

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2026

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc.)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La relazione è stata elaborata sulla base dei dati forniti dall'Amministrazione (All. 1), trasmessi in ritardo e parziali, ad esempio non risultano pervenuti i dati relativi al personale convenzionato interno.

I dati fanno riferimento alla situazione al 31.12.2024 e provengono dal Conto Annuale certificato dall'Amministrazione.

Inquadramento anagrafico e di genere

Il personale complessivo ammonta a 2.139 unità, di cui 596 uomini e 1.543 donne. La distribuzione evidenzia una netta prevalenza femminile, in particolare nelle fasce di età centrali, in linea con i profili amministrativi e sanitari maggiormente rappresentati.

La fascia di età più numerosa è quella compresa tra 51 e 60 anni, con 799 unità, di cui 606 donne e 193 uomini.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3370		11426		14796	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti *	677		11499		12176	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale						
% sul personale complessivo						

*i dati sono riferiti al solo personale dipendente

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il rapporto donne/uomini sembra evidenziare una prevalenza per la fruizione dei permessi ex L. 104/1992, confermando il ruolo numericamente più significativo delle donne come care giver e anche per la loro maggiore rappresentatività.

Per quanto riguarda i permessi ai sensi della L. 104/1992, le giornate complessive sono pari a 14.796, di cui 11.426 fruite da donne (77,2%) e 3.370 da uomini (22,8%).

Con riferimento ai congedi parentali, maternità e malattia del figlio, si registrano complessivamente 12.176 giornate fruite, di cui 11.499 da donne (94,4%) e 677 da uomini (5,6%).

Gli istituti di flessibilità dell'orario di lavoro, così come il part-time, sono garantiti compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio dalla azienda al fine di favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Per quanto attiene alla sezione "Fruizione delle misure di conciliazione", non risultano dati forniti dall'Amministrazione.

Si evidenzia tuttavia che il lavoro agile è presente in azienda ed è utilizzato da diversi lavoratori; è inoltre adottato uno specifico regolamento aziendale che ne disciplina l'accesso e le modalità di fruizione.

L'Azienda procede alla concessione del lavoro agile sulla base di criteri di priorità e in coerenza con gli obiettivi previsti e indicati nel PIAO.

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	106		220		326	
Laurea	285		962		1247	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						100,00%

La tabella evidenzia i dati relativi al livello di istruzione del personale non dirigenziale. I diplomati sono 106 uomini e 220 donne, in coerenza con i valori assoluti rilevati.

Il presente dato andrebbe indagato maggiormente al fine di evidenziare l'effettiva corrispondenza del ruolo con il titolo di studio, valorizzando l'esperienza professionale ed i titoli posseduti o acquisiti in itinere.

Per quanto riguarda i laureati, si registrano 285 uomini e 962 donne, dato che conferma un più elevato livello di scolarizzazione nel genere femminile.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	238		456		694	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

Dalla tabella 1.6 si evince che, tra il personale dirigenziale, non risultano diplomati, ma esclusivamente laureati. In particolare, si rilevano 238 dirigenti di genere maschile e 456 di genere femminile.

Il dato, che evidenzia una presenza femminile più che doppia rispetto a quella maschile, riflette una tendenza consolidata verso una crescente partecipazione lavorativa delle donne al SSN, anche in posizioni apicali, segnando una significativa trasformazione del settore.

Il lavoro nelle professioni di cura e di aiuto si caratterizza infatti per una forte presenza femminile, a testimonianza di come, sotto il profilo culturale e sociale, la dimensione della cura sia storicamente associata al genere femminile, sia in ambito professionale (sanità, assistenza sociale, educazione) sia nel contesto informale e familiare.

Le azioni aziendali per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità sono contenute nel PIAO, adottato con deliberazione n. 126 del 30/01/2026.

Le iniziative previste si articolano nei seguenti ambiti:

1. Promozione del benessere individuale e di stili di vita salutari

- **Iniziativa 1.1.1:** Corso ECM "Come migliorare salute e benessere con sport, esercizio fisico e buona alimentazione". Corso residenziale articolato in tre edizioni annuali, destinato a tutti

i lavoratori della ASL Roma 3, incentrato sul benessere lavorativo, sulla corretta alimentazione e sulla promozione dell'attività fisica.

- **Iniziativa 1.1.2:** "Se sali le scale sale la salute". Produzione e diffusione di materiale informativo (poster) volto a promuovere i benefici per la salute derivanti dall'utilizzo delle scale in alternativa all'ascensore, accompagnato da specifiche giornate di sensibilizzazione.
- **Iniziativa 1.1.3:** "Gruppo di cammino". Iniziativa finalizzata alla promozione dell'attività fisica e dell'aggregazione, attraverso l'organizzazione di uscite di gruppo lungo percorsi di interesse ambientale e culturale, aperte ai lavoratori e, ove possibile, ai loro familiari.

2. Promozione del benessere lavorativo e alfabetizzazione digitale

- **Iniziativa 1.2.1:** Corso ECM "Insieme per il benessere comune e prevenzione del mobbing". Corso residenziale articolato in quattro edizioni annuali, organizzato dalla UOC Sviluppo Organizzativo e della Competence Individuale, rivolto a tutti i lavoratori, con l'obiettivo di migliorare il benessere organizzativo, promuovere la comunicazione efficace, sviluppare competenze di intelligenza emotiva e contrastare le discriminazioni nei luoghi di lavoro.
- **Iniziativa 1.2.2:** Formazione personalizzata per i responsabili di struttura, mediante percorsi di coaching individuale (5 ore) su team working, gestione dei gruppi di lavoro e definizione delle priorità.
- **Iniziativa 1.2.3:** Adozione della procedura aziendale "Procedura per la valutazione del disagio lavorativo e del benessere organizzativo aziendale".
- **Iniziativa 1.2.4:** Attivazione dello sportello di ascolto e dialogo per i lavoratori, quale servizio di supporto psicologico finalizzato alla prevenzione del disagio lavorativo.
- **Iniziativa 1.2.5:** Formazione digitale degli operatori, attraverso percorsi formativi in presenza e a distanza (sincroni e asincroni) per l'utilizzo dei sistemi digitali aziendali e delle piattaforme di telemedicina.
- **Iniziativa 1.2.6:** Valutazione del benessere organizzativo nei servizi di specifici dipartimenti aziendali, con eventuale attivazione di focus group.
- **Iniziativa 1.2.7:** Somministrazione di un questionario anonimo sul benessere organizzativo, rivolto a tutto il personale, con modalità di compilazione sia cartacea sia telematica.
- **Iniziativa 1.2.8:** Predisposizione del Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro.
- **Iniziativa 1.2.10:** Individuazione della figura della Consigliera di fiducia, a supporto delle attività del CUG e dello sportello di ascolto.
- **Iniziativa 1.2.11:** Organizzazione di giornate formative dedicate all'accoglienza dei nuovi assunti.
- **Iniziativa 1.2.12:** Attivazione di percorsi di alta formazione o master, destinati a un numero selezionato di dipendenti, finalizzati allo sviluppo della funzione di disability manager in ambito aziendale.

a) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione **(dato non pervenuto)**

b) Adozione bilancio di genere **(Non presente)**

- c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale **(dato non pervenuto)**
- d) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative).

L'unica tabella fornita dall'amministrazione sulla retribuzione maschile e femminile non presenta dati riferiti alle posizioni organizzative ma alla totalità del personale.

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
Ruolo Amministrativo – Assistente Amministrativo	€ 1.357,00	€ 1.314,00	€ 43,00	3,17
Ruolo Tecnico - Ausiliario Specializzato	€ 1.142,18	€ 1.123,66	€ 18,52	1,62
Ruolo Amministrativo - Coadiutore Amministrativo	€ 1.206,80	€ 1.217,43	-€ 10,62	-0,88
Ruolo Amministrativo - Coadiutore Amministrativo Senior	€ 1.362,92	€ 1.222,51	€ 140,42	10,30
Ruolo Amministrativo - Collaboratore Amministrativo	€ 1.513,21	€ 1.481,25	€ 31,96	2,11
Ruolo Amministrativo - Collaboratore Amministrativo Prof. Senior Ad	€ 1.610,63	€ 1.664,59	-€ 53,96	-3,35
Collaboratore Professionale Senior Assistente Sociale	€ 1.736,33	€ 1.504,03	€ 232,30	13,38
Collaboratore Professionale Sanitario - Fisioterapista	€ 1.454,64	€ 1.511,83	-€ 57,19	-3,93
Collaboratore Professionale Sanitario - Infermiere	€ 1.536,27	€ 1.551,35	-€ 15,08	-0,98
Collaboratore Professionale Sanitario - Logopedista	€ 1.413,52	€ 1.367,79	€ 45,73	3,24
Collaboratore Professionale Sanitario - Tecnico Della Prevenz. Ambiente Luoghi	€ 1.516,78	€ 1.398,04	€ 118,73	7,83
Collaboratore Professionale Sanitario - Tecnico Sanitario Di Laboratorio Biomed	€ 1.493,53	€ 1.537,72	-€ 44,20	-2,96
Collaboratore Professionale Sanitario - Tecnico Sanitario Di Radiologia Medica	€ 1.461,62	€ 1.504,61	-€ 43,00	-2,94
Collaboratore Professionale Sanitario Senior - Infermiere	€ 1.875,85	€ 1.797,56	€ 78,29	4,17
Collaboratore Professionale Sanitario Senior - Tecnico Prevenz. Ambiente Luoghi	€ 1.698,93	€ 1.975,81	-€ 276,88	-16,30
Commesso	€ 1.204,09	€ 1.065,16	€ 138,93	11,54
Dirigente Medico	€ 3.798,51	€ 3.569,44	€ 229,07	6,03
Dirigente Veterinario	€ 4.241,43	€ 3.400,89	€ 840,55	19,82
Dirigente Amministrativo	€ 4.047,50	€ 3.366,80	€ 680,70	16,82

Dirigente Analista	€ 3.722,07	€ 2.856,90	€ 865,17	23,24
Dirigente Biologo	€ 3.083,80	€ 3.389,87	-€ 306,08	-9,93
Dirigenti Delle Professioni Sanitarie	€ 2.795,49	€ 2.796,89	-€ 1,40	-0,05
Dirigente Farmacista	€ 3.704,94	€ 3.336,31	€ 368,63	9,95
Dirigenti Ingegneri	€ 3.678,30	€ 3.066,70	€ 611,60	16,63
Dirigente Psicologo	€ 3.476,44	€ 2.919,83	€ 556,62	16,01
Operatore Socio Sanitario	€ 1.223,72	€ 1.191,46	€ 32,26	2,64
Operatore Tecnico	€ 1.181,37	€ 1.175,05	€ 6,32	0,53
Operatore Tecnico Specializzato	€ 1.241,71	€ 1.194,06	€ 47,64	3,84
Guardia Medica	€ 2.791,00	€ 2.898,00	-€ 107,00	-3,83
Specialisti Ambulatoriali	€ 3.772,00	€ 3.586,00	€ 186,00	4,93
Medicina Dei Servizi	€ 2.925,00	€ 2.554,00	€ 371,00	12,68
Totale personale				100,00%
% sul personale complessivo				

Relativamente al divario retributivo di genere (gender pay gap), esso si attesta intorno al 6,82% su base annua. Tale dato indica che, in media, le donne percepiscono una retribuzione inferiore del 6,82% rispetto agli uomini.

Le principali cause del divario possono essere riconducibili alla maggiore diffusione del lavoro part-time tra le lavoratrici, alle interruzioni di carriera legate alla maternità e al maggiore coinvolgimento nelle attività di cura non retribuite.

Tra le varie ipotesi esplicative del gender pay gap si potrebbe considerare l'eventualità che il genere maschile sia facilitato nell'accesso a migliori posizioni di carriera.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nell'anno 2025 il CUG ha predisposto un questionario sul benessere individuale e organizzativo, finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei lavoratori in merito all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- individuare possibili azioni di miglioramento delle condizioni generali del personale.

La rilevazione delle opinioni sul benessere individuale nel luogo di lavoro rappresenta un'importante opportunità per acquisire contributi utili all'innovazione delle politiche aziendali rivolte al personale.

La compilazione è avvenuta in forma anonima e volontaria; lo strumento è stato strutturato in modo tale da garantire la non riconducibilità delle risposte ai singoli partecipanti. I dati raccolti sono stati trattati esclusivamente in forma aggregata.

Hanno aderito alla rilevazione, somministrata in modalità telematica, n. 554 lavoratori. Attualmente il CUG è impegnato nell'elaborazione dei dati raccolti.

Inoltre è presente in Azienda lo Sportello D'Ascolto, attivato dalla UOC Sviluppo organizzativo e competenze individuale, al fine di promuovere il più elevato livello di benessere del personale.

Con Delibera del Direttore Generale n. 1081 del 2 ottobre 2023 è stata adottata la “Procedura per la Valutazione del Disagio Lavorativo e del Benessere Organizzativo Aziendale” con l’obiettivo di aggiornare ed uniformare le attività rivolte al personale interno come Sportello di Ascolto e Dialogo e verso l’utenza esterna come Ambulatorio per il Disagio Lavorativo.

L’attività del Benessere Organizzativo Aziendale si è sviluppata in due linee di azione:

- sportello di ascolto e dialogo con i lavoratori;
- valutazione del Disagio e del Benessere Organizzativo;

Sportello di ascolto e dialogo

L’attività dello sportello di ascolto viene effettuata sia in consulenza al medico competente sia dietro richiesta del lavoratore. Dati dal 01/01/2025 al 31/12/2025

Consulenza medico competente 0 richieste - Richiesta dei lavoratori 40

La valutazione del benessere organizzativo è stata effettuata presso la Direzione Aziendale di Casal Bernocchi in 13 servizi aziendali, sono stati somministrati 142 questionari e 15 interviste.

Le attività del Servizio di Protezione e Prevenzione in merito alla Valutazione dello Stress Lavoro Correlato, sono state circoscritte alla sola UOSD Gastroenterologia. Parallelamente sono stati raccolti e sono tuttora in fase di raccolta i dati sentinella relativi al Distretto Municipio XII, propedeutici a una successiva valutazione più ampia e strutturata.



ASL ROMA 3 SPORTELLO ASCOLTO E DIALOGO DEI LAVORATORI

L'ambulatorio è rivolto a tutto il personale dell'ASL ROMA 3

Il benessere organizzativo è dato dalla capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. I principali sintomi fisici del disagio lavorativo sono:

1. Sentirsi stanco e svuotato per la maggior parte del tempo
2. Avere basse difese immunitarie che causano malattie frequenti
3. Lamentare frequenti mal di testa o dolori muscolari
4. Insonnia e alterazione del comportamento

PER APPUNTAMENTO
CONTATTARE IL NUMERO 333 6107847

Con deliberazione del Direttore Generale n. 0000843 del 19/11/2025 è stato adottato il Codice di condotta in materia di discriminazione, molestie e mobbing della ASL Roma 3.

Il documento è stato diffuso capillarmente a tutto il personale attraverso il canale ICT aziendale tramite posta elettronica istituzionale.

Nel corso del 2025 è stato inoltre inserito nel Piano di Formazione Aziendale (PFA), il corso di formazione dal titolo: “Riconoscere e prevenire la violenza e le molestie sul luogo di lavoro: il Codice di condotta in materia di discriminazioni, molestie e mobbing della ASL Roma 3”, destinato a 50 lavoratori.

Il corso si è svolto in data 03/12/2025, dalle ore 08:00 alle ore 14:00, presso la sede di Casal Bernocchi n. 73, con la partecipazione di 45 dipendenti.

Dal report finale emerge che, in termini di distribuzione di genere, hanno partecipato 9 uomini e 36 donne. Il dato evidenzia una maggiore partecipazione femminile e può essere indicativo di una più elevata sensibilità delle lavoratrici rispetto alle tematiche trattate.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Non sono inseriti nella Performance obiettivi specifici di pari opportunità di genere.

Al momento non vi è stato un coinvolgimento del CUG nella gestione di misurazione e valutazione.

Obiettivo: Azioni di conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

Iniziativa 1.3.1. Adozione della Delibera n. 997 del 14/09/2023. “Avviso per la manifestazione di interesse per l’inserimento nell’elenco delle convenzioni non onerose a favore del personale in servizio presso la ASL ROMA 3. Implementazione di convenzioni con realtà territoriali, per l’offerta scontata (riservata al personale e familiari) del costo offerto al pubblico di beni e/o prestazioni-erogazioni di servizi, come forma di supporto psichico e fisico alla “persona” e relativi familiari, con pubblicazione ad aggiornamento delle informazioni nella pagina Home della intranet aziendale:

Teatri: nel corso del 2024 si è proceduto all'azione attiva di stipula di convenzioni, con i seguenti teatri:

Ambra Jovinelli

Olimpico

Auditorium Parco della Musica.

Nel corso del 2026 si provvederà ad estendere l'azione attiva nei confronti di altri teatri e di ulteriori esercizi commerciali quali, ad esempio, palestre, centri benessere, scuole.

Iniziativa 1.3.2. Implementazione del lavoro agile per le attività di televisita. In linea con la procedura aziendale di Telemedicina (rif. Delibera n. 782 del 2022 e con il regolamento aziendale per lo smart work, è stata estesa la possibilità di erogazione di televisite specialistiche ambulatoriali, oltre alla modalità in presenza, anche in modalità di smart work, agli specialisti ambulatoriali convenzionati.

Obiettivo: promozione della sicurezza sul lavoro nella prevenzione dei rischi trasversali e nell'interesse di promuovere la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva anche sui luoghi di lavoro, attenzione viene posta ai rischi di arresto cardiaco improvviso:

Iniziativa 1.4.1. Promozione di iniziative di formazione, rivolte ai dipendenti, su tecniche di rianimazione cardiopolmonare e conseguente idoneità all'uso del defibrillatore semiautomatico.

Iniziativa 1.4.2. Fornitura progressiva di materiali e procedure per l'attivazione del primo soccorso.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nell'anno 2025 il CUG ha predisposto un questionario sul benessere individuale/organizzativo finalizzato a rilevare le opinioni dei lavoratori rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro; identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali lavorative.

Le commissioni attualmente attive sono le seguenti:

- **BENESSERE ORGANIZZATIVO E STRESS DA LAVORO CORRELATO:**
 - realizzazione del questionario
 - somministrazione e analisi dei dati

- **COMUNICAZIONE E VISIBILITA' DEL CUG:**
 - Realizzazione corso di formazione, sul il Codice di condotta in materia di discriminazione, molestie e mobbing della ASL Roma 3.
 - Collaborazione per la predisposizione del codice di condotta in materia di discriminazione, molestie e mobbing della ASL Roma 3.
 - Predisposizione Bando interno per l'individuazione del mobility manager
 - Predisposizione della Manifestazione di interesse per l'individuazione del Consigliere di fiducia.

- **MOBBING**
 - Valutazione attività di supporto alla tematica

I gruppi hanno lavorato in autonomia sulle tematiche di riferimento aggiornando di volta in volta l'assemblea sulle attività svolte.

Si evidenziano alcuni ambiti sui quali si sono sviluppate alcune attività nell'anno 2025:

Collaborazione avviata, in particolare con i CUG di altre aziende sanitarie, ospedaliere, regionale, universitari, con associazioni del territorio e strutture aziendali, al fine di focalizzare la cooperazione su azioni e obiettivi comuni.

Collaborazione con lo Sportello d'ascolto aziendale.

Implementata la sezione CUG presente nel sito web aziendale rinnovandola ed adeguando i contenuti.

Partecipazione alla rete dei CUG e adesione alla Fondazione Rigel.

Partecipazione di alcuni membri CUG alla Commissione studi, ambito: Progetti europei, istituita all'interno della Rete dei CUG.

A. OPERATIVITA'

Il CUG. opera in sinergia con il vertice dell'Amministrazione ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge.

Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti del personale della ASL Roma 3 prevenendo e rimuovendo situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio lavorativo all'interno dell'amministrazione.

- ✓ **Modalità di nomina del CUG** (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)
- ✓ Il CUG della ASL Roma 3 si è costituito a seguito di atto di Deliberazione Direttore Generale n. 1290 del 30/12/2022
- ✓ **Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001** NON previsto
- ✓ **Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione.** Non sono presenti specifiche risorse ma il CUG può proporre corsi specifici da inserire nel Piano Formativo aziendale.
- ✓ **Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)** E' presente uno spazio dedicato sul sito aziendale identificato dal logo CUG, è stata creata e-mail dedicata cug@aslroma3.it
- ✓ **Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG** (non presente) Regolamento CUG
- ✓ **Frequenza e temi della consultazione:** da regolamento CUG aziendale sono previste ogni anno 4 riunioni in plenaria, oltre agli incontri delle commissioni.
- ✓ **Presa in carico dei pareri** Non presenti
- ✓ **Collaborazioni esterne/interne** Collaborazione avviata, in particolare con i CUG di aziende sanitarie, ospedaliere, regionale, universitari, con associazioni del territorio e strutture aziendali, al fine di focalizzare la cooperazione su azioni e obiettivi comuni.
Collaborazione con lo sportello d'ascolto aziendale istituito nell'anno 2023.
Implementata la sezione CUG presente nel sito web aziendale rinnovandola ed adeguando i contenuti.

- ✓ **Espletato 10 settembre 2025 bando Manifestazione di interesse per l'individuazione e il conferimento di un incarico di Consigliere/a di fiducia per la ASL Roma 3;** al momento siamo in attesa della nomina.
- ✓ **Nel mese di settembre 2025 è stata pubblicata la MANIFESTAZIONE DI INTERESSE per il personale interno, PER L'ACQUISIZIONE DI DISPONIBILITÀ A SVOLGERE LE FUNZIONI DI DISABILITY MANAGER.** Il bando è andato deserto, la ASL provvederà all'individuazione di percorsi formativi certificati per il personale interno.

Il CUG si è riunito 4 volte durante l'anno 2025:

- il 3 aprile con ordine del giorno:

- Elezione segretario CUG;
- Relazione annuale CUG sullo stato del personale;
- Varie ed eventuali

- il 27 maggio con ordine del giorno:

- Aggiornamento lavori commissioni;
- Varie ed eventuali

- il 22 settembre con ordine del giorno:

- Aggiornamento lavori commissioni
- Varie ed eventuali

- il 22 dicembre con ordine del giorno:

- Report questionario benessere organizzativo;
- Report corso di formazione sul codice di condotta in materia di discriminazione, molestie e mobbing;
- Varie ed eventuali

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si apprezza per l'anno 2025 l'inserimento nel PAP di azioni rivolte al Benessere psico-fisico e coesione sociale: Punti di incontro extra-lavoro (camminate/jogging nei parchi, gruppi culturali), Sportello d'ascolto, percorsi anti-stress.

Alla luce delle analisi su struttura demografica, conciliazione e titoli di studio, si propongono azioni integrate su ricambio generazionale, organizzazione del lavoro, condivisione dei carichi di cura, benessere psico-fisico e trasformazione digitale.

Promuovere maggiore flessibilità organizzativa pro-equità di genere: Finestre di flessibilità su turni/attività, part-time reversibile, settimana compressa, meeting-free window, calendari formativi 'family-friendly' per ridurre il costo opportunità della cura prevalentemente femminile, compatibilmente con le specificità dei servizi aziendali.

Si auspica una formazione dedicata a tutti i nuovi assunti e favorire knowledge transfer a seguito del ricambio generazionale: Attivare piani di assunzione mirata con 'staff-mix' per unità; mentoring 1:1, affiancamenti strutturati, comunità di pratica; registrazione know-how (SOP, checklist, micro-learning) a cura dei senior, con valorizzazione nel sistema di valutazione.

Favorire la fruizione dei congedi di cura e paternità per aumentare l'uso maschile di congedi parentali e 104 e part time.

Benessere psico-fisico e coesione sociale: Punti di incontro extra-lavoro (camminate/jogging nei parchi, gruppi culturali), calendario mensile con facilitatori; sportello di counselling, coaching breve, percorsi anti-stress; micro-budget di team-building.

Promozione del lavoro agile e trasformazione digitale.

Nell'ottica dell'attività propositiva che il Comitato deve svolgere, con l'obiettivo di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di lavorare per la realizzazione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, si auspica per il prossimo anno, l'invio completo da parte dell'Azienda dei dati relativi al personale, al fine della predisposizione di una relazione annuale completa e rappresentativa della realtà aziendale.

GOVERNANCE E MONITORAGGIO.

Il CUG auspica un percorso di governance e monitoraggio di concerto con OIV e Direzione HR. Propone un maggior coinvolgimento sulla individuazione di indicatori di conciliazione, equità e benessere che potrebbero alimentare il Piano delle Performance e le politiche di incarico/formazione.

Infine si evidenzia l'alto indice turnover all'interno del CUG per quiescenza, trasferimenti, rinunce, ecc.

Tale condizione ha comportato un rallentamento sulle attività e delle iniziative delle commissioni.