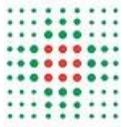


# Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2023

---



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OAS dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei  
ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

## Sommario

PREMESSA.....	4
Riferimento normativo.....	4
Finalità .....	4
Struttura della Relazione .....	4
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI .....	5
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE.....	5
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO.....	10
SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’ .....	12
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE.....	15
SEZIONE 5. PERFORMANCE .....	18
SECONDA PARTE .....	19
A. OPERATIVITA’ .....	19
B. ATTIVITA’ .....	19
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE .....	21

## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

Conformemente alla normativa vigente, il presente rapporto del Comitato Unico di Garanzia per l'anno 2023 è redatto in ottemperanza alle disposizioni legislative che regolamentano le attività del CUG all'interno dell'organizzazione. Il CUG, istituito ai sensi della Legge 183/2010 sulla tutela della maternità e della paternità, e del Decreto Legislativo 81/2015 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si pone l'obiettivo di garantire il rispetto dei principi di non discriminazione e pari opportunità nell'ambito lavorativo.

### **Finalità**

La presente relazione è volta a fornire una chiara e completa esposizione delle attività svolte dal CUG nel corso dell'anno, evidenziando gli sforzi profusi per promuovere la conciliazione dei tempi vita/lavoro, la parità/pari opportunità, il benessere del personale e l'ottimizzazione della performance, in conformità alle disposizioni normative di riferimento. Il CUG riconosce l'importanza di conformarsi alle normative nazionali ed europee in materia di diritti dei lavoratori, promuovendo al contempo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità. Attraverso la collaborazione con le figure aziendali competenti, il CUG si impegna a sostenere e implementare politiche organizzative che rispettino e promuovano i diritti fondamentali di tutti i dipendenti. Detta relazione si propone come documento trasparente e informatico, atto a dimostrare l'adesione del CUG ai principi di legalità e giustizia sociale, nonché a evidenziare gli sforzi costanti per migliorare la qualità della vita lavorativa all'interno dell'organizzazione.

### **Struttura della Relazione**

La presente relazione del Comitato Unico di Garanzia si divide in due parti:

1. Nella prima parte le aree chiave di interesse includono la conciliazione/vita lavoro, la promozione della parità/pari opportunità, il benessere del personale e l'ottimizzazione della performance organizzativa.
2. La seconda parte offre un'analisi approfondita degli sforzi e dei risultati ottenuti nel corso dell'anno 2023.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La Relazione parte dall'analisi dei dati relativi alla consistenza del personale, forniti dall'amministrazione tramite i competenti Settori, che di seguito si commentano per gli aspetti di pertinenza del CUG.

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO														
ANNO	TIPO CONTRATTO	DESCRIZIONE TIPO PERSONALE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	TOTALI	
2023	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0		2	2	5
2023	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	1	0	1	0	0	0		1	0	3
2023	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	1		2	2	6
2023	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0		0	0	1
2023	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0		1	0	1
2023	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	1	1	0	0	1	1		1	0	5
2023	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0		0	0	1
2023	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	1	0	0	0	0		1	0	2
2023	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	1		0	0	2
2023	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	1	0	0	0	0	0		0	1	2
2023	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	2	0	0	0	0	2		1	3	8
2023	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	2	5	1	0	1	10	13		16	5	53
2023	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	0	0	0	0	0	0		5	0	5
2023	TI+TD	MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	2	12	0	0	0		3	2	19
2023	TI+TD	MEDICI - Str Semplice	0	0	2	8	11	0	1	3		11	6	42
2023	TI+TD	MEDICI - Professionale	0	92	71	79	36	0	122	143		84	32	659
2023	TI+TD	MEDICI	0	3	0	0	0	0	6	1		0	0	10
2023	TI+TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	10	15	18	9	12	49	45		89	38	289
2023	TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	2	1	4	2	3	21	16		16	10	75
2023	TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	60	126	113	108	25	263	376	372		495	80	2018
2023	TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	11	31	16	9	9	36	57	52		58	25	304
2023	TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	0	0	0	1	0	1	0	0		5	1	8
2023	TI+TD	PROFILI RUOLO TECNICO	9	24	49	47	27	15	62	104		175	61	573

2023	TI+TD	TOTALI	84	290	277	281	135	331	705	754	966	268	4091
		% sul personale totale	2,05	7,09	6,77	6,87	3,30	8,09	17,23	18,43	23,61	6,55	100,00

ANNO	TIPO CONTRATTO	DESCRIZIONE TIPO PERSONALE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	TOTALI
2023	TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2	5
2023	TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	3
2023	TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2	5
2023	TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
2023	TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
2023	TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	4
2023	TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
2023	TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
2023	TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
2023	TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
2023	TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	2	0	0	0	0	2	1	3	8
2023	TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	2	5	1	0	1	8	12	15	5	49
2023	TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5
2023	TI	MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	2	12	0	0	0	3	2	19
2023	TI	MEDICI - Str Semplice	0	0	2	8	11	0	1	3	11	6	42
2023	TI	MEDICI - Professionale	0	85	71	79	36	0	116	143	83	32	645
2023	TI	MEDICI	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3
2023	TI	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	10	15	18	9	10	48	45	89	38	286
2023	TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	2	1	4	2	3	21	16	15	10	74
2023	TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	57	125	113	108	25	252	374	372	493	80	1999
2023	TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	10	30	16	9	9	33	57	51	58	25	298
2023	TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	0	0	0	1	0	1	0	0	5	1	8
2023	TI	PROFILI RUOLO TECNICO	8	22	48	46	27	11	58	99	171	60	550
		TOTALI	79	276	276	278	135	311	686	746	957	267	4011
		% sul personale totale	1,93	6,75	6,75	6,80	3,30	7,60	16,77	18,24	23,39	6,53	98,04

ANNO	TIPO CONTRATTO	DESCRIZIONE TIPO PERSONALE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	TOTALI
2023	TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1

2023	TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
2023	TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
2023	TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	4
2023	TD	MEDICI	0	3	0	0	0	0	4	0	0	0	7
2023	TD	MEDICI - Professionale	0	7	0	0	0	0	6	0	1	0	14
2023	TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3
2023	TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
2023		PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	3	1	0	0	0	11	2	0	2	0	19
2023		PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	1	1	0	0	0	3	0	1	0	0	6
2023	TD	PROFILI RUOLO TECNICO	1	2	1	1	0	4	4	5	4	1	23
		<b>TOTALI</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>80</b>
		<b>% sul personale totale</b>	<b>0,12</b>	<b>0,34</b>	<b>0,02</b>	<b>0,07</b>	<b>0,00</b>	<b>0,49</b>	<b>0,46</b>	<b>0,20</b>	<b>0,22</b>	<b>0,02</b>	<b>1,96</b>

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE UNIV.INTEGRATO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

DESCRIZIONE TIPO PERSONALE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	TOTALI
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Resp. Str.Semplici				1							1
DIRIGENTI RUOLO TECNICO								1			1
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str.Complessa										1	1
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI					1		1	6		1	9
MEDICI - Responsabili Str.Complessa			1	11	14				2	4	32
MEDICI - Responsabili Str Semplice			2	1	2			2	3		10
MEDICI		10	14	13	12		5	10	8	5	77
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO									1		1
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO									2	2	4
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO			1	1	1		1	2	5	3	14
PROFILI RUOLO TECNICO			1		2			3	5	1	12
<b>TOTALI</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>162</b>
<b>% sul personale totale</b>	<b>0,00</b>	<b>6,17</b>	<b>11,73</b>	<b>17,90</b>	<b>18,52</b>	<b>0,00</b>	<b>3,70</b>	<b>11,73</b>	<b>19,75</b>	<b>10,49</b>	<b>100</b>

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

ANNO	DESCRIZIONE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	U TOT	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	D TOT
2023	Tempo pieno	84	287	276	278	134	1059	330	644	627	762	242	2605
2023	Part-Time>50%	0	3	1	3	1	8	1	57	120	187	24	389
2023	Part-Time<=50%	0	0	0	0	0	0	0	4	7	17	2	30

TOTALI	84	290	277	281	135	1067	331	705	754	966	268	3024
% pt sul personale totale	0,00	0,07	0,02	0,07	0,02	0,20	0,02	1,49	3,10	4,99	0,64	10,24

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE UNIV. INTEGRATO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

ANNO	DESCRIZIONE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	U TOT	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	D TOT
2023	Tempo pieno		10	19	28	30	87		6	19	26	15	66
2023	Part-Time>50%				1		1				6	1	7
2023	Part-Time<=50%						0					1	1
	TOTALI	0	10	19	29	30	88	0	6	19	32	17	74
	% pt sul personale universitario integrato	0,00	0,00	0,00	0,65	0,00	0,65	0,00	0,00	0,00	3,90	1,30	5,19

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

ANNO	CODICE	DESCRIZIONE	U	% U	D	% D	TOTALE
2023	D03	Incarichi di funzione	44	6,03%	94	3,71%	138

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE UNIV.INTEGRATI

ANNO	DESCRIZIONE	U	% U	D	% D	TOTALE
2023	Incarichi di funzione	0	0,000	0	0,000	0

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

ANNO	CODICE	DESCRIZIONE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	U TOT	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	D TOT	TOTALE
2023	03	Inferiore a 3 anni	75	105	28	9	1	218	303	263	104	51	4	725	943
2023	05	Tra 3 e 5 anni	9	53	83	47	26	218	27	170	203	235	66	701	919
2023	10	Tra 5 e 10 anni	0	26	9	4	0	39	0	81	25	16	2	124	163
2023	99	Superiore a 10 anni	0	9	74	127	45	255	0	51	257	536	143	987	1242
		TOTALI	84	193	194	187	72	730	330	565	589	838	215	2537	3267
		% sul personale non dirig.	2,57	5,91	5,94	5,72	2,20	22,34	10,10	17,29	18,03	25,65	6,58	77,66	100,00

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

Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
				valori ass	%	valori ass	%	totali	%
2023	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	Laurea magistrale	1	0,121	4	0,485	5	0,607
2023	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,243	1	0,121	3	0,364
2023	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	1	0,121	5	0,607	6	0,728
2023	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	Laurea magistrale	1	0,121	0	0,000	1	0,121
2023	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	Laurea magistrale	0	0,000	1	0,121	1	0,121
2023	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	2	0,243	3	0,364	5	0,607
2023	DS	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	Laurea magistrale	0	0,000	5	0,607	5	0,607
2023	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	Laurea magistrale	1	0,121	1	0,121	2	0,243

2023	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,243	6	0,728	8	0,971
2023	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	8	0,971	45	5,461	53	6,432
2023	DTA	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,121	0	0,000	1	0,121
2023	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	Laurea magistrale	1	0,121	1	0,121	2	0,243
2023	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	1	0,121	1	0,121	2	0,243
2023	MD	MEDICI	Laurea magistrale	3	0,364	7	0,850	10	1,214
2023	MDA	MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	14	1,699	5	0,607	19	2,306
2023	MDB	MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	21	2,549	21	2,549	42	5,097
2023	MDC	MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	278	33,738	381	46,238	659	79,976
		<b>TOTALI</b>		<b>337</b>	<b>40,89806</b>	<b>487</b>	<b>59,10194</b>	<b>824</b>	<b>100,000</b>
		% sul personale totale		8,24		11,90		20,14	

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

Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
				valori ass	%	valori ass	%	totali	%
2023	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	6	0,184	21	0,643	27	0,826
2023	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	37	1,133	167	5,112	204	6,244
2023	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	3	0,092	23	0,704	26	0,796
2023	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	10	0,306	22	0,673	32	0,979
2023	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	0	0,000	2	0,061	2	0,061
2023	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	5	0,153	21	0,643	26	0,796
2023	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	4	0,122	38	1,163	42	1,286
2023	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	0	0,000	5	0,153	5	0,153
2023	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	3	0,092	24	0,735	27	0,826
2023	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	131	4,010	624	19,100	755	23,110
2023	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	272	8,326	829	25,375	1101	33,701
2023	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	26	0,796	109	3,336	135	4,132
2023	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	22	0,673	90	2,755	112	3,428

2023	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	48	1,469	122	3,734	170	5,204
2023	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	6	0,184	15	0,459	21	0,643
2023	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	0	0,000	4	0,122	4	0,122
2023	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	0	0,000	2	0,061	2	0,061
2023	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	1	0,031	1	0,031	2	0,061
2023	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	41	1,255	121	3,704	162	4,959
2023	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	105	3,214	271	8,295	376	11,509
2023	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	3	0,092	10	0,306	13	0,398
2023	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	7	0,214	16	0,490	23	0,704
<b>TOTALI</b>				<b>730</b>	<b>22,34466</b>	<b>2537</b>	<b>77,65534</b>	<b>3267</b>	<b>100,000</b>
<b>% sul personale totale</b>				<b>17,84</b>		<b>62,01</b>		<b>79,86</b>	

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il CUG ha dedicato particolare attenzione all'implementazione di politiche e iniziative per favorire la conciliazione vita/lavoro. Questa Azienda intende garantire un ambiente lavorativo che rispetti e sostenga il benessere dei dipendenti: ciò attraverso la flessibilità oraria, la possibilità di lavorare da remoto, la sensibilizzazione su pratiche di gestione del tempo e la sensibilizzazione nel saper lavorare in gruppo. In particolare, nel corso del 2023 il CUG ha focalizzato la sua attenzione su iniziative e politiche mirate a migliorare l'equilibrio tra vita e lavoro, riconoscendo la centralità di questa tematica per il benessere complessivo dei dipendenti dell'azienda. In base al progetto di rivisitazione delle aree di parcheggio dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena, sono stati realizzati n° 3 posti rosa nel 2023 per le neomamme, donne gravide nell'area del Policlinico. Alla conclusione dei lavori del Materno Infantile, nell'area che dedicheremo adiacente la struttura, saranno realizzati ulteriori posti.

Il CUG riconosce la conciliazione vita-lavoro come un aspetto cruciale per la costruzione di un ambiente di lavoro sano e produttivo. Di seguito i relativi dati.

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE DI ETA'

Anno	% PT	Tipo PT	Descrizione	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	U TOT	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	D TOT
2023	55,56	VERTICALE	Part-Time>50%						0		1				1
2023	55,56	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			2	2		4
2023	61,11	MISTO	Part-Time>50%						0				1		1
2023	63,15	VERTICALE	Part-Time>50%						0	1					1
2023	63,89	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0				1		1
2023	65,79	VERTICALE	Part-Time>50%						0			1			1
2023	66,67	VERTICALE	Part-Time>50%						0	2	20	32	26	6	86
2023	66,67	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0		1	2			3
2023	66,67	MISTO	Part-Time>50%						0				1		1
2023	68,06	VERTICALE	Part-Time>50%						0				1		1
2023	69,44	VERTICALE	Part-Time>50%						0		1	1			2
2023	69,44	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			6	14		20
2023	70,00	VERTICALE	Part-Time>50%						0			1	1		2
2023	71,05	VERTICALE	Part-Time>50%						0		3	2	1		6
2023	71,05	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			1	1		2
2023	72,22	VERTICALE	Part-Time>50%						0		1	1	2		4
2023	77,78	VERTICALE	Part-Time>50%						0			2	1		3
2023	77,78	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0				1		1
2023	79,17	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0				1		1
2023	80,56	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0				1		1
2023	83,33	VERTICALE	Part-Time>50%				2		2		11	28	20		59
2023	83,33	ORIZZONTALE	Part-Time>50%			1	1	1	3		25	46	105	8	184
2023	83,33	MISTO	Part-Time>50%						0				1		1
2023	84,21	ORIZZONTALE	Part-Time>50%	1	2				3	1					1
2023	86,11	VERTICALE	Part-Time>50%						0				1		1
2023	88,89	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0				1		1
2023	33,33	VERTICALE	Part-Time<=50%						0		1	2	2		5
2023	41,67	MISTO	Part-Time<=50%						0				1		1
2023	45,83	MISTO	Part-Time<=50%						0				1		1
2023	46,29	MISTO	Part-Time<=50%						0				1		1
2023	47,37	VERTICALE	Part-Time<=50%						0		2				2
2023	50,00	VERTICALE	Part-Time<=50%						0		1	6	10	2	19

2023	50,00	ORIZZONTALE	Part-Time<=50%					0				1		1	
2023	Personale che fruisce del lavoro agile			3	4	10	21	4	42	10	28	37	41	15	131
<b>TOTALI</b>				<b>4</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>50</b>	<b>14</b>	<b>95</b>	<b>170</b>	<b>240</b>	<b>31</b>	<b>550</b>
% pt sul personale totale				0,10	0,15	0,27	0,59	0,12	1,22	0,34	2,32	4,16	5,87	0,76	13,44

La flessibilità oraria, il part time e lo smart working, ben accolti dai dipendenti, hanno offerto una maggiore autonomia nella gestione del proprio tempo riducendo anche le barriere legate soprattutto agli spostamenti.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE			
ANNO	DESCRIZIONE	UOMO	DONNA
2023	Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3513	14047
2023	Numero permessi orari L.104/1992 fruiti (nr.ore)	2862	4574
2023	Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1353	13963
2023	N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	0	20

Come emerge dai dati riferiti alla fruizione dei permessi di cui alla legge 104/92 e al d. lgs. 151/2001 in tema di congedi parentali, l'uomo nel 2023 ha usufruito per la L.104 il 56% in più di permessi giornalieri rispetto all'anno 2022, le donne invece hanno usufruito solo del 12% in più rispetto all'anno precedente. Quindi, si evince un notevole aumento di utilizzo di detti permessi rispetto all'anno 2022 da parte dei dipendenti uomini, anche se la concentrazione resta complessivamente maggiore nelle dipendenti donne.

Per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali, gli uomini hanno utilizzato solo il 12% in più rispetto all'anno precedente mentre le donne hanno utilizzato il 16% in più.

### SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Nell'anno 2023 sono stati implementati programmi di formazione per sensibilizzare il personale su questioni legate alla diversità e inclusione. L'attenzione alla parità di genere e alle pari opportunità ha rappresentato una priorità nel 2023.

Il benessere del personale è stato al centro delle attività del CUG, sono state introdotte iniziative mirate a migliorare la salute mentale dei dipendenti, inclusi programmi di supporto psicologico e promozione di stili di vita sani con corsi di Mindfulness per la

riduzione dello stress, corso di squadre vincenti, laboratorio per la gestione dello stress: tecniche e pratiche per il benessere ed il riequilibrio psicofisico.

Il corso per i neoassunti AOU di Modena poggia su un approccio metodologico attivo che privilegia l'integrazione tra alcuni argomenti di natura teorica e altri dal taglio operativo e pratico.

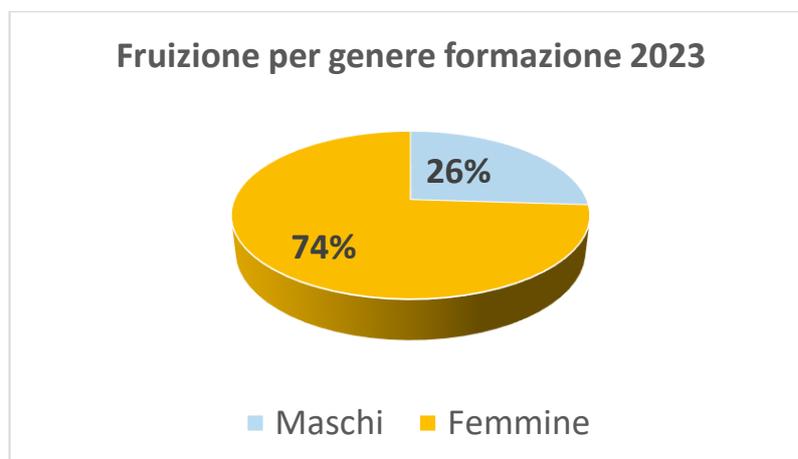
In ogni UU.OO, poi, è attivo un percorso di inserimento specifico per il neoassunto che può altresì essere utilizzato per chi è stato assente dal lavoro per molto tempo, al fine di far riprendere un contatto concreto ed operativo con l'UUOO in cui si deve riprendere il lavoro.

La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza.

La promozione delle buone pratiche e la formazione hanno contribuito a mantenere dei buoni standard in materia di sicurezza sul lavoro.

Il CUG ha lavorato per promuovere la parità di genere all'interno dell'organizzazione. L'analisi della rappresentanza femminile ha guidato verso l'implementazione di politiche volte ad eliminare eventuali barriere di genere e a favorire l'avanzamento professionale basato sul merito.

a) Fruizione per genere della formazione:



b) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale:

Direttiva 2/2019 - Tabella 1.8	Presidente		Componente		TOT Donne e Uomini	Totale Uomini	% Uomini	Totale Donne	% Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne					
avvisi pubblici struttura complessa	2	1	4	5	12	6	50,00%	6	50,00%
concorsi pubblici	9	1	6	14	30	15	50,00%	15	50,00%
avvisi selezioni pubbliche	4	2	6		12	10	83,33%	2	16,67%
lavoro autonomo					0	0	0,00%	0	0,00%
assunzioni da centro per l'impiego					0	0	0,00%	0	0,00%
<b>totale complessivo</b>	15	4	16	19	54	31	57,41%	23	42,59%

Infine, il CUG persegue politiche caratterizzate da equità, efficienza, trasparenza in genere per tutti i dipendenti e superamento della disparità tra i sessi con equa distribuzione di risorse, poteri, e formazione.

c) Differenziali retributivi uomo/donna:

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO							
ANNO	CLACST	CODICE	DESCRIZIONE	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECON.PER LIVELLO	
				Retrib.media netta	Retrib.media netta	Valori assoluti	%
2023	TI+TD	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	44.636,57	47.944,52	92.581,09	4,937
2023	TI+TD	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	51.909,80	56.057,78	107.967,58	5,757
2023	TI+TD	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	60.817,81	63.650,79	124.468,60	6,637
2023	TI+TD	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	46.131,32	45.049,57	91.180,89	4,862
2023	TI+TD	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	-	49.200,90	49.200,90	2,623
2023	TI+TD	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	67.089,76	-	67.089,76	3,577
2023	TI+TD	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	37.345,41	-	37.345,41	1,991
2023	TI+TD	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	49.024,95	49.219,23	98.244,18	5,239
2023	TI+TD	DTA	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	66.348,53	-	66.348,53	3,538
2023	TI+TD	DS	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	-	40.280,79	40.280,79	2,148
2023	TI+TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	40.259,47	44.147,47	84.406,94	4,501
2023	TI+TD	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	50.538,49	55.136,18	105.674,67	5,635
2023	TI+TD	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	82.960,54	57.803,63	140.764,17	7,506
2023	TI+TD	MDC	MEDICI - Professionale	61.546,47	57.255,19	118.801,66	6,335
2023	TI+TD	MDB	MEDICI - Str Semplice	78.068,73	64.721,42	142.790,15	7,614
2023	TI+TD	MDA	MEDICI - Str.Complexa	100.889,57	97.468,10	198.357,67	10,577
2023	TI+TD	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	23.819,06	23.471,43	47.290,49	2,522

2023	TI+TD	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	25.779,86	25.400,78	51.180,64	2,729
2023	TI+TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	27.885,37	27.573,94	55.459,32	2,957
2023	TI+TD	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	27.537,03	27.009,01	54.546,04	2,908
2023	TI+TD	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	26.847,27	28.277,10	55.124,37	2,939
2023	TI+TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	24.387,17	21.911,61	46.298,78	2,469
			<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>993.823,18</b>	<b>881.579,43</b>	<b>1.875.402,61</b>	<b>100,00</b>
			<b>% sul personale totale</b>	<b>52,992524</b>	<b>47,007476</b>	<b>100,000</b>	

Il CUG ha promosso attivamente la parità di genere e la diversità all'interno dell'Azienda. Iniziative di sensibilizzazione, monitoraggio della parità salariale e attività di formazione come, ad esempio, il corso "Raccontare e Raccontarsi: parole e speranza" hanno contribuito a creare un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.

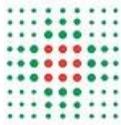
## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

La salute e la sicurezza nei contesti organizzativi rappresentano una risorsa e, nello stesso tempo, un obiettivo di tipo strategico, da tutelare sotto il profilo psicosociologico. Al fine di prevenire distress e burnout, nonché promuovere la salute psicologica dei professionisti dell'azienda, risulta di fondamentale importanza intercettare i segnali e monitorare i fattori di rischio psicosociale.

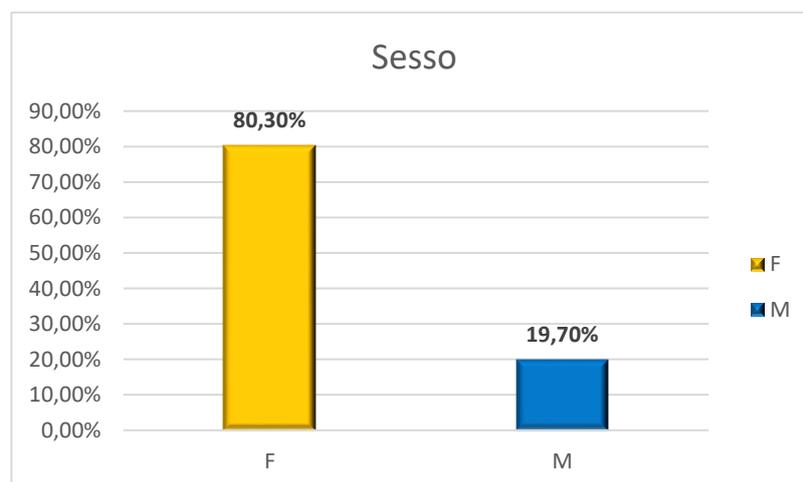
Anche nell'anno 2023, il settore Psicologia del Lavoro e Salute organizzativa, funzione trasversale interna al Servizio Formazione, Sviluppo del capitale umano e Benessere organizzativo (SFRI) oltre a collaborare ai processi di valutazione del rischio stress lavoro-correlato (aggiornamento della valutazione preliminare relativa al triennio 2020-2023), è stato impegnato nelle attività di consulenza/supporto psicologico ai professionisti, in stretta collaborazione con il Servizio di Sorveglianza Sanitaria, con l'obiettivo di supportare gli operatori e prevenire l'insorgenza, laddove possibile, di eventuali esiti psicopatologici.

Per quanto concerne le attività di consulenza psicologica rivolta ai professionisti, si riporta di seguito una sintetica rendicontazione:

- il grafico sotto riportato evidenzia l'andamento del numero di professionisti in carico negli ultimi sei anni.



In particolare, nell'anno 2023, sono stati presi in carico n. 132 professionisti, età media 46 anni, per la maggior parte di genere femminile.



La maggior parte degli interventi ha avuto come finalità quella della consulenza e supporto psicologico. La percentuale di richieste dirette di valutazione psicologica a fini idoneativi è stata del 16% sul totale delle richieste di accesso al servizio.

Nell'arco dell'anno 2023 sono stati inoltre effettuati una serie di interventi di gruppo e più in particolare:

n. 3 interventi di analisi organizzativa partecipata;

n. 2 interventi di defusing/debriefing a seguito di eventi critici/ad alto impatto emotivo.

La programmazione formativa in tema di benessere organizzativo ha visto la realizzazione di una serie di iniziative con l'obiettivo di tutelare la salute psicologica dei professionisti e promuovere maggiori livelli di benessere individuale e organizzativo.

Di seguito le iniziative formative realizzate ed il numero di personale formato in tema di benessere organizzativo e gestione dei rischi psicosociali, nel periodo da gennaio a dicembre 2023:

INIZIATIVA FORMATIVA 2023	N. PROFESSIONISTI FORMATI
Aggressioni e atti di violenza rivolti agli operatori: dalla valutazione del rischio al riconoscimento e gestione dei comportamenti aggressivi	65 (4 edizioni)
Corso di Gestione del tempo: Le prime cose al primo posto	10 (1 edizione)
La comunicazione interculturale nel contesto sanitario	24 (2 edizioni)
La gestione dell'aggressività in ambito sanitario	21 (2 edizioni)
La resilienza ai tempi della pandemia	20 (2 edizioni)
Laboratorio per la gestione dello stress: tecniche e pratiche per il benessere ed il riequilibrio psicofisico	20 (2 edizioni)
"MIND4US" protocollo Mindfulness per la riduzione dello stress	12 (1 edizione)
Prendersi cura di sé: la promozione del benessere individuale in azienda	13 (1 edizione)
Raccontare e raccontarsi: parole e speranza.	26 (2 edizioni)
Health Literacy: favorire l'orientamento del paziente in ambito sanitario	10 (1 edizione)
Il suicidio in ospedale e le eventuali misure di prevenzione	27 (2 edizioni)
Squadre vincenti	14 (2 edizioni)
Salute, benessere e capacità lavorativa degli operatori sanitari: primi risultati di una ricerca dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena	69 (1 edizione)
Saper lavorare in gruppo	20 (1 edizione)

Nell'anno 2023, il Settore ha infine collaborato con il servizio di Sorveglianza Sanitaria e Promozione della salute dei lavoratori su tematiche di ricerca e ricerca-intervento in tema di: **salute e qualità della vita percepita da studenti e nuovi assunti; Capacità lavorativa percepita; Total Worker Health.**

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

La valutazione della performance del CUG è fondamentale per garantire che il comitato svolga efficacemente il suo ruolo nel promuovere un ambiente di lavoro sano, sicuro ed equo, inclusivo e rispettoso della sicurezza e della salute dei dipendenti.

Le responsabilità e le attività del CUG possono variare, ma in generale, la sua performance può essere valutata attraverso:

- 1 Implementazione di Politiche e Iniziative;
1. Partecipazione e Coinvolgimento del personale;
2. Risultati delle Iniziative;
3. Rapporto con le autorità competenti;
4. Sensibilizzazione e Formazione;
5. Analisi dei dati;
6. Pianificazione Strategica.

La creazione della valutazione della Performance è uno strumento aziendale che consente di accedere alla valutazione delle posizioni dirigenziali/comparto.

Tutto ciò permette di effettuare attraverso l'autovalutazione un controllo e un monitoraggio delle schede.

La parte della valutazione annuale del risultato è quella che ha una ricaduta economica sulla parte incentivante ed è coordinata dal Controllo di Gestione in collaborazione con SUGEOP e DPS.

Il gruppo di lavoro ha formato un dizionario delle competenze, che costituisce lo strumento alla base del processo di valutazione delle competenze stesse e contiene una serie di dimensioni di comportamenti che debbano e possano essere monitorati sia dal diretto interessato sia dal diretto Responsabile.

Le competenze si suddividono in competenze tecnico-specialistiche professionali, competenze organizzative, competenze relazionali e manageriali.

## SECONDA PARTE

### – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

#### A. OPERATIVITA’

Il CUG ha favorito il coinvolgimento attivo del personale attraverso incontri e meccanismi di feedback. L’apertura al dialogo e alla partecipazione ha rafforzato il ruolo del CUG come ponte tra i dipendenti e la direzione aziendale. Il presidente nominato nell’anno 2021 ed attualmente in carica è la Dott.ssa Monica Cagarelli, coadiuvato dalla Dott.ssa Rosa Picerno.

#### B. ATTIVITA’

In questa sezione sono sinteticamente riportate le attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

##### POTERI PROPOSITIVI:

- *Piani di formazione del personale: la formazione del personale è stata organizzata in sessioni periodiche di benessere, nell’anno 2023 sono stati svolti diversi corsi e seminari sulla gestione dello stress che hanno avuto l’obiettivo di potenziare le soft skills dei professionisti, per un miglioramento del benessere organizzativo ed un potenziamento dell’integrazione di specifiche équipe di lavoro multidisciplinari.*
- *È stata dedicata al CUG una sua specifica area all’interno del portale dell’Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena con particolare riferimento agli eventi, alle azioni e ai progetti di sua competenza.*
- *Sono state effettuate tre consultazioni nell’anno 2023: durante il primo incontro è stata illustrata la relazione sulla situazione del personale; il secondo incontro è stato fissato al fine di verificare e monitorare lo stato di avanzamento delle misure contenute nel Piano Triennale delle Azioni Positive e adottate da quest’Azienda; nel terzo incontro è stata fatta una presentazione del codice di comportamento e di un report contenente l’aggiornamento del PTAP.*

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza: adesione alla carta delle pari opportunità e alla rete nazionale dei CUG.
- Piani di formazione del personale: la programmazione formativa in tema di benessere organizzativo ha visto la realizzazione di una serie di iniziative con l'obiettivo di promuovere maggiori livelli di benessere individuale e organizzativo, a partire da quelle aree aziendali maggiormente esposte ai rischi psicosociali e, più in particolare, al rischio stress lavoro-correlato.
- *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione:* acquisizione opinioni su nuove forme di flessibilità lavorativa (lavoro agile) e interventi di conciliazione offrendo orari di lavoro più flessibili per chi ha responsabilità familiari.
- *Criteri di valutazione del personale:* coinvolgimento in tema di valutazione delle competenze e sviluppo professionale.

POTERI DI VERIFICA

- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo: attivato un laboratorio per la gestione dello stress con tecniche e pratiche per il benessere ed il riequilibrio psicofisico; varie iniziative formative per la promozione del benessere individuale in azienda; primi risultati di una ricerca dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena sulla salute e benessere e capacità lavorativa degli operatori.
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing: formazione sulle aggressioni e atti di violenza rivolti agli operatori nello specifico dalla valutazione del rischio al riconoscimento e gestione dei comportamenti aggressivi; la gestione dell'aggressività in ambito sanitario.
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, formazione professionale sulla comunicazione interculturale nel contesto sanitario e nel saper lavorare in gruppo.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Il Comitato Unico di Garanzia nel corso del 2023 ha svolto un ruolo fondamentale nel contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo.

Attraverso l'analisi dei dati, la promozione di iniziative mirate e l'implementazione di politiche che favoriscono la conciliazione vita/lavoro, il CUG ha dimostrato un impegno costante nei confronti del benessere dei dipendenti e della creazione di un ambiente lavorativo positivo.

Le politiche di conciliazione vita/ lavoro hanno migliorato la flessibilità e l'autonomia, riflettendo positivamente sulla soddisfazione e la produttività del personale.

Il CUG ha promosso attivamente la diversità e l'inclusione, contribuendo a creare un ambiente di lavoro che rispetta le pari opportunità e valorizza la prospettiva unica di ciascun membro del gruppo.

Guardando al futuro, il CUG si impegna a continuare a lavorare in collaborazione con il personale e la direzione aziendale per affrontare nuove sfide e identificare ulteriori opportunità di miglioramento. Per il 2024 è previsto uno sviluppo di un progetto sulla cultura di genere e pari opportunità tramite un'indagine organizzativa attraverso l'utilizzo del Focus group al fine di ottenere una fotografia dell'Azienda circa le tematiche delle pari opportunità, con lo scopo di individuare la presenza di eventuali stereotipi e/o atteggiamenti discriminatori attraverso l'individuazione di preconcetti, stereotipi e falsi positivi, che vengono generalmente attribuiti alle differenti caratteristiche dei lavoratori (sesso, età, disabilità, etnia, cultura e religione) tali da generare comportamenti discriminatori nei luoghi di lavoro.

La consapevolezza dell'importanza della parità, della sicurezza e del benessere è alla base delle azioni del CUG, con l'impegno di creare un ambiente di lavoro stimolante e sostenibile.

Il CUG ringrazia tutti i dipendenti per la partecipazione attiva e l'apporto prezioso durante il 2023.

Guardiamo con ottimismo al futuro, fiduciosi che la collaborazione continua porterà a un ambiente lavorativo sempre più positivo e centrato sulle persone.

Presidente  
CUG  
Dott.ssa Monica Cagarelli