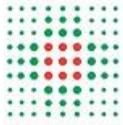


# Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2024

---



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 2024

## 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.....	9
SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’.....	12
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE.....	16
MIND4US” protocollo Mindfulness per la riduzione dello stress .....	18
“Potenziare le competenze di comunicazione per il personale del Servizio attività Amministrative Ospedaliere”.....	18
“Connessioni empatiche nel lutto: per un approccio efficace con il familiare che riconosce la salma” .....	18
“Specificità metodologiche e relazionali nel colloquio di valutazione” .....	18
SEZIONE 5. PERFORMANCE .....	19
SECONDA PARTE .....	19
A. OPERATIVITA’.....	19
B. ATTIVITA’ .....	20
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE .....	21

## PREMESSA

### Riferimento normativo

Conformemente alla normativa vigente, il presente rapporto del Comitato Unico di Garanzia per l'anno 2024 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, opera per garantire un ambiente lavorativo equo, rispettoso e privo di discriminazioni.

### Finalità

La presente relazione è volta a fornire un chiaro e completo documento trasparente e informatico, atto a dimostrare l'adesione del CUG ai principi di legalità e giustizia sociale, nonché ad evidenziare gli sforzi costanti per migliorare la qualità della vita lavorativa all'interno dell'organizzazione.

Questa relazione fornisce un quadro completo delle attività svolte dal CUG nel 2024, con un focus su:

- Promozione della **diversity & inclusion**
- **Conciliazione vita-lavoro**
- **Benessere organizzativo**
- **Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni**
- **Performance e sviluppo professionale.**

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.

### Struttura della Relazione

La relazione è articolata in due parti:

1. Analisi dei dati, che include informazioni sul personale, conciliazione vita-lavoro, pari opportunità, benessere organizzativo e performance.
2. Attività del CUG, con particolare attenzione sulle iniziative implementate e sulle proposte di miglioramento.

## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

L'analisi della composizione della forza lavoro ha evidenziato un miglioramento nell'integrazione delle politiche di diversity management. Le informazioni dettagliate sulle dinamiche demografiche e contrattuali sono fondamentali per sviluppare politiche di inclusione mirate.

**TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

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
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	3	1	5
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	1	3	2	7
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	1	1	0	0	0	2	1	0	5
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	3
TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	3
TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	1	1	0	0	0	2	2	1	7
TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	3	6	2	1	1	10	14	19	5	61
TI+TD	MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	3	11	0	0	1	4	3	22
TI+TD	MEDICI - Str Semplice	0	0	2	7	11	0	1	2	11	6	40
TI+TD	MEDICI - Professionale	0	87	75	79	35	0	134	144	87	33	674
TI+TD	MEDICI	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	3
TI+TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	5	12	12	23	8	9	57	53	77	53	309
TI+TD	PROFILI RUOLO TECNICO	7	31	40	45	27	24	64	105	175	63	581
TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	2	1	4	1	3	23	13	14	12	73
TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	53	122	109	110	27	255	391	353	484	97	2001
TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	10	30	17	9	9	35	60	47	54	16	287
TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	0	0	0	1	0	1	0	0	5	1	8
	<b>TOTALI</b>	<b>76</b>	<b>288</b>	<b>267</b>	<b>287</b>	<b>134</b>	<b>328</b>	<b>741</b>	<b>737</b>	<b>942</b>	<b>297</b>	<b>4097</b>
	% sul personale totale	1,86	7,03	6,52	7,01	3,27	8,01	18,09	17,99	22,99	7,25	100,00
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	3	1	5
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	1	3	2	7
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	1	1	0	0	0	2	1	0	5
TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	3
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	3
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	1	1	0	0	0	2	2	1	7
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	3	6	2	1	1	10	13	19	5	60
TI	MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	3	11	0	0	1	4	3	22
TI	MEDICI - Str Semplice	0	0	2	7	11	0	1	2	11	6	40
TI	MEDICI - Professionale	0	82	75	79	35	0	123	144	87	33	658
TI	MEDICI	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
TI	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	5	12	12	23	8	9	57	53	77	53	309
TI	PROFILI RUOLO TECNICO	7	29	39	45	27	18	55	99	166	63	548
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	2	1	4	1	2	22	13	14	12	71
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	53	122	109	110	27	242	390	353	484	97	1987
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	10	29	17	9	9	31	59	47	54	16	281
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	0	0	0	1	0	1	0	0	5	1	8
	<b>TOTALI</b>	<b>75</b>	<b>279</b>	<b>266</b>	<b>287</b>	<b>134</b>	<b>304</b>	<b>718</b>	<b>730</b>	<b>933</b>	<b>297</b>	<b>4023</b>
	% sul personale totale	1,83	6,81	6,49	7,01	3,27	7,42	17,53	17,82	22,77	7,25	98,19
TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
TD	MEDICI	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
TD	MEDICI - Professionale	0	5	0	0	0	0	11	0	0	0	16
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	0	0	0	0	0	13	1	0	0	0	14
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	0	1	0	0	0	4	1	0	0	0	6
TD	PROFILI RUOLO TECNICO	0	2	1	0	0	6	9	6	9	0	33
	<b>TOTALI</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>74</b>
	% sul personale totale	0,02	0,22	0,02	0,00	0,00	0,59	0,56	0,17	0,22	0,00	1,81

**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.Complexa									1	1	2
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Responsabili Str Semplice					1						1
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI								1	5	1	7
MEDICI - Responsabili Str.Complexa			2	8	14			1	2	4	31
MEDICI - Responsabili Str Semplice			2	2	3			1	3	2	13
MEDICI		10	15	15	8		3	10	9	4	74
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO									1		1
PROFILI RUOLO TECNICO				3				2	7	1	13
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO									2	2	4
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO				1	1		1	1	4	4	12
<b>TOTALI</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>160</b>
% sul personale totale	0,00	6,25	11,88	18,75	16,88	0,00	2,50	10,63	21,25	11,88	100

**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
2024	Tempo pieno	74	284	266	283	132	1039	327	681	616	761	256	2641
2024	Part-Time>50%	1	4	1	4	2	12	1	58	114	166	38	377
2024	Part-Time<=50%	1	0	0	0	0	1	0	2	7	15	3	27
	<b>TOTALI</b>	<b>76</b>	<b>288</b>	<b>267</b>	<b>287</b>	<b>134</b>	<b>1052</b>	<b>328</b>	<b>741</b>	<b>737</b>	<b>942</b>	<b>297</b>	<b>3045</b>
	% pt sul personale totale	0,05	0,10	0,02	0,10	0,05	0,32	0,02	1,46	2,95	4,42	1,00	9,86

**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
2024	Tempo pieno		10	19	30	26	85		4	17	30	16	67
2024	Part-Time>50%					1	1				4	2	6
2024	Part-Time<=50%						0					1	1
	<b>TOTALI</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>86</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>74</b>
	% pt sul persona	0,00	0,00	0,00	0,00	0,65	0,65	0,00	0,00	0,00	2,60	1,95	4,55

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

Anno	Codice	DESCRIZIONE	U	% U	D	% D	TOTALE
2024	D03	Incarichi di funzione	42	5,87%	106	4,17%	148

**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
2024	03	Inferiore a 3 anni	56	60	16	14	1	147	242	148	82	48	1	521	668
2024	05	Tra 3 e 5 anni	19	65	24	6	3	117	85	208	58	45	6	402	519
2024	10	Tra 5 e 10 anni	0	51	22	9	0	82	0	158	49	20	6	233	315
2024	99	Superiore a 10 anni	0	21	117	163	68	369	0	81	382	696	229	1388	1757
		<b>TOTALI</b>	<b>75</b>	<b>197</b>	<b>179</b>	<b>192</b>	<b>72</b>	<b>715</b>	<b>327</b>	<b>595</b>	<b>571</b>	<b>809</b>	<b>242</b>	<b>2544</b>	<b>3259</b>
		<b>% sul personale non dirig.</b>	<b>2,30</b>	<b>6,04</b>	<b>5,49</b>	<b>5,89</b>	<b>2,21</b>	<b>21,94</b>	<b>10,03</b>	<b>18,26</b>	<b>17,52</b>	<b>24,82</b>	<b>7,43</b>	<b>78,06</b>	<b>100,00</b>

**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	%
2024	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,119	4	0,477	5	0,597
2024	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,239	1	0,119	3	0,358
2024	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	1	0,119	6	0,716	7	0,835
2024	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,119	1	0,119	2	0,239
2024	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	Laurea magistrale	0	0,000	1	0,119	1	0,119
2024	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	2	0,239	3	0,358	5	0,597
2024	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,119	2	0,239	3	0,358
2024	DS	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,239	5	0,597	7	0,835
2024	DTA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	12	1,432	49	5,847	61	7,279
2024	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	Laurea magistrale	1	0,119	1	0,119	2	0,239
2024	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	2	0,239	1	0,119	3	0,358
2024	MD	MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	14	1,671	8	0,955	22	2,625
2024	MDA	MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	20	2,387	20	2,387	40	4,773
2024	MDB	MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	276	32,936	398	47,494	674	80,430
2024	MDC	MEDICI	Laurea magistrale	2	0,239	1	0,119	3	0,358
		<b>TOTALI</b>		<b>337</b>	<b>40,2148</b>	<b>501</b>	<b>59,7852</b>	<b>838</b>	<b>100,000</b>
		<b>% sul personale totale</b>		<b>8,23</b>		<b>12,23</b>		<b>20,45</b>	

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	%
2024	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	6	0,184	20	0,614	26	0,798
2024	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	39	1,197	169	5,186	208	6,382
2024	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	5	0,153	37	1,135	42	1,289
2024	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	10	0,307	23	0,706	33	1,013
2024	SF	PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	39	1,197	140	4,296	179	5,492
2024	SF	PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	103	3,160	266	8,162	369	11,322
2024	SF	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	3	0,092	10	0,307	13	0,399
2024	SF	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	5	0,153	15	0,460	20	0,614
2024	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	0	0,000	2	0,061	2	0,061
2024	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	4	0,123	21	0,644	25	0,767
2024	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	4	0,123	39	1,197	43	1,319
2024	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	0	0,000	3	0,092	3	0,092
2024	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	2	0,061	15	0,460	17	0,522
2024	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	124	3,805	597	18,319	721	22,123
2024	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	270	8,285	856	26,266	1126	34,550
2024	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	25	0,767	112	3,437	137	4,204
2024	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	23	0,706	67	2,056	90	2,762
2024	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	45	1,381	128	3,928	173	5,308
2024	LT	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	7	0,215	17	0,522	24	0,736
2024	LT	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	0	0,000	4	0,123	4	0,123
2024	LT	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	0	0,000	2	0,061	2	0,061
2024	LT	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	1	0,031	1	0,031	2	0,061
		<b>TOTALI</b>		<b>715</b>	<b>21,93925</b>	<b>2544</b>	<b>78,06075</b>	<b>3259</b>	<b>100,000</b>
		<b>% sul personale totale</b>		<b>17,45</b>		<b>62,09</b>		<b>79,55</b>	

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La conciliazione vita-lavoro è una priorità per il CUG, con misure volte a garantire maggiore flessibilità, supporto alla genitorialità e benessere organizzativo.

Questa Azienda intende garantire un ambiente lavorativo che rispetti e sostenga il benessere dei dipendenti attraverso l'introduzione di nuove forme di lavoro agile e Smart Working come ad esempio:

- **Smart working e flessibilità oraria** → Sviluppo di un modello di lavoro agile basato su obiettivi, con un incremento dell'autonomia operativa.
- **Congedi parentali e supporto alla genitorialità**
- Creazione di spazi baby-friendly in azienda (stanze per l'allattamento e stanze per la lettura)
- Attivazione di **sportelli di consulenza e supporto psicologico** → Servizi aziendali per migliorare il benessere mentale e affrontare situazioni di stress lavorativo.

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

#### Nuove Iniziative da introdurre:

- Adozione del modello di lavoro ibrido
- Introduzione del diritto alla disconnessione
- Espansione della flessibilità oraria
- Sviluppo di programmi di supporto per la genitorialità
- Integrazione delle azioni di Diversity Management

**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
2024	55,56	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			1	3		4
2024	55,56	VERTICALE	Part-Time>50%						0		1				1
2024	61,11	MISTO	Part-Time>50%						0				1		1
2024	63,89	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0				1		1
2024	65,79	VERTICALE	Part-Time>50%						0			1			1
2024	66,67	MISTO	Part-Time>50%						0				1		1
2024	66,67	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0		1	1	1		3
2024	66,67	VERTICALE	Part-Time>50%				1		1		16	34	26	5	81
2024	68,06	VERTICALE	Part-Time>50%						0				1		1
2024	69,44	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			3	13		16
2024	69,44	VERTICALE	Part-Time>50%						0		1		1		2
2024	70,00	VERTICALE	Part-Time>50%						0			1			1
2024	71,05	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			1	1		2
2024	71,05	VERTICALE	Part-Time>50%						0		2	2	1		5
2024	72,22	VERTICALE	Part-Time>50%						0		1	1	3		5
2024	77,78	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0				1		1
2024	77,78	VERTICALE	Part-Time>50%						0			1	2		3
2024	78,95	VERTICALE	Part-Time>50%						0		3				3
2024	79,17	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0				1		1
2024	80,56	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0					1	1
2024	83,33	MISTO	Part-Time>50%						0				1		1
2024	83,33	ORIZZONTALE	Part-Time>50%			1	1	1	3		24	46	90	10	170
2024	83,33	VERTICALE	Part-Time>50%		1		2	1	4	1	13	24	23	2	63
2024	84,21	ORIZZONTALE	Part-Time>50%	1	3				4	1	6				7
2024	86,11	VERTICALE	Part-Time>50%						0				1		1
2024	88,89	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0				1		1
2024	33,33	VERTICALE	Part-Time<=50%						0		1	2	2		5
2024	41,67	MISTO	Part-Time<=50%						0				1		1
2024	45,83	MISTO	Part-Time<=50%						0				1		1
2024	46,29	MISTO	Part-Time<=50%						0				1		1
2024	47,37	VERTICALE	Part-Time<=50%						0		1				1
2024	50,00	ORIZZONTALE	Part-Time<=50%						0				1		1
2024	50,00	VERTICALE	Part-Time<=50%	1					1		1	6	8	2	17
2024		Personale che fruisce del lavoro agile		3	6	8	21	5	43	8	32	37	39	21	137
			<b>TOTALI</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>56</b>	<b>10</b>	<b>103</b>	<b>161</b>	<b>226</b>	<b>41</b>	<b>541</b>
			<b>% pt sul personale totale</b>	<b>0,12</b>	<b>0,24</b>	<b>0,22</b>	<b>0,61</b>	<b>0,17</b>	<b>1,37</b>	<b>0,24</b>	<b>2,52</b>	<b>3,94</b>	<b>5,52</b>	<b>1,00</b>	<b>13,22</b>

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

Anno	DESCRIZIONE	UOMO	DONNA
2024	Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2669	14026
2024	Numero permessi orari L.104/1992 fruiti (nr.ore)	2382	4980
2024	Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1520	14888
2024	N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	1	9

**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 per la fruizione dei permessi di cui alla legge 104/92 e al d. lgs. 151/2001 in tema di congedi parentali, le donne hanno usufruito di più rispetto all'anno precedente. Quindi, si evince un aumento di utilizzo di detti permessi rispetto all'anno 2023 da parte anche dei dipendenti uomini, anche se la concentrazione resta complessivamente maggiore nelle dipendenti donne.

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

Nell'anno 2024 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 2024.

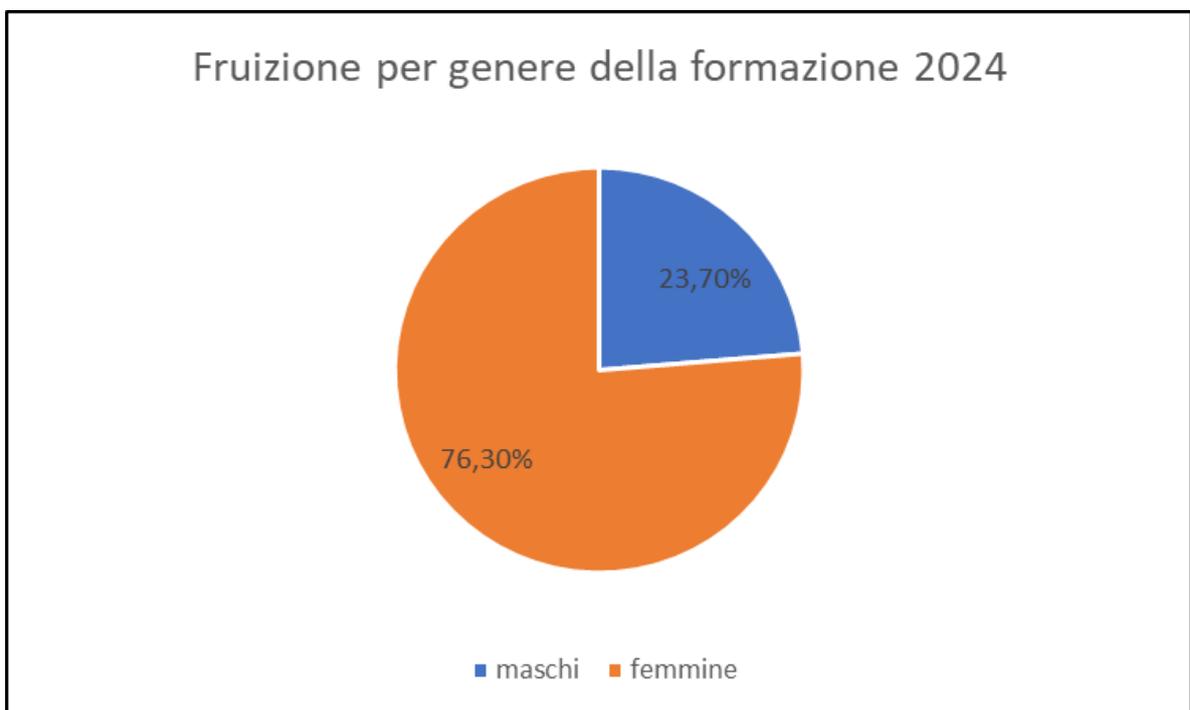
L'azienda ha promosso numerose iniziative volte a garantire l'uguaglianza di genere, l'inclusione e il rispetto della diversità. Il corso 'La comunicazione interculturale nel contesto sanitario' è stato una delle azioni chiave per migliorare la sensibilizzazione e le competenze del personale.

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 come il corso saper lavorare in gruppo 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.

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.

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						Totale Donne	% Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Totale Uomini + Donne	Totale Uomini	% Uomini			
									6	50,00%
									15	50,00%
avvisi pubblici struttura complessa	4	2	9	8	23	13	56,52%		2	16,67%
concorsi pubblici	8	1	10	8	27	18	66,67%		0	0,00%
avvisi selezioni pubbliche	2		4	9	15	6	40,00%		0	0,00%
lavoro autonomo					0	0	0,00%		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	CLACSTA	Codice	DESCRIZIONE	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECON.PER LIVELLO	
				Retrib.media netta	Retrib.media netta	Valori assoluti	%
2024	Ti+TD	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	50.871,81	52.806,57	103.678,38	5,061
2024	Ti+TD	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	61.550,00	63.259,75	124.809,75	6,093
2024	Ti+TD	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	69.935,52	71.069,80	141.005,32	6,884
2024	Ti+TD	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	47.408,57	50.967,67	98.376,24	4,802
2024	Ti+TD	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	-	55.218,07	55.218,07	2,696
2024	Ti+TD	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	72.840,90	-	72.840,90	3,556
2024	Ti+TD	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	41.160,56	44.726,76	85.887,32	4,193
2024	Ti+TD	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	57.062,18	57.215,48	114.277,66	5,579
2024	Ti+TD	DS	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	49.537,56	51.747,93	101.285,49	4,945
2024	Ti+TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	60.337,91	62.277,32	122.615,23	5,986
2024	Ti+TD	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	93.793,22	77.448,65	171.241,87	8,360
2024	Ti+TD	DSA	MEDICI	-	46.746,05	46.746,05	2,282
2024	Ti+TD	MDC	MEDICI - Professionale	70.416,91	65.966,43	136.383,33	6,658
2024	Ti+TD	MDB	MEDICI - Str Semplice	87.531,44	74.077,58	161.609,02	7,889
2024	Ti+TD	MDA	MEDICI - Str.Complexa	98.639,24	98.562,92	197.202,16	9,627
2024	Ti+TD	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	24.203,26	23.704,32	47.907,58	2,339
2024	Ti+TD	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	25.796,63	25.504,09	51.300,72	2,504
2024	Ti+TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	28.242,66	27.932,77	56.175,43	2,742
2024	Ti+TD	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	28.594,85	27.278,73	55.873,58	2,728
2024	Ti+TD	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	27.608,39	30.898,58	58.506,97	2,856
2024	Ti+TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	23.463,66	22.041,21	45.504,87	2,221
			<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>1.018.995,26</b>	<b>1.029.450,68</b>	<b>2.048.445,94</b>	<b>100,00</b>
			<b>% sul personale totale</b>	<b>49,74479618</b>	<b>50,25520382</b>	<b>100,000</b>	

Il CUG ha promosso attivamente la parità di genere e la diversità all'interno dell'Azienda. Il CUG ha collaborato con il Servizio di Sorveglianza Sanitaria per sviluppare programmi di promozione della salute tra cui l'iniziativa 'Fumi? Diventa un ex!', volta a supportare i lavoratori nel processo di cessazione del fumo, migliorando il benessere generale.

Le azioni per la parità e l'inclusione si concentrano su:

- ✓ **Formazione per il superamento degli stereotipi di genere**, con corsi dedicati al management inclusivo e alla leadership femminile.
- ✓ **Accesso equo alle opportunità di carriera**, monitorando la presenza delle donne nei ruoli di responsabilità.
- ✓ **Programmi di mentoring per giovani professionisti**, con un'attenzione particolare alle categorie più vulnerabili.

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

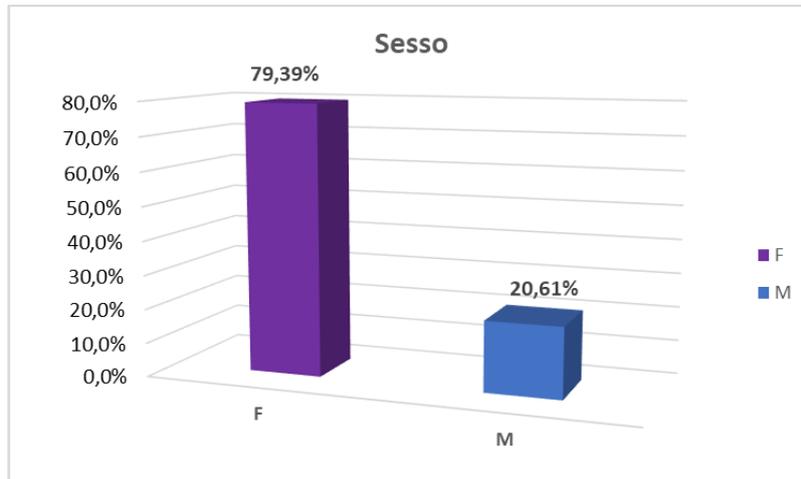
La salute e la sicurezza nei contesti organizzativi rappresentano una risorsa e, nello stesso tempo, un obiettivo di tipo strategico, da tutelare sotto il profilo psicosociologico. Al fine di prevenire distress e burnout, nonché promuovere la salute psicologica dei professionisti dell'azienda, risulta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

Anche nell'anno 2024, il settore Psicologia del Lavoro e Salute organizzativa, oltre a collaborare ai processi di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, 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 sette anni:

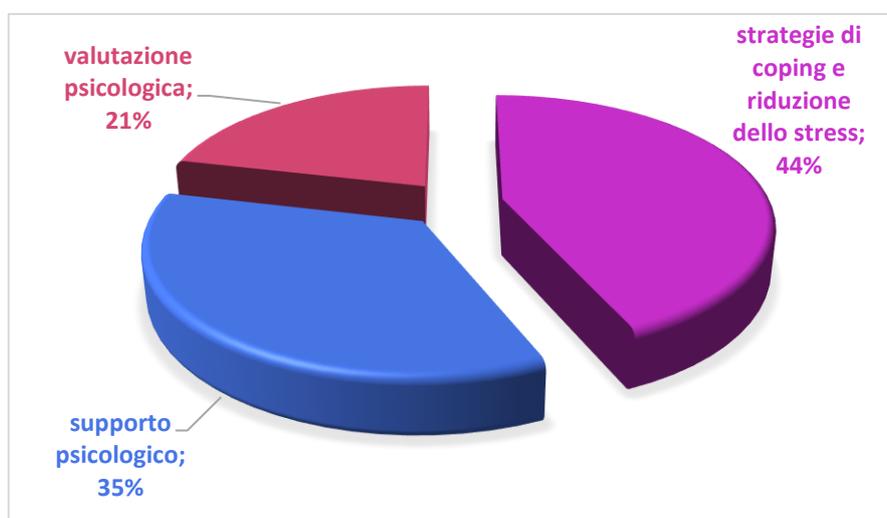


In particolare, nell'anno 2024, sono stati presi in carico n. 131 professionisti, età media 45 anni, per la maggior parte di genere femminile.



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 21% sul totale delle richieste di accesso al servizio.

Si evidenzia, infine, che nell'anno di riferimento sono stati presi in carico n. 8 professionisti per sintomatologia post-traumatica a seguito di episodi di violenza e aggressione da terzi.



Nell'arco dell'anno 2024 sono stati inoltre effettuati una serie di interventi formativi e consulenziali alle singole équipe, in un'ottica di sviluppo organizzativo, prevenzione dei rischi psicosociali e promozione del benessere dei professionisti.

La programmazione formativa in tema di benessere organizzativo ha visto nel 2024 la realizzazione di una serie di iniziative con l'obiettivo comune di tutelare la salute psicologica dei professionisti e promuovere maggiori livelli di benessere individuale e organizzativo.

Di seguito le iniziative formative progettate e realizzate ed il numero di personale formato in tema di benessere organizzativo e gestione dei rischi psicosociali, nel periodo da gennaio a dicembre 2024:

INIZIATIVA FORMATIVA 2024	N. PROFESSIONISTI FORMATI
"La comunicazione interculturale nel contesto sanitario"	11 (1 edizione)
"La gestione dell'aggressività in ambito sanitario"	38 (4 edizioni)
"Raccontare e raccontarsi: parole e speranza"	6 (1 edizione)
"Laboratorio per la gestione dello stress: tecniche e pratiche per il benessere ed il riequilibrio psicofisico"	20 (2 edizioni)
<b>MIND4US" protocollo Mindfulness per la riduzione dello stress</b>	24 (2 edizioni)
"Lavoro in equipe e benessere organizzativo"	17 (2 edizioni)
"Saper lavorare in gruppo"	27 (2edizioni)
<b>"Potenziare le competenze di comunicazione per il personale del Servizio attività Amministrative Ospedaliere"</b>	114 (11 edizioni)
"Il suicidio in ospedale e le eventuali misure di prevenzione"	17 (2 edizioni)
<b>"Connessioni empatiche nel lutto: per un approccio efficace con il familiare che riconosce la salma"</b>	13 (2edizioni)
"Specificità metodologiche e relazionali nel colloquio di valutazione"	13 (2 edizioni)

Nell'anno 2024, 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 delle iniziative di conciliazione vita-lavoro e diversity management ha evidenziato un miglioramento nel benessere organizzativo.

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.

Gli effetti delle iniziative adottate sono stati monitorati attraverso indagini interne, questionari di gradimento e valutazioni sul clima aziendale. I risultati hanno dimostrato un miglioramento significativo del benessere organizzativo.

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

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

## **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.

Tra le principali attività svolte troviamo:

- Formazione su inclusione e diversity management
- Monitoraggio delle politiche aziendali
- Implementazione di nuove misure di conciliazione vita-lavoro
- Sviluppo di strategie per la parità salariale

### POTERI CONSULTIVI:

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza: aggiornamenti tramite la 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;
- 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**

Nel 2024, il CUG ha rafforzato il suo impegno nella promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Le politiche adottate hanno migliorato la qualità della vita lavorativa, aumentando il benessere dei dipendenti e favorendo la diversità come risorsa aziendale. Le azioni future saranno orientate a:

- ✓ **Espandere le politiche di smart working** per garantire maggiore flessibilità ai dipendenti.
- ✓ **Potenziamento del welfare aziendale** con benefit mirati alle famiglie e ai lavoratori con esigenze specifiche.
- ✓ **Rafforzamento delle misure di sicurezza** per prevenire episodi di violenza contro gli operatori sanitari.

Il Comitato Unico di Garanzia ringrazia tutti i dipendenti per la collaborazione e il contributo offerto nel 2024.

Presidente CUG  
Dott.ssa Monica Cagarelli