

Relazione C.U.G. 2024

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro
le discriminazioni

INTRODUZIONE

Il presente Piano di Azioni Positive 2025-2027 costituisce l'aggiornamento del PAP 2024-2026 così come previsto dalla Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Il PAP 2025-2027 si orienta in un'ottica di continuità programmatica con il precedente piano del triennio 2024-2026 e coerentemente con il mandato del Comitato Unico di Garanzia, è rivolto a attuare gli obiettivi di parità e pari opportunità, favorire il benessere lavorativo e prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione.

Sezione 1 -DATI DEL PERSONALE

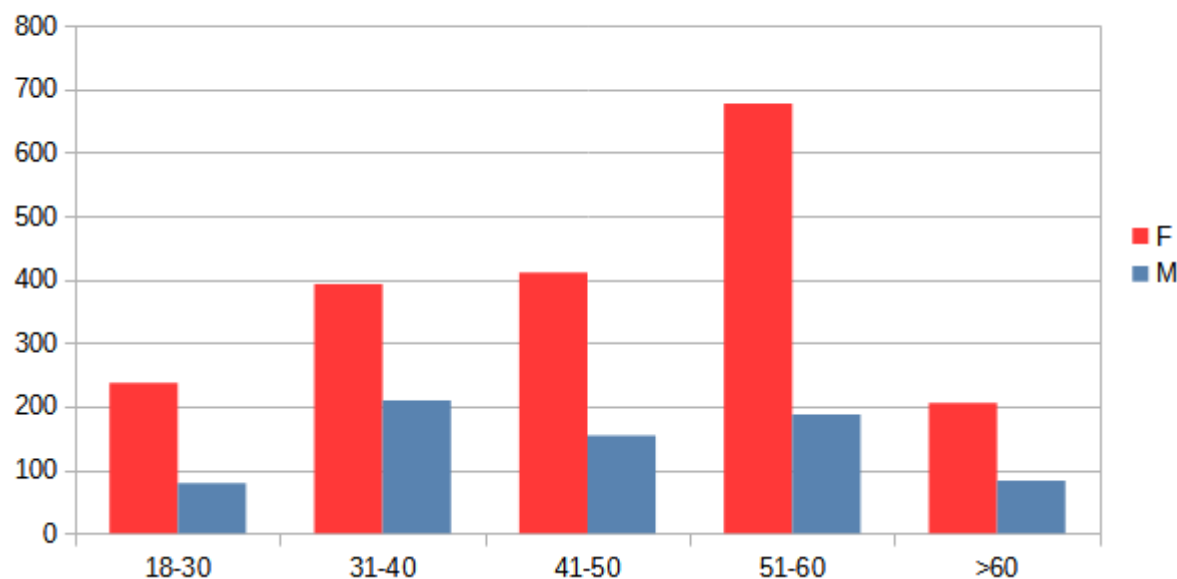
1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei gruppi di mansione:

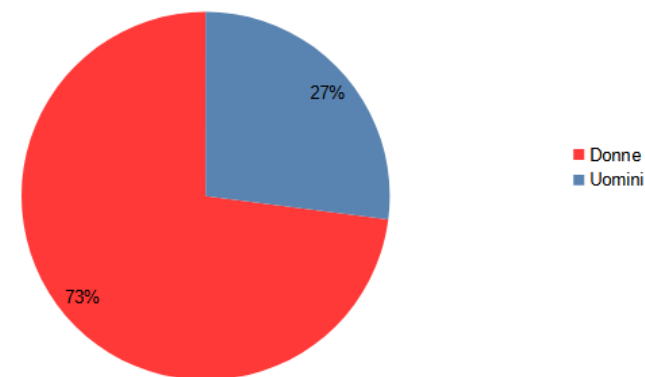
	F					M					Totale comple ssivo
PROFILO	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	
01-Medici	6	88	74	39	17	11	77	43	35	34	424
01-Medici Convenzionati Universitari				1			1	2	4		8
02-Odontoiatri e Veterinari		1									1
03-Dirigenza Sanitaria	1	4	13	16	8		3		3		48
04-Dirigenza PTA		1	2	5	1		1	1	4	1	16
05-Infermieri	156	182	169	268	32	43	65	43	50	7	1015
06-Infermieri pediatrici	2	10	4	46	13			1			76
07-Ostetriche	6	11	5	1							23
08-Tecnico Sanitario di Radiologia Medica	6	12	4	8	1	6	19	6	8	2	72
09-Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico	15	18	5	15	6	2	9	4	2	1	77
10-Altro personale Tecnico Sanitario	7	6	3	3					1		20
11-Personale Funzioni Riabilitative	12	11	12	16	8	3	2	4	1		69
12-Personale Vigilanza e Ispezione	1										1
13-Operatore Socio Sanitario	8	18	77	153	71	6	10	19	15	10	387

14-Assistente Sociale			1	1							2
15-Comparto - Ruolo Tecnico e Professionale	4	10	9	31	15	3	10	19	50	16	167
16-Comparto - Ruolo Amministrativo	13	21	33	74	33	5	12	12	14	12	229
Totale complessivo	237	393	411	677	205	79	209	154	187	83	2635
	Totale F					Totale M					
	1923					712					

Ripartizione per età e genere



suddivisione personale per genere



Si allega mansionario e dettaglio dei livelli di inquadramento

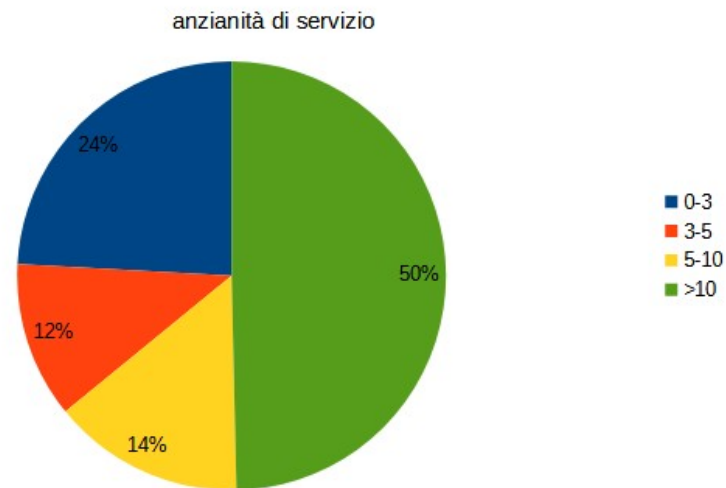
PROFILO	unita'
01-Medici	
MEDICO	392
MEDICO S.C.	32
01-Medici Convenzionati Universitari	
MEDICO	2
MEDICO S.C.D.U.	6
02-Odontoiatri e Veterinari	
DIRIGENTE ODONTOIATRA	1
03-Dirigenza Sanitaria	
DIRIGENTE BIOLOGO	25
DIRIGENTE CHIMICO	1
DIRIGENTE FARMACISTA	7
DIRIGENTE FARMACISTA S.C.	1
DIRIGENTE FISICO	5
DIRIGENTE FISICO S.C.	1
DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE	2
DIRIGENTE PSICOLOGO	6
04-Dirigenza PTA	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	9
DIRIGENTE ANALISTA	2
DIRIGENTE AVVOCATO	1
DIRIGENTE STATISTICO	1
DIRIGENTI INGEGNERI	3
05-Infermieri	
PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE	1015
06-Infermieri pediatrici	

PROFILO	unita'
PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE	76
07-Ostetriche	
PROFESSIONE SANITARIA OSTETRICA	23
08-Tecnico Sanitario di Radiologia Medica	
PROFESSIONI TECNICO-SANITARIE	72
09-Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico	
PROFESSIONI TECNICO-SANITARIE	77
10-Altro personale Tecnico Sanitario	
PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE	1
PROFESSIONI TECNICO-SANITARIE	19
11-Personale Funzioni Riabilitative	
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE II CTG	3
PROFESSIONI SANITARIE DELLA RIABILITAZIONE	64
PROFESSIONI TECNICO-SANITARIE	2
12-Personale Vigilanza e Ispezione	
PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE	1
13-Operatore Socio Sanitario	
OPERATORE SOCIO SANITARIO	382
OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA	5
14-Assistente Sociale	
ASSISTENTE SOCIALE	2
15-Comparto - Ruolo Tecnico e Professionale	
ASSISTENTE DELL'INFORMAZIONE	1
ASSISTENTE RELIGIOSO	1
ASSISTENTE TECNICO	14
AUSILIARIO SPECIALIZZATO	25
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE	28
OPERATORE TECNICO	59

PROFILO	unita'
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	31
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	
COORDINATORE	4
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO SENIOR	2
PUBBLICISTI/GIORNALISTI	2
16-Comparto - Ruolo Amministrativo	
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	75
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	71
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	19
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO- PROFESSIONALE	60
COMMESSO	4
Totale complessivo	2635

Anzianità del personale ripartito per genere

SESSO/ANZIANITA DI SERVIZIO	0-3	3-5	5-10	>10	Totale complessivo
F					
18-30	164	57	16		237
31-40	132	82	112	67	393
41-50	69	48	66	228	411
51-60	58	27	45	547	677
>60	9	3	10	183	205
M					
18-30	52	18	9		79
31-40	99	43	53	14	209
41-50	29	19	45	61	154
51-60	23	10	18	136	187
>60	1	3	7	72	83
Totale complessivo	636	310	381	1308	2635



Personale non dirigenziale suddiviso per area e titolo di studio

	F		M		numero totale	% totale
SESSO	numero	%	numero	%		
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI						
SCUOLA DELL'OBBLIGO	103	87,29%	15	12,71%	118	100,00%
LICENZA MEDIA		0,00%	3	100,00%	3	100,00%
DIPLOMA	288	87,01%	43	12,99%	331	100,00%
LAUREA	754	76,08%	237	23,92%	991	100,00%
AREA DEGLI ASSISTENTI						
SCUOLA DELL'OBBLIGO	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
LICENZA MEDIA	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
DIPLOMA	42	56,76%	32	43,24%	74	100,00%
LAUREA	12	75,00%	4	25,00%	16	100,00%
AREA DEGLI OPERATORI						
SCUOLA DELL'OBBLIGO	132	79,04%	35	20,96%	167	100,00%
LICENZA MEDIA	48	76,19%	15	23,81%	63	100,00%
DIPLOMA	156	79,19%	41	20,81%	197	100,00%
LAUREA	8	88,89%	1	11,11%	9	100,00%
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO						
SCUOLA DELL'OBBLIGO	37	68,52%	17	31,48%	54	100,00%
LICENZA MEDIA	20	58,82%	14	41,18%	34	100,00%
DIPLOMA	39	54,17%	33	45,83%	72	100,00%
LAUREA	4	100,00%		0,00%	4	100,00%
Totale complessivo	1646	76,99%	492	23,01%	2138	100,00%

Titolo di studio suddiviso per genere

	F		M		numero totale	% totale
SESSO	numero	%	numero	%		
SCUOLA DELL'OBBLIGO	274	79,88%	69	20,12%	343	100,00%
LICENZA MEDIA	69	68,32%	32	31,68%	101	100,00%
DIPLOMA	525	77,89%	149	22,11%	674	100,00%
LAUREA	778	76,27%	242	23,73%	1020	100,00%
Totale complessivo	1646	76,99%	492	23,01 %	2138	100,00%

Al 31/12/2024 il personale in servizio presso l'AOU SS Antonio e Biagio e Cesare Arrigo è costituito da 2635 dipendenti, con un aumento rispetto all'anno precedente di 63 unità. La ripartizione del personale per genere conferma i dati dell'anno precedente, con una prevalenza del genere femminile pari al 73% del totale dei dipendenti.

Analizzando i dati relativi alla ripartizione per età si rileva che, per il genere femminile, la fascia maggiormente rappresentata è quella compresa tra i 51 e i 60 anni, che costituisce il 26% del personale, seguita dalle fasce di età 41-50 (16% del totale) e 31-40 (15%). Per il genere maschile, la fascia di età 31-40 risulta la maggiormente rappresentata (8% del personale), seguita dalle fasce di età 51-60 (7%) e 41-50 (6%).

Nel genere maschile inoltre si osserva che la percentuale relativa al personale con età >30 e >60 si attesta in entrambi i casi al 3% mentre per il personale femminile con unità <30 anni è lievemente più rappresentato (9%) rispetto a quella con età superiore ai 60 anni (8%).

Rispetto all'anzianità di servizio, il 50% del personale presenta un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni, di questi il genere femminile rappresenta il 78% e quello maschile il 22%. La fascia di età 51-60 rappresenta inoltre il gruppo con la maggiore percentuale di permanenza >10 anni (53% donne, 43% uomini).

Nei dati relativi al personale non dirigenziale si rileva che:

- L'area dei professionisti della salute e dei funzionari è costituita da 1443 dipendenti (di cui 79% donne e 21% uomini) di cui il 69% sono laureati e il 30% diplomati. Rispetto al personale laureato (991 unità) il 76% è costituito da donne e il 24% da uomini, mentre nel personale diplomato (331 unità) l'87% sono donne.
- L'area degli assistenti è costituita da 95 dipendenti, 74 in possesso di un diploma (78%; 57% donne e 43% uomini) e 16 dipendenti laureati (17% di cui 75% donne e 25% uomini).
- Nell'area degli operatori, formata da 436 dipendenti, 197 dipendenti hanno un diploma (45% di cui 79% donne e 21% uomini) e 167 (pari al 38%) la licenza di scuola dell'obbligo.
- L'area di personale di supporto è costituita da 164 dipendenti (61% donne e 39% uomini) di cui il 72 dipendenti in possesso di un diploma (44% di cui 54% donne e 46% uomini) e il 31% (di cui 69% donne e 31% uomini) la licenza di scuola dell'obbligo.

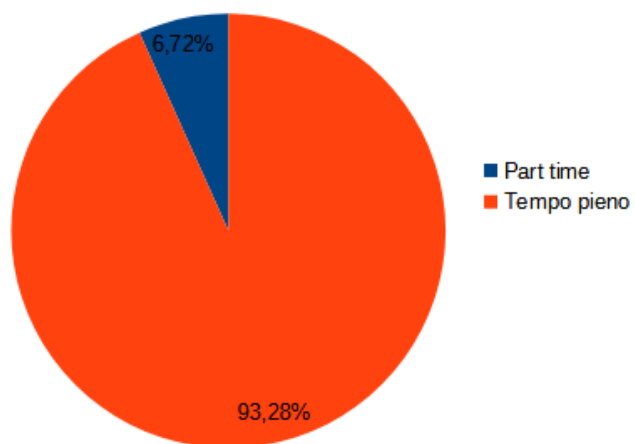
Sezione 2 -CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

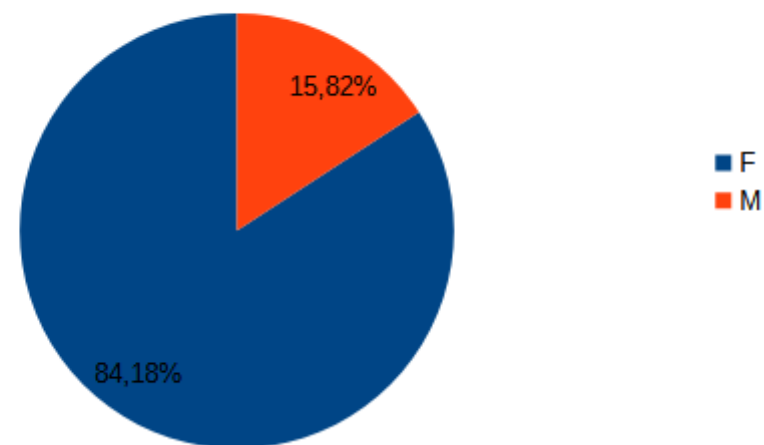
Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza (tempo pieno/part-time)

	F		M		unità totale	% totale
SESSO	unità	%	unità	%		
TEMPO PARZIALE	149	84,18%	28	15,82%	177	100,00%
TEMPO PIENO	1774	72,17%	684	27,83%	2458	100,00%
Totale complessivo	1923	72,98%	712	27,02%	2635	100,00%

Suddivisione tempo pieno/part time

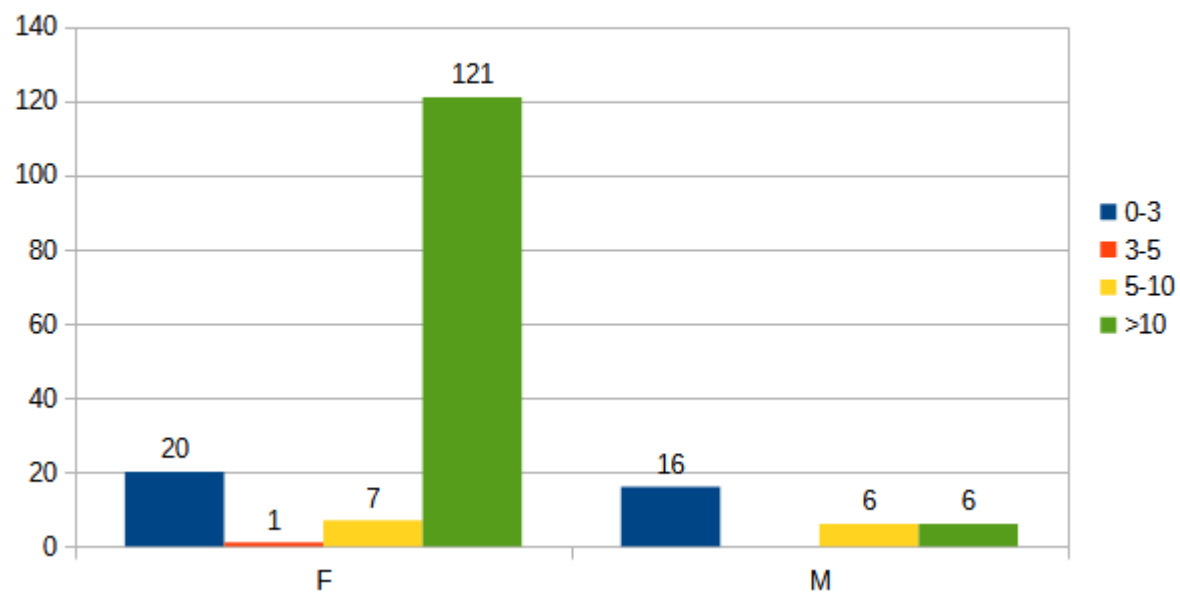


part time suddiviso per genere



SESSO	0-3	3-5	5-10	>10	Totale complessivo
F					
TEMPO PARZIALE	20	1	7	121	149
TEMPO PIENO	412	216	242	904	1774
M					
TEMPO PARZIALE	16		6	6	28
TEMPO PIENO	188	93	126	277	684
Totale complessivo	636	310	381	1308	2635

fruizione part time suddiviso per anzianità e genere



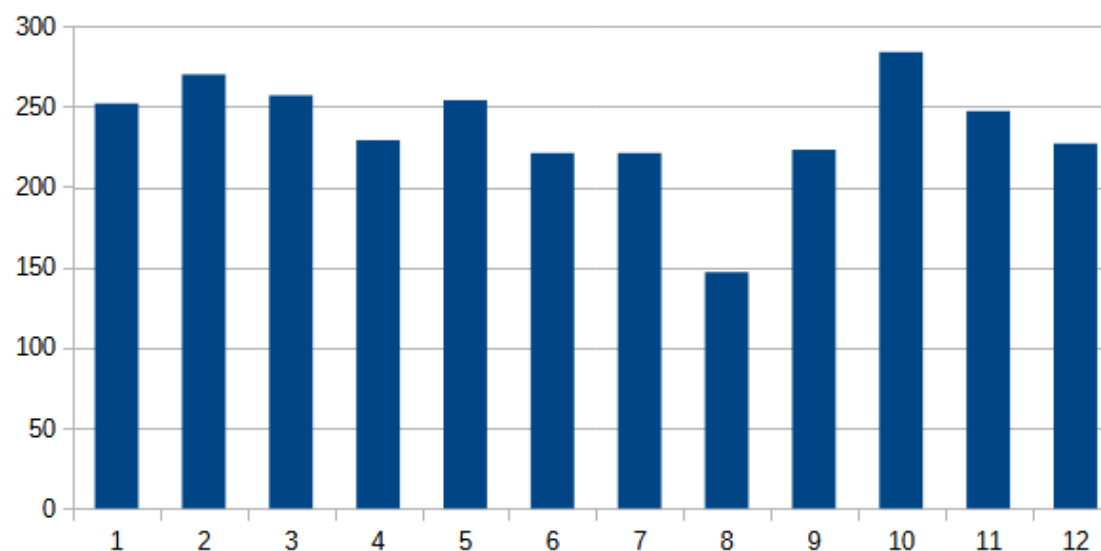
Per quanto riguarda la conciliazione vita/lavoro inerente il part time si evidenzia che 177 dipendenti (6,72%) hanno fruito del part time, pari al 6,72%, di cui 149 donne e 28 uomini. Nel 2024 si conferma che sono le donne a richiedere maggiormente il part time (84,18%) ma si evidenzia un lieve aumento da parte del genere maschile (15,82% mentre nel 2023 si attestavano al 11,59%). La maggiore fruizione del part time da parte delle donne è presumibilmente da ricondurre al maggiore coinvolgimento del genere femminile in ambito assistenziale e delle cure parentali.

La fascia di età di servizio in cui si concentra maggiormente la fruizione di questa tipologia di conciliazione è quella delle dipendenti donne con più di 10 anni di servizio lavorativo (121 dipendenti), seguita dalla fascia 0-3 (20 dipendenti). Negli uomini, invece la fascia di anzianità di servizio 0-3 è quella maggiormente rappresentata (16 dipendenti).

Fruizione di giornate di telelavoro e autorizzazioni per genere

Anno	Mese	n° giornate
2024	1	252
2024	2	270
2024	3	257
2024	4	229
2024	5	254
2024	6	221
2024	7	221
2024	8	147
2024	9	223
2024	10	284
2024	11	247
2024	12	227
2024 Totale		2832

n° giornate di telelavoro suddivise per mese

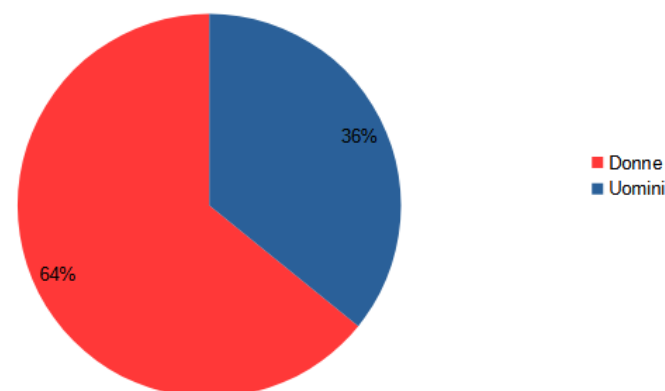


Personale autorizzato:

Di seguito si riporta la divisione per genere dei dipendenti “smart workers”

Donne	43
Uomini	24
Totale	67

fruizione smart working per genere



L’Azienda Ospedaliero Universitaria di Alessandria ha già sperimentato da diversi anni forme flessibili di lavoro.

Il regolamento sul lavoro agile (smart working), in vigore dal 01/07/2022 disciplina le modalità per lo svolgimento da parte dei dipendenti dell’Azienda Ospedaliera “SS. Antonio e Biagio e C. Arrigo” di Alessandria della prestazione di lavoro subordinato in forma agile (smart working) in applicazione della Legge 22 maggio 2017 n. 81 (art. 18-24) e della Direttiva n.3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Possono costituire oggetto di lavoro agile le attività che, data la loro peculiarità, sono suscettibili di essere delocalizzate potendo essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica del dipendente presso la specifica sede di lavoro, compatibilmente con l’esigenza di garantire un adeguato presidio alla struttura di appartenenza.

Rispetto all’anno precedente si è osservato un aumento del numero di giornate di telelavoro e del personale autorizzato all’accesso alle forme di lavoro agile passando da un totale di 2487 giornate di telelavoro nel 2023 a 2832 nel 2024, con un incremento di 345 giornate. Nel 2024 il numero mensile di giornate di

telelavoro è rimasto abbastanza stabile nel corso dell'anno (con l'eccezione del mese di agosto in cui il calo è probabilmente dovuto anche alle ferie) con una media di 236 giornate di telelavoro (in aumento rispetto al 2023 quando la media si attestava a 207 giornate al mese). Anche il numero di autorizzazioni allo smart workin è aumentato a 67 dipendenti (16 smart workers in più rispetto al 2023 in cui erano stati autorizzati 51 dipendenti).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l. 104/1992 per genere anno 2024

Etichette di riga	F	M	Totale complessivo
DISABILI_104	5561,6	1123,6	6685,2
DISABILI_CONGEDO	4242	778	5020
MATERNITA	22004,8	719	22723,8
Totale complessivo	31808,4	2620,6	34429

L'utilizzo delle ore di permesso L.104/1992 e, in misura ancora più netta, dei congedi parentali è quasi esclusivamente a carico delle lavoratrici. Ciò sottolinea quanto il lavoro di cura in ambito familiare sia carico del genere femminile..

Sezione 3 PARITÀ'/PARI OPPORTUNITÀ'

a) Piano Triennale delle Azioni Positive

Nell'anno 2024 sono state realizzate le seguenti azioni del PAP 2024-2026:

Iniziativa n.1 Diffusione di informazioni e sensibilizzazione sul ruolo del CUG e sulle tematiche di competenza. In occasione dell'evento formativo "Il Comitato Unico di Garanzia: ruoli e interventi di benessere a favore dei dipendenti" organizzato in data 18.12.2024, sono state trattate tematiche volte a diffondere informazioni circa il ruolo del CUG e della figura della Consiglieria di Fiducia e a sensibilizzare sulle tutele per le famiglie (maternità e permessi L.104), sul mobbing, sull'aggiornamento delle norme sulle violenze ai sanitari e sui dati di tale fenomeno

Iniziativa n. 2 Diffusione di informazioni su bandi e iniziative di altri enti a sostegno della genitorialità, inclusione, pari opportunità, donne vittime di violenza, corsi di formazione: L'azione è stata intrapresa nel 2024 con la pubblicazione di bandi e iniziative nella sezione delle notizie "IN EVIDENZA" della pagina intranet aziendale e proseguirà nel corso del 2025.

Iniziativa n.3 Diffusione di informazioni relative alla gestione dei conflitti in ambito aziendale e al ruolo del Consigliere di Fiducia: in data 17.09.2024 ha avuto luogo un evento di divulgazione in merito alla figura della Consiglieria di Fiducia a cura dell'Avv. Federica Riccò, Consiglieria di Fiducia dell'Azienda Ospedaliero Universitaria nominata con Delibera 553 del 05.12.2023, destinato ai lavoratori e loro rappresentanti sindacali. In data 18.12.2024 nel corso dell'evento "Il Comitato Unico di Garanzia: ruoli e interventi di benessere a favore dei dipendenti" l'Avv. Federica Riccò, Consiglieria di Fiducia dell'Azienda Ospedaliero Universitaria, ha illustrato la figura e la funzione della Consiglieria di Fiducia.

Iniziativa n. 4 Benessere aziendale Individuazione di posti auto riservati al personale reperibile: In occasione dell'incontro con la Direzione amministrativa in data 25.09.2024, è stato riferito che a decorrere dai primi mesi del 2025, previo intervento di riparazione del cancello, saranno resi disponibili i posti auto richiesti.

OBIETTIVI E AZIONI PAP 2025-2027

- Iniziativa n.1

Obiettivo: Diffusione di informazioni e sensibilizzazione sul ruolo del CUG e sulle tematiche di competenza.

Azioni: Divulgazione di iniziative su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione. Attori Coinvolti: • CUG • Ufficio stampa • Partner esterni

- Iniziativa n.2

Obiettivo: Evento sulle molestie sul luogo di lavoro

Azioni: Organizzazione di evento formativo sulle tematiche afferenti all'argomento a cura della Consigliera di Fiducia

- Iniziativa n.3

Obiettivo: Diffusione delle informazioni sul ruolo della Consigliera di Fiducia

Azioni: Elaborazione di opuscolo informativo destinato ai dipendenti da consegnare a cura della S.C. Area Politiche risorse umane Attori coinvolti • CUG • Consigliera di Fiducia

- Iniziativa n. 4

Obiettivo Previsione di un budget annuale da destinare ad iniziative del CUG non realizzabili senza oneri

b) Fruizione della formazione suddiviso per genere:

Di seguito si riporta il totale delle ore di formazione obbligatoria effettuate nel corso del 2024 tramite l'utilizzo della riserva ore per la Dirigenza Sanitaria e le ore di aggiornamento obbligatorio in sede e fuori sede:

	F	M	Totale complessivo
DIRIGENZA			
MEDICA	6418,06	6164,79	12582,85
9201	6418,06	6164,79	12582,85
ALTRA			
DIRIGENZA	1263,68	189,1	1452,78
9301	1158,28	158,7	1316,98
9302	15,2	15,2	30,4
9303	3,8		3,8
9304	86,4	15,2	101,6
COMPARTO	5177,96	1401,25	6579,21
9101	4669,88	1075,2	5745,08
9102		6	6
9103	129,86	106,9	236,76
9104	230,71	105,15	335,86
9131	147,51	108	255,51
Totale complessivo	12859,7	7755,14	20614,84

Per il personale del comparto, come previsto dal CCNL, nel corso del 2024 sono state accolte n. 60 istanze per l'utilizzo dei permessi retribuiti per il diritto allo studio nella misura massima di 150 ore per ciascun anno solare. Si dettaglia sotto il dettaglio delle giornate equivalenti:

	F	M	Totale complessivo
150 ORE	2490,32	782,81	3273,13
Totale complessivo	2490,32	782,81	3273,13

c) Differenziali retributivi uomo/donna

Vengono presentati i dati in base al nuovo sistema di classificazione della Pubblica Amministrazione
 Dato medio calcolato sul personale presente al 31/12/24 con almeno 12 mensilità comprensive della tredicesima.

	F	M	Differenziali F-M
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA	46.374,87	57.207,33	-10832,46
DIRIGENZA NON MEDICA	61.242,86	48.250,08	12992,78
COMPARTO			
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	20.668,57	20.009,42	659,15
AREA DEGLI ASSISTENTI	18.135,40	16.902,05	1233,35
AREA DEGLI OPERATORI	15.734,98	17.758,36	-2023,38
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	15.977,13	14.799,14	1177,99
Totale complessivo	23.552,29	30.148,53	

Si osservano differenze retributive che sono più evidenti nell'area dirigenziale. In particolare nell'area della dirigenza medica e veterinaria si osserva un differenziale retributivo a favore degli uomini di circa €10.800 mentre nella dirigenza non medica è di circa €13.000 a favore delle donne. Nell'area del comportato le differenze retributive risultano minori.

Sezione 4 -BENESSERE DEL PERSONALE

- Nell'Azienda Ospedaliera Universitaria è presente il gruppo aziendale per la valutazione e la prevenzione dello stress lavoro correlato.
- È presente un DVA relativo alla prevenzione e gestione delle aggressioni a danno dei lavoratori dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria. I dipendenti hanno la possibilità di segnalare l'aggressione subita e richiedere un supporto psicologico (individuale o di gruppo) da parte della SSA Psicologia e/o un sopralluogo da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione nel luogo ove si è verificato l'evento.
- Su invio del Medico Competente è possibile ricevere supporto psicologico e psichiatrico ai dipendenti con situazioni di disagio, supporto specialistico fisiatrico per la prevenzione delle lombalgie croniche, supporto dietologico per le condizioni di eccesso ponderale e screening per l'individuazione precoce delle dislipidemie e dell'ipertensione arteriosa.
- In caso di eventi critici accaduti sul luogo di lavoro o difficoltà inerenti il clima aziendale è possibile richiedere interventi di debriefing o di focus group alla SSA Psicologia.
- È presente il codice etico aziendale, approvato con delibera 961 del 2008.
- Prosegue l'attività dello "Sportello di Ascolto e Dialogo" a cui i dipendenti dell'azienda possono accedere tramite le modalità indicate sulla pagina internet aziendale.

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

A. Operatività

Modalità di nomina del CUG	Provvedimento Direttore Generale
Tipologia di Atto	Deliberazione del Direttore Generale n.78
Data	10/02/2021
Organo	Direttore Generale A.O. SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi art.57 del d.lgs. 165/2001	No
Interventi realizzati a costo zero	Si
Esiste una sede fisica del CUG?	No
Esiste una sede virtuale?	Si
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG	Si
Quante volte all’anno si riunisce il CUG	Minimo 4
Il CUG si avvale di collaborazioni esterne	Sì (Consigliera di Fiducia Aziendale)
Il CUG si avvale di collaborazioni interne	Si (figure professionali esperte; sportello di ascolto)

B. Attività

Azioni Propositive

- Incontro con il Direttore Amministrativo per confronto relativo alle tematiche di afferenza al CUG
- Eventi aperti a tutti i dipendenti dell'AOU volti a diffondere informazioni sul ruolo del CUG e della figura della Consigliera di Fiducia e a sensibilizzare sulle tutele per le famiglie (maternità e permessi L.104), sul mobbing, sull'aggiornamento delle norme sulle violenze ai sanitari e sui dati di tale fenomeno

Azioni Consultive

- È stato richiesto il coinvolgimento del comitato sulle tematiche di competenza anche al fine di formulare pareri consultivi.

Azioni di Verifica

- Verifica dello stato di attuazione del Piano triennale di Azioni Positive con focus sul conseguimento dei risultati

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dall'analisi dei dati relativi agli istituti di conciliazione vita/lavoro emerge che il ricorso alle forme di conciliazione quali part-time e smart working è ad oggi piuttosto limitato, con marcate differenze di genere nell'utilizzo. Il Cug esprime l'auspicio che, nell'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in forma agile o in regime di part-time, si ampli la platea dei fruitori e siano valorizzati quegli elementi di flessibilità che, compatibilmente con la natura e le finalità degli istituti, consentano ricadute positive in termini di conciliazione. In tema di benessere del personale si valuta positivamente la pluralità di strumenti ed azioni messi in campo dall'Amministrazione. Il Cug rinnova l'impegno a proporre azioni positive per le pari opportunità e a monitorarne l'effettiva attuazione.

Alessandria, 28 marzo 2025

La presidente del CUG
dott.ssa Monica Franscini

