

Relazione C.U.G. 2025

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



Azienda Ospedaliero
Universitaria
di **ALESSANDRIA**
Santi Antonio e Biagio e Cesare Arrigo

Via Venezia, 16 – 15121 ALESSANDRIA
Tel . 0131 206111 – www.ospedale.al.it
personale@ospedale.al.it

asoalessandria@pec.ospedale.al.it (solo
certificata)

C.F. – P.I. 01640560064

INTRODUZIONE

Il 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 dal Comitato Unico di Garanzia è rivolto ad attuare gli obiettivi di parità e pari opportunità, favorire il benessere lavorativo e prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione.

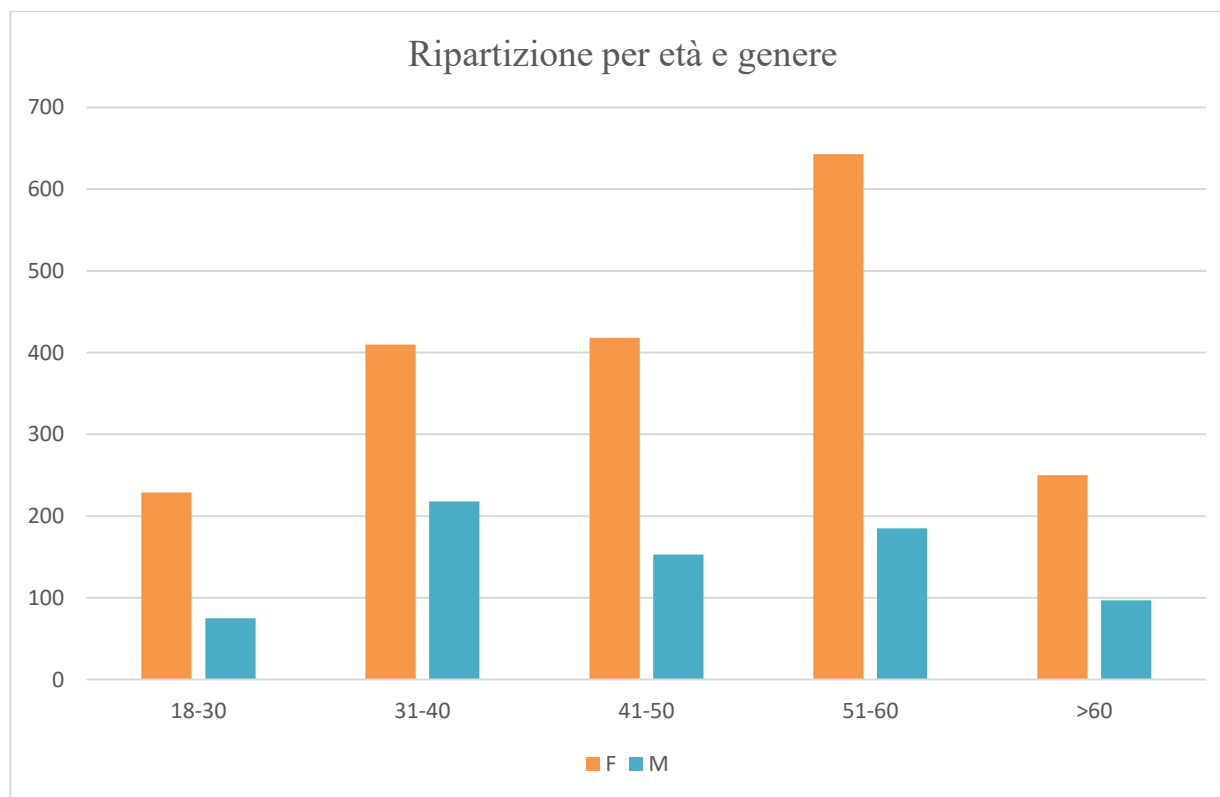
Prima Parte – Dati del personale, conciliazione vita-lavoro, parità/pari opportunità, benessere del personale

Sezione 1- Dati del Personale

1.1 Personale per genere

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

PROFILO	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	totale
01-Medici	12	98	81	41	20	11	83	41	40	35	462
01-Medici Convenzionati Universitari				2			1	3	4		10
02-Odontoiatri e Veterinari		1									1
03-Dirigenza Sanitaria		2	13	15	11		2	1	3	2	49
04-Dirigenza PTA		1	5	3	2		1	1	4	1	18
05-Infermieri	148	187	168	259	45	43	65	42	52	8	1017
06-Infermieri pediatrici	3	7	6	39	16			1			72
07-Ostetriche	7	9	5	1							22
08-Tecnico Sanitario di Radiologia Medica	7	12	4	8	1	5	20	4	8	2	71
09-Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico	11	19	7	13	4	1	10	4	1	2	72
10-Altro personale Tecnico Sanitario	5	7	4	2	1				1		20
11-Personale Funzioni Riabilitative	14	13	9	18	8	3	3	4	1		73
13-Operatore Socio Sanitario	6	21	76	147	77	5	11	20	15	12	390
14-Assistente Sociale		1		1							2
15-Comparto - Ruolo Tecnico e Professionale	3	12	12	25	18	4	10	19	45	22	170
16-Comparto - Ruolo Amministrativo	13	20	28	69	47	3	12	13	11	13	229
Totale complessivo	229	410	418	643	250	75	218	153	185	97	2678



Si allega mansionario e dettaglio dei livelli di inquadramento

PROFILO	Unità
01-Medici	
MEDICO S.C.	33
DIRIGENTE MEDICO	429
01-Medici Convenzionati Universitari	
MEDICO S.C.D.U.	5
MEDICO	5
02-Odontoiatri e Veterinari	
DIRIGENTE ODONTOIATRA	1
03-Dirigenza Sanitaria	
DIRIGENTE BIOLOGO	25
DIRIGENTE CHIMICO	1
DIRIGENTE FARMACISTA	6
DIRIGENTE FARMACISTA S.C.	1
DIRIGENTE FISICO	4
DIRIGENTE FISICO S.C.	1
DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE	5
DIRIGENTE PSICOLOGO	6
04-Dirigenza PTA	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	10
DIRIGENTE ANALISTA	2
DIRIGENTE AVVOCATO	1
DIRIGENTE STATISTICO	1
DIRIGENTI INGEGNERI	3
DIRIGENTE	1
05-Infermieri	

PROFILO	Unità
PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE	1017
06-Infermieri pediatrici	
PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE	72
07-Ostetriche	
PROFESSIONE SANITARIA OSTETRICA	22
08-Tecnico Sanitario di Radiologia Medica	
PROFESSIONI TECNICO-SANITARIE	71
09-Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico	
PROFESSIONI TECNICO-SANITARIE	72
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	68
PROFESSIONI TECNICO-SANITARIE	2
13-Operatore Socio Sanitario	
OPERATORE SOCIO SANITARIO	387
OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA	3
14-Assistente Sociale	
ASSISTENTE SOCIALE	2
15-Comparto - Ruolo Tecnico e Professionale	
ASSISTENTE DELL'INFORMAZIONE	2
ASSISTENTE RELIGIOSO	1
ASSISTENTE TECNICO	14
AUSILIARIO SPECIALIZZATO	21
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE	30

PROFILO	Unità
OPERATORE TECNICO	63
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	31
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO COORDINATORE	4
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO SENIOR	2
PUBBLICISTI/GIORNALISTI	2
16-Comparto - Ruolo Amministrativo	
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	76
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	72
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	20
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO- PROFESSIONALE	58
COMMESSE	3
Totale complessivo	2678

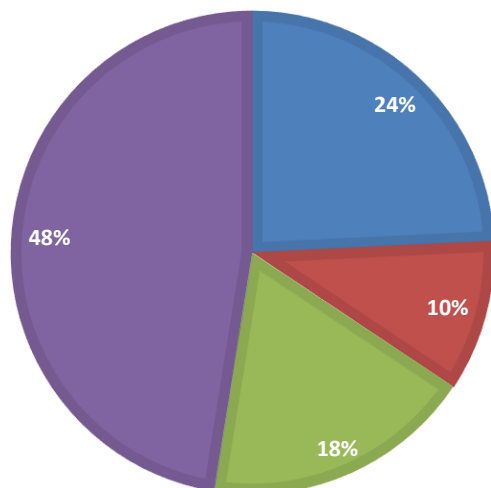
Anzianità del personale ripartito per genere

PROFILO	Femmine					Maschi					Totale complessivo
	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	
01-Medici	12	98	81	41	20	11	83	41	40	35	462
01-Medici Convenzionati Universitari				2			1	3	4		10
02-Odontoiatri e Veterinari		1									1
03-Dirigenza Sanitaria		2	13	15	11		2	1	3	2	49
04-Dirigenza PTA		1	5	3	2		1	1	4	1	18
05-Infermieri	148	187	168	259	45	43	65	42	52	8	1017
06-Infermieri pediatrici	3	7	6	39	16			1			72
07-Ostetriche	7	9	5	1							22
08-Tecnico Sanitario di Radiologia Medica	7	12	4	8	1	5	20	4	8	2	71
09-Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico	11	19	7	13	4	1	10	4	1	2	72
10-Altro personale Tecnico Sanitario	5	7	4	2	1				1		20
11-Personale Funzioni Riabilitative	14	13	9	18	8	3	3	4	1		73
13-Operatore Socio Sanitario	6	21	76	147	77	5	11	20	15	12	390
14-Assistente Sociale		1		1							2
15-Comparto - Ruolo Tecnico e Professionale	3	12	12	25	18	4	10	19	45	22	170
16-Comparto - Ruolo Amministrativo	13	20	28	69	47	3	12	13	11	13	229
Totale complessivo	229	410	418	643	250	75	218	153	185	97	2678

PROFILO	Femmine				Maschi				Totale complessivo
	0-3	3-5	5-10	>10	0-3	3-5	5-10	>10	
01-Medici	104	23	48	77	79	27	37	67	462
01-Medici Convenzionati Universitari	2				6	2			10
02-Odontoiatri e Veterinari	1								1
03-Dirigenza Sanitaria	2	3	14	22	3		1	4	49
04-Dirigenza PTA	2		1	8			2	5	18
05-Infermieri	138	67	144	458	50	21	55	84	1017
06-Infermieri pediatrici	4		3	64			1		72
07-Ostetriche	7	4	4	7					22
08-Tecnico Sanitario di Radiologia Medica	8	3	4	17	8	2	11	18	71
09-Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico	13	8	14	19	4	4	5	5	72
10-Altro personale Tecnico Sanitario	8	1	3	7				1	20
11-Personale Funzioni Riabilitative	16	6	6	34	4	2	2	3	73
13-Operatore Socio Sanitario	96	29	68	134	19	5	19	20	390
14-Assistente Sociale	1			1					2
15-Comparto - Ruolo Tecnico e Professionale	13	12	4	41	25	12	15	48	170
16-Comparto - Ruolo Amministrativo	30	25	19	103	5	11	14	22	229
Totale complessivo	445	181	332	992	203	86	162	277	2678

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

■ 0-3 ■ 3-5 ■ 5-10. ■ >10



Titolo di studio suddiviso per genere nel personale non dirigenziale sanità:

SESSO	F		M		numero totale	% totale
	numero	%	numero	%		
SCUOLA DELL'OBBLIGO	188	82,46%	40	17,54%	228	100,00%
LICENZA MEDIA	73	65,18%	39	34,82%	112	100,00%
DIPLOMA	587	77,95%	166	22,05%	753	100,00%
LAUREA	795	76,08%	250	23,92%	1045	100,00%
Totale complessivo	1643	76,85%	495	23,15%	2138	100,00%

Personale non dirigenziale suddiviso per sesso, area del comparto e titolo di studio

	F		M		numero totale	% totale
SESSO	numero	%	numero	%		
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI						
SCUOLA DELL'OBBLIGO	56	84,85%	10	15,15%	66	100,00%
DIPLOMA	310	87,57%	44	12,43%	354	100,00%
LAUREA	772	75,91%	245	24,09%	1017	100,00%
AREA DEGLI ASSISTENTI						
SCUOLA DELL'OBBLIGO	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
LICENZA MEDIA	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
DIPLOMA	44	57,14%	33	42,86%	77	100,00%
LAUREA	12	75,00%	4	25,00%	16	100,00%
AREA DEGLI OPERATORI						
SCUOLA DELL'OBBLIGO	105	85,37%	18	14,63%	123	100,00%
LICENZA MEDIA	45	71,43%	18	28,57%	63	100,00%
DIPLOMA	191	77,02%	57	22,98%	248	100,00%
LAUREA	7	87,50%	1	12,50%	8	100,00%
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO						
SCUOLA DELL'OBBLIGO	25	69,44%	11	30,56%	36	100,00%
LICENZA MEDIA	27	56,25%	21	43,75%	48	100,00%
DIPLOMA	42	56,76%	32	43,24%	74	100,00%
LAUREA	4	100,00%		0,00%	4	100,00%
Totale complessivo	1643	76,85%	495	23,15%	2138	100,00%

Al 31/12/2025 il personale in servizio presso l'AOU SS Antonio e Biagio e Cesare Arrigo è costituita da 2678 dipendenti, con un aumento rispetto all'anno precedente di 43 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 presente è quella compresa tra i 51 e i 60 anni, che rappresenta il 24% del personale, seguita dalle fasce di età 41-50 (16% del totale) e 31-40 (15% del totale). 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 femminile, inoltre, si osserva che la percentuale relativa al personale con età >30 e >60 si attesta in entrambi i casi al 9% mentre il personale maschile <30 anni è lievemente meno rappresentato (3%) rispetto a quello con età superiore ai 60 anni (4%).

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%.

Nei dati relativi al personale non dirigenziale si rileva che:

- l'area dei professionisti della salute e dei funzionari è costituita da 1437 dipendenti (79% donne e 21% uomini), di cui 1017 laureati (71% di cui 76% donne e 24% uomini) e 354 diplomati (25% di cui l'88% sono donne);
- l'area degli assistenti è costituita da 97 dipendenti (61% donne e 39% uomini), 77 in possesso di un diploma (79%; 57% donne e 43% uomini) e 16 laureati (16% di cui 75% donne e 25% uomini);
- l'area degli operatori è formata da 442 dipendenti (79% donne e 21% uomini), 248 diplomati (56% di cui 77% donne e 23% uomini) e 123 in possesso di licenza di scuola dell'obbligo (28% di cui 85% donne e 15% uomini);
- l'area di personale di supporto è costituita da 162 dipendenti (60% donne e 40% uomini), dei quali 74 diplomati (44% di cui 57% donne e 43% uomini) e 48 in possesso di licenza media (di cui 56% donne e 44% uomini).

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)

SESSO	0-3	3-5	5-10	>10	Totale complessivo
Femmine					
TEMPO PARZIALE	24	3	5	114	146
TEMPO PIENO	421	178	327	878	1804
Maschi					
TEMPO PARZIALE	17		4	8	29
TEMPO PIENO	186	86	158	269	699
Totale complessivo	648	267	494	1269	2678

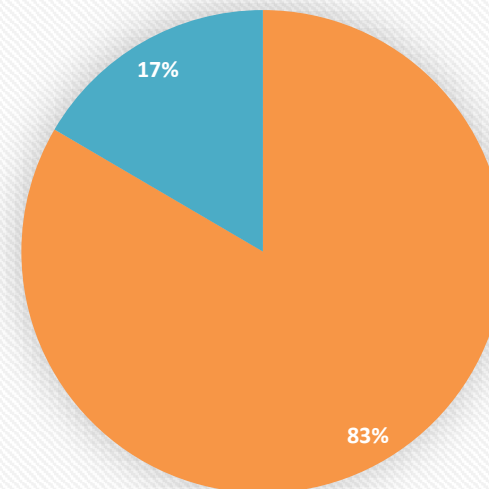
	Femmine		Maschi		unità totale	% totale
SESSO	unità	%	unità	%		
TEMPO PARZIALE	146	83,43%	29	16,57%	175	100,00%
TEMPO PIENO	1804	72,07%	699	27,93%	2503	100,00%
Totale complessivo	1950	72,82%	728	27,18%	2678	100,00%

Suddivisione tempo pieno / part time

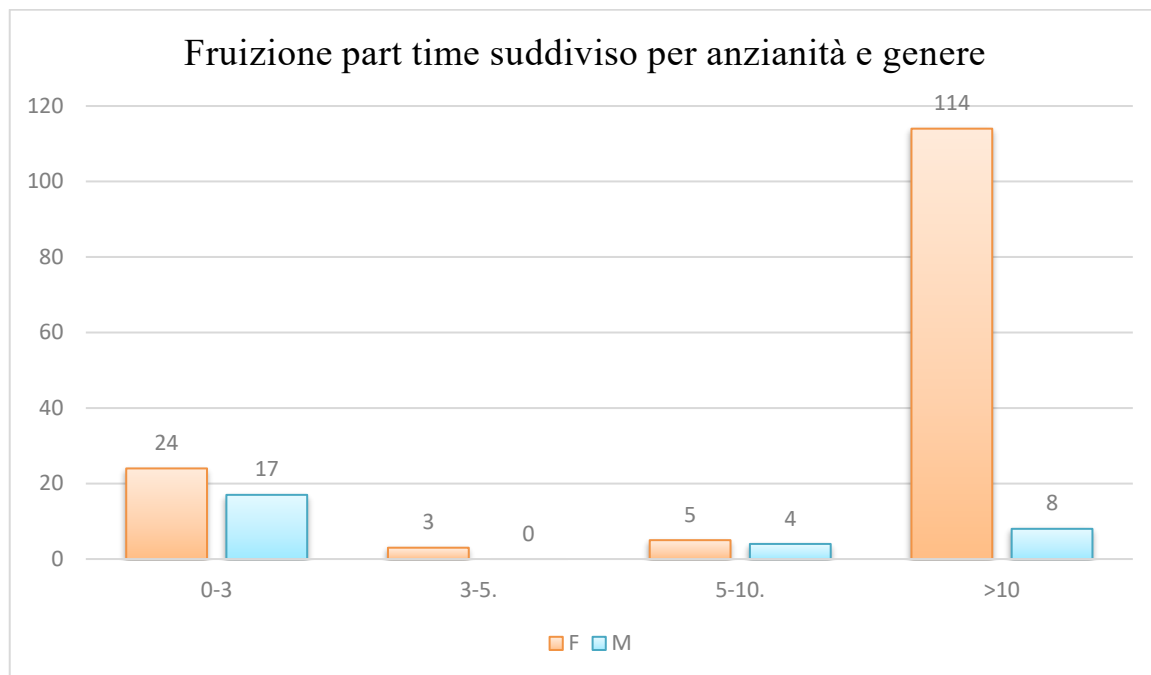


■ Part time ■ Tempo pieno

Part time suddiviso per genere



■ F ■ M

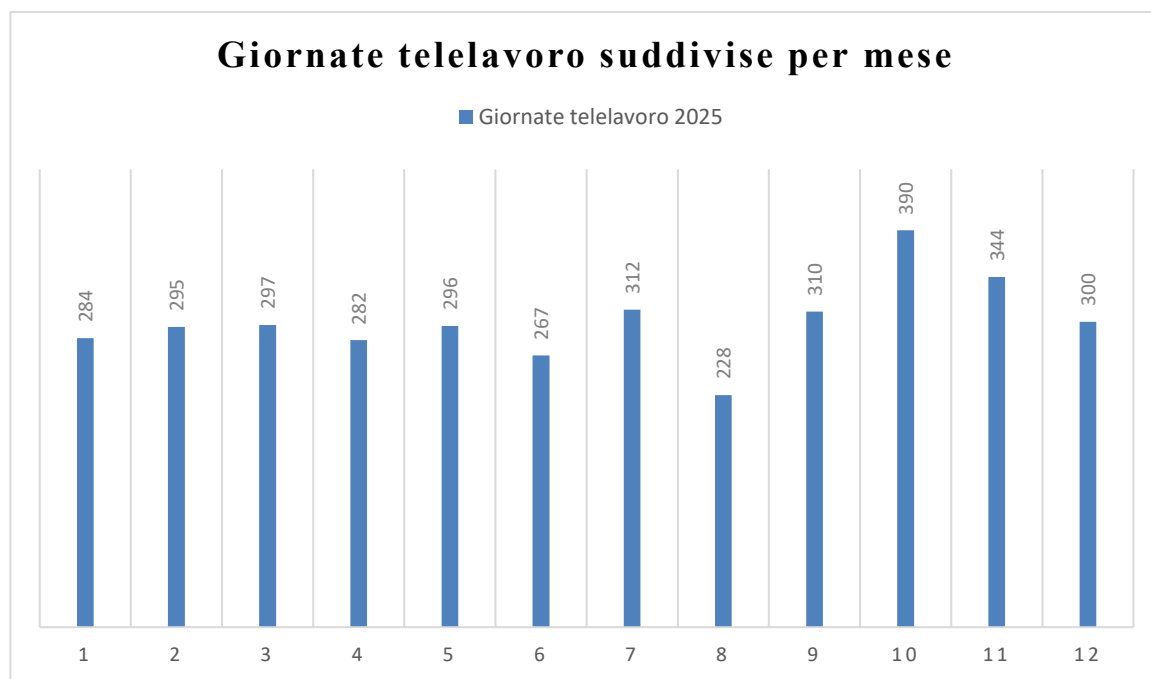


Per quanto riguarda la conciliazione vita/lavoro inerente il part time si evidenzia che 175 dipendenti hanno fruito del part time, pari al 6,53% dei dipendenti **di cui 146 donne e 29 uomini** (F=5,45; M=1,08%). Nel 2025 si conferma che sono le donne a richiedere maggiormente il part time (83,43%) **ma si evidenzia un lieve aumento da parte del genere maschile (16,57%, mentre nel 2024 si attestavano al 15,82%)**. 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 (114 dipendenti), seguita dalla fascia 0-3 (24 dipendenti). Negli uomini, invece la fascia di anzianità di servizio 0-3 è quella maggiormente rappresentata (17 dipendenti).

Fruizione di giornate di telelavoro e autorizzazioni per genere ed età

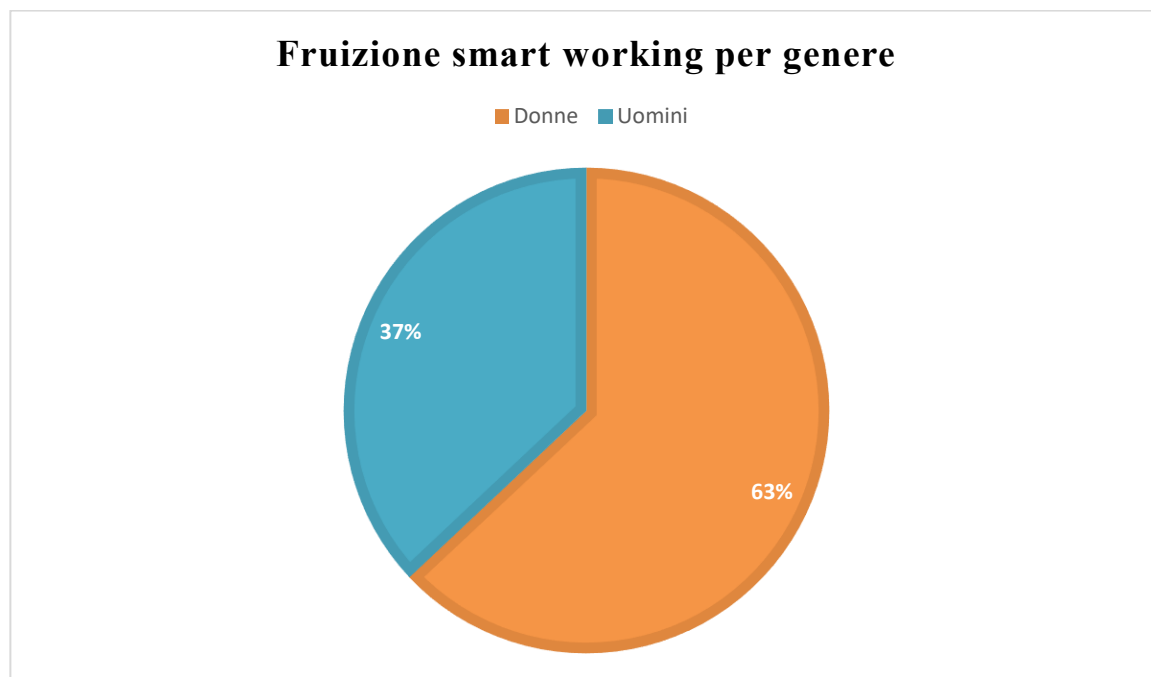
Di seguito si riporta il dettaglio per mese e per anno del numero delle giornate svolte in modalità agile secondo la modalità ordinaria:

ANNO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Totale
2025	284	295	297	282	296	267	312	228	310	390	344	300	3605



Di seguito si riporta la divisione per genere e classe di età dei dipendenti “smart workers”

	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale
F	5	6	17	13	8	49
M	2	7	8	11	1	29
Totale	7	13	25	24	9	78



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 Ospedaliero Universitaria “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 2832 nel 2024 a 3605 nel 2025, con un incremento di 773 giornate. Nel 2025 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 300 giornate di telelavoro (in aumento rispetto al 2024 quando la media si attestava a 236 giornate al mese). Anche il numero di autorizzazioni allo smart working è aumentato a 78 dipendenti (11 smart workers in più rispetto al 2024 in cui erano stati autorizzati 67 dipendenti).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992 - Anno 2025

GIORNI INTERI FRUITI			
TIPOLOGIA	F	M	Totale complessivo
TUTELA MATERNITA' PATERNITA	15102	727	15829
DISABILI PERMESSO L. 104/1992	5323	989	6312
DISABILI CONGEDO RETRIBUITO EX ART. 42	4867	557	5424
Totale complessivo	25292	2273	27565

ULTERIORI PERMESSI AD ORE			
Etichette di riga	F	M	Totale complessivo
TUTELA MATERNITA' PATERNITA	5434	296	5730
DISABILI PERMESSO L. 104/1992	4550,2	513	5063,2

Totale complessivo	9984,2	809	10793,2
---------------------------	---------------	------------	----------------

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

Nel mese di dicembre 2024 il CUG costituito con Deliberazione del Direttore Generale n.78 de 10/02/2021 ed in carica fino al 10/02/2025 (successivamente prorogato per consentire completamento delle procedure amministrative per l'aggiornamento della costituzione del nuovo Comitato) ha approvato il PAP 2025 – 2027 lasciando facoltà al subentrante Comitato di aggiornare, rivedere e modificare le azioni proposte.

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 446 del 03.09.2025 è stato ricostituito il CUG.

I Componenti del neo-designato CUG, visionato e preso atto del PAP 2025 – 2027, hanno ritenuto di proporre una nuova articolazione di azioni positive da attuare nel triennio in oggetto.

OBIETTIVI E AZIONI PAP 2025 - 2027
AZIONE 1 - Formazione

Obiettivo generale	Diffusione capillare a tutti i lavoratori del CUG, le sue funzioni e gli strumenti di tutela in caso di violenze, molestie e discriminazioni
Descrizione azione	Partecipazione del Presidente del CUG in qualità di docente al corso «Stress lavoro correlato e aggressioni» inserito nel piano formativo annuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed erogato a tutti i dipendenti
Risorse necessarie	
Strutture coinvolte	Presidente del CUG, S.S.a. Servizio di prevenzione e protezione, S.C. Formazione

AZIONE 2 – Informazione e pubblicità

Obiettivo generale	Diffondere il contenuto della nuova normativa in materia di contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro e ai rischi psicosociali e pubblicizzare il ruolo della Consigliera di fiducia
Descrizione azione	Realizzazione di un convegno aziendale aperto ai lavoratori con relatori esterni esperti sul tema
Risorse necessarie	3.000,00€
Strutture coinvolte	CUG, Consigliera di fiducia, S.S.a. Servizio di prevenzione e protezione, S.C. Formazione

AZIONE 3 – Potenziamento del ruolo della consigliere di fiducia

Obiettivo generale	Potenziare il ruolo del Consigliere di fiducia ed aumentare il campo di attività
Descrizione azione	Nell'ambito delle procedure di selezione del Consigliere di fiducia prevedere un sistema di remunerazione a tariffario per ampliare la capacità di intervento di chi ricoprirà il ruolo
Risorse necessarie	5.000,00€
Strutture coinvolte	CUG, Direzione amministrativa, S.C. Processi amministrativi

AZIONE 4 – Analisi dei bisogni aziendali

Obiettivo generale	Acquisire una panoramica dei bisogni connessi al benessere organizzativo al fine di definire azioni positive specifiche
---------------------------	---

Descrizione azione	Effettuazione della valutazione dei rischi psicosociali con la collaborazione del Dipartimento di psicologia del lavoro dell'Università degli Studi di Torino
Risorse necessarie	20.000,00€
Strutture coinvolte	CUG, Direzione Generale, S.C. Processi amministrativi, S.S.a. Servizio di Prevenzione e Protezione, S.C. Direzione Medica dei Presidi, S.C. DiPSa, S.C. Area Politiche Risorse Umane, Gruppo Welfare Aziendale

AZIONE 5 – Miglioramento della mobilità dei dipendenti nell'accesso al luogo di lavoro

Obiettivo generale	Migliorare la conciliazione vita-lavoro facilitando gli spostamenti casa – lavoro
Descrizione azione	Valorizzazione del benessere lavorativo attraverso soluzioni di mobilità sostenibile e la realizzazione di parcheggi, con l'obiettivo finale di migliorare il tragitto casa-lavoro e la qualità della vita lavorativa
Risorse necessarie	
Strutture coinvolte	CUG, Direzione Generale, S.C. Processi amministrativi, S.S.a. Servizio di Prevenzione e Protezione, Gruppo Welfare Aziendale

b) Fruizione della formazione suddiviso per genere:

Di seguito si riporta il totale delle ore di formazione obbligatoria effettuate nel corso del 2025 tramite l'utilizzo della riserva ore per la Dirigenza Sanitaria e le ore di aggiornamento obbligatorio in sede e fuori sede:

Area	Totale Ore Effettuate	F	M
COMPARTO	30.830	24.104	6.726
DIRIGENZA MEDICA	18.504	10.363	8.141
DIRIGENZA NON MEDICA	2.911	2.319	592
Totale complessivo	52.245	36.786	15.459

Per il personale del comparto, come previsto dal CCNL, nel corso del 2025 sono state accolte n. 69 istanze per l'utilizzo dei permessi retribuiti per il diritto allo studio nella misura massima di 150 ore per ciascun anno solare.

Si dettagliano sotto le ore di permesso utilizzate:

	F	M	Totale complessivo
PERMESSO 150 ORE	3071,79	909,4	3981,19
Totale complessivo	3071,79	909,4	3981,19

c) Differenziali retributivi uomo/donna

Dato medio mensile calcolato sul personale presente al 31/12/25 con almeno 12 mensilità comprensive della tredicesima.

	F	M
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA	5.115,99	6.290,97
DIRIGENZA NON MEDICA SANITARIA	4.110,53	4.429,81
DIRIGENZA NON MEDICA PTA	4.271,27	4.032,49
COMPARTO		
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	2.299,06	2.438,24
AREA DEGLI ASSISTENTI	1.917,41	1.939,11
AREA DEGLI OPERATORI	1.855,97	1.928,32
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	1.631,27	1.631,61

Si osservano differenziali retributivi che sono più evidenti per quanto riguarda l'area dirigenziale. In particolare, nell'area della dirigenza medica e veterinaria si osserva un differenziale retributivo mensile a favore degli uomini di circa € 1.174,98 mentre nella dirigenza non medica PTA è di circa € 238,78 mensili 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 legale da parte della SSA Avvocatura e psicologico (individuale o di gruppo) da parte della SSA Psicologia nonché 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 per 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.446
Data	3/9/2025

Organo	Direttore Generale A.O.U. 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	Si (Consigliera di fiducia)
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
- Piena attuazione del codice etico aziendale approvato con delibera n. 961 del 2008
- Rinnovo dell'incarico della Consigliera di Fiducia, come previsto anche dal codice etico aziendale

Azioni Consultive

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

Azioni di Verifica

- Verifica sulle azioni di prevenzione del disagio lavorativo.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La promozione di istituti finalizzati alla conciliazione vita-lavoro, gli interventi sul benessere organizzativo e per la promozione del disagio lavorativo devono necessariamente tenere in considerazione la complessità della composizione del personale dipendente. Il CUG si propone pertanto di analizzare in maniera approfondita la realtà lavorativa aziendale e di individuare gli interventi più opportuni calibrati sulle differenti esigenze connesse all'appartenenza ai diversi profili e ruoli professionali.

Si evidenzia che il CUG ha definito il PAP di recente approvazione.

Alessandria, 23 marzo 2026

Il presidente del CUG

Avv. Diletta Bianco

