



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Ospedaliero Universitaria Sant'Andrea - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2024>

Amministrazione

Azienda Ospedaliero Universitaria Sant'Andrea

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00189

Indirizzo: Via di Grottarossa, 1035 - 1039

Codice Amministrazione: ao_sarm

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Ospedaliere, Aziende Ospedaliere
Universitarie, Policlinici e Istituti di Ricovero e
Cura a Carattere Scientifico Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2017

2017/2019

[piano_azioni_positive_ao_sarm-
triennio_20172019-anno_2017.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ao_sarm-triennio_20172019-anno_2017.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ao_sarm-triennio_20172019-anno_2017.pdf) (14.31 MB)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2024>



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	DIRIGENZA	6	37	44	98	80	1	49	84	100	42
Personale non dirigente	COMPARTO	19	79	153	159	43	63	187	330	365	70
Totale personale		25	116	197	257	123	64	236	414	465	112
Totale % sul personale complessivo		1,24	5,77	9,81	12,79	6,12	3,19	11,75	20,61	23,15	5,57

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	12	23	18	7	1	61	29,90	13,47	29	64	31	18	1	143	70,10	14,09
Tra 3 e 5 anni	7	40	28	13	0	88	33,21	19,43	33	84	42	14	4	177	66,79	17,44
Tra 5 e 10 anni	0	6	10	9	0	25	25,25	5,52	1	17	30	23	3	74	74,75	7,29
Superiore a 10 anni	0	10	97	130	42	279	31,00	61,59	0	22	227	310	62	621	69,00	61,18
Totale	19	79	153	159	43	453			63	187	330	365	70	1015		
Totale %	1,29	5,38	10,42	10,83	2,93	30,86			4,29	12,74	22,48	24,86	4,77	69,14		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	22	29,33	53	70,67	75	5,11

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2024>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
ASSISTENTE SOCIALE	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,14
ASSISTENTE TECNICO	Diploma di scuola superiore	3	75,00	1	25,00	4	0,27
AUSILIARIO SPECIALIZZATO SERVIZIO ECONOMALE	Diploma di scuola superiore	30	50,00	30	50,00	60	4,09
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	31	53,45	27	46,55	58	3,95
COLLABORATORE SANITARIO	Laurea	82	44,32	103	55,68	185	12,60
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO D e DS	Laurea	12	20,69	46	79,31	58	3,95
Assistente Religioso	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,14
Collaboratore tecnico	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	0,34
COMMESSO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,07
OPERATORE TECNICO	Diploma di scuola superiore	12	57,14	9	42,86	21	1,43
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	41	34,45	78	65,55	119	8,11
INFERMIERE	Laurea	215	24,49	663	75,51	878	59,81
Totale personale		453		1015		1468	
Totale % sul personale complessivo		22,55		50,52		73,07	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'analisi dei dati relativi al personale evidenzia una sostanziale omogeneità con i dati dell'anno precedente con un minimo incremento nel personale con età < 50anni.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2024>

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	1	1	0	4	1	7	46,67	0,97	0	0	4	3	1	8	53,33	0,62
Part Time >50%	3	2	1	1	0	7	16,67	0,97	1	4	11	16	3	35	83,33	2,71
Tempo Pieno	21	113	196	252	122	704	36,07	98,05	63	232	399	446	108	1248	63,93	96,67
Totale	25	116	197	257	123	718			64	236	414	465	112	1291		
Totale %	1,24	5,77	9,81	12,79	6,12	35,74			3,19	11,75	20,61	23,15	5,57	64,26		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Smart working	0	0	1	1	2	4	33,33	28,57	0	1	4	2	1	8	66,67	17,02
part-time verticale	1	2	0	4	1	8	25,00	57,14	0	1	6	15	2	24	75,00	51,06
part-time orizzontale	0	0	1	1	0	2	11,76	14,29	0	0	9	5	1	15	88,24	31,91
Totale	1	2	2	6	3	14			0	2	19	22	4	47		
Totale %	1,64	3,28	3,28	9,84	4,92	22,95			0,00	3,28	31,15	36,07	6,56	77,05		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Si evidenzia una discreta adesione al ricorso allo smart working per entrambe i sessi.

Il part time, orizzontale e verticale, usufruito anche dal personale di genere maschile, mostra una prevalenza nel personale di genere femminile.

Il CUG ribadisce la necessità di spazi interni all'Azienda dedicati ai familiari anziani o con disabilità che consentano al personale di gestire meglio e sul luogo di lavoro situazioni difficili. Fra le proposte rinnovate vi è la creazione di una ludoteca che possa accogliere le esigenze di tutto il personale.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2024>

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2486	25,35	7319	74,65	9805	60,09
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	335	15,64	1807	84,36	2142	13,13
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	494	11,31	3875	88,69	4369	26,78
Totale permessi	3315	20,32	13001	79,68	16316	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I permessi giornalieri e i congedi parentali pendono, in valori assoluti e percentuali, dalla parte del personale femminile.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Telelavoro
- Flessibilità oraria
- Possibilità di gestire sul luogo di lavoro situazioni che, altrimenti, richiedono l'assenza dal lavoro stesso

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: **No**

E' stato approvato il codice di condotta ed è in fase di elaborazione la procedura per concretizzare la nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia.

E' stato creato ed è attivo un Punto di Ascolto aziendale volto a offrire ascolto, orientamento, consulenza e sostegno al personale dell'Azienda.

E' stato sviluppato e reso operativo il Gruppo di lavoro multidisciplinare per il ricollocamento del personale con disabilità e prescrizioni.

Procede la formazione continua sul tema della comunicazione, gestione dei conflitti relazionali e benessere organizzativo.

Si sta attivando una nuova indagine conoscitiva sul benessere organizzativo per il quale è stato istituito un apposito gruppo di lavoro multidisciplinare "stress lavoro correlato" (coordinato dal responsabile del servizio prevenzione e protezione), nel

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2024>

quale il CUG è attivamente presente.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria	50	454	1411	1369	276	3560	25,40	100,00	401	1723	3516	4093	722	10455	74,60	100,00
Totale ore	50	454	1411	1369	276	3560			401	1723	3516	4093	722	10455		
Totale ore %	0,36	3,24	10,07	9,77	1,97	25,40			2,86	12,29	25,09	29,20	5,15	74,60		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Il CUG in collaborazione con altri organi valutativi sta pianificando la possibilità di redigere un bilancio di genere e avviare il processo per il riconoscimento della Certificazione per la Parità di Genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Avviso Pubblico l'assunzione a tempo determinato di n. 1 unità di Dirigente Medico disciplina di Pediatria	3	100,00	0	0,00	3	6,38	Uomo
Concorso Pubblico per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n.2 posti di Dirigente Medico disciplina Urologia	3	100,00	0	0,00	3	6,38	Uomo
concorso pubblico per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 posto di Assistente Tecnico ζ Geometra cat. C	3	100,00	0	0,00	3	6,38	Uomo
Avviso Pubblico per l'assunzione a tempo determinato di n. 1 unità di Dirigente Medico disciplina di Ematologia	2	66,67	1	33,33	3	6,38	Uomo
valutazione dell'idoneità di n. 4 Coadiutori Amministrativi	1	33,33	2	66,67	3	6,38	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2024>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Avviso per la manifestazione di interesse per il conferimento di incarichi in qualità di Dirigente Medico disciplina Medicina d'Emergenza - Urgenza e Dirigente Medico disciplina di Medicina Interna	2	66,67	1	33,33	3	6,38	Donna
Procedura concorsuale ai sensi dell'art. 20 c 2 d lgs 75/2017 Dirigente Psicologo	3	100,00	0	0,00	3	6,38	Uomo
manifestazione di interesse per l'assunzione a tempo determinato in qualità di Dirigente Medico disciplina Medicina e Chirurgia D'Accettazione e D'Urgenza	1	33,33	2	66,67	3	6,38	Donna
procedura concorsuale ai sensi dell'art. 20 comma 2 d lgs 75/2017 per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n.2 posti assistente sociale	0	0,00	3	100,00	3	6,38	Donna
Avviso pubblico per il conferimento di incarichi a tempo pieno e determinato in qualità di Dirigente Medico Chirurgia Vascolare	3	100,00	0	0,00	3	6,38	Uomo
Avviso pubblico per il conferimento di n. 1 incarico a tempo determinato in qualità di Dirigente Medico disciplina Radiodiagnostica	3	100,00	0	0,00	3	6,38	
avviso di procedura comparativa per la ricerca di personale per attribuzione di un incarico di prestazione d'opera occasionale su fondi extra lea - Ricerca di n° 1 professionista Laureato in Chimica Clinica Forense e in Chimica e Tecnologia Farmaceutica	1	50,00	1	50,00	2	4,26	Uomo
avviso pubblico di mobilità nazionale tra Aziende ed Enti del Servizio Sanitario	2	66,67	1	33,33	3	6,38	Uomo
Avviso pubblico per il conferimento di incarichi a tempo pieno e determinato in qualità di Dirigente Medico disciplina Cardiologia	3	100,00	0	0,00	3	6,38	Uomo
avviso pubblico per il conferimento di incarichi di natura subordinata a tempo pieno e determinato per la durata di mesi tre	1	33,33	2	66,67	3	6,38	Uomo
Avviso per la manifestazione di interesse di n. 3 incarichi di natura subordinata a tempo pieno e determinato in qualità di Dirigente Medico disciplina Anestesia e Rianimazione	1	33,33	2	66,67	3	6,38	Uomo
	0	0,00	0	0,00	0	--	

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2024>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Totale personale	32		15		47		
Totale % sul personale complessivo	1,59		0,75		2,34		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Le donne sono scarsamente rappresentate nelle commissioni, a volte persino assenti.

La percentuale di presidenza del genere femminile è del 20%.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area degli assistenti ospedalieri	€28670,30	€27859,70	€ -810,60	-2,91
Area degli assistenti universitari	€0,00	€7996,93	€ 7996,93	100,00
Area degli operatori ospedalieri	€26263,80	€25439,40	€ -824,40	-3,24
Area degli operatori universitari	--	€4123,50	€ 4123,50	100,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari ospedalieri	€35416,30	€33889,60	€ -1526,70	-4,50
Area dei professionisti della salute e funzionari universitari	€13149,40	€12266,00	€ -883,40	-7,20
Area del personale di supporto ospedaliero	€23883,30	€23147,70	€ -735,60	-3,18
Dirigenza medica ospedaliera	€87557,10	€81156,40	€ -6400,70	-7,89
Dirigenza medica universitaria	€79066,40	€48272,20	€ -30794,20	-63,79
Dirigenza PTA	€67930,40	€64894,80	€ -3035,60	-4,68
Dirigenza sanitaria ospedaliera	€55219,40	€70569,00	€ 15349,60	21,75
Dirigenza sanitaria universitaria	€21370,30	€30490,50	€ 9120,20	29,91

Permane una netta differenza di retribuzione che potrebbe essere ascritta alla differenza di percentuale nell'usufrutto di part time e permessi ma i dati forniti non consentono una analisi certa.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

E' stata effettuata un'indagine relativa allo stress lavoro correlato con una bassa adesione da parte del personale.

E' stato creato un gruppo di lavoro ad hoc che possa rilevare le criticità e orientare ulteriori indagini conoscitive.

Sono in corso analisi degli spazi lavorativi per la destinazione d'uso, interventi di riqualificazione energetica e adeguamento impiantistico.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

E' stato revisionato il precedente codice etico/comportamentale dell'Azienda.

E' attivo e in continua evoluzione il protocollo sulla gestione degli atti di violenza nei confronti degli operatori sanitari.

E' stato attivato un percorso per le dipendenti in ambito di prevenzione (ambulatorio di ginecologia).

Sono attivi corsi di formazione per la comunicazione.

E' stata creata una biblioteca di scambio (book and crossing) con una buona accoglienza da parte del personale.

Sono attivi tutorial di prevenzione/educazione nutrizionale, posturale e cardiovascolare.

Attivato il progetto Luce Blu, per una valutazione specialistica oculistica del personale.

Attivato il Progetto Donna per la tutela della salute delle lavoratrici attraverso un'azione di prevenzione ginecologica.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2024>

in campo per la loro rimozione

Non sono state denunciate situazioni discriminative al CUG.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Manifestazione di interesse personale

Tipologia di atto: delibera

Data: 22/02/2024

Organo sottoscrittore: Direzione Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
Istituzione sportello di ascolto esperti di settore ove necessario

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Il percorso collaborativo intrapreso lo scorso anno con la direzione aziendale si è rafforzato dando al CUG una maggiore visibilità alla quale hanno contribuito soprattutto alcune iniziative proposte e portate avanti dai singoli componenti dello stesso comitato.

In quest'ottica sono stati realizzati diversi progetti, indicati in altre sezioni di questo documento, e altri sono in fase di costruzione.

È ancora limitata la possibilità di intervento fattivo del CUG in molte dinamiche aziendali che, di fatto, procedono da sole. Rimane ancora poco presente nel personale il senso di appartenenza a una comunità e non sono pervenute richieste di supporto nell'anno in corso.

La formazione specifica nell'ambito delle tematiche inerenti il CUG, per i componenti, procede con difficoltà anche per la mancanza di tempo utile da dedicare all'attività stessa. Infatti, rientrando la partecipazione al CUG nell'orario di lavoro, non sempre è facile gestire i molteplici impegni.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2024>