



Portale CUG

Relazione CUG

Ente Ospedaliero Ospedali Galliera di Genova - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Ente Ospedaliero Ospedali Galliera di Genova

Regione: Liguria

Provincia: GE

Comune: Genova

CAP: 16128

Indirizzo: Mura Delle Cappuccine 14

Codice Amministrazione: eoog_ge

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

2025

2025-2026-2027

[piano_azioni_positive_eoog_ge-
triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_eoog_ge-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/eoog_ge/2025-2026-2027/piano_azi
oni_positive_eoog_ge-
triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_eoog_ge-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf))
(95.09 KB)



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
Personale non dirigente	COMPARTO	38	94	79	136	55	106	193	216	447	111
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA AREA SANITA'	1	41	54	32	38	3	39	76	61	20
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA AREA PTA	0	0	3	4	4	0	0	2	3	2
Totale personale		39	135	136	172	97	109	232	294	511	133
Totale % sul personale complessivo		2,10	7,27	7,32	9,26	5,22	5,87	12,49	15,82	27,50	7,16

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere
Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Il personale in servizio presso l'E.O. Ospedali Galliera di Genova è formato da 1179 donne e 579 uomini. Rispetto all'anno precedente il numero dei dipendenti è diminuito di 88 unità e precisamente di 16 uomini e 104 donne. La ripartizione del personale per genere conferma il dato dell'anno scorso con prevalenza di genere femminile pari al 67%, per gli uomini pari al 32,9%. Negli organi di vertice aziendale il genere femminile è rappresentato dalla Direttrice amministrativa e da una componente del CDA. Rispetto alla ripartizione per genere ed età nei livelli di inquadramento nel personale non dirigenziale, si rileva che sul totale complessivo, per gli uomini il dato maggiore, il 9,26%, è nella fascia di età 51/60, ugualmente per le donne, il 27,50%, nella fascia di età 51/60. Per il titolo di studio, il personale dirigenziale ha laurea magistrale negli uomini per il 46% e 53,7 per le donne.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

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⁾

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⁾
Tempo Pieno	38	130	129	165	96	558	31,96	96,37	105	215	267	473	128	1188	68,04	92,81
Part Time >50%	1	4	7	2	3	17	18,28	2,94	5	11	21	34	5	76	81,72	5,94
Part Time ≤50%	0	1	0	3	0	4	20,00	0,69	0	5	6	5	0	16	80,00	1,25
Totale	39	135	136	170	99	579			110	231	294	512	133	1280		
Totale %	2,10	7,26	7,32	9,14	5,33	31,15			5,92	12,43	15,81	27,54	7,15	68,85		

⁽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⁾
Part-time orizzontale 90	0	0	1	0	0	1	16,67	0,24	0	0	1	4	0	5	83,33	0,52
PART-TIME ORIZZONTALE AL 75%	0	0	2	0	0	2	7,69	0,47	1	6	6	11	0	24	92,31	2,50
PART-TIME ORIZZONTALE AL 70%	0	0	1	0	0	1	25,00	0,24	0	0	0	3	0	3	75,00	0,31
PART-TIME ORIZZONTALE AL 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	3	1	0	5	100,00	0,52
Part-time orizzontale 84,03	1	3	0	0	0	4	50,00	0,95	3	0	1	0	0	4	50,00	0,42
PART-TIME VERTICALE AL 90%	0	0	0	1	0	1	9,09	0,24	0	1	2	5	2	10	90,91	1,04
PART-TIME VERTICALE AL 75%	0	1	0	1	0	2	11,11	0,47	0	2	6	7	1	16	88,89	1,67
PART-TIME VERTICALE AL 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,10
Part-time Verticale 50%	0	1	0	1	0	2	20,00	0,47	1	3	1	3	0	8	80,00	0,83
PART-TIME VERTICALE 66,66%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,24	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME MISTO 33,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,10
PART-TIME MISTO AL 75%	0	0	0	0	1	1	20,00	0,24	0	0	1	2	1	4	80,00	0,42
PART-TIME MISTO 50%	0	0	0	2	0	2	66,67	0,47	0	1	0	0	0	1	33,33	0,10

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	3	10	3	2	18	18,18	4,27	1	24	25	21	10	81	81,82	8,45
Personale che fruiva di orari flessibili	10	82	109	112	74	387	32,71	91,71	19	120	192	366	99	796	67,29	83,00
Totale	11	90	124	120	77	422			25	158	240	423	113	959		
Totale %	0,80	6,52	8,98	8,69	5,58	30,56			1,81	11,44	17,38	30,63	8,18	69,44		

⁽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

Per quanto riguarda la conciliazione vita/lavoro relativa alla flessibilità oraria, telelavoro, lavoro agile e part time, nella tabella soprariportata si evidenzia che ne hanno usufruito il 30,56% degli uomini e il 69,44 delle donne. La fascia di età per gli uomini che ne hanno usufruito maggiormente è da 41 a 50, per le donne d 51 a 60.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1682	25,84	4827	74,16	6509	36,96
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1813	37,38	3037	62,62	4850	27,54
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	377	6,14	5768	93,86	6145	34,89
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	2,78	105	97,22	108	0,61
Totale permessi	3875	22,00	13737	78,00	17612	

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

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

Dalla tabella relativa ai congedi parentali e permessi L.104 si deduce che gli uomini hanno usufruito della L.104 nel 37,3%, mentre le donne hanno usufruito dei permessi orari per congedo parentale nel 97,2 %. Vi sono stati 3875 permessi per gli uomini e 13737 per le donne, come valore assoluto.

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

- Smart working
- Congedi parentali

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**

PTAP 2024/2026

Gli obiettivi generali del Piano sono: 1. implementare il ruolo del CUG, tramite iniziative finalizzate allo sviluppo del benessere lavorativo ed alla formazione/informazione in modo da diffondere maggiore consapevolezza in tema di pari opportunità, mobbing, discriminazione di genere, e stalking; 2. sostenere la collaborazione del CUG anche tramite il confronto e lo scambio di esperienze con altre realtà sanitarie; 3. garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione relativa alla disabilità, al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla religione e alla lingua, favorendo nell'ambito lavorativo le pari opportunità di genere e rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici; 4. promuovere e realizzare iniziative finalizzate a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra i tempi di vita e lavoro, attraverso azioni che consentono di conciliare la vita professionale con la vita familiare, e il miglioramento della qualità dei servizi.

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⁾
Sicurezza	10	82	85	85	62	324	27,57	42,63	35	126	196	383	111	851	72,43	36,46
Aggiornamento professionale	9	95	43	58	37	242	24,30	31,84	57	144	170	324	59	754	75,70	32,31
Manageriale	4	7	20	14	8	53	21,46	6,97	9	29	51	80	25	194	78,54	8,31
CUG	0	1	2	3	2	8	19,51	1,05	0	4	11	13	5	33	80,49	1,41
Violenza di genere	0	2	0	1	0	3	15,00	0,39	0	3	2	8	4	17	85,00	0,73
Privacy, trasparenza e anticorruzione	14	32	34	38	12	130	21,14	17,11	29	73	87	233	63	485	78,86	20,78
Totale ore	37	219	184	199	121	760			130	379	517	1041	267	2334		
Totale ore %	1,20	7,08	5,95	6,43	3,91	24,56			4,20	12,25	16,71	33,65	8,63	75,44		

⁽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**

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⁾	
Borsa di studio da svolgersi presso la S.S.D. Farmacia	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Donna
Borsa di studio da svolgersi presso la S.C. Laboratorio di Istocompatibilità e I.B.M.D.R	3	100,00	0	0,00	3	2,22	Uomo
Borsa di studio in Farmacovigilanza da svolgersi presso la S.S.D. Farmacia	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Donna
Borsa di studio nel profilo di Data Manager da svolgersi presso la S.C. Neurologia	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
Borsa di studio e di ricerca per il programma di ricerca "Tolerant Study" da svolgere c/o la S.C. Oncologia Medica	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
avviso 2 incarichi l.p. ambulatorio psicologia	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
n. 1 incarico libero professionale a titolo gratuito presso la S.C. Oncologia Medica	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
n. 1 incarico libero professionale a titolo gratuito presso la S.C. Oncologia Medica	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
Incarico Libero Professionale per supportare la S.C. Neonatologia	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
Incarico Libero Professionale per supportare il progetto "Urologia Funzionale e Protesica" da svolgersi presso la S.C. Urologia dell'Ente	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
avviso incarichi l.p. per medicina emergenza-urgenza	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
avviso incarico libero professionale per Medico Competente	3	100,00	0	0,00	3	2,22	Uomo
avviso incarico l.p. per medico specializzato in ortopedia e traumatologia	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
avviso direttore S.C. Radiodiagnostica	2	50,00	2	50,00	4	2,96	Uomo
concorso CTP - Ingegnere Gestionale	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
concorso Assistente Tecnico Geometra	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Donna
concorso Operatore Tecnico Specializzato - Edile	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Donna
concorso operatore tecnico specializzato - meccanico	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
concorso operatore tecnico specializzato falegname	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Donna
concorso dirigente medico disciplina anestesia e rianimazione	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
mobilità dirigente medico disciplina ematologia	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Donna
mobilità dirigente medico disciplina chirurgia vascolare	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
avviso 15 septies D.Lgs 502/92 Dirigente Professioni Sanitarie	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
concorso tecnico sanitario di laboratorio biomedico	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
avviso tempo det. educatore professionale	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
avviso ex art. 2 ter D.L. 18/2020 dirigente medico disciplina gastroenterologia	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
avviso direttore S.C. cardiologia	2	50,00	2	50,00	4	2,96	Donna
concorso dirigente medico disciplina chirurgia maxillo-facciale	3	100,00	0	0,00	3	2,22	Uomo
avviso tempo det. infermiere	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Donna
avviso tempo det. CTP data manager	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
concorso tecnico sanitario di radiologia medica	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Donna
concorso tecnico di neurofisiopatologia	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Donna
concorso dirigente medico medicina emergenza-urgenza	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
concorso operatore tecnico specializzato	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
concorso dirigente medico disciplina ematologia	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
mobilità dirigente medico disciplina medicina interna	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
mobilità infermiere	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Donna
mobilità infermiere pediatrico	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Donna
concorso tecnico della prevenzione e protezione ambienti e luoghi di lavoro	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Donna
concorso dirigente medico disciplina direzione medica di presidio ospedaliero	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
mobilità assistente amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
avviso direttore S.C. radiologia vascolare interventistica	2	50,00	2	50,00	4	2,96	Donna
concorso collaboratore amministrativo professionale	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
mobilità coadiutore amministrativo senior	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
Totale personale	63		72		135		
Totale % sul personale complessivo	3,58		4,10		7,68		

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

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

Dalla tabella soprariportata si evince che le donne sono state rappresentate nelle commissioni di concorso 72 volte, gli uomini 63.

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 %
OSS	€1944,65	€1944,65	--	--
Operatore tecnico specializzato	€1822,36	€1822,36	--	--
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	€1822,36	€1822,36	--	--
ASSISTENTE TECNICO	€2045,91	€2045,91	--	--
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	€2045,91	€2045,91	--	--
Collaboratore tecnico professionale	€2219,77	€2219,77	--	--
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	€2219,77	€2219,77	--	--
INFERMIERE	€2498,11	€2498,11	--	--
TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	€2411,55	€2411,55	--	--
fisioterapista	€2319,83	€2319,83	--	--
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE SENIOR	€2798,34	€2798,34	--	--
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE SENIOR	€2798,34	€2798,34	--	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
INFERMIERE SENIOR	€2894,84	€2894,84	--	--
tecnico sanitario di radiologia medica senior	€2890,06	€2890,06	--	--
dirigente medico	€5908,74	€5908,74	--	--
Dirigente Medico Struttura Semplice	€6780,64	€6780,64	--	--
Dirigente Medico Struttura Complessa	€8127,53	€8127,53	--	--
dirigente sanitario non medico	€4805,51	€4805,51	--	--
dirigente sanitario non medico struttura semplice	€6048,57	€6048,57	--	--
dirigente sanitario non medico struttura complessa	€7500,53	€7500,53	--	--
dirigente PTA	€4729,14	€4729,14	--	--
dirigente PTA struttura semplice	€5099,78	€5099,78	--	--
dirigente PTA struttura complessa	€6748,70	€6748,70	--	--

Non vi è alcun differenziale retributivo tra uomo e donna

Sezione 4 - Benessere personale

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

E' stata effettuata l'indagine INAIL a campione nelle strutture dell'Ente da parte del servizio Prevenzione e protezione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Ente ospedaliero "Ospedali Galliera" (istituito come Opera Pia De Ferrari Brignole Sale) deve le sue origini alla munificenza della Marchesa Maria Brignole Sale, Duchessa di Galliera, che lo ha edificato tra il 1877 ed il 1888. Nel corso dei decenni (nel 2018 sono stati celebrati i 130 anni) l'Ente ha conservato una posizione peculiare tra le strutture sanitarie pubbliche, mantenendo la propria personalità giuridica in presenza delle riforme di cui alle leggi n. 132/68, n. 833/78, e, più recentemente, al D. L.vo 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'Ente garantisce a tutti i soggetti assistiti dal Servizio Sanitario nazionale l'accesso ai ricoveri ospedalieri necessari per trattare condizioni patologiche indifferibili che necessitino di interventi diagnostico-terapeutici di emergenza o di urgenza, patologie acute non gestibili in ambito ambulatoriale e/o domiciliare.

L'Ente Ospedaliero attua i "**principi sull'erogazione dei servizi pubblici**" contenuti nella Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27.1.1994:

Eguaglianza: L'erogazione del servizio pubblico deve essere ispirata al principio di eguaglianza dei diritti degli utenti. Le regole riguardanti i rapporti tra utenti e servizi pubblici e l'accesso ai servizi pubblici devono essere uguali per tutti. Nessuna distinzione nell'erogazione del servizio può essere compiuta per motivi riguardanti sesso, razza, lingua, religione ed opinioni politiche. Va garantita la parità di trattamento a parità di condizione e del servizio prestato, sia fra le diverse aree geografiche di utenza, anche quando le stesse non siano agevolmente raggiungibili, sia fra le diverse categorie o fasce di utenti.

Imparzialità: I soggetti erogatori hanno l'obbligo di ispirare i propri comportamenti, nei confronti degli utenti, a criteri di obiettività, giustizia ed imparzialità. In funzione di tale obbligo si interpretano le singole clausole delle condizioni generali e specifiche di erogazione del servizio e le norme regolatrici del settore.

Continuità: L'erogazione dei servizi pubblici, nell'ambito delle modalità stabilite dalla normativa regolatrice di settore, deve essere continua, regolare e senza interruzioni. I casi di funzionamento irregolare o di interruzione del servizio devono essere espressamente regolati dalla normativa di settore. In tali casi, i soggetti erogatori devono adottare misure volte ad arrecare agli utenti il minor disagio possibile.

Diritto di scelta: Ove sia consentito dalla legislazione vigente, l'utente ha diritto di scegliere tra i soggetti che erogano il servizio.

Partecipazione: La partecipazione del cittadino alla prestazione del servizio pubblico deve essere sempre garantita, sia per tutelare il diritto alla corretta erogazione del servizio, sia per favorire la collaborazione nei confronti dei soggetti erogatori.

L'utente ha diritto di accesso alle informazioni in possesso del soggetto erogatore che lo riguardano. Il diritto di accesso è esercitato secondo le modalità disciplinate dalla legge 7 agosto 1990, n. 241.

L'utente può produrre memorie e documenti, prospettare osservazioni e formulare suggerimenti per il miglioramento del servizio. I soggetti erogatori danno immediato riscontro all'utente circa le segnalazioni e le proposte da esso formulate.

I soggetti erogatori acquisiscono periodicamente la valutazione dell'utente circa la qualità del servizio reso, secondo le modalità indicate nel titolo successivo.

Efficienza ed efficacia: Il servizio pubblico deve essere erogato in modo da garantire l'efficienza e l'efficacia. I soggetti erogatori adottano le misure idonee al raggiungimento di tali obiettivi.

Carta etica: E' composta da 11 Capitoli che contengono anche suggerimenti operativi in modo che i professionisti non si sottraggano alle proprie responsabilità e rendano onore alla professione. Tanti suggerimenti e consigli rivolti alla mente, ma soprattutto al cuore di chi lavora. E' indirizzata a tutti i dipendenti dell'Ente e rappresenta il patto tra gli operatori ed i cittadini. Si propone di migliorare la qualità della professione ed il benessere della vita lavorativa tracciando linee guida utili

all'attività quotidiana verso gli utenti interni ed esterni. È uno strumento dinamico, aperto ad ulteriori contributi e a continue integrazioni e modifiche, nel 2025 sarà aggiornato. Non è un codice, pur contendendo precisi indirizzi di comportamento, non contiene leggi, regolamenti o rigide norme su cui attenersi.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Maggior conoscenza delle informazioni circa la presenza della Consigliera di fiducia e della sua attività per i dipendenti con la costruzione di una brochure ad hoc. E' stata implementata la pagina web dedicata alla figura.

Miglioramento delle conoscenze delle principali differenze in medicina di genere con interventi formativi mirati e contenuti nel PFA aziendale.

Miglioramento delle conoscenze per i dipendenti su tematiche relative alle pari opportunità, alla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nomina della Consigliera di Fiducia che è un'esperta con specifica formazione, incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto di molestie morali o sessuali, *mobbing* e discriminazioni sul lavoro.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Selezione in base alle competenze

Tipologia di atto: Provvedimento aziendale

Data: 25/03/2025

Organo sottoscrittore: Direzione generale dell'Ente

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Corso di formazione per componenti CUG

Esiste una sede fisica del cug?: Sì



Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Sito aziendale

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:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Attività

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

- 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?

- Codice di comportamento

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?

- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Rinnovo sottoscrizione con eduteca per i figli dei dipendenti e con ostello per i dipendenti

Campagna di sensibilizzazione contro la violenza di genere: creazione di una panchina rossa posizionata all'interno dell'Ente con la collaborazione di Lyons club Sextum Aeroporto Genova e Liceo artistico Klee Barabino.

Progetto Afisa "L'arte che cura in ospedale" affissione di copie di opere nei reparti e servizi donate da artisti.

Proposta formativa con Prevenzione e protezione contro laviolenza operatori

Considerazioni conclusive

Il CUG ha evidenziato alcuni ambiti sui quali tracciare alcune attività per il 2025:

Mantenere e accrescere la rete di collaborazione avviata con altri CUG di aziende sanitarie, Università ,Comune, Regione;

favorire la nascita dello sportello di ascolto a seguito della analisi dei dati raccolti da Prevenzione e protezione circa lo stress lavoro correlato ;

implementare il sito web nelle pagine dedicate al CUG, rinnovandole ed adeguando le stesse con contenuti necessari a facilitare i dipendenti ad una visione delle competenze e dei compiti del comitato.

Si dovrà assicurare il potenziamento del ruolo del Comitato all'interno dell'Ente e favorire un organizzato collegamento tra CUG e vertice dell'Amm.ne.

Si rende necessario operare per garantire al Comitato, attraverso la piena attuazione alla direttiva 2/2019, lo spazio di azione e l'autonomia definite dalla normativa.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ente-ospedaliero-ospedali-galliera-di-genova-2025>