



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Policlinico Umberto I - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Azienda Policlinico Umberto I

Acronimo: PUI

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00161

Indirizzo: Viale Del Policlinico, 155

Codice Amministrazione: apui_058

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

2023 2025-2027

2023-2025 [piano_azioni_positive_apui_058-triennio_2025-2027-anno_.pdf](#)
[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_apui_058-triennio_2025-2027-anno_.pdf\) \(2.83 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_apui_058-triennio_2025-2027-anno_.pdf)

[piano_azioni_positive_apui_058-triennio_2023-2025-anno_.pdf](#)
[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_apui_058-triennio_2023-2025-anno_.pdf\) \(1.85 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_apui_058-triennio_2023-2025-anno_.pdf)



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
	AREA SANITA'	5	137	109	147	270	2	181	184	185	205
	COMPARTO	50	215	140	372	284	209	501	334	891	395
	FUNZIONI LOCALI	0	0	6	7	7	0	0	2	18	20
Totale personale		55	352	255	526	561	211	682	520	1094	620
Totale % sul personale complessivo		1,13	7,22	5,23	10,79	11,51	4,33	13,99	10,66	22,44	12,72

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽³⁾		
Inferiore a 3 anni	29	104	40	38	6	217	31,31	20,81	108	181	99	74	14	476	68,69	20,43
Tra 3 e 5 anni	21	88	34	18	1	162	24,88	15,53	101	273	82	29	4	489	75,12	20,99
Tra 5 e 10 anni	0	23	16	42	24	105	38,04	10,07	0	45	36	61	29	171	61,96	7,34
Superiore a 10 anni	0	0	50	274	235	559	31,89	53,60	0	2	117	727	348	1194	68,11	51,24
Totale	50	215	140	372	266	1043			209	501	334	891	395	2330		
Totale %	1,48	6,37	4,15	11,03	7,89	30,92			6,20	14,85	9,90	26,42	11,71	69,08		

⁽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⁾
	Inferiore al Diploma superiore	165	36,67	285	63,33	450	12,78
	Diploma di scuola superiore	131	32,27	275	67,73	406	11,53

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Laurea	765	28,69	1901	71,31	2666	75,70
Totale personale		1061		2461		3522	
Totale % sul personale complessivo		--		--		--	

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

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

Si premette che i dati forniti dall'Amministrazione sono parziali in quanto desunti dal Conto Annuale relativo al solo personale ospedaliero (SSN).

La nostra Azienda è Ospedaliero Universitaria: non sono resi noti i dati relativi al personale universitario. Pertanto le valutazioni di genere e pari opportunità sono solo parziali.

Dei dati ospedalieri inseriti si osserva che :

Il 35,87% dei dipendenti risultano essere uomini, mentre il 64,13 % sono donne.

In una popolazione prevalentemente femminile è rilevante assumere un linguaggio consapevole del rispetto di genere.

Il 24,6% dei dipendenti sono donne di età compresa tra i 30 e i 50 anni, per le quali assume particolare rilevanza la conciliazione casa-lavoro.

Il 24,2% del personale ha un'età superiore ai 60 anni.

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 ⁽²⁾
Tempo Pieno	55	351	254	519	558	1737	36,05	99,31	209	679	515	1063	615	3081	63,95	98,53
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	0,10
Part Time >50%	0	1	1	7	3	12	21,82	0,69	2	3	4	29	5	43	78,18	1,38
Totale	55	352	255	526	561	1749			211	682	520	1094	620	3127		
Totale %	1,13	7,22	5,23	10,79	11,51	35,87			4,33	13,99	10,66	22,44	12,72	64,13		

⁽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⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	1	1	7	3	12	20,69	100,00	2	3	5	31	5	46	79,31	100,00
Totale	0	1	1	7	3	12			2	3	5	31	5	46		
Totale %	0,00	1,72	1,72	12,07	5,17	20,69			3,45	5,17	8,62	53,45	8,62	79,31		

⁽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

L'1,2% del personale usufruisce del part-time.

La modalità risulta, dunque, di difficile accesso o difficilmente conciliabile con le esigenze di vita privata.

Del personale che fruisce del part-time >50% il 87,2% sono donne e il 21,8% sono uomini.

La fascia di età in cui è maggiormente richiesto il part-time è tra i 50 e i 60 anni.

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	6119	25,69	17699	74,31	23818	64,14
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1873	43,53	2430	56,47	4303	11,59
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1098	12,30	7829	87,70	8927	24,04
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	2,25	87	97,75	89	0,24
Totale permessi	9092	24,48	28045	75,52	37137	

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

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

Il 75,5% dei permessi usufruiti come congedo parentale o permessi ai sensi della L 104/92 sono utilizzati da dipendenti donne in relazione agli oneri di care-giver extralavorativi.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time

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 No
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

SONO STATE EROGATE 3 EDIZIONI DI FORMAZIONE SULLA "VIOLENZA CONTRO LE DONNE: STRUMENTI E PROCEDURE" DI 3 GIORNATE CIASCUNA, ACCREDITATE PRESSO AGENAS.

AZIONE PREVISTA NEL PAP 2023/2025

Estratto da Delibera n. 135 del 11.02.2025: Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Le azioni proposte dal Comitato, volte alla promozione di comportamenti che favoriscano il rispetto reciproco, delle persone e dell'ambiente, sono:

- a) lo svolgimento di indagini qualitative sui temi di Benessere organizzativo, Parità di genere, e Conciliazioni vita privata-lavoro, per conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, per rilevare la loro percezione delle pari opportunità, anche con attenzione al genere, alla maternità, alle discriminazioni sul lavoro, alle persone fragili. Questa azione costituisce la premessa per il ciclo di lavoro del nuovo CUG e riguarda il miglioramento del benessere organizzativo mediante la conduzione di cicliche indagini sul benessere organizzativo, la successiva analisi dei risultati e l'elaborazione di un Piano per il Miglioramento del Benessere organizzativo. La proposta mira a introdurre per la prima volta un ciclo biennale di svolgimento dell'indagine che consenta all'Amministrazione e al CUG di individuare tempestivamente le eventuali aree di criticità rilevate e di attuare misure che ne favoriscano il graduale superamento;
- b) lo svolgimento di attività di laboratorio per imparare a gestire lo stress personale, proseguendo con i corsi svolti nel 2023 con professionisti della salute mentale;
- c) la redazione e adozione di un Codice di Condotta;
- d) l'adesione all'iniziativa "Riforma-Mentis" promossa da Funzione Pubblica e Formez PA come formazione obbligatoria per il personale aziendale;
- e) supporto del CUG all'attività della Consigliera/e di Fiducia, con funzione di mediazione, prevenzione e/o risoluzione di conflitti;
- f) la promozione dei principi di sostenibilità affinché l'intera Amministrazione si impegni nell'adozione di un modello produttivo in grado di contemplare obiettivi di tutela ambientale, benessere sociale, economia sostenibile per un "Policlinico Ecosostenibile", attivando un circolo virtuoso di iniziative volte a sensibilizzazione e sviluppare una cultura di sostenibilità ambientale.

Per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere, gli strumenti e le azioni individuate dal Comitato Unico di Garanzia prevedono:

l'istituzione di uno Sportello Anti Violenza per donne e minori,
la sensibilizzazione, per l'emersione della molestia e della violenza nei luoghi di lavoro, attraverso l'informazione e la formazione rivolta a tutto il personale aziendale (circa 5.000 dipendenti) sul fenomeno: dinamiche e caratteristiche, procedure assistenziali, riconoscimento dei segnali, ruolo e funzioni della rete territoriale antiviolenza attraverso corsi specialistici qualificati, tenuti da esperte/i specializzate/i;
la partecipazione a tavoli di sviluppo per la prevenzione e la gestione delle aggressioni nei luoghi di lavoro;
l'adesione a campagne di sensibilizzazione, come ad esempio quella di "Posto Occupato" campagna contro ogni violenza di genere 365 giorni l'anno, la panchina rossa, ecc.;
l'istituzione della figura del Disability Manager (delibera del Direttore Generale n. 796 del 05/10/2023).

Conciliazione Vita Privata- Lavoro

Per una maggior qualità di vita personale e lavorativa, la Direzione e il CUG intendono:

- a) migliorare la "Mobilità casa-lavoro" coinvolgendo il Mobility Manager per individuare soluzioni in grado di favorire sia coloro che sono costretti a far ricorso all'utilizzo del mezzo privato di trasporto sia coloro che utilizzano i mezzi pubblici;
- b) agevolare tutti gli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore consente, incluso lo smart working, orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, garantendo al personale che documenti gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza (Direttiva 29.12.2023 Ministro per la PA);
- c) consentire la fruizione del Nido-Sapienza e del Centro Estivo anche al personale ospedaliero,
- d) svolgere attività di informazione al personale sui servizi di cura aziendali e promuovere iniziative rivolte all'attenzione della propria salute;
- e) individuare opportunità di convenzionamento per agevolazioni riservate al personale.

Ancora: l'applicazione aziendale delle Linee Guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni, l'adozione di un Regolamento aziendale sul Linguaggio di Genere e l'adozione del Bilancio di Genere.

Lato Formazione:

Corso di formazione e informazione sul Comitato Unico di Garanzia rivolto a tutto il personale

Corso di formazione specialistico obbligatorio sul fenomeno della violenza

Corso di formazione specialistico per la gestione dello stress individuale

Corso di autoformazione online, da rendere obbligatoria, "Riforma-Mentis".

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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		

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⁾
Total ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale		
Commissione		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
		0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale		0		0		0		
Totale % sul personale complessivo		--		--		--		

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

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

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 SANITA'	€37435,40	€37064,60	€ -370,80	-1,00
COMPARTO	€16022,50	€15805,00	€ -217,50	-1,38
FUNZIONI LOCALI	€27727,90	€33394,20	€ 5666,30	16,97

Le differenze economiche nei due generi nelle aree sanità e comparto non appaiono significative e verosimilmente risentono della differenza di anzianità nei sottogruppi.

Nell'area Funzioni locali il differenziale retributivo a favore delle donne è verosimilmente correlabile alla anzianità dei soggetti.

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?: Non so

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

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

Il CUG ha proposto e promosso l'apertura degli sportelli di ascolto e counselling.

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

Il CUG ha promosso l'adeguamento dell'Azienda con l'istituzione della figura del consigliere/a di fiducia.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Il CUG ha esaminato il Piano della Performance 2025 e l'Atto Aziendale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Policlinico Umberto I, al fine di valutare l'effettiva integrazione della dimensione di genere e dei principi di pari opportunità all'interno del ciclo della performance organizzativa.

1. Presenza di obiettivi nel Piano della Performance

Nel Piano della Performance 2025 sono individuate sei aree strategiche aziendali – tra cui incremento della produzione, uso efficiente delle risorse, appropriatezza, qualità – orientate principalmente al miglioramento dell'efficienza e della produttività. Tuttavia, non risultano esplicitamente inseriti obiettivi o indicatori riconducibili alla promozione delle pari opportunità, al benessere lavorativo, alla valorizzazione delle diversità o alla conciliazione vita-lavoro.

2. Collegamento tra performance e pari opportunità

Non è attualmente previsto un collegamento sistematico tra gli obiettivi di performance e le tematiche della parità di genere. Il sistema di valutazione della performance non contempla indicatori specifici o target riferibili alla rappresentanza di genere nei ruoli decisionali, alla riduzione dei gap, al clima organizzativo o alla conciliazione dei tempi vita privata e lavoro.

3. Coerenza con l'Atto Aziendale

L'Atto Aziendale definisce tra i valori fondanti dell'Azienda la centralità della persona, l'equità, la trasparenza, la promozione del benessere lavorativo, la qualità della vita, l'inclusione e il rispetto delle diversità. Inoltre, l'art. 9.7 sancisce il ruolo strategico del CUG come organismo di promozione, monitoraggio e proposta in materia di pari opportunità, benessere, contrasto a discriminazioni e mobbing, conciliazione e stili di vita sani.

4. Scostamenti e criticità rilevate

Si evidenzia uno scostamento tra i principi ispiratori e valoriali enunciati nei documenti aziendali e la loro effettiva traduzione in obiettivi operativi e misurabili. L'assenza di raccolta sistematica di dati disaggregati per genere, profilo, età o condizione contrattuale limita la possibilità di attuare un monitoraggio efficace dell'impatto organizzativo in ottica inclusiva.

Raccomandazioni del CUG

Alla luce di quanto rilevato, il CUG raccomanda di:

- Integrare nei futuri Piani della Performance obiettivi e indicatori riferiti alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e al benessere organizzativo;
- Rafforzare il sistema informativo e la raccolta di dati disaggregati per monitorare il divario di genere e gli effetti delle politiche aziendali;
- Coinvolgere formalmente il CUG nei processi di valutazione e definizione degli obiettivi di performance;
- Valorizzare il ruolo del CUG come previsto dall'Atto Aziendale, attivando percorsi formativi, progettualità interne e iniziative di sensibilizzazione coerenti con i valori dichiarati.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: provvedimento del Direttore Generale

Tipologia di atto: Deliberazione

Data: 07/04/2022

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: corso violenza sulle donne: strumenti e procedure finanziato da Regione Lazio

corso di fotografia per i dipendenti

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug@policlinicoumberto1.it, cartella condivisa CUG su file server

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
11

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
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

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

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

Considerazioni conclusive

Si premette che i dati forniti dall'Amministrazione sono parziali in quanto desunti dal Conto Annuale relativo al solo personale ospedaliero (SSN).

La nostra Azienda è Ospedaliero Universitaria: non sono resi noti i dati relativi al personale universitario. Pertanto le valutazioni di genere e pari opportunità sono solo parziali.

L'amministrazione ha recepito nel PIAO 2025-2027 (delibera 135 dell'11 febbraio 2025) tutte le proposte promosse dal CUG così come riportato nella sezione 3 Azione da realizzare del format 1.

Il CUG nel 2024 ha promosso ed attuato con l'associazione del terzo settore "Differenza Donna" un corso di formazione anche in FAD sulla violenza contro le donne: strumenti e procedure (accreditato AGENAS), secondo le linee guida del Ministeriali.

Il CUG ha sostenuto l'avvio delle procedure selettive per il conferimento dell'incarico del "Consigliere/a di Fiducia".

Il CUG ha promosso e sostenuto l'attivazione dello Sportello Antiviolenza dal 1 marzo 2024.

L'assenza di raccolta sistematica di dati disaggregati per genere, profilo, età o condizione contrattuale limita la possibilità di attuare un monitoraggio efficace dell'impatto organizzativo in ottica inclusiva.

Alla luce di quanto rilevato, il CUG raccomanda di:

- Integrare nei futuri Piani della Performance obiettivi e indicatori riferiti alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e al benessere organizzativo;
- Rafforzare il sistema informativo e la raccolta di dati disaggregati per monitorare il divario di genere e gli effetti delle politiche aziendali;
- Coinvolgere formalmente il CUG nei processi di valutazione e definizione degli obiettivi di performance;
- Valorizzare il ruolo del CUG come previsto dall'Atto Aziendale, attivando percorsi formativi, progettualità interne e iniziative di sensibilizzazione coerenti con i valori dichiarati.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-policlinico-umberto-i-2025>