



Portale CUG

Relazione CUG

# Ente Ospedaliero Ospedali Galliera di Genova - 2026

*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
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Sanitaria	1	42	53	35	31	1	39	70	62	23
Dirigente di livello non generale	Dirigenza PTA	0	0	2	3	6	0	0	2	4	2
Personale non dirigente		37	92	75	131	58	123	184	204	449	114
Totale personale		38	134	130	169	95	124	223	276	515	139
Totale % sul personale complessivo		2,06	7,27	7,05	9,17	5,15	6,73	12,10	14,98	27,94	7,54

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale in servizio presso l'E. O. Ospedali Galliera di Genova è formato da 1277 donne e 566 uomini. Rispetto all'anno precedente il numero dei dipendenti è aumentato di 85 unità come segue: si è registrato un incremento di +98 donne e una riduzione di -13 uomini. La ripartizione del personale per genere conferma il dato dell'anno scorso con prevalenza di genere femminile pari al 69,3%, per gli uomini pari al 30,7 %. Negli organi di vertice aziendale il genere femminile è rappresentato dalla Direttrice Amministrativa e da una componente del Consiglio di Amministrazione. 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 9,17%, è nella fascia di età 51/60, ugualmente per le donne, il 27,94% è nella fascia di età 51/60.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	50	139	131	170	109	599	31,23	97,40	151	241	275	495	157	1319	68,77	93,61
Part Time ≤50%	0	0	0	1	1	2	12,50	0,33	0	4	5	4	1	14	87,50	0,99
Part Time >50%	0	2	4	4	4	14	15,56	2,28	4	13	17	37	5	76	84,44	5,39
Totale	50	141	135	175	114	615			155	258	297	536	163	1409		
Totale %	2,47	6,97	6,67	8,65	5,63	30,39			7,66	12,75	14,67	26,48	8,05	69,61		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	2	4	5	5	16	15,09	3,94	4	17	22	41	6	90	84,91	24,32
PART-TIME VERTICALE AL 75%	1	0	3	1	5	10	30,30	2,46	2	6	6	9	0	23	69,70	6,22
PART-TIME VERTICALE AL 90%	0	1	0	1	0	2	18,18	0,49	0	0	2	4	3	9	81,82	2,43

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PART-TIME VERTICALE AL 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,27
PART-TIME VERTICALE AL 50%	0	0	0	0	1	1	10,00	0,25	0	3	3	2	1	9	90,00	2,43
PART-TIME VERTICALE AL 70%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,25	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE AL 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,27
Part time orizzontale >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,27
PART-TIME ORIZZONTALE AL 90,27%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	1	8	1	12	100,00	3,24
PART-TIME ORIZZONTALE AL 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	0	4	100,00	1,08
PART-TIME ORIZZONTALE AL 75%	0	0	3	0	1	4	14,81	0,99	1	5	6	10	1	23	85,19	6,22
PART-TIME MISTO AL 50%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,25	0	1	0	0	0	1	50,00	0,27
Part time misto al 75 %	0	0	0	0	2	2	25,00	0,49	1	1	4	0	0	6	75,00	1,62
Smart working	0	6	4	6	1	17	21,79	4,19	1	13	19	20	8	61	78,21	16,49
Personale che fruiva di orari flessibili	10	82	94	103	63	352	73,18	86,70	21	11	6	1	90	129	26,82	34,86
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>91</b>	<b>109</b>	<b>117</b>	<b>78</b>	<b>406</b>			<b>30</b>	<b>59</b>	<b>72</b>	<b>99</b>	<b>110</b>	<b>370</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,42</b>	<b>11,73</b>	<b>14,05</b>	<b>15,08</b>	<b>10,05</b>	<b>52,32</b>			<b>3,87</b>	<b>7,60</b>	<b>9,28</b>	<b>12,76</b>	<b>14,18</b>	<b>47,68</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 sopra riportata si evidenzia che ne hanno usufruito il 52,3 % degli uomini e il 47,7% delle donne. La fascia di età per gli uomini che ne hanno usufruito maggiormente è da 51 a 60 anni (pari al 15,08%), per le donne nella fascia di età superiore a 60 anni (pari al 14,18%).

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1637	27,55	4305	72,45	5942	38,71
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1930	43,69	2487	56,31	4417	28,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	386	7,89	4507	92,11	4893	31,88
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	6	6,19	91	93,81	97	0,63
Totale permessi	3959	25,79	11390	74,21	15349	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dalla tabella relativa ai congedi parentali e permessi L. 104/92 per genere, si evince una maggiore fruizione degli istituti in esame da parte genere femminile.

Gli uomini risultano aver, infatti, usufruito:

- dei permessi ex L. 104/92: (i) ad ore nel 43,7%; (ii) giornalieri nel 27,5%;
- dei congedi parentali: (i) ad ore nel 6,2%, (ii) giornalieri nel 7,9%

le donne risultano aver, invece, usufruito:

- dei permessi ex L. 104/92: (i) ad ore nel 56,3; (ii) giornalieri nel 72,4%;
- dei congedi parentali: (i) ad ore nel 94%, (ii) giornalieri nel 92,1%

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 2025/2027

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	191	628	402	458	218	1897	27,76	22,44	340	985	1114	1974	523	4936	72,24	21,17
Aggiornamento professionale	406	1786	1810	1681	875	6558	26,30	77,56	1693	3415	3761	7283	2225	18377	73,70	78,83
Totale ore	597	2414	2212	2139	1093	8455			2033	4400	4875	9257	2748	23313		
Totale ore %	1,88	7,60	6,96	6,73	3,44	26,61			6,40	13,85	15,35	29,14	8,65	73,39		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
borsa di studio data manager	1	33,33	2	66,67	3	2,38	Uomo
borsa di studio microcitemia	1	33,33	2	66,67	3	2,38	Donna
avviso co.li.pro. medicina fisica e riabilitazione	1	33,33	2	66,67	3	2,38	Uomo
avviso co.li.pro.data manager	0	0,00	0	0,00	0	--	
avviso co.li.pro. fisioterapista	0	0,00	3	100,00	3	2,38	Donna
avviso colipro psicologo	0	0,00	3	100,00	3	2,38	Donna
avviso colipro psicologo	0	0,00	3	100,00	3	2,38	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
avviso n. 2 colipro psicoterapeuta	1	33,33	2	66,67	3	2,38	Donna
avviso n. 2 colipro psicoterapeuta	1	33,33	2	66,67	3	2,38	Donna
avviso n. 2 colipro psicoterapeuta	1	33,33	2	66,67	3	2,38	Donna
avviso colipro amministrativo comparto	0	0,00	3	100,00	3	2,38	Donna
avviso colipro fisioterapista	0	0,00	3	100,00	3	2,38	Donna
avviso colipro medicina legale	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Donna
avviso colipro medicina emergenza-urgenza	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Donna
avviso data manager	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
avviso colipro medici medicina urgenza	1	33,33	2	66,67	3	2,38	Donna
concorso dirigente medico cardiologia	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
concorso medicina emergenza-urgenza	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
concorso coadiutore amministrativo senior legge 68/99	1	33,33	2	66,67	3	2,38	Uomo
concorso tecnico sanitario di laboratorio biomedico	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Donna
avviso tempo determinato dirigente medico geriatra	1	33,33	2	66,67	3	2,38	Uomo
concorso dirigente medico medicina interna	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
concorso dirigente medico gastroenterologia	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
concorso dirigente medico geriatria	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
concorso collaboratore tecnico professionale	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
concorso collaboratore amministrativo professionale	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
avviso tempo determinato collaboratore tecnico professionale	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
concorso assistente tecnico	1	33,33	2	66,67	3	2,38	Donna
avviso tempo determinato tecnico sanitario laboratorio biomedico	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Donna
avviso tempo determinato infermiere	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
concorso dirigente medico trasfusionale	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
concorso dirigente medico malattie infettive	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
concorso dirigente medico oncologia	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
avviso mobilità collaboratore tecnico professionale	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
avviso mobilità collaboratore amministrativo professionale	0	0,00	3	100,00	3	2,38	Donna
avviso mobilità infermieri	1	33,33	2	66,67	3	2,38	Donna
avviso tempo determinato dirigente medico medicina emergenza-urgenza	0	0,00	3	100,00	3	2,38	Donna
avviso tempo determinato dirigente professioni sanitarie	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
concorso dirigente medico farmacologia e tossicologia	1	33,33	2	66,67	3	2,38	Uomo
concorso collaboratore tecnico professionale	1	33,33	2	66,67	3	2,38	Donna
avviso tempo determinato tecnico sanitario di radiologia	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
avviso tempo determinato infermieri	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
avviso mobilità infermiere pediatrico	2	66,67	1	33,33	3	2,38	Uomo
Totale personale	57		69		126		
Totale % sul personale complessivo	3,09		3,74		6,84		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dalla tabella sopra riportata si evince che le donne sono state rappresentate nelle commissioni di concorso 69 volte, gli uomini 57 volte.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 operatori ruolo socio sanitario	€2017,20	€2017,20	--	--
area degli operatori ruolo pta	€1887,76	€1887,76	--	--
area degli assistenti pta	€2110,90	€2110,90	--	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
area del professionisti della salute e funzionari ruolo tecnico e amministrativo	€2287,81	€2287,81	--	--
INFERMIERE	€2579,47	€2579,47	--	--
tecnico di radiologia	€2489,27	€2489,24	€ -0,03	--
tecnico di laboratorio e fisioterapista	€2397,52	€2397,52	--	--
Cat. DS ruolo amministrativo e tecnico	€2858,74	€2858,74	--	--
cat. DS Infermiere	€2968,39	€2968,39	--	--
cat. Ds Tecnico di radiologia	€3000,55	€3000,55	--	--
Dirigente Medico	€5943,67	€5943,67	--	--
Dirigente Medico Struttura Semplice	€6815,57	€6815,57	--	--
Dirigente Medico Struttura Complessa	€8162,46	€8162,46	--	--
dirigente sanitario non medico	€4840,61	€4840,61	--	--
dirigente sanitario non medico struttura semplice	€6083,67	€6083,67	--	--
dirigente sanitario non medico struttura complessa	€7535,63	€7535,63	--	--
dirigente PTA	€4764,24	€4764,24	--	--
dirigente PTA struttura semplice	€5134,88	€5134,88	--	--
dirigente PTA struttura complessa	€6783,80	€6783,80	--	--

Fatta eccezione per la figura di tecnico di radiologia con riferimento alla quale si registra un divario economico di € 0,03 sulla retribuzione netta media delle donne (pari a € 2.489,24 contro € 2.489,27 riferita agli uomini), non si registrano differenziali retributivi tra uomo e donna.

## 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? **No**

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 magnificenza della Marchesa Maria Brignole Sale, Duchessa di Galliera, che lo ha edificato tra il 1877 e il 1888.

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 on 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 27.01.1994;

**"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 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 tra 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 e 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 gli 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"**: è 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 e il benessere della vita lavorativa tracciando linee guida utili all'attività quotidiana verso gli utenti interni ed esterni. E' uno strumento dinamico, aperto a ulteriori contributi e a continue integrazioni e modifiche. Non è un codice e non contiene leggi, bensì precisi indirizzi di comportamento.

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

Maggior conoscenza delle informazioni circa la presenza della figura della Consigliera di Fiducia e della sua attività per i dipendenti. E' in corso di implementazione la pagina web dedicata alla figura, e al CUG in genere.

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

La Consigliera di Fiducia nominata dall'Ente è una professionista esperta con specifica formazione, incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti destinatari di molestie, mobbing e/o discriminazioni sul lavoro.

Con riferimento al periodo in esame il Comitato Unico di Garanzia non ha avuto evidenza di situazioni di discriminazione/mobbing.

## 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: 07/04/2025

Organo sottoscrittore: Direzione generale dell'Ente

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 di formazione per componenti CUG

---

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : sito istituzionale dell'Ente

---

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?

- nel corso del 2025 il CUG non è stato chiamato a formulare pareri

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

formazione specifica su: MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO: PREVENZIONE, CONTRASTO E MODELLI DI INTERVENTO e Diversità, e

Erogazione nel corso del 2025, in continuità con la formazione già avviata nel 2024, del corso di formazione dal titolo "la prevenzione e la gestione degli episodi di violenza nei confronti degli operatori in sanità", con tipologia FAD. Il corso è stato accreditato ai fini ECM con n° di accreditamento regionale ECMPG15476 e crediti assegnati n. 3.

---

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

Sensibilizzazione dei componenti del CUG riguardo al tema dell'aggiornamento formativo, promuovendo occasioni di confronto con altre realtà organizzative. In questo contesto, è stata offerta l'opportunità ai componenti del CUG di partecipare in data 09/10/25 ad un corso di formazione organizzato in collaborazione tra il CUG dell'Università degli Studi di Genova e il CUG di Aliseo.

---

Convenzioni a beneficio del personale

Rinnovo, in continuità con gli anni precedenti, della convenzione con Eduteca (erogatrice di servizio di babysitting, in prossimità dell'Ente, a favore di bambini di età compresa tra i 0 e i 9 anni) che prevede l'applicazione di scontistica a favore dei dipendenti.

---

Considerazioni conclusive

Il CUG ha evidenziato alcuni ambiti sui quali tracciare alcune attività per il 2026:

mantenere e accrescere la rete di collaborazione avviata con altri CUG di Aziende Sanitarie, Università, Regione;

implementare il sito web istituzionale dell'Ente nelle pagine dedicate al CUG, rinnovandole e 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 vertici dell'Amministrazione.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ente-ospedaliero-ospedali-galliera-di-genova-2026>