

Relazione del Comitato Unico di Garanzia Ausl Toscana Centro

RELAZIONE ATTIVITA' ANNO 2023

Ai vertici dell'Amministrazione Ausl
Toscana Centro

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei
Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Azienda USL Toscana Centro

Acronimo:	AUSL TC
Regione:	Toscana
Provincia:	FI
Comune:	Firenze
CAP:	50122
Indirizzo:	Piazza Santa Maria Nuova, 1
Codice Amministrazione:	AUSLTC
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Aziende Sanitaria
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Premessa

L'Azienda USL Toscana Centro si impegna a garantire la prevenzione e il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione sul luogo di lavoro e a favorire il benessere sia organizzativo che dei lavoratori, attraverso la promozione della cultura delle pari opportunità e del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Per gli scopi di cui sopra si avvale di strumenti di promozione e tutela nonché di monitoraggio e gestione delle criticità e problematiche connesse. Tra gli strumenti si sottolinea il ruolo del Comitato Unico di Garanzia aziendale (**CUG**), ricostituito e rinnovato con Delibera DG n. 114/2023.

Il **CUG** supporta e promuove la creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Il **Comitato** svolge la sua attività attraverso l'esercizio di compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze che la legge, i contratti collettivi e le altre disposizioni, stabiliscono.

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del **Comitato Unico di Garanzia** previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*".

Finalità della Relazione

La presente relazione ha un duplice obiettivo:

- fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione
- costituire uno strumento utile per la promozione delle azioni di benessere organizzativo e per la verifica dello stato di attuazione di quelle già inserite nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) adottato dall'amministrazione.

Compito del **CUG** è raccogliere, analizzare e mettere in relazione i dati provenienti dai vari ambiti interni alla propria organizzazione e gli atti aziendali che interessano le aree di competenza, per trarne conclusioni sull'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata:

- SEZIONE 1 all'analisi dei dati sul personale raccolti dagli uffici Risorse Umane sulla distribuzione del personale per genere e sulle carriere.
- SEZIONI da 2 a 5: alla descrizione delle azioni aziendali inerenti la promozione di principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni. Queste azioni rappresentano il patrimonio aziendale che potrà essere oggetto di riflessione, collaborazione e condivisione da parte del Comitato in funzione della programmazione aziendale.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

In questa sezione è presente un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), qualifica/profilo, livello, dirigenza e incarichi di direzione.

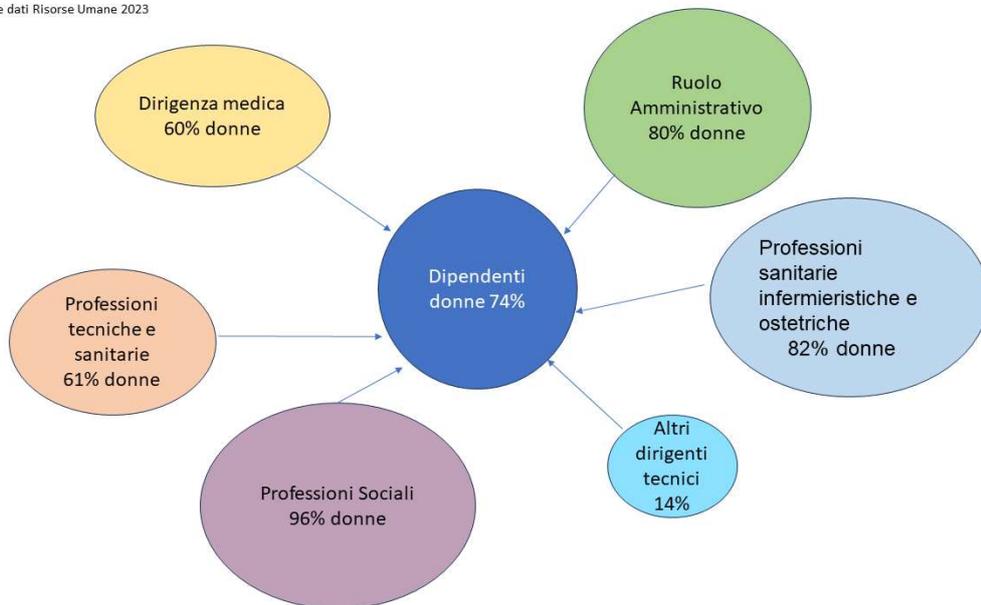
Tabella 1 - Distribuzione del personale per aree professionali omogenee e genere. Valori assoluti e percentuali

PERSONALE AL 31/12/2023	Unità Totali	femmine	maschi	% femmine	% maschi
PROFESSIONI SANITARIE OSS/ INFERMIERISTICHE E OSTETRICHE	8273	6762	1511	82%	18%
DIRIGENZA MEDICA	2837	1693	1144	60%	40%
PROFESSIONI TECNICHE SANITARIE	2594	1583	1011	61%	39%
PROFESSIONI SOCIALI	219	211	8	96%	4%
RUOLO AMMINISTRATIVO	1312	1050	262	80%	20%
ALTRI DIRIGENTI	44	6	38	14%	86%
TOTALE	15280	11305	3975	74%	26%

Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL TC

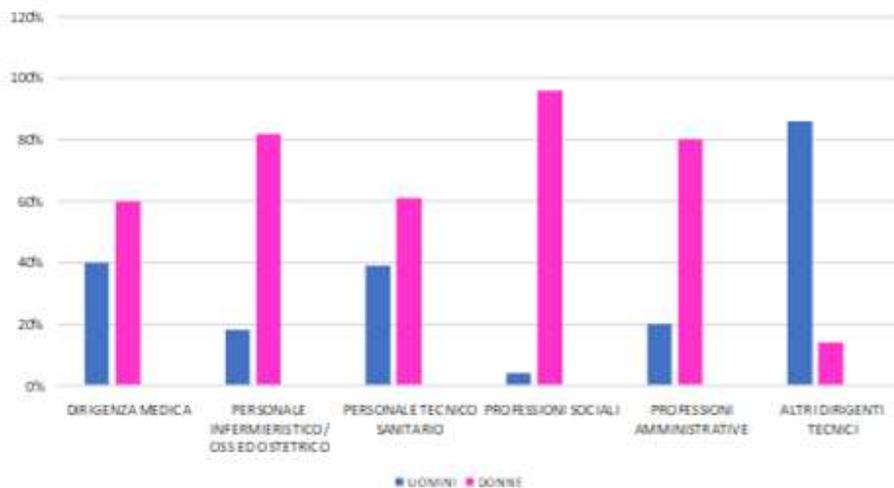
Grafico 1 - Rappresentazione della presenza femminile in Azienda USL Toscana Centro per genere

Elaborazione dati Risorse Umane 2023



Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL TC

Grafico 2 Dati prevalenza genere AUSL TC



Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL TC

Commento alla Tabella 1 e Grafici 1 e 2:

L' AUSLTC, al 31/12/2023, conta un totale di **15.280** dipendenti.

Dai dati forniti dagli uffici delle risorse umane risulta un numero di circa **11.300** dipendenti di genere femminile e di circa **4000** dipendenti di genere maschile.

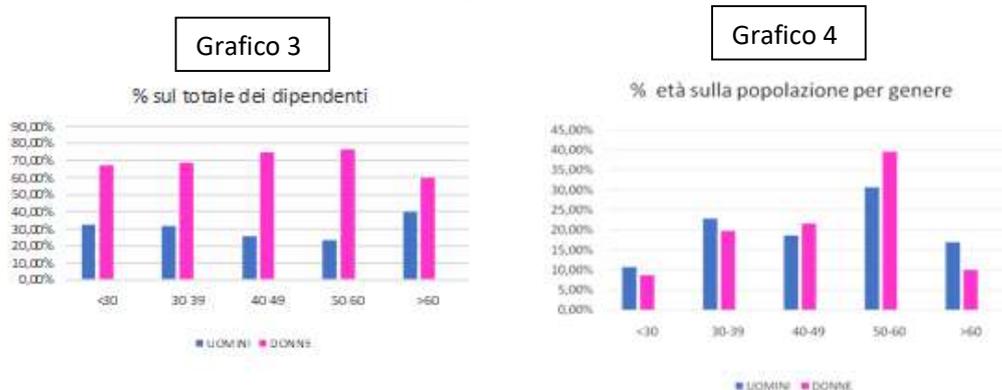
Il 74% dei dipendenti risulta quindi afferire al genere femminile.

La tabella n.1, i grafici n.1 e n.2, mostrano la prevalenza del genere femminile in particolare nelle professioni infermieristiche/ostetriche/sanitarie e OSS, nelle professioni sociali e nel ruolo amministrativo.

Il genere femminile risulta sempre prevalente anche nella dirigenza medica e nelle professioni tecnico/sanitarie ma con una differenza minore in termini percentuali rispetto al genere maschile. Tali dati andrebbero a confermare la tendenza, registrata sia a livello di sistema sanitario nazionale, che del sistema scolastico /universitario, di una presenza femminile maggiore nelle professioni di aiuto.

Grafici 3 e 4 - Personale suddiviso per classe di età e genere

PERSONALE SUDDIVISO PER CLASSI DI ETÀ AUSL TC



Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL TC

Commento Grafici 3 e 4:

Il Grafico 3 descrive il dato del personale per genere in valore percentuale sul totale dei dipendenti ed evidenzia la prevalenza femminile in tutte le classi di età.

Si osserva così che le donne, in ogni classe di età analizzata, costituiscono sempre circa il 60% della popolazione dei dipendenti, raggiungendo quasi l'80% nella fascia di età inclusa tra i 50 e i 60 anni.

Il Grafico 4, diversamente dal precedente che valuta il dato sulla popolazione totale, descrive la percentuale del personale per genere calcolata sulla popolazione di riferimento per genere, (Maschi/popolazione Totale maschi e femmine/popolazione totale femmine).

Il dato che se ne ricava mette in evidenza elementi non emergenti nel Grafico precedente e, in parte, non esattamente allineabili con esso. In particolare, nel Grafico 4 si può osservare che, analizzando il dato in modo proporzionale al genere, la percentuale maschile è superiore a quella femminile sia nella fascia di età sotto i 30 anni, che nella fascia di età tra i 30 e i 39 anni e, infine, in quella oltre 60 anni.

Il Grafico 4 mette in evidenza quanto gli uomini accedano prima ai ruoli aziendali e vi permangano più a lungo. Questo fenomeno potrebbe confermare la tendenza ad una difficoltà nella conciliazione vita/lavoro riferita soprattutto al genere femminile.

Il Grafico 4, con tali dati, offre molti spunti di riflessione su quelle che potrebbero essere le strategie da attivare, a livello aziendale, per promuovere azioni che favoriscano una maggiore possibilità in ingresso e una maggiore possibilità di permanenza del genere femminile e quindi una migliore parità tra i generi.

I due grafici vanno letti non in contrapposizione l'uno all'altro, ma come integrazione reciproca.

Grafici 5, 6 e 7 - Dirigenza AUSL Toscana Centro per genere

Dirigenza AUSL Toscana Centro

Dirigenti per genere

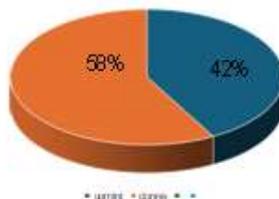


Grafico 5

Dirigenti in termini relativi di genere

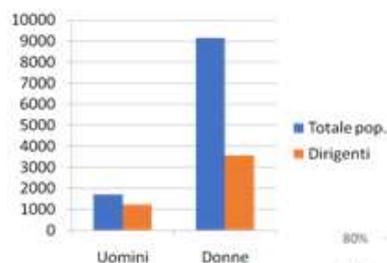
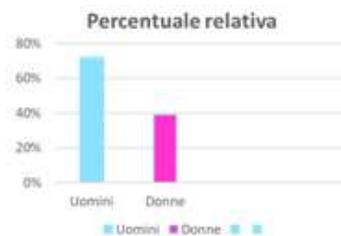


Grafico 6

Grafico 7



Commento Grafici 5-6-7:

Il Grafico a torta n.5 descrive la percentuale di dirigenti per genere. Il dato emerso evidenzia in termini assoluti una presenza lievemente maggiore del genere femminile sul totale dei dirigenti aziendali (58% vs 42%), che farebbe ipotizzare l'assenza di un forte gender gap in Azienda.

Tuttavia, tale dato, che deriva dalla larga prevalenza del genere femminile tra i dipendenti, non fornisce una misura reale dell'effettiva parità di accesso al ruolo dirigenziale tra i due generi.

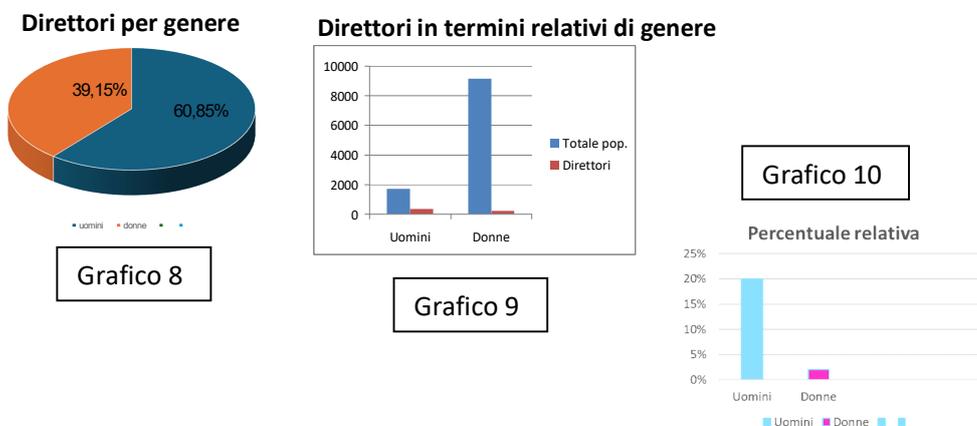
Infatti gli Istogrammi n. 6 e n.7 vanno ad analizzare il dato di genere nella dirigenza mettendolo in relazione alla popolazione maschile e femminile, ovvero calcolando l'incidenza dei dirigenti di genere maschile sulla popolazione di dipendenti di genere maschile e l'incidenza dei dirigenti di genere femminile sulla popolazione di dipendenti di genere femminile.

Analizzato con questa metodica non solo i dati cambiano ma addirittura si invertono, evidenziando una prevalenza relativa del genere maschile nella dirigenza aziendale.

I due istogrammi evidenziano infatti che i dipendenti di genere maschile hanno circa il 70% di probabilità di ricoprire un ruolo dirigenziale a fronte di un 30% per quelli di genere femminile.

Grafici 8, 9 e 10 - Direttori di struttura AUSL Toscana Centro per genere

Direttori di struttura AUSL Toscana Centro



Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL TC

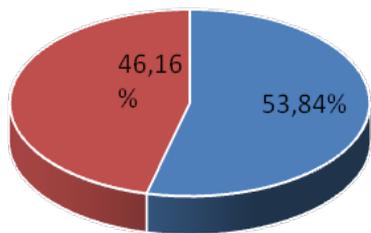
Commento Grafici 8-9-10:

I grafici descrivono il dato relativo alla presenza per genere dei dipendenti nei ruoli di Direttori di Struttura. La prevalenza è maschile sia sulla popolazione totale (grafico 8) che calcolata sulla popolazione divisa per genere (Direttori maschi/totale maschi e Direttori femmine/totale femmine - grafico 9 e 10).

Il grafico 9 evidenzia nettamente la minore presenza femminile nel ruolo di Responsabile di struttura, rispetto all'ampio bacino di dipendenti donne. In questa ultima analisi si evince come a fronte di un 20% di uomini, sul totale dei dipendenti maschi, che arriva a ricoprire il ruolo di Direttore di Struttura, meno del 5% delle donne ci riesce.

Grafico 11 - Direttori di Dipartimento per genere

Direttori di Dipartimento AUSL Toscana Centro



■ uomini ■ donne

Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL TC

Direttori di Dipartimento per genere su valore relativo

Uomini: 14 Direttori di Dipartimento su 3579 dipendenti uomini

Donne: 12 Direttori di Dipartimento Su 9135 dipendenti donne

Uomini: 3,91 per 1000

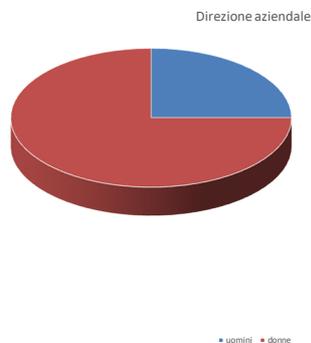
Donne: 1,31 per 1000

Commento Grafico 11

Il grafico 11 evidenzia una lieve prevalenza di uomini nel ruolo di Direttori di Dipartimento. Analizzando però, come fatto sopra, il dato in relazione alla popolazione di dipendenti suddivisa per genere, la prevalenza reale assume proporzioni che permettono di concludere che solo una donna su 1000 arriva a ricoprire il ruolo di Direttore di Dipartimento, contro quasi 4 uomini su 1000.

Grafico 12: Direzione aziendale per genere

...qualcosa sta cambiando



Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL TC

Grafico 12. Composizione Direzione Aziendale per genere

Il grafico 12 mostra come, allo stato attuale, a seguito del nuovo assetto organizzativo, si sia realizzata una rilevante inversione di tendenza, 3/4 dei ruoli della Direzione aziendale risultano infatti oggi ricoperti da direttori di genere femminile.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In questa sezione sono descritte le azioni aziendali che riguardano la promozione della conciliazione vita-lavoro. Queste azioni rappresentano il patrimonio aziendale che, in quanto afferente all'ambito di interesse del CUG, potrà essere oggetto di riflessione, collaborazione e condivisione da parte del Comitato in funzione della programmazione aziendale.

In Azienda USL Toscana Centro è attivo l'istituto dello smart working, la possibilità di richiedere part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale.

Smart working in Azienda USL Toscana Centro:

Tutto il personale dipendente a TI o TD appartenente all'area contrattuale del comparto e della dirigenza, prevalentemente del ruolo amministrativo professionale, anche con contratto part time o ad impegno ridotto ed il personale comandato in ingresso, può accedere allo smart working compatibilmente con l'attività svolta.

Il lavoro agile si applica nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità, in considerazione e compatibilmente con il profilo professionale ricoperto e l'attività in concreto svolta presso la sede di lavoro dell'Amministrazione.

L'Amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, all'incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

In Azienda USL Toscana Centro è stato deliberato (Delibera n. 521/2023) il GEP (Gender Equality Plan) Aziendale che prevede alcune azioni di Conciliazione vita/lavoro:

- implementare e monitorare il lavoro agile
- Introdurre, prorogare e/o ampliare, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Azienda, misure relative a forme di flessibilità dell'orario e delle modalità di lavoro, con particolare riferimento all'articolazione dell'orario di servizio, forme di rapporto di lavoro parziale e lavoro agile in relazione alle esigenze di conciliazione e equilibrio tra vita e lavoro, dando maggior attenzione a chi ha rilevanti carichi di cura.
- supportare la genitorialità con agevolazioni per fruizione di servizi rivolti alla famiglia (es. nidi, materne, doposcuola, servizi estivi), alla persona (es conciliazione dei tempi di vita-lavoro) e dove possibile sviluppare e/o ampliare convenzioni o altri accordi con enti erogatori di servizi di pertinenza.

CRONOPROGRAMMA: triennio 2023 – 2025

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione sono descritte le azioni aziendali che riguardano la promozione della parità /pari opportunità. Queste azioni rappresentano il patrimonio aziendale che, in quanto inerente all'ambito di interesse del CUG, è stato e potrà essere oggetto di riflessione, collaborazione e condivisione da parte del Comitato in funzione della programmazione aziendale.

Il Piano di Azioni Positive (PAP) rientrava tra le funzioni affidate al Comitato Unico di Garanzia (CUG) dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed è oggi ricompreso nel PIAO aziendale. Le azioni positive hanno lo scopo di garantire una maggiore tutela ai lavoratori pubblici, di rendere ancora più efficace ed efficiente l'attività della pubblica amministrazione, di favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro e il benessere dei dipendenti, nonché la prevenzione e il contrasto del mobbing e di qualsiasi discriminazione o violenza morale o psicologica.

Al fine dell'equilibrio di genere e delle pari opportunità nel GEP (Gender Equality Plan) Aziendale è previsto l'obiettivo della promozione delle pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali attraverso l'equilibrio di genere negli organi collegiali, nelle commissioni e nei comitati.

L'azione proposta nel GEP a tale scopo è la seguente:

- Analisi preliminare dei regolamenti aziendali, al fine di individuare possibilità di intervento finalizzate a favorire il riequilibrio di genere all'interno degli organi e delle commissioni aziendali: e ciò, sia in termini di componenti che di presidenza.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In questa sezione sono descritte alcune azioni progettate ed altre realizzate dal Cug in sintonia con quelle aziendali per il benessere del personale.

Il CUG ha partecipato attivamente alla revisione del Codice di comportamento aziendale con un contributo sull'Art. 11 quater - "Divieto di discriminazione e promozione delle pari opportunità negli ambienti di lavoro".

Il CUG ha l'obiettivo di promuovere lo sviluppo di un percorso condiviso con il SePP aziendale per la prevenzione dello stress lavoro correlato e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il Comitato si propone come organo di collegamento tra i lavoratori e gli organi preposti alla prevenzione, rimanendo al contempo nei limiti del proprio ruolo nell'ambito aziendale, facendosi intercettore tempestivo dei fattori ambientali, diretti e indiretti, che alimentano stress e burn-out o, al contrario, favoriscono benessere e sicurezza.

Il CUG è stato impegnato nell'analisi e gestione delle segnalazioni pervenute da parte del personale aziendale.

Ogni dipendente può infatti rivolgersi al Comitato attraverso la mail istituzionale comitatounicodigaranzia@uslcentro.toscana.it per richieste di informazioni o per segnalazioni.

Il CUG risponde:

- fornendo indicazioni sulla natura del Comitato e sulle sue funzioni
- gestendo le segnalazioni sulla base della tipologia, orientandole per la loro presa in carico.

Le segnalazioni pervenute vengono considerate anche al fine delle azioni correttive e migliorative proposte all'Amministrazione.

Il CUG ha costanti contatti con la SOSD di Psicologia Clinica aziendale, al cui interno operano professionisti appositamente formati nella gestione dello stress lavoro correlato e del benessere organizzativo. La SOSD di Psicologia Clinica aziendale è già organizzata nel fornire spazi di ascolto e di counseling ("Sportelli") all'interno di ogni presidio ospedaliero.

In conclusione il CUG, nell'ambito delle sue prerogative, esercita un'azione proattiva nella messa a sistema delle reti, delle risorse e dei servizi aziendali già esistenti per i dipendenti con l'obiettivo di rispondere in maniera appropriata alle istanze che gli giungono sviluppando percorsi dedicati.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

In questa sezione sono descritti gli atti aziendali che riguardano la promozione della parità nel processo di valutazione della performance. Queste azioni rappresentano il patrimonio aziendale

che, in quanto inerente all'ambito di interesse del CUG, potrà essere oggetto di riflessione, collaborazione e condivisione da parte del Comitato in funzione della programmazione aziendale.

Il processo di misurazione e valutazione è uno strumento di conoscenza del sistema di gestione delle risorse umane, volto a promuovere lo sviluppo delle stesse quale fattore principale per la qualità del servizio.

Il processo è elemento fondamentale per un efficace e coerente piano di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane, finalizzato a:

- individuare le potenzialità e favorire la crescita professionale anche attraverso piani formativi adeguati;
- favorire lo sviluppo dell'autonomia e della capacità decisionale;
- sviluppare la cultura organizzativa e promuovere il coinvolgimento di tutti gli attori del sistema.

Il sistema di valutazione individuale si basa sui seguenti principi:

- diretta conoscenza dell'attività del soggetto valutato da parte del soggetto valutatore;
- adeguata informazione e partecipazione attiva del soggetto valutato al procedimento di valutazione, sia in fase di assegnazione che di valutazione, anche attraverso forme di comunicazione e colloqui a ciò dedicati;
- trasparenza dei criteri di valutazione e dei risultati attesi in termini sia di obiettivi prestazionali individuali/collettivi nonché di comportamenti e di competenze organizzative;
- previsione di due gradi di valutazione a garanzia del soggetto valutato;
- garanzia del contraddittorio, a tutela della non discriminazione e della parità, con attivazione della struttura competente e dell'OIV che a sua volta può approfondire la problematica ascoltando i soggetti interessati, al fine della verifica in ordine alla correttezza della procedura valutativa attuata.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- ✓ Il CUG dell'Azienda USL Toscana Centro è stato ricostituito e rinnovato per ulteriori 4 anni con Delibera del Direttore Generale n. 114/2023
- ✓ Per i membri del CUG è prevista una specifica formazione sui temi di interesse inserita nel PAF aziendale 2024, con previsione delle relative risorse economiche
- ✓ E' dedicata al CUG una sezione del Sito aziendale, all'interno della quale sono pubblicate le normative, gli atti e i comunicati del Comitato
- ✓ Con Delibera 114/2023 è stato approvato il Regolamento di funzionamento del CUG, che stabilisce funzioni, struttura e modalità di azione
- ✓ Il CUG lavora in forma collegiale/plenaria di norma una volta al mese
- ✓ Il CUG lavora anche in focus group su temi specifici

- ✓ vengono svolti due incontri annuali con la Direzione Aziendale e sono in programma aggiornamenti dell'attività con cadenza bimestrale
- ✓ Il CUG sta elaborando procedure per la presa in carico delle richieste che pervengono e per l'elaborazione di pareri e di percorsi di orientamento e indirizzo omogenei per gruppi di segnalazioni.
- ✓ Il CUG cura i rapporti con i CUG delle aziende sanitarie toscane e con la Rete Nazionale dei CUG prefiggendosi di consolidare tali rapporti e di partecipare a percorsi di approfondimento su tematiche specifiche, contribuendo così all'innovazione della cultura della PA sui temi in oggetto
- ✓ Il Comitato intende proseguire i rapporti con la Consigliera delle Pari Opportunità e con la Commissione Pari Opportunità Ordine dei Medici Firenze.

B. ATTIVITA'

Il CUG dell'Azienda USL Toscana Centro ha riavviato la piena attività nell'anno 2023, dopo lo scioglimento della precedente compagine e la ricostituzione del Comitato. Per tale motivo non è possibile fare una sostanziale valutazione della realizzazione delle azioni promosse o supportate dal CUG in precedenza.

I filoni di attività su cui i Focus Group del CUG sono stati impegnati nel 2023 e che proseguiranno nel 2024 sono i seguenti:

- Aggressioni del personale: sviluppo di un percorso di collaborazione tra CUG, SePP, SOS Rischio Clinico e il Dipartimento Risorse Umane per la prevenzione e la gestione delle aggressioni al personale, particolarmente frequenti in ambito sanitario. Il CUG sta entrando a far parte del Tavolo aziendale contro le aggressioni;
- Bilancio di genere: con Delibera DG. n.521 del 20/04/2023 è stato approvato il Piano per l'uguaglianza di genere, Gender Equality Plan (GEP 2023-2025), che costituisce il documento progettuale e programmatico per valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita lavorativa, favorire la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere. Il GEP rappresenta l'insieme di impegni e azioni aziendali che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere nell'organizzazione, attraverso il cambiamento istituzionale e culturale. Il CUG è impegnato nell'analisi del GEP al fine della valutazione del raggiungimento degli obiettivi e della nuova programmazione delle azioni.
- Nel GEP è formalizzato l'obiettivo del contrasto alla discriminazione, alla violenza di genere e riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere, attraverso due azioni:
 - Adesione alla Carta delle Pari Opportunità per l'uguaglianza sul lavoro, a cui il CUG ha mandato di aderire;
 - Attivazione di uno sportello di ascolto, per il quale il CUG è impegnato a collaborare con la Direzione aziendale e con le strutture di psicologia aziendali per mettere a sistema le risorse dedicate agli sportelli di ascolto esistenti per indirizzare e orientare le richieste.

- Cause di lavoro promosse contro l'azienda: il CUG potrà contribuire all'analisi di quelle che sono le motivazioni che sottendono tali cause di lavoro ed agevolare l'Azienda nell'individuare le criticità da superare, in collaborazione con la SOC Affari legali.
- Provvedimenti disciplinari (dirigenza e comparto): il CUG potrà contribuire all'analisi delle motivazioni che portano ai provvedimenti disciplinari per mediare e favorire, a livello aziendale e sindacale, azioni preventive di comportamenti passibili di tali provvedimenti, così da ridurre la conflittualità e favorire il benessere.
- Formazione dei membri del CUG: è stato approvato un Piano formativo finalizzato a sviluppare competenze specifiche, in particolare sui temi delle aggressioni al personale e al contrasto allo stress lavoro correlato, inserito nel PAF aziendale con le relative risorse.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

I dati raccolti fino ad oggi sul personale della USL Toscana Centro descrivono l'esistenza di un Gender Gap in termini di carriere, in linea con il trend nazionale.

L'analisi degli atti aziendali (PIAO, Gender Equality Plan, codice di comportamento) descrive al contempo una realtà aziendale orientata al miglioramento delle condizioni di parità, non discriminazione e benessere.

In questo quadro il CUG lavora allo scopo di promuovere e sostenere una cultura organizzativa integrata che punti all'implementazione della diversificazione e dell'inclusività (D&I), per un ambiente di lavoro gratificante, sostenibile e gentile, attraverso:

- Incentivazione della comunicazione e della collaborazione con la Direzione Aziendale attraverso un confronto costante e diretto con le funzioni apicali
- Accesso a dati organizzativi e analisi statistiche
- Risorse per programmi di formazione
- Contatti con la Rete Nazionale CUG
- Coordinamento con Consigliera Pari Opportunità e altre realtà CUG
- Promozione di una maggior conoscenza del CUG e delle sue funzioni attraverso sistemi comunicativi più capillari, funzionali e trasparenti