

Relazione del Comitato Unico di Garanzia Ausl Toscana Centro

RELAZIONE ATTIVITA' ANNO 2025

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025

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.

Inserire il logo del CUG o dell'Amministrazione di appartenenza o di entrambi:



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

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

In questa sezione è presente un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 21-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, 61-70, 71 e oltre), qualifica/profilo, livello, dirigenza e incarichi di direzione.

Tabella 1 - Distribuzione del personale per COMPARTO SSN, DIRIGENZA SSN, DIRIGENZA PT

Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL

Etichette di riga	F	M	Totale complessivo
COMPARTO SSN	9659	2760	12419
DIRIGENZA AREA SANITA' SSN	1794	1161	2955
DIRIGENZA P.T.A. SSN	36	54	90
(vuoto)			
Totale complessivo	11489	3975	15464

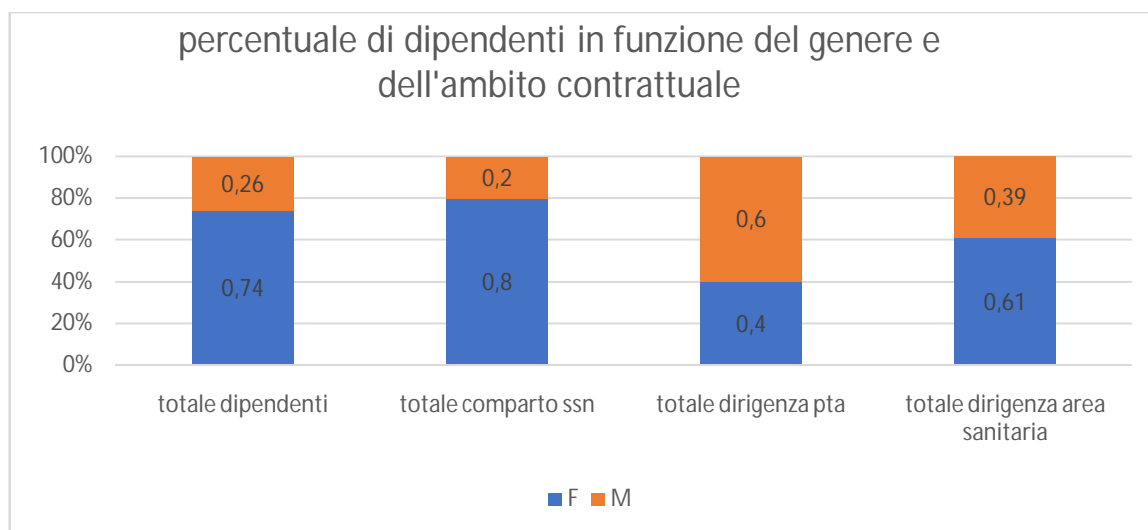
Tabella 2 - Distribuzione del personale per profili professionali.

Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL

Profilo professionale	F	M	Totale complessivo
AREA DEGLI ASSISTENTI	410	208	618
AREA DEGLI OPERATORI	1964	387	2351
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	7066	2000	9066
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	219	165	384
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	24	14	38
DIRIGENTE ARCHITETTO	3	2	5
DIRIGENTE ASSISTENTE SOCIALE	2		2
DIRIGENTE AVVOCATO	1	1	2
DIRIGENTE BIOLOGO	55	10	65
DIRIGENTE CHIMICO	4	2	6
DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	20	17	37
DIRIGENTE FARMACISTA	61	17	78
DIRIGENTE FISICO	11	9	20
DIRIGENTE INGEGNERE	6	35	41
DIRIGENTE MEDICO	1510	1052	2562
DIRIGENTE ODONTOIATRA		3	3
DIRIGENTE PSICOLOGO	107	23	130
DIRIGENTE SOCIOLOGO		1	1
DIRIGENTE STATISTICO		1	1
DIRIGENTE VETERINARIO	26	25	51
MEDICO PENITENZIARIO		3	3
Totale complessivo	11489	3975	15464

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

Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL



Commento alla Tabella 1 e 2 e Grafico 1

L' AUSLTC, al 31/12/2025, conta un totale di **15.464** dipendenti.

Dai dati forniti dagli uffici delle risorse umane risulta un numero di 11.489 dipendenti di genere femminile e 3975 dipendenti di genere maschile.

Come per l'anno 2024, il **74%** dei dipendenti risulta afferire al genere femminile. L'aumento di 80 unità femminili, a fronte di una sola unità maschile, non modifica le percentuali rappresentative di genere in virtù della numerosità del totale del personale in servizio.

Le tabelle n.1 e 2 e il grafico n.1 mostrano la prevalenza del genere femminile in particolare nel settore Comparto (Area degli operatori e Area dei professionisti della salute e funzionari: professioni infermieristiche/ostetriche/sanitarie e OSS, nelle professioni sociali e nel ruolo amministrativo).

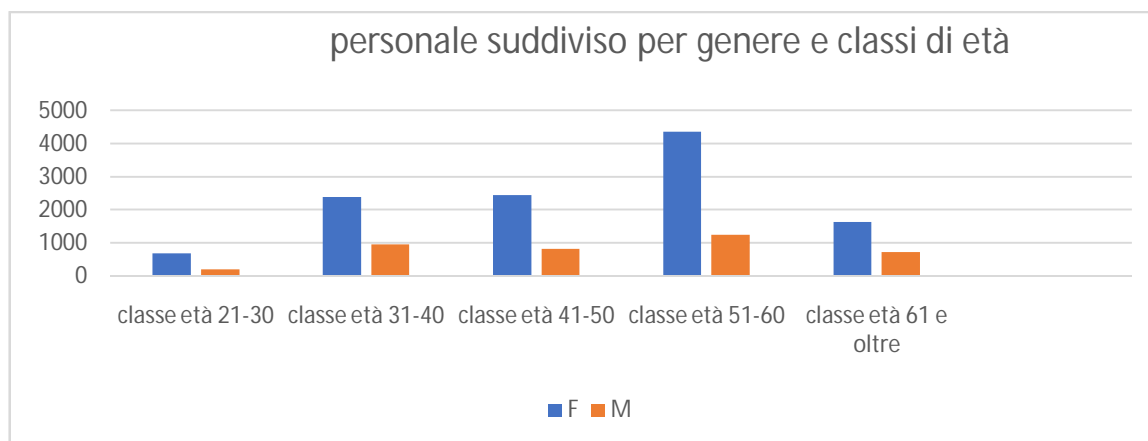
Il genere femminile risulta sempre prevalente anche nella dirigenza medica e nelle professioni tecnico/sanitarie ma con una differenza minore in termini percentuali rispetto al genere maschile.

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.

Il genere maschile è prevalente, invece, fra i Dirigenti PTA.

GRAFICO 2. PERSONALE SUDDIVISO PER CLASSI DI ETÀ AUSL TOSCANA CENTRO 2025

Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL TC

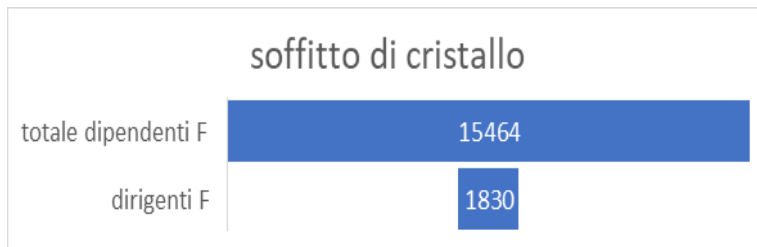
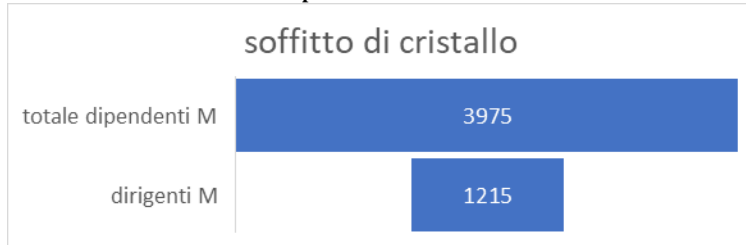


Commento Grafico 2

Il Grafico 2 descrive la distribuzione del personale per genere rispetto al totale dei dipendenti ed evidenzia la prevalenza femminile in tutte le classi di età. È, però, da notare come la forbice di genere si riduca nell'ultima classe di età (61 e oltre). Questo potrebbe suggerire che, dai 60 anni in poi, le dipendenti lasciano l'azienda in misura maggiore rispetto agli uomini e ciò potrebbe collegarsi ad un aumentato bisogno di caregiving familiare a carico delle donne.

Grafico 3 e 4. SOFFITTO DI CRISTALLO

Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL



Commento Grafici 3 e 4

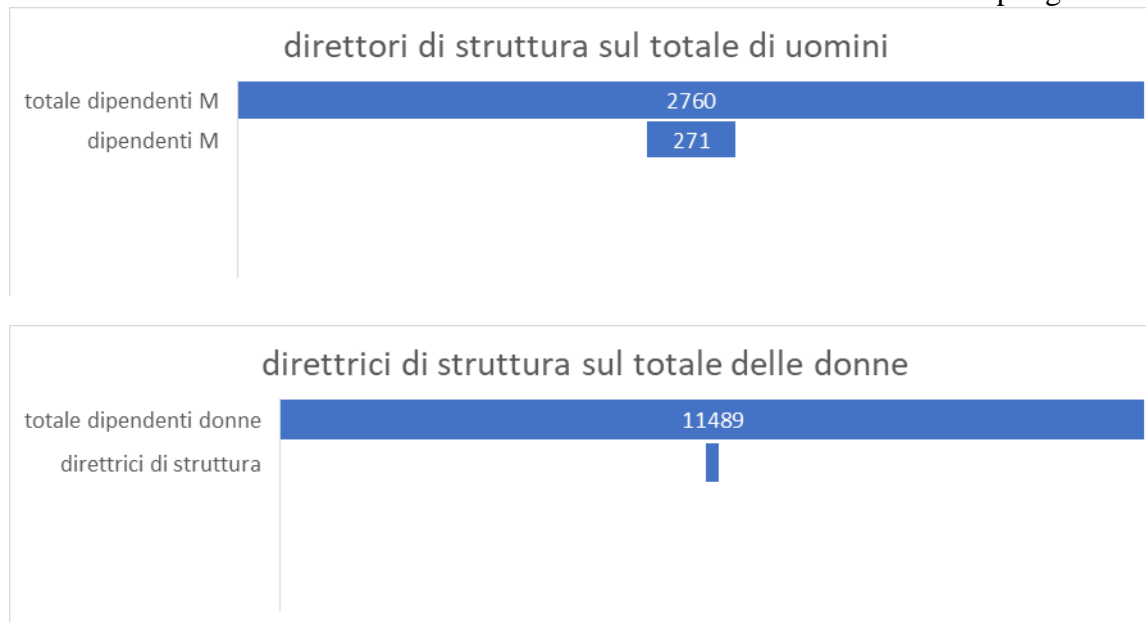
I Grafici 3 e 4 mettono in evidenza quanto gli uomini accedano con maggiore facilità ai ruoli dirigenziali. In particolare si evince che circa 1 uomo su 3 accede alla dirigenza, mentre circa 1 donna su 8 ha le stesse possibilità. Questi dati mostrano una maggiore difficoltà delle donne nell'accesso a ruoli dirigenziali aprendo la porta alla necessità di una interpretazione del fenomeno anche attraverso una lente culturale.

Grafico 5. distribuzione per genere dei direttori e delle direttrici di struttura

Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL



Grafico 6 e 7. Distribuzione relativa dei direttori e delle direttrici di struttura per genere

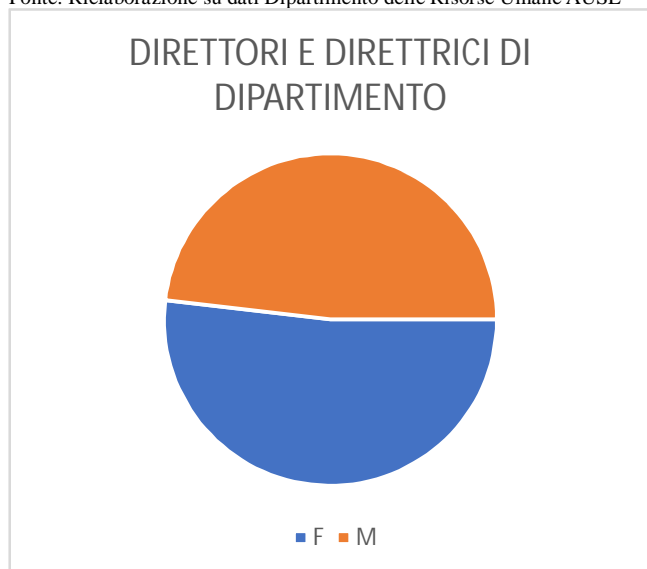


Commento grafici 5, 6 e 7

Il grafico 5 mostra una maggior rappresentanza assoluta maschile nel ruolo di direttore di struttura. I grafici 6 e 7 descrivono il dato relativo alla presenza per genere dei dipendenti nei ruoli di direttori e direttrici di Struttura e fa emergere come il 10% del totale della popolazione dei dipendenti uomini acceda al ruolo di direttore, mentre solo il 2% scarso delle donne ricopra il ruolo di direttrice. Inoltre, i dati mostrano che l'appartenenza al genere maschile quintuplica la possibilità di ricoprire il ruolo di direttore di struttura.

Direttori di Dipartimento per genere su valore relativo:

Fonte: Rielaborazione su dati Dipartimento delle Risorse Umane AUSL



- Uomini:** 13 Direttori di Dipartimento su 3975 dipendenti uomini
- Donne:** 14 Direttori di Dipartimento Su 11489 dipendenti donne
- Uomini:** 1 uomo ogni 300 dipendenti uomini diventa direttore di dipartimento
- Donne:** 1 donna ogni 827 dipendenti donna diventa direttrice di dipartimento

Questo dato indica che l'appartenenza al genere maschile triplica le possibilità di ricoprire il ruolo di direttore di dipartimento.

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.

Attualmente lo smart working in Azienda USL Toscana Centro è prevalentemente usufruito da personale del comparto appartenente al profilo amministrativo.

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.

Nel 2025 il Gruppo CUG Politiche e Salute di Genere ha proposto alla Direzione Aziendale una progettualità articolata in più step progressivi per l'elaborazione del Primo Bilancio di Genere dell'Azienda USL Toscana Centro a partire da una azione di mappatura e studio/elaborazione dei dati disaggregati in possesso all'ufficio personale.

L'Azienda ha approvato la progettualità e dato mandato alla realizzazione della prima fase di mappatura.

A tale fine sono stati presi contatti con l'ufficio personale per condividere la tipologia di dati di interesse e le tempistiche.

Obiettivi generali:

Promozione di una cultura organizzativa orientata a valorizzare il differente contributo di persone di genere diverso in Azienda e l'effettiva tutela del principio di eguaglianza di genere.

Sviluppo di politiche aziendali di parità che riducano il divario di genere con conseguente crescita delle competenze ed incremento di qualità dei processi.

Promozione dell'analisi, messa in trasparenza e rendicontazione delle politiche interne al contesto lavorativo aziendale così da far emergere le criticità che causano o acuiscono il gap di genere sviluppando un processo che abbia come obiettivo ultimo la certificazione delle parità di genere.

Accesso ai vantaggi, economici diretti e indiretti, come previsto della legge 5 novembre 2021, n. 162 e vantaggi competitivi e di reputazione.

Le attività di studio relative al Bilancio di Genere sono propedeutiche e funzionali all'aggiornamento del Gender Equality Plan G.E.P., la cui revisione per il triennio 2026-2028 è stata affidata al CUG dalla Direzione Aziendale.

Obiettivi specifici:

- 1) **redazione del Bilancio di Genere** quale strumento proattivo di valutazione e monitoraggio che orienti e conduca l'organizzazione ad intraprendere azioni che equilibrino i contributi diversi dei generi.
- 2) **rimodulazione ed implementazione delle azioni previste nel Piano per l'uguaglianza di genere (G.E.P.)** verificando gli obiettivi previsti e procedendo alla loro riconfigurazione in relazione all'analisi e valutazione dei dati qualitativi e quantitativi raccolti nel processo di redazione del Bilancio di Genere.

Tutto quanto sopra è propedeutico allo **sviluppo del percorso per la certificazione di genere.**

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.

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 lavorato per 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.

vedi allegato A Procedura di 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, con la massima riservatezza, 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.

Il Gruppo CUG incaricato della gestione delle Segnalazioni è attualmente impegnato nell'analisi della normativa europea in tema e nello studio di codici di condotta di altre realtà in particolare toscane.

Conseguentemente l'Azienda potrà effettuare il percorso per la selezione e nomina della Consigliera di fiducia.

Tali strumenti rappresentano un primo e significativo passo verso una più strutturata gestione dei conflitti che possono insorgere nell'ambito lavorativo, in coerenza con i principi di tutela dei diritti e di promozione del benessere psico-fisico e morale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il Ruolo del Gruppo “Benessere Organizzativo”

Nel 2025, il gruppo Benessere ha proseguito il lavoro per identificare azioni positive da proporre all'azienda, in linea con le indicazioni dell'**Organismo Indipendente di Valutazione OIV** Aziendale e con le Referenti aziendali del programma “**Workplace Health Promotion**” WHP, con l'obiettivo condiviso di migliorare il benessere organizzativo.

Proposta per il Miglioramento del Benessere Organizzativo

Il benessere dei dipendenti rappresenta un elemento cruciale per il successo di ogni organizzazione. Un ambiente di lavoro sano è molto più produttivo.

Il Contributo del Gruppo al Benessere Organizzativo

Il gruppo di lavoro si propone di supportare l'azienda nel promuovere il benessere psicofisico dei dipendenti, suggerendo soluzioni e strategie che possano ottimizzare il clima lavorativo.

Il benessere individuale è strettamente legato a un ambiente che favorisca la collaborazione e stimoli la creatività. Il gruppo sta lavorando ad un approfondimento sul WHP (Workplace Health Promotion) con lo scopo di promuovere un cambiamento culturale che comporta il riconoscimento delle capacità individuali e la partecipazione attiva dei lavoratori, come protagonisti della propria salute nel proprio contesto lavorativo, familiare e sociale.

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.

Il CUG nell'anno 2025 ha partecipato alla stesura della **RELAZIONE AZIENDALE SULLA PERFORMANCE 2024**, di cui alla Delibera DG n.1357/2025, inserendo il paragrafo 8. **BILANCIO DI GENERE E AZIONI POSITIVE**.

L'OIV, alla luce dell'analisi della Relazione di cui sopra, e in un'ottica di miglioramento continuo della qualità della Relazione, ha espresso un positivo apprezzamento per il miglioramento del processo di valutazione della performance e per l'integrazione della relazione stessa con l'analisi della prospettiva di genere.

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 2025, con previsione delle relative risorse economiche
- ✓ È 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 incontri con la Direzione Aziendale per confronti e aggiornamenti.
- ✓ Il CUG sta elaborando procedure per l'analisi delle segnalazioni che pervengono e per l'elaborazione di pareri e di percorsi di orientamento e indirizzo.
- ✓ 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 ha sottoscritto la Carta delle pari opportunità e intende proseguire i rapporti con la Commissione Pari Opportunità Ordine dei Medici Firenze.

B. ATTIVITA'

I filoni di attività su cui i Focus Group del CUG sono stati impegnati nel 2025 sono i seguenti:

- **Aggressioni del personale:** Il CUG ha lavorato per creare momenti di confronto e percorsi di collaborazione con SePP, SOS Rischio Clinico e il Dipartimento Risorse Uman
- **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 stato incaricato dall'Azienda nell'analisi e nell'elaborazione 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 l'adesione alla Carta delle Pari Opportunità per l'uguaglianza sul lavoro, che il CUG ha sottoscritto nel 2025.

- **Segnalazioni:** il CUG ha analizzato le segnalazioni pervenute allo scopo di cogliere eventuali margini di risoluzione pacifica tramite una prima mediazione di base e contribuire all'analisi di quelle che sono le motivazioni che sottendono tali segnalazioni per agevolare l'Azienda nella conoscenza delle criticità e nell'individuazione delle politiche più utili al benessere.

Formazione dei membri del CUG: è stato approvato e svolto un Piano formativo finalizzato a sviluppare competenze specifiche, anche con l'intervento di docenti esterni. I corsi erogati sono i seguenti:

- **Il linguaggio rispettoso delle differenze di genere:** perché e come farlo. Il corso, basato sui rapporti tra lingua e genere, ha affrontato la storia e le tendenze attuali, evidenziando i danni che derivano dall'uso di un linguaggio non rispettoso delle differenze. In armonia con le recenti linee guida proposte dall'Accademia della Crusca ha stimolato il cambiamento culturale attraverso un uso consapevole della lingua evitando stereotipi/discriminazioni. L'evento formativo si è articolato in 1 giornata formativa di ore 4, ha partecipato la dirigenza della ASL Toscana centra. (Il relatore dell'evento è stato il Prof. Giuseppe Patota linguista e storico della letteratura)
- **La Mindfulness nelle organizzazioni sanitarie: fondamenti teorici, evidenze scientifiche e ambiti di applicazione:** Il corso ha offerto una panoramica strutturata sul modello della mindfulness applicato ai contesti organizzativi e in particolare, alle realtà sanitarie. Per comprendere i principi teorici e scientifici della mindfulness sono stati approfonditi i fondamenti teorici, le principali evidenze scientifiche e gli ambiti di utilizzo più rilevanti per il benessere organizzativo, la gestione dello stress e la qualità relazionale nei servizi sanitari. L'evento formativo si è articolato in 1 giornata formativa di ore 3.
- **Cug Day:** evento di "bilancio" a cadenza annuale con focus sul lavoro svolto e sugli obiettivi da raggiungere. Si è tenuto il 14-01-2025 con il titolo **"INIZIAMO A CONOSCERE IL CUG..."**. L'evento ha avuto una importante partecipazione in presenza e da remoto:
 - direzione aziendale
 - tutti i capi Dipartimento aziendali
 - i membri OIV

In collegamento da remoto: tutti i direttori di struttura semplice e complessa

Allegata locandina dell'evento.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

I dati raccolti fino ad oggi sul personale della USL Toscana Centro confermano 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 ha proseguito il suo lavoro 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:

- Strutturazione 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
- individuazione, dal fabbisogno formativo 2026
- Partecipazione ad eventi organizzati al fine di acquisire informazioni/competenze dalle altre realtà CUG.
- progettazione alla costruzione dei corsi di formazione previsti nel PAF, di interesse aziendale, su tematiche riguardanti le materie del Comitato Unico di Garanzia" e alla verifica a breve, medio e lungo termine degli stessi.
- Contatti con la Rete Nazionale CUG
- Coordinamento con altre realtà CUG
- Promozione di una maggior conoscenza del CUG e delle sue funzioni attraverso sistemi comunicativi più capillari, funzionali e trasparenti

Allegato A

IPOTESI PROCEDURA DI SEGNALAZIONE AL CUG

Tutto Il personale appartenente alla Azienda UsI Toscana Centro può rivolgersi al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per avere chiarimenti e/o per fare segnalazioni di cui il CUG tiene conto per proporre azioni di orientamento, consultive e migliorative.

All'interno del CUG è designato un team (team segnalazioni), composto dalla Presidente e due altri componenti del CUG appositamente scelti¹, per la ricezione e il trattamento delle segnalazioni.

Il CUG è tenuto alla massima riservatezza e al rispetto della privacy in relazione alle questioni trattate.

Procedura di segnalazione

Chi ritiene di essere vittima di discriminazione, violenza di qualsiasi genere, comprese azioni riconducibili al fenomeno del mobbing, mancato benessere lavorativo, non rispetto delle condizioni di pari opportunità, può rivolgersi alla Presidente del CUG, segnalando la problematica attraverso la casella di posta elettronica dedicata: comitatounicogaranzia@uslcentro.toscana.it

(cui accedono Presidente, vice Presidente e la persona addetta alla Segreteria, tenuti al dovere di riservatezza)

La Presidente, affiancata dal team, valuta sempre il contenuto della segnalazione e, se utile e necessario, avvia un approfondimento con la parte segnalante.

Le informazioni saranno raccolte, unitamente al consenso della parte segnalante, nella scheda di segnalazione allegata.

A seguire il CUG valuterà di procedere con una possibile azione di mediazione di base.

Gli atti e i dati relativi alla segnalazione scritta, saranno trattati con la massima riservatezza e rispetto della privacy.

Il team, al fine di favorire il miglioramento della situazione di disagio, potrà orientare la persona segnalante ad avvalersi delle competenze di professionisti individuati all'interno dell'Azienda, ovvero organi aziendali:

Responsabile Servizio di Prevenzione e protezione (SEPP)

Medico competente

Psicologia ospedaliera

Responsabile gestione risorse umane

Direzione aziendale

Responsabile della trasparenza e prevenzione della Corruzione (RTPC)

Ufficio procedimenti disciplinari

Altri organi competenti

¹COMPOSIZIONE TEAM SEGNALAZIONI: i 2 componenti titolari (1 di parte aziendale e 1 di parte sindacale) sono nominati in Assemblea plenaria del CUG con cadenza semestrale, previa manifestazione di interesse a partecipare al team segnalazioni. Nella stessa Assemblea sono nominati anche 2 componenti supplenti del team segnalazioni (1 di parte aziendale e 1 di parte sindacale). Ogni componente può chiedere di essere rinominato privilegiando il principio di rotazione.

IPOTESI SCHEDA SEGNALAZIONE PROBLEMA / DISAGIO

Il CUG (Comitato Unico di Garanzia) promuove il benessere organizzativo e contrasta ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica di chi lavora; questo modulo ha il compito di raccogliere le segnalazioni del personale.

Parlaci della tua esperienza e/o del tuo disagio. Il CUG, tenuto a un vincolo di riservatezza, si impegnerà a raccogliere e valutare la tua segnalazione e favorire attraverso funzioni propositive, consultive e di verifica eventuali azioni di miglioramento sia a livello individuale che istituzionale.

DATI DEL SEGNALANTE
Cognome _____ e
nome _____
Qualifica _____
Dipartimento /Struttura/Servizio di appartenenza

Recapito per eventuali contatti:
tel: _____
email: _____

Aiutaci a comprendere meglio il disagio/problema che vuoi portare alla nostra attenzione, individuando l'ambito, l'area problematica e fornendo una sintetica descrizione dei fatti, atti e comportamenti:

Ambito (possono essere indicati uno o più ambiti)

- Parità e pari opportunità di genere
- Parità e pari opportunità lavorative
- Discriminazione relativa al genere, alla razza, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla lingua e alla religione
- Benessere lavorativo e clima organizzativo
- Efficienza ed efficacia dell'organizzazione
- Comportamenti ostili e/o persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di emarginare e/o dequalificare la persona che ne è vittima
- Organizzazione del lavoro
- Formazione del personale
- Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa
- Criteri di valutazione del personale
- Avanzamenti di carriera
- Sicurezza sul lavoro
- Altro specificare _____

1. DESCRIVERE LA SITUAZIONE

2. EVENTUALI SUGGERIMENTI PER IL MIGLIORAMENTO

Data ___/___/___

Firma_____

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSENSO
INFORMATIVA AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 GIUGNO 2003, N. 196 SS.MM.II E
DEL GDPR (REGOLAMENTO UE 2016/679)

IL/LA SOTTOSCRITTO/A _____

AUTORIZZA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI, IVI INCLUSI QUELLI SENSIBILI E GIUDIZIARI, CHE LO/LA RIGUARDANO CHE SARANNO TRATTATI – CON MODALITÀ PREVALENTEMENTE INFORMATICHE, TELEMATICHE NONCHÉ, SE DEL CASO, SU SUPPORTO CARTACEO PER LE FINALITÀ PREVISTA DAL D.LGS 30 GIUGNO 2003, N. 196 SS.MM.II E DAL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 (GDPR) IN MATERIA DI PRIVACY – PER LA PROCEDURA FINALIZZATA ALLA SEGNALAZIONE DEL PROBLEMA/DISAGIO AL COMITATO UNICO DI GARANZIA.

IL CONFERIMENTO DEI DATI È OBBLIGATORIO E L'EVENTUALE RIFIUTO DI FORNIRE I DATI RICHIESTI COMPORTA L'IMPEDIMENTO NEL CONFERIMENTO DI TALE INCARICO. I DATI SARANNO TRATTATI PER IL TEMPO NECESSARIO AL RAGGIUNGIMENTO DELLE FINALITÀ SUDDETTE E SUCCESSIVAMENTE CONSERVATI IN CONFORMITÀ ALLE NORME SULLA CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE AMMINISTRATIVA.

I DATI DA LEI FORNITI SARANNO TRATTATI DALL'AZIENDA USL TOSCANA CENTRO, ESCLUSIVAMENTE PER L'ADOZIONE DI OGNI AZIONE NECESSARIA E/O UTILE RISPETTO ALLA SEGNALAZIONE DEL PROBLEMA/DISAGIO.

IL TITOLARE DEL TRATTAMENTO È L'AZIENDA USL TOSCANA CENTRO AL QUALE È PRESENTATA LA SEGNALAZIONE. IL RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO È IL PRESIDENTE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.

IN OGNI MOMENTO L'INTERESSATO POTRÀ ESERCITARE I SUOI DIRITTI NEI CONFRONTI DEL TITOLARE DEL TRATTAMENTO, AI SENSI DEL D.LGS 30 GIUGNO 2003, N. 196 SS.MM.II E DAL REGOLAMENTO (UE) 2016/679

(GDPR) IN MATERIA DI PRIVACY .

IL/LA SOTTOSCRITTO/A ACCONSENTE, ALTRESÌ, A CHE IL COMITATO UNICO DI GARANZIA POSSA INTRAPRENDERE, NELL'AMBITO DELLE PROPRIE FUNZIONI, OGNI AZIONE NECESSARIA E/O UTILE RISPETTO ALLA SEGNALAZIONE DEL PROBLEMA/DISAGIO PER LA QUALE SI RENDE NECESSARIO IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

FIRMA _____

Allegato B

Iniziamo a conoscere il CUG...

Il CUG Azienda USL Toscana Centro incontra la Direzione Aziendale, i Direttori di Dipartimento e i Direttori di Struttura.

Martedì 14/01/2025 ore 12:00 - 14:00
Sala Bufalini PO Santa Maria Nuova



PROGRAMMA

12:00 Saluti

12:15 - 12:30 Cos'è il CUG e la sua funzione
Giuditta Martelli (Presidente CUG)

12:30 - 13:30 Cosa abbiamo fatto e cosa faremo

- Verso la Certificazione di Genere. *Marisa D'Avino*
- Segnalazioni da parte del personale: procedura e gestione. *Sara Guttadauro*
- Formazione: PAF 2024 Stress, Mobbing, Violenza e aggressioni. PAF 2025. *Daniele Signorini*
- Il tema delle Aggressioni al personale. *Giovanni Mattiolo*

13:30 - 13:45 Bando CUG 2025. *Valentina Corridori*

13:45 - 14:00

- Altre azioni per promuovere benessere e parità in Ausl Toscana Centro. *Maria Cristina Abate*
- Il Benessere nel sistema della Performance. *Valentina Corridori*

14:00 Buffet

Con il sostegno della Fondazione Santa Maria Nuova ETS

