

RELAZIONE ATTIVITA' Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

Anno 2016

Premessa

La presente relazione è stata redatta in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) e dell'art.11 del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise " G. Caporale". Il punto 3.3 della suddetta Direttiva evidenzia la necessità di produrre entro il 30 Marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

Questa relazione, fa riferimento all'anno 2016 e riporta la situazione del personale nonché le azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'IZSAM, sulla base delle linee guida indicate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011.

In dettaglio, la relazione si articola nelle seguenti parti:

- **Premessa**
- **Assetto normativo del CUG dell'IZSAM**
- **La situazione del personale al 31/12/2016**
- **Aspetti legati alla sicurezza e alla situazione sanitaria**
- **Il piano delle azioni positive.**

Assetto normativo del CUG dell' IZSAM

Il Comitato Unico di Garanzia viene istituito dall'art. 4 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd "Collegato lavoro") e successivamente viene emanata la direttiva del Ministro della Pubblica amministrazione e del Ministro delle Pari opportunità, contenente linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Il Comitato Unico di Garanzia è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, presenti al momento della delibera di istituzione e da un numero pari di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

In IZSAM è stato introdotto con **deliberazione n. 367 del 06/06/2011**. La nomina dei componenti è riportata nella nota **Prot. 13803 del 13/12/2012** e successive modificazioni.

Il componenti del CUG operanti nel 2016 (con scadenza nel Dicembre 2016) risultano:

- in rappresentanza dell'IZSAM – Componenti Effettivi

PARTE PUBBLICA		IN QUALITA'
1	Colangeli Patrizia	Presidente
2	De Flaviis Paola	Componente effettivo
3	Bizzarri Alessandra	Segretario
4	La Gamba Domenico	Componente effettivo
5	Zilli Roberto	Componente effettivo

- in rappresentanza delle OOSS – Componenti effettivi

PARTE SINDACALE		Sigla Sindacato	In qualità
1	Portanti Ottavio	CGIL	Componente effettivo
2	Berti Miriam	CISL	Componente effettivo
3	Pirito Luigi	UIL	Componente effettivo
4	Ruberto Addolorato	FVM	Vice Presidente
5	Di Giannatale Elisabetta	ANAAO ASSOMED	Componente effettivo

- in rappresentanza dell'IZSAM– Componenti Supplenti

PARTE PUBBLICA		IN QUALITA'
1	Scaricamazza Laura	Componente Supplente
2	Podaliri Vulpiani Michele	Componente Supplente
3	Tieri Elga Ersilia	Componente Supplente

4	Iannino Filomena	Componente Supplente
5	Santarelli Sandro	Componente Supplente

- in rappresentanza delle OOSS – Componenti Supplenti

PARTE SINDACALE		Sigla Sindacato	In qualità
1	Pediconi Ombretta	CGIL	Componente Supplente
2	Gatti Giuseppe	CISL	Componente Supplente
3	----	UIL	----
4	Paolini Alessandra	FVM	Componente Supplente
5	-----	ANAAO ASSOMED	-----

Si ribadisce che, in riferimento all'art. 21 della Legge n. 183/2010, il CUG sostituisce ed unifica le competenze dei pregressi comitati pari opportunità e del mobbing unificando le funzioni che la legge ed i contratti collettivi ad essi attribuivano. Infatti le aree di competenza riguardano discriminazione di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, razza, religione o lingua nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera e nella sicurezza sul lavoro nonché contrasto ed eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica nell'ambiente di lavoro e contribuzione alla realizzazione del benessere organizzativo. Per quanto concerne le proprie attività il CUG deve instaurare rapporti con organismi esterni:

- La consigliera Nazionale /regionale /provinciale di Parità
- L'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali)

e con l'organismo interno:

- OIV - Organismo Interno di Valutazione.

La situazione del personale al 31/12/2016

I dati forniti e verificati dal Controllo di Gestione hanno permesso di realizzare un'analisi del personale presente in Istituto al 31/12/2016.

411

In IZSAM lavorano 411 persone tra dipendenti e contrattisti più una cinquantina di unità lavorative con la società di servizi (lavanderia, giardinaggio, trasporto, help-desk) ed una decina con la società Reply (body rental). Queste ultime 2 categorie non sono prese in esame nelle analisi sotto riportate in quanto dipendono da società esterne e sono conteggiate ad ore di servizio prestate.

- **DATI DEL PERSONALE PER GENERE**

Il personale con contratto a tempo indeterminato è costituito da 275 persone di cui 149 donne (54,18%) e 126 uomini (45,82%). Al 31/12/2016 risultavano attivi 136 contratti di collaborazione coordinata e continuativa legati ai diversi progetti in essere, con una percentuale del 65% di donne e 35% di uomini.

PERSONALE Co.co.co al 31/12/2016		
GENERE	N° Persone	%
DONNA	90	60,81%
UOMO	58	39,18%
Totale	148	100,00%

PERSONALE DIPENDENTE al 31/12/2016		
GENERE	N° Persone	%
DONNA	149	54,18%
UOMO	126	45,82%
Totale	275	100,00%

Questi dati permettono di confermare una netta prevalenza di donne sugli uomini, in linea con le tendenze nazionali di occupati nelle pubbliche amministrazioni, in particolare in settori come sanità e istruzione.

- **ETA' MEDIA**

L'analisi della distribuzione del personale rispetto alle fasce d'età, conferma quanto riscontrato anche a livello nazionale, ovvero un sensibile innalzamento dell'età media dei dipendenti, in particolare nel pubblico impiego, anche a causa del blocco dei turn over e dei limiti della possibilità di effettuare nuove assunzioni. Non si riscontrano differenze di genere significative nella distribuzione riguardo alle fasce d'età.

PERSONALE DIPENDENTE

DIPENDENTI al 31/12/2016	
GENERE	ETA' MEDIA
DONNA	49.9
UOMO	51.4
TOT. ETA' MEDIA	50.65

PERSONALE CO.CO.CO

CO.CO.CO al 31/12/2016	
GENERE	ETA' MEDIA
DONNA	38
UOMO	41
TOT. ETA' MEDIA	39

- DIRIGENZA**

La Tabella sottostante indica il numero di dirigenti presenti in Istituto. Risulta che il 25% del personale ha un ruolo di dirigenza.

DIRIGENZA AL 31/12/2016		
DIRIGENZA	N° Persone	%
DIRIGENTI	70	25.45
ALTRO (comparto)	205	74,55
Totale	275	100

La distribuzione di genere degli incarichi della dirigenza risulta essere davvero equa nel dato complessivo:

DIRIGENTI al 31/12/2016		
GENERE	N° Persone	%
DONNA	36	51,42%
UOMO	34	48,57%
Totale	70	100,00%

Notiamo che le donne risultano seppur di poco più numerose degli uomini (36->34), dato in controtendenza a quello nazionale, dove ancora persiste una maggioranza di dirigenti uomini. Va

anche riportato che, con il pensionamento della Dr.ssa Lelli (Febbraio 2017), tra i Responsabili di struttura complessa c'è solo una donna.

4. TITOLI DI STUDIO

Di seguito le tabelle con le percentuali di personale laureato e la rispettiva divisione per genere

PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2016		
TITOLO STUD.	N°	%
LAUREA	166	60.36%
NO LAUREA	109	39.64%
TOT.	275	100,00%

DIPENDENTI 31/12/2016			
TITOLO STUDIO	GENERE	N° PERSONE	%
LAUREA	DONNA	101	36,50%
LAUREA	UOMO	65	22,70%
NO LAUREA	DONNA	48	18,10%
NO LAUREA	UOMO	61	22,70%
TOTALE		275	100,00%

PERSONALE CO.CO.CO

CO.CO.CO AL 31/12/2016		
TITOLO STUD.	N°	%
LAUREA	135	91,2%
NO LAUREA	13	8,77%
TOT.	148	100,00%

CO.COCO. 31/12/2016			
LAUREA	GENERE	N° PERSONE	%
LAUREA	DONNA	84	56,75%
LAUREA	UOMO	51	34,45%
NO LAUREA	DONNA	6	4,05%
NO LAUREA	UOMO	7	4,72%
TOTALE		148	100,00%

In Istituto il livello di istruzione è maggiore nelle donne che risultano possedere il titolo di studio della laurea con una percentuale nei dipendenti del 36% contro un 22% di uomini laureati, mentre sale in modo vertiginoso sul personale a contratto in cui risulta che le donne (60%) raddoppiano la percentuale degli uomini (31%); questo dato rispecchia maggiormente la tendenza nelle persone più giovani e comunque conferma pienamente i valori nazionali.

- **DATI RELATIVI AL PART TIME**

Alla data del 31/12/2016 risultano in orario part time solamente 13 dipendenti a tempo indeterminato su 275, che corrisponde ad un 4.73%.

La differenza di genere che si evidenzia nella distribuzione, e che vede il 77 % delle donne rispetto al 23 % degli uomini, conferma il dato nazionale della ricerca di genere in Italia che vede ancora i carichi familiari prevalentemente gravare sulla donna.

Part time al 31/12/2016		
GENERE	N° PT	%
DONNA	10	77%
UOMO	3	23%

Per quanto riguarda la concessione del part time, nel corso del 2016 è stata avanzata 1 richiesta di part time, accolta. Questo è un dato che si riflette in modo positivo verso le esigenze del lavoratore e in particolare delle lavoratrici donne.

Altro indicatore di attenzione riguarda l'orario flessibile: l'Istituto ha dato la possibilità a tutti coloro che l'hanno richiesto di gestire in modo flessibile l'orario di lavoro, come mostra la tabella. Anche qui il dato risulta tutto concentrato sulle donne.

Orario Flessibile 31/12/2016	
GENERE	N° ORARIO F.
DONNA	13
UOMO	0

La governance

A seguito delle dimissioni del precedente Direttore Generale, Dr. Fernando Arnolfo, a Gennaio 2016 il Prof. Mauro Mattioli è stato nominato Direttore Generale dell'IZS dell'Abruzzo e del Molise "G. Caporale"

Sono rimasti in carica nel 2016 i precedenti Direttori: il Sanitario, Dr. Giovanni Savini e l'Amministrativo Giancarlo Cecchini.

Da notare che si è subito instaurato un buon rapporto di collaborazione con il nuovo Consiglio di Amministrazione che ha permesso di superare i blocchi e le contrapposizioni della passata stagione ed affrontare le numerose problematiche aperte anche sul fronte del personale.

In particolare nel 2016 si sono chiuse alcune delle cause di lavoro relativamente alle incentivazioni dei dirigenti e soprattutto all'assunzione dei cosiddetti "Tecnici laureati".

Aspetti legati alla sicurezza e alla situazione sanitaria

L'Istituto ha attiva una convenzione con il medico competente, Dr. Romeo Pulsoni per la sorveglianza sanitaria ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs.n.81/2008.

Ha anche una convenzione per quanto riguarda la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro (Attuale referente Dr. Augusto Iovenitti della ditta CSA Team).

Purtroppo non sembrano esserci delle relazioni annuali predisposte rispettivamente dal medico competente e dal rappresentante RSPP o comunque il CUG non ne ha avuto copia. Non è possibile quindi riportare in questa relazione una sintesi sulla situazione sanitaria e riguardo alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

Il piano delle azioni positive

Tra i compiti del CUG rientra la predisposizione dei piani di azioni positive, così come previsto dalla Direttiva PCM del 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia", in cui si indica che l'Amministrazione pubblica deve essere "datore di lavoro esemplare" chiamato a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

Lo strumento del Piano di Azioni Positive è quindi espressione di attenzione alla gestione delle risorse umane e di sensibilità alla valorizzazione delle differenze e alla promozione delle pari opportunità e del clima organizzativo.

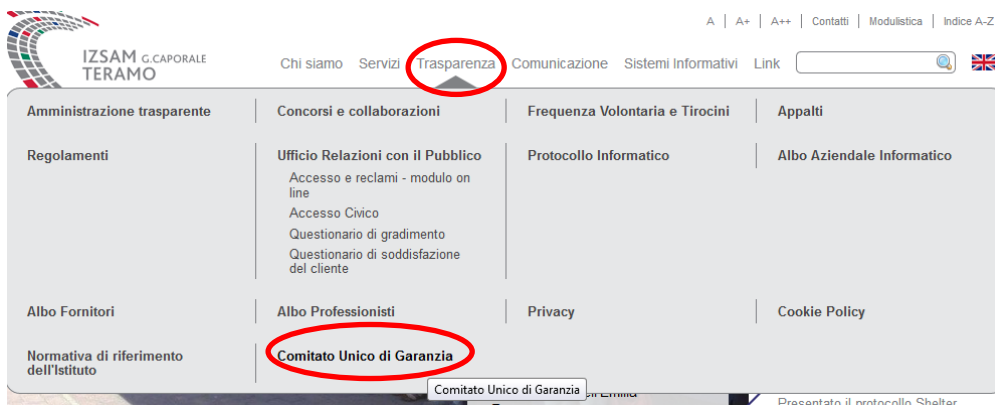
Nel 2016 si è data attuazione a quanto predisposto nel Piano delle Azioni Positive del 2015 .

Le azioni previste dal Piano sono le seguenti:

- 1) Alimentazione costante del Sito WEB del CUG
- 2) Promozione della cultura di genere e del benessere organizzativo
- 3) Indagini, ricerche e studi sulla cultura di genere e sul benessere organizzativo
- 4) Ascolto e sostegno al personale che ha denunciato fenomeni di “mobbing” con la creazione di uno “sportello di ascolto” e riconversione del personale
- 5) Corsi di Formazione per il Personale dell’IZSAM e Formazione specifica per i componenti del CUG.

1. Sito WEB del CUG:

Lo spazio per il CUG all’interno del sito istituzionale www.izs.it sotto Trasparenza esiste dal 2014 e durante il 2016 è stato costantemente aggiornato nei contenuti.



E' costituito da una parte descrittiva e dagli atti del CUG, con la pubblicazione di:

- Componenti del CUG
- Regolamento del CUG
- Verbali delle riunioni del CUG.

Grande risalto in home page viene data al video divulgativo sui risultati del Questionario sul Benessere organizzativo e alla relativa relazione

Salvo [Trasparenza](#) ► Comitato Unico di Garanzia

CUG - Comitato Unico di Garanzia

Piano per il miglioramento del benessere organizzativo "Ci piace lavorare"

Programma in 5 fasi finalizzato all'efficienza aziendale attraverso la valorizzazione, l'integrazione e la tutela delle Risorse Umane Impiegate nei processi produttivi aziendali

A cura del Comitato Unico di Garanzia



Relazione
INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
Prima fase del Piano "Ci piace lavorare"

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha pubblicato i risultati dell'indagine sul Benessere Organizzativo rivolto a tutto il personale dell'IZSAM.

Il questionario ha come riferimento temporale dal 1 marzo 2015 al 29 febbraio 2016 ed è stato condotto al fine di rilevare le opinioni del personale rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro ed identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei lavoratori.

Il CUG, in accordo con la Direzione dell'IZSAM, ha ritenuto di rendere pubblici i dati risultanti dall'indagine annuale attraverso una dettagliata relazione affiancata dalla realizzazione di un Video divulgativo, realizzato internamente dagli stessi componenti del Comitato.

Ulteriori analisi e azioni migliorative del Benessere organizzativo aziendale faranno seguito alla pubblicazione dei dati ma, al contempo, i componenti dell'attuale Comitato, alla scadenza del mandato, ringraziano quanti hanno risposto al questionario e coloro che hanno voluto confrontarsi con questo Organismo riservando fiducia e attenzione verso le azioni tese al miglioramento del benessere dell'organizzazione.

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO - Relazione

La Legge n. 183 del 4 novembre 2010 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Si tratta di un organismo che sostituisce, unificandone le competenze, il



2. Promozione della cultura di genere e del benessere organizzativo:

Nell'ambito di questa area di intervento, che ha l'obiettivo di favorire la costruzione di una cultura organizzativa orientata ai valori promossi dal Comitato, sono stati programmati una serie di incontri con il nuovo Direttore Generale che ha da subito voluto incontrarne i componenti. Per la

prima volta il CUG è stato stabilmente informato / convocato dall'Amministrazione a fronte di modifiche organizzative e proposte di nuovi regolamenti.

L'incontro con il nuovo Direttore Generale svolto nel febbraio 2016, è stato l'occasione per porre all'attenzione dell'Amministrazione alcune questioni ritenute prioritarie e rinnovare alcune richieste:

- Favorire il rinnovamento della classe dirigente, l'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito
- Creazione di uno "Sportello di ascolto" con l'aiuto di esperti per intercettare i disagi che si vivono all'interno dell'Ente e provare a mitigarli e a prevenirli
- Attivazione da parte dell'Amministrazione delle procedure per dotarsi di un professionista della "Psicologia del Lavoro", in supporto al CUG
- Finanziamento delle azioni positive e delle attività del CUG (art. 21, L. 183/20109)
- Presentazione del questionario sul clima aziendale

e segnalare la mancanza di una efficace comunicazione rispetto alle mutate politiche del personale dipendente e contrattista.

L'incontro con il Medico competente e con i Responsabili della Prevenzione e della Sicurezza (RPS) si è svolto nel marzo 2016 senza però alcun seguito operativo anche a fronte della sostituzione dei RPS nel corso dell'anno.

Sarebbe auspicabile una maggiore collaborazione tra le diverse Strutture che si occupano del benessere dei lavoratori all'interno dell'Istituto Zooprofilattico dell'Abruzzo e del Molise "G. Caporale".

3. Indagini, ricerche e studi sulla cultura di genere e sul benessere organizzativo:

Il CUG nel corso del 2015 ha progettato e preparato un'*Indagine sul Benessere organizzativo*.

La realizzazione dell'Indagine è stata effettuata tra febbraio e marzo 2016 con la somministrazione per 15 giorni di un questionario online sul "Benessere organizzativo". Il questionario è stato rivolto al Personale dipendente e non dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise "G. Caporale", ed era finalizzato a:

- rilevare le opinioni del personale rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei lavoratori dell'IZSAM.

Nella conduzione dell'indagine è stato garantito l'Anonimato della rilevazione e la Trasparenza dei risultati, che sono stati pubblicati in forma aggregata nella pagina del CUG senza alcuna censura (vedi materiale messo a disposizione nella home page del sito del CUG [http://www.izs.it/IZS/Trasparenza/Comitato Unico di Garanzia](http://www.izs.it/IZS/Trasparenza/Comitato_unico_di_Garanzia)).

Le domande hanno interessato i diversi aspetti della vita lavorativa. Per ogni frase era richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato, per ogni domanda e/o affermazione, esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

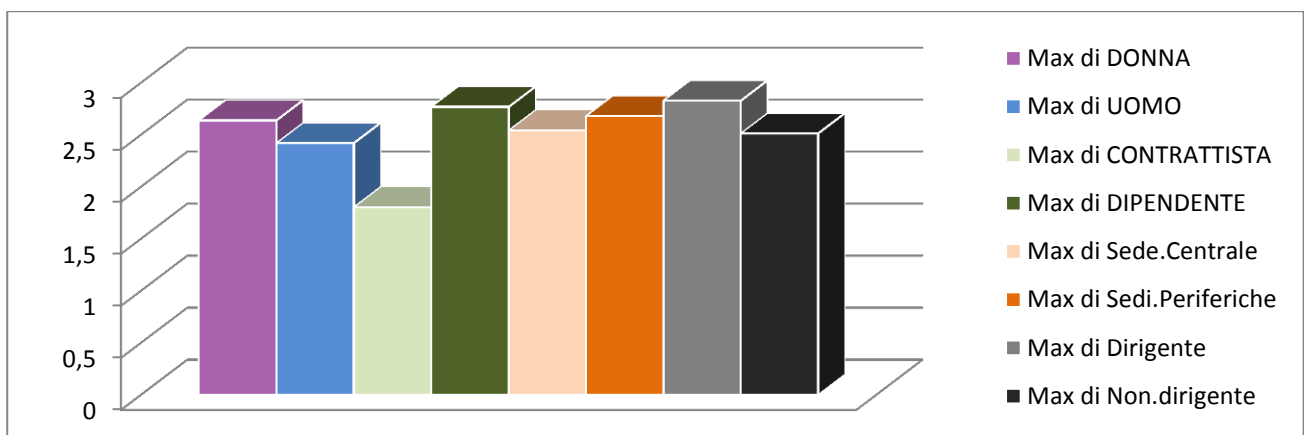
Il questionario ha ottenuto una buona risposta in termini di partecipazione (211 persone su 413 tra dipendenti e contrattisti). Il campione è risultato rappresentativo dell'intero Istituto in termini di proporzione tra generi, tra dipendenti/contrattisti, dirigenti/comparto, sede centrale/sedi periferiche.

I risultati sono raccolti in una relazione dettagliata in cui ogni punto del questionario è analizzato in termini di punteggio ottenuti e del posizionamento di quel risultato su una scala di "accettabilità".

Come es. si riporta il punto:

A.04 Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)

	Donna	Uomo	Contrattista	Dipendente	Sede. Centrale	Sedi Periferiche	Dirigente	Non dirigente
Totale	2,638655462	2,420289855	1,804878049	2,768707483	2,543209877	2,68	2,827586207	2,512658228



Per 6 categorie su 8 il valore è superiore a 2,5. Da notare che il valore più alto (sfavorevole) lo segnalano le categorie: dirigenti –donne- delle sedi periferiche

Per rendere più agevole e coinvolgente la diffusione dei risultati, il CUG ha predisposto un video divulgativo utilizzando le sole risorse interne. Si invita il lettore a visionare video e relazione disponibili nel sito del CUG. Di seguito si riportano, in corsivo, le sole considerazioni conclusive:

La rilevazione effettuata mette in luce la percezione dei dipendenti rispetto ai punti di forza dell'Ente e alle aree di miglioramento. Tra i punti di forza spiccano un basso livello di discriminazioni/molestie percepite, la tutela della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro, l'attaccamento all'Ente e l'orgoglio di appartenervi. Emerge in generale, un ambiente di lavoro caratterizzato da buoni rapporti tra colleghi e rispetto reciproco. I risultati del questionario mostrano che gli aspetti indagati sono ritenuti importanti e rilevanti. Relativamente alle aree di possibile intervento e miglioramento, identificano la presenza di situazioni di mobbing e malessere che va assolutamente eliminata, una carenza di meritocrazia in termini premiali e di carriera, un sistema di valutazione ritenuto poco adeguato, un insufficiente investimento anche formativo sulle persone. Emerge inoltre la percezione di una carenza di comunicazione interna e di informazione e coinvolgimento circa le strategie dell'Amministrazione.

Per le prossime edizioni dell'indagine, che deve avere cadenza annuale secondo la normativa, si propone di valutare l'opportunità di identificare i settori di appartenenza, per poter effettuare una fotografia più dettagliata e individuare strategie di miglioramento mirate.

4. Ascolto e sostegno al personale che ha denunciato fenomeni di “mobbing” con la creazione di uno “sportello di ascolto”:

Nell'anno 2016, in assenza di uno “sportello di ascolto”, i componenti del CUG hanno incontrato il personale che aveva segnalato al CUG, fenomeni di disagio e/o di “Mobbing”.

Gli incontri sono stati utili per acquisire ulteriori informazioni oltre quelle già segnalate e per offrire al Personale il sostegno del CUG.

Il CUG si è impegnato ad intervenire presso l'Amministrazione o direttamente con il Direttore Generale, per superare e risolvere ove possibile le problematiche segnalate dai lavoratori.

Inoltre il CUG ha revisionato il regolamento interno approvando la nuova versione nella riunione del 11 aprile 2016.

5. Corsi di Formazione per il Personale dell'IZSAM e Formazione specifica per le/i componenti del CUG:

La formazione rappresenta uno strumento fondamentale per attuare le diverse azioni positive promosse dal Piano e che viene realizzata secondo dei percorsi appropriati, definiti di concerto con il Reparto Formazione.

Per promuovere le tematiche di competenza del Comitato, sono stati richiesti ed autorizzati dei corsi di formazione per tutto il personale. Nel 2016 è stato erogato dalla ditta Maggioli, il corso: "Il mobbing nelle aziende sanitarie e il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nelle due edizioni:

- 31 Maggio 2016 (docenti Samantha Gamberini – Miriam Berti)
- 28 giugno 2016 (docenti Samantha Gamberini – Patrizia Colangeli)

dedicate al personale componente del CUG e loro supplenti, personale appartenente alla RSU, rappresentanti delle varie sigle sindacali dei dirigenti, e a parte del personale afferente ai vari Reparti e Laboratori. Altre edizioni sono pianificate per il 2017.

E' infine da segnalare un forte impegno da parte di tutti i membri del Comitato nel partecipare, ad interventi specifici di aggiornamento, organizzati anche da altri Enti o da Università. In particolare si segnala la partecipazione di componenti del CUG ad un intervento formativo esterno:

- Convegno "Psichiatria e aspetti relazionali nel mondo del lavoro" organizzato dal Polo Agroalimentare AGIRE e Confindustria Teramo, 28 aprile 2016.