Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Ospedaliero Universitaria Sant'Andrea - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Azienda Ospedaliero Universitaria Sant'Andrea

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00189
Indirizzo:	Via di Grottarossa, 1035 - 1039
Codice Amministrazione:	ao_sarm
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

2017

2017/2019

piano_azioni_positive_ao_sarm-triennio_20172019-anno_2017.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ao_sarm/20172019/piano_azioni_positive_ao_sarm-triennio_20172019-anno_2017.pdf) (14.31 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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 generale		2	30	49	113	87	1	52	89	101	47
Personale non dirigente		18	88	185	150	31	85	173	422	307	36
Totale personale		20	118	234	263	118	86	225	511	408	83
Totale % sul personale complessivo		0,97	5,71	11,33	12,73	5,71	4,16	10,89	24,73	19,75	4,02

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % [1]**	**% di genere [2]**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % [1]**	**% di genere [3]**
Inferiore a 3 anni	18	60	30	17	0	125	31,81	26,48	84	108	56	19	1	268	68,19	26,20
Tra 3 e 5 anni	0	3	9	4	0	16	26,67	3,39	1	14	22	6	1	44	73,33	4,30
Tra 5 e 10 anni	0	1	4	5	1	11	22,00	2,33	0	4	16	16	3	39	78,00	3,81
Superiore a 10 anni	0	24	142	124	30	320	32,26	67,80	0	47	328	266	31	672	67,74	65,69
Totale	18	88	185	150	31	472			85	173	422	307	36	1023		
Totale %	1,20	5,89	12,37	10,03	2,07	31,57			5,69	11,57	28,23	20,54	2,41	68,43		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
incaric		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

dai dati dell'Amministrazione i dirigenti uomini sono un totale di 281 su 753, le dirigenti donne sono 290 su 1313. la percentuale è del 37,4% per i maschi e 22,1%per le donne. Occorre evidenziare che, a differenza di altri comparti della PA, la Dirigenza Medica e la Dirigenza STPA presenta un unico livello dirigenziale, le percentuali presentate dall'Azienda non possono essere valutate come dato discriminante, un approfondimento andrebbe invece fatto sull'affidamento degli incarichi di struttura(UOS,UOSD,UOC)e sugli incarichi di alta professionalità che nella nostra realtà rilevano un'altissima incidenza di uomini .

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Part Time >50%	2	5	0	3	0	10	20,00	1,33	1	7	18	13	1	40	80,00	3,05
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	40,00	0,27	0	0	2	1	0	3	60,00	0,23
Tempo Pieno	18	113	234	258	118	741	36,85	98,41	85	218	491	394	82	1270	63,15	96,73
Totale	20	118	234	263	118	753			86	225	511	408	83	1313		
Totale %	0,97	5,71	11,33	12,73	5,71	36,45			4,16	10,89	24,73	19,75	4,02	63,55		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	0	4	100,00	9,52
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	2	5	0	4	0	11	26,83	91,67	1	7	15	7	0	30	73,17	71,43
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	1	0	1	11,11	8,33	0	0	3	4	1	8	88,89	19,05
Totale	2	5	0	5	0	12			1	7	20	13	1	42		
Totale %	3,70	9,26	0,00	9,26	0,00	22,22			1,85	12,96	37,04	24,07	1,85	77,78		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

dai dati aziendali si evidenzia una scarsa fruizione del part-time ,nonostante ciò la percentuale più alta è rappresentata dal genere femminile. Lo scarso utilizzo dell part-time è anche legato all'età media elevata dei dipendenti che forse hnno figli più grandi. Non viene inoltre fatta menzione del lavoro agile, del telelavoro e della flessibilità oraria anche se la drammatica emergenza sanitaria che stiamo ancora vivendo, ha indotto l'azienda al rapido ricorso di questi istituti.

A tal proposito riteniamo che sarebbe auspicabile che si promuova, per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro,una modalità di lavoro che preveda, ove possibile,il telelavoro e la flessibilità oraria

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	472	8,52	5069	91,48	5541	19,17
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	114	22,94	383	77,06	497	1,72
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3259	25,54	9501	74,46	12760	44,14
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2577	25,49	7533	74,51	10110	34,97
Totale permessi	6422	22,22	22486	77,78	28908	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Anche in questo caso, l'altissima percentuale di donne che fruisce di permessi per portatori di Handicap, sottolinea l'impegno gravoso sostenuto soprattutto dal genere femminile.

Per quanto riguarda i permessi per congedi parentali, visto il dato, si evince che la cura dei figli, dei genitori anziani e della famiglia in genere, ricade quasi completamente sulle donne naturalmente a discapito del lavoro e della carriera delle donne.

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

- Telelavoro
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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

Nel PAP degli anni precedenti erano stati individuati i seguenti obiettivi:

Pari Opportunità: Raccolta e analisi dei dati; predisposizione progetti in tema di pari opportunità

Conciliazione famiglia/lavoro: Rivisitazione regolamento aziendale part time; Istituzione part time temporaneo; Telelavoro; Orario concentrato; Orario flessibile; Banca delle ore; Progetti a sostegno del personale che rientra dalla maternità e/o lunghe assenze (mentoring); Age management; istituzione asilo nido aziendale e/o convenzioni all'esterno per ludoteche e centri estivi e centri anziani

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
	55	550	1277	2925	1219	6026	37,51	100,00	303	1449	4286	3431	569	10038	62,49	100,00
Totale ore	55	550	1277	2925	1219	6026			303	1449	4286	3431	569	10038		
Totale ore %	0,34	3,42	7,95	18,21	7,59	37,51			1,89	9,02	26,68	21,36	3,54	62,49		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere No

dell'Amministrazione?:

Poiché ad oggi non risulta che l'amministrazione abbia ancora posto in essere un bilancio di genere, il CUG si pone tra gli obiettivi futuri, oltre a valutazioni in termini numerici, di porre una maggiore attenzione , tra le altre, sulla violenza anche verbale di genere sui luoghi di lavoro, non solo da parte dell'utenza, ma anche da parte di colleghi e superiori (per es. corsi di formazione su codici etici per questi ultimi), la possibilità di coinvolgere l'RSPP in una specifica valutazione di rischi in termini di genere, lo sviluppo di una cultura di genere anche sotto il profilo formativo(seminari e corsi sulla medicina di genere in tutti i suoi aspetti dalla ricerca all'applicazione clinica), incontri formativi sugli aspetti relazionali in ambito lavorativo che incidono anche sul benessere organizzativo. Necessità di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli in considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita e di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali. Le politiche dell'Azienda non dovrebbero essere quindi neutre ma al contrario dovrebbero determinare un impatto differenziato su uomini e donne. Perseguire politiche caratterizzate da equità, efficienza ,trasparenza in genere per tutti i dipendenti e superamento della disparità tra i sessi con equa distribuzione di risorse, poteri, e formazione.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**	**Presidente**
Concorso pubblico Collaboratore amm. Cat D	0	0,00	2	100,00	2	50,00	Uomo
Concorso pubblico assistente amm. cat. C	0	0,00	2	100,00	2	50,00	Uomo
Totale personale	0		4		4		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,19		0,19		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

A causa della pandemia che non ha permesso l'esecuzione di concorsi, sono riportati solo 2 concorsi espletati dall'Azienda. In tutti e 2 i concorsi i commissari sono stati di sesso femminile, ma il Presidente era comunque di sesso maschile(dato che andrebbe valutato in maniera più approfondita).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
categoria a	€20343,00	€20414,00	€ 71,00	0,35
CATEGORIA B-BS	€22171,00	€21074,00	€ -1097,00	-5,21
CATEGORIA C	€25047,00	€23215,00	€ -1832,00	-7,89

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CATEGORIA D-DS	€27722,00	€23157,00	€ -4565,00	-19,71
Dirigenti	€65394,00	€60069,00	€ -5325,00	-8,86

Dall'analisi grezza dei dati, è evidente il divario economico tra personale maschile e femminile per le 3 aree di appartenenza(Medica, STPA, Comparto). Per una più attenta valutazione sarebbe però stato necessario distinguere la differenza retributiva dei Direttori, Dirigenza Medica di UOC, Semplice, Professionale così anche per i Dirigenti sanitari non medici, Amministrativi, Personale infermieristico, tecnico ecc.

Sarebbe anche interessante poter valutare in maniera più dettagliata se la maggiore retribuzione maschile possa essere dovuta ad eventuali straordinari, attività libero-professionale e/o incarichi diversamente retribuiti.

In ogni caso si delinea una maggiore possibilità da parte del genere maschile ad effettuare sia straordinari che attività privata, dovendo, le donne occuparsi anche della famiglia.

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?: Sì

E' stata effettuata indagine sullo stress lavoro correlato nel 2018 con una discreta partecipazione, tuttavia i risultati ottenuti non hanno portato azioni correttive a noi note. A tal proposito auspichiamo che gli interventi vengano condotti con sistematicità e che i risultati vengano comunicati al personale, così come eventuali azioni di miglioramento individuate ed attuate.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	No
Sportelli di counselling:	Sì
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Sportelli di counseling: Il medico competente, al bisogno, invia a colloquio presso un professionista interno tutti gli operatori che esprimono disagio e difficoltà all'interno del posto di lavoro;

Codice etico: aggiornato al 2013, corrispondente alla normativa allora vigente.

Non esiste ad oggi sull'archivio documentale dell'intranet aziendale un codice da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

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

Redazione codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e contro atteggiamenti violenti, non solo fisici, ma anche verbali in genere più facilmente rivolti al genere femminile

Adozione di un codice di "comunicazione non ostile", promozione e diffusione anche tramite corsi di formazione in merito

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

Il CUG attuale è stato istituito da poco tempo (fine 2020), pertanto non c'è stato modo di valutare eventuali segnalazioni, tuttavia è presente una casella di posta elettronica del Comitato alla quale il personale può rivolgersi. Nel precedente quadriennio di esistenza del cug, sono state raccolte alcune segnalazioni in merito ma non è stato possibile attivare azioni correttive.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire le Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni

Costituzione del Nucleo di ascolto organizzato

Come previsto dalla direttiva n. 2/2019, uno degli obiettivi del Cug è la costituzione del nucleo di ascolto organizzato per consentire al Comitato di eseguire le attività di verifica negli ambiti di sua competenza

Istituzione Ufficio del Benessere Organizzativo

Nomina Consigliera di Fiducia

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: bando interno e nomina parte sindacale

Tipologia di atto:	delibera n 909/2020
Data:	24/09/2020
Organo sottoscrittore:	DIREZIONE GENERALE
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
OIV

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- la recente nomina del Comitato e la situazione pandemica hanno,ad oggi, ostacolato, le attività.

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

- la recente nomina del Comitato e la situazione pandemica hanno,ad oggi, ostacolato, le attività.

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?

- la recente nomina del Comitato e la situazione pandemica hanno,ad oggi, ostacolato, le attività.

Considerazioni conclusive

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'AOSA è stato nominato con Delibera del Direttore Generale n. 909 del 24/09/2020 e costituito ai sensi della vigente normativa, quale organismo paritetico con le nomine sindacali.

A causa della pandemia non è stato possibile iniziare a lavorare pienamente fin dal primo momento, ma il nostro obiettivo sarà quello di progettare un Piano di Azioni Positive in modo tale che, entro il 2021 si possano raggiungere pienamente almeno 2 degli obbiettivi previsti oltre alla nomina di una/o Consigliera/e di Fiducia. Il Piano delle Azioni Positive dovrà portare alla realizzazione di progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguaglianza di genere, al contrasto, rispetto a ogni forma di discriminazione in ambito lavorativo, attraverso criteri di equità per tutto il personale senza distinzione alcuna.

La relazione ha il duplice obiettivo di fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e, al tempo stesso, costituire uno strumento utile per individuare le azioni da promuovere:

- attuazione dei principi di parità e pari opportunità,

- benessere organizzativo,

- contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Il nostro primo compito dovrà essere quello di definire modalità di relazione tra la Direzione Aziendale e noi per consentire lo svolgimento dei compiti attribuiti al Comitato relativamente alle materie di competenza ribadendo quanto già previsto per legge che il sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa debba considerare anche il raggiungimento di Promozione delle Pari Opportunità (DLgs 150 del 27/10/2009, art.8 comma 1 lettera h).

Contemporaneamente dovremo farci "ri-conoscere" dai dipendenti che in questo periodo hanno un grosso coinvolgimento emotivo sia per i compiti da svolgere che per i rischi a cui si espongono.

A tal fine il comitato sta progettando giornate di incontro "ricreative" che esulano dalle misure adottate per raggiungere il benessere dei lavoratori.

Si è così pensato di organizzare una mostra/esposizione che, con il contributo letterario, fotografico e artistico di ogni singolo lavoratore interessato, possa rappresentare un momento di svago e distrazione per chi esporrà e per chi assisterà, oltre che il tentativo di recuperare quel "senso di appartenenza" che non esiste più da qualche anno, senso di appartenenza che consente di ridare un valore sostanziale (ma anche simbolico) positivo ,al lavoro di chi opera nell'interesse generale.

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2021