



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi di Firenze - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi di Firenze

Acronimo: AOUC

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Firenze

CAP: 50141

Indirizzo: Largo Brambilla 3

Codice Amministrazione: aouc_fi

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-careggi-di-firenze-2021>



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
	MEDICI	2	89	110	117	103	0	137	135	106	55
	DIRIGENTI I LIVELLO	0	0	3	17	15	0	0	2	7	4
	DIRIGENTI SANITARI	0	3	6	8	3	0	24	36	15	9
	DIRIGENTI APT	0	0	3	9	2	0	0	3	5	2
	QUADRI	72	158	197	242	47	246	348	672	887	108
	IMPIEGATI	1	13	19	26	11	0	6	33	73	21
	OPERAI	5	34	85	143	42	14	90	252	494	143
Totale personale		80	297	423	562	223	260	605	1133	1587	342
Totale % sul personale complessivo		1,45	5,39	7,67	10,20	4,05	4,72	10,98	20,56	28,79	6,20

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽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	74	96	46	18	2	236	28,23	21,55	248	159	113	74	6	600	71,77	17,71
Tra 3 e 5 anni	3	14	12	3	0	32	25,60	2,92	11	33	24	23	2	93	74,40	2,75
Tra 5 e 10 anni	1	45	37	18	5	106	24,15	9,68	1	122	109	79	22	333	75,85	9,83
Superiore a 10 anni	0	50	206	372	93	721	23,39	65,84	0	130	711	1278	242	2361	76,61	69,71
Totale	78	205	301	411	100	1095			260	444	957	1454	272	3387		
Totale %	1,74	4,57	6,72	9,17	2,23	24,43			5,80	9,91	21,35	32,44	6,07	75,57		

⁽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⁾
	Inferiore al Diploma superiore	212	30,68	479	69,32	691	15,40
	Diploma di scuola superiore	363	21,25	1345	78,75	1708	38,06
	Laurea	494	24,53	1520	75,47	2014	44,88
	Laurea magistrale	25	39,06	39	60,94	64	1,43
	Master di I livello	3	27,27	8	72,73	11	0,25
Totale personale		1097		3391		4488	
Totale % sul personale complessivo		19,90		61,52		81,42	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Tabella 1.1 Ripartizione per genere ed età nei livelli di inquadramento

La Tabella si riferisce al personale dipendente AOUC (n=5112), ed in particolare:

- Dirigenti sanitari (Farmacisti, Fisici, Chimici, Biologi, Psicologi non RSC)
- Dirigenti APT (Dirigenti Amministrativi, Ingegneri, Sociologi, Avvocati non RSC)
- Dirigenti di 1° livello (Responsabili struttura complessa - Fonte Dr.ssa Florenzano del Dipartimento funzione Pubblica) Medici (Medico non RSC)
- Quadri (Personale comparto afferenti alle categorie De DS - ex Direttivi)
- Impiegati (Personale comparto tutta la categoria C del ruolo Sanitario e Tecnico e C, BS, B e A del ruolo Amministrativo)
- Operai (Personale BS, B e A del ruolo Tecnico)

Per completezza, si riportano i dati relativi al Personale Universitario in afferenza assistenziale che ammontano a complessive 239 unità di cui:

- Responsabili di struttura complessa n. 48 M e 8 F
- Medici n. 73 M e 55 F
- Dirigenti Sanitari n. 7 M e 26 F
- Quadri n. 5 M e 17 F
- Operai n. 1 M e 2 F

I dirigenti medici in tutte le fasce di età similmente sono distribuiti tra i generi con una lieve prevalenza dei M mentre tra i responsabili di struttura complessa prevalgono nettamente M. In particolare, per il personale AOUC il rapporto F/M è di 1:3 (13 F vs 35 M) e per il personale UNIFI il rapporto è di 1:6 (8 F vs 48 M).

Nei quadri, impiegati e operai le F rappresentano la vasta maggioranza.

Quindi le F prevalgono nelle mansioni e ruoli inferiori, mentre i M in quelli superiori.

Tabella 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Per la A.O.U. Careggi non emergono differenze significative, mentre per il Personale Universitario i numeri sono esigui e non rappresentano un campione significativo (25 unità complessive).

Tabella 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Dall'analisi dei dati emerge come il personale nel suo complesso presenti un livello di istruzione che si attesta su livelli intermedi (diploma scuola media inferiore+superiore 53,46%), rispetto ai laureati (46,31%). F fino alla laurea sono in maggioranza, ma non lo sono più quando viene considerata la laurea magistrale. E' da considerare la possibilità che i dati siano da aggiornare.

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⁾
Tempo Pieno	80	297	417	552	220	1566	29,57	98,93	260	575	1032	1526	337	3730	70,43	94,98
Part Time >50%	0	0	6	8	1	15	7,18	0,95	0	30	99	60	5	194	92,82	4,94
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	40,00	0,13	0	0	2	1	0	3	60,00	0,08
Totale	80	297	423	562	221	1583			260	605	1133	1587	342	3927		
Totale %	1,45	5,39	7,68	10,20	4,01	28,73			4,72	10,98	20,56	28,80	6,21	71,27		

⁽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 fruiva di part-time a richiesta	0	0	6	10	1	17	7,80	10,18	0	30	102	63	6	201	92,20	36,61
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	1	1	2	18,18	1,20	0	0	0	8	1	9	81,82	1,64

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-careggi-di-firenze-2021>

	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 del lavoro agile	1	22	41	62	22	148	30,39	88,62	30	25	71	171	42	339	69,61	61,75
Totale	1	22	47	73	24	167			30	55	173	242	49	549		
Totale %	0,14	3,07	6,56	10,20	3,35	23,32			4,19	7,68	24,16	33,80	6,84	76,68		

⁽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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

In un contesto in cui i M variano tra il 30 e 65%, i M in part time variano tra il 6 e 20%, quindi il part time è un istituto principalmente femminile.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Le percentuali sul part-time sono molto significative, essendo il genere femminile ad usufruirne in misura maggiore, mentre il genere maschile prevale in percentuale nel lavoro agile.

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	584	21,24	2166	78,76	2750	15,69
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1448	9,80	13328	90,20	14776	84,31
Totale permessi	2032	11,59	15494	88,41	17526	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Fruizione dei congedi parentali e permessi L-104/1992 per genere

Quanto detto per il part-time è ancora più amplificato da quanto si rileva in questa tabella, rimarcando quanto il lavoro di cura sia a carico delle lavoratrici.

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

- Smart working
- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

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.

Nel corso 2020, le attività del CUG hanno sostanzialmente preso avvio solo nel secondo semestre, al momento della nomina dei nuovi componenti CUG.

Per quanto attiene al Piano Triennale di Azioni Positive 2018/2020 (a cura del precedente CUG), tra le azioni completate più significative si riportano le seguenti:

- raccolta ed analisi dei dati pervenuti inerenti il benessere organizzativo in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale;
- in collaborazione con il Centro Regionale Criticità Relazionali, analisi dei dati emersi relativamente alla valutazione del rischio su stress lavoro-correlato al fine di assumere spunti per azioni di miglioramento.
- analisi della modulistica aziendale esistente per verificarne adeguatezza ed attinenza in riferimento alle varie etnie di utenti dell'AOU Careggi;
- proposta e successiva collaborazione alla creazione di una stanza del silenzio per accogliere ogni individuo di qualunque confessione religiosa o credo spirituale o semplicemente ateo;
- mappatura dei padiglioni frequentati nelle ore notturne da personale femminile, che ha condotto alla costituzione di posti "sicuri" riservati alle donne in turno di pronta disponibilità (8:00-20:00)

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-careggi-di-firenze-2021>

	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⁾
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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 dell'Amministrazione?: No

3.b) Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Nell'anno 2020, in considerazione dello stato di emergenza dovuto alla pandemia da Covid 19, i dati relativi alla fruizione della formazione non riflettono il trend degli anni precedenti e, pertanto, sono da considerare poco indicativi. Peraltro, il personale ha usufruito di formazione a distanza per la quale non è avvenuto il tracciamento dell'orario svolto mediante apposita causale.

Con i dati a disposizione, è possibile evidenziare che F usufruiscono di queste ore in maniera maggiore sia nel personale AOUC che UNIFI. Per il personale UNIFI, i dati sono sicuramente sottostimati in quanto la docenza eroga formazione e più raramente ne usufruisce.

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
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
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

Tali dati non sono disponibili in quanto la legge n. 40/2005 ha attribuito a ESTAR l'incarico di svolgere le procedure concorsuali e selettive per il reclutamento del personale per conto delle aziende/enti del SSR Toscana. Le graduatorie dei concorsi e delle selezioni espletati dall'ESTAR, ancorché in forma non unificata, sono utilizzate da tutte le aziende sanitarie comprese nelle aree vaste. Per il personale universitario in afferenza assistenziale, le procedure di reclutamento sono a carico dell'Università degli Studi di Firenze.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
Dirigente	€70648,00	€66621,00	€ -4027,00	-6,04
DIRIGENTE I LIVELLO	€101787,00	€90131,00	€ -11656,00	-12,93
QUADRI	€29315,00	€29286,00	€ -29,00	-0,10
IMPIEGATI	€25242,00	€25609,00	€ 367,00	1,43
OPERAI	€22593,00	€22300,00	€ -293,00	-1,31

A parità di ruolo non vi sono differenze retributive in base al genere.

Nella fascia apicale della dirigenza (dirigente di struttura complessa), esiste, invece, un differenziale economico negativo per il genere femminile pari a € 11.656/anno (-12,93%), verosimilmente riconducibile ad una diversa anzianità di ruolo (le F sono entrate nel ruolo da minor tempo). Si segnala la totale assenza di F nel ruolo di Direttore di Dipartimento ad Attività Integrata.

Nella fascia della dirigenza si evidenzia un differenziale economico negativo pari a € 4.027/anno (-6,04%). Tale differenza minima è riconducibile a trattamenti accessori diversificati in base al genere, con particolare riferimento ad alcune discipline (chirurgia, anestesia).

Minime differenze si osservano in negativo per F anche nell'inquadramento quadri/operai, mentre l'unico saldo positivo per F riguarda gli "impiegati" (fascia C).

Appare evidente che il genere femminile incontra maggiori difficoltà nelle progressioni di carriera, anche per la relativa scarsità di adeguati servizi di welfare a supporto delle attività di cura, ancora largamente demandate alle donne.

Tabella 1.5 - Divario economico (Personale Universitario in afferenza assistenziale)

INQUADRAMENTO - RETRIBUZIONE MEDIA UOMINI - RETRIBUZIONE MEDIA DONNE - DIVARIO - Valore tra Donne e Uomini - DIVARIO %

DIRIGENTI

78.359,32 M

75.877,02 F

-2.482,30

-3,17

DIRIGENTI I LIVELLO

127.330,76 M

120.949,36 F

-6.381,40

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-careggi-di-firenze-2021>

-5,01

IMPIEGATI

30.894,87 M

34.125,42 F

3.230,55

10,46

OPERAIE

23.992,28 M

26.088,68 F

2.096,40

8,74

Anche per il personale UNIFI può valere la stessa riflessione. F hanno minore anzianità di ruolo come dirigenti (sono entrate in ruolo da minor tempo). Il contrario avviene per F impiegate ed operaie, così comportando un aumento della retribuzione media per le F.

Questo dato per AOUC e UNIFI andrebbe quindi incrociato con l'anzianità di servizio.

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?: Non so

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì



L'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Careggi è organizzata in 117 Strutture organizzative dipartimentali (SOD) assegnate ad 8 Dipartimenti ad attività integrata (DAI) e 36 Unità Operative assegnate all'Area Amministrativa, Tecnica, Staff della Direzione. Nel corso del 2020, a causa della pandemia si è proceduto con la definizione di strategie di sicurezza per la salute del personale esposto al rischio, per la sorveglianza sanitaria del personale e per il supporto psicologico e con l'avvio dello smart working.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Provvedimento Direttore Generale

Tipologia di atto: Provvedimento D.G. n. 320

Data: 22/06/2020

Organo sottoscrittore: A.O.U. Careggi

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte
Istituzione sportello di ascolto

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-careggi-di-firenze-2021>