



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Ospedaliero Universitaria Sant'Andrea - 2022

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_azioni_positive_ao_sarm-triennio_20172019-anno_2017.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/ao_sarm/20172019/piano_azioni_po
sitive_ao_sarm-triennio_20172019-
anno_2017.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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

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
Dirigente di livello generale		2	26	47	110	86	2	44	96	99	54
Personale non dirigente		17	81	173	162	33	79	179	389	331	49
Totale personale		19	107	220	272	119	81	223	485	430	103
Totale % sul personale complessivo		0,92	5,20	10,68	13,21	5,78	3,93	10,83	23,56	20,88	5,00

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	16	34	22	9	2	83	26,69	17,89	66	106	41	15	0	228	73,31	22,20
Tra 3 e 5 anni	1	26	21	15	0	63	36,63	13,58	13	32	46	15	3	109	63,37	10,61
Tra 5 e 10 anni	0	1	4	4	0	9	19,57	1,94	0	2	17	12	6	37	80,43	3,60
Superiore a 10 anni	0	20	126	134	29	309	32,12	66,59	0	39	285	289	40	653	67,88	63,58
Totale	17	81	173	162	31	464			79	179	389	331	49	1027		
Totale %	1,14	5,43	11,60	10,87	2,08	31,12			5,30	12,01	26,09	22,20	3,29	68,88		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	21	28,38	53	71,62	74	4,96

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
ASSISTENTE TECNICO	Diploma di scuola superiore	3	75,00	1	25,00	4	0,27
AUSILIARIO SPECIALIZZATO	Diploma di scuola superiore	31	50,82	30	49,18	61	4,09
AUSILIARIO SPECIALIZZATO SERVIZIO ECONOMALE	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,27
COADIUTORE AMMINISTRATIVO CAT. B-BS	Diploma di scuola superiore	39	46,99	44	53,01	83	5,56
COLLABORATORE PROFESSIONALE TECNICO	Diploma di scuola superiore	6	66,67	3	33,33	9	0,60
COMMESSO	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,13
Operatore tecnico	Diploma di scuola superiore	7	46,67	8	53,33	15	1,00
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	41	37,96	67	62,04	108	7,23
OPERATORE TECNICO AUTISTA	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,27
Assistente Religioso	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,13
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO	Laurea	76	46,63	87	53,37	163	10,92
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO	Laurea	220	24,44	680	75,56	900	60,28
Collaboratore Amministrativo	Laurea	13	20,31	51	79,69	64	4,29
Totale personale		466		1027		1493	
Totale % sul personale complessivo		22,63		49,88		72,51	

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

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

L'analisi dei dati relativi al personale dell'Azienda Sanitaria Policlinico Sant'Andrea per il 2021, evidenzia un lieve riduzione del numero dei dipendenti di sesso maschile che passa da 753 a 737, mentre il personale femminile passa da 1313 a 1322 con un aumento di 9 unità.

Tra gli uomini c'è una riduzione maggiore tra i dirigenti(-10)rispetto ai non dirigenti(-4)

Tra le donne l'aumento del numero è pressochè uguale, aumentando le dirigenti a+5 e le non dirigenti a + 4

Il dato che salta agli occhi è che, sia per gli uomini che per le donne, la fascia di età in aumento è quella compresa tra a 51 a >a 60. Per gli uomini si può forse spiegare per la progressione dell'età, ma per quanto riguarda le donne(che invece aumentano nel totale) non si comprende il perchè dell'aumento nella stessa fascia di età.(assunzione di personale di quella età?)almeno per le non dirigenti.

Tra il personale Dirigente, la fascia di età maggiormente rappresentata è tra i 51 e >60 per gli uomini, mentre per le donne tra i 41 e 60. Un po' più bassa l'età di rappresentanza tra il personale non dirigente sia per le donne che per gli uomini la fascia di età maggiormente rappresentata è tra i 41 e i 60 anni

Anche per il 2021 come per il 2020 i dirigenti uomini sono in maggioranza il 36,7% rispetto al 22,3% del totale dei dipendenti. Tuttavia non è possibile distinguere tra la Dirigenza Medica e la STPA né tra la rappresentanza per genere negli incarichi di Struttura e di Alta professionalità in quanto l'Azienda non ha distinto ancora una volta le varie percentuali, pur sapendo, tuttavia che gli incarichi di livello ma anche per alta professionalità sono dati in percentuale, maggiore a dipendenti 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	6	0	3	0	11	11,70	1,49	2	10	16	54	1	83	88,30	6,09
Part Time ≤50%	0	0	0	3	0	3	37,50	0,41	0	0	3	2	0	5	62,50	0,37
Tempo Pieno	17	101	220	266	119	723	36,20	98,10	79	213	466	414	102	1274	63,80	93,54
Totale	19	107	220	272	119	737			81	223	485	470	103	1362		
Totale %	0,91	5,10	10,48	12,96	5,67	35,11			3,86	10,62	23,11	22,39	4,91	64,89		

⁽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⁾
Smart working	1	3	23	19	8	54	33,96	87,10	2	16	46	37	4	105	66,04	76,64
Ferie Solidali	0	0	1	0	0	1	100,00	1,61	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	2,19
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	1	1	3	11,54	4,84	0	1	14	8	0	23	88,46	16,79

	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 verticale a richiesta	0	0	1	3	0	4	40,00	6,45	0	0	3	2	1	6	60,00	4,38
Totale	1	3	26	23	9	62			2	17	64	49	5	137		
Totale %	0,50	1,51	13,07	11,56	4,52	31,16			1,01	8,54	32,16	24,62	2,51	68,84		

⁽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

La maggior parte del Part time(che comunque è poco rappresentato per i due sessi) è soprattutto utilizzato dalle donne , cosa questa comprensibile viste le incombenze , nella vita di tutti i giorni, che le donne hanno rispetto agli uomini

I lavoratori che usufruiscono della possibilità di lavorare in SW sono prevalentemente impiegati come personale di supporto tecnico-amministrativo, in quanto l'attività assistenziale dei lavoratori con profilo sanitario non è facilmente compatibile con l'istituto del lavoro agile, ciò non toglie , però, che anche per il personale sanitario, la flessibilità nell'orario di lavoro, almeno per alcune situazioni(mamme con bambini piccoli ecc,)debba essere favorevolmente accolto e organizzato.

A questo proposito, il Cug, come già richiesto nel vecchio Piano di Azioni positive, ritiene che sia importante creare le condizioni per avere stabili e favorevoli accordi con i nidi e scuole materne vicino all'Ospedale o addirittura, cosa ancora più auspicabile, avere la possibilità di costruire un Nido aziendale considerato anche che sono in corso lavori di ampliamento della Struttura. (almeno una analisi di fattibilità per la realizzazione di uno spazio bimbi). Stesso discorso per servizi di assistenza familiare per anziani e disabili, con tariffe scontate per i dipendenti.

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	99	29,64	235	70,36	334	74,22
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	31	26,72	85	73,28	116	25,78
Totale permessi	130	28,89	320	71,11	450	

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

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

Rispetto al 2020, sono nettamente ridotti il numero dei congedi parentali e delle ore di permesso verosimilmente perché allora, la situazione Pandemica ha costretto a casa molte più persone. Le donne , comunque continuano ad essere le maggiori utilizzatrici ,malgrado ciò , l'Azienda non ha ancora promosso, per la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro,

una modalità di lavoro che preveda maggiore flessibilità oraria e , ove possibile, l'utilizzo del telelavoro. Rispetto al 2020, sono nettamente ridotti il numero dei congedi parentali e delle ore di permesso verosimilmente perché allora, la situazione Pandemica ha costretto a casa molte più persone. Le donne , comunque continuano ad essere le maggiori utilizzatrici , malgrado ciò , l'Azienda non ha ancora promosso, per la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, una modalità di lavoro che preveda maggiore flessibilità oraria e , ove possibile, l'utilizzo del telelavoro.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- Smart working

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 redigere il Bilancio di genere?: **No**

Il nostro Piano di Azioni Positive approvato dal precedente Direttore Generale, in realtà non ha mai avuto un seguito e nessuna delle proposte indicate in quel piano è stata attuata

A questo proposito è nelle intenzioni dell'attuale CUG proporre alcuni temi che dovrebbero essere concretizzati nell'anno oltre la piena attuazione del Piano che sarà riproposto e migliorato e che sarà scadenzato nella sua completa attuazione:

-richiesta di una Valutazione del Benessere Organizzativo anche con una più stretta collaborazione con l'OIV e il Servizio di Prevenzione e Protezione oltre, naturalmente, con la Medicina del Lavoro e il Risk Management

-apertura di uno Sportello di Ascolto e di counseling Psicologico

-Organizzazione del Nucleo di Ascolto Organizzato

-e da ultimo(ma non come importanza), la Nomina di uno/a Consigliera di Fiducia che possa contribuire al raggiungimento di tutti questi nostri obiettivi

Il Comitato presenterà entro il 31 gennaio il nuovo PAP che comprenderà alcune novità rispetto al precedente

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⁾
Aggiornamento professionale	14	40	68	48	6	176	27,33	100,00	57	93	183	120	15	468	72,67	100,00

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⁾
Totale ore	14	40	68	48	6	176			57	93	183	120	15	468		
Totale ore %	2,17	6,21	10,56	7,45	0,93	27,33			8,85	14,44	28,42	18,63	2,33	72,67		

⁽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

Nella Formazione si evince che le donne si aggiornano di più(72,67% vs il 27,33% degli uomini).

Purtroppo, malgrado la preparazione migliore delle donne e il loro aggiornamento continuo, le stesse non raggiungono i livelli dovuti, lasciando le aree di maggior prestigio e di maggior guadagno ai colleghi uomini.

Purtroppo la nostra Amministrazione ha genericamente presentato i dati dei "corsi di Aggiornamento". Sarebbe sicuramente utile che i corsi di Formazione venissero suddivisi per aree di interesse e comprendessero anche Corsi di Formazione sui temi propri del CUG in modo che i membri del Comitato raggiungano la formazione necessaria per far crescere e migliorare il lavoro del Comitato stesso.

Sul Bilancio di Genere purtroppo anche la nostra Azienda è carente mentre un vero Bilancio di genere uscendo da una logica di reportistica e adempimento, può diventare uno strumento di misura e di governo del valore della Azienda, non solo attraverso l'analisi del personale quindi, ma anche delineando un modello di gestione del personale sensibile alla questione di genere al fine di migliorare la "work-life balance" e l'organizzazione del lavoro e il Benessere.

Solo in questo modo si può raggiungere l'uguaglianza all'interno dei gruppi professionali e nell'organizzazione del lavoro in modo da ridurre la gerarchia di genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 posto dirigente amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
1 posto dirigente architetto	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
1 posto dirigente medico radiodiagnostica	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
1 posto dirigente psicologo	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
2 posti dirigente medico odontoiatra	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
1 posto dirigente medico ginecologia e ostetricia	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2022>

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
1 posto dirigente medico igienista dentale	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
AVVISO PUBBLICO per 1 incarico di un anno dirigente medico patologia clinica	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Uomo
AVVISO PUBBLICO per 1 posto durata un anno dirigente medico medicina trasfuzionale	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Donna
AVVISO PUBBLICO per 1 posto di tecnico di neurofisiopatologia per un anno	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
AVVISO PUBBLICO per 1 posto a tempo determinato di dirigente medico cardiocirurgia	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
AVVISO PUBBLICO per 1 posto per un anno di dirigente medico patologia clinica	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Uomo
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE un incarico durata un anno dirigente medico malattie infettive o medicina interna	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE tre incarichi durata fino al 31 12 2021 dirigente medico medicina e chirurgia accettazione e urgenza	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Donna
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE 2 incarichi dir.medico radiodiagnostica	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE un incarico fino al 31 12 2021 coll. prof. san. tec. della fisiopatologia cardiocircolatoria	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Uomo
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE incarichi fino al 31 12 2021 dirigente med psichiatria	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Uomo
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE due incarichi per quattro mesi dir medico oncologia medica	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Uomo
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE quattro incarichi fino al 31 12 2021 coll prof san tecnico radiologia	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE due incarichi fino al 31 12 2021 dir medico psichiatria	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Uomo
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE quattro incarichi fino al 31 12 2021 coll prof san tec di radiologia	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE due incarichi fino al 15 03 2022 dir medico medicina e chirurgia accettazione e urgenza	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2022>

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE un incarico fino al 31 12 2021 dirigente medico radiodiagnostica	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE fino al 31 03 2022 dirigente medico cardiologia	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Uomo
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE fno al 31 03 2022 dirigente medico anestesia e rianimazione	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Donna
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	21		54		75		
Totale % sul personale complessivo	1,02		2,62		3,64		

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

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

Il divario di genere lo possiamo ritrovare anche nella composizione delle commissioni dei concorsi dove, almeno nella nostra Azienda, le donne pur se ben rappresentate, sono solo raramente Presidenti di Commissione(su 25 commissioni di concorso, 19 sono stati Presidenti uomini e solo 6 donne)

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	€21251,70	€18243,90	€ -3007,80	-16,49
CATEGORIA B-BS	€22412,30	€20076,30	€ -2336,00	-11,64
CATEGORIA C	€28363,90	€24065,40	€ -4298,50	-17,86
CATEGORIA D-DS	€27827,20	€26809,70	€ -1017,50	-3,80

In tema di divario economico di genere, purtroppo, quest'anno l'Amministrazione ha fornito solo i dati relativi ai non Dirigenti e per quanto riguarda le classi presentate, a parte la Categoria D_DS ove la differenza è intorno al 3,8%, per le altre 3 categorie la differenza va dall'11,6 al 17,8 %.

Per le retribuzioni dei Dirigenti ,tuttavia , lo scorso anno ci era stata inviata una tabella (range temporale 1/1/2021-31/07/2021)che ,tra l'altro distingueva il personale tra universitario ed ospedaliero, salta agli occhi che , non solo c'è differenza nella media delle retribuzioni specie tra i Dirigenti medici ma tale differenza risulta ancora più evidente tra il personale medico universitario (raggiungendo circa 12000 euro). Tale divario è senz'altro legato al fatto che la stragrande maggioranza dei Primari(che al S.Andrea sono quasi tutti Universitari) sono di genere maschile.

I dati in nostro possesso sono naturalmente carenti ma, crediamo che l'Amministrazione debba farsi carico di favorire una maggiore equità nella scelta degli apicali nel rispetto della rappresentanza di Genere e della provenienza (Universitaria o Ospedaliera)

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?:

No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

I codici di Condotta /Comportamento ed Etici esistono ma andrebbero aggiornati visto che risalgono al 2013.

E' necessario quindi approvare un nuovo codice di condotta alla luce della Direttiva (n.2 2019) della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Non esiste sull'archivio documentale un codice da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, nè un codice di "comunicazione non ostile" che andrebbe favorito anche tramite corsi di formazione a tutti i livelli

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

Come già scritto queste le proposte del nostro Comitato:

-una Valutazione del Benessere Organizzativo anche con una più stretta collaborazione con l'OIV e il servizio di Prevenzione e Protezione oltre, naturalmente, con la Medicina del Lavoro e il Risk Management

-Istituzione di un Ufficio Benessere Organizzativo

-apertura di uno Sportello di Ascolto e di counseling

Psicologico

_Organizzazione del Nucleo di Ascolto Organizzato

- Nomina di una/o Consigliere di Fiducia

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

Nel corso del 2021 ci sono state richieste informali da parte del personale che riteneva di essere in qualche modo discriminato o mobizzato, tuttavia non hanno mai formalizzato le loro richieste o, alcuni, hanno preferito risolvere le questioni in altro modo.

Da notare che ci sono stati anche allontanamenti volontari dall'Azienda di lavoratori che hanno deciso, considerato il loro malessere, di andare a lavorare altrove

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Garantire a tutte le persone il **medesimo trattamento** e prevenire forme di discriminazione sulla base di determinati aspetti (genere, età, preferenze sessuali, etnia, disabilità, orientamento religioso e politico, ecc.).

Sarà indispensabile porre maggiore attenzione sulla violenza anche verbale non solo da parte dell'utenza ma anche da parte dei colleghi e/o superiori. Necessità di rivalutare i rischi sul luogo di lavoro declinandoli anche "al femminile"(collaborazione con RSPP)

Favorire 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 delle differenze esistenti 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.

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, formazione

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Tipologia di atto: delibera n°909/2020

Data: 24/09/2020

Organo sottoscrittore: DIREZIONE GENERALE

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

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:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Il cug non ha potuto promuovere azioni ma ha fatto richieste ben precise sul Benessere O. e Sportello di Ascolto

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

- Purtroppo, Il CUG non è stato Mai interpellato sui suddetti temi

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?

- Abbiamo verificato solo che IL nostro PAP non è stato attuato e ad oggi non è ancora stato valutato IL Benessere Organizzativo d

Considerazioni conclusive

In conclusione: il lavoro del nostro Comitato è stato in parte ostacolato dalla necessità di affrontare la Pandemia e la difficoltà di riunirsi . C'è stato un totale disinteresse dell'Azienda sui temi del Benessere lavorativo e sulla Pari Opportunità anche per una mancata incisività del Comitato stesso che non è riuscito a portare avanti il proprio lavoro per una

comprensibile demotivazione di alcuni esponenti.

Nel 2022 si nominerà un nuovo Presidente ma sarà indispensabile la Garanzia di avere finalmente la collaborazione da parte dell'Azienda che dovrà considerare il Cug non come obbligo di legge ma come risorsa e punto di unione con i dipendenti .

Tutto ciò comporterà la necessità di una Formazione continua per i componenti del Comitato Unico di Garanzia e la realizzazione di piani di informazione e formazione per Direttori e Dirigenti sul tema del Benessere Organizzativo

E' ormai consolidata l'Equazione Benessere Organizzativo = Benessere dei lavoratori nel senso più ampio della parola e in un settore quale la Sanità, tutto ciò si ripercuote sul Benessere dei pazienti che, seppur diventati utenti sono il perno attorno a cui opera il nostro lavoro.

Ma quanto si è veramente consapevoli dell'importanza di questo concetto di Benessere? quanto viene recepito da parte delle Amministrazioni e, nel piccolo ,da parte dei dirigenti di un team?

Crediamo ci sia ancora molta strada da percorrere ma la buona volontà, almeno a parole esiste, e sarà quindi compito del CUG spronare l'Amministrazione affinché il progetto non rimanga sulla carta ma diventi operativo quanto prima.

Per far questo bisogna partire dalla conoscenza, dallo stato dell'arte del Benessere Organizzativo, dalla sua valutazione e contemporaneamente iniziare un percorso di formazione , per i Dirigenti tutti e per i componenti del CUG che saranno deputati alla verifica degli adempimenti previsti.

Uno dei punti fondamentali dovrebbe essere, una volta fatta la valutazione, arrivare a condividere il sistema di valutazione in modo che ci sia non solo la valutazione del Superiore nei confronti dei membri del proprio team, ma anche la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. Tutto ciò non in senso di contrapposizione ma in senso collaborativo perché solo da un buon lavoro di equipe nel rispetto di tutti, si possono raggiungere gli obiettivi migliori e la soddisfazione e il benessere di tutti.

Gli obbiettivi elencati nella presente relazione faranno parte integrante del nuovo PAP, Piano che il CUG con il nuovo Presidente, si farà carico di presentare entro il 31 gennaio 2023.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2022>