



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Ospedaliero Universitaria Sant'Andrea - 2023

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/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		1	32	47	100	86	0	39	89	97	52
Personale non dirigente		16	78	165	162	41	58	179	355	357	66
Totale personale		17	110	212	262	127	58	218	444	454	118
Totale % sul personale complessivo		0,84	5,45	10,50	12,97	6,29	2,87	10,79	21,98	22,48	5,84

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	13	29	16	5	2	65	29,15	14,07	29	77	37	13	2	158	70,85	15,57
Superiore a 10 anni	0	11	113	137	39	300	32,05	64,94	0	27	253	303	53	636	67,95	62,66
Tra 3 e 5 anni	3	37	29	17	0	86	32,33	18,61	29	73	46	27	5	180	67,67	17,73
Tra 5 e 10 anni	0	1	7	3	0	11	21,15	2,38	0	2	19	14	6	41	78,85	4,04
Totale	16	78	165	162	41	462			58	179	355	357	66	1015		
Totale %	1,08	5,28	11,17	10,97	2,78	31,28			3,93	12,12	24,04	24,17	4,47	68,72		

⁽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	22	28,57	55	71,43	77	5,21

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
ASSISTENTE TECNICO	Diploma di scuola superiore	5	83,33	1	16,67	6	0,41
AUSILIARIO SPECIALIZZATO	Diploma di scuola superiore	30	50,85	29	49,15	59	3,99
AUSILIARIO SPECIALIZZATO SERVIZIO ECONOMALE	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,27
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	17	48,57	18	51,43	35	2,37
Coadiutore Amministrativo Esperto	Diploma di scuola superiore	16	45,71	19	54,29	35	2,37
Collaboratore tecnico professionale	Diploma di scuola superiore	2	40,00	3	60,00	5	0,34
Collaboratore tecnico professionale esperto	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,07
COMMESSO	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,14
Operatore tecnico addetto all'assistenza	Diploma di scuola superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,47
Operatore tecnico specializzato	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,14
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	41	38,32	66	61,68	107	7,24
OPERATORE TECNICO	Diploma di scuola superiore	2	33,33	4	66,67	6	0,41
Operatore tecnico specializzato autista	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,27
Assistente Religioso	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,14
Collabotore professionale assistente sociale	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,14
Collabotore professionale tecnico sanitario	Laurea	73	45,91	86	54,09	159	10,77
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO	Laurea	25	29,41	60	70,59	85	5,75
Collaboratore sanitario infermiere	Laurea	198	24,41	613	75,59	811	54,91
Collaboratore amministrativo professionale esperto		1	10,00	9	90,00	10	0,68
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE		14	24,14	44	75,86	58	3,93
Totale personale		462		1015		1477	

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale % sul personale complessivo		22,87		50,25		73,12	

⁽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 evidenzia una minima riduzione del numero dei dipendenti di entrambe i sessi. Restano maggiormente rappresentate le fasce di età >40 anni nei profili dirigenziali e non.

Si confermano le percentuali di dirigenza maschile, 36%, rispetto alla dirigenza femminile, 22%.

Non è possibile distinguere tra Dirigenza Medica e STPA, né tra la rappresentanza di genere negli incarichi di Alta professionalità per mancanza di ripartizione dei dati da parte dell'Azienda.

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%	0	0	0	3	0	3	37,50	0,41	0	0	1	3	1	5	62,50	0,39
Part Time >50%	0	3	1	1	0	5	13,51	0,69	0	4	9	17	2	32	86,49	2,48
Tempo Pieno	17	107	211	258	127	720	36,46	98,90	58	214	434	434	115	1255	63,54	97,14
Totale	17	110	212	262	127	728			58	218	444	454	118	1292		
Totale %	0,84	5,45	10,50	12,97	6,29	36,04			2,87	10,79	21,98	22,48	5,84	63,96		

⁽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⁾
Ferie Solidali	0	0	1	0	0	1	100,00	12,50	0	0	0	0	0	0	0,00	--

	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	0	0	0	0	1	1	11,11	12,50	0	0	2	6	0	8	88,89	17,78
PT Verticale	0	0	4	0	0	4	16,67	50,00	0	0	5	14	1	20	83,33	44,44
part-time orizzontale	0	0	2	0	0	2	10,53	25,00	0	0	10	6	1	17	89,47	37,78
Totale	0	0	7	0	1	8			0	0	17	26	2	45		
Totale %	0,00	0,00	13,21	0,00	1,89	15,09			0,00	0,00	32,08	49,06	3,77	84,91		

⁽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

Part time e SW sono scarsamente utilizzati da entrambe i sessi.

Il CUG ribadisce, ancora una volta, la possibilità della creazione di un Nido Aziendale e di spazi dedicati alle persone anziane o con disabilità. Nel nuovo Piano di Azioni positive, il CUG ha contemplato l'istituzione di una ludoteca e di uno spazio per animali domestici che possa accogliere le esigenze del personale sanitario e amministrativo.

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	2664	27,02	7196	72,98	9860	75,16
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	405	12,43	2854	87,57	3259	24,84
Totale permessi	3069	23,39	10050	76,61	13119	

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

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

I congedi parentali sono incrementati notevolmente, probabilmente per la modificazione della situazione pandemica che ha riportato alla normalità le attività lavorative. Le donne sono ancora la maggioranza nella fruizione dei congedi.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- Telelavoro

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**

Nell'anno trascorso sono state concretizzate alcune proposte:

Apertura di uno sportello di ascolto e di counseling psicologico.

Una nuova indagine sul benessere organizzativo, di cui si attendono i risultati.

Non si è, invece, concretizzata la nomina di una Consigliera di Fiducia.

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⁾
Obbligatoria	44	121	217	212	71	665	53,98	100,00	34	94	202	184	53	567	46,02	100,00
Totale ore	44	121	217	212	71	665			34	94	202	184	53	567		
Totale ore %	3,57	9,82	17,61	17,21	5,76	53,98			2,76	7,63	16,40	14,94	4,30	46,02		

⁽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?:

Nella formazione, rispetto ai dati precedenti, si assiste a una maggiore rappresentanza degli uomini rispetto alle donne (53,98% vs 46,02%).

Anche in questo caso, i dati non sono stati scorporati per aree di interesse e accreditamento.

Il CUG ha proposto dei Corsi di Formazione relativi ai temi propri, sia per i componenti del CUG stesso, sia per avvicinare il personale alle tematiche specifiche.

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
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE un incarico fino al 31 12 2021 dirigente medico radiodiagnostica	2	66,67	1	33,33	3	6,12	Uomo
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE fno al 31 03 2022 dirigente medico anestesia e rianimazione	1	33,33	2	66,67	3	6,12	Donna
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	6,12	Donna
AVVISO MANIFESTAZIONE DI INTERESSE INCARICO COLLABORATORE PROFESSIONALE INFERMIERE	1	33,33	2	66,67	3	6,12	Uomo
MANIFESTAZIONE D'INTERESSE fino al 31 03 2022 dirigente medico cardiologia	0	0,00	3	100,00	3	6,12	Uomo
AVVISO MANIFESTAZIONE INTERESSE DIRIGENTE BIOLOGO SPECIALIZZAZIONE IN PATOLOGI CLINICA E BIOCHIMICA CLICA	0	0,00	3	100,00	3	6,12	Uomo
manifestazione di interesse assistente conferimento due incarichi assistente sociale cat.D	1	33,33	2	66,67	3	6,12	Donna
avviso manifestazione di interesse tecnici di laboratorio cat. D	1	33,33	2	66,67	3	6,12	Uomo
avviso per manifestazione d'interesse per chirurgia di accettazione e urgenza	0	0,00	3	100,00	3	6,12	Donna
Concorso pubblico 4 posti Dirigente medico medicina chirurgia accettazione e urgenza	1	33,33	2	66,67	3	6,12	Donna
costituzione commissione valutazione idoneità n° 5 coadiutori amm art.18 legge 68/99	1	33,33	2	66,67	3	6,12	Uomo
avviso pubblico ammissione con riserva un dirigente psicologo psicoterapia	0	0,00	3	100,00	3	6,12	Uomo
avviso pubblico ammissione candidati n° 1 dirigente medico disciplina Urologia	2	66,67	1	33,33	3	6,12	Uomo
costituzione commissione per avviso pubblico D.P.R. 484/97 e Dlgs 502/92 per conferimento incarico direttore responsabile UOC Immunoemologia e medicina trasfusionale	3	60,00	2	40,00	5	10,20	
costituzione commissione avviso pubblico ai sensi DPR 484/97 e Dlgs 502/92 incarico quinquennale Direttore UOC Farmacia	2	40,00	3	60,00	5	10,20	

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Totale personale	15		34		49		
Totale % sul personale complessivo	0,74		1,68		2,43		

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

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

Nelle commissioni di concorso, le donne sono rappresentate ma sono Presidenti solo nel 38% dei casi.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 di livello generale	€78577,10	€73474,00	€ -5103,10	-6,95
Personale non dirigente - cat. A	€21880,60	€22016,60	€ 136,00	0,62
Personale non dirigente - cat. B-BS	€24707,10	€23865,70	€ -841,40	-3,53
Personale non dirigente - cat. C	€27679,50	€26269,30	€ -1410,20	-5,37
Personale non dirigente - cat. D-DS	€33432,00	€32044,50	€ -1387,50	-4,33

In tema di divario economico, purtroppo, persiste una differenza percentuale a scapito del personale femminile, sia per la dirigenza di livello generale che per la parte non dirigenziale. Le ragioni di tale differenza non sono ricavabili dai dati forniti dall'Amministrazione aziendale.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Sì

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
----------------------------------	----

Sportelli d'ascolto:	Sì
----------------------	----

Sportelli di counselling:	Sì
---------------------------	----

Codici etici:	Sì
---------------	----

Codici di condotta:	Sì
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

Il codice etico/comportamentale risale al 2013. Sarebbe opportuna una revisione dello stesso.

Nel 2021 è stato redatto un protocollo sulla prevenzione e gestione degli atti di violenza nei confronti degli operatori sanitari.

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

- Percorso preferenziale per il dipendente che diventa paziente: accesso a cure e prestazioni in azienda.
- Corso di formazione per imparare a comunicare.
- Classi interattive e tutorial di prevenzione/educazione nutrizionale, posturale e cardiovascolare.
- Percorso donna: salute ginecologico/ostetrica, suddivisa per fasce di età.
- Creazione di una biblioteca di scambio (book and crossing).
- Convenzione con case dell'acqua per una maggiore sostenibilità ambientale.

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

Non ci sono state richieste da parte del personale anche perché il CUG ha attraversato una fase di transizione (cambio del presidente e dimissioni/sostituzioni di alcuni componenti).

Ci sono stati allontanamenti volontari dall'Azienda di lavoratori che hanno preferito cambiare il loro habitat lavorativo.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Manifestazione di interesse del personale

Tipologia di atto: Delibera

Data: 01/03/2023

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:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Il CUG ha fatto delle richieste in merito al bilancio di genere, e ha formulato suggerimenti sul benessere organizzativo

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

- NESSUNO
- Il CUG non è mai stato interpellato

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?

- Non è stata possibile alcuna verifica per mancanza di dati oggettivi

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

All'esito dei questionari in tema di stress lavoro correlato inviati al personale

E' stato somministrato un questionario sul benessere organizzativo a tutto il personale con risultati presentati soltanto in forma ristretta alla Direzione Aziendale. In attesa di formalizzazione pubblica dei dati ottenuti.

Consultazioni e con la Formazione Aziendale per implementazione tematiche ai sensi dell'art.3.5 della Direttiva n.2/19

Proposta di due eventi formativi. Uno è stato effettuato a marzo 2023: COMITATO UNICO DI GARANZIA: CUG UN'OPORTUNITA' PER IL LAVORATORE, nell'ambito di una iniziativa contro la violenza di genere.

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

Lo sportello di ascolto è stato realizzato dalla medicina del lavoro

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

Implementazione del sito intranet aziendale del CUG con documenti di interesse comune.

Partecipazione alla newsletter aziendale

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Proposte di attività ludico-sportive e di prevenzione dedicate al personale

Considerazioni conclusive

Il lavoro del CUG è stato ostacolato da necessità sanitarie e dalla difficoltà di rinnovo dello stesso. Nonostante le manifestazioni di interesse, reiterate sulla rete aziendale, sono state minime le richieste di adesione. Si è vissuta una progressiva disaffezione nei confronti delle istituzioni aziendali nelle quali il CUG è inserito.

Per contro, si è anche verificato un cambiamento nella guida della Direzione Aziendale e si è iniziato un nuovo percorso di collaborazione che, speriamo, dia frutti migliori del precedente.

In quest'ottica sono stati messi in campo vari progetti, indicati in un'altra sezione di questo documento, con lo scopo di rafforzare nel personale, sanitario e non, il senso di appartenenza a una comunità che a cuore gli interessi di tutti.

Source URL:

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2023>

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2023>

