



Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Ospedaliero Universitaria Sant'Andrea - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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<br>Universitarie, Policlinici e Istituti di Ricovero e<br>Cura a Carattere Scientifico Pubblici |
| Numero dipendenti<br>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](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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | Diploma di scuola superiore | 22              | 28,57            | 55              | 71,43            | 77              | 5,21             |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

| Inquadramento                                      | Titolo di studio            | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--|-----------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|  |                             | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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             |
| Collaboratore professionale assistente sociale     | Laurea                      | 1               | 50,00            | 1               | 50,00            | 2               | 0,14             |
| Collaboratore 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            |                  |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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

| Tipo presenza  | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|---------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                           | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Ferie Solidali            | 0      | 0          | 1          | 0          | 0    | 1      | 100,00                  | 12,50                      | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

| Tipo misura conciliazione | Uomini      |             |              |             |             |              |                         |                            | Donne       |             |              |              |             |              |                         |                            |
|---------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
|                           | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60  | > 60        | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > 60        | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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                      |
| <b>Totale</b>             | <b>0</b>    | <b>0</b>    | <b>7</b>     | <b>0</b>    | <b>1</b>    | <b>8</b>     |                         |                            | <b>0</b>    | <b>0</b>    | <b>17</b>    | <b>26</b>    | <b>2</b>    | <b>45</b>    |                         |                            |
| <b>Totale %</b>           | <b>0,00</b> | <b>0,00</b> | <b>13,21</b> | <b>0,00</b> | <b>1,89</b> | <b>15,09</b> |                         |                            | <b>0,00</b> | <b>0,00</b> | <b>32,08</b> | <b>49,06</b> | <b>3,77</b> | <b>84,91</b> |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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

| Tipo permesso  | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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            |
| <b>Totale permessi</b>                                   | <b>3069</b>     | <b>23,39</b>     | <b>10050</b>    | <b>76,61</b>     | <b>13119</b>    |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

| Commissione   | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|   | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 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            |            |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

| Commissione                        | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|                                    | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| Totale personale                   | 15              |                  | 34              |                  | 49              |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo | 0,74            |                  | 1,68            |                  | 2,43            |                  |            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 onnicomprensive 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 a: 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

---

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

## 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

:

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

---

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'OPPORTUNITA' 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>

