



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Ospedaliero Universitaria Sant'Andrea - 2025

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	Dirigente	2	54	43	79	91	5	59	78	95	49
Personale non dirigente	COMPARTO	12	79	132	162	57	60	184	294	363	116
Totale personale		14	133	175	241	148	65	243	372	458	165
Totale % sul personale complessivo		0,70	6,60	8,69	11,97	7,35	3,23	12,07	18,47	22,74	8,19

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	9	23	16	7	2	57	27,27	12,90	37	58	34	22	1	152	72,73	14,95
Tra 3 e 5 anni	3	30	13	9	2	57	27,40	12,90	23	78	36	14	0	151	72,60	14,85
Tra 5 e 10 anni	0	20	25	17	0	62	36,90	14,03	0	35	39	26	6	106	63,10	10,42
Superiore a 10 anni	0	6	78	129	53	266	30,43	60,18	0	13	185	301	109	608	69,57	59,78
Totale	12	79	132	162	57	442			60	184	294	363	116	1017		
Totale %	0,82	5,41	9,05	11,10	3,91	30,29			4,11	12,61	20,15	24,88	7,95	69,71		

⁽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	20	28,99	49	71,01	69	4,72

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
ASSISTENTE SOCIALE	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,14
ASSISTENTE TECNICO	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	0,34
AUSILIARIO SPECIALIZZATO SERVIZIO ECONOMALE	Diploma di scuola superiore	27	48,21	29	51,79	56	3,83
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	31	53,45	27	46,55	58	3,97
COLLABORATORE SANITARIO	Laurea	80	44,69	99	55,31	179	12,25
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO D e DS	Laurea	12	21,43	44	78,57	56	3,83
Assistente Religioso	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,14
Collaboratore tecnico	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	0,21
COMMESSO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,07
OPERATORE TECNICO	Diploma di scuola superiore	12	57,14	9	42,86	21	1,44
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	40	33,33	80	66,67	120	8,21
INFERMIERE	Laurea	213	23,96	676	76,04	889	60,85
Totale personale		444		1017		1461	
Totale % sul personale complessivo		22,05		50,50		72,54	

⁽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 relazione lineare con i dati dell'anno precedente con una maggiore rappresentanza del personale di età compresa fra i 50 e i 60 anni.

Resta stazionaria la differenza percentuale fra donne (circa il 65%) e uomini (35% circa).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedale-universitaria-santandrea-2025>

	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	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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

I dati riportati sono nulli così non è possibile analizzare l'applicazione della flessibilità oraria e del part-time.

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⁾
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

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

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

Assenza di dati sui quali esprimersi.

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

- Non è possibile esprimere un parere in quanto non vi sono dati oggettivabili.

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**

E' stato approvato ma non ancora deliberato il codice di condotta.

E' stata nominata una Consigliera di Fiducia con la quale sono stati programmati incontri formativi per il personale aziendale e dedicati ai componenti del CUG.

Continua l'attività del Punto di Ascolto aziendale volto a offrire orientamento, consulenza e sostegno al personale dell'Azienda.

Procede la formazione continua sul tema della comunicazione, gestione dei conflitti relazionali e benessere organizzativo.

E' prevista la somministrazione di un nuovo questionario sul benessere organizzativo per il quale è stato istituito un apposito gruppo di lavoro multidisciplinare "stress lavoro correlato" (coordinato dal responsabile del servizio prevenzione e protezione), nel quale il CUG è rappresentato da due componenti.

Proposta di attivazione della funzione di Disability manager con team multi-professionale per ricollocazione del personale fortemente prescritto.

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⁾
	170	846	987	1292	855	4150	33,94	100,00	209	1563	2051	3445	810	8078	66,06	100,00
Totale ore	170	846	987	1292	855	4150			209	1563	2051	3445	810	8078		
Totale ore %	1,39	6,92	8,07	10,57	6,99	33,94			1,71	12,78	16,77	28,17	6,62	66,06		

⁽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

Il "Sistema di certificazione della parità di genere", un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), è stato affidato a una ditta esterna

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
Avviso selezione valutazione idoneità 6 coadiutori art. 1 co. 1 Legge 68/99	3	75,00	1	25,00	4	5,33	Uomo
Avviso pubblico incarico 15 septies Dirigente Medico Neurochirurgia	4	100,00	0	0,00	4	5,33	Uomo
Concorso pubblico 4 assistenti amministrativi art. 1 Legge 68/99	1	25,00	3	75,00	4	5,33	Uomo
Avviso di selezione 484 incarico Direttore UOC Pronto Soccorso	4	80,00	1	20,00	5	6,67	Uomo
Concorso pubblico 1 posto Dirigente Medico Patologia Clinica	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Uomo
Concorso pubblico 3 unità di Dirigente Medico Neurochirurgia	3	75,00	1	25,00	4	5,33	Uomo
Avviso pubblico 2 unità Dirigente Medico Malattie Apparato respiratorio per sostituzione	3	75,00	1	25,00	4	5,33	Uomo
Concorso pubblico 7 posti Dirigente Medico disciplina Medicina D'Emergenza Urgenza	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Donna
Avviso pubblico 2 posti Dirigente Medico Neurologia Giubileo	3	75,00	1	25,00	4	5,33	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Avviso pubblico 6 posti Dirigente Medico Anestesia e Rianimazione Giubileo	1	25,00	3	75,00	4	5,33	Donna
Avviso pubblico 3 posti di cui 2 posti Sant'Andrea e 1 posto S. Giovanni Dirigente Medico Malattie Apparato Respiratorio Giubileo	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Uomo
Avviso selezione 484 incarico UOC Professioni Sanitarie	1	20,00	4	80,00	5	6,67	Donna
Concorso pubblico 1 posto Dirigente Medico Ginecologia e Ostetricia	1	25,00	3	75,00	4	5,33	Donna
Avviso selezione 484 incarico Direttore UOC Farmacia	4	80,00	1	20,00	5	6,67	Uomo
Concorso pubblico 1 posto Dirigente Medico Malattie Infettive	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Donna
Avviso pubblico 1 posto Dirigente Amministrativo per UOC Politiche e Gestione del Personale sostituzione lunga assenza	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Uomo
Avviso pubblico 1 posto Dirigente Medico Chirurgia Generale	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Uomo
Avviso pubblico 1 posto Dirigente Medico Gastroenterologia	3	75,00	1	25,00	4	5,33	Uomo
Totale personale	43		32		75		
Totale % sul personale complessivo	2,14		1,59		3,72		

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

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

Nonostante la maggiore percentuale di presenza femminile nel personale, le donne continuano a essere meno rappresentate nelle commissioni, a volte persino assenti.

La percentuale di presidenza del genere femminile è del 33%

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 %
Area del personale di supporto ospedaliero	€23489,20	€23575,70	€ 86,50	0,37
Area degli operatori ospedalieri	€26506,20	€25697,60	€ -808,60	-3,15

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area degli operatori universitari	€0,00	€4227,70	€ 4227,70	100,00
Area degli assistenti ospedalieri	€29078,60	€26684,90	€ -2393,70	-8,97
Area degli assistenti universitari	€0,00	€7930,70	€ 7930,70	100,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari ospedalieri	€36089,80	€34149,20	€ -1940,60	-5,68
Area dei professionisti della salute e dei funzionari universitari	€12001,00	€13051,50	€ 1050,50	8,05
Dirigenza medica ospedaliera	€97807,10	€89647,40	€ -8159,70	-9,10
Dirigenza medica universitaria	€86881,00	€47777,70	€ -39103,30	-81,84
Dirigenza sanitaria non medica ospedaliera	€62658,50	€75884,80	€ 13226,30	17,43
Dirigenza sanitaria non medica universitaria	€22642,80	€30424,20	€ 7781,40	25,58
Dirigenza PTA	€84388,30	€84467,50	€ 79,20	0,09

I dati riportati evidenziano, ancora, una netta disparità retributiva con percentuali variabili dal 3 all'80%.

Non è stato possibile stratificare i dati forniti nonostante le richieste inviate all'ufficio gestione del personale.

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?: No

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

E' stato revisionato il precedente codice etico/comportamentale dell'Azienda.
E' attivo e in continua evoluzione il protocollo sulla gestione degli atti di violenza nei confronti degli operatori sanitari.
Sono attivi corsi di formazione per la comunicazione.

Si sono svolti Open Day per screening di chirurgia senologica, chirurgia vascolare e medicina di precisione per i dipendenti in relazione al programma Regione Lazio2021-2025

E' stato attivato un corso per l'autodifesa dalla aggressioni svolto da personale interno all'Azienda.

La biblioteca di scambio (book and crossing) continua a ricevere un buon gradimento da parte del personale (e dei visitatori).

Continua la diffusione social dei tutorial di educazione nutrizionale, posturale e cardiovascolare.

Sono stati reperiti minimi spazi da dedicare al recupero psicofisico.

Sono in corso convenzioni con centri estivi per i figli dei dipendenti.

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

Non sono state denunciate situazioni discriminative al CUG.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: manifestazione di interesse personale

Tipologia di atto: delibera

Data: 22/02/2024

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: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

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 Consigliera 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

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

- Il CUG non è 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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo



- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Il percorso collaborativo intrapreso negli anni precedenti con la direzione aziendale ha risentito dei cambi apicali dell'azienda stessa che non hanno potuto fornire la necessaria continuità ai progetti intrapresi e/o proposti.

I componenti del CUG hanno, comunque, continuato a proporre iniziative anche su base personale relative al proprio campo di competenza.

In quest'ottica sono stati realizzati diversi progetti, indicati in altre sezioni di questo documento, e altri sono in fase di costruzione.

È ancora nulla la possibilità di intervento fattivo del CUG in molte dinamiche aziendali che, di fatto, procedono da sole. Rimane ancora poco presente nel personale il senso di appartenenza a una comunità e non sono pervenute richieste di supporto nell'anno in corso.

La formazione specifica nell'ambito delle tematiche inerenti il CUG, per i componenti, procede con più fluidità grazie alla presenza della Consigliera di Fiducia.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2025>