



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Ospedaliero Universitaria Sant'Andrea - 2026

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-2026>

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	DIRIGENZA	4	61	50	78	83	4	73	79	107	40
Personale non dirigente	COMPARTO	15	86	137	180	45	67	200	297	412	104
Totale personale		19	147	187	258	128	71	273	376	519	144
Totale % sul personale complessivo		0,90	6,93	8,81	12,16	6,03	3,35	12,87	17,72	24,46	6,79

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	34	20	8	2	77	26,46	16,63	53	76	48	35	2	214	73,54	19,81
Tra 3 e 5 anni	2	16	9	7	0	34	33,33	7,34	4	33	21	9	1	68	66,67	6,30
Tra 5 e 10 anni	0	33	34	23	2	92	31,62	19,87	10	84	57	42	6	199	68,38	18,43
Superiore a 10 anni	0	3	74	142	41	260	30,27	56,16	0	7	171	326	95	599	69,73	55,46
Totale	15	86	137	180	45	463			67	200	297	412	104	1080		
Totale %	0,97	5,57	8,88	11,67	2,92	30,01			4,34	12,96	19,25	26,70	6,74	69,99		

⁽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	24	28,57	60	71,43	84	5,44

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2026>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
ASSISTENTE SOCIALE	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,13
ASSISTENTE TECNICO	Diploma di scuola superiore	5	83,33	1	16,67	6	0,39
AUSILIARIO SPECIALIZZATO	Diploma di scuola superiore	28	51,85	26	48,15	54	3,50
COADIUTTORE AMMINISTRAT	Diploma di scuola superiore	33	55,00	27	45,00	60	3,89
COLLABORATORE SANITARIO	Laurea	83	44,86	102	55,14	185	11,98
Collaboratore Amministrativo	Laurea	12	20,34	47	79,66	59	3,82
Assistente Religioso	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,13
Collaboratore tecnico	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,06
COMMESSO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,19
OPERATORE TECNICO	Diploma di scuola superiore	12	57,14	9	42,86	21	1,36
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	48	30,77	108	69,23	156	10,10
INFERMIERE	Laurea	215	23,60	696	76,40	911	59,00
Totale personale		464		1080		1544	
Totale % sul personale complessivo		21,87		50,90		72,76	

⁽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. 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

Tipo presenza	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⁾	

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2026>

Tipo presenza	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⁾
Tempo Pieno	21	150	196	262	144	773	35,36	98,60	77	292	384	506	154	1413	64,64	98,26
Part Time ≤50%	0	0	0	2	1	3	100,00	0,38	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	1	4	1	2	0	8	24,24	1,02	1	0	3	17	4	25	75,76	1,74
Totale	22	154	197	266	145	784			78	292	387	523	158	1438		
Totale %	0,99	6,93	8,87	11,97	6,53	35,28			3,51	13,14	17,42	23,54	7,11	64,72		

⁽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

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 % ⁽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	5	10	17	1	34	26,56	73,91	0	15	31	40	8	94	73,44	63,09
PT Verticale	0	0	0	3	1	4	13,79	8,70	1	0	3	17	4	25	86,21	16,78
Part time orizzontale	1	4	1	1	0	7	21,21	15,22	5	9	5	7	0	26	78,79	17,45
telelavoro domiciliare	0	0	1	0	0	1	20,00	2,17	0	1	2	1	0	4	80,00	2,68
Totale	2	9	12	21	2	46			6	25	41	65	12	149		
Totale %	1,03	4,62	6,15	10,77	1,03	23,59			3,08	12,82	21,03	33,33	6,15	76,41		

⁽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 mostrano, rispetto al precedente anno dove erano nulli, una discreta fruizione delle misure di conciliazione in entrambe i gruppi.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	515	15,54	2800	84,46	3315	21,35

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2026>

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3043	25,37	8953	74,63	11996	77,27
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	46	21,50	168	78,50	214	1,38
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	3604	23,21	11921	76,79	15525	

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

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

i dati riportati confermano il ricorso ai congedi parentali in modo bilanciato ove si rapporti il numero alla percentuale di uomini e donne in organico.

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

- Flessibilità oraria

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' ancora in fase di approvazione/delibera il codice di condotta.

E' stata nominata una Consigliera di Fiducia con la quale sono stati svolti 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' ancora in essere la programmazione di un nuovo questionario sul benessere organizzativo per il quale si attende la ricostituzione di un apposito gruppo di lavoro multidisciplinare "stress lavoro correlato" (coordinato dal responsabile del servizio prevenzione e protezione).

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2026>

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⁾
INPS - Valore PA	0	60	60	200	0	320	23,53	3,32	0	100	270	550	120	1040	76,47	5,59
Convenzionata	0	32	82	125	0	239	20,03	2,48	56	170	425	278	25	954	79,97	5,13
Esterna pubblico	182	642	428	1479	165	2896	35,50	30,04	695	1211	1279	1732	345	5262	64,50	28,28
Esterna privato	24	171	151	397	159	902	38,35	9,36	0	407	568	382	93	1450	61,65	7,79
In house	0	0	28	44	8	80	37,04	0,83	0	12	40	60	24	136	62,96	0,73
Interna aziendale	61	868	875	1260	657	3721	34,39	38,60	266	1227	1889	2944	772	7098	65,61	38,14
Syllabus	55	246	341	584	257	1483	35,73	15,38	2	378	732	1269	287	2668	64,27	14,34
Totale ore	322	2019	1965	4089	1246	9641			1019	3505	5203	7215	1666	18608		
Totale ore %	1,14	7,15	6,96	14,47	4,41	34,13			3,61	12,41	18,42	25,54	5,90	65,87		

⁽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 CUG non è a conoscenza dello stato dell'avanzamento dei lavori sul "Sistema di certificazione della parità 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⁾	
avviso pubblico 15 octies dirigente medico malattie metaboliche e diabetologia	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
avviso pubblico 15 octies incarico tecnico laboratorio biomedico	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Uomo
avviso pubblico mobilità nazionale 4 dirigenti medici chirurgia generale	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
concorso pubblico 1 posto Dirigente Medico Chirurgia Toracica	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
concorso pubblico in forma aggregata 52 posti di tecnico di radiologia medica	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
concorso pubblico in forma aggregata 4 posti dirigente medico nefrologia	4	100,00	0	0,00	4	5,00	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2026>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
avviso pubblico tempo determinato 1 posto dirigente amministrativo per sostituzione personale uoc abs	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Uomo
avviso selezione 1 incarico libero prof.le medico genetista disciplina genetica medica	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Uomo
concorso pubblico 3 posti dirigente medico disciplina medicina d'emergenza urgenza	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Uomo
manifestazione interesse incarichi libero professionali medici per abbattimento liste attesa	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
avviso pubblico 1 posto dirigente medico dermatologia	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Uomo
avviso pubblico tempo determinato 1 dirigente medico ematologia	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
avviso pubblico mobilità nazionale 1 cps dietista	2	50,00	2	50,00	4	5,00	Uomo
avviso pubblico mobilità nazionale 1 dirigente medico disciplina chirurgia vascolare	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
avviso pubblico di mobilità nazionale 1 cps tecnico fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare	1	25,00	3	75,00	4	5,00	Uomo
avviso pubblico tempo determinato 3 posti di dirigente medico medicina d'emergenza urgenza	1	25,00	3	75,00	4	5,00	Uomo
avviso selezione per 2 incarichi libero professionali psicologi disciplina psicoterapia	1	25,00	3	75,00	4	5,00	Uomo
avviso pubblico selezione comparativa 3 componenti OIV	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
avviso pubblico in forma aggregata 42 posti di CPS Tecnico di Radiologia Medica	3	75,00	1	25,00	4	5,00	Uomo
avviso pubblico per conferimento 2 incarichi tempo determinato dirigente fisico fisica sanitaria	0	0,00	4	100,00	4	5,00	Donna
Totale personale	46		34		80		
Totale % sul personale complessivo	2,17		1,60		3,77		

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

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2026>

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area degli assistenti ospedalieri	€29766,30	€28908,40	€ -857,90	-2,97
Area degli assistenti universitari	€0,00	€7963,36	€ 7963,36	100,00
Area degli operatori ospedalieri	€28786,60	€27812,70	€ -973,90	-3,50
Area degli operatori universitari	€0,00	€4692,62	€ 4692,62	100,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari ospedalieri	€38915,10	€36838,40	€ -2076,70	-5,64
Area dei professionisti della salute e dei funzionari universitari	€11275,30	€15236,60	€ 3961,30	26,00
Area del personale di supporto ospedaliero	€25677,30	€25534,30	€ -143,00	-0,56
Dirigenza medica ospedaliera	€97921,70	€90032,80	€ -7888,90	-8,76
Dirigenza medica universitaria	€90592,70	€47127,90	€ -43464,80	-92,23
Dirigenza sanitaria ospedaliera	€63760,30	€81789,00	€ 18028,70	22,04
Dirigenza sanitaria universitaria	€23560,30	€30031,60	€ 6471,30	21,55
Dirigenza PTA	€97308,50	€70844,20	€ -26464,30	-37,36

I dati riportati evidenziano, ancora, una disparità retributiva con percentuali variabili dal 3 al 90%. 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 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2026>

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Sì

Codici di condotta: No

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

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

Possibilità di uno spazio fisico per il CUG, dove poter ricevere il personale e conservare la documentazione.

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: 17/02/2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2026>

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 **Non so**
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni **Sì**
esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte

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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-santandrea-2026>

- 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?

- Il CUG non ha ricevuto alcuna informazione relativa alle richieste effettuate

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 sono stati rinnovati con una minore percentuale di interesse a farne parte.

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-2026>