



***Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità***

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2020



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

Al Direttore Generale
Dott. Rodolfo Conenna

Al Direttore Sanitario Aziendale
Dott. Vincenzo Giordano

Al Coordinatore Area Amministrativa
Dott. Salvatore Guetta

All'OIV AORN Santobono-Pausilipon

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
ANNO 2020



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG"* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e, al tempo stesso, costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"**
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La presente sezione riporta un'analisi di tipo comparativo sul personale in servizio presso l'AORN Santobono Pausilipon, fotografato secondo le indicazioni fornite dall'Allegato 1 alla Direttiva 2/2019.

La Tabella 1.1 **"Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento"** descrive la seguente situazione:

Età	< 30		Da 31 a 40		Da 41 a 50		Da 51 a 60		> di 60		Totale complessivo	Percentuali [%]
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
DIRIGENZA												
MEDICI	2	1	85	28	61	21	46	42	23	52	361	27,90
PSICOLOGI			6	1	4				1		12	0,93
FARMACISTI			2		4		1	1	1		9	0,70
BIOLOGI			2		4	1	2	1	5	2	17	1,31
AVVOCATI							1	1			2	0,15
ANALISTI										1	1	0,08
DIRIGENTI AMM.VI					4		4	2			10	0,77
DIRIGENTI PROF SANIT							1			1	2	0,15
STATISTICI					1						1	0,08
INGEGNERI				1		2				1	4	0,31
Totale complessivo											419	32,38
COMPARTO												
PERSONALE INFERMIERISTICO	139	4	110	7	98	20	161	19	57	12	627	48,45
PERSONALE RIABILITAZIONE		2	4	1	2	2	5	3		1	20	1,55
PERSONALE TECNICO SANITARIO	11	4	12	6	4	9	13	16	6	15	96	7,42
PERSONALE ASSISTENZA SOCIALE							2		1		3	0,23
OPERATORI SOCIO-SANITARI						1	3	4	1	12	21	1,62
OPERATORI TECNICI		1		4		9		8		7	29	2,24
ASSISTENTI TECNICI							1	1		2	4	0,31
COLLABORATORI TECNICI					1	1				1	3	0,23
COADIUTORI AMM.VI					1		5	6	1	8	21	1,62
COLLABORATORI AMM.VI	2	2	9	5	4	7	5	3	2	3	42	3,25
ASSISTENTI AMM.VI					2		2	1	3	1	9	0,70
Totale complessivo	154	14	230	53	190	73	252	108	101	119	875	67,62
Percentuali [%]	11,90	1,08	17,77	4,10	14,68	5,64	19,47	8,35	7,81	9,20		



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

Si osserva in particolare che:

1. Il numero totale di persone in servizio al 31/12/2020 è **1.294** di cui il 72 % di sesso femminile e circa il 28 % di sesso maschile.
2. Nell'ambito della dirigenza (n=419), si osserva che il **personale di sesso femminile è in maggioranza** rispetto a quella maschile (femmine 21,6% versus maschi % 13,20).
3. **Per alcune figure (ingegneri e analisti) non ci sono rappresentanti di sesso femminile**, mentre per medici, psicologi, farmacisti, biologi e dirigenti amm.vi si osserva una prevalenza di personale di sesso femminile.
4. Nell'ambito del comparto (n=875), si osserva che **il personale di sesso femminile è in maggioranza** rispetto a quello maschile.
5. Per figure quali infermieri, personale di riabilitazione, collaboratori ed assistenti amm.vi si **osserva una prevalenza di personale di sesso femminile**.
6. **Gli operatori tecnici sono solo di sesso maschile** mentre le assistenti sociali sono tutte di sesso femminile.



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

Esaminando in un'ottica di genere le differenti categorie abbiamo le seguente rappresentazioni:

A) Dirigenza e comparto:

	F	M	F	M
DIRIGENZA			%	%
MEDICI	217	144	16,8	11,1
PSICOLOGI	11	1	0,9	0,1
FARMACISTI	8	1	0,6	0,1
BIOLOGI	13	4	1,0	0,3
AVVOCATI	1	1	0,1	0,1
ANALISTI		1	0,0	0,1
DIRIGENTI AMM.VI	8	2	0,6	0,2
DIRIGENTI PROF SANIT	1	1	0,1	0,1
STATISTICI	1		0,1	0,0
INGEGNERI		4	0,0	0,3
	260	159	20,1	12,3
COMPARTO	F	M		
PERS INFERMIERISTICO	565	62	43,7	4,8
PERS RIABILITAZIONE	12	8	0,9	0,6
PERS TECNICO SANIT	46	50	3,6	3,9
PERS ASSIST SOCIALE	3		0,2	0,0
OPER SOCIO-SANITARI	4	17	0,3	1,3
OPER TECNICI		29	0,0	2,2
ASSIST TECNICI	1	3	0,1	0,2
COLLAB TECNICI	1	2	0,1	0,2
COADIUTORI AMM.VI	7	14	0,5	1,1
COLLAB AMM.VI	22	20	1,7	1,5
ASSIST AMM.VI	7	2	0,5	0,2
Totale complessivo	668	207	51,6	16,0

Nell'ambito della dirigenza, il numero complessivo dei medici è 361 di cui 217 donne e 144 uomini, con una particolare predominanza femminile nella fascia di età fra i 31 e i 40 anni. La medesima situazione si ripete al livello complessivo che vede nella fascia di età fra i 31 e i 40 anni la presenza record di 95 donne contro i 30 di sesso maschile.

**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

B) Valutazioni comparate sui parametri del profilo, dell'età e del sesso della dirigenza

Descrizione Profilo	INCARICO	< 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		> 60		Totale
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
ANALISTI	UOS										1	1
ANALISTI Totale											1	1
AVVOCATI	C								1			1
	UOC							1				1
AVVOCATI Totale								1	1			2
BIOLOGI	D			2		2	1	1		1		7
	C					2		1	1	3	1	8
	IVD									1	1	2
BIOLOGI Totale				2		4	1	2	1	5	2	17
DIRIGENTE DELLE PROFESS. SANITARIE	C							1			1	2
DIRIGENTE DELLE PROFESS. SANITARIE Totale								1			1	2
DIRIGENTI AMM.VI	D					3		1				4
	C								1			1
	UOC					1		2	1			4
DIRIGENTI AMM.VI Totale	UOS					4		1	4	2		10
FARMACISTI	D			2		1						3
	C					2		1	1	1		5
	IVD					1						1
FARMACISTI Totale				2		4		1	1	1		9
INGEGNERE	D				1		2					3
	UOC										1	1
INGEGNERE Totale					1		2				1	4
MEDICI	D	2	1	80	27	36	6	3	1		2	158
	C			5	1	21	13	31	19	18	25	133
	IVD					3	1	2	8	8	8	30
	UOC								6	1	11	18
	UOS					1	1		2	1	3	8
	UOSD							3	1	2	8	14
MEDICI Totale		2	1	85	28	61	21	39	37	30	57	361
PSICOLOGI	D			6	1	4						11
	IVD									1		1
PSICOLOGI Totale				6	1	4				1		12
STATISTICI	D					1						1
STATISTICI Totale						1						1
Totale complessivo		2	1	95	30	78	24	48	42	37	62	419

Nell'ambito dirigenziale le figure apicali di sesso maschile sono dunque prevalenti per gli incarichi di Alta specializzazione, Struttura semplice, Struttura semplice



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

dipartimentale, Unità operativa complessa e Incarico a Valenza Dipartimentale) mentre i **dirigenti con incarico di base (D) sono in misura maggiore di sesso femminile** (121 su un totale di 158 unità).

Relativamente alla **dirigenza amministrativa su 10 unità, 8 sono di sesso femminile**

B) Valutazioni comparate sui parametri del profilo e dell'età nel comparto

Descrizione Profilo	COMPARTO categoria2	classi età					Totale complessivo
		< 30	> 60	31 - 40	41 - 50	51 - 60	
ASSISTENTI AMM.VI	6 ° Livello - C		5		2	2	9
ASSISTENTI AMM.VI Totale			5		2	2	9
ASSISTENTI TECNICI	6 ° Livello - C		3			1	4
ASSISTENTI TECNICI Totale			3			1	4
COADIUTORI AMM.VI	4 ° Livello - B		7			9	16
	5 ° Livello - BS		3		1	1	5
COADIUTORI AMM.VI Totale			10		1	10	21
COLLABORATORI AMM.VI	7 ° Livello - D	4	5	14	10	7	40
	8° Livello - DS		1		1		2
COLLABORATORI AMM.VI Totale		4	6	14	11	7	42
COLLABORATORI TECNICI	7 ° Livello - D		1		2		3
COLLABORATORI TECNICI Totale			1		2		3
OPERATORI SOCIO-SANITARI	5 ° Livello - BS		14		1	6	21
OPERATORI SOCIO-SANITARI Totale			14		1	6	21
OPERATORI TECNICI	4 ° Livello - B	1	2	2	3	1	9
	5 ° Livello - BS		3	2	4	3	12
	6 ° Livello - C		3		2	3	8
OPERATORI TECNICI Totale		1	8	4	9	7	29
PERSONALE ASSISTENZA SOCIALE	7 ° Livello - D		2			1	3
PERSONALE ASSISTENZA SOCIALE Totale			2			1	3
PERSONALE INFERMIERISTICO	6 ° Livello - C		8			1	9
	7 ° Livello - D	143	73	117	118	159	610
	8° Livello - DS		6			2	8
PERSONALE INFERMIERISTICO Totale		143	87	117	118	162	627
PERSONALE RIABILITAZIONE	7 ° Livello - D	2	1	5	4	8	20
PERSONALE RIABILITAZIONE Totale		2	1	5	4	8	20
PERSONALE TECNICO SANITARIO	7 ° Livello - D	15	24	18	13	22	92
	8° Livello - DS		3			1	4
PERSONALE TECNICO SANITARIO Totale		15	27	18	13	23	96
Totale complessivo		165	164	158	161	227	875



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

Nell'ambito del comparto prevalgono dunque due elementi:

- il personale è in maggioranza di età superiore a 50 anni
- il personale infermieristico, **in tutte le fasce di età, è prevalentemente di sesso femminile.**

Per quanto riguarda la Direzione Strategica, il Direttore Generale in carica fino al 9 dicembre 2020 era di sesso femminile, mentre il successivo di sesso maschile.

Il Direttore Amministrativo presente nel 2020 era di sesso maschile.

Complessivamente dunque, per quanto riguarda il personale dedicato all'assistenza del paziente pediatrico (medici, psicologi, infermieri) si osserva una prevalenza del sesso femminile, mentre i profili dirigenziali apicali sono prevalentemente di sesso maschile.

Dalla **Tabella 1.2 - "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza"** si evince innanzitutto che **il 99,6 % del personale dell'AORN Santobono Pausilipon lavora a tempo pieno.**

Cinque dipendenti lavorano part-time >50% e sono tutti di sesso femminile.

	Classi d'età e sesso										Totale complessivo
	< 30		Da 31 a 40		Da 41 a 50		Da 51 a 60		> di 60		
TP	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Part time > 50%		0	1	0	3	0		0	1	0	5
Tempo Pieno	154	14	229	53	187	73	252	108	100	119	1289
Totale complessivo	154	14	230	53	190	73	252	108	101	119	1294



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"**
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità

Per quanto riguarda **la tabella 1.3 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere** di seguito riportate:

Posizioni di responsabilità	M	F	Totale complessivo
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	13	13	26
COORDINAMENTI	6	29	35
di cui	M	F	Totale complessivo
COORDINAMENTI + POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2	7	9
	M	F	Totale complessivo
TOT PERSONALE COMPARTO	207	668	875
TOT PERSONALE GENERALE	366	928	1.294

Ve ne sono in totale 26, di cui **13** occupate da personale di sesso femminile.

Anche per i coordinamenti (35 posizioni) si riscontra una prevalenza di personale di sesso femminile con **29** posizioni affidate alle donne.

Le posizioni "coordinamento + organizzative" sono 9 di cui **7 occupate da personale di sesso femminile.**



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

La tabella 1.4 – “ **Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali ripartite per età e per genere**” descrive la realtà del personale non dirigenziale come di seguito indicato:

Età	< 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		> 60		Totale complessivo
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
<3	136	13	85	19	22	12	9	5	2	1	304
> 10			1	3	74	23	125	41	81	59	407
3 e 5	16		31		4	6	6	3	3	1	70
5 e 10			18	1	12	8	31	7	12	5	94
Totale complessivo	152	13	135	23	112	49	171	56	98	66	875

E' evidente una maggioranza complessiva di personale femminile, in tutte le fasce di età dovuta prevalentemente alle assunzioni nel settore amministrativo ed in quello infermieristico avvenute nell'ultimo anno.

Nella tabella 1.5: “**Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento**” è riportato l'imponibile dell'IRPEF totale dell'anno 2020 per le figure professionali presenti.

Fatta eccezione per gli analisti e per gli operatori tecnici dove il personale è totalmente maschile, la preponderanza delle retribuzioni è maggiore per le donne: tale dato deriva dalla circostanza che la maggioranza del personale è di genere femminile.



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

	IRPEF ANNUALE PROFILO - UOMINI	IRPEF ANNUALE PROFILO - DONNE	RETRIBUZIONE MENSILE - PROFILO /12 - UOMINI	RETRIBUZIONE MENSILE - PROFILO /12 - DONNE	NUM DONNE	NUM UOMINI	RETRIBUZIONE ANNUALE MEDIA SINGOLO UOMO	RETR MENSILI IRPEF ANNUALE /12 / NUM TESTE - UOMINI	RETRIBUZIONE ANNUALE MEDIA SINGOLA DONNA	RETR MENSILI IRPEF ANNUALE /12 / NUM TESTE - DONNE
ANALISTI	69715,84		5809,653333	0		1	69715,84	5809,653333	0	0
ASSISTENTI AMM.VI	66289,72	203306,76	5524,143333	16942,23	7	2	33144,86	2762,071667	29043,82286	2420,318571
ASSISTENTI TECNICI	87214,21	28694,47	7267,850833	2391,205833	1	3	29071,40333	2422,516944	28694,47	2391,205833
AVVOCATI	19100,52	83607	1591,71	6967,25	1	1	19100,52	1591,71	83607	6967,25
BIOLOGI	303653,91	732407,07	25304,4925	61033,9225	13	4	75913,4775	6326,123125	56339,00538	4694,917115
COADIUTORI AMM.VI	344886,96	160136,95	28740,56333	13344,74583	7	14	24634,76857	2052,897381	22876,70714	1906,392262
COLLABORATORI AMM.VI	577323,44	603994,94	48110,28667	50332,91167	22	20	28866,172	2405,514333	27454,31545	2287,859621
COLLABORATORI TECNICI	99869,45	27492,69	8322,454167	2291,0575	1	2	49934,725	4161,227083	27492,69	2291,0575
DIRIGENTE DELLE PROFESS. SANITARIE	66181,11	17016,12	5515,0925	1418,01	1	1	66181,11	5515,0925	17016,12	1418,01
DIRIGENTI AMM.VI	148794,27	485691,41	12399,5225	40474,28417	8	2	74397,135	6199,76125	60711,42625	5059,285521
FARMACISTI	69413,41	444378,63	5784,450833	37031,5525	8	1	69413,41	5784,450833	55547,32875	4628,944063
INGEGNERE	239334,97		19944,58083	0		4	59833,7425	4986,145208	0	0
MEDICI	12184752	14271296,53	1015396	1189274,711	217	144	84616,33333	7051,361111	65766,34346	5480,528621
OPERATORI SOCIO- SANITARI	509823,17	120214,33	42485,26417	10017,86083	4	17	29989,59824	2499,133186	30053,5825	2504,465208
OPERATORI TECNICI	889159,37		74096,61417	0		29	30660,66793	2555,055661	0	0
PERSONALE ASSISTENZA SOCIALE		88903,38	0	7408,615	3		0	0	29634,46	2469,538333
PERSONALE INFERMIERISTICO	2182015,53	16582604,61	181834,6275	1381883,718	565	62	35193,79887	2932,816573	29349,74267	2445,811889
PERSONALE RIABILITAZIONE	198899,61	266199,8	16574,9675	22183,31667	12	8	24862,45125	2071,870938	22183,31667	1848,609722
PERSONALE TECNICO SANITARIO	1573948,44	1038111,1	131162,37	86509,25833	46	50	31478,9688	2623,2474	22567,63261	1880,636051
PSICOLOGI	3499,14	232906,02	291,595	19408,835	11	1	3499,14	291,595	21173,27455	1764,439545
STATISTICI		28941,09	0	2411,7575	1		0	0	28941,09	2411,7575



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

Per quanto riguarda **la Tabella 1.6 : "Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio"** abbiamo che su 419 posizioni dirigenziali, 260 sono ricoperte da donne laureate.

Titolo di studio	M	F	Totale complessivo
Laurea	159	260	419
Laurea Magistrale	//	//	//
Master I livello	//	//	//
Master II livello	//	//	//
Dottorato di Ricerca	//	//	//
Totale personale	159	260	419

La tabella 1.7 : "Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio" descrive, in sintonia con la prevalenza di personale femminile, la presenza di 634 dipendenti donne con laurea contro 132 maschi, mentre su un totale di 69 dipendenti il cui titolo di studio è inferiore al diploma, una prevalenza di 58 maschi su 11 femmine.

Titolo di studio	F	M	Totale complessivo
Inferiore al Diploma superiore	11	58	69
Diploma di scuola superiore	11	7	18
Laurea	634	132	766
Laurea magistrale	12	10	22
Master I livello			0
Master II livello			0
Dottorato di Ricerca			0
Totale personale	668	207	875



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

La **tabella 1.9: "Fruizione delle misure di conciliazione per genere e età"**, può riassumersi nella rilevazione che **esclusivamente** due dipendenti di sesso femminile (1 nella fascia di età 41-50 anni, 1 nella fascia di età > 60 anni) hanno usufruito di telelavoro nel 2020.

Per quanto riguarda il lavoro agile tutto il personale amministrativo, a causa dell'emergenza pandemica, ha fatto ricorso a tale strumento ed è in corso di definizione, su proposta del CUG, un Regolamento che normi tale istituto anche nella ordinarietà.

ETA'	< 30		Da 31 a 40		Da 41 a 50		Da 51 a 60		> di 60		Totale complessivo
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Misura conciliazione											
Personale che fruisce di part time a richiesta											
Personale che fruisce di telelavoro					1				1		2
Personale che fruisce del lavoro agile	//	//	//	//	//	//	//	//	//	//	//
Personale che fruisce di orari flessibili	//	//	//	//	//	//	//	//	//	//	//
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	//	//	//	//	//	//	//	//	//	//	//
Totale					1				1		2



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

La **Tabella 1.10: "Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere"** mette in evidenza come l'uso di tali istituti sia prerogativa strettamente femminile, probabilmente in quanto attinenti le cosiddette "attività di cura".

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti						
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1777	95,90	4296	65,47	6073	72,17
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	76	4,10	2266	34,53	2342	27,83
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	1853		6562		8415	
% sul personale complessivo	22,02		77,98		100	

La **Tabella 1.11: "Fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età"** indica la prevalenza di personale femminile nella partecipazione alle attività formative (evidentemente per maggiore numerosità percentuale) e la totale assenza di corsi interni su tematiche CUG o sulla violenza di genere".



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	24	48	0	0	0	72	7,00	288	192	0	0	0	480	29,00
Aggiornamento professionale	12	92	250	193	409	956	93,00	208	319	267	201	180	1175	71,00
Competenze manageriali/Relazionali						0	0,00						0	0,00
Tematiche CUG						0	0,00						0	0,00
Violenza di genere						0	0,00						0	0,00
Altro (specificare)						0	0,00						0	0,00
Totale ore	36	140	250	193	409	1028	100,00	496	511	267	201	180	1655	100,00
Totale ore %	3,50	13,62	24,32	18,77	39,79	100,00		29,97	30,88	16,13	12,15	10,88	100,00	



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

SEZIONE 2: Conciliazione vita/lavoro

La legge del 18 giugno 2009 n. 69, ha riscritto l'art. 9 della legge 53/2000, con l'obiettivo di rilanciare questo strumento di sostegno alla maternità e paternità e promuovere progetti sperimentali che attuino, con maggiore efficacia ed effettivamente, misure dirette a sostenere i soggetti con responsabilità genitoriali e/o familiari.

Le azioni positive finanziabili riguardano la flessibilità oraria, il supporto al rientro ai servizi innovativi e alle reti.

L'AORN Santobono Pausilipon ha introdotto, già negli anni passati, una serie di iniziative miranti alla conciliazione vita /lavoro come di seguito indicato:

- **Iniziativa n. 1 : Istituzione del telelavoro con delibera n.202/ 2017.**

Obiettivo:

Razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, offrendo una concreta possibilità di conciliare le esigenze personali e quelle professionali di quei dipendenti che si trovano in situazioni personali svantaggiate o con gravosi impegni familiari.

Attori: Dipendenti, UOC Gestione Risorse Umane, UOC Formazione, Comunicazione e Relazioni istituzionali.

Beneficiari: n. 2 dipendenti.

Esiti : Senza costi aggiuntivi per l'AORN.



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

- **Iniziativa n. 2: Istituzione delle Ferie solidali con delibera n. 579/2018**

Obiettivo:

Dare attuazione a quanto disposto dal Dlgs n.151/2015 che ha introdotto, fra l'altro l'istituto delle ferie solidali al fine di dare un supporto a colleghi in difficoltà e/o in missioni umanitarie attraverso la cessione gratuita delle proprie ferie.

Attori: Dipendenti, UOC Gestione Risorse Umane, UOC Formazione, Comunicazione e Relazioni istituzionali.

Beneficiari: Dipendenti AORN in particolari condizioni di necessità.

Esiti: Il numero delle donazioni è stato elevato, soprattutto a causa delle sopravvenute limitazioni a causa dell'emergenza epidemiologica che ha ridotto le richieste di ferie.

- **Iniziativa n. 3**

Introduzione dello smart working

L'insorgere della emergenza sanitaria da Coronavirus ha determinato l'obbligatorietà per il personale amministrativo della modalità lavorativa del lavoro agile .

Il CUG ha lavorato nel corso del 2020 alla predisposizione di un apposito regolamento sul lavoro agile che possa regolamentarne l'utilizzo sia durante periodi particolarmente critici sia in condizioni di ordinarietà.

Attori: Dipendenti, UOC Gestione Risorse Umane, UOC Formazione, Comunicazione e Relazioni istituzionali.



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

Beneficiari: Dipendenti AORN.

Esiti: Regolamento in valutazione alla UOC G.R.U anche in attesa della normativa nazionale e contrattuale

SEZIONE 3: Parità/pari opportunità.

L'AORN ha adottato il primo Piano delle Azioni positive (che si allega in copia) nel triennio 2020-2022.

Esso si compone di n. 7 Azioni che vedono come periodo di realizzazione l'intero triennio; fino alla conclusione del 2020 sono state messe in campo le seguenti attività:

- Azione n. 2 **"Area formazione dei Componenti del CUG"**.

I Componenti del CUG, dopo essere stati promotori del primo incontro tra i CUG Sanità, Università e Comune di Napoli, in cui si sono confrontate le esperienze, attività e status quo dei singoli CUG, hanno partecipato ai Seminari organizzati dalla Consigliera di Parità della Regione Campania nei mesi di gennaio e febbraio 2020.

- Azione n. 3 "Area benessere lavorativo, organizzativo individuale, molestie e violenza sui luoghi di lavoro.

Il CUG ha costituito uno specifico gruppo di lavoro per la realizzazione di un **questionario sul benessere organizzativo** che viene somministrato attraverso il sito web aziendale con l'intento di cogliere e migliorare eventuali criticità presenti nella nostra Azienda e per implementare ulteriormente gli aspetti positivi funzionali al benessere di tutto il personale.



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

E' stata inoltre richiesta l'istituzione di uno sportello di supporto psicologico che, a causa degli avvicendamenti ai vertici della Direzione Strategica, partirà nel corso del 2021.

- Azione n. 5 "Accesso al lavoro\Assunzioni\Permanenza\Progressioni di carriera":

Nell'AORN Santobono Pausilipon si registra una prevalenza del genere femminile relativamente alle assunzioni e alla permanenza in servizio sia in area comparto che dirigenziale, mentre nelle Progressioni di carriera dirigenziali prevalgono nettamente gli uomini in area sanitaria, in contrasto con l'area amministrativa che predilige le donne. Tale dato è abbastanza peculiare e rilevante, così come già evidenziato dai dati sul personale della Sezione 1.

- Azione n. 7 "**Area Promozione politiche di conciliazione, vita lavorativa e vita personale /familiare**":

L'AORN Santobono Pausilipon, su proposta del CUG, ha già introdotto con **delibera n.202/2017 l'istituto del telelavoro** e con **delibera n. 579_2018 quello delle Ferie solidali**, anch'essi già menzionati nella sezione tabellare.

E' in itinere anche l'approvazione del Regolamento sul lavoro Agile, predisposto in sinergia fra il Comitato Unico di Garanzia e l'UOC Gestione Risorse Umane.

SEZIONE 4: Benessere del personale.

Numerosi studi hanno confermato che i problemi di ordine personale e interpersonale e i conflitti con colleghi e superiori incidono fortemente sul benessere dei lavoratori, con risvolti negativi sul clima aziendale e sulla produttività.

All'interno dell'organizzazione aziendale alcune situazioni verificatisi sono state percepite come discriminanti per alcuni lavoratori.



***Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità***

L'insorgere della pandemia ha notevolmente amplificato le difficoltà già esistenti e ha determinato anche il verificarsi di una serie di altre problematiche connesse allo stress determinato dalle condizioni lavorative resisi sempre più complesse.

- E' stato costituito un apposito gruppo di lavoro per la predisposizione di un questionario per il benessere organizzativo che ha provveduto alla redazione del questionario in parola. Esso viene somministrato tramite il sito aziendale.

- Altro contributo offerto è stata la progettazione di uno sportello di supporto psicologico mirante a supportare il disagio degli operatori sanitari connesso alla situazione pandemica.

La Direzione Sanitaria sta provvedendo alla realizzazione del progetto.



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

SECONDA PARTE: L'azione del CUG

A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia è stato nominato con delibera n. 359/2013 del Direttore Generale. con successivo rinnovo con delibera n. 352/2019.

L'organismo è formato in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi: è dunque costituito dai rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali presenti nell'AORN e da un numero pari di rappresentanti designati dall'Amministrazione.

Esso è dotato di specifico Regolamento emanato con Delibera n.21/2016 che attribuisce all'organo funzioni di tipo propositivo, consultivo e di verifica nell'ambito delle competenze attribuite dalla normativa di riferimento e non è, allo stato attuale, fornito di stanziamenti di budget ad hoc.

Si riunisce con cadenza mensile presso la sede amministrativa dell'AORN, ubicata in Via Teresa Ravaschieri n. 8 a Napoli, su convocazione della Presidente, dott.ssa Federica Minaci Sambiasi, designata dall'Amministrazione.

Le disposizioni normative connesse all'emergenza sanitaria hanno reso necessario l'utilizzo di apposite piattaforme di videoconferenza per poter svolgere gli incontri calendarizzati.

Le tematiche affrontate, sono state molteplici e fra esse, come già indicato in precedenza, possiamo citare:

- la valutazione e il supporto per problematiche quali disagi lavorativi, burnout e mobbing poste all'attenzione del CUG.
- l'aggiornamento del piano di telelavoro e la normazione del lavoro agile



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

- realizzazione di azioni per il miglioramento del benessere lavorativo e organizzativo, partendo dalla somministrazione di un apposito questionario, ovvero "un'indagine di clima da somministrare ai dipendenti per la rilevazione di dati inerenti il benessere all' interno dell' AORN", con particolare attenzione ai temi della conciliazione e delle discriminazioni.
- lo studio delle modalità di diffusione di una maggiore cultura del ruolo del CUG all'interno dell'amministrazione. soprattutto attraverso una campagna pubblicitaria realizzata con il supporto di personale specializzato esterno a titolo gratuito.
- la partecipazione ai tavoli di lavoro sulla Medicina di Genere.
- la collaborazione e il confronto costante con la Consigliera Regionale di Parità.

Il CUG si è avvalso, come già introdotto, della collaborazione di un Esperto esterno, il dott. Vincenzo Citarelli, che ha fornito la sua consulenza **a titolo gratuito** per la realizzazione di una campagna pubblicitaria (attraverso locandine e brochure), mirante a far conoscere maggiormente il CUG e le sue attività, nonché della collaborazione della dott.ssa Gelsomina Castaldo, in servizio presso l'UOC Gestione Risorse Umane, per la redazione della bozza del Regolamento per il lavoro agile, ad oggi all'esame delle OO.SS.

Il Comitato si avvale inoltre della collaborazione dei Responsabili della prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro e Protezione dei Lavoratori ai sensi del D.Lgs. 81/2008 per lo scambio di informazioni, utili nell'ottica della valutazione del rischio negli ambiti di competenza, nonché della collaborazione della UOC Programmazione Sanitaria per l'approfondimento dei dati necessari al gruppo di lavoro della Medicina di Genere.



***Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità***

B. ATTIVITA'

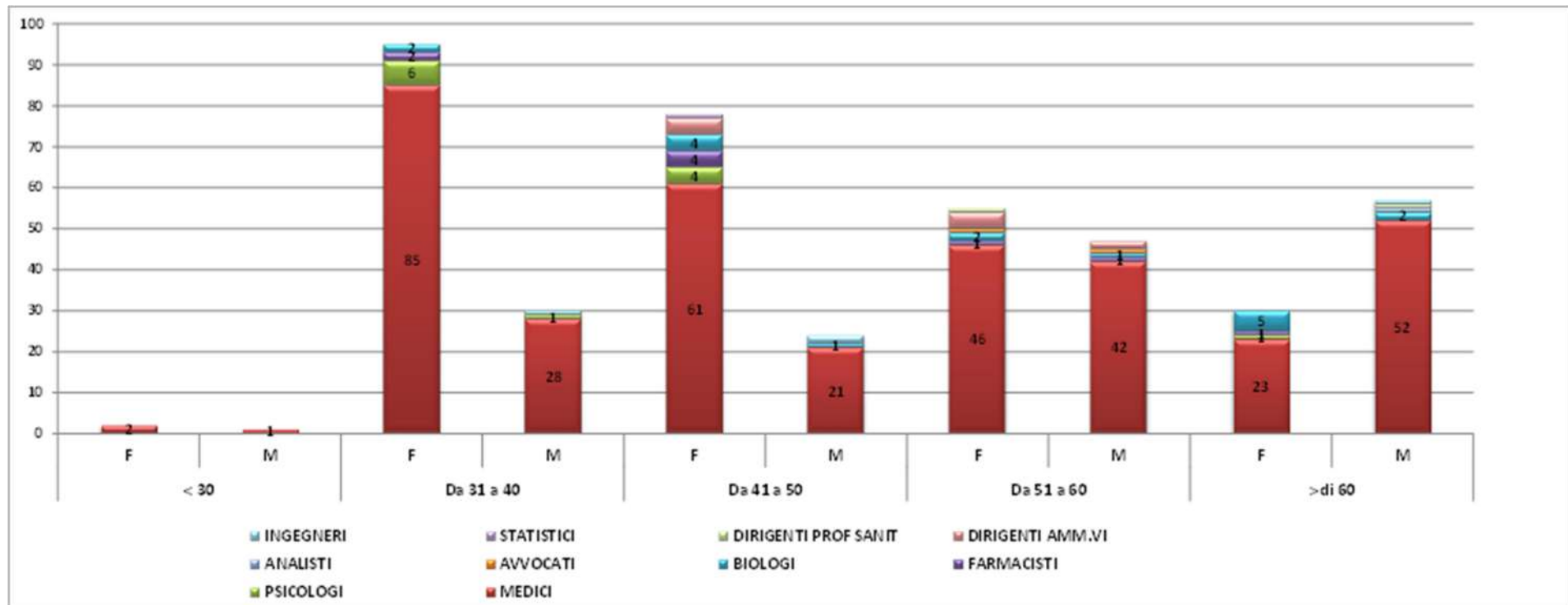
L'espletamento delle funzioni propositive e consultive del CUG è stato parzialmente condizionato dalla circostanza che l'organo ha raggiunto una certa stabilità operativa esclusivamente negli ultimi anni, in concomitanza fra l'altro con l'inasprirsi del fenomeno della violenza sui luoghi di lavoro: l'attività propositiva si è posta come obiettivo fondamentale il miglioramento del benessere lavorativo.

Inoltre, alla luce dei Seminari organizzati dalla Consigliera regionale di parità, tenutisi agli inizi del 2020, il CUG ha preso coscienza dell'importanza della redazione di un bilancio di genere, al fine di predisporre una programmazione modulata sulle relative differenze e peculiarità anche se l'emergenza sanitaria ha costretto a rinviare la fase attuativa di esso.

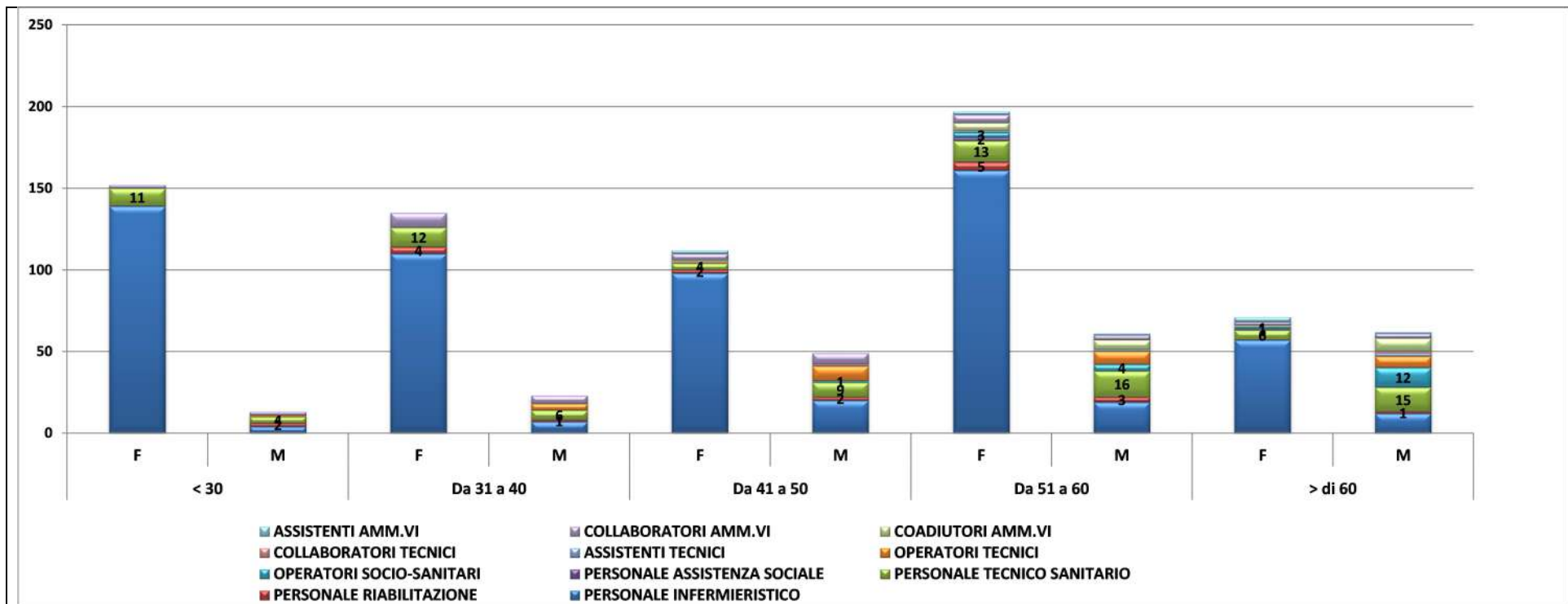
Per quanto riguarda la funzione consultiva, va innanzitutto precisato che nel corso del 2020 l'Amministrazione non ha interpellato il Comitato per richieste di eventuali pareri.

L'anno trascorso dunque, nonostante l'emergenza sanitaria, ha consentito al CUG di concentrarsi su diversi obiettivi mirati e consistenti, nella consapevolezza del valore dell'attività svolta, in un'ottica di fattiva collaborazione sia con l'Amministrazione che con le OOSS, monitorando costantemente le azioni positive in essere e prossime.

Rappresentazione n. 1 - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento – Dirigenza

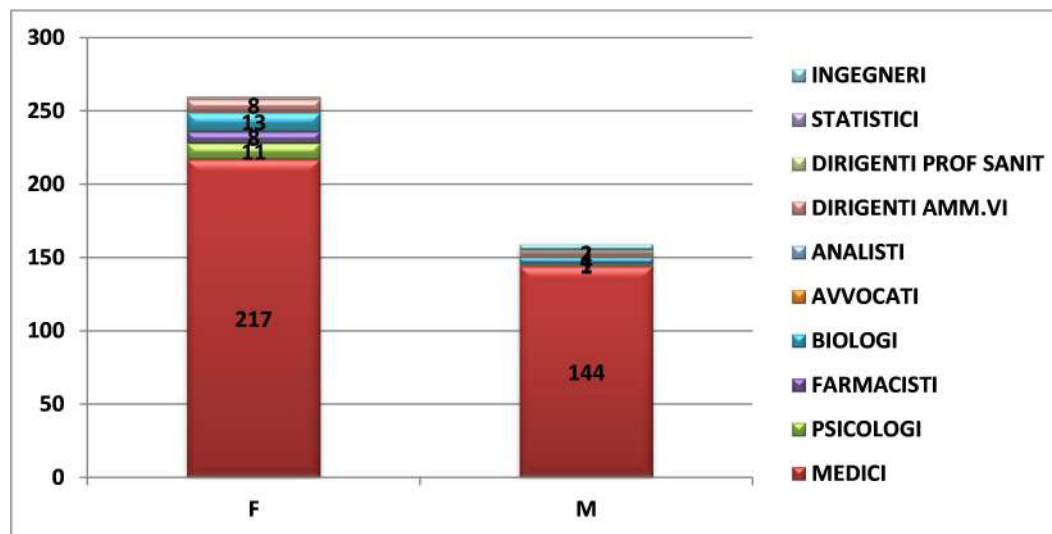


Rappresentazione n. 2 – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento - comparto

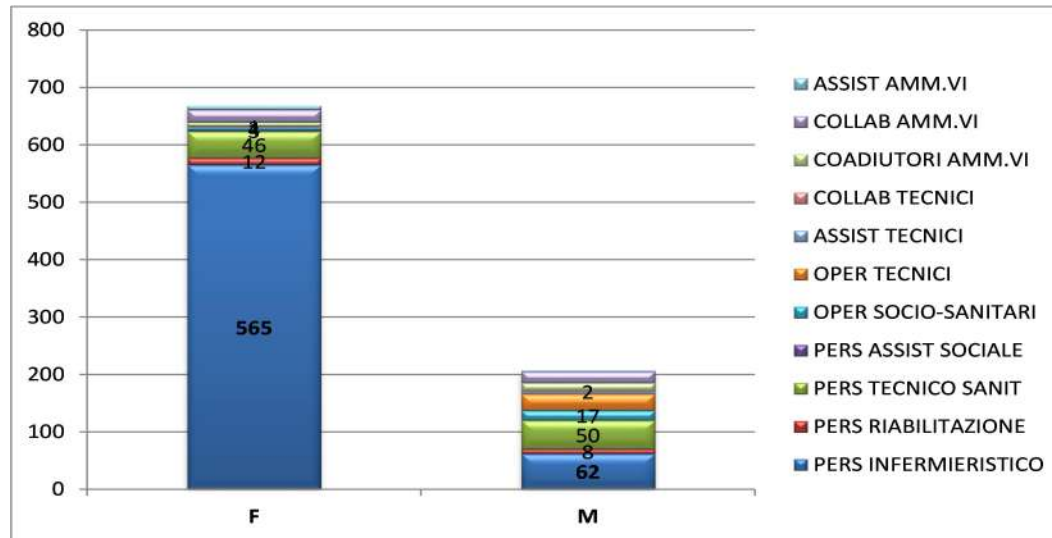


E' evidente la maggioranza del personale femminile in ogni categoria professionale e la prevalenza di dipendenti di età fra i 51 e i 60 anni.

Rappresentazione n. 3 – Ripartizione fra uomini e donne nelle varie professionalità – dirigenza

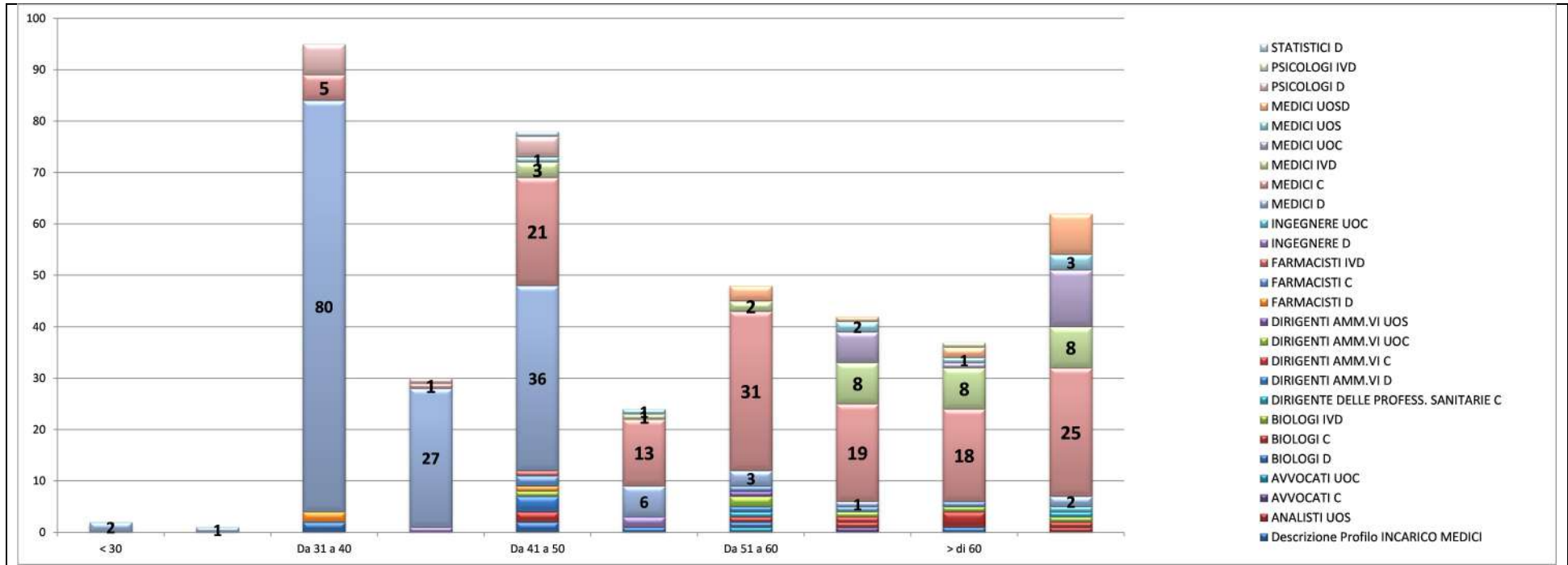


Rappresentazione n. 3 – Ripartizione fra uomini e donne nelle varie professionalità- comparto

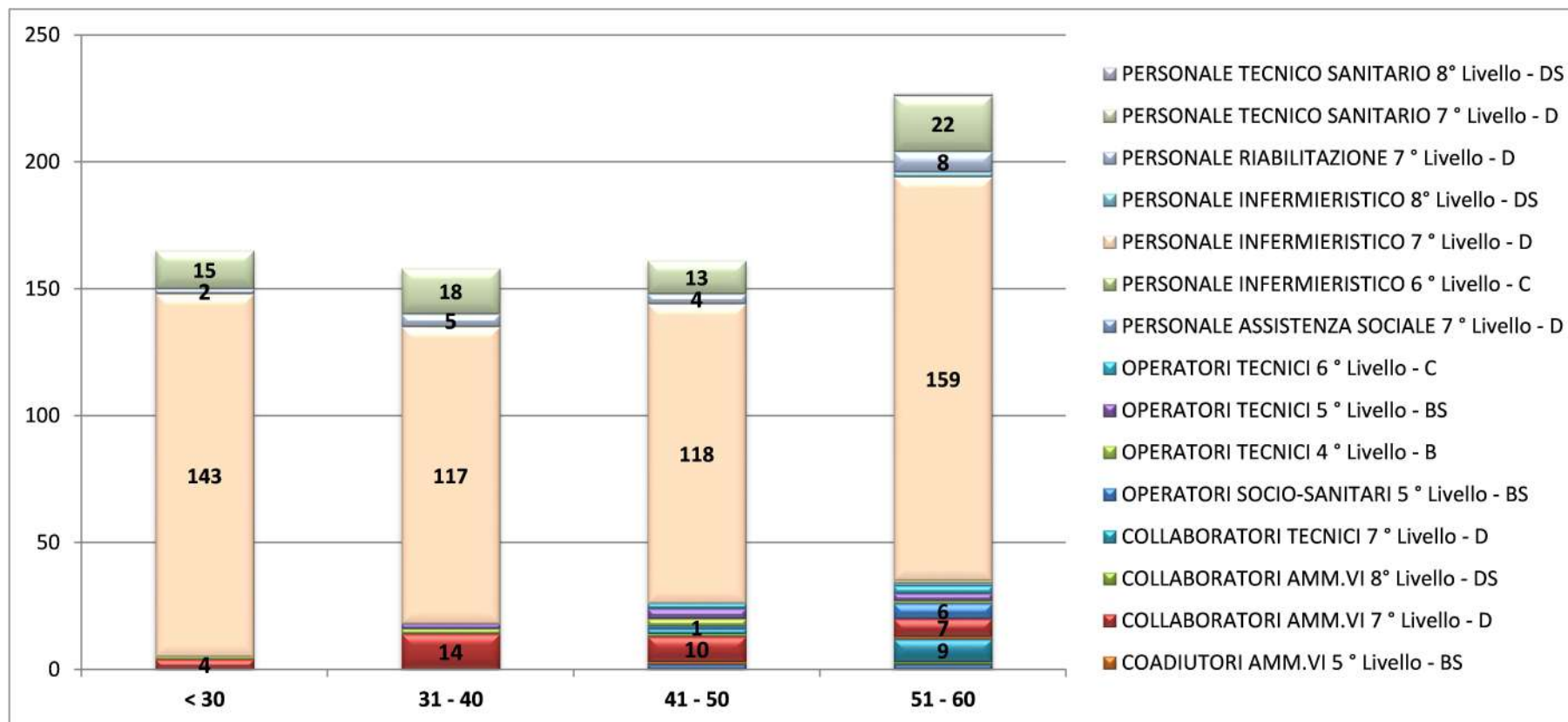


E' evidente la maggioranza del personale femminile in ogni categoria professionale, indipendentemente dall'inquadramento.

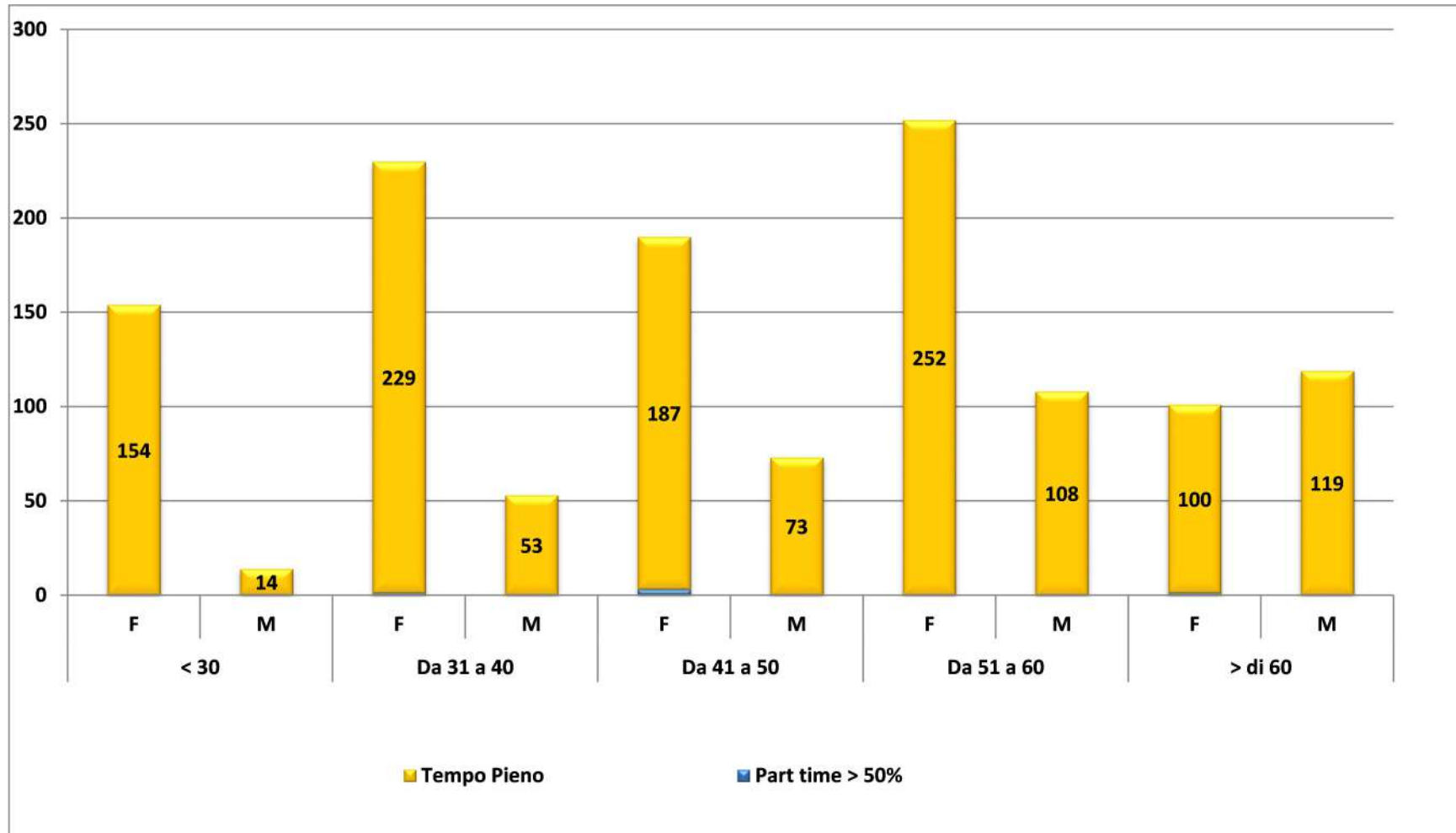
Rappresentazione n. 4 – Ripartizione per età in relazione ai vari incarichi direttivi



Rappresentazione n. 5 - Ripartizione per età in relazione ai vari livelli

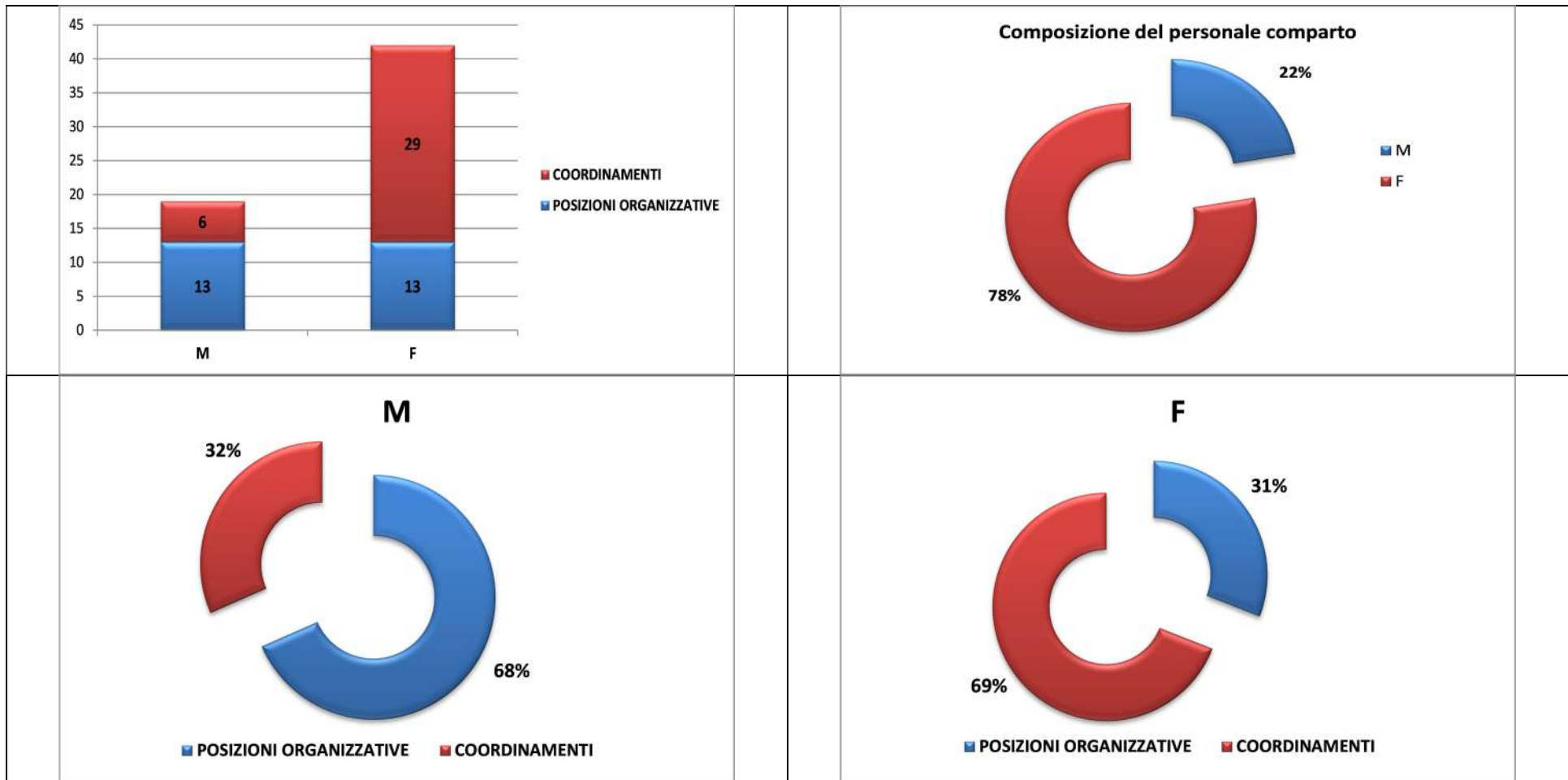


Rappresentazione n. 6 : Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza



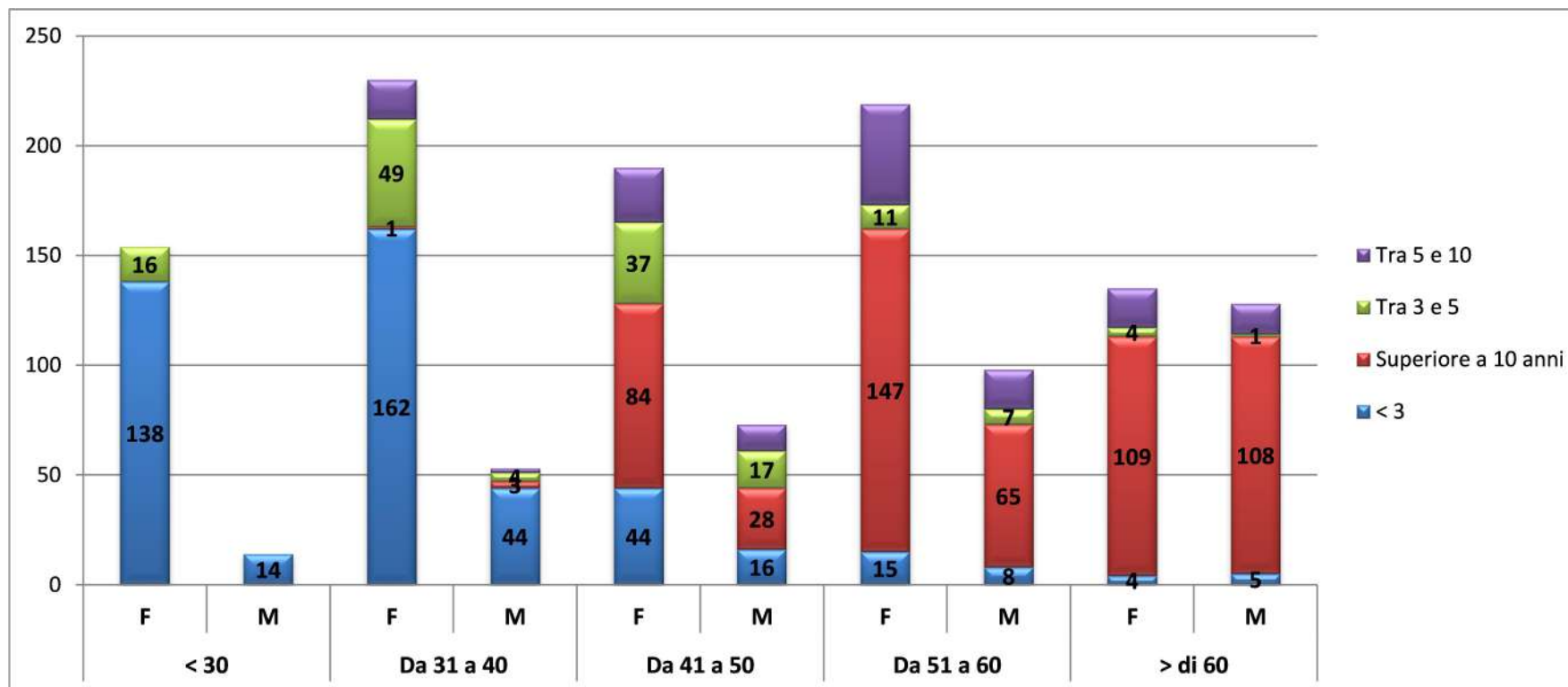
Si evince che la quasi totalità dei dipendenti presta servizio full time e gli unici cinque part time sono di sesso femminile.

Rappresentazione n.7: *Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere*

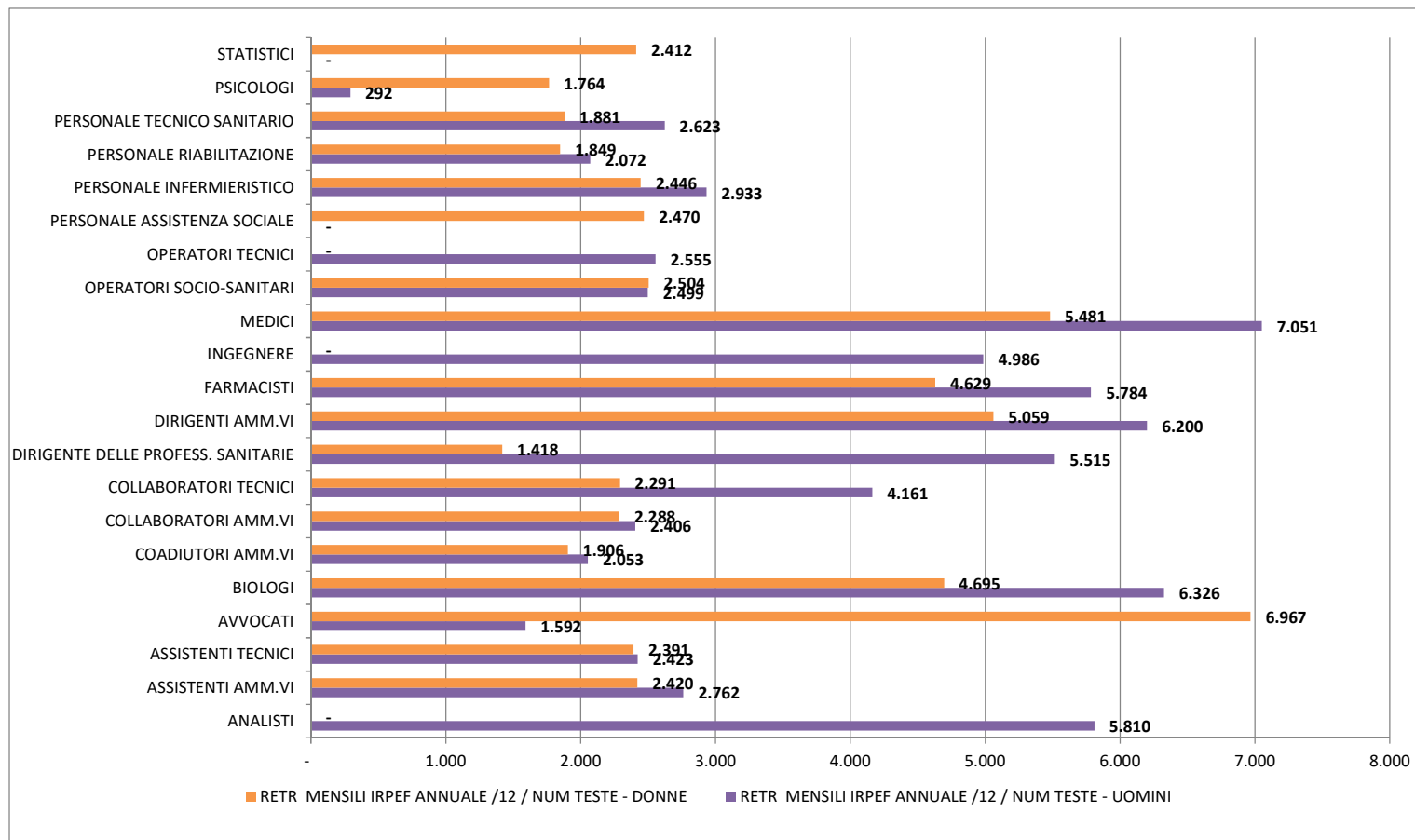


E' evidente anche qui una predominanza delle donne, da interpretare sempre in relazione ai dati complessivi che vedono una maggioranza di personale di genere femminile.

Rappresentazione n. 8 : Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali ripartite per età e per genere

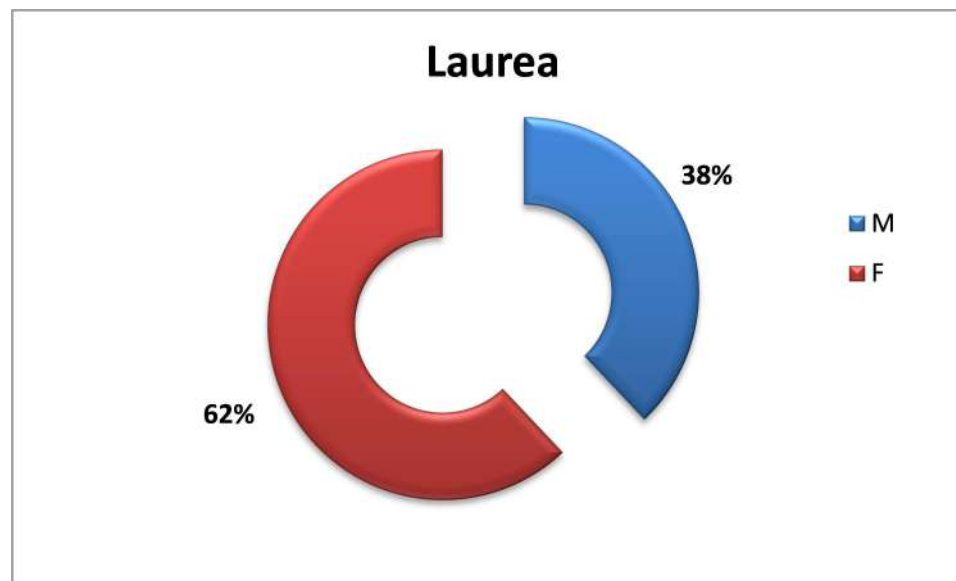


Rappresentazione n. 9 : Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

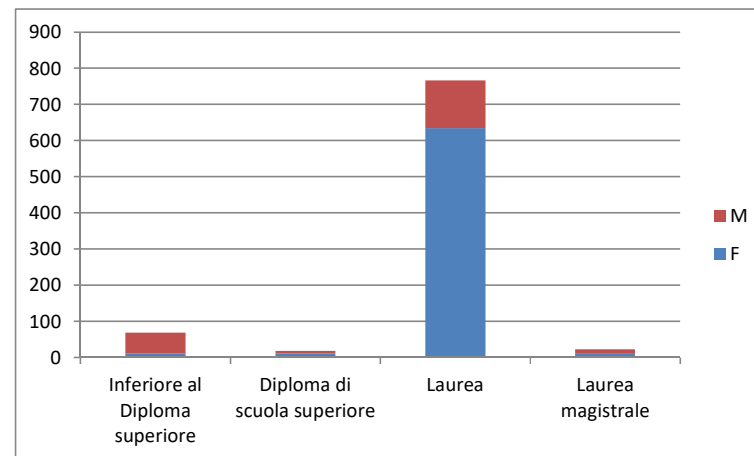


La preponderanza delle retribuzioni è maggiore per le donne ma anche tale dato deriva dalla circostanza che la maggioranza del personale è di genere femminile

Rappresentazione n. 10 : *Personale dirigenziale in possesso di laurea ripartito per genere*

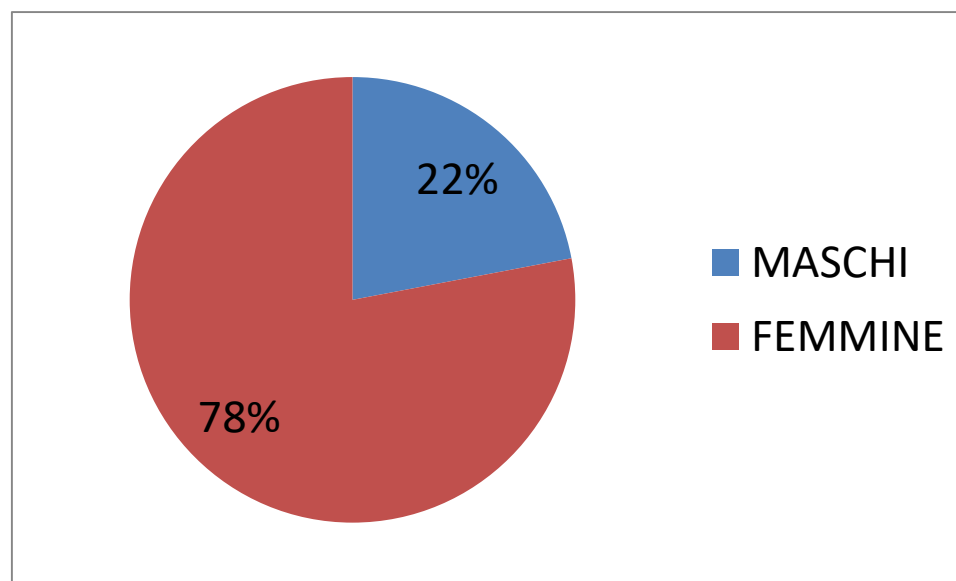


Rappresentazione n. 11 : *Personale non dirigenziale suddiviso per genere e titolo di studio*



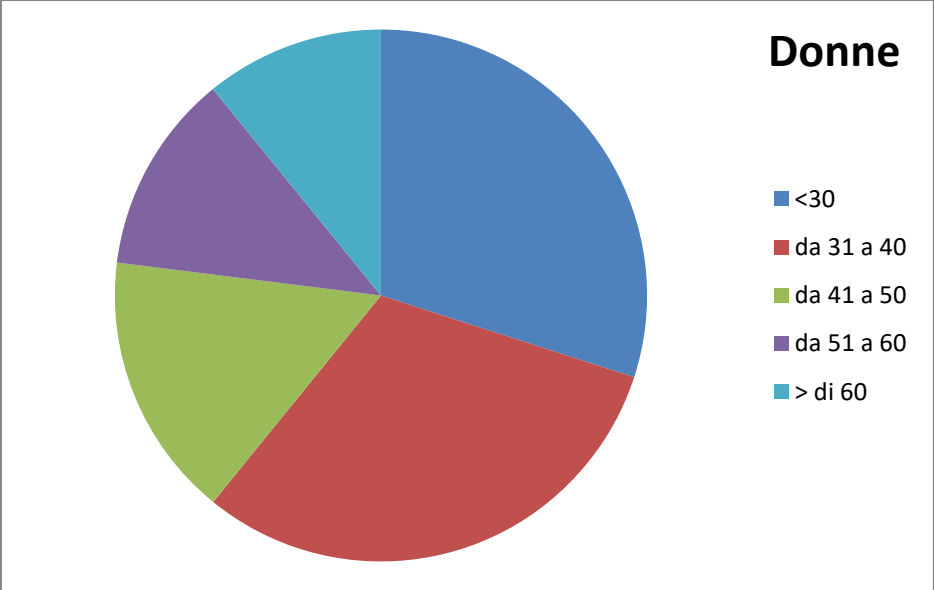
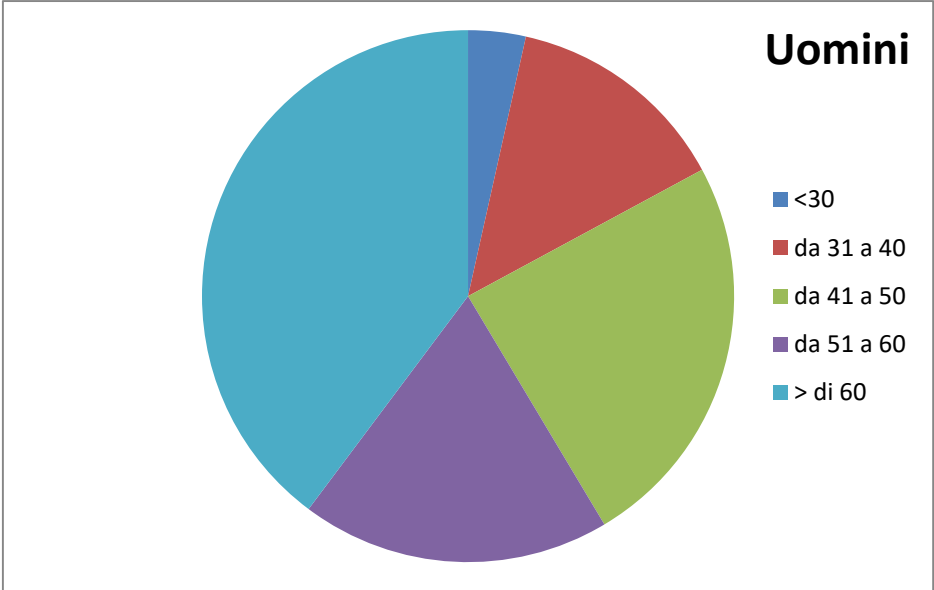
Anche nel comparto, come nella dirigenza, la prevalenza di titoli di studio di livello più elevato è di genere femminile

Rappresentazione n. 12 :*Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere*



L'utilizzo di tali istituti è prerogativa strettamente femminile, probabilmente in quanto attinenti le cosiddette "attività di cura".

Rappresentazione n. 13: *Fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età*



CONCLUSIONI DELLA PRESIDENTE

Alla luce dell'analisi dei dati del personale dell'AORN Santobono Pausilipon che evidenziano che la maggioranza del personale dell'Azienda è di sesso femminile, occorre che il Comitato Unico di Garanzia focalizzi la sua attenzione in particolare su due tematiche: il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.