

Relazione C.U.G. 2021

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro
le discriminazioni

Sezione 1- Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Livello	Uomini						Donne						Totale risultato
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	
CAT. A - CCNL COMPARTO SANITA	1	1	4	4	2	12	0	0	5	16	11	32	44
CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA	3	9	13	21	8	54	3	7	10	49	14	83	137
CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA	4	9	16	55	5	89	3	18	75	180	48	324	413
CAT. C - CCNL COMPARTO SANITA	2	1	6	13	1	23	3	2	11	26	4	46	69
CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA	68	84	58	59	6	275	187	273	260	324	33	1077	1352
CAT. DS - CCNL COMPARTO SANITA	0	0	1	5	2	8	0	0	10	21	3	34	42
DIRETTORE SC/SSA/SSD CCNL AREA SANITA'	0	0	9	14	18	41	0	0	0	0	3	3	44
DIRIGENTI CCNL FUNZIONI LOCALI	0	0	1	3	0	4	0	0	1	1	1	3	7
DIRIGENTI RESP SC/SSA/SSD CCNL FUNZIONI LOCALI	0	0	0	0	1	1	0	0	1	3	0	4	5
DIRIGENZA CCNL AREA SANITA	3	55	39	34	27	158	2	95	85	46	15	243	401
	81	159	147	208	70	665	198	395	458	666	132	1849	2514

Si allega mansionario dei livelli di inquadramento

CAT. DS - CCNL COMPARTO SANITA	ruolo amministrativo	collab. amm.vo profess. senior cat. ds	CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA	ruolo amministrativo	coadiutore amministr. senior cat. bs
	ruolo sanitario	cpss - infermiere		ruolo tecnico	op. tec. spec. automezzi
	ruolo sanitario	cpss - infermiere pediatrico		ruolo tecnico	op. tec. spec. ced
	ruolo sanitario	cpss - ostetrica		ruolo tecnico	op. tec. spec. centralino
	ruolo sanitario	cpss - tecnico laboratorio		ruolo tecnico	op. tec. spec. conduttore cald.vapore
	ruolo sanitario	cpss - tecnico radiologia		ruolo tecnico	op. tec. spec. cuoco diplomato
CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA	ruolo tecnico	coll. prof. senior assistente sociale	CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA	ruolo tecnico	op. tec. spec. edile
	ruolo amministrativo	collab. amm.vo profess. cat. d		ruolo tecnico	op. tec. spec. elettricista impiantista
	ruolo professionale	assistente religioso		ruolo tecnico	op. tec. spec. impiantista idraulico
	ruolo sanitario	cps - assistente sanitario		ruolo tecnico	op. tec. spec. meccanico
	ruolo sanitario	cps - dietista		ruolo tecnico	op. tec. spec. servizi gen.
	ruolo sanitario	cps - fisioterapista		ruolo tecnico	op. tecn. centralino
	ruolo sanitario	cps - infermiere		ruolo tecnico	operatore tecnico coord magazzino
	ruolo sanitario	cps - infermiere pediatrico		ruolo tecnico	operatore tecnico coord servizi generali e tecnici
	ruolo sanitario	cps - logopedista		ruolo tecnico	operatore tecnico coordinatore automezzi
	ruolo sanitario	cps - ortottista		ruolo tecnico	oss
	ruolo sanitario	cps - ostetrica	CAT. A - CCNL COMPARTO SANITA	ruolo amministrativo	coadiutore amministrativo cat. b
	ruolo sanitario	cps - tecnico audiometrista		ruolo tecnico	op. tecn. ced
	ruolo sanitario	cps - tecnico laboratorio		ruolo tecnico	op. tecn. centralino
	ruolo sanitario	cps - tecnico neuro fisiopatologia		ruolo tecnico	op. tecn. magazzino
	ruolo sanitario	cps - tecnico radiologia	ruolo tecnico	op. tecn. serv. gen. e tecnici	
	ruolo sanitario	cps - tpall	ruolo tecnico	operatore tecnico addetto all'assistenza	
	ruolo sanitario	tecnico fisio cardio perfusione cardiovascolare	ruolo amministrativo	commesso - cat. a -	
	ruolo tecnico	coll. prof. assistente sociale	ruolo tecnico	ausiliario spec. serv. socio assist.	
	ruolo tecnico	coll. tec. prof. informatico	ruolo tecnico	ausiliario spec. servizi tecn/economali	
	ruolo tecnico	coll. tec. prof. ingegnere			
ruolo tecnico	collaboratore tecnico professionale cat. d				
ruolo amministrativo	assistente amministrativo - cat. c				
ruolo sanitario	massofisioterapista senior				
ruolo tecnico	assistente tecnico geometra				

Anzianità del personale ripartito per genere

permanenza nel profilo	Uomini							Donne							Totale Risultato
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	% di genere	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	% di genere	
INFERIORE 3 ANNI	63	85	32	16	2	198	29,77%	166	162	77	34	4	443	23,96%	641
TRA 3 E 5 ANNI	16	34	27	15	5	97	14,59%	31	91	29	25	3	179	9,68%	276
TRA 5 E 10 ANNI	2	19	18	23	2	64	9,62%	1	30	47	48	4	130	7,03%	194
SUPERIORE A 10 ANNI	0	21	70	154	61	306	46,02%	0	112	305	559	121	1097	59,33%	1403
Totale Risultato	81	159	147	208	70	665		198	395	458	666	132	1849		2514

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

LIVELLO	Titolo	Uomini		Donne		Totale complessivo
		valori assoluti	%	valori assoluti	%	
CAT. DS - CCNL COMPARTO SANITA	LAUREA	6	22,22%	21	77,78%	27
CAT. DS - CCNL COMPARTO SANITA	DIPLOMA	2	13,33%	13	86,67%	15
CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA	LAUREA	211	24,68%	644	75,32%	855
CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA	DIPLOMA	35	13,26%	229	86,74%	264
CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA	LICENZA MEDIA	29	12,45%	204	87,55%	233
CAT. C - CCNL COMPARTO SANITA	LAUREA	4	36,36%	7	63,64%	11
CAT. C - CCNL COMPARTO SANITA	DIPLOMA	16	34,78%	30	65,22%	46
CAT. C - CCNL COMPARTO SANITA	LICENZA MEDIA	3	25,00%	9	75,00%	12
CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA	LAUREA	1	14,29%	6	85,71%	7
CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA	DIPLOMA	27	29,03%	66	70,97%	93
CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA	LICENZA MEDIA	61	19,93%	245	80,07%	306
CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA	nessuno		0,00%	7	100,00%	7
CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA	LAUREA	1	20,00%	4	80,00%	5
CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA	DIPLOMA	28	45,90%	33	54,10%	61
CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA	LICENZA MEDIA	25	35,21%	46	64,79%	71
CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA Totale		54	39,42%	83	60,58%	137
CAT. A - CCNL COMPARTO SANITA	DIPLOMA	1	25,00%	3	75,00%	4
CAT. A - CCNL COMPARTO SANITA	LICENZA MEDIA	11	27,50%	29	72,50%	40

Titolo di studio suddiviso per genere

Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Laurea	223	24,64%	682	75,36%	905	44,15%
Diploma	109	22,57%	374	77,43%	483	23,56%
Licenza Media	129	19,49%	533	80,51%	662	32,29%
Totale personale	461	22,49%	1589	77,51%	2050	100,00%

Il totale del personale dell'Azienda Ospedaliera SS Antonio e Biagio e Cesare Arrigo è pari a 2514 unità, di cui il 73,55% è di genere femminile.

Rispetto all'età anagrafica, il 57,20% della popolazione aziendale ha meno di 50 anni, mentre il 74,16% dei dipendenti con età superiore ai 50 anni è di genere femminile. Le donne di età tra i 51 e i 60 anni rappresentano il 26,49% dei dipendenti dell'Azienda Ospedaliera.

La netta maggioranza di direttori SC/SSA/SSD area sanità sono di genere maschile (93,18% pari a 41 unità su 44).

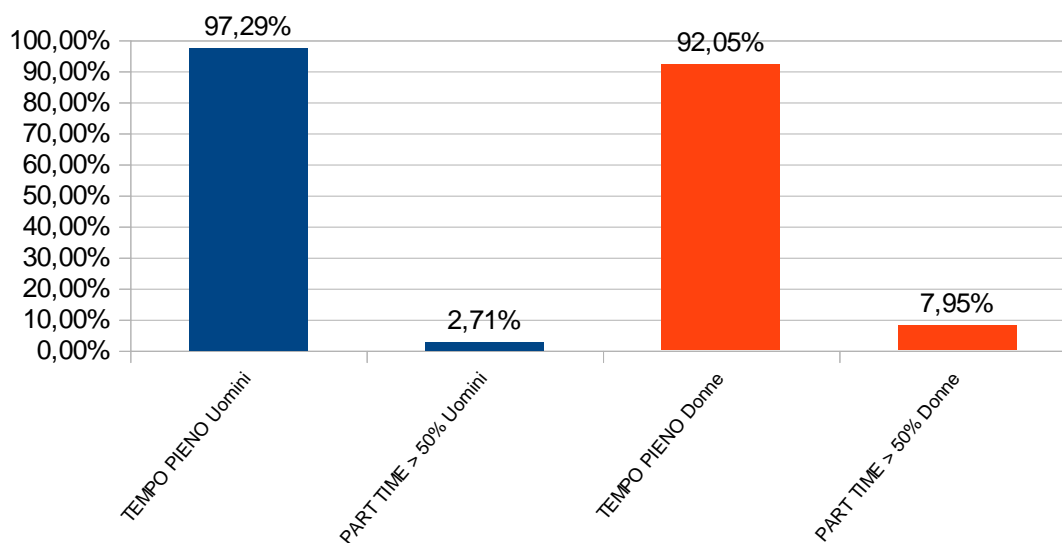
Sezione 2- Conciliazione vita/lavoro

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

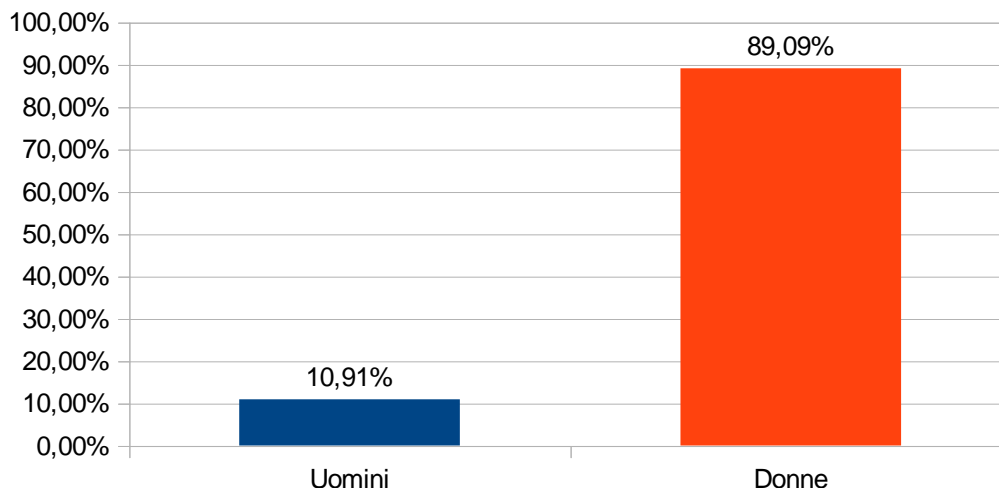
Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza (tempo pieno/part-time)

	Uomini						Donne						Totale risultato
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	
TEMPO PIENO	78	156	144	200	69	647	197	383	421	575	126	1702	2349
PART TIME > 50%	3	3	3	8	1	18	1	12	37	91	6	147	165
Totale Risultato	81	159	147	208	70	665	198	395	458	666	132	1849	2514

Totale tempo pieno e part time per genere



Fruizione part time



In media il 6,56% dei dipendenti ha un contratto part-time (M=2,71%, F=7,95). All'interno del gruppo di dipendenti che usufruiscono del contratto part-time la netta maggioranza è di genere femminile (89,09%).

Fruizione di giornate di telelavoro per genere ed età

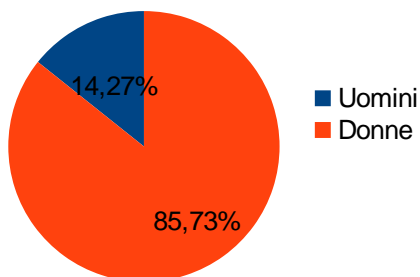
Livello	Uomini						Donne						Totale complessivo
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	
CAT. DS - CCNL COMPARTO SANITA	0	0	0	11	0	11	0	0	70	165	0	235	246
CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA	13	1	24	96	0	134	0	70	63	137	0	270	404
CAT. C - CCNL COMPARTO SANITA	207	0	259	53	5	524	0	0	307	562	0	869	1393
CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA	0	0	0	116	39	155	0	0	0	105	17	122	277
CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA	4	242	150	128	0	524	0	308	288	431	43	1070	1594
CAT. A - CCNL COMPARTO SANITA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale complessivo	224	243	433	404	44	1348	0	378	728	1400	60	2566	3914

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

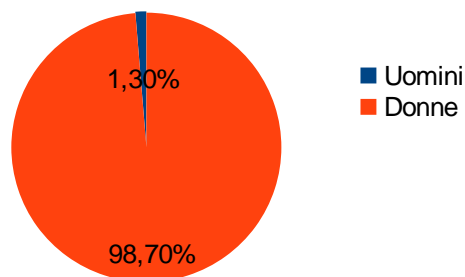
Fruizione dei congedi parentali e permessi l. 104/1992 per genere

Tipo Permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero ore permessi L.104/1992 fruiti	4313,42	14,27%	25903,29	85,73%	30216,71	24,15%
Numero ore permessi per congedi parentali fruiti	1233	1,30%	93650,06	98,70%	94883,06	0,758459
Totale permessi	5546,42	4,43%	119553,35	95,57%	125099,77	

Ore permesso L.104/1992



Ore permesso congedi parentali



L'utilizzo delle ore di permesso L.104/1992 e, in misura ancora più netta, dei congedi parentali è quasi esclusivamente a carico delle lavoratrici. Ciò sottolinea quanto il lavoro di cura in ambito familiare sia carico del genere femminile.

Sezione 3- Parità/Pari Opportunità

a) Piano Triennale delle Azioni Positive

Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita-lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente.

Con riferimento al Piano triennale di Azioni Positive (PAP) adottato dal CUG in carica dal 2015 al 2019 si relaziona quanto segue:

1. Azione conoscitiva con sensibilizzazione del ruolo del CUG:

La pagina del sito aziendale dedicata al CUG, istituita al fine di divulgarne le attività, è stata aggiornata periodicamente e sono stati inseriti i nuovi riferimenti aziendali e regionali.

2. Area benessere lavorativo:

È proseguita l'attività di supporto al personale attraverso lo "Sportello di Ascolto e Dialogo", già attivo dal precedente comitato. Su richieste pervenute allo sportello di ascolto sono stati realizzati interventi sia da parte del precedente CUG che di quello in carica al fine di individuare soluzioni in situazioni di disagio lavorativo. Nello specifico gli interventi intrapresi hanno visto la partecipazione sinergica di più strutture aziendali e individuato un percorso che prevede la consultazione del Medico Competente, del Direttore Medico dei Presidi e della SSD Psicologia.

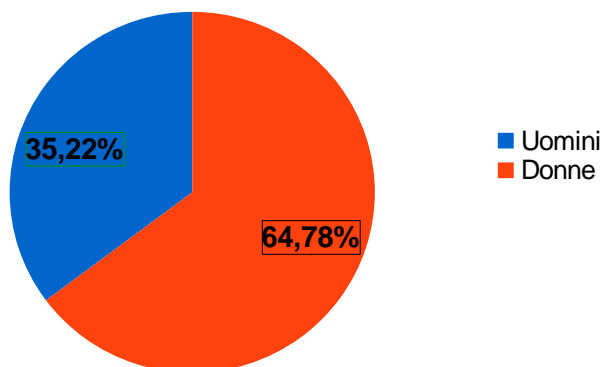
È stata istituzionalizzata la figura dello psicologo tra i componenti titolari e il CUG attualmente in carica, nominato con deliberazione del Direttore Generale n. 78 del 10/02/2021, è presieduto da uno degli Psicologi presenti in Azienda.

Con riferimento alle ulteriori Azioni Positive previste dal PAP 2015-2019 si rimanda alla relazione finale redatta in data 15/06/2021 del CUG costituito con deliberazione del Direttore Generale n. 493 del 04/08/2015.

b) Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età

	Uomini							Donne							Totale ore
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	Totale %	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	Totale %	
Ore formazione	982,25	1294,36	1091,88	640,38	370,13	4379	35,22%	1651,2	3010,7	1477,28	1683,95	230,49	8053,62	64,78%	12432,62

Totale ore formazione



Il 2021 è stato un anno ancora segnato dalla pandemia da Covid 19, pertanto i dati potrebbero non rappresentare in maniera fedele le ore dedicate alla formazione da parte dei dipendenti.

c) Differenziali retributivi uomo/donna

LIVELLO	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRETTORE SC/SSA/SSD CCNL AREA SANITA'	€ 88.895,80	€ 70.990,24	-€ 17.905,55	-25,22
DIRIGENZA CCNL AREA SANITA	€ 55.150,55	€ 49.087,76	-€ 6.062,79	-12,35
DIRIGENTI RESP SC/SSA/SSD CCNL FUNZIONI LOCALI	€ 53.662,82	€ 55.411,91	€ 1.749,09	3,16
DIRIGENTI CCNL FUNZIONI LOCALI	€ 41.343,55	€ 44.097,18	€ 2.753,64	6,24
CAT. DS - CCNL COMPARTO SANITA	€ 28.369,69	€ 26.468,56	-€ 1.901,14	-7,18
CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA	€ 23.563,60	€ 22.768,18	-€ 795,41	-3,49
CAT. C - CCNL COMPARTO SANITA	€ 21.210,77	€ 20.227,69	-€ 983,07	-4,86
CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA	€ 20.008,01	€ 19.004,91	-€ 1.003,11	-5,28
CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA	€ 17.174,13	€ 17.263,34	€ 89,21	0,52
CAT. A - CCNL COMPARTO SANITA	€ 17.315,61	€ 15.124,69	-€ 2.190,92	-14,49

A parità di ruolo si osservano importanti differenze retributive medie a livello della direzione di SC/SSA/SSD (divario economico € -17.905,55). Tale differenza è collegata anche all'attività libero professionale, che varia in base alla disciplina svolta, agli incarichi di Direzione di Dipartimento e all'anzianità di servizio, con conseguente indennità di esclusività.

Tenuto conto di questi fattori, le differenze retributive si accentuano in particolare nelle posizioni apicali.

Sezione 4- Benessere del Personale

- Nell'Azienda Ospedaliera è presente il gruppo aziendale per la valutazione e la prevenzione dello stress lavoro correlato.
- È presente il codice etico aziendale, approvato con delibera 961 del 2008.
- Prosegue l'attività dello "Sportello di Ascolto e Dialogo" a cui i dipendenti dell'azienda possono accedere tramite le modalità indicate sulla pagina internet aziendale.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

A. Operatività

Modalità di nomina del CUG	Provvedimento Direttore Generale
Tipologia di Atto	Deliberazione del Direttore Generale n.78
Data	10/02/2021
Organo	Direttore Generale A.O. SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi art.57 del d.lgs. 165/2001	No
Interventi realizzati a costo zero	Si
Esiste una sede fisica del CUG?	No
Esiste una sede virtuale?	Si
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG	Si
Quante volte all'anno si riunisce il CUG	Minimo 4
Il CUG si avvale di collaborazioni esterne	No
Il CUG si avvale di collaborazioni interne	Si (figure professionali esperte; sportello di ascolto)



AO AL

Azienda Ospedaliera
di **ALESSANDRIA**
Santi Antonio e Biagio
e Cesare Arrigo

Via Venezia, 16 – 15121 ALESSANDRIA
Tel . 0131 206111 – www.ospedale.al.it
info@ospedale.al.it

asoalexandria@pec.ospedale.al.it (solo certificata)

C.F. – P.I. 01640560064

B. Attività

Azioni Propositive

- Incontro con il Direttore Generale per presentare il nuovo CUG
- Piena attuazione del codice etico aziendale approvato con delibera n. 961 del 2008
- È stata richiesta la nomina della Consigliera di Fiducia, come previsto anche dal codice etico aziendale
- Presi contatti con la Consigliera di Parità Regionale anche in vista del riavvio del Tavolo Regionale dei CUG del Piemonte

Azioni Consultive

- È stato richiesto il coinvolgimento del comitato sulle tematiche di competenza anche al fine di formulare pareri consultivi.

Azioni di Verifica

- Verifica sulle azioni di prevenzione del disagio lavorativo.



**REGIONE
PIEMONTE**

www.regione.piemonte.it/sanita

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La promozione di istituti finalizzati alla conciliazione vita-lavoro, gli interventi sul benessere organizzativo e per la promozione del disagio lavorativo devono necessariamente tenere in considerazione la complessità della composizione del personale dipendente. Il CUG si propone pertanto di analizzare in maniera approfondita la realtà lavorativa aziendale e di individuare gli interventi più opportuni calibrati sulle differenti esigenze connesse all'appartenenza ai diversi profili e ruoli professionali.

L'anno 2021 è stato ancora caratterizzato dall'emergenza sanitaria per SARS-Cov-2 conseguentemente le attività del CUG sono state ridimensionate. Si evidenzia che il CUG, pur essendosi insediato in data 16 giugno 2021, ha mantenuto il calendario degli incontri previsti e ha definito il PAP di prossima approvazione.

Alessandria, 11 aprile 2022

La presidente del CUG

Dott.ssa Monica Franscini

