

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Ovest Milanese

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

Relazione annuale CUG

ASST Ovest Milanese – anno 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

PREMESSA

In ottemperanza ai contenuti della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", il Comitato (di seguito CUG), ha il compito di elaborare e presentare agli organi di indirizzo politico – amministrativo una relazione annuale strutturata in due parti: l'una riguardante la situazione del personale dell'Ente di appartenenza riferita all'anno precedente, con particolare riguardo ai profili di competenza; l'altra riguardante il Piano triennale di azioni positive e la sua attuazione, ovvero la descrizione delle azioni realizzate e dei risultati raggiunti, oltre alla descrizione delle attività in programma e degli obiettivi che si intendono perseguire.

Finalità

La relazione nel fornire una panoramica sulla situazione del personale dell'Azienda in relazione agli aspetti del genere, della parità di genere, della conciliazione vita/lavoro e del benessere organizzativo, rappresenta anche uno strumento utile per valutare l'efficacia delle azioni positive messe in campo nella propria organizzazione aziendale e le iniziative da promuovere per migliorare il benessere organizzativo e la performance aziendale.

PARTE PRIMA_ Analisi dati sul personale

Metodologia: L'analisi viene realizzata partendo dai dati trasmessi dall'Amministrazione in formato tabellare e riferiti all'anno 2021.

Considerato il forte impatto che la pandemia da Covid-19 ha avuto sull'organizzazione del lavoro, specie per le Aziende Socio Sanitarie, si è deciso di utilizzare per le valutazioni comparative di interesse, i dati pre-pandemia (anno 2019), ritenendo interessante valutare se e con quali modalità, l'emergenza pandemica in una struttura di prima linea come l'ASST Ovest Milanese, ha impattato sul personale e sull'organizzazione, specie in riferimento agli aspetti di competenza del CUG.

Sezione 1. –Analisi del personale per genere

Tabella 1_ Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Qualifica	Livello	Uomini					donne				
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Dir.	T.det			4	1			1	1	3	
Dir.	T.ind		2	3	4	5		4	10	25	8
Dir. SC	T.ind			1	4	1				3	
Dir. SS	T.ind				1	2				2	1
Quadri	Ds				4				1	8	2
Impiegati	A		1			1		1	1	3	
Impiegati	B	2	4	3	3	3	1	9	12	35	5
Impiegati	Bs			1	3				19	50	10
Impiegati	C	8	10	13	30	4	19	13	32	88	10
Impiegati	D	14	22	27	39	7	23	59	99	170	16
Operai	B			5	16	3			12	83	38
Operai	Bs	5	28	28	51	7	25	75	119	198	50
SSN Med.	T.det	1	4	1				10	1	1	
SSN Med.	T.ind	1	58	67	75	41		110	131	83	20
SSN Med. SC	T.ind			2	18	14			2	4	2
SSN Med. SS	T.ind				2				1	1	2
Infermieri	C								1	3	3
Infermieri	D	33	73	77	71	7	172	242	418	593	25
Infermieri	Ds				4				4	38	2
Ausiliari	A				2			1	3	25	3
Totale personale		64	202	232	328	95	240	525	867	1416	197
% su totale personale		1,53	4,84	5,56	7,87	2,28	5,76	12,60	20,81	33,98	4,72

Tabella 2_ Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere ed età

tipo responsabilità	Uomini						donne					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale
INDENN. FUNZIONE (POS.ORG)		2	4	8	1	15			10	25	2	37
INDENNITA' COORDINAMENTO				11		11			14	56	4	74
Totale personale		2	4	19	1	26			24	81	6	111
% su totale personale	0	1,45	2,91	13,86	0,7		0	0	17,51	59,12	4,4	

Tabella 3_ Posizioni di responsabilità dirigenziali remunerate, ripartite per genere ed età

Qualifica	Livello	Uomini					donne				
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Dir.	T.det			4	1			1	1	3	
Dir.	T.ind		2	3	4	5		4	10	25	8
Dir. SC	T.ind			1	4	1				3	
Dir. SS	T.ind				1	2				2	1
SSN Med.	T.det	1	4	1				10	1	1	
SSN Med.	T.ind	1	58	67	75	41		110	131	83	20
SSN Med. SC	T.ind			2	18	14			2	4	2
SSN Med. SS	T.ind				2				1	1	2
Totale personale		2	64	78	105	63		125	146	122	33

Tabella 4_ Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

permanenza nel profilo	uomini							donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%
Inferiore a 3 anni	53	61	31	13	2	160	26,3	209	154	79	51	3	496	17,6
Tra 3 e 5 anni	9	12	9	10		40	6,57	22	43	26	36	3	130	4,61
Tra 5 e 10 anni		36	6	8	2	52	8,54	9	101	42	26	5	183	6,49
Superiore a 10 anni		29	108	192	28	357	58,6		102	574	1181	153	2010	71,3
Totale personale	62	138	154	223	32	609		240	400	721	1294	164	2819	
% su totale personale	1,8	4,02	4,49	6,5	0,9			7	11,66	21,03	37,74	4,8		

Tabella 5_ Personale dirigenziale suddiviso per fascia d'età e titolo di studio

permanenza nel profilo	Uomini							donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%
Laurea	1	2	3	11	8	25	8,01		2	4	25	9	40	9,39
Specializz. Post Laurea/D	1	62	75	94	55	287	92		122	142	97	24	385	90,4
Totale personale	2	64	78	105	63	312			125	146	122	33	426	
% su totale personale	0,3	8,67	10,6	14,2	8,5			0	16,9	19,78	16,53	4,5		

Tabella 6_ Personale non dirigenziale suddiviso per fascia d'età e titolo di studio

permanenza nel profilo	uomini							donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%
Fino alla scuola dell'obb.	2	8	15	63	12	100	16,4	7	28	90	382	79	586	20,8
Licenza media superiore	10	32	107	151	19	319	52,4	33	73	536	887	82	1611	57,2
Laurea breve	49	97	29	6	1	182	29,9	196	295	88	18	1	598	21,2
Laurea	1	1	3	3		8	1,3	4	4	7	7	2	24	0,85
Totale personale	62	138	154	223	32	609		240	400	721	1294	164	2819	
% su totale personale	1,8	4,02	4,49	6,5	0,9			7	11,66	21,03	37,74	4,8		

Dai dati trasmessi dall'Amministrazione e raccolti nelle relative tabelle sopra riportate, al 31 dicembre 2021 i dipendenti in servizio nell'ASST Ovest Milanese risultano 4166, di questi 738 sono dirigenti e 3428 sono personale non dirigente del Comparto. Si registra un aumento di 25 unità rispetto al dato del 2020 e di 40 unità rispetto al dato del 2019.

Per quel che riguarda l'analisi della composizione del personale sotto il profilo del genere, nel 2021 si conferma il trend già registrato negli anni precedenti, ovvero la prevalenza di personale di sesso femminile (3245 donne a fronte di 921 uomini).

La prevalenza di donne è netta nell'area del Comparto (82,2%) e nelle posizioni di responsabilità non dirigenziale (il 71,2% delle Posizioni Organizzative e l'87,1% delle posizioni di Coordinamento sono attribuite a donne).

Si registra una prevalenza del sesso femminile anche nel personale dirigente (57,7%) anche se, per le posizioni dirigenziali di comando (Struttura Semplice e Struttura Complessa), i dati relativi all'anno di analisi confermano una prevalenza di personale di sesso maschile, che si fa più significativa all'aumentare del livello di responsabilità.

Considerando il profilo anagrafico del personale dell'ASST, si può osservare che la fascia di età più popolosa, per ogni professione, sia per gli uomini che per le donne si conferma quella tra i 40 e i 60 anni (68,3%), mentre il personale over 60 è pari al 7% e quello con età inferiore ai 30 anni si attesta al 7,3%.

Per quanto riguarda, invece, l'anzianità di servizio nello stesso profilo, si evidenzia che, nel lungo periodo indicato come "superiore ai 10 anni", sono contati 357 uomini pari al 58,6% del totale non dirigente (609 unità) e 2010 donne pari al 71,3% del totale non dirigente (2819 unità).

Riferendosi, da ultimo ai dati relativi al titolo di studio si rileva che il 23,7% del personale non dirigente è in possesso di laurea; di questi, il 18,1% sono donne.

La percentuale di chi possiede un titolo di studio inferiore al diploma è pari al 20% del personale del Comparto (686 unità di cui 586 donne) e si concentra nella fascia d'età compresa tra i 50 e i 60 anni.

Sezione 2. – Conciliazione vita/lavoro

Tabella 7_ Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

tipo presenza	uomini							donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%
Tempo pieno	61	199	229	321	94	904	98,2	239	493	705	1129	170	2736	84,3
Part-time >50%	3	2	2	4	1	12	1,3	1	29	151	240	16	437	13,5
Part-time <=50%		1	1	3		5	0,54		3	11	47	11	72	2,22
Totale personale	64	202	232	328	95	921		240	525	867	1416	197	3245	
% su tot. personale	1,5	4,84	5,56	7,87	2,3			5,8	12,6	20,81	33,98	4,7		

Tabella 8_ Fruizione delle misure di conciliazione

numero permessi	uomini							donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%
P.T. Orizzontale	2	2	2	5	1	12	2,79	1	16	80	194	18	309	11,9
P.T. Verticale	1	1	1	2		5	1,16		16	82	94	9	201	7,74
Pers. orari fles	12	85	106	183	27	413	96,1	56	252	547	1090	142	2087	80,4
Totale personale	15	88	109	190	28	430		57	284	709	1378	169	2597	
% su tot. personale	0,5	2,9	3,6	6,27	0,9			1,9	9,38	23,4	45,5	5,6		

Tabella 9_ Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

numero permessi	uomini							donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%
Giornalieri 104	36	35	354	976	226	1627	40,2	38	828	2353	6616	627	10462	42,5
Orari 104		764	336	1102		2202	54,4		27	2879	1821	980	5707	23,2
Giornalieri parentali		139	50	26		215	5,31	600	6120	1661	2		8383	34,1
Orari parentali		3				3	0,07			61	3		64	0,26
Totale personale	36	941	740	2104	226	4047		638	6975	6954	8442	1607	24616	
% su totale personale	0,1	3,28	2,58	7,34	0,8			2,2	24,3	24,3	29,5	5,6		

Nel 2021 si registra una diminuzione nell'uso dell'istituto del part-time che si attesta complessivamente al 12,6 % a fronte di un 14,7% del 2019. Tale diminuzione trova una ragionevole spiegazione nell'intervenuta emergenza sanitaria da Covid-19 e nella necessità dell'Azienda di implementare al massimo la presenza in

servizio, specie di personale sanitario, procedendo con assunzioni di personale a tempo pieno e concordando con i singoli lavoratori PT, ove possibile, il rientro a giornata.

Rispetto al dato complessivo, si conferma la maggior adesione al part-time delle dipendenti donne, con una percentuale pari al 15,7% (510 unità su 3245 dipendenti donne), ma comunque inferiore rispetto al dato pre-pandemia del 2019 (18,3%).

Procedendo poi all'analisi del personale part-time sotto il profilo anagrafico, si può osservare che il 56% dei dipendenti che ne usufruiscono, si colloca nella fascia di età 51-60 anni, mentre è inferiore all'1% il numero dei fruitori di tale istituto con meno di 30 anni. Questo ultimo dato risulta particolarmente significativo se si considera che, storicamente, si collocano in questa fascia d'età, le donne giovani con figli piccoli.

Per quanto riguarda invece l'orario flessibile, dai dati riferiti al 2021, si rileva un utilizzo di tale istituto più contenuto rispetto al 2019, sia da parte degli uomini che rimangono comunque consistenti fruitori (44,84% a fronte del 52,25% del 2019), sia da parte del personale femminile (64,31% rispetto al 73,59% del 2019). Questa generale riduzione, può trovare spiegazione nell'emergenza sanitaria da Covid-19 e nella conseguente introduzione nelle pubbliche amministrazioni dell'istituto del lavoro agile (smart-working), al quale ha aderito la parte amministrativa del personale dell'Azienda, come risulta dai dati contenuti nel Piano della Performance riferito agli anni 2020 e 2021.

Nel dettaglio, lo smart-working ha coinvolto nel 2020, n.215 unità tra dirigenti e personale del comparto dell'area tecnico-amministrativa (circa il 30% del totale dei dipendenti di questa area) e di questi, n. 181 sono donne.

Nel 2021 il lavoro agile ha invece coinvolto n.168 dipendenti appartenenti prevalentemente alla area tecnico-amministrativa del comparto (circa il 5% del totale del personale di questa area) e di questi, n. 138 sono donne.

Osservando poi dati relativi alla fruizione dei permessi di cui alla L.104/92, nel 2021 si registra un trend diverso rispetto a quello che ha caratterizzato il 2019.

L'utilizzo dei permessi giornalieri da parte del personale femminile evidenzia un lieve incremento percentuale (3%) rispetto al dato del 2019, mentre si registra un considerevole incremento del loro utilizzo, da parte del personale maschile (40,20% rispetto al 24,67% del 2019).

Sembra ragionevole ritenere che il maggior utilizzo dei permessi giornalieri L.104/92 da parte di entrambi i generi, sia stata determinata dalla necessità di tutelare maggiormente i familiari affetti da handicap nel periodo di emergenza sanitaria che ha innegabilmente acuito le difficoltà quotidiane di tutti, ma in particolare dei soggetti più fragili. L'aspetto significativo che si registra dai dati presentati, è il maggior equilibrio tra i due generi nell'assunzione dell'onere assistenziale correlato alla fruizione di questa tipologia di permesso.

Sarà interessante verificare il trend di utilizzo di questo istituto al termine della pandemia e con il ritorno alla sperata ed auspicata normalità.

Sui congedi parentali facoltativi di cui al D.Lgs. 151/2001, si conferma invece l'andamento registrato nel 2019, ovvero la fruizione giornaliera in prevalenza da parte del personale femminile (34,1% donne rispetto al 5,3% uomini) e il sensibile disequilibrio tra i generi.

Sezione 3. – Parità/Pari opportunità

Piano triennale delle Azioni Positive

Il CUG, tra i suoi compiti, ha quello di verificare l'efficacia delle azioni positive messe in campo e di programmarne altre, sempre finalizzate alla promozione di una cultura organizzativa orientata al rispetto dei principi di parità e pari opportunità.

PTAP 2017-2019

Tra le azioni previste nel piano 2017-2019 riguardanti l'ambito della parità/pari opportunità e realizzate, si vuole dare evidenza alla:

- approvazione del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di garanzia e la definizione di uno spazio sull'Internet aziendale dedicato alle sue attività e alle sue iniziative formative;
- realizzazione, con la collaborazione dei medici specialisti interni all'Azienda, del Convegno sulla Medicina di Genere, con replica dell'evento nel triennio .
- realizzazione di diverse edizioni del corso "Conversazioni felici" sulla nutrizione e sull'adolescenza, a beneficio dei dipendenti nel loro ruolo genitoriale.
- realizzazione del Convegno " Donne: salute e lavoro, Uomini: salute e lavoro".
- partecipazione alle iniziative nazionali promosse da Onda: open day Ginecologia; open day Reumatologia, open day Salute Mentale.

PTAP 2022-2024

il Piano 2022-2024, in continuità con le attività svolte negli anni precedenti in tema di parità/ pari opportunità e cultura di genere, prevede:

- il Convegno annuale sulla Medicina di Genere- che, in esecuzione alle disposizioni di cui alla L. 3/2018, sarà replicato ogni anno per il triennio in esame e che, per l'anno 2022, si svolgerà in ancora in modalità FAD asincrona ;
- la costituzione di un Gruppo di miglioramento sulla "farmacologia di genere" pensato e strutturato come approfondimento e studio di una branca di nicchia della medicina di genere. La farmacologia di genere, infatti, tratta e definisce le differenze di efficacia e sicurezza dei farmaci in funzione del genere, con particolare riguardo alle differenze derivanti dalla complessità del ciclo riproduttivo femminile;
- la realizzazione e l'inserimento nel corso FAD per i neo-assunti di un modulo informativo sul CUG per dare massima diffusione a tutte le informazioni relative alla sua funzione, ai suoi ambiti di competenza, alle sue attività ed iniziative;
- la redazione di un "*Vademecum maternità*" che raccolga tutte le informazioni (normativa, forme di tutela ecc,) utili e di facile comprensione sulla gravidanza, sulla maternità e sulla paternità e la realizzazione di un "*Vademecum disabilità*" che raccolga tutte le informazioni (normativa, forme di tutela ecc,) utili e di facile comprensione per la lavoratrice e il lavoratore con disabilità o con familiari disabili;

Tabella 10_ Composizione di genere delle commissioni di concorso

TIPO COMMISSIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente U/D
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	
Incarico Direttore S. C. "Dipendenze"	13	72	5	28	18	100	U
Incarico Direttore S. C. "Chirurgia Vascolare"	14	78	4	22	18	100	D
Incarico Direttore S. C. "Riabilitazione Specialistica"	8	44	10	56	18	100	D
Incarico Direttore S. C. "Chirurgia Generale"	16	89	2	11	18	100	U
Incarico Direttore S. C. "Direzione Medica "	11	61	7	39	18	100	D

Incarico Direttore S. C. "Rianimazione "	14	78	4	22	18	100	U
DIRIGENTI	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	
Dirigente Medico -disciplina "Cure Palliative"	5	50	5	50	10	100	D
Dirigente Medico -disciplina "Malattie Infettive"	7	70	3	30	10	100	U
Dirigente Medico -disciplina "Psichiatria"	7	70	3	30	10	100	U
Dirigente Medico -disciplina "Laboratorio"	5	50	5	50	10	100	U
Dirigente Medico -disciplina "Patologia Clinica"	6	60	4	40	10	100	U
Dirigente Medico -disciplina "Radiodiagnostica"	6	60	4	40	10	100	U
Dirigente Medico -disciplina "Neurologia"	7	70	3	30	10	100	U
Dirigente Medico -disciplina "MURG"	8	80	2	20	10	100	U
Dirigente Medico -disciplina "Medicina Interna"	7	70	3	30	10	100	U
Dirigente Medico -disciplina "Ginecologia/Ost."	5	50	5	50	10	100	U
Dirigente Medico -disciplina "Otorinolaringoiatria"	6	60	4	40	10	100	U
Dirigente Biologo -disciplina "Microbiologia"	5	50	5	50	10	100	U
Dirigente Medico -disciplina "Anestesia/Rian"	7	70	3	30	10	100	U
Dirigente Medico -disciplina "Medicina del lavoro"	6	60	4	40	10	100	U
Dirigente Medico -disciplina "Psichiatria"	6	60	4	40	10	100	U
Dirigente Medico -disciplina "Area Vaccinale"	4	40	6	60	10	100	D
Dirigente Medico -disciplina "Medicina Interna"	6	60	4	40	10	100	U
PERSONALE del COMPARTO	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	
Tecnico Sanitario di Laboratorio cat.D	4	50	4	50	8	100	D
Assistente Tecnico Geometra- cat. C	4	50	4	50	8	100	U
Tecnico Sanitario di Neurofisiopatologia cat.D	1	22	7	88	8	100	D
Infermiere cat.D	3	36	5	63	8	100	D
Collaboratore Amministratore cat.D	1	22	7	88	8	100	U

Sempre in relazione alla parità/ pari opportunità, i dati relativi alla composizione di genere delle Commissioni di Concorso per l'anno 2021, confermano sostanzialmente il trend degli anni precedenti.

Corre l'obbligo di precisare che l'Azienda, per l'individuazione dei componenti delle diverse commissioni di concorso, deve obbligatoriamente attenersi alle disposizioni di legge vigenti in materia. In particolare:

- per gli incarichi di Direttore di SC, l'Azienda deve utilizzare per il sorteggio dei membri delle relative commissioni l'"Elenco nazionale per il conferimento degli incarichi di Struttura Complessa" reperibile unicamente sul portale del Ministero della Salute;
- per gli incarichi dirigenziali, la composizione delle relative commissione di concorso trova definizione nell' art.25 del D.P.R. 10.12.1997 n.483;
- per gli incarichi non dirigenziali (personale del comparto), la composizione delle relative commissioni di concorso trova definizione negli artt. 6 e 44 del D.P.R. 27.03.2001 n. 220;

Da rilevare inoltre che, diverse specialità dell'area medica (es.: ortopedia) risultano ancor oggi prevalentemente "maschili".

I vincoli normativi sopra richiamati unitamente alla prerogativa maschile di alcune specialità dell'area medica condizionano "pesantemente" la composizione di genere delle commissioni di concorso dell'ASST Ovest Milanese che, tuttavia, come risulta dai dati riportati nella tabella_10, rispettano la previsione della "riserva

del terzo alle donne”, di cui all’art. 57, comma 1 , lett.a) del D.Lgs. n.165 del 30 marzo 2001 nell’82,1% dei casi. Tale soglia risulta invece ampiamente superata nel 39,3% dei casi, mentre la presidenza delle Commissioni, anch’essa disciplinata dalla normativa sopra richiamata, rimane prevalentemente di parte maschile.

Tabella11_ Fruizione formazione suddiviso per genere, livello ed età.

TIPO FORMAZIONE	uomini							donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	totale	%
Obbligatoria (sicurezza)	446	614	582	847	283,3	2772,3	23,6	1545	1719	2121	3136	431,3	8954	76
Aggiornamento professionale	714	895	705	978	295	3587	20,5	1722	2932	3418	5253	551	13876	79
Tematiche CUG	32	96	152	172	26	478	17,6	100	256	592	1222	154	2324	83
Altro (WHP; qualità, Join commission)	88	222	320	258	90	978	19,2	490	764	1160	1570	128	4112	81
TOTALE ORE	1280	1827	1759	2255	694,3	7815,3		3857	5671	7291	11181	1264	29266	
TOTALE ORE %	24,9	24,37	19,44	16,78	0,78	21,08		75,08	75,63	80,56	83,22	64,52	78,92	

In relazione alla fruizione della formazione per quanto riguarda il profilo del genere si registra una maggior partecipazione delle donne a tutte le tipologie formative realizzate nell’anno 2021, confermando il trend degli anni precedenti.

Tabella12_ Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per personale a tempo pieno suddivise per genere nei livelli di inquadramento

qualifica		retribuzione netta media		valori assoluti	%
		uomini	donne		
Dir.	T.det	43.133,88	43.201,61	67,73-	0,15-
Dir.	T.ind	58.081,41	58.225,89	144,48-	0,24-
Dir. SC	T.ind	84.109,92	71.926,05	12.183,87	14,5
Dir. SS	T.ind	52.110,64	56.626,62	4.515,98-	8,66-
Quadri	Ds	37.655,97	35.328,05	2.327,92	6,18
Impiegati	A	19.010,50	19.372,06	361,56-	1,90-
Impiegati	B	20.625,90	20.786,17	160,27-	0,77-
Impiegati	Bs	25.642,12	23.164,02	2.478,10	9,66
Impiegati	C	25.522,93	25.009,77	513,16	2,01
Impiegati	D	29.843,56	28.462,73	1.380,83	4,62
Operai	B	22.588,50	21.574,44	1.014,06	4,48
Operai	Bs	22.551,27	22.646,57	95,30-	0,42-
SSN Med.	T.det	55.748,75	56.068,38	319,63-	0,57-
SSN Med.	T.ind	69.374,35	66.368,72	3.005,63	4,33
SSN Med. SC	T.ind	109.988,46	104.980,43	5.008,03	4,55
SSN Med. SS	T.ind	86.562,94	84.794,40	1.768,54	2,04
Infermieri	C	0,00	26.927,53	26.927,53-	0
Infermieri	D	29.987,70	29.278,75	708,95	2,36
Infermieri	Ds	34.431,75	35.029,97	598,22-	1,73-
Ausiliari	A	19.362,65	20.135,47	772,82-	3,99-

I dati indicati nella tabella dei differenziali retributivi uomo/donna per l'anno 2021, sono relativi alle retribuzioni medie e comprensive dei trattamenti accessori (lavoro straordinario, compensi incentivanti, retribuzioni di posizione e risultato e altri).

Da una prima lettura dei dati, si evidenzia un divario economico a favore del personale maschile nelle posizioni dirigenziali di vertice (strutture semplici, strutture complesse), con la sola eccezione delle SS –area tecnico-amministrativa, dove si registra un'inversione di tendenza con un divario economico in favore del personale femminile di 8,66 punti percentuale.

In relazione a quanto sopra, sono tuttavia necessarie alcune precisazioni.

In primo luogo va detto che ciascuna SC così come ciascuna SS è caratterizzata da una precisa "pesatura", determinata da numerosi fattori (tipologia e complessità attività svolta, personale afferente la struttura ecc.ecc.) e alla quale corrisponde un preciso trattamento economico; il valore economico di ciascun incarico è individuato a monte con criteri oggettivi e prima della sua attribuzione; pertanto la diversa pesatura di due SC o di due SS, si traduce in un diverso trattamento economico riconosciuto al titolare della Struttura.

Va poi ricordato che l'organizzazione delle ASST, prevede anche i Dipartimenti (Dipartimento dei Servizi, Dipartimento Materno Infantile, Dipartimento Amministrativo ecc.ecc.); a ciascun Dipartimento afferiscono una pluralità di SC e, nell'ambito della rosa dei Direttori di tali strutture, viene designato il Capo del Dipartimento.

Nella retribuzione media Dir. SC e SSN Med SC confluisce anche la retribuzione della funzione di Capo di Dipartimento che economicamente si somma al "quantum" riconosciuto per la titolarità della SC e che invariabilmente va ad incidere sul dato "retribuzione media netta" indicato nell'allegata tabella.

Anche per il personale del Comparto, in un quadro di sostanziale parità di genere nel valore medio delle retribuzioni, si registra un divario economico a favore del personale maschile in particolare nelle qualifiche Quadri (Ds) e D, dove confluiscono tutte le posizioni di responsabilità non dirigenziale (Coordinamento e Posizioni Organizzative) dell'Azienda.

Anche in questo caso va precisato che esiste una "pesatura" per ogni Posizione Organizzativa e per ogni Coordinamento determinata sostanzialmente dal grado di responsabilità richiesto dalla posizione e/o dalla complessità dell'organizzazione da coordinare e, a ciascuna "pesatura", corrisponde un preciso e diverso trattamento economico. Tuttavia anche alla luce di questa doverosa precisazione, il dato rimane particolarmente significativo, specie se si considera la netta prevalenza di donne nelle posizioni di responsabilità non dirigenziale.

Sezione 4. – Benessere del personale

Attività del CUG e Piano Triennale di Azioni Positive

Negli anni precedenti, sono state numerose le iniziative nell'ambito del benessere organizzativo e del benessere del personale messe in campo dal CUG, alcune di carattere strettamente formativo, altre invece strutturali e di informazione.

Innanzitutto è stato adottato, con delibera DG n. 388 del 23.11.2017, il Codice di condotta contro le molestie sessuali, morali e psicologiche (pubblicato sull'Internet aziendale per garantirne la massima diffusione), con il quale viene garantito e riconosciuto a tutti i dipendenti dell'ASST, il diritto alla tutela da qualsiasi forma di discriminazione e/o violenza.

Con il PTAP 2022-2024, dando seguito alle previsioni del Codice, è stata prevista tra le azioni positive, la nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia, che verrà individuato con avviso di manifestazione d'interesse sulla base della definizione del profilo culturale e professionale elaborato dal CUG. Tale figura è di fatto fondamentale per dare concretezza alle attività di tutela dei dipendenti dell'Azienda contro ogni atto e/o

comportamento che produca un effetto pregiudizievole e/o discriminatorio e, per garantire a ciascun professionista un canale di ascolto sicuro e protetto, nel pieno rispetto della privacy.

L'attività del/lla Consigliere/a di Fiducia in Azienda affiancherà, per gli ambiti di competenza, quella ormai consolidata del Team dei Mediatori Aziendali, formati da Regione Lombardia per l'attività di Mediazione Trasformativa, prevenzione del contenzioso e de-escalation dei conflitti e nominati con delibera DG n. 211 del 2014.

Sempre in tema di benessere organizzativo e del personale, il Piano 2022-2024 prevede ancora:

- la realizzazione di uno studio di fattibilità sull'esecuzione in ambito aziendale di indagini sul clima tramite la somministrazione di un questionario anonimo (benessere organizzativo);
- la strutturazione, con la collaborazione di professionisti interni all'ASST (psicologi e psichiatri), di un evento formativo sul delicato tema della violenza di genere, delle discriminazioni e del mobbing (benessere del personale);
- la realizzazione, del corso "La comunicazione efficace e l'arte di ascoltare"- con cui si intende fornire ai partecipanti (esteso a tutte le professioni) gli strumenti utili alla gestione di una comunicazione efficace e finalizzata al miglioramento del clima organizzativo (benessere organizzativo), del rapporto con l'utenza e alla de-escalation dei conflitti;
- la proposta di estendere la partecipazione del personale che rientra da assenze di lunga durata (maternità, aspettative, congedi parentali, ecc.ecc) al corso FAD per i neo-assunti. L'Azione mira a garantire a questi lavoratori il reinserimento in tempi brevi riducendo al minimo lo stress da rientro, fornendo loro un'aggiornamento sulle novità normative ed organizzative che sono intervenute in loro assenza (benessere del personale).

L'Azienda inoltre da diversi anni aderisce alle iniziative di benessere organizzativo nell'ambito del Workplace Health Promotion (WHP) relative alle varie aree del progetto. Nel 2021, è proseguita la pubblicazione, nello spazio intranet dedicato, delle "pillole di salute", ricevute da ATS Milano Città Metropolitana e correlate alla promozione del benessere durante la pandemia.

PARTE SECONDA_ l'Azione del Comitato Unico di Garanzia

L'attuale CUG costituito con delibera DG n. 434 del 28 ottobre 2021, ha mosso i primi passi in un periodo storico senza precedenti, dove le attività e gli sforzi dell'intera organizzazione aziendale, considerata anche la sua *mission* istituzionale, sono stati e sono ancora oggi orientati alla gestione della pandemia.

Gli eventi formativi programmati dal CUG in scadenza di mandato, per gli anni 2020-2021 sono stati realizzati solo parzialmente, essendo venuta meno la possibilità di lavorare in presenza con la dinamica dei gruppi e la necessaria relazione fisica tra le persone.

Tuttavia, grazie all'implementazione degli strumenti informatici, nel 2021 si è svolto, in modalità FAD asincrona e con un buon risultato sia in termine di partecipazione che di interesse, il Convegno sulla Medicina di Genere.

Inoltre, in continuità con gli anni precedenti, anche nel 2021, l'Azienda ha aderito al progetto del Workplace Health Promotion (WHP), andando a strutturare tale attività che si intende mantenere anche negli anni a venire.

In continuità con le azioni avviate negli anni precedenti, l'attuale CUG, pur nei limiti imposti dal perdurare dell'emergenza pandemica, ritenendo prioritario continuare a dare la massima diffusione alla cultura

organizzativa orientata al rispetto della parità e alla prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza, ha predisposto una proposta di piano formativo per il 2022, approvata nella seduta plenaria del 25.11.2021 che, accanto ad eventi già consolidati quali il Convegno sulla Medicina di Genere prevede delle attività formative nuove e pensate per incidere positivamente sul benessere del personale e dell'intera organizzazione. Al contenuto della proposta formativa è stata data ampia evidenza nelle precedenti sezioni della relazione e, pertanto, ci si limita a darne un breve riepilogo.

Eventi formativi programmati e proposti dal CUG per l'anno 2022:

1. Convegno annuale sulla Medicina di Genere – corso che si svolgerà in modalità FAD asincrona e sarà esteso a tutte le professioni per garantirne la massima diffusione
2. Gruppo di miglioramento sulla “farmacologia di genere”- inteso come approfondimento e studio di branca di nicchia della medicina di genere che si occupa di definire le differenze di efficacia e sicurezza dei farmaci in funzione del genere, con particolare riguardo alle differenze derivanti dal complesso ciclo riproduttivo della donna
3. “La comunicazione efficace e l'arte di ascoltare”- evento formativo programmato con partecipazione in presenza che intende fornire ai partecipanti (esteso a tutte le professioni) gli strumenti utili alla gestione di una comunicazione efficace e finalizzata al miglioramento del clima organizzativo (benessere organizzativo), del rapporto con l'utenza/colleghi (benessere personale) e alla de-escalation dei conflitti.

Questi eventi formativi sono parte integrante del Piano Triennale di Azioni Positive (2022-2024), approvato nella seduta plenaria del Comitato del 17.01.2022, adottato con delibera D.G. n. 83 del 01.03.2022 e rappresentato anche nel Piano della Performance 2022-2024.

Il Piano, articolato nelle consuete macro aree di competenza del CUG, prevede accanto alle citate attività formative, diverse azioni di carattere informativo e attività di studio e approfondimento delle quali si è già data evidenza nelle specifiche sezioni della relazione.

In questa seconda parte della relazione, si vuole focalizzare l'attenzione sulle azioni che impegneranno il CUG nel 2022 e su quanto è già stato realizzato.

Azioni positive previste per il 2022

- definizione del profilo culturale e professionale del/della Consigliere/a di Fiducia;
- preparazione del modulo CUG e proposta di inserimento nel programma del corso FAD per i neo-assunti ;
- elaborazione della proposta di estendere il corso per neo-assunti ai dipendenti che rientrano dopo lunghe assenze;
- elaborazione del “Vademecum Maternità”;
- preparazione del corso” La comunicazione efficace e l'arte di ascoltare”;
- istituzione del Gruppo di Miglioramento sulla farmacologia di genere;

Nella seduta plenaria del 17.01.2022, il CUG ha provveduto ad approvare il profilo culturale e professionale del/la Consigliere/a di Fiducia, elaborato da un gruppo di lavoro costituito da alcuni membri del Comitato.

Il profilo è attualmente all'attenzione della Direzione dell'Azienda per le opportune valutazioni i successivi adempimenti di competenza.

Nella stessa seduta, per ogni azione prevista nel piano, è stato elaborato un crono programma delle attività, sono state individuate le strutture aziendali con le quali rapportarsi, ed è stato definito il gruppo di lavoro che si occuperà della sua realizzazione e che relazionerà periodicamente al CUG sullo stato avanzamento dei lavori.

Per concludere, si ritiene di dover precisare che il Piano dettagliato nel corso della relazione, è stato pensato per una realizzazione nel medio periodo (triennio). E' chiaro che il verificarsi nell'ambito dell'organizzazione aziendale di situazioni contingenti e/o rilevanti per gli aspetti di competenza del CUG, potrebbe determinare la necessità di rivalutare le azioni programmate e di intervenire con modifiche o con nuove azioni di cui si darà evidenza con appositi aggiornamenti del piano e nelle relazioni annuali sull'attività del CUG.

Il Presidente CUG
ASST Ovest Milanese

Simona Locarno

