



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Sanitaria Locale Roma 6 - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Azienda Sanitaria Locale Roma 6

Acronimo: aslroma6

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Albano Laziale

CAP: 00041

Indirizzo: Borgo Garibaldi, 12

Codice Amministrazione: ausl_rmh

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Sanitarie Locali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021

2018 – 2020

2021-2023

[piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf)[piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[no-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf)[no-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[triennale/ausl_rmh/2018-2020/piano_azioni_](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf)[triennale/ausl_rmh/2021-2023/piano_azioni_](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[positive_ausl_rmh-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf) (531.07 KB)[positive_ausl_rmh-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (2.72 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
Personale non dirigente	CATEGORIA A FASCIA II	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	CATEGORIA A FASCIA III	0	0	4	9	4	0	1	15	62	48
Personale non dirigente	CATEGORIA A FASCIA V	0	0	0	7	6	0	0	0	3	11
Personale non dirigente	CATEGORIA B INIZIALE	1	5	1	0	0	0	1	1	3	1
Personale non dirigente	CATEGORIA B FASCIA I	0	1	2	0	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	CATEGORIA B FASCIA II	0	0	0	3	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	CATEGORIA B FASCIA IV	0	0	0	1	2	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	CATEGORIA B FASCIA V	0	0	1	13	29	0	0	0	12	20
Personale non dirigente	CATEGORIA BS INIZIALE	8	19	11	6	1	8	27	22	23	1
Personale non dirigente	CATEGORIA BS FASCIA I	0	1	0	1	1	0	0	6	8	7
Personale non dirigente	CATEGORIA BS FASCIA II	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	CATEGORIA BS FASCIA III	0	0	0	4	6	0	0	2	28	17
Personale non dirigente	CATEGORIA BS FASCIA IV	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0

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
Personale non dirigente	CATEGORIA BS FASCIA V	0	0	1	12	20	0	0	0	10	12
Personale non dirigente	CATEGORIA C INIZIALE	0	0	4	3	6	0	4	20	4	3
Personale non dirigente	CATEGORIA C FASCIA I	0	0	0	3	1	0	0	1	4	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C FASCIA II	0	0	0	2	0	0	0	1	3	1
Personale non dirigente	CATEGORIA C FASCIA III	0	0	0	0	5	0	0	1	5	11
Personale non dirigente	CATEGORIA C FASCIA IV	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	CATEGORIA C FASCIA V	0	0	0	4	14	0	0	2	6	25
Personale non dirigente	CATEGORIA D INIZIALE	41	67	27	3	0	121	157	51	20	1
Personale non dirigente	CATEGORIA D FASCIA I	0	19	25	5	1	0	43	58	19	2
Personale non dirigente	CATEGORIA D FASCIA II	0	2	13	7	0	0	6	34	21	2
Personale non dirigente	CATEGORIA D FASCIA III	0	0	21	23	1	0	3	80	62	13
Personale non dirigente	CATEGORIA D FASCIA IV	0	0	26	28	5	0	0	78	67	10
Personale non dirigente	CATEGORIA D FASCIA V	0	0	19	24	2	0	0	82	70	10
Personale non dirigente	CATEGORIA D FASCIA VI	0	0	4	95	58	0	0	40	388	106
Personale non dirigente	CATEGORIA DS INIZIALE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

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
Personale non dirigente	CATEGORIA DS FASCIA II	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0
	CATEGORIA DS FASCIA III	0	0	1	4	2	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	CATEGORIA DS FASCIA IV	0	0	0	10	5	0	0	0	16	3
Personale non dirigente	CATEGORIA DS FASCIA V	0	0	0	2	6	0	0	0	2	5
Personale non dirigente	CATEGORIA D FASCIA VI	0	0	0	6	14	0	0	0	18	26
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 09 MEDICI T.P. < 5aa	3	31	44	28	6	1	62	74	28	3
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 09 MEDICI T.P. EQUIPARATI	0	1	7	64	83	0	0	18	63	44
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 10 MEDICI T.P.	0	0	0	4	26	0	0	0	2	27
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 10 MEDICI T.P. MODULO PERS.	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 11 MEDICI T.P.	0	0	1	1	4	0	0	0	3	1
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 09 NON MEDICI < 5aa	0	3	2	5	6	0	3	7	14	4
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 09 NON MEDICI EQUIPARATI	0	0	1	7	3	0	0	3	16	16
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 10 NON MEDICI	0	1	0	0	2	0	6	9	1	4
Dirigente di livello generale	LIVELLO 11 DIR. II LIV. SANITARIO CCNL	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		53	150	216	386	324	130	315	609	991	441
Totale % sul personale complessivo		1,47	4,15	5,98	10,68	8,96	3,60	8,71	16,85	27,41	12,20

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	60	90	46	18	1	215	30,58	27,08	153	181	103	50	1	488	69,42	23,53
Tra 3 e 5 anni	0	3	6	2	0	11	34,38	1,39	0	4	13	3	1	21	65,63	1,01
Tra 5 e 10 anni	0	13	6	3	3	25	33,78	3,15	0	14	20	14	1	49	66,22	2,36
	0	13	113	261	156	543	26,37	68,39	0	44	424	792	256	1516	73,63	73,10
Totale	60	119	171	284	160	794			153	243	560	859	259	2074		
Totale %	2,09	4,15	5,96	9,90	5,58	27,68			5,33	8,47	19,53	29,95	9,03	72,32		

⁽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	29	28,43	73	71,57	102	3,56
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	0	0,00	5	100,00	5	0,17
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	36	48,00	39	52,00	75	2,62
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	Laurea magistrale	14	36,84	24	63,16	38	1,32
COMMESSO	Inferiore al Diploma superiore	2	33,33	4	66,67	6	0,21
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO	Laurea	490	24,76	1489	75,24	1979	69,00
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO	Laurea	54	42,19	74	57,81	128	4,46
INFERMIERE GENERICO	Inferiore al Diploma superiore	4	33,33	8	66,67	12	0,42
PERICULTRICE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	7	100,00	7	0,24
ASSISTENTE TECNICO		9	100,00	0	0,00	9	0,31
AUSILIARIO	Inferiore al Diploma superiore	28	16,87	138	83,13	166	5,79

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
COLLABORATORE PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE E TECNICO	Laurea	9	25,00	27	75,00	36	1,26
COLLABORATORE PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE E TECNICO	Master di II livello	1	12,50	7	87,50	8	0,28
Operatore tecnico	Inferiore al Diploma superiore	50	75,76	16	24,24	66	2,30
OSS	Inferiore al Diploma superiore	65	28,63	162	71,37	227	7,91
OTA	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,07
	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,07
Totale personale		794		2074		2868	
Totale % sul personale complessivo		21,96		57,37		79,34	

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

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

Si rimanda alle tabelle per la lettura dettagliata del personale in ottica di genere.

Per l'anno 2020 risultano presenti 3615 dipendenti, 1129 Maschi e 2486 Donne.

La distribuzione di genere ricalca quella già rilevata nel 2019.

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⁾
Tempo Pieno	50	148	211	380	323	1112	31,88	98,49	130	301	576	933	436	2376	68,12	95,58
Part Time ≤50%	0	0	0	3	0	3	27,27	0,27	0	0	1	6	1	8	72,73	0,32

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⁾
Part Time >50%	3	2	5	3	1	14	12,07	1,24	0	14	32	52	4	102	87,93	4,10
Totale	53	150	216	386	324	1129			130	315	609	991	441	2486		
Totale %	1,47	4,15	5,98	10,68	8,96	31,23			3,60	8,71	16,85	27,41	12,20	68,77		

(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⁾
PART TIME 50% CICLICO	0	0	0	1	0	1	100,00	11,11	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART TIME 62,5% CICLICO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,11
PART TIME 66,67% CICLICO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,11
PART TIME 83,33% CICLICO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,11
PART TIME 82,69% CICLICO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,11
PART TIME 64,81% MISTO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,11
PART TIME 69,44% MISTO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,11
PART TIME 66,67% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,11
PART TIME 83,33% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	6	1	9	100,00	10,00
PART TIME 50% VERTICALE	0	0	0	2	0	2	22,22	22,22	0	0	1	5	1	7	77,78	7,78
PART TIME 58,33% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,11
PART TIME 61,11% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,11
PART TIME 61,99% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,11
PART TIME 66,67% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	6	0	6	100,00	6,67

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⁾
PART TIME 69,44% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,11
PART TIME 75% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,11
PART TIME 77,78% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	2,22
PART TIME 83,33% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	15	24	1	40	100,00	44,44
PART TIME 88,89% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,11
PART TIME 89,72% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,11
IMP RIDOTTO 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,11
IMP RIDOTTO 63,16%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,11
IMP RIDOTTO 68,42%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	2,22
IMP RIDOTTO 78,94%	3	2	1	0	0	6	42,86	66,67	0	7	1	0	0	8	57,14	8,89
Totale	3	2	1	3	0	9			0	8	26	53	3	90		
Totale %	3,03	2,02	1,01	3,03	0,00	9,09			0,00	8,08	26,26	53,54	3,03	90,91		

⁽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

A seguito emergenza Covid-19 e le esigenze di distanziamento disposte dai vari DPCM governativi, è stata fortemente implementata l'attività in smart working. Il dettaglio non è evidenziabile allo stato attuale per mancanza di dati amministrativi specifici. Sul part-time vedere invece la specifica tabella dei dati fornita. Per il part time i dati risultano sovrapponibili a quelli del 2019.

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 giornalieri L.104/1992 fruiti	5443	21,04	20423	78,96	25866	74,73
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	559	12,54	3899	87,46	4458	12,88

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	588	13,71	3700	86,29	4288	12,39
Totale permessi	6590	19,04	28022	80,96	34612	

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

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

I dati inerenti i permessi parentali e permessi L.104/92 sono riportati nella tabella specifica fornita dall'amministrazione e risultano sostanzialmente invariati rispetto all'anno 2019.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

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**

Sintesi principali obiettivi inseriti nel Piano azioni Positive 2018-2020 (per la visione completa si rimanda alla lettura nell'allegato del PAP 2018-2020):

Ambito: Analisi dell'organizzazione in ottica di genere

-Azione: Rilevazione statistica del personale in ottica di genere

Ambito: Benessere Organizzativo

-Azione: Valutazione del benessere organizzativo con adozione questionario predisposto dall'ANAC

-Azione: Codice di condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia morale, sessuale, mobbing.

-Azione: individuazione percorso per accoglienza casi di disagio lavorativo e risoluzione, sportello di ascolto con casella web e luogo fisico dedicato, Consigliere di Fiducia (risorsa esterna) per supporto, intervento e risoluzione casi di disagio lavorativo o di oggetto dei comportamenti di cui al Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia morale, sessuale, mobbing, per i dipendenti

-Azione: prevedere nel piano della performance il raggiungimento degli obiettivi in materia di pari opportunità e realizzazione del bilancio di genere realizzato

-Azione: Individuazione responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Disability Manager)

Ambito: Formazione

-Azione: Formazione nelle tematiche di pertinenza del CUG

-Azione: Partecipazione ad eventi formativi intra ed extraaziendali per i componenti CUG

-Azione: Aggiornamento regolamento del regolamento per la costruzione di eventi formativi in un'ottica di pari opportunità

Ambito : conciliazione vita-lavoro

- Azione: sensibilizzazione sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro

Ambito : potenziamento attività dei CUG

- Azione: adesione rete FORUM dei CUG (ora Rete nazionale dei CUG)

- Azione: Adozione Format del Forum dei CUG per la definizione formale dei rapporti funzionali tra il CUG e l'Azienda e le attività utili a garantire al Comitato l'apporto collaborativo necessario all'espletamento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica

- Azione: Cura e Aggiornamento delle attività CUG sul portale aziendale dedicato

- Azione: Monitoraggio piano azioni positive 2018-2020

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

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⁾
Aggiornamento professionale	1	1	8	11	13	34	24,11	47,89	2	12	42	38	13	107	75,89	58,79
Competenze manageriali/Relazionali	0	1	1	1	0	3	15,79	4,23	0	1	4	9	2	16	84,21	8,79
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	8	20	6	34	36,56	47,89	0	1	15	34	9	59	63,44	32,42
Totale ore	1	2	17	32	19	71			2	14	61	81	24	182		
Totale ore %	0,40	0,79	6,72	12,65	7,51	28,06			0,79	5,53	24,11	32,02	9,49	71,94		

⁽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

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⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

Dati non disponibili.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	€18025,00	€17887,40	€ -137,60	-0,77
ASSISTENTE TECNICO	€21382,20	--	€ -21382,20	--
AUSILIARIO	€15068,60	€14983,40	€ -85,20	-0,57
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	€15339,20	€15338,50	€ -0,70	--
COADIUTORE AMMINISTRATIVO CAT. B-BS	€15339,20	€15338,50	€ -0,70	--
Collaboratore Amministrativo	€21137,40	€20594,60	€ -542,80	-2,64
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO	€21400,70	€20107,10	€ -1293,60	-6,43
COLLABORATORE PROFESSIONALE TECNICO	€21387,40	€20271,50	€ -1115,90	-5,50
COMMESSO	€15681,70	€15795,40	€ 113,70	0,72
PERICULTRICE	€0,00	€18253,20	€ 18253,20	100,00
INFERMIERE GENERICO	€21435,20	€17186,40	€ -4248,80	-24,72
Operatore tecnico	€18195,80	€16660,00	€ -1535,80	-9,22
OSS	€17326,10	€16260,80	€ -1065,30	-6,55
PROGRAMMATORE	€19788,60	€19202,10	€ -586,50	-3,05
Dirigente Medico	€45151,50	€43454,00	€ -1697,50	-3,91
DIRIGENTE VETERINARIO	€50825,70	€45697,50	€ -5128,20	-11,22

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTE ANALISTA	€31929,30	€0,00	€ -31929,30	--
DIRIGENTE AVVOCATO	€39055,30	€33159,90	€ -5895,40	-17,78
DIRIGENTE BIOLOGO	€29293,40	€38787,70	€ 9494,30	24,48
DIRIGENTE CHIMICO	€36980,40	€32420,70	€ -4559,70	-14,06
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€33980,10	€30769,80	€ -3210,30	-10,43
DIRIGENTE FARMACISTA	€0,00	€39617,80	€ 39617,80	100,00
DIRIGENTE FISICO	€15006,00	--	€ -15006,00	--
DIRIGENTE INGEGNERE	€35424,10	€25816,70	€ -9607,40	-37,21
DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE	€27327,40	€31683,30	€ 4355,90	13,75
DIRIGENTE PSICOLOGO	€38450,80	€34416,40	€ -4034,40	-11,72
DIRIGENTE SOCIOLOGO	€0,00	€37489,00	€ 37489,00	100,00
DIRIGENTE STATISTICO	€38241,60	€0,00	€ -38241,60	--

I differenziali retributivi sono riportati nella tabella specifica fornita dall'amministrazione.

Si specifica che il divario economico espresso come 100% si rileva in caso di assenza del genere opposto nella qualifica presa in considerazione.

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

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

La sede legale dell'Azienda Sanitaria Locale Roma 6 è sita in Albano Laziale (RM), Borgo Garibaldi n. 12, Cap 00041. La ASL Roma 6 tutela la salute della popolazione (541.765) insistente nell'ambito territoriale di pertinenza. L'Organigramma ASL Roma 6 è composto come da nuovo "Atto Aziendale" pubblicato sul Bollettino Ufficiale n.123 del 08/10/2020.

Si riporta a seguire una sintetica descrizione.

Sono organi dell'Azienda:

-Il Direttore Generale

-Il Collegio di Direzione

-Il Collegio Sindacale

Il Direttore Generale è il legale rappresentante dell'Azienda e risponde della gestione complessiva Aziendale mediante la definizione dei programmi di attività, la verifica ed il controllo dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi stabiliti.

La Direzione Strategica è costituita dal Direttore Generale, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo.

La ASL ROMA 6 esercita le sue attività avvalendosi inoltre di un totale di: 8 Dipartimenti, 84 Strutture Complesse, 112 Strutture Semplici e Semplici Dipartimentali.

Il modello dell'Azienda Sanitaria Locale Roma 6 si basa su una ripartizione delle linee di attività finalizzata alla messa a sistema di tutte le strutture produttive aziendali ed articolata su tre livelli:

1. Livello della Funzione Ospedaliera;
2. Livello delle Cure Primarie e Intermedie;
3. Livello dell'Integrazione Ospedale-Territorio.

Ciascuno dei livelli individuati si sostanzia dell'apporto fornito dalle seguenti strutture organizzative aziendali:

- Distretti; - Dipartimenti; - Poli ospedalieri; - Unità Operative Complesse; - Unità Operative Semplici; - Unità Operative Semplici Dipartimentali. Il Distretto rappresenta l'articolazione territoriale dell'Azienda.

L'Azienda è territorialmente articolata in 6 Distretti correlati fra loro da una unica struttura, denominata "Dipartimento del Territorio":

Distretto H1: Frascati, Monteporzio, Montecompatri, Colonna, Rocca Priora, Rocca di Papa, Grottaferrata - Casa della salute di Rocca Priora

Distretto H2: Albano Laziale, Ariccia, Genzano di Roma, Castel Gandolfo, Lanuvio, Nemi, presidio "Spolverini" Ariccia

Distretto H3: Marino, Ciampino

Distretto H4: Pomezia, Ardea

Distretto H5: Velletri Casa della Salute di Lariano (in fase di attivazione)

Distretto H6: Nettuno, Anzio- Casa della Salute di Villa Albani - Moduli residenziali per disabilità adulti Villa Albani.

Con riferimento al livello cui afferiscono in via prevalente si identificano i seguenti Dipartimenti:

- Dipartimenti ospedalieri:

Dipartimento di area chirurgica

Dipartimento di area medica

Dipartimento di emergenza

- Dipartimenti territoriali:

Dipartimento di Prevenzione

Dipartimento del Territorio

- Dipartimenti misti (ospedale-territorio) :

Dipartimento Servizi diagnostici e farmaceutici

Dipartimento delle Professioni sanitarie

Dipartimento salute mentale e dipendenze patologiche.

L'aggregazione territoriale degli Ospedali esistenti nella azienda è articolata in quattro Poli Ospedalieri, costituiti dagli stabilimenti ospedalieri a gestione diretta, funzionalmente aggregati per afferenza territoriale, geografica e culturale, ciascuno costituito dai seguenti stabilimenti:

Polo H1 : Ospedale "San Sebastiano Martire" Frascati / Presidio Sanitario di Marino

Polo H2 : Ospedale dei Castelli , Ariccia

Polo H3 : Ospedale "P. Colombo", Velletri

Polo H4 : Ospedali "Riuniti" Anzio/Nettuno / Ospedale "Villa Albani" di Anzio

Attualmente sono presenti:

- RSA COVID Ospedale "De Santis" di Genzano di Roma

- RSA COVID Ospedale "S.Giuseppe" di Albano Laziale

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

Il CUG ha promosso ed ha messo in atto nel 2019, tra le varie azioni ed obiettivi del Piano Azioni Positive 2018-2020 , n. 8 corsi di Formazione ECM, a fini di sensibilizzazione, informazione e formazione sulle varie tematiche di pertinenza comprese quelle inerenti i temi sulla discriminazione/mobbing, rivolti alle varie professionalità presenti in azienda e nelle varie sedi istituzionali .

Inoltre il CUG ha inserito tra i vari obiettivi del PAP, l'individuazione di una Consigliera di fiducia esterna all'azienda, promosso dall'Azienda con un avviso di manifestazione interesse. Tale azione si è concretizzata nel corrente anno 2021 con il conferimento della CdF e apertura dello Sportello di Ascolto.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: L'Azienda ha disposto un avviso di interpello rivolto a tutti i dipendenti. Sono stati selezionati e individuati i componenti in base alle competenze ed esperienze nelle tematiche di pertinenza del CUG

Tipologia di atto: Determinazione Direttore Generale

Data: 03/11/2016

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Il CUG nel 2019 ha espletato il Corso di Formazione ECM "CUG: strumento per il benessere organizzativo e le pari opportunità", n.8 edizioni. Varie tematiche su benessere organizzativo, conciliazione vita lavoro, aspetti amministrativi

Nel 2020 componenti CUG hanno relazionato sul tema "Ruolo del CUG nella promozione del benessere organizzativo" corso FAD "Procedura per la prevenzione e gestione degli atti di violenza a danno degli operatori" promosso dalla UOC Risk Management

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : posta elettronica dedicata attraverso mailing

list

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

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

- Sono intervenute corresponsioni di condivisione inerenti corsi di formazione su tematiche CUG

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Nel 2020 è stata deliberata la nomina della vincitrice dell'avviso per l'individuazione della Consigliera di Fiducia.

Nel 2021 è stato avviato lo Sportello di Ascolto.

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

Partecipazione corso di formazione ECM promosso dalla UOC Risk Management sulla "Procedura per la prevenzione e gestione degli atti di violenza a danno degli operatori".

Considerazioni conclusive

Nel 2020 e in questo anno, a seguito del periodo emergenziale da Covid-19 le attività del CUG sono state fortemente limitate e non è stato possibile continuare a dar seguito alla intensa attività intrapresa nel biennio precedente, in cui è stato formulato e adottato il PAP 2018-2020. Tuttavia alcuni importanti obiettivi sono stati portati a conclusione e realizzati come quello del conferimento di incarico per la Consigliera di Fiducia ed apertura dello sportello di Ascolto nell'anno corrente. Per sopperire all'impossibilità delle riunioni in presenza dovuta al periodo emergenziale, si sono adottati canali comunicativi on line. Si cercherà nel corrente anno di attivare anche l'uso anche di piattaforme informatiche.

Grazie alla fattiva collaborazione della Direzione Generale e le varie articolazioni aziendali sarà importante implementare le attività e i compiti di proposizione, consultazione e verifica così come richiesto dalla Direttiva n.2/19.

E' necessario inoltre, nell'ottica degli adempimenti previsti dalla Direttiva 2/19:

- il miglioramento del flusso informativo statistico dei dati del personale secondo le indicazioni del format 1 Direttiva n.2/19;
- la formalizzazione di apposito capitolato di spesa per le attività CUG e di sostegno per la realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano azioni Positive da parte dell'amministrazione.
- l'approvazione e adozione del nuovo Piano Azioni Positive 2021/2023
- il raccordo funzionale degli obiettivi del Piano Azioni Positive con il Piano della Performance

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-sanitaria-locale-roma-6-2021>