



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Sanitaria Locale Roma 6 - 2022

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)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf) (531.07 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (2.72 MB)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausl_rmh-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf

(531.07 KB)

(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 3 FASCIA II	0	0		0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA A FASCIA III	0	0	2	8	4	0	0	10	45	44
Personale non dirigente	CATEGORIA A FASCIA V	0	0	0	6	3	0	0	0	3	9
Personale non dirigente	CATEGORIA B INIZIALE	1	5	1	0	0	0	0	1	3	1
Personale non dirigente	CATEGORIA B FASCIA I	0	1	2	0	0	0	1	0	1	1
Personale non dirigente	CATEGORIA B FASCIA II	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	CATEGORIA B FASCIA IV	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1
Personale non dirigente	CATEGORIA B FASCIA V	0	0	1	4	19	0	0	0	0	8
Personale non dirigente	CATEGORIA BS INIZIALE	6	25	18	20	3	7	35	33	46	9
Personale non dirigente	CATEGORIA BS FASCIA I	0	0	1	0	2	0	0	5	8	6
Personale non dirigente	CATEGORIA BS FASCIA II	0	0	0	1	2	0	0	1	1	1
Personale non dirigente	CATEGORIA BS FASCIA III	0	0	0	10	9	0	0	1	28	25
Personale non dirigente	CATEGORIA BS FASCIA V	0	0	1	12	14	0	0	0	6	12

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 C INIZIALE	2	9	17	7	5	0	34	55	23	8
Personale non dirigente	CATEGORIA C FASCIA I	0	0	0	2	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	4	0	0	1	3	8
Personale non dirigente	CATEGORIA C FASCIA IV	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	CATEGORIA C FASCIA V	0	0	0	4	8	0	0	2	5	19
Personale non dirigente	CATEGORIA D INIZIALE	38	93	33	7	1	132	212	69	31	1
Personale non dirigente	CATEGORIA D FASCIA I	0	14	30	4	2	1	38	66	20	2
Personale non dirigente	CATEGORIA D FASCIA II	0	1	13	8	0	0	3	27	29	2
Personale non dirigente	CATEGORIA D FASCIA III	0	0	15	25	3	0	3	69	71	7
Personale non dirigente	CATEGORIA D FASCIA IV	0	0	25	29	3	0	0	66	70	14
Personale non dirigente	CATEGORIA D FASCIA V	0	0	15	21	4	0	0	68	75	14
Personale non dirigente	CATEGORIA D FASCIA VI	0	0	2	82	45	0	0	22	352	108
Personale non dirigente	CATEGORIA DS INIZIALE	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1
Personale non dirigente	CATEGORIA DS FASCIA I	0	0	0	0	0	0	0	0	3	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	3	1	0	0	2	3	0
Personale non dirigente	CATEGORIA DS FASCIA III	0	0	0	4	9	0	0	0	11	11
Personale non dirigente	CATEGORIA DS FASCIA IV	0	0	0	9	5	0	0	0	15	4
Personale non dirigente	CATEGORIA DS FASCIA V	0	0	0	1	5	0	0	0	2	4
Personale non dirigente	CATEGORIA DS FASCIA VI	0	0	0	6	9	0	0	0	13	19
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 09 MEDICI T.P. < 5aa	0	51	42	28	8	0	83	87	32	6
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 09 MEDICI T.P. EQUIPARATI	0	1	8	55	83	0	0	17	61	45
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 10 MEDICI T.P.	0	0	0	2	23	0	0	0	2	22
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 generale	LIVELLO 11 MEDICI T.P.	0	0	1	1	5	0	0	0	2	2
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 09 NON MEDICI < 5aa	0	4	4	5	7	0	8	17	13	7
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 09 NON MEDICI EQUIPARATI	0	0	1	6	4	0	0	1	17	16
Dirigente di livello non generale	LIVELLO 10 NON MEDICI	0	1	0	0	2	0	5	8	1	2
Dirigente di livello generale	LIVELLO 11 DIR. II LIV. SANITARIO CCNL	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Totale personale		47	205	232	373	299	141	422	633	1006	443
Totale % sul personale complessivo		1,24	5,39	6,10	9,81	7,87	3,71	11,10	16,65	26,47	11,65

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	48	85	67	22	0	222	30,49	31,18	134	215	109	46	2	506	69,51	23,12
Tra 3 e 5 anni	4	10	17	6	1	38	39,18	5,34	0	21	27	11	0	59	60,82	2,70
Tra 5 e 10 anni	0	3	1	3	2	9	19,57	1,26	0	6	18	10	3	37	80,43	1,69
Superiore a 10 anni	0	16	116	249	62	443	21,82	62,22	0	41	403	881	262	1587	78,18	72,50
Totale	52	114	201	280	65	712			134	283	557	948	267	2189		
Totale %	1,79	3,93	6,93	9,65	2,24	24,54			4,62	9,76	19,20	32,68	9,20	75,46		

⁽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	35	22,15	123	77,85	158	5,26
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Laurea	10	31,25	22	68,75	32	1,07
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	8	34,78	15	65,22	23	0,77
COADIUTORE AMMINISTRATIVO B-BS	Inferiore al Diploma superiore	29	48,33	31	51,67	60	2,00
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF.LE D-DS	Laurea magistrale	13	34,21	25	65,79	38	1,27
COMMESSO	Inferiore al Diploma superiore	1	20,00	4	80,00	5	0,17
COLL.PROF.SANITARIO D-DS	Laurea	490	24,76	1489	75,24	1979	65,94
COLL.PROF.SANITARIO D-DS	Laurea magistrale	0	0,00	40	100,00	40	1,33
COLL.PROF.SANITARIO D-DS	Master di II livello	54	40,00	81	60,00	135	4,50
INFERMIERE GENERICO SENIOR	Inferiore al Diploma superiore	3	37,50	5	62,50	8	0,27

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PUERICULTRICE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	4	100,00	4	0,13
ASSISTENTE TECNICO	Diploma di scuola superiore	6	100,00	0	0,00	6	0,20
AUSILIARIO CAT. A	Inferiore al Diploma superiore	22	16,79	109	83,21	131	4,37
COLL.PROF. ASSISTENTE SOCIALE E TECNICO D-DS	Laurea	7	25,93	20	74,07	27	0,90
COLL.PROF. ASSISTENTE SOCIALE E TECNICO D-DS	Master di II livello	1	12,50	7	87,50	8	0,27
OPERATORE TECNICO B-BS	Inferiore al Diploma superiore	42	77,78	12	22,22	54	1,80
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	65	28,63	162	71,37	227	7,56
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	25	39,06	39	60,94	64	2,13
PROGRAMMATORE	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,07
Totale personale		812		2189		3001	
Totale % sul personale complessivo		21,35		57,56		78,91	

⁽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 2021 risultano presenti 3803 dipendenti, 1157 uomini e 2646 donne.

Si assiste ad un incremento rispetto all'anno precedente di +28 uomini e +160 donne. La distribuzione di genere ricalca quelle rilevate negli anni precedenti.

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	47	197	228	372	295	1139	31,05	93,74	138	408	599	951	433	2529	68,95	96,82
Part Time >50%	66	6	1	0	1	74	50,00	6,09	0	4	20	42	8	74	50,00	2,83
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	18,18	0,16	0	0	1	7	1	9	81,82	0,34
Totale	113	203	229	374	296	1215			138	412	620	1000	442	2612		
Totale %	2,95	5,30	5,98	9,77	7,73	31,75			3,61	10,77	16,20	26,13	11,55	68,25		

(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⁾
personale che fruisce di part time a richiesta 50% orizzontale	0	0	0	1	0	1	100,00	10,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART TIME 62,5% CICLICO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	1,23
PART TIME 66,67% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,23
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,23
PT ciclico/verticale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,23
PART TIME 64,81% MISTO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,23
PART TIME 69,44% MISTO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,23
Part time Misto 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,23
PART TIME 66,67% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	2,47
PART TIME 83,33% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	6	0	8	100,00	9,88
PT ciclico/verticale 86,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,23
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	2,47

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⁾
PT ciclico/verticale 33,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,23
PT VERTICALE ANNUALE 50%	0	0	0	0	1	1	14,29	10,00	0	0	0	5	1	6	85,71	7,41
PT ciclico/verticale 58,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,23
PT VERTICALE MENSILE 61,11	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	1,23
PART TIME 61,99% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,23
PT VERTICALE MENSILE 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	1	5	100,00	6,17
PT ciclico/verticale 67,6%	0	0	0	0	1	1	100,00	10,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE MENSILE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,23
PT ciclico/verticale 77,77%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	2,47
PART TIME 83,33% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	11	20	3	34	100,00	41,98
PART TIME 88,89% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,23
PART TIME 89,72% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,23
IMP RIDOTTO 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	2,47
IMP RIDOTTO 63,16%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,23
IMP RIDOTTO 68,42%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,23
IMP RIDOTTO 78,94%	0	6	1	0	0	7	77,78	70,00	0	2	0	0	0	2	22,22	2,47
PT ciclico/verticale 68,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	1,23
Totale	0	6	1	1	2	10			0	2	21	49	9	81		
Totale %	0,00	6,59	1,10	1,10	2,20	10,99			0,00	2,20	23,08	53,85	9,89	89,01		

(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. Per il part time vedere la specifica tabella dei dati forniti. Per il part time i dati

risultano sovrapponibili a quelli del 2020.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	480	9,26	4706	90,74	5186	18,12
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4874	21,08	18248	78,92	23122	80,79
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	37	11,86	275	88,14	312	1,09
Totale permessi	5391	18,84	23229	81,16	28620	

⁽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 nelle tabella specifiche fornite dall'amministrazione. Come per gli anni precedenti i permessi risultano percentualmente più alti per le donne e sostanzialmente invariati rispetto l'anno scorso.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

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 2021-2023:

-Ambito : ANALISI DELL' ORGANIZZAZIONE IN OTTICA DI GENERE
.Rilevazione statistica del personale in ottica di genere

.Rilevazione statistica della "FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISA PER GENERE, LIVELLO ED ETA' come da All. 1 alla Direttiva PCM n. 2/2019

-Ambito: BENESSERE ORGANIZZATIVO

.Adozione questionario predisposto dall'ANAC

.Individuazione del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Disability Manager)

.Implementazione delle postazioni informatiche per consentire a tutti i dipendenti l'accesso alla piattaforma web aziendale per la fruizione dei vari servizi, formazione FAD, video conferenze ecc.

-Ambito : FORMAZIONE

.Partecipazione ad eventi formativi intra ed extra - aziendali per i componenti del CUG nelle tematiche di competenza

.Corsi formazione su normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e di contrasto violenza di genere con l'inserimento di moduli formativi obbligatori nei corsi per gestione del personale organizzati, ai sensi 3.5 Direttiva PCM n.2/19

.Aggiornamento del regolamento del Piano Aziendale della Formazione per garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale in una ottica di pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorire la conciliazione vita-lavoro, ai sensi della Direttiva PCM n.2/19 art.3.5 comma A

.Implementazione competenza informatica

-Ambito: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

.Somministrazione on-line del questionario conciliazione vita lavoro con report dei risultati

.Smart Working: attuazione disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e Direttiva n.3/17 del Presidente del Consiglio dei ministri; adozione linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile e indicatori di performance, vedasi DM 09.12.20 del Dipartimento della Funzione Pubblica e aggiornamenti (POLA)

-Ambito: POTENZIAMENTO ATTIVITA' CUG

.Cura e Aggiornamento della sezione CUG sul portale aziendale; implementazione dei flussi informativi e collegamento alla rete CUG nazionale e al portale nazionale CUG

.Monitoraggio Piano Azioni Positive 2021 - 2023

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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	32	16	40	0	88	29,14	0,05	64	80	56	14	0	214	70,86	0,03
Aggiornamento professionale	16072	40180	30422	41328	14924	142926	21,63	74,80	62566	112504	128576	182532	31570	517748	78,37	82,65
Competenze manageriali/Relazionali	0	48	80	64	32	224	40,00	0,12	48	48	32	176	32	336	60,00	0,05
Tematiche CUG	2601	7650	9231	15351	10251	45084	30,67	23,59	6528	16218	25602	39423	14127	101898	69,33	16,27
Violenza di genere	0	47	47	94	47	235	8,47	0,12	188	97	329	1504	423	2541	91,53	0,41
Tematiche varie	0	200	480	980	860	2520	40,65	1,32	400	700	1000	1160	420	3680	59,35	0,59
Totale ore	18673	48157	40276	57857	25114	191077			69794	129647	155595	224809	46572	626417		
Totale ore %	2,28	5,89	4,93	7,08	3,19	23,37			8,54	15,86	19,03	27,50	5,70	76,63		

⁽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	€18669,90	€18712,90	€ 43,00	0,23
ASSISTENTE TECNICO	€20665,60	€0,00	€ -20665,60	--
AUSILIARIO CAT. A	€15148,90	€15468,50	€ 319,60	2,07
COADIUTORE AMMINISTRATIVO CAT. B-BS	€16617,30	€16151,00	€ -466,30	-2,89
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO D-DS	€22469,60	€21957,70	€ -511,90	-2,33
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO D-DS	€23168,40	€21850,10	€ -1318,30	-6,03
COLLABORATORE PROF. TECNICO e ASS. SOC. D-DS	€21458,40	€22162,70	€ 704,30	3,18
COMMESO CAT. A	€16572,70	€15922,90	€ -649,80	-4,08
INFERMIERE GENERICO	€21423,90	€17475,70	€ -3948,20	-22,59

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
OPERATORE TECNICO CAT. B - BS	€149838,00	€16741,40	€ -133096,60	-795,01
OPERATORE SOCIO SANITARIO	€18795,70	€17759,90	€ -1035,80	-5,83
PROGRAMMATORE	€21049,60	€20438,00	€ -611,60	-2,99
Dirigente Medico	€49280,50	€46844,10	€ -2436,40	-5,20
DIRIGENTE VETERINAIO	€55793,40	€48039,40	€ -7754,00	-16,14
DIRIGENTE ANALISTA	€35430,80	€0,00	€ -35430,80	--
DIRIGENTE AVVOCATO	€70502,80	€42868,10	€ -27634,70	-64,46
DIRIGENTE BIOLOGO	€31326,80	€42364,10	€ 11037,30	26,05
DIRIGENTE CHIMICO	€34688,90	€33125,70	€ -1563,20	-4,72
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€39107,90	€40822,20	€ 1714,30	4,20
DIRIGENTE FARMACISTA	€0,00	€45595,80	€ 45595,80	100,00
DIRIGENTE FISICO	€28292,40	€0,00	€ -28292,40	--
DIRIGENTE INGEGNERE	€48260,70	€35467,10	€ -12793,60	-36,07
DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	€34325,20	€0,00	€ -34325,20	--
DIRIGENTE PEDAGOGISTA	€0,00	€40448,00	€ 40448,00	100,00
DIRIGENTE PSICOLOGO	€45004,60	€34095,90	€ -10908,70	-31,99
DIRIGENTE SOCIOLOGO	€0,00	€38907,70	€ 38907,70	100,00
DIRIGENTE STATISTICO	€53387,40	€0,00	€ -53387,40	--

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

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'Organizzazione della Asl Roma 6 è strutturata secondo l' 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 2021, tra le varie azioni ed obiettivi del Piano Azioni Positive 2018-2020 e 2021-2023 , n. 2 corsi di Formazione ECM in presenza "Ruolo nella promozione del benessere organizzativo, delle pari opportunità e valorizzazione dei lavoratori" 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 . Ha poi partecipato, relazionando sulle tematiche CUG, a 2 corsi FAD "Aggressioni al personale sanitario: riconoscere e disinnescare la violenza" promosso dalla UOC Sviluppo Organizzativo e Rischio Clinico.

Inoltre, dando seguito all'adozione del PAP 2018-2020 proposto dal CUG, l'amministrazione ha messo in atto le procedure per l'individuazione di una Consigliera di Fiducia esterna all'azienda, attraverso avviso di manifestazione interesse. Nel 2021 a seguito del conferimento dell'incarico alla CdF è stata attivata l'apertura dello Sportello di Ascolto.

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 Dirigenziale

Data: 03/11/2016

Organo sottoscrittore: Direzione 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 2021 ha espletato in presenza due edizioni del Corso di Formazione ECM "CUG: ruolo nella promozione del benessere organizzativo, delle pari opportunità e valorizzazione dei lavoratori"

Il CUG nel 2021 ha partecipato relazionando sulle tematiche di competenza a due corsi FAD "Aggressioni al personale sanitario: riconoscere e disinnescare la violenza"organizzato dalla UOC Sviluppo Organizzativo e Rischio Clinico.

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : posta elettronica CUG dedicata

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?

- Consultazioni e chiarificazioni con la Formazione Aziendale per implementazione tematiche ai sensi della Direttiva n.2/19

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 2021 a seguito conferimento incarico della Consigliera di Fiducia è stato attivato lo Sportello di Ascolto .

Le informazioni e le modalità di accesso allo Sportello di Ascolto rivolto ai dipendenti aziendali sono esposte nella specifica sezione della Consigliera di Fiducia sull' Intranet Aziendale .

attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Le Azioni previste nel PAP 2018-2020 sono state raggiunte in buona parte. Alcuni obiettivi ancora non realizzati sono stati riproposti nel Piano Azioni Positive 2021-2023.

Campagna contro la violenza di genere

I corsi di Formazione ECM effettuati dal CUG sono stati implementati nelle materie di pertinenza come ad esempio quella

inerente il contrasto alla violenza di genere, previsti per la Formazione aziendale ai sensi della Direttiva n.2/19 all'art.3.5

Considerazioni conclusive

Nel 2021, 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. Non è stato possibile tenere incontri CUG in presenza e sono state attivate per quanto possibile modalità di incontro a distanza per via telematica o corrispondenza mail. 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 .

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.
- dar seguito agli obiettivi inseriti nel nuovo Piano Azioni Positive 2021/2023 approvato dall'Azienda
- il raccordo funzionale degli obiettivi del Piano Azioni Positive con il Piano della Performance

[Scarica PDF \(https://portalecug.gov.it/node/23514/printable/pdf\)](https://portalecug.gov.it/node/23514/printable/pdf)

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-sanitaria-locale-roma-6-2022>