



## Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Policlinico Umberto I - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Azienda Policlinico Umberto I

Acronimo:	PUI
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00161
Indirizzo:	Viale Del Policlinico, 155
Codice Amministrazione:	apui_058
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Aziende Ospedaliere, Aziende Ospedaliere Universitarie, Policlinici e Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2023-2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_apui\\_058-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_apui_058-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_apui\\_058-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_apui_058-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)) (1.85 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
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale % sul personale complessivo		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		--		--		--	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per il 2022, non disponibili i dati completi relativi al personale ospedaliero e universitario, richiesti alla UOC Amministrazione del Personale anche per il 2021 (prot. 0034797/2022; 4970/2023; 8894/2023; 9089/2023) e alla UOC Organizzazione Sviluppo e Qualità relativi alla formazione 2022 (prot. 0009097/2023).

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Nel 2022 non è stato adottato un regolamento in materia di lavoro agile. Non disponibili dati sulla concreta fruizione di misure di conciliazione adottate.

### 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- 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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Il 2023 è il primo anno in cui il CUG ha presentato il PAP alla Direzione Strategica che ha approvato con prot. n. 0011411 del 22/03/2023.

non adottato nel 2022.

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	--		--		--		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

non pervenuta

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 %
	€0,00	€0,00	--	--

Con nota prot. 0034797 del 26/09/2022 sono pervenute solo le tabelle di cui alla Direttiva 2/2019 dalla n. 1.1 alla 1.7 riguardanti solo per il personale SSR nell'esercizio 2021. Qualsiasi valutazione non sarebbe quindi rappresentativa della realtà aziendale in cui è presente una forte componente universitaria, in particolare per i dati relativi a genere ed età nei livelli di inquadramento, tipo di presenza, anzianità e titolo di studio.

Tuttavia, può essere di rilievo segnalare per il solo personale ospedaliero anno 2021,

**la tabella 1.3** così come acquisita:

uomini

donne

totale

tipo posizione di responsabilità

valori assoluti

%

valori assoluti

%

valori assoluti

%

posizione organizzativa

12

0

11

0

23

0

totale personale

12

0

11

0

23

0

nonché **la tabella 1.5** relativa al divario economico e riportante la media delle retribuzioni omnicomprensive a tempo pieno, suddivise nei livelli di inquadramento come da Conto Annuale 2021 (e non 2022) in quanto ai dipendenti universitari compete una integrazione stipendiale che viene corrisposta dal Policlinico con separato cedolino.

A11030 - commesso - a

A12017 - coadiutore amm.vo - b

A13870 - coadiutore amm.vo senior - bs

A14005 - assistente amministrativo - c

A16028 - collaboratore amministrativo prof.le - d

A18869 - collaboratore amministrativo prof.le senior- ds



S14S52 - oper.re prof.le di ii cat.pers. inferm. senior - c

S16019 - coll.re prof.le sanitario - pers. della riabil. - d

S16020 - coll.re prof.le sanitario - pers. infer. - d

s16021 - coll.re prof.le sanitario - pers. tec.- d

S18863 - coll.re prof.le sanitario - pers. infer. senior - ds

S18864 - coll.re prof.le sanitario - pers. tecn. senior - ds

S18866 - coll.re prof.le sanitario - pers. della riabil. senior - ds

uomini

donne

23.172,38 €

22.705,11 €

T11008 - ausiliario specializzato - a

T12057 - operatore tecnico - b

T12058 - operatore tecnico addetto all'assistenza - b

T13059 - operatore tecnico special.to - bs

T13660 - operatore socio-sanitario - bs

T14007 - assistente tecnico - c

T14S59 - operatore tecnico special.to senior - c

T16024 - collab.re prof.le assistente sociale - d

T16026 - collab.re tec. - prof.le - d

T18868 - coll.re tecnico professionale senior - ds

uomini

donne

21.508,11

20.395,36

AD0A31 - dirigente amministrativo con altri incarichi professionali

AD0S31 - dirigente amm.vo con incarico di struttura semplice

uomini

donne

25.847,57

34.902,00

SD0A12 - biologi con altri incar. prof.li (rapp. esclusivo)

SD0CO1 - dirigente professioni sanitarie infermieristiche struttura complessa

SD0A38 - farmacisti con altri incar. prof.li (rapp. esclusi

SD0E39 - farmacisti con inc. di struttura complessa (rapp. Esclusivo)

SD0a41 - fisici con altri incar. prof.li (rapp. escl.)

SD0E41 - fisico con struttura semplice (rapp. Esclus)

SD0A65 - psicologi con altri incar. prof.li (rapp. esclusivo)

uomini

donne

41.283,52

48.020,62

PD0A45 - ingegnere dirig. con altri incarichi professionale

PD0046 - ingegnere dirig. con incarico di struttura complessa

uomini

donne

29.837,23

59.562,38

SD0035 - dir. medici con altri incar. prof.li (rapp. Esclus)

SD0036 - dir. medici con altri incar. prof.li (rapp. no esclus

SD0N34 - dir. medici con struttura semplice (rapp. no esclus)

SD0E34 - dir. medici con struttura semplice (rapp. esclus)

SD0N34 - dir. medici con struttura semplice (rapp. no esclus.)

SD0N33 - dir. Medico com inc. di struttura complessa (rapp. Non escl.)

SD0A48 - odontoiatra con altri incar. prof.li (rapp. Esclus)

uomini

donne

46.275,29

43.752,87

La differenza retributiva media risulta sfavorevole per le donne nelle fasce più basse, mentre è sfavorevole per gli uomini nei livelli dirigenziale e professionale, fatta eccezione per la professione medica nella quale la media retributiva per le donne è inferiore.

Si ritiene che le voci debbano essere riclassificate tenendo conto della componente universitaria e che la ripartizione esposta non renda un quadro sintetico e significativo delle professionalità presenti in Azienda.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **Sì**  
benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Con determina 362 dell'11/05/2022 è stato stipulato un Accordo attuativo per la collaborazione in materia di "benessere organizzativo" tra l'Azienda e la Facoltà di medicina e psicologia di Sapienza Università di Roma. Non sono ancora disponibili i dati.

Nei mesi di ottobre e novembre 2022 (il 04/10 e il 02/11) è stato inviato via postmaster un Questionario predisposto dal Medico Competente, validato e supportato dal Comitato, a tutti i dipendenti, ospedalieri e universitari, dell'Azienda per rilevare i dati inerenti lo stress lavoro correlato. Il Medico competente ha illustrato i risultati anonimi collettivi sia alla Direzione che al CUG (11.01.2023). I risultati non sono ancora stati pubblicati.

Non è stato attivato uno Sportello d'ascolto e similari. Il CUG ha proposto l'istituzione del/della Consigliera di fiducia già con nota prot. n. 0040923 del 09/11/2022.

Il CUG ha sollecitato l'applicazione dell'art. 39 ter del DLgs n. 165/01 con prot. n. 0035968 del 04/10.2022.

Non è stato adottato codice di condotta o similare. Il CUG lo ha proposto nel PAP 2023-2025.

Sono state studiate iniziative di prevenzione al disagio lavorativo da parte del Servizio Prevenzione e Protezione e dal Medico Competente e dal CUG.

Sul mobbing non si hanno dati disponibili.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

è inserito nel PAP 2023/2025

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: deliberazione del Direttore Generale n. 1009 del 02.12.2021 e delibera n. 192 del 07.04.2022

Tipologia di atto: atto amministrativo

Data: 13/06/2022

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:	<p>09/11/2022 - 07/12/2022 - 14/12/2022 esperienze a confronto con altri CUG: CUG Sapienza, Regione Lazio e Roma Capitale. Accreditati in AGENAS.</p> <p>21.06.2022 con argomento: compiti, funzioni e obiettivi del Comitato Unico di Garanzia docente dr.ssa Giovanna Liotta</p> <p>☐ 13.06.2022 Formazione. Sono intervenuti il Prof. Massimo Biondi Direttore DAI Neuroscienze e il Dott. Gustavo Spadetta Coordinatore del Servizio Donatori Organi per sviluppare i temi inerenti gli obiettivi del CUG :motivazione e benessere organizzativo</p>
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	intranet aziendale
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 7	
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
- 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
- questionario stress lavoro correlato - panchina rossa - donazione sangue e organi

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

---

Considerazioni conclusive

Il Comitato ha comunque predisposto il Piano di Azioni Positive per il Triennio 2023/2025.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-policlinico-umberto-i-2023>