



Relazione CUG

ASL ROMA 4 - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

ASL ROMA 4

Acronimo: ASL ROMA 4

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Civitavecchia

CAP: 00053

Indirizzo: Via Terme Di Traiano, 39A

Codice Amministrazione: aslrmfcv

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Sanitarie Locali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024 - 2026

[piano_azioni_positive_aslrmfcv-
triennio_2024-2026-anno_2024.pdf
\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aslrmfcv-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf\) \(3.12 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aslrmfcv-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

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
Dirigente di livello generale	Dirigente Medico Ruolo Sanitario Struttura Complessa	0	0	0	6	7	0	0	0	3	5
Dirigente di livello generale	Dirigente Veterinario di struttura complessa	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente Farmacista di struttura complessa	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigente professioni sanitarie di struttura complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente Amm.vo di struttura complessa - t. ind	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente Amm.vo di struttura compl.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente Ingegnere di struttura compl - t.ind	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente ingegnere di struttura complessa - t. det	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente medico UOSD - t.ind	0	0	0	3	3	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Veterinario UOSD T.ind	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente psicologo t.ind	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente amm.vo direttore UOSD - t. ind	0	0	0	1	0	0	0	2	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
Dirigente di livello non generale	Dirigente medico di struttura semplice	0	0	0	6	4	0	0	2	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente veterinario di struttura semplice	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente psicologo di struttura semplice	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente farmacista di struttura semplice	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente amm.vo di struttura semplice	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente professioni sanitarie t.det	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente medico t.ind	0	28	22	25	20	0	47	39	31	16
Dirigente di livello non generale	Dirigente medico t. det	3	4	0	0	1	1	11	3	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente veterinario t. ind	0	1	1	8	3	0	0	3	4	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente psicologo t. ind	0	0	1	0	2	0	13	19	12	10
Dirigente di livello non generale	Dirigente psicologo t. det	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente farmacista t. ind	0	0	0	2	0	0	2	2	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente farmacista t. det	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente amm.vo tempo. ind	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente ingegnere t. ind	0	0	0	0	0	0	1	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
Dirigente di livello non generale	Dirigente biologo t. ind	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente biologo t. det	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente architetto t. det	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente analista t. det	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CPS Personale Infermiersitico t.ind.	9	27	33	50	8	36	133	176	244	54
Personale non dirigente	CPS Personale della riabilitazione t.ind.	0	3	1	3	1	1	6	5	13	7
Personale non dirigente	CPS Personale Tecnico t.in	2	11	11	4	2	6	22	7	9	7
Personale non dirigente	CPS Personale Tecnico della Prevenzione t.ind.		8	9	8	5	1	6	1	0	0
Personale non dirigente	CPSS Assistente Sociale t.ind.	0	1	0	0	0	0	5	7	10	4
Personale non dirigente	OSS t.ind.	0	6	3	10	1	0	6	7	13	0
Personale non dirigente	Ausiliario specializzato	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	Operatore tecnico addetto all'assistenza	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	ASSISTENTE TECNICO	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Operatore Tecnico	4	1	4	9	4	1	1	1	7	1
Personale non dirigente	Operatore tecnico specializzato	0	0	1	6	5	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	Collaboratore Tecnico	0	1	0	0	0	0	0	2	1	0
Personale non dirigente	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	0	2	3	11	6	1	5	1	14	4
Personale non dirigente	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	4	12	11	9	5	6	8	22	34	10
Personale non dirigente	Collaboratore Amministrativo		2	7	3	1	1	9	14	16	5
Personale non dirigente	CPS Personale Infermieristico	5	3	2	0	0	27	16	4	4	0
Personale non dirigente	CPS Personale della Riabilitazione t.det.	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	CPS Personale Tecnico t.det.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	CPS Personale Tecnico della Prevenzione t.det.	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	OSS t.det.	1	1	1	0	0	0	2	1	0	0
Personale non dirigente	Assistente tecnico t.det.	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico t.det.	0	2	0	0	0	0	1	3	2	0
Personale non dirigente	Coadiutore Amministrativo t.det.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Specialisti ambulatoriali	3	59	95	47	86	3	130	300	120	50
Dirigente di livello non generale	Medicina dei Servizi	3	17	13	16	45	8	33	40	30	42
Dirigente di livello non generale	Guardia Medica	27	57	17	8	21	23	43	26	11	16

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
Totale personale		61	249	241	250	234	116	504	693	588	238
Totale % sul personale complessivo		1,92	7,84	7,59	7,88	7,37	3,65	15,88	21,83	18,53	7,50

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽³⁾		
Inferiore a 3 anni	19	38	19	2	0	78	31,84	22,16	51	66	35	15	0	167	68,16	11,58
Superiore a 10 anni	0	13	48	111	37	209	17,03	59,38	81	223	254	370	90	1018	82,97	70,60
Tra 3 e 5 anni	6	22	7	4	0	39	19,60	11,08	28	97	29	6	0	160	80,40	11,10
Tra 5 e 10 anni	0	10	13	3	0	26	21,14	7,39	2	42	39	12	2	97	78,86	6,73
Totale	25	83	87	120	37	352			162	428	357	403	92	1442		
Totale %	1,39	4,63	4,85	6,69	2,06	19,62			9,03	23,86	19,90	22,46	5,13	80,38		

⁽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⁾
CPS PERSONALE INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	11	32,35	23	67,65	34	2,48
CPS PERSONALE INFERMIERISTICO	Laurea	87	14,60	509	85,40	596	43,50
CPS PERSONALE INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	21	18,75	91	81,25	112	8,18
CPS PERSONALE INFERMIE	Master di I livello	4	25,00	12	75,00	16	1,17
CPS PERSONALE INFERMIERISTICO	Master di II livello	3	37,50	5	62,50	8	0,58
CPS PERSONALE INFERMIERISTICO	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,29
CPS PERSONALE DELLA RIABILI	Laurea	7	22,58	24	77,42	31	2,26

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CPS PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,15
CPS PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	0,36
CPS PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,15
CPS PERSONALE TECNICO T.	Laurea	19	47,50	21	52,50	40	2,92
CPS PERSONALE TECNICO T.IND.	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,15
CPS PERSONALE TECNICO T.IND.	Diploma di scuola superiore	0	0,00	28	100,00	28	2,04
CPS PERSONALE TECNICO	Laurea magistrale	10	100,00	0	0,00	10	0,73
CPS PERSONALE TECNICO T.IND.	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,07
CPS PERSONALE TECNICO DELLA PREVENZIONE	Laurea	22	75,86	7	24,14	29	2,12
CPS PERSONALE TECNICO DELLA PREVENZIONE	Laurea magistrale	7	87,50	1	12,50	8	0,58
CPS TECNICO DELLA PREVENZIONE	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,07
ASSISTENTE SOCIALE	Laurea	1	5,00	19	95,00	20	1,46
ASSISTENTE SOCIALE	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,15
ASSISTENTE SOCIALE	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	0,22
ASSISTENTE SOCIALE	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
ASSISTENTE SOCIALE	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,07
OSS T.IND.	Inferiore al Diploma superiore	6	21,43	22	78,57	28	2,04
OSS T.IND.	Diploma di scuola superiore	14	77,78	4	22,22	18	1,31
AUSILIARIO SPECIALIZZATO	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,22
AUSILIARIO SPECIALIZZATO	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,15
Operatore tecnico addetto all'assistenza	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,07
ASSISTENTE TECNICO	Diploma di scuola superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,22
ASSISTENTE TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,07

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
OPERATORE TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	2	20,00	8	80,00	10	0,73
OPERATORE TECNICO	Diploma di scuola superiore	15	83,33	3	16,67	18	1,31
OPERATORE TECNICO	Laurea	5	100,00	0	0,00	5	0,36
Operatore tecnico specializzato	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Operatore tecnico specializzato	Diploma di scuola superiore	10	100,00	0	0,00	10	0,73
Operatore tecnico specializzato	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Collaboratore tecnico	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Collaboratore tecnico	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,15
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	4	14,81	23	85,19	27	1,97
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	17	89,47	2	10,53	19	1,39
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,07
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	1	2,94	33	97,06	34	2,48
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	16	28,57	40	71,43	56	4,09
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Laurea	24	80,00	6	20,00	30	2,19
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Collaboratore Amministrativo	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,29
Collaboratore Amministrativo	Laurea	0	0,00	16	100,00	16	1,17
Collaboratore Amministrativo	Laurea magistrale	9	29,03	22	70,97	31	2,26
Collaboratore Amministrativo	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Collaboratore Amministrativo	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,22
Collaboratore Amministrativo	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,15
CPS PERSONALE INFERMIERISTICO T.DET.	Laurea	9	16,98	44	83,02	53	3,87
CPS PERSONALE INFERMIERISTICO T.DET.	Laurea magistrale	1	12,50	7	87,50	8	0,58

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CPS Personale della Riabilitazione t.det.	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,07
CPS Personale Tecnico t.det.	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,07
CPS Personale Tecnico della Prevenzione t.det.	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,15
OSS t.det.	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,07
OSS t.det.	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,15
OSS t.det.	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,22
Assistente tecnico t.det.	Diploma di scuola superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,22
Collaboratore tecnico t.det.	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,15
Collaboratore tecnico t.det.	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,22
Collaboratore tecnico t.det.	Laurea	0	0,00	3	100,00	3	0,22
Coadiutore Amministrativo t.det.	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,07
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		354		1016		1370	
Totale % sul personale complessivo		11,15		32,01		43,16	

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

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

Alla data del 01.01.2024, considerando le cessazioni intervenute, il personale dipendente consta di n. 1801 unità di cui:

- n. 1270 unità di sesso femminile pari al **70,52%** sul totale del personale dipendente;
- n. 531 unità di sesso maschile pari al **29,48%** sul totale del personale dipendente;

E' evidentemente presente una netta prevalenza di personale di sesso femminile a livello generale.

Anche le figure dirigenziali appaiono seguire questo trend:

dirigenti sesso femminile n. 248

dirigenti sesso maschile n. 174

Gli incarichi di vertice sono così ripartiti:

Direttore Generale F

Direttore Sanitario F

Direttore Amministrativo M

Analizzando invece i dati relativi agli incarichi di Direttore di Area/Dipartimento/Struttura Complessa risulta nell'organigramma aziendale una situazione decisamente opposta:

- n. 11 titolari di struttura complessa di sesso femminile pari al **34,38%** sul totale degli incarichi di titolarità assegnati;
- n. 21 titolari di struttura complessa di sesso maschile pari al **65,63%** sul totale degli incarichi di titolarità assegnati;
- n. 2 titolari di incarico di Direttore Area/Dipartimento di sesso femminile pari al **22,22%** sul totale incarichi assegnati;
- n. 7 titolari di incarico di Direttore Area/Dipartimento di sesso maschile pari al **77,78%** sul totale incarichi assegnati.

Le analisi relative ai titoli di studio e la loro suddivisione rispetto alle qualifiche e ai profili rivelano un maggior livello di scolarizzazione e titoli di studio più elevati nel personale dipendente di sesso femminile.

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾		
Tempo Pieno	19	103	109	174	80	485	29,81	98,18	53	261	292	409	127	1142	70,19	97,11
Part Time >50%	0	1	4	3	1	9	20,93	1,82	0	2	19	10	3	34	79,07	2,89
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	19	104	113	177	81	494			53	263	311	419	130	1176		
Totale %	1,14	6,23	6,77	10,60	4,85	29,58			3,17	15,75	18,62	25,09	7,78	70,42		

⁽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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾

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⁾
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,27
Smart working	0	3	4	2	1	10	20,83	47,62	2	6	11	15	4	38	79,17	48,10
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	1	0	0	1	20,00	4,76	0	0	3	0	1	4	80,00	5,06
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	0	1	1	2	20,00	9,52	0	0	2	5	1	8	80,00	10,13
Part-time Verticale 66,67%	0	0	1	0	0	1	25,00	4,76	0	0	3	0	0	3	75,00	3,80
Part-time Orizzontale 83,333%	0	0	1	1	0	2	14,29	9,52	0	0	4	7	1	12	85,71	15,19
PART-TIME ORIZZONTALE 80,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,27
PART-TIME ORIZZONTALE 69,45%	0	0	1	0	0	1	25,00	4,76	0	0	3	0	0	3	75,00	3,80
PART-TIME MISTO 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,27
PART-TIME MISTO 66,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,27
PART-TIME VERTICALE 70%	0	0	0	1	0	1	100,00	4,76	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME MISTO 77,54%	1	2	0	0	0	3	33,33	14,29	0	6	0	0	0	6	66,67	7,59
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,27
Totale	1	5	8	5	2	21			2	12	30	28	7	79		
Totale %	1,00	5,00	8,00	5,00	2,00	21,00			2,00	12,00	30,00	28,00	7,00	79,00		

⁽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

Per quanto riguarda la conciliazione vita lavoro, in considerazione anche del noto ruolo di "caregiver" ricoperto di fatto in misura maggiore dalle persone di sesso femminile, assistiamo ad una maggiore richiesta di queste ultime di riduzione dell'orario di lavoro, che, purtroppo, a volte porta con sé una ridotta opportunità di crescita professionale e di carriera.

Sia il CCNL del personale del Comparto che il CCNL dell'Area Sanità, infatti, ponevano limiti alle tipologie di incarico conferibili al personale con rapporto di lavoro a part time.

Unità di Personale a Tempo Pieno

485 M

1142 F

Unità di Personale in part time superiore al 50%

9 UOMINI

34 DONNE

Anche i dati sullo smart working confermano che per il personale di sesso femminile una maggiore presenza a casa consente di gestire meglio gli innumerevoli impegni familiari e sociali. Nel 2023, infatti, successivamente all'epoca COVID dove lo smart working era stato autorizzato pressoché alla totalità del personale non turnista o, comunque, non interessato all'erogazione dei servizi sanitari all'utenza, risultano essere autorizzate n. 47 dipendenti.

Di queste 47 unità, però, solo 8 sono di sesso maschile mentre la quasi totalità è, come anticipato, di sesso femminile

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	1804	21,56	6562	78,44	8366	52,46
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2047	55,82	1620	44,18	3667	23,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	568	14,52	3345	85,48	3913	24,54
Totale permessi	4419	27,71	11527	72,29	15946	

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

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

Le considerazioni sopra descritte relativamente ai dati del part time e dello smart working sul ruolo dei "caregiver" si riflettono anche relativamente alla fruizione dei benefici di cui alla Legge n. 104/1992 o al numero dei permessi giornalieri per congedi parentali fruiti (Legge n. 151 del 2001).

In tutti i casi risulta di gran lunga maggiore la percentuale di sesso femminile ad averne usufruito con l'unica eccezione sul numero di permessi orari per Legge 104 fruiti per i quali il personale di sesso maschile risulta averne usufruito in percentuale lievemente superiore (ma con sostanziale equivalenza).

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 **No**
redigere il Bilancio di genere?:

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

Costituzione Gruppo Aziendale Benessere Organizzativo

La ASL Roma 4 ha costituito il CUG con delibera del 07.12.2023, successivamente parzialmente modificata con deliberazione n. 286 del 25.03.2024. Il primo Piano Triennale delle Azioni Positive è stato quindi adottato in modo da essere parte del PIAO - sezione Performance - entro il 31.01.2024.

Tra le Azioni previste vi sono la nomina del Consigliere di parità, la redazione del bilancio di genere, la costituzione di un gruppo di lavoro con specifici compiti sul Benessere Organizzativo che possa interagire con il Gruppo Aziendale sul Benessere Organizzativo.

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)	5	16	18	38	39	116	26,01	20,71	18	60	77	127	48	330	73,99	19,28
Aggiornamento professionale	17	62	78	149	115	421	24,18	75,18	74	242	307	505	192	1320	75,82	77,10
Competenze manageriali/Relazionali	2	4	4	7	6	23	27,06	4,11	3	11	15	24	9	62	72,94	3,62
Totale ore	24	82	100	194	160	560			95	313	399	656	249	1712		
Totale ore %	1,06	3,61	4,40	8,54	7,04	24,65			4,18	13,78	17,56	28,87	10,96	75,35		

⁽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 **No** dell'Amministrazione?:

Relativamente alla tabella 3.b la fruizione della Formazione del personale dipendente ricalca ed è coerente con la composizione del personale stesso, ovvero riporta una percentuale maggiore di fruizione da parte del personale di sesso femminile.

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⁾	
Commissioni di concorso pubblico	16	50,00	16	50,00	32	57,14	
Commissione di avviso pubblico mobilità	4	50,00	4	50,00	8	14,29	
Commissione di avviso pubblico t.det.	9	56,25	7	43,75	16	28,57	
Totale personale	29		27		56		
Totale % sul personale complessivo	0,91		0,85		1,76		

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

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

Nella Composizione per genere delle commissioni di concorso, con riferimento ai componenti interni, l'Amministrazione ha pienamente tenuto conto del principio della parità di genere, garantendo in generale una composizione paritetica.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
Architetti Dirigenti altri incarichi	--	€33,12	€ 33,12	100,00
Analisti dirigenti altri incarichi	€31,56	€0,00	€ -31,56	--
assistente amministrativo - c	€20,67	€20,10	€ -0,57	-2,83
assistente tecnico - c	€25,32	€18,12	€ -7,21	-39,78
ausiliario specializzato - a	€17,56	€19,08	€ 1,52	7,96
BIOLOGO ALTRI INCARICHI PROFESSIONALI	€40,07	€35,71	€ -4,36	-12,20
coadiutore amm.vo - b	€18,88	€17,32	€ -1,56	-8,99
coadiutore amm.vo Senior - bs	€22,28	€18,84	€ -3,45	-18,30
coll.re prof.le sanitario - pers. della riabil. - d	€20,33	€23,15	€ 2,82	12,16
coll.re prof.le sanitario - pers. infer. - d	€24,13	€24,26	€ 0,13	0,56

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Coll.re prof.le sanitario pers. infer. senior DS	€27,06	€26,23	€ -0,83	-3,17
Coll.re prof.le sanitario - personale tecnico D	€23,00	€22,83	€ -0,17	-0,75
Coll. prof.le sanitario - tecnico della prevenzione D	€23,77	€22,58	€ -1,19	-5,27
Coll.re prof.le Assistente Sociale	€21,56	€22,98	€ 1,42	6,17
Coll.re Tecnico Prof.le D	€23,27	€23,07	€ -0,20	-0,89
Coll.re Amministrativo Professionale	€23,87	€22,72	€ -1,15	-5,05
Coll.re Prof.le Assistente Sociale Senior DS	€0,00	€26,77	€ 26,77	100,00
Dirigenti Medici Rapporto Esclusiv	€58,33	€46,41	€ -11,92	-25,68
dirigenti Medici Rapporto non esclusivo	€30,56	€34,66	€ 4,10	11,84
Dirigente Medico Struttura Complessa	€91,89	€0,00	€ -91,89	--
Dirigente Amministrativo altri incarichi professionali	€65,79	€42,68	€ -23,12	-54,16
DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	€62,79	€0,00	€ -62,79	--
Farmacisti con altri incarichi professio	€63,15	€47,20	€ -15,96	-33,81
Ingegnere Dirig. altri incarichi prof	€93,77	€53,38	€ -40,39	-75,66
operatore socio-sanitario - bs	€20,18	€18,61	€ -1,57	-8,44
operatore tecnico - b	€16,00	€15,38	€ -0,62	-4,04
operatore tecnico special.to - bs	€21,17	€20,24	€ -0,92	-4,55
operatore tecnico special.to Senior - c (2)	€24,60	€0,00	€ -24,60	--
Psicologi rapporto esclus	€47,23	€38,64	€ -8,59	-22,24
Psicologi rapporto non esclusivo	€27,94	€23,12	€ -4,82	-20,83
Veterinari rapporto es	€58,26	€51,64	€ -6,62	-12,82
Veterinari rapporto	€36,52	€34,20	€ -2,32	-6,77
Medico della Medicina dei Se	€2,92	€2,74	€ -0,18	-6,50
Medico di Guardia	€27,06	€24,14	€ -2,92	-12,09
Specialista Ambulatoriale	€22,59	€15,93	€ -6,65	-41,77

Non si evidenziano sostanziali differenze retributive a parità di profilo e qualifica tra dipendenti e personale convenzionato di sesso maschile e dipendenti di sesso femminile.

Chiaramente questo vale per le figure dove sono rappresentati entrambi i sessi.

Rimane, però, la distinzione per cui tra i dirigenti con incarichi di Dipartimento/Area o di struttura complessa, prevalgono i dirigenti di sesso maschile con conseguente maggiore retribuzione.

I valori espressi nella tabella sopra chiaramente sono in migliaia di euro.

Sezione 4 - Benessere personale

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

L'Amministrazione, con la costituzione del Gruppo di lavoro aziendale sul benessere organizzativo e il supporto del Servizio di Prevenzione e Protezione, ha effettuato più di una indagine relativa alla valutazione dello stress lavoro correlato con evidenza in alcune strutture aziendali di situazioni per le quali sono stati suggeriti alcuni interventi.

Per l'anno in corso si sta pensando di affiancare un gruppo di lavoro del CUG (il quale poi riferirà direttamente al CUG) al gruppo di lavoro aziendale al fine di ottenere maggiori riscontri e monitorare quanto già emerso.

Quanto sopra anche ai fini di un obiettivo strategico che l'Amministrazione si è data.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so

L'Amministrazione ha sottoscritto un protocollo con la Procura di Civitavecchia relativamente alla creazione di uno sportello di ascolto per la violenza di genere, ancora prima della costituzione del CUG.

Al momento si stanno aggiornando il codice etico, il codice di condotta /codice di comportamento, ormai superati.

Per tale motivo la dicitura "non so" è stata apposta dalla Amministrazione, sembrando la più appropriata.

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

Relativamente alla tematica del benessere del personale, oltre alla creazione di uno specifico gruppo di lavoro, si prevede la nomina del consigliere di fiducia.

Il CUG inoltre fornirà pareri sui nuovi codici (condotta e etico) in via di approvazione.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Candidature da parte delle OOSS di categoria, da parte dei singoli dipendenti e da parte dell'Amministrazione.

Tipologia di atto: Delibera

Data: 25/03/2024

Organo sottoscrittore: Direzione Aziendale

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

Interventi realizzati a costo zero: **No**

Esiste una sede fisica del cug?: **Sì**

Esiste una sede virtuale?: **No**

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

OIV

Attività

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

- Ancora nessuno

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

- Ancora nessuno

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

- Ancora nessuno
-

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-asl-roma-4-2024>

