



Portale CUG

Relazione CUG

**ASL ROMA 4 - 2025**

*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:	aslrnfvcv
-------------------------	-----------

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\\_aslrnfvcv-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aslrnfvcv-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_aslrnfvcv-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aslrnfvcv-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)) (3.12 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
Dirigente di livello generale	Dirigente Medico Ruolo Sanitario Struttura Complessa	0	0	0	5	7	0	0	0	2	6
Dirigente di livello generale	Dirigente Veterinario Struttura Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente Farmacista di struttura complessa	0	0	0	1	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	1	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 non generale	Dirigente medico UOSD - t.ind	0	0	0	2	4	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Veterinario UOSD T.ind	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Psicologo UOSD	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente medico UOSD - t.ind	0	0	0	6	5	0	0	2	1	1
Dirigente di livello non generale	dirigente Veterinario UOS T.ind.	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente psicologo di struttura semplice	0	0	0	0	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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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 Profesionari Sanitarie UOS	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Amministrativo UOS	0	0	0	3	0	0	0	2	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente medico t. ind.	0	22	22	25	21	0	35	35	36	10
Dirigente di livello non generale	Dirigente Medico T. Det.	0	5	0	0	1	0	10	3	0	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente Veterinario T. Ind.	0	1	1	8	3	0	0	3	4	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente Psicologo T. Ind.	0	0	2	1	1	0	10	19	7	8
Dirigente di livello non generale	Dirigente Psicologo T. Det.	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Amministrativo T. Ind.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Ingegnere T. Ind.	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Biologo T. Det.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Biologo T. Ind.	0	0	0	0	1	0	0	0	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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. T. Ind.	6	25	31	53	6	21	133	158	247	50
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. T. Det..	4	3	3	0	0	22	18	4	4	0
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. Senior	0	0	0	0	1	0	0	0	7	7
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Sanitario PERS. della Riabilitazione T. Ind.	0	3	0	2	2	1	4	6	10	5
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Sanitario Pers. della Riabilitazione Senior	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Tec. T. Ind.	0	12	10	5	2	4	22	8	10	8
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Sanitario Tecnico della Prev. T. Ind.	0	6	11	7	3	0	7	1	0	3
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Sanitario Tecn. della Prev. Senior	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Assistente Sociale T. Ind.	0	1	0	0	0	0	2	8	8	4
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Ass. Sociale Senior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Operatore Socio Sanitario BS T. Ind.	0	6	3	9	2	0	6	6	12	1
Personale non dirigente	Operatore Socio Sanitario BS T. det.	0	0	1	0	0	0	2	0	1	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	operatore tecnico specializzato senior	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	operatore Prof.le Sanitario Pers. Inferm T.Ind.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	ASSISTENTE TECNICO	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	OPERATORE TECNICO	3	1	4	9	4	0	2	1	5	1
Personale non dirigente	Operatore tecnico specializzato	0	0	0	5	3	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Collaboratore Tecnico	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	coadiutore amm.vo - b	0	2	3	0	9	5	0	6	9	7
Personale non dirigente	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	3	13	9	10	6	5	9	18	34	13
Personale non dirigente	Collaboratore Amministrativo	0	2	7	3	1	0	7	14	14	5
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Sanitario Pers. della riabilitazione t.det.	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Sanitario Tecn. della Prev. T. Det.	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	0	0	0	1	0	0	0	1	2	1
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	2	2	0
Dirigente di livello non generale	Specialisti ambulatoriali	1	55	97	57	87	1	122	313	127	57
Dirigente di livello non generale	Medicina dei Servizi	5	15	15	14	48	11	31	39	28	46

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	Guardia Medica	29	60	21	9	21	28	50	25	13	18
Totale personale		51	237	242	249	249	98	477	680	594	259
Totale % sul personale complessivo		1,63	7,56	7,72	7,94	7,94	3,13	15,21	21,68	18,94	8,26

## Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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>
Inferiore a 3 anni	10	30	12	2	0	54	29,67	15,98	25	64	29	10	0	128	70,33	13,05
Tra 3 e 5 anni	6	20	20	2	0	48	23,08	14,20	22	97	30	11	0	160	76,92	16,31
Tra 5 e 10 anni	0	16	13	5	0	34	24,29	10,06	6	42	39	12	7	106	75,71	10,81
Superiore a 10 anni	0	12	37	111	42	202	25,60	59,76	0	18	130	337	102	587	74,40	59,84
Totale	16	78	82	120	42	338			53	221	228	370	109	981		
Totale %	1,21	5,91	6,22	9,10	3,18	25,63			4,02	16,76	17,29	28,05	8,26	74,37		

<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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Coll.re Prof.le sanitario Pers. Infer. T.ind.	Diploma di scuola superiore	5	25,00	15	75,00	20	1,52
Coll.re prof.le Sanitario Pers. Infer. t.ind.	Laurea	87	15,10	489	84,90	576	43,77
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. T.ind.	Laurea magistrale	21	18,75	91	81,25	112	8,51
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. T. Ind.	Master di I livello	4	25,00	12	75,00	16	1,22
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. T. Ind.	Master di II livello	3	75,00	1	25,00	4	0,30



		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. T.Ind.	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. T. det.	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,15
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. T. det.	Laurea	9	18,37	40	81,63	49	3,72
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. T. det.	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	0,38
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. T. det.	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,15
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. Senior T. Ind.	Master di I livello	1	20,00	4	80,00	5	0,38
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Senior T. ind.	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,08
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Senior T. ind.	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,23
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Senior T. ind.	Master di II livello	0	0,00	4	100,00	4	0,30
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Senior T. ind.	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,15
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. della Riab. T.Ind.	Laurea	4	18,18	18	81,82	22	1,67
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. della Riab. T.Ind.	Laurea magistrale	2	25,00	6	75,00	8	0,61
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. della Riab. T.Ind.	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	0,23
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. della Riab. Senior T.Ind.	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,08
Coll.re Prof.le Tec. T.ind.	Inferiore al Diploma superiore	6	100,00	0	0,00	6	0,46
Coll.re Prof.le Tec. T.ind.	Diploma di scuola superiore	14	77,78	4	22,22	18	1,37
Coll.re Prof.le Tec. T.ind.	Laurea magistrale	9	47,37	10	52,63	19	1,44
Coll.re Prof.le Tec. T.ind.	Laurea	0	0,00	33	100,00	33	2,51
Coll.re Prof.le Tec. T.ind.	Master di I livello	0	0,00	4	100,00	4	0,30
Coll.re Prof.le Tec. T.ind.	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,08
Coll. Prof.le Tec. Prevenzione t.ind.	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Coll. Prof.le Tec. Prevenzione t.ind.	Laurea	3	30,00	7	70,00	10	0,76

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Coll. Prof.le Tec. Prevenzione t.ind.	Laurea magistrale	23	88,46	3	11,54	26	1,98
Coll. Prof.le Tec. Prevenzione Senior t.ind.	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,08
Coll. Prof.le Tec. Prevenzione Senior t.ind.	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,08
Coll.re Prof.le Ass. sociale T. Ind.	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	0,30
Coll. Prof.le Ass. Sociale T. Ind.	Laurea	0	0,00	13	100,00	13	0,99
Coll. Prof.le Ass. Sociale T. Ind.	Laurea magistrale	0	0,00	4	100,00	4	0,30
Coll. Prof.le Ass. Sociale T. Ind.	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,15
Coll. Prof.le Ass. Sociale Senior T. Ind.	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,08
Operatore Socio Sanitario BS T. Ind.	Inferiore al Diploma superiore	5	62,50	3	37,50	8	0,61
Operatore Socio Sanitario BS T. Ind.	Diploma di scuola superiore	14	43,75	18	56,25	32	2,43
Operatore Socio Sanitario BS T. Ind.	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	0,38
Operatore Socio Sanitario BS T. det.	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Operatore Socio Sanitario BS T. det.	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,15
Ausiliario specializzato T.Ind.	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,30
Ausiliario specializzato T.Ind.	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,08
Operatore tecnico addetto all'assistenza T. Ind.	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,08
operatore tecnico specializzato senior	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,15
operatore tecnico specializzato senior	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,08
Operatore Prof.le Sanitario Pers. Infer.	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,08
Assistente Tecnico T. Ind.	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,08
Operatore Tecnico T. Ind.	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,30

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Operatore tecnico T. Ind.	Diploma di scuola superiore	18	75,00	6	25,00	24	1,82
Operatore tecnico T.Ind.	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Operatore tecnico specializzato	Diploma di scuola superiore	5	100,00	0	0,00	5	0,38
Operatore tecnico specializzato	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,23
Operatore tecnico specializzato	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,08
Collaboratore tecnico	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,08
Collaboratore tecnico	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,15
coadiutore amm.vo - b	Inferiore al Diploma superiore	6	28,57	15	71,43	21	1,60
coadiutore amm.vo - b	Diploma di scuola superiore	13	65,00	7	35,00	20	1,52
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	24	41,38	34	58,62	58	4,41
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,08
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Laurea	14	29,79	33	70,21	47	3,57
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	2	16,67	10	83,33	12	0,91
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Collaboratore Amministrativo	Diploma di scuola superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,53
Collaboratore Amministrativo	Laurea	3	16,67	15	83,33	18	1,37
Collaboratore Amministrativo	Laurea magistrale	3	15,00	17	85,00	20	1,52
Collaboratore Amministrativo	Master di I livello	2	33,33	4	66,67	6	0,46
Collaboratore Amministrativo	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. della riabilitazione t.det.	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,08
Coll.re Prof.le Sanitario Tecnico della Prev. T. Det.	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,15
coadiutore amm.vo Senior - bs	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	0,30
coadiutore amm.vo Senior - bs	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,08
Assistente tecnico t.det.	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,15

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Assistente tecnico t.det.	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,08
Coll.re Tecnico T.det.	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	0,30
Coll.re Tecnico T. det.	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,15
Coll.re Tecnico T. det.	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,08
Totale personale		338		978		1316	
Totale % sul personale complessivo		19,98		57,80		77,78	

<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

Nel corso dell'anno 2024 l'Azienda ha proceduto al reclutamento di complessive n° 68 unità a tempo indeterminato/determinato in qualità di personale dipendente, al fine di fronteggiare le esigenze connesse alla gestione del turn-over di personale, nonché in ragione dell'attivazione di nuovi servizi.

Delle suddette 1836 unità di personale dipendente risulta la seguente ripartizione di genere, sostanzialmente invariata in percentuale rispetto all'anno 2023:

- n. 1308 unità di sesso femminile pari al **71,24%** sul totale del personale dipendente;
- n. 528 unità di sesso maschile pari al **28.75%** sul totale del personale dipendente;

Con riferimento agli incarichi apicali il quadro risulta ancora molto sbilanciato:

- n. 12 titolari di struttura complessa di sesso femminile pari al **37,5%** sul totale degli incarichi di titolarità assegnati;
- n. 20 titolari di struttura complessa di sesso maschile pari al **62,5%** sul totale degli incarichi di titolarità assegnati;
- n. 1 titolare di incarico di Direttore Area/Dipartimento di sesso femminile pari al **16,6%** sul totale incarichi assegnati;
- n. 5 titolari di incarico di Direttore Area/Dipartimento di sesso maschile pari al **83,3%** sul totale incarichi assegnati;

Si chiede all'Amministrazione di tentare ogni via per diminuire l'effettiva disparità di incarichi apicali conferiti in prevalenza ad un unico genere nei limiti del possibile e, per esempio, ove vi sia "parità di punteggio".

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza



	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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>
Part Time >50%	0	1	4	2	2	9	21,43	1,90	0	3	16	12	2	33	78,57	2,95
Tempo Pieno	12	94	101	172	85	464	29,97	98,10	31	243	269	407	134	1084	70,03	97,05
Totale	12	95	105	174	87	473			31	246	285	419	136	1117		
Totale %	0,75	5,97	6,60	10,94	5,47	29,75			1,95	15,47	17,92	26,35	8,55	70,25		

<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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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>
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,94
LAVORO AGILE ORDINARIO	1	2	6	4	3	16	19,28	59,26	1	12	20	21	13	67	80,72	63,21
PT VERTICALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,94
PART-TIME VERTICALE AL 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	3	6	1	11	100,00	10,38
PART-TIME VERTICALE AL 66,67 %	0	0	1	0	0	1	25,00	3,70	0	0	2	0	1	3	75,00	2,83
PART-TIME ORIZZONTALE AL 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	3,70	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	1	2	0	3	21,43	11,11	0	1	3	3	4	11	78,57	10,38
PART-TIME ORIZZONTALE AL 80,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,94
PART-TIME ORIZZONTALE AL 69,44%	0	0	1	0	0	1	33,33	3,70	0	0	2	0	0	2	66,67	1,89
PART-TIME MISTO AL 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,94
PART-TIME MISTO AL 75,22%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,94
part time vert. 70%	0	0	0	0	1	1	100,00	3,70	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,94

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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>
IMP RIDOTTO 78,94%	0	1	0	0	0	1	100,00	3,70	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time misto al 83,33 %	0	3	0	0	0	3	33,33	11,11	0	4	1	1	0	6	66,67	5,66
Totale	1	6	9	7	4	27			1	18	33	35	19	106		
Totale %	0,75	4,51	6,77	5,26	3,01	20,30			0,75	13,53	24,81	26,32	14,29	79,70		

<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

Anche quest'anno, come per l'anno scorso, si conferma una maggioranza netta di dipendenti di sesso femminile che accedono agli istituti che consentono una maggiore flessibilità oraria quali part time e smart working. Nella maggior parte di questi casi la motivazione è data dal ruolo di "care giver" nei confronti dei minori, dei disabili e degli anziani che ancora tradizionalmente è lasciato alle donne, piuttosto che agli uomini. Conseguentemente la conciliazione vita/lavoro per le dipendenti risulta essere più problematico senza l'accesso a tali istituti.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1371	43,80	1759	56,20	3130	21,32
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2158	23,10	7182	76,90	9340	63,62
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	355	16,06	1855	83,94	2210	15,05
Totale permessi	3884	26,46	10796	73,54	14680	

<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

Quanto sopra analizzato si riflette anche per quanto attiene alla fruizione dei benefici ex legge n. 104/1992 e ai permessi giornalieri per congedi parentali fruiti.

L'unico dato in cui vi è quasi parità è quello relativo al numero di permessi orari fruiti ai sensi della L. 104/1992.

L'anno scorso vi era una prevalenza di uomini esclusivamente con riferimento a questo item mentre quest'anno è il contrario. La differenza, però, in questo caso è comunque inferiore rispetto alle altre fattispecie.

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



- Smart working
- Flessibilità oraria

## 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**

E' stato redatto il PAP nell'ambito del PIAO per il triennio 2025 - 2027 e, in questo ambito, si dà atto che il CUG abbia formato un gruppo di lavoro incaricato di redigere il primo Bilancio di Genere per la ASL Roma 4, in condivisione con l'Amministrazione.

### 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>
Obbligatoria Sicurezza luoghi di lavoro	3	32	24	42	36	137	30,65	42,68	15	61	77	103	54	310	69,35	42,64
Aggiornamento professionale	3	36	27	47	40	153	30,66	47,66	17	68	86	115	60	346	69,34	47,59
Competenze manageriali/Relazionali	1	8	5	9	8	31	30,39	9,66	4	14	18	23	12	71	69,61	9,77
Totale ore	7	76	56	98	84	321			36	143	181	241	126	727		
Totale ore %	0,67	7,25	5,34	9,35	8,02	30,63			3,44	13,65	17,27	23,00	12,02	69,37		

<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**

Si riporta quanto relazionato nell'item precedente, ovvero che è stato formato un gruppo di lavoro del CUG per la redazione, in condivisione con l'Amministrazione, del Bilancio di Genere della ASL Roma 4.

Il gruppo ha tenuto delle riunioni separate ma relazionate al CUG nella sua interezza e ha proposto una scheda da somministrare al personale.

## 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

## Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Commissione di concorso pubblico	7	77,78	2	22,22	9	42,86	
Commissione avviso pubblico mobilità	4	66,67	2	33,33	6	28,57	
Commissione avviso pubblico tempo det.	6	100,00	0	0,00	6	28,57	
Totale personale	17		4		21		
Totale % sul personale complessivo	1,00		0,24		1,24		

<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

In questo caso, mentre l'anno scorso si rilevava una sostanziale parità nelle composizioni di commissione di concorso tra i componenti donne e i componenti uomini, quest'anno si è registrata una netta prevalenza di commissari uomini.

Si è consapevoli che il meccanismo del sorteggio tutela solo in parte (nella misura di 1/3) la possibilità di nominare componenti donne e che, in alcuni casi e per alcune discipline, è oggettivamente difficile procedere a nominare commissari donne. Inoltre, in alcuni casi, i componenti vengono indicati da enti terzi (Regione) sui quali nessun controllo in questo senso può essere posto.

In ogni caso, il CUG sensibilizza l'Amministrazione, nei limiti delle difficoltà sopra descritte, a continuare a tentare ogni forma di garanzia per il rispetto del principio delle pari opportunità

## 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 %
Analisti dirigenti altri incarichi	€42876,00	€0,00	€ -42876,00	--
Architetti Dirigenti altri incarichi	€0,00	€44884,00	€ 44884,00	100,00
assistente amministrativo - c	€20988,00	€20983,00	€ -5,00	-0,02
ASSISTENTE TECNICO	€24558,00	€15447,00	€ -9111,00	-58,98
AUSILIARIO SPECIALIZZATO	€17410,00	€19026,00	€ 1616,00	8,49
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	€21813,00	€18765,00	€ -3048,00	-16,24



Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
coadiutore amm.vo - b	€18939,00	€18297,00	€ -642,00	-3,51
collaboratore professionale della riabilitazione D	€22834,00	€22424,00	€ -410,00	-1,83
Coll.re prof.le sanitario pers. infer. senior DS	€0,00	€33203,00	€ 33203,00	100,00
coll. Prof.le Sanitario pers. Infermiere D	€24712,00	€23678,00	€ -1034,00	-4,37
Coll. Prof.le Sanitario Pers. infer. Senior DS	€25782,00	€26408,00	€ 626,00	2,37
Coll. Prof.le Sanitario pers. Tecnico	€24678,00	€23846,00	€ -832,00	-3,49
Coll. Prof.le Sanitario Tec. della Prevenzione	€26181,00	€25428,00	€ -753,00	-2,96
Coll. Prof.le Sanitario Tecnico della Prevenzione Senior	€31262,00	€0,00	€ -31262,00	--
coll. Prof.le Assistente	€24977,00	€23881,00	€ -1096,00	-4,59
Coll. Prof.le Assistente Sociale	€0,00	€24695,00	€ 24695,00	100,00
Collaboratore Amministrativo	€22775,00	€25248,00	€ 2473,00	9,79
Collaboratore Tecnico	€23461,00	€25315,00	€ 1854,00	7,32
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€0,00	€45361,00	€ 45361,00	100,00
dirigente Amministrativo Direttori UOC	€65180,00	€0,00	€ -65180,00	--
Dirigente Amm.vo Direttore UOS	€57118,00	€57387,00	€ 269,00	0,47
DIRIGENTE BIOLOGO	€46205,00	€0,00	€ -46205,00	--
Dirigente farmacista incarico di struttura complessa	€85475,00	€77522,00	€ -7953,00	-10,26
DIRIGENTE FARMACISTA	€55763,00	€46872,00	€ -8891,00	-18,97
Dirigente farmacista incarico struttura semplice	€66050,00	€0,00	€ -66050,00	--
DIRIGENTE INGEGNERE	€0,00	€45932,00	€ 45932,00	100,00
Dirigente Ingegnere incarico di struttura complessa	€71205,00	€0,00	€ -71205,00	--
Dirigente Medico	€55905,00	€59163,00	€ 3258,00	5,51
Dirigente medico incarico struttura complessa	€89502,00	€76669,00	€ -12833,00	-16,74
Dirigente medico direttore uos	€82577,00	€70378,00	€ -12199,00	-17,33
Dirigente medico Direttore UOSD	€76857,00	€69924,00	€ -6933,00	-9,92
Dirigente Profesionari Sanitarie Direttore UOC	€70709,00	€0,00	€ -70709,00	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Direttore Professioni Sanitarie Direttore UOS	€0,00	€47187,00	€ 47187,00	100,00
DIRIGENTE PSICOLOGO	€40421,00	€49387,00	€ 8966,00	18,15
Dirigente Psicologo Direttore UOS	€0,00	€62425,00	€ 62425,00	100,00
Dirigente Psicologo Direttore	€63242,00	€0,00	€ -63242,00	--
DIRIGENTE VETERINAIO	€48986,00	€54265,00	€ 5279,00	9,73
Dirigente Veterinario Direttore UOC	€87923,00	€0,00	€ -87923,00	--
Dirigente Veterinario Direttore UOS	€66631,00	€0,00	€ -66631,00	--
Dirigente Veterinario Direttore UOSD	€74233,00	€0,00	€ -74233,00	--
Operatore professionale Sanitario Pers. Infer	€0,00	€18704,00	€ 18704,00	100,00
Operatore Socio Sanitario BS	€20415,00	€20290,00	€ -125,00	-0,62
OPERATORE TECNICO	€16908,00	€16380,00	€ -528,00	-3,22
Operatore tecnico addetto all'assistenza	€20077,00	€0,00	€ -20077,00	--
operatore tecnico specializzato senior	€23831,00	€0,00	€ -23831,00	--
Operatore tecnico specializzato	€21136,00	€19621,00	€ -1515,00	-7,72
Specialista Ambulatoriale	€21411,00	€16301,00	€ -5110,00	-31,35
Guardia Medica	€9607,00	€12027,00	€ 2420,00	20,12
Medicina dei Servizi	€9821,00	€8219,00	€ -1602,00	-19,49

Dall'analisi dei dati non emergono, per quei profili dove sono presenti sia dipendenti uomini che donne, sostanziali differenze tranne per alcune figure anche relative al personale a convenzione e di continuità assistenziale.

Per il personale dipendente si rileva un divario economico percentuale piuttosto rilevante (58,98%) rispetto alla figura degli assistenti tecnici.

Per il resto, a parità di incarico e di qualifica, vi è una sostanziale parità.

Si sottolinea anche qui, come già ribadito all'inizio della presente relazione, come gli incarichi apicali siano per la maggior parte ricoperti da dipendenti uomini quando, in realtà, nel totale dei dipendenti la quota femminile sia nettamente maggiore.

## 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?:

Risulta che sia in corso attualmente una indagine relativa al benessere organizzativo da parte dell'Azienda.

Il CUG ha, comunque, formato un gruppo di benessere organizzativo, analogamente al gruppo del bilancio di genere, che, anche in questo caso ha effettuato riunioni e relazionato all'intero CUG, segnalando il disagio e le difficoltà legate all'utilizzo di mezzi propri (smartphone, SPID, CIE, ecc...) finalizzati all'inserimento dei dati per le attività istituzionali. E' stato, inoltre, evidenziato il rischio correlato all'impiego dell'AI in merito alle potenziali criticità inerenti i dati personali degli operatori e dell'utenza.

Il gruppo Benessere organizzativo ha, inoltre, formulato diverse proposte presentate al CUG sui temi relativi alla promozione del benessere dei dipendenti aziendali.

In particolare è stato proposto, come si evince dal documento presentato:

**Miglioramento dell'ambiente di lavoro:**

- il primo ostacolo da affrontare è la carenza di personale poiché si è sottolineata l'importanza di regolamentare sia dal punto di vista quantitativo, sia in base alla distribuzione degli operatori e dei ruoli nei vari servizi la presenza del personale in base all'affluenza di utenti, garantendo una dotazione minima sempre operativa.
- È stato proposto di ridurre, dal punto di vista organizzativo, tutto ciò che può creare difficoltà nell'espletamento delle proprie mansioni professionali (ad es.: snellimento delle pratiche informatizzate);
- E' stata suggerita l'implementazione di Aree di Ristoro/Relax, in particolare per i reparti privi di servizi di bar/caffetteria, per evitare la necessità di uscire dai locali durante l'orario di lavoro;
- è stato proposto di chiedere all'azienda una verifica degli spazi adeguati per svolgere l'attività lavorativa in base al Decreto legislativo n°81/08;
- E stata sottolineata l'importanza della cura delle aree verdi e la selezione accurata dell'arredamento, al fine di creare un'atmosfera confortevole per utenti e operatori e nel rispetto del Decreto legislativo n°81/08;
- è stato proposto di implementare il punto di ascolto psicologico ospedaliero ed uno spazio di ascolto di gruppo

**Promozione della formazione continua:**

- Viene proposta l'organizzazione di corsi di formazione relativi alla gestione di pazienti con agitazione psicomotoria (APM);
- formazione sul campo che riguardi la comunicazione efficace tra il personale e con l'utenza;
- È stato suggerito inoltre di rendere obbligatori corsi di formazione in diritto medico legale, analogamente a quanto avvenuto in passato con la formazione aziendale riguardante la legge Gelli.

**Incremento del personale e sostituzioni per maternità o altro:**

Identificata la necessità di affrontare la carenza di personale, si è sottolineata l'importanza di effettuare le sostituzioni di personale quando necessario: maternità, aspettative, trasferimenti, etc.

In particolare, per le assenze comunicate in anticipo come la maternità, occorrerebbe prevedere una programmazione per garantire la continuità delle attività in vista dell'assenza delle lavoratrici.

Per assicurare una transizione fluida e mantenere un alto livello di produttività, si suggerisce di anticipare l'ingresso del/la sostituto/a anche prima dell'inizio del periodo di assenza effettiva. Tale anticipazione consentirebbe un adeguato periodo di affiancamento, facilitando l'integrazione del nuovo personale e l'acquisizione delle competenze necessarie per svolgere le mansioni richieste.

In questa modalità, i servizi saranno in grado di operare senza interruzioni e non si graverà sul personale rimasto che deve far fronte ad un carico di lavoro doppio per un periodo eccessivamente lungo così vanificando il concetto stesso di benessere organizzativo.

A tal proposito si sottolinea che ci sono servizi in cui c'è un solo dirigente ed una scarsa differenziazione di professionalità con l'alto rischio di burn-out per gli operatori.

#### **Definire le modalità organizzative del lavoro agile anche per il personale sanitario:**

A tal fine sarebbe utile specificare l'elenco delle attività che possono essere svolte in modalità agile (smart working) da tutti, al fine di garantire l'efficienza dei servizi attraverso la definizione di modalità operative ed organizzative che consentano ai dipendenti di svolgere la prestazione lavorativa mediante la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

#### **Promozione dell'attività fisica:**

- La proposta di promuovere e stipulare delle convenzioni con strutture preposte per agevolare il personale nello svolgimento di attività sportive.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	Sì
----------------------------------	----

Sportelli d'ascolto:	Sì
----------------------	----

Sportelli di counselling:	Sì
---------------------------	----

Codici etici:	Sì
---------------	----

Codici di condotta:	Sì
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

Per quanto riguarda i codici etici, di condotta e di comportamento sono in fase di aggiornamento e nuova adozione con il contributo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

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

Il CUG ha promosso l'inserimento della figura di Consigliere di Fiducia, attualmente assente, se pur presenti sportelli "help point", valutando positivamente la possibilità di aggregazione con altre ASL territorialmente vicini al fine di poter utilizzare una figura professionale già esperta nelle dinamiche di una Azienda Sanitaria.

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

E' pervenuta attraverso l'indirizzo mail aziendale del CUG la richiesta di un unico dipendente.

Il CUG continua a promuovere l'inserimento della figura di Consigliere di Fiducia, figura deputata a raccogliere le singole istanze.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

"Promuovere la formazione del personale"

Nell'ambito del progetto n. 1 denominato "fidelizzazione e gratificazione del personale", si è tentato, attraverso l'istituto della formazione, di aumentare le competenze del personale, gratificandolo al contempo.

Obiettivo:

(3) Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza

Tavolo tecnico tra tutti i Centri Antiviolenza (CAV), Procura della Repubblica, le Forze dell'Ordine, tutti gli istituti scolastici, CAV del Pronto Soccorso, CSM, TSMREE, Comuni, Pediatri di Libera Scelta (PLS) e Medici di Medicina Generale (MMG).

All'interno dello stesso progetto anche azione formativa sulle tematiche rivolte alle Forze dell'Ordine e agli Operatori Socio Sanitari

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Avviso interno per la parte aziendale - richiesta nominativi per la parte sindacale
-----------------------------	---

Tipologia di atto:	Deliberazione
--------------------	---------------

Data:	07/12/2023
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
------------------------	--------------------

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?: Sì

---

Sede virtuale : Viene creato ogni volta un link fondamentale a garantire la partecipazione dei componenti fisicamente lontani, oltre ad una mail 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?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte  
:

---

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

## Considerazioni conclusive

E' stato attivato dall'Amministrazione (Sorveglianza Sanitaria e SPP per prevenzione di secondo livello) uno sportello di "help point" con la presenza di uno psicologo del lavoro che pone azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche e promuove azioni di benessere organizzativo.

Relativamente ai poteri consultivi si precisa che l'Amministrazione non ha potuto, al momento, tenerne conto per via di un recente cambio Direzionale preceduto da una fase intermedia che non ha dato la possibilità al CUG di poter condividere le proprie proposte.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-asl-roma-4-2025>