



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Sanitaria Locale Roma 3 - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Azienda Sanitaria Locale Roma 3

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00125
Indirizzo:	Via Casal Bernocchi, 73
Codice Amministrazione:	usld_rm
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Aziende Sanitarie Locali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500



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
Organo di vertice		0	0	0		0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello generale	di ruolo a tempo indeterminato	0	15	30	42	86	0	51	74	83	79
Personale non dirigente	di ruolo a tempo indeterminato	7	77	71	156	109	31	162	261	468	250
	Specialisti ambulatoriali	0	5	6	22	23	0	8	30	48	26
	Medicina dei Servizi	0	0	0	0	5	0	0	0	4	12
	Medico di Guardia	0	0	4	1	7	0	0	0	1	8
Totale personale		7	97	111	221	230	31	221	365	606	375
Totale % sul personale complessivo		0,31	4,28	4,90	9,76	10,16	1,37	9,76	16,12	26,77	16,56

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⁾
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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⁾
Ruolo amministrativo - assistente amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	10	23,81	32	76,19	42	2,64
Ruolo amministrativo - assistente amministrativo	Diploma di scuola superiore	6	14,63	35	85,37	41	2,58
Ruolo amministrativo - assistente amministrativo	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	0,25
Ruolo amministrativo - Coadiutore amministrativo senior	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,25
Ruolo amministrativo - Coadiutore amministrativo senior	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,13
Ruolo amministrativo - Collab. amministrativo profess.	Diploma di scuola superiore	18	26,09	51	73,91	69	4,35
Ruolo amministrativo - Collab. amministrativo profess.	Laurea	4	80,00	1	20,00	5	0,31
RUOLO AMM.VO - COLLAB. AMM.VO PROFESS. SENIOR AD ESAURIMENTO	Diploma di scuola superiore	4	40,00	6	60,00	10	0,63
RUOLO AMM.VO - COLLAB. AMM.VO PROFESS. SENIOR AD ESAURIMENTO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,13
Ruolo amministrativo - coadiutore amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	11	29,73	26	70,27	37	2,33
Ruolo amministrativo - coadiutore amministrativo	Diploma di scuola superiore	4	28,57	10	71,43	14	0,88
Ruolo amministrativo - coadiutore amministrativo	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,06
Ruolo sociosanitario - Operatore sociosanitario	Inferiore al Diploma superiore	29	41,43	41	58,57	70	4,41
Ruolo sociosanitario - Operatore sociosanitario	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,13
Coll. Prof.le Assistente Sociale	Diploma di scuola superiore	2	6,45	29	93,55	31	1,95
Coll. Prof.le Assistente Sociale	Laurea	0	0,00	3	100,00	3	0,19
ASSISTENTE SOC. SENIOR AD ESAURIMENTO	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,25
ASSISTENTE SOC. SENIOR AD ESAURIMENTO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,06

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
ALTRI PROFILI SANIT. SENIOR A ESAURIMENTO	Diploma di scuola superiore	2	28,57	5	71,43	7	0,44
RUOLO SANITARIO - PROF. SAN. INFERMIER. SENIOR A ESAURIMENTO	Diploma di scuola superiore	11	22,00	39	78,00	50	3,15
Ruolo sanitario - Prof. Sanitarie infermieristiche	Diploma di scuola superiore	163	20,58	629	79,42	792	49,87
Ruolo sanitario - Prof. Sanitarie infermieristiche	Laurea	9	21,43	33	78,57	42	2,64
Ruolo sanitario - Prof. sanitaria ostetrica	Diploma di scuola superiore	0	0,00	35	100,00	35	2,20
Ruolo sanitario - Prof. sanitarie della prevenzione	Diploma di scuola superiore	33	75,00	11	25,00	44	2,77
Ruolo sanitario - Prof. sanitarie della prevenzione	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,25
Ruolo sanitario - Prof. sanitarie della riabilitazione	Diploma di scuola superiore	13	20,00	52	80,00	65	4,09
Ruolo sanitario - Prof. sanitarie della riabilitazione	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,19
Ruolo sanitario - Professioni tecnico sanitarie	Diploma di scuola superiore	24	32,00	51	68,00	75	4,72
Ruolo sanitario - Professioni tecnico sanitarie	Laurea	4	36,36	7	63,64	11	0,69
Ruolo tecnico - assistente tecnico	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,13
Ruolo tecnico - Operatore tecnico specializzato	Inferiore al Diploma superiore	13	86,67	2	13,33	15	0,94
Ruolo tecnico - Operatore tecnico specializzato	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,25
Ruolo tecnico - collaboratore tecnico professionale	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,06
RUOLO TECNICO - COLLAB. TECNICO PROF. SENIOR AD ESAURIMENTO	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,06
RUOLO TECNICO - COLLAB. TECNICO PROF. SENIOR AD ESAURIMENTO	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,13
Ruolo tecnico - Operatore tecnico	Diploma di scuola superiore	8	38,10	13	61,90	21	1,32

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Profili area personale di supporto ad esaurimento	Inferiore al Diploma superiore	31	43,06	41	56,94	72	4,53
Totale personale		420		1168		1588	
Totale % sul personale complessivo		18,55		51,59		70,14	

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

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

Il numero del personale in servizio presso l'Azienda Sanitaria Locale Roma3 nel corso del 2024 è di n.2264 unità., tale dato indica una riduzione del numero di operatori rispetto all'anno 2023.

Si illustra nella tabella 1.1, la suddivisione del personale per genere, per ruolo e per fascia d'età; da questi si evidenzia una prevalente presenza femminile 71,23% donne, 28,77 % uomini.

Si evidenzia un netto incremento della presenza femminile rispetto all'anno precedente, a conferma che il personale del S.S.N. è composto prevalentemente dal genere femminile.

L'analisi dei dati relativi al ruolo e sesso all'interno dell'organizzazione per l'anno 2024 offre uno sguardo approfondito sulla composizione della forza lavoro, evidenziando sia la diversità di genere che l'età media dei dipendenti.

Una delle prime osservazioni che emerge è la presenza significativa delle donne in tutti i livelli organizzativi. Dalla base fino ai ruoli dirigenziali, le donne sono rappresentate in modo consistente, indicando un impegno verso l'uguaglianza di genere e la promozione delle donne nei vertici aziendali. Questo risultato è estremamente positivo e riflette l'importanza dell'inclusione e della diversità nelle pratiche aziendali.

Inoltre, i dati mostrano che l'età media del personale, inclusi i ruoli dirigenziali, si concentra principalmente nella fascia tra i 51 e i 60 anni, a sottolineare il progressivo invecchiamento del personale, anche rispetto ai dati del 2023. Questo suggerisce un mancato equilibrio generazionale all'interno dell'organizzazione, con una assenza di combinazione di esperienza consolidata e freschezza innovativa.

Analisi della Ripartizione del Personale per Genere, Età e Tipo di Presenza

L'analisi della struttura del personale di un'organizzazione è cruciale per comprendere le dinamiche interne e pianificare strategie efficaci.

Una delle principali osservazioni che emergono dall'analisi dei dati forniti, suggerisce che la stragrande maggioranza del personale contribuisce al funzionamento dell'organizzazione con un impegno lavorativo a tempo pieno.

Inoltre, esaminando la distribuzione per genere ed età, è possibile individuare tendenze significative.

Emerge dai dati che il genere femminile è quello più rappresentativo a svolgere il part-time e che la fascia d'età maggiormente richiedente è quella compresa fra i 51 e 60 anni.

Il mantenimento di un equilibrio tra le esigenze dell'organizzazione e le preferenze dei dipendenti è fondamentale per promuovere un ambiente lavorativo soddisfacente e sostenibile. Ciò potrebbe richiedere l'implementazione di politiche flessibili che consentano al personale di scegliere l'orario di lavoro più adatto alle proprie esigenze, pur garantendo che le necessità dell'azienda siano soddisfatte.

Già attualmente esistono soluzioni di flessibilità oraria sia in entrata che in uscita che tengono conto dell'attività lavorativa e delle esigenze del lavoratore atte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale.

In conclusione, l'analisi della ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza fornisce un'importante panoramica della struttura interna dell'organizzazione.

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Nel panorama lavorativo contemporaneo, la promozione dell'equità di genere è diventata una priorità fondamentale per le organizzazioni. Molto spesso si discute della presenza femminile nei ruoli dirigenziali, mentre è altrettanto importante analizzare e affrontare la ripartizione di genere nelle posizioni di responsabilità remunerate Non-dirigenziali.

I dati aziendali hanno rivelato una tendenza significativa: il 70,14% delle posizioni di responsabilità non-dirigenziali remunerate è attualmente occupato da donne, mentre solo il 18,55% è rappresentato dagli uomini. Questa discrepanza, sebbene possa sembrare controintuitiva rispetto alla tradizionale rappresentazione di genere nei ruoli di potere, evidenzia una trasformazione in atto nel mondo del lavoro.

La presenza predominante delle donne nelle posizioni di responsabilità non-dirigenziali riflette un cambiamento culturale e organizzativo che riconosce e valorizza il loro contributo al successo aziendale.

Ciò nonostante, è importante evitare di cadere nell'illusione di un completo raggiungimento della parità di genere. Anche se la rappresentanza femminile nelle posizioni di responsabilità Non-dirigenziali è in aumento, rimangono ancora molte le sfide significative da affrontare. Queste possono includere la presenza di ostacoli strutturali e culturali che limitano l'avanzamento delle donne nella carriera, nonché il persistere di disparità salariali e di opportunità di crescita professionale.

Per promuovere un vero equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità Non-dirigenziali, le organizzazioni devono adottare un approccio integrato che comprenda politiche di reclutamento e promozione basate sul merito, la creazione di culture aziendali inclusive e la promozione di modelli di leadership diversificati.

Inoltre, è essenziale garantire che le donne occupanti queste posizioni abbiano accesso a opportunità di sviluppo professionale e di networking che favoriscano il loro progresso e la loro crescita all'interno dell'organizzazione. Ciò può includere programmi di mentorship, coaching e formazione mirati a potenziare le loro competenze e ad ampliare le loro reti di contatti.

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	4	0	4	15,38	0,67	0	0		16	6	22	84,62	1,50
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	7	3	0	10	100,00	0,68
Tempo Pieno	7	92	101	194	195	589	29,09	99,33	31	213	335	534	323	1436	70,91	97,82
Totale	7	92	101	198	195	593			31	213	342	553	329	1468		

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⁾
Totale %	0,34	4,46	4,90	9,61	9,46	28,77			1,50	10,33	16,59	26,83	15,96	71,23		

⁽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⁾
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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

Non sono stati forniti dati dall'Amministrazione

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	2789	21,63	10106	78,37	12895	69,50
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	445	27,81	1155	72,19	1600	8,62
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	420	10,35	3639	89,65	4059	21,88
Totale permessi	3654	19,69	14900	80,31	18554	

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

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

I dati riportati relativi alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi previsti dalla legge 104/1992 presso la ASL Roma3

mettono in luce una chiara disparità di genere nell'utilizzo di tali benefici. È evidente che le donne utilizzano questi strumenti in misura significativamente maggiore rispetto agli uomini, con percentuali che riflettono una distribuzione squilibrata delle responsabilità familiari e dei compiti di cura, confermando l'ipotesi che il lavoro di cura sia di "competenza" pressoché esclusiva del mondo femminile.

Le donne utilizzano i congedi parentali e i permessi della legge 104/1992 con una frequenza molto più elevata rispetto agli uomini, conferma che siano ancora presenti stereotipi di genere profondamente radicati riguardanti i ruoli familiari e le responsabilità domestiche. Infatti, sono le donne che in maggior misura fruiscono degli istituti contrattuali legati alla cura familiare, anche se grazie alle nuove normative introdotte, in relazione ai congedi parentali, nell'ultimo anno si evidenzia un significativo aumento (+10,35%) di richieste di fruizione di tali benefici anche da parte del genere maschile.

In merito alla fruizione del part time, si evidenzia un numero esiguo di beneficiari, si auspica che nei prossimi anni ci sia un numero maggiore di personale che possa beneficiare di tali opportunità atte a favorire la conciliazione vita lavoro.

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

- Congedi parentali
- 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

2.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n.1

Obiettivo: promuovere azioni e strategie che incidano positivamente sulla prevenzione iniziando dai luoghi di lavoro, dall'assetto organizzativo,

Azioni: è stato organizzato 1 corso aziendale: "MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO: PREVENZIONE, CONTRASTO E MODELLI DI INTERVENTO" programmato in 2 edizioni:

- 27 settembre presso la sede di Casal Bernocchi
- 18 ottobre presso l'Ospedale G.B. Grassi.

Attori coinvolti: Hanno partecipato alla formazione n. 90 operatori di varie qualifiche professionali ed appartenenti a diversi servizi aziendali.

Il corso di formazione inserito nel PAP è stato realizzato per aggiornare il personale sulle tematiche individuate dalla normativa vigente in materia di "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" vedi direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione, Senatore Paolo Zangrillo, del 29.11.23. Infatti la violenza contro le donne è un fenomeno purtroppo sempre più diffuso, che desta grande allarme sociale e che affonda le proprie

radici in un sostrato culturale, spesso rafforzato da comportamenti comuni, rispetto al quale è fondamentale mettere in campo azioni strategiche che possano incidere positivamente sul contesto organizzativo del lavoro pubblico ampiamente inteso.

Con la Delibera del 31/01/2025 n 142/25 l'Azienda Asl Roma 3 ha aggiornato il Piano per le Azioni Positive 2023/2025. .

L'attività aziendale relativa al Benessere Organizzativo si è sviluppata in quattro linee di azione:

- sviluppo del Piano per le Azioni Positive a favore di tutto il personale;
- sportello di ascolto e dialogo con i lavoratori;
- valutazione del Disagio e del Benessere Organizzativo;
- Piano per le Azioni Positive

In merito alle attività formative sono state organizzate:

- tre edizioni del corso ECM "Insieme per il bene comune e prevenzione del mobbing"
- 2 edizioni del corso ECM "Come migliorare Salute e Benessere con Sport, Esercizio Fisico e Buona Alimentazione"

Tutte le edizioni di entrambi i corsi hanno riscosso moltissimo successo e hanno avuto grande partecipazione.

Sportello di ascolto e dialogo

L'attività dello sportello di ascolto viene effettuata sia in consulenza al medico competente sia dietro richiesta del lavoratore

Consulenza medico competente Richiesta dei lavoratori Totale prestazioni

1

70

71

Valutazione del benessere organizzativo.

La valutazione del benessere organizzativo è stata completata nel Dipartimento dei Servizi, con restituzione a tutto il Dipartimento, ed è stata avviata presso il Dipartimento di Prevenzione.

Dati dal 01/01/2024 al 31/12/2024

UNITA' OPERATIVE

N. INTERVISTE

N. QUESTIONARI

9

16

185

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⁾
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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

Dato non fornito dall'Amministrazione

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 %
Ruolo amministrativo - assistente amministrativo	€1300,00	€1351,00	€ 51,00	3,77
Ruolo tecnico- ausiliario specializzato	€1145,00	€1060,00	€ -85,00	-8,02

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Ruolo amministrativo - Coadiutore amministrativo	€1162,00	€1191,00	€ 29,00	2,43
Ruolo amministrativo - Coadiutore amministrativo senior	€1297,00	€1278,00	€ -19,00	-1,49
Ruolo amministrativo- collaboratore amministrativo	€1401,00	€1417,00	€ 16,00	1,13
Ruolo amministrativo - Collaboratore amministrativo prof. senior ad esaurimento	€1615,00	€1601,00	€ -14,00	-0,87
Ruolo tecnico- Collaboratore professionale assistente sociale	€1679,00	€1503,00	€ -176,00	-11,71
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - FISIOTERAPISTA	€1406,00	€1457,00	€ 51,00	3,50
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - INFERMIERE	€1450,00	€1473,00	€ 23,00	1,56
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - LOGOPEDISTA	€1423,00	€1320,00	€ -103,00	-7,80
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - TECNICO DELLA PREVENZ. AMBIENTE LUOGHI	€1447,00	€1228,00	€ -219,00	-17,83
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA	€1444,00	€1502,00	€ 58,00	3,86
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMED	€1509,00	€1330,00	€ -179,00	-13,46
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	€1511,00	€1391,00	€ -120,00	-8,63
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO SENIOR - INFERMIERE	€1895,00	€1863,00	€ -32,00	-1,72
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO SENIOR - TECNICO PREVENZ.AMBIENTE LUOGHI	€1770,00	€1626,00	€ -144,00	-8,86
COLLABORATORE PROFESSIONALE SENIOR ASSISTENTE SOCIALE	€1887,00	€1722,00	€ -165,00	-9,58
COMMESSE	€1197,00	€1216,00	€ 19,00	1,56
Dirigente Medico	€4401,00	€4401,00	--	--
Dirigente Medico	€4401,00	€4401,00	--	--
DIRIGENTE VETERINARIO	€4198,00	€3406,00	€ -792,00	-23,25
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€3105,00	€3218,00	€ 113,00	3,51
DIRIGENTE ANALISTA	€3641,00	€2790,00	€ -851,00	-30,50

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTE BIOLOGO	€3003,00	€3273,00	€ 270,00	8,25
Dirigenti delle professioni sanitarie	€2408,00	€2546,00	€ 138,00	5,42
DIRIGENTE FARMACISTA	€3292,00	€2765,00	€ -527,00	-19,06
Dirigenti Ingegneri	€3601,00	€2992,00	€ -609,00	-20,35
DIRIGENTE PSICOLOGO	€3315,00	€2618,00	€ -697,00	-26,62
OPERATORE SOCIO SANITAIRO	€1170,00	€1159,00	€ -11,00	-0,95
OPERATORE TECNICO	€991,00	€801,00	€ -190,00	-23,72
Operatore tecnico specializzato	€1274,00	€1270,00	€ -4,00	-0,31
Guardia Medica	€2335,00	€2787,00	€ 452,00	16,22
Specialisti ambulatoriali	€2562,00	€2336,00	€ -226,00	-9,67
Medicina dei Servizi	€1764,00	€1940,00	€ 176,00	9,07

Il divario economico, espresso come differenza nella media delle retribuzioni omnicomprensive tra il personale a tempo pieno, suddiviso per genere nei diversi livelli di inquadramento, è una questione cruciale nell'analisi della parità di genere nelle organizzazioni. Questo indicatore fornisce un'importante visione d'insieme sulle disparità retributive tra uomini e donne all'interno di un'azienda o di un settore specifico.

L'analisi del divario economico può rivelare disuguaglianze salariali significative che possono essere il risultato di una serie di fattori, tra cui discriminazione di genere, differenze nei percorsi di carriera, aspettative culturali e sociali, nonché politiche aziendali.

I dati riferiti al 2024 mostrano una tendenza salariale in diminuzione rispetto alla media percepita nel 2023 per il personale Non Dirigenziale e che non svolge lavoro di responsabilità, tale dato è nettamente inferiore anche e soprattutto per il genere femminile.

La disparità di divario economico per genere è rappresentata con un valore max di -30,50% (Dirigente analista) per gli uomini, mentre in valore positivo per il genere femminile max è rappresentato dall' 8,25% (Dirigente biologo).

I dati mostrano che, sebbene le donne con posizione dirigenziale siano in maggioranza rispetto ai colleghi uomini, la retribuzione media è in sfavore delle donne.

La tendenza delle percentuali sopraesposte, saranno attenzione del CUG per il monitoraggio nel corso dell'anno.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **No**
 benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in

ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Con delibera n. 1117 del 03/10/2024 "Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Nomina componenti supplenti di parte pubblica; presa d'atto sostituzione componenti supplenti e titolari di parte sindacale". e con Delibera n. 1566 del 30/12/2024 "Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Presa d'atto sostituzione componente supplente e titolare di parte sindacale CGIL" è stato aggiornato ed ampliato il numero del personale aderente al CUG.

Individuate le proposte di obiettivi funzionali alla costruzione del Piano per le Azioni Positive 2025 della ASL Roma 3

Il CUG. opera in sinergia con il vertice dell'Amministrazione ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge.

Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti del personale della ASL Roma 3 prevenendo e rimuovendo situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio lavorativo all'interno dell'amministrazione.

IL CUG della ASL Roma 3 si è organizzato con i seguenti gruppi di lavoro.

- BENESSERE ORGANIZZATIVO E STRESS DA LAVORO CORRELLATO
- STRUMENTI DI CONCILIAZIONE E TEMPI DI VITA E DI LAVORO
- MOBBING
- COMUNICAZIONE E VISIBILITA' DEL CUG
- CULTURA DI GENERE PARI OPPORTUNITA' E DIRITTI UMANI
- SPORTELLO UNICO

I gruppi hanno lavorato in autonomia sulle tematiche di riferimento aggiornando di volta in volta l'assemblea sulle attività svolte.

Si evidenziano alcuni ambiti sui quali si sono sviluppate alcune attività nell'anno 2024:

- Collaborazione avviata, in particolare con i CUG di aziende sanitarie, ospedaliere, regionale, universitari, con associazioni del territorio e strutture aziendali, al fine di focalizzare la cooperazione su azioni e obiettivi comuni.
- Collaborazione con lo sportello d'ascolto aziendale istituito nell'anno 2023.
- Implementata la sezione CUG presente nel sito web aziendale rinnovandola ed adeguando i

contenuti.

Si rende necessario potenziare il ruolo del CUG all'interno dell'Ente, con il consolidamento delle relazioni con l'Organismo Indipendente di Valutazione, il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, l'Ufficio Relazioni con il Pubblico, il Controllo di Gestione, la Formazione, ecc.

In particolare, si è rilevata, l'importanza della comunicazione e della conoscenza del ruolo del CUG, a tale proposito per il 2024 è stato proposto un piano di informazione interno da sviluppare anche mediante la promozione di percorsi formativi rivolti al personale.

Nell'ottica dell'attività propositiva che il Comitato deve svolgere, con l'obiettivo di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di lavorare per la realizzazione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, si auspica per il prossimo anno, l'invio completo da parte dell'Azienda dei dati relativi al personale, al fine della predisposizione di una relazione annuale completa e rappresentativa della realtà aziendale,

Il Servizio di Protezione e Prevenzione ha effettuato l'indagine sulla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, utilizzando la Metodologia Inail applicata al contesto sanitario, su un dipartimento scelto in virtù delle diverse segnalazioni di disagio connesse al rischio specifico e predisposto il piano delle misure di intervento e miglioramento con la finalità di eliminare tali criticità e ridurre il disagio diffuso tra i lavoratori interessati.

Sono state indagate le criticità rilevate mediante la collaborazione con la UOC Sviluppo Organizzativo e della Competence Individuale che, in parallelo, aveva il compito di valutare la complessità dei processi organizzativi allo scopo di ipotizzare miglioramenti funzionali.

Questa attività, svolta in maniera coordinata, ha consentito di approfondire le problematiche legate al contenuto e al contesto del lavoro e di individuare gli interventi correttivi mirati sia nell'ambito della prevenzione del rischio Stress Lavoro Correlato che nell'ambito del benessere organizzativo.

In collaborazione con la UOC Qualità e gestione del rischio clinico, il servizio di prevenzione e protezione registra e monitora gli eventi legati alle aggressioni al personale dell'azienda.

Sulla base di quanto emerso dal monitoraggio, è stato predisposto l'aggiornamento del Documento di Valutazione del Rischio Aggressioni, nonché delle procedure di gestione dell'evento alla luce dei nuovi aggiornamenti normativi a riguardo.

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

non risultano pervenute segnalazioni relative a situazioni di mobbing/discriminazioni

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Delibera

Tipologia di atto: Del 1290 del 30/12/2022 e successive integrazioni

Data: 30/12/2022

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: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- formazione specifica su: MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO: PREVENZIONE, CONTRASTO E MODELLI DI INTERVENTO e Diversità, e

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

- Piani di formazione del personale

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

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

formazione specifica su: MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO: PREVENZIONE, CONTRASTO E MODELLI DI INTERVENTO e Diversità, e

Corso "MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO: PREVENZIONE, CONTRASTO E MODELLI DI INTERVENTO" Formazione specifica realizzata in 2 edizioni con la partecipazione di 90 persone afferenti ai diversi profili professionali

Evento formativo "Diversità, equità ed inclusione nei luoghi di lavoro: il ruolo del disability manager",

Formazione specifica che ha visto la partecipazione di 54 persone afferenti ai diversi profili professionali

"Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" piattaforma Syllabus della funzione pubblica registrazione di n. 952 persone

Considerazioni conclusive

In sede di definizione degli obiettivi di performance organizzativa anche per l'anno 2023, la Asl Roma3, ha individuato nell'albero degli obiettivi di performance organizzativa presente nel PIAO prevedendo la presenza di obiettivi legati alla garanzia del rispetto delle pari opportunità ed al benessere lavorativo.

Il CUG è stato coinvolto per l'approvazione del "Piano Azioni Positive" inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO) 2023 quale documento unico di programmazione e governance, che accorpa tra gli altri i piani della performance, del lavoro agile e dell'anticorruzione.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-sanitaria-locale-roma-3-2025>