



Portale CUG

Relazione CUG

ASL ROMA 4 - 2026

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)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aslrmfcv-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 Amm.vo di struttura compl.	0	0	0	2	1	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 generale	Dirigente medico UOSD - t.ind	0	1	0	2	4	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente Veterinario Direttore UOSD	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Psicologo Direttore UOSD	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente medico direttore uos	0	0	0	6	4	0	0	2	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente Veterinario Direttore UOS	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigente Psicologo Direttore UOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

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 Farmacista Direttore UOS	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Profesionisti Sanitarie UOS	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Amministrativo Direttore UOS	0	0	0	2	1	0	0	2	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente medico t. ind.	4	26	20	19	24	3	54	41	41	12
Dirigente di livello non generale	Dirigente medico t. det	0	3	0	6	1	1	7	1	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente veterinario t. ind	0	1	1	7	3	0	0	4	4	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente psicologo t. ind	0	0	2	1	0	0	9	25	10	7
Dirigente di livello non generale	Dirigente psicologo t. det	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente farmacista t. ind	0	0	0	2	0	0	1	3	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente farmacista t. det	0	0	0	1	0	1	1	0	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 Amministrativo t. det	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente ingegnere t. ind	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente biologo t. ind	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente analista t.ind.	0	0	0	1	0	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	Coll.re Prof.le sanitario Pers. Infer. T.ind.	10	32	36	52	10	39	168	157	262	67
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Sanitario Personale Infermieristico t.det.	0	3	1	0	0	3	13	5	6	1
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. Senior T. Ind.	0	0	0	0	1	0	0	0	5	7
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Personale della riabilitazione t.ind.	0	3	0	2	1	1	10	9	10	5
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Personale della Riabilitazione senior t.ind.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Sanitario pers. tecnico t.ind.	0	11	10	7	3	2	16	11	10	11
Personale non dirigente	Col.re Prof.le Sanitario Tecnico della Prevenzione T.Ind	0	6	12	9	3	1	6	2	0	0
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Sanitario Tecnico della Prevenzione Senior	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Ass. sociale T. Ind.	0	1	0	0	0	1	6	9	6	3
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Ass. Sociale Senior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Ass. Sociale T.det.	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Personale non dirigente	Operatore Socio Sanitario BS T. Ind.	0	10	7	14	1	4	12	14	25	5
Personale non dirigente	Operatore Socio Sanitario BS T. det.	0	0	1	0	0	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	Ausiliario specializzato T.Ind.	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3
Personale non dirigente	Operatore tecnico addetto all'assistenza	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	operatore tecnico special.to Senior - c (2)	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
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 a tempo indeterminato	0	0	0	5	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Operatore Tecnico T. Ind.	2	2	4	10	2	1	3	2	6	1
Personale non dirigente	Operatore tecnico specializzato a tempo indeterminato	0	0	0	4	3	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Coll.re Tecnico Prof.le D	0	2	2	0	0	0	0	3	3	0
Personale non dirigente	Coadiutore amministrativo t.ind.	0	1	3	9	5	0	5	1	8	8
Personale non dirigente	Assistente amministrativo t.ind.	3	10	12	9	7	5	9	17	32	13
Personale non dirigente	collaboratore Amministrativo t.ind.	0	1	5	6	1	0	7	13	13	3
Personale non dirigente	Coll.re Prof.le Pers. Tec. T.det.	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	coadiutore amministrativo senior t.ind.	0	0	0	1	0	0	0	1	2	1
Personale non dirigente	Coll.re Tecnico T.det.	0	0	0	0	0	0	1	2	1	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	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
Dirigente di livello non generale	Gurdia Medica	29	60	21	9	21	28	50	25	13	18
Totale personale		54	246	251	267	248	104	533	704	625	281
Totale % sul personale complessivo		1,63	7,43	7,58	8,06	7,49	3,14	16,09	21,25	18,87	8,48

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	2	17	14	5	0	38	19,29	10,41	27	50	40	36	6	159	80,71	14,67
Tra 3 e 5 anni	10	33	22	5	1	71	28,51	19,45	27	80	39	27	5	178	71,49	16,42
Tra 5 e 10 anni	4	27	28	19	3	81	24,62	22,19	5	122	74	39	8	248	75,38	22,88
Superiore a 10 anni	0	5	30	100	40	175	25,96	47,95	0	6	92	289	112	499	74,04	46,03
Totale	16	82	94	129	44	365			59	258	245	391	131	1084		
Totale %	1,10	5,66	6,49	8,90	3,04	25,19			4,07	17,81	16,91	26,98	9,04	74,81		

⁽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⁾
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. T.Ind.	Diploma di scuola superiore	5	25,00	15	75,00	20	1,38
Coll.re prof.le Sanitario Pers. Infer. t.ind.	Laurea	106	15,61	573	84,39	679	46,89
Coll.re Prof.le sanitario Pers. Infer. T.ind.	Laurea magistrale	21	18,75	91	81,25	112	7,73

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Coll.re Prof.le sanitario Pers. Infer. T.ind.	Master di I livello	4	25,00	12	75,00	16	1,10
Coll.re Prof.le sanitario Pers. Infer. T.ind.	Master di II livello	3	75,00	1	25,00	4	0,28
Coll.re Prof.le sanitario Pers. Infer. T.ind.	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,14
Coll.re Prof.le Sanitario Infer. t.det.	Laurea	3	13,04	20	86,96	23	1,59
Coll.re Prof.le Sanitario Infer. t.det.	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,14
Coll.re Prof.le Sanitario Infer. t.det.	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	0,35
Coll.re Prof.le Sanitario Infer. t.det.	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,14
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. Senior T.Ind.	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	0,21
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. Senior T.Ind.	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. Senior T.Ind.	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,21
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. Senior T.Ind.	Master di II livello	0	0,00	4	100,00	4	0,28
Coll.re Prof.le Sanitario Pers. Infer. Senior T.Ind.	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,14
Coll.re Prof.le Sanit. Pers. Riab. T.Ind.	Laurea	3	10,00	27	90,00	30	2,07
Coll.re Prof.le Sanit. Pers. Riab. T.Ind.	Laurea magistrale	2	25,00	6	75,00	8	0,55
Coll.re Prof.le Sanit. Pers. Riab. T.Ind.	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	0,21
Coll.re Prof.le Sanit. Pers. Riab. Senior T.Ind.	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Coll.re Prof.le Sanit. Pers. Tec. T.Ind.	Inferiore al Diploma superiore	6	100,00	0	0,00	6	0,41
Coll.re Prof.le Sanit. Pers. Tec. T.Ind.	Diploma di scuola superiore	14	77,78	4	22,22	18	1,24
Coll.re Prof.le Sanit. Pers. Tec. T.Ind.	Laurea magistrale	9	47,37	10	52,63	19	1,31
Coll.re Prof.le Sanit. Pers. Tec. T.Ind.	Laurea	0	0,00	33	100,00	33	2,28

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Coll.re Prof.le Sanit. Pers. Tec. T.Ind.	Master di I livello	0	0,00	4	100,00	4	0,28
Coll.re Prof.le Sanit. Pers. Tec. T.Ind.	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Coll.re Prof.le Sanit. Tec. Prev. T.Ind.	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,14
Coll.re Prof.le Sanit. Tec. Prev. T.Ind.	Laurea	6	54,55	5	45,45	11	0,76
Coll.re Prof.le Sanit. Tec. Prev. T.Ind.	Laurea magistrale	23	88,46	3	11,54	26	1,80
Coll.re Prof.le Sanit. Tec. Prev. Senior T.Ind.	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Coll.re Prof.le Sanit. Tec. Prev. Senior T.Ind.	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Coll.re Prof.le Ass. sociale T. Ind.	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	0,28
Coll.re Prof.le Ass. sociale T. Ind.	Laurea	0	0,00	16	100,00	16	1,10
Coll.re Prof.le Ass. sociale T. Ind.	Laurea magistrale	0	0,00	4	100,00	4	0,28
Coll. Prof.le Ass. Sociale T. Ind.	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,14
Coll.re Prof.le Ass. Sociale Senior	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Coll.re prof.le Assistente Sociale t.det.	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,14
Operatore Socio sanitario t.ind.	Inferiore al Diploma superiore	5	62,50	3	37,50	8	0,55
Operatore Socio sanitario t.ind.	Diploma di scuola superiore	26	32,91	53	67,09	79	5,46
Operatore Socio sanitario t.ind.	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	0,35
Operatore Socio sanitario t. det.	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Ausiliario specializzato T.Ind.	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,28
Ausiliario specializzato T.Ind.	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Operatore tecnico addetto all'assistenza	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,07
operatore tecnico special.to Senior - c (2)	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,14

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Operatore Prof.e sanitario Pers. Inferm.	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Assistente tecnico a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Assistente Tecnico T. Ind.	Diploma di scuola superiore	5	100,00	0	0,00	5	0,35
Operatore tecnico T.Ind.	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,28
Assistente tecnico a tempo indeterminato	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Operatore tecnico T.Ind.	Diploma di scuola superiore	17	62,96	10	37,04	27	1,86
Operatore tecnico T.Ind.	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,14
Operatore tecnico specializzato t.ind.	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,28
Operatore tecnico specializzato t.ind	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,21
Operatore tecnico specializzato t.ind	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Coll.re tecnico t.ind.	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,21
Coll.re tecnico t. ind.	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	0,35
Coll.re tecnico t. ind.Coll.re tecnico t. ind.	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,14
Coadiutore amministrativo t.ind.	Inferiore al Diploma superiore	6	28,57	15	71,43	21	1,45
Coadiutore amministrativo t.ind.	Diploma di scuola superiore	12	63,16	7	36,84	19	1,31
Assistente amministrativo t.ind.	Diploma di scuola superiore	24	42,86	32	57,14	56	3,87
Assistente amministrativo t.ind.	Laurea	14	29,79	33	70,21	47	3,25
Assistente amministrativo t.ind.	Laurea magistrale	2	16,67	10	83,33	12	0,83
Assistente amministrativo t.ind.	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,14
Collaboratore amministrativo t.ind.	Diploma di scuola superiore	4	66,67	2	33,33	6	0,41
Collaboratore amministrativo t.ind.	Laurea	3	16,67	15	83,33	18	1,24

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Collaboratore amministrativo t.ind.	Laurea magistrale	3	17,65	14	82,35	17	1,17
Collaboratore amministrativo t.ind.	Master di I livello	2	33,33	4	66,67	6	0,41
Collaboratore amministrativo t.ind.	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,14
Coll.re Prof.le Sanitario Tecn. della Prev. T. Det.	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,14
coadiutore amministrativo senior	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	0,28
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Collaboratore tecnico t.det.	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,14
Collaboratore tecnico t.det.	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Collaboratore tecnico t.det.	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		361		1087		1448	
Totale % sul personale complessivo		19,30		58,13		77,43	

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

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

Dai dati sopra esposti appare chiaramente come la ASL Roma 4 sia una Azienda nella quale il personale di sesso femminile risulti prevalente, anche se non in relazione ai ruoli apicali, dove comunque la differenza tra i due generi è andata diminuendo, pur rimanendo significativo il divario.

Nel rispetto della normativa concorsuale e dei principi di meritocrazia e di trasparenza, il CUG auspica che sia sempre più facile per le persone di sesso femminile accedere ai ruoli apicali.

Altra riflessione riguarda l'età media, anche qui, in relazione soprattutto ai ruoli apicali.

In entrambi i sessi, infatti, i titolari di strutture complesse risultano essere tutti di età anagrafica superiore ai 51 anni con una prevalenza di età superiore ai 60 anni.

Sicuramente gioca un ruolo fondamentale l'esperienza professionale anche come management in qualità di ruolo guida ma il CUG auspica che l'accesso a tali ruoli possa essere sempre più aperto anche a giovani manager.

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	3	2	1	3	9	23,68	1,65	0	6	10	8	5	29	76,32	2,15
Part Time ≤50%	0	1	1	1	0	3	60,00	0,55	0	1	0	0	1	2	40,00	0,15
Tempo Pieno	9	115	119	183	108	534	28,86	97,80	34	338	325	436	183	1316	71,14	97,70
Totale	9	119	122	185	111	546			34	345	335	444	189	1347		
Totale %	0,48	6,29	6,44	9,77	5,86	28,84			1,80	18,23	17,70	23,45	9,98	71,16		

⁽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⁾
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	3	2	2	8	100,00	27,59
PT VERTICALE MENSILE 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	0	0	2	100,00	6,90
PART-TIME VERTICALE AL 50%	0	1	1	0	0	2	66,67	22,22	0	0	0	0	1	1	33,33	3,45
PART-TIME VERTICALE 86,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,45
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	1	1	1	3	27,27	33,33	0	1	1	3	3	8	72,73	27,59
Part-time Orizzontale 80,5%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	3,45
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	1	0	0	1	33,33	11,11	0	0	2	0	0	2	66,67	6,90
Part-time Orizzontale 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,45
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	3,45
PART-TIME MISTO AL 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,45
PART-TIME MISTO AL 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,45

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⁾
PART-TIME MISTO AL 88,33%	0	2	0	0	0	2	66,67	22,22	0	0	1	0	0	1	33,33	3,45
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	3,45
PART-TIME VERTICALE AL 70%	0	0	0	0	1	1	100,00	11,11	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	3	3	1	2	9			0	4	10	9	6	29		
Totale %	0,00	7,89	7,89	2,63	5,26	23,68			0,00	10,53	26,32	23,68	15,79	76,32		

⁽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

Nella analisi del personale a tempo parziale, si deve tenere conto che è da alcuni anni è possibile assumere personale medico specializzando ma solo a tempo parziale.

Questa possibilità sembra falsare la rilevazione nel senso che, al netto del personale in formazione specialistica, la richiesta di personale a tempo parziale è maggiormente presentata dal personale di sesso femminile.

Tale dato rileva come sia più evidente la richiesta di una maggiore conciliazione vita - lavoro da parte del personale 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	2352	22,14	8273	77,86	10625	50,37
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2373	45,04	2896	54,96	5269	24,98
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	483	9,29	4717	90,71	5200	24,65
Totale permessi	5208	24,69	15886	75,31	21094	

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

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

Anche in questo caso, come per il campo relativo alla richiesta di un rapporto di lavoro a tempo parziale, la percentuale del personale che fruisce dei benefici relativi alla L. 104, piuttosto che ai permessi per congedi parentali vede una netta prevalenza del sesso femminile.

Questo dato, quindi, rafforza l'idea che la necessità di una conciliazione vita - lavoro sia maggiormente sentita dal personale di sesso femminile.

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria

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**

Con deliberazione del Direttore Generale n. 108 del 29.01.2026 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2026 - 2028, all'interno del quale è presente il Piano per la parità di genere e delle Azioni Positive.

Il Piano prevede azioni per le seguenti aree di intervento:

- 1) Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e nei confronti dei soggetti fragili;
- 2) Pari opportunità;
- 3) Bilancio di genere;
- 4) Conciliazione tra vita lavorativa e vita privata - benessere lavorativo inteso sia a livello individuale che a livello organizzativo;
- 5) Promozione della formazione;
- 6) Incremento del personale e sostituzioni per maternità o altro;
- 7) Definizione delle modalità organizzative per il lavoro agile anche per il personale sanitario;
- 8) Promozione dell'attività fisica.

Si fa, quindi, riferimento a quanto previsto nel PIAO 2026 - 2028 per verificare le azioni promosse dal CUG.

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⁾
Formazione obbligatoria sicurezza sui luoghi di lavoro	2	11	6	14	10	43	22,16	11,72	5	30	42	58	16	151	77,84	12,53
Aggiornamento professionale	5	30	26	42	41	144	25,44	39,24	16	76	92	187	51	422	74,56	35,02
Competenze manageriali/Relazionali	2	36	28	44	16	126	23,51	34,33	20	80	81	160	69	410	76,49	34,02
Tematiche CUG	0	8	6	9	10	33	16,10	8,99	4	34	25	63	46	172	83,90	14,27
Violenza di genere	0	2	0	0	1	3	12,50	0,82	1	4	2	11	3	21	87,50	1,74
*Altro	0	6	2	6	4	18	38,30	4,90	1	10	5	6	7	29	61,70	2,41
Totale ore	9	93	68	115	82	367			47	234	247	485	192	1205		
Totale ore %	0,57	5,92	4,33	7,32	5,22	23,35			2,99	14,89	15,71	30,85	12,21	76,65		

⁽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

Bilancio di genere

La risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e sulle politiche fiscali dell'Unione Europea ha invitato gli stati membri ad attuare il bilancio di genere in modo tale da identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alla promozione dell'uguaglianza di genere.

Inoltre, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, a partire dalla Legge di Bilancio 2024, è prevista una riclassificazione delle voci tale da porre in evidenza le spese relative alla promozione della parità di genere e delle spese aventi natura di tutela dell'ambiente.

L'analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere si configura pertanto come uno strumento complesso volto ad individuare le risorse stanziare ed erogate a favore delle pari opportunità di genere e mira, pertanto, a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto.

Nel corso dell'anno 2024, nell'ambito del CUG, è stato formato un gruppo di lavoro con il compito di creare i presupposti alla redazione del bilancio di genere.

Il gruppo di lavoro ha evidenziato che, per la costruzione di un bilancio di genere, è necessario preliminarmente avviare una riclassificazione contabile delle spese di bilancio secondo i criteri definiti dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 22 del 16 maggio 2023 Linee guida 2022 della Ragioneria Generale dello Stato - Allegato 1 - Linee guida per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere.

È necessario, pertanto, procedere all'analisi e classificazione di tutte le spese di bilancio distinguendo tra le seguenti categorie, avviando una riclassificazione contabile delle spese di bilancio secondo i suddetti criteri:

- dirette a ridurre le disuguaglianze di genere: sono quelle misure direttamente mirate a ridurre le disuguaglianze di genere e a favorire le pari opportunità;
- sensibili: relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze di genere;
- da approfondire: relative a misure che per alcune loro caratteristiche (natura della spesa o potenziali beneficiari) non possono con certezza essere definite neutrali e richiedono maggiori approfondimenti finalizzati a verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere;
- neutrali: relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

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⁾	
Commissione concorso pubblico	22	73,33	8	26,67	30	47,62	
Commissione avviso pubblico mobilità	3	16,67	15	83,33	18	28,57	
Commissione avviso pubblico a tempo determinato	7	46,67	8	53,33	15	23,81	
Totale personale	32		31		63		
Totale % sul personale complessivo	1,71		1,66		3,37		

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

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

I dati relativi alla composizione per genere delle commissioni di concorso rilevano dati apparentemente contrastanti.

Nelle commissioni di concorso pubblico abbiamo, infatti, una netta prevalenza di componenti di sesso maschile, mentre il contrario si rileva nelle Commissioni di avviso pubblico di mobilità.

Una sostanziale parità, invece, emerge dai dati relativi alla composizione delle Commissioni di avviso pubblico a tempo determinato.

Nella realtà i dati necessitano di una interpretazione tecnica dalla quale è facile far emergere come nelle Commissioni di concorso pubblico la composizione venga dettata da meccanismi diversi (sorteggi, componenti di nomina Regionale, ecc..) non governati direttamente dall'Azienda.

Diversamente avviene, invece, per gli avvisi pubblici di mobilità e per gli avvisi pubblici per incarichi a tempo determinato.

Nel corso del 2025, peraltro, la maggior parte degli avvisi di mobilità sono stati pubblicati per il personale del Comparto con conseguente composizione delle Commissioni prevalentemente di sesso femminile, in considerazione del fatto che il personale del Comparto, nei diversi profili, vede una netta maggioranza di dipendenti di sesso femminile (si fa riferimento anche alla prima sezione della presente relazione).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€43396,00	€0,00	€ -43396,00	--
assistente amministrativo - c	€23591,00	€23093,00	€ -498,00	-2,16
assistente tecnico	€27903,00	€16681,00	€ -11222,00	-67,27
Ausiliario specializzato	€17335,00	€20332,00	€ 2997,00	14,74

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Coadiutore amministrativo senior	€23834,00	€20046,00	€ -3788,00	-18,90
Coadiutore Amministrativo Esperto	€21125,00	€20292,00	€ -833,00	-4,11
Collaboratore professionale sanitario personale della riabilitazione	€27421,00	€26692,00	€ -729,00	-2,73
Collaboratore professionale sanitario Personale della riabilitazione senior	€0,00	€33203,00	€ 33203,00	100,00
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - INFERMIERE	€26050,00	€26661,00	€ 611,00	2,29
Collaboratore professionale sanitario Infermiere senior	€28113,00	€31202,00	€ 3089,00	9,90
Collaboratore Professionale Sanitario Personale Tecnico	€25700,00	€27469,00	€ 1769,00	6,44
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico delle Prevenzione	€29048,00	€27934,00	€ -1114,00	-3,99
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico delle Prevenzione Senior	€32789,00	€0,00	€ -32789,00	--
Collaboratore Professionale Assistente Sociale	€27408,00	€26429,00	€ -979,00	-3,70
Collaboratore Professionale Assistente Sociale Senior	€0,00	€28763,00	€ 28763,00	100,00
Colaboratore amministrativo	€24499,00	€25529,00	€ 1030,00	4,03
Collaboratore Tecnico	€23461,00	€26969,00	€ 3508,00	13,01
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€0,00	€45361,00	€ 45361,00	100,00
dirigente Amministrativo Direttori UOC	€63362,00	€0,00	€ -63362,00	--
Dirigente Amministrativo Direttore UOS	€57053,00	€50716,00	€ -6337,00	-12,50
DIRIGENTE BIOLOGO	€46869,00	€0,00	€ -46869,00	--
DIRIGENTE FARMACISTA	€45915,00	€47872,00	€ 1957,00	4,09
Dirigente Farmacista Direttore UOC	€84665,00	€74842,00	€ -9823,00	-13,12
Dirigente Farmacia Direttore UOS	€60820,00	€0,00	€ -60820,00	--
Dirigente Ingegnere Direttore UOC	€71455,00	€0,00	€ -71455,00	--
dirigente medico	€58193,00	€58193,00	--	--
Dirigente Medico Direttore UOC	€89681,00	€79462,00	€ -10219,00	-12,86
Dirigente medico direttore uos	€70378,00	€0,00	€ -70378,00	--
Dirigente medico Direttore UOSD	€76857,00	€69924,00	€ -6933,00	-9,92
Dirigente Professioni Sanitarie Direttore UOS	€0,00	€47223,00	€ 47223,00	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTE PSICOLOGO	€40013,00	€45187,00	€ 5174,00	11,45
dirigente Psicologo Direttore UOS	€0,00	€62425,00	€ 62425,00	100,00
Dirigente Psicologo Direttore UOSD	€60806,00	€0,00	€ -60806,00	--
DIRIGENTE VETERINARIO	€49986,00	€54265,00	€ 4279,00	7,89
Dirigente Veterinario Direttore UOC	€86867,00	€0,00	€ -86867,00	--
Dirigente Veterinario Direttore UOS	€65577,00	€0,00	€ -65577,00	--
Dirigente Veterinario Direttore UOSD	€74233,00	€0,00	€ -74233,00	--
Oper.re prof.le sanitario pers. inferm. C	€0,00	€21978,00	€ 21978,00	100,00
Operatore Socio Sanitario BS	€22134,00	€23145,00	€ 1011,00	4,37
Operatore tecnico	€18161,00	€18855,00	€ 694,00	3,68
Operatore tecnico addetto all'assistenza	€22794,00	€18855,00	€ -3939,00	-20,89
operatore tecnico special.to Senior - c (2)	€25711,00	€0,00	€ -25711,00	--
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

Il CUG rileva che, al netto delle posizioni apicali - dove la prevalenza è di personale di sesso maschile - e al netto di figure professionali per le quali è presente un solo dipendente, vi è una sostanziale parità retributiva tra il personale di sesso maschile e il personale di sesso femminile.

I divari più alti si rilevano nell'ambito del personale dipendente con qualifica di assistente tecnico e nell'ambito della Specialistica Ambulatoriale.

Nel primo caso, però, il maggior numero in dotazione organica di assistenti tecnici di sesso maschile, in possesso anche di una maggiore anzianità sembra giustificare tale divario.

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?:

Periodicamente, anche in collaborazione con il Servizio di Sorveglianza Sanitaria, vengono effettuati indagini relative al benessere organizzativo con valutazione dello stress correlato.

E' presente in Azienda anche un gruppo per il benessere organizzativo con anche il Responsabile della Prevenzione e Protezione.

In Azienda è presente un servizio di help point di supporto psicologico che è stato attivato in convenzione con l'Ospedale Pediatrico Bambin Gesù. Essendo in fase di scadenza tale convenzione, la ASL si sta attivando per garantire continuità a tale servizio anche tramite diverse soluzioni.

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

Facendo riferimento a quanto sopra rappresentato, si specifica che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha anche provveduto, contestualmente alla stesura del P.I.A.O. ad adottare un nuovo codice di comportamento, aggiornato rispetto al precedente.

Per quanto attiene l'organizzazione aziendale la ASL Roma 4 con Atto aziendale pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio n. 46 del 10.06.2025 ha rivisto la propria organizzazione aziendale, modificando parzialmente l'assetto.

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

Nella ASL Roma 4 deve essere aggiornato il Codice Etico, non più attuabile e non è ancora presente la figura del Consigliere di Fiducia.

Il CUG, quindi, auspica sia l'adozione di un nuovo Codice Etico e sia che possa, al più presto, venire conferito l'incarico di Consigliere di Fiducia ad esperti nel settore, al fine di poter compiutamente adempiere a quanto previsto dalla normativa vigente in materia e poter contare sull'unica figura deputata a raccogliere singole istanze.

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

Nel corso dell'anno 2025 non sono arrivate formalmente richieste al CUG relative a situazioni di discriminazioni.

Sono comunque state ascoltati alcuni dipendenti che in via informale hanno rappresentato difficoltà all'interno del servizio. Alcuni componenti del CUG si sono fatti carico di chiedere chiarimenti e in questo senso trovando soluzioni condivise.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

"Parità, parità di genere e pari opportunità"

- 1) promozione della formazione e dell'aggiornamento professionale per tutti i dipendenti come leva strategica del cambiamento e sviluppo delle competenze, come ad esempio, tra l'altro, con l'adesione al progetto "Reforma-mentis": corso online per promuovere la cultura del rispetto e della parità tra i dipendenti pubblici promosso dal **Dipartimento della Funzione pubblica - Presidenza del Consiglio dei ministri**, realizzato con il supporto di **Formez PA** e rivolto all'intera platea dei 3,2 milioni di dipendenti pubblici che induce a riflettere sugli stereotipi sessisti, al fine di garantire nei luoghi di lavoro pubblici un clima sano, inclusivo, orientato alla cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità;
- 2) vigilanza sul rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, negli organismi collegiali e nelle posizioni di responsabilità e di vertice;
- 3) valorizzazione delle attitudini e capacità professionali di entrambi i generi;
- 4) organizzazione di eventi di sensibilizzazione in occasione, ad esempio, della giornata contro la violenza sulle donne;
- 5) incentivazione della medicina di genere.

Obiettivo:

1 Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

Nell'ambito del CUG si è costituito un secondo gruppo di lavoro che ha lavorato su tale tema. È stata proposta la somministrazione a tutti i dipendenti di un questionario volto alla comprensione del livello di disagio nella conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, al fine di individuare eventuali criticità e adottare misure appropriate.

Nelle more dell'analisi dei risultati della suddetta indagine è stato individuato come elemento di criticità nel contrasto alle disuguaglianze di genere il "fattore tempo", in particolare se messo in relazione con i "risultati raggiunti".

Si precisa al riguardo che l'orario di lavoro, definito come "il periodo in cui il lavoratore è al lavoro a disposizione del datore di lavoro con l'obbligo di esercitare la sua attività o le sue funzioni" ha l'indispensabile funzione di oggettivare il tempo nello scambio contrattuale, quindi di oggettivare la prestazione di lavoro. L'orario previsto dalla legge o dal contratto collettivo serve infatti a porre limiti allo scambio di tempo di lavoro e retribuzione, ai fini della protezione della salute dei lavoratori e del tempo che non viene assoggettato al potere altrui.

Fermo restando quanto sopra, la richiesta spesso rivolta al personale di eventuale "disponibilità" a fermarsi oltre l'orario previsto, si ritiene possa innescare meccanismi di sperequazione tra uomini e donne che, come detto, svolgono ancora troppo spesso il ruolo di caregiver familiare.

Le azioni da intraprendere nel corso dell'anno 2026, riprendendo in parte quelle proposte per il 2025, sono le seguenti:

- Promuovere campagne informative finalizzate alla promozione di orientamenti che non prendano in considerazione, nella definizione degli obiettivi, indicatori riferiti alla cosiddetta "disponibilità" a trattenersi oltre l'orario dovuto contrattualmente, anche in considerazione dell'ormai acclarata consapevolezza che risulta sempre maggiore la quota di produttività che non dipende dal tempo dedicato all'attività svolta;

- incentivare il metodo di lavoro organizzato per obiettivi, con il riconoscimento del risultato raggiunto, e non solo della quantità di tempo che si è dedicata al compito assegnato;
- incentivare, ove possibile, lo smart working.
- inserire, tra le voci che non vengono decurtate, le assenze di cui alla legge 104/92 per assistenza a figli, genitori e coniuge nei criteri legati alla presenza per il riconoscimento degli incentivi legati alla performance;
- istituire la banca delle ore di cui all'art. 48 del CCNL 2.11.2022, che consente di utilizzare le eventuali ore in eccedenza, debitamente autorizzate, per usufruire di riposi compensativi;
- promuovere iniziative (campagne informative, forum, etc.) finalizzate a promuovere l'inclusività e la parità di genere attraverso il linguaggio. Il linguaggio è infatti un potente strumento di comunicazione che può influenzare profondamente sia le nostre percezioni sia le interazioni sociali. È sempre più rilevante, per la società in cui viviamo e per le organizzazioni di cui facciamo parte, usare un linguaggio inclusivo sia per promuovere la parità dei generi sia per contrastare discriminazioni e stereotipi.
- promuovere, nel rispetto delle esigenze organizzative e della necessità di garanzia della continuità assistenziale e dei vincoli dati dalle previsioni contrattuali, in via sperimentale, l'orario ordinario di lavoro su quattro giorni come previsto dall'art. 27, comma 4 del CCNL Comparto Sanità 2022 - 2024, sottoscritto in data 27.10.2025

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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

Il CUG, insieme alla funzione di comunicazione interna, riveste un ruolo centrale nel diffondere consapevolezza e nel rendere i dati comprensibili e "vicini" alle persone.

Per questo motivo è stato proposto di lavorare sulla possibilità di produrre infografiche, pillole informative o mini-report da condividere su intranet.

Valorizzare temi come divario di genere, conciliazione e benessere organizzativo in modo semplice e chiaro può aiutare molto a creare cultura e senso di appartenenza.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-asl-roma-4-2026>