

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia della ASL ROMA 3

ANNO 2022

Direttore Generale Dr.ssa Francesca Milito
Direttore Sanitario Dr.ssa Daniela Sgroi
Direttore Amministrativo Dr.ssa Francesca Merli

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG della ASL Roma 3 SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* .

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

DATI SUL PERSONALE

Dai dati riportati, forniti dalla UOC Risorse Umane della Asl Roma 3, risulta che il numero del personale dipendente in servizio al 31.12.2022 è di n. 2179 unità, di cui 1525 donne 654 uomini. Si evidenzia che al momento non risultano acquisiti i dati relativi al personale convenzionato interno. (medici specialisti e professionisti sanitari ACN SMI20/21)

Si illustra nelle tabelle e nel grafico di seguito riportati, la suddivisione del personale per genere, per ruolo e per fascia d’età; dai dati si evince una prevalenza della presenza femminile, andamento in linea con quello nazionale che vede il 68% circa del personale del SSN costituito da donne.

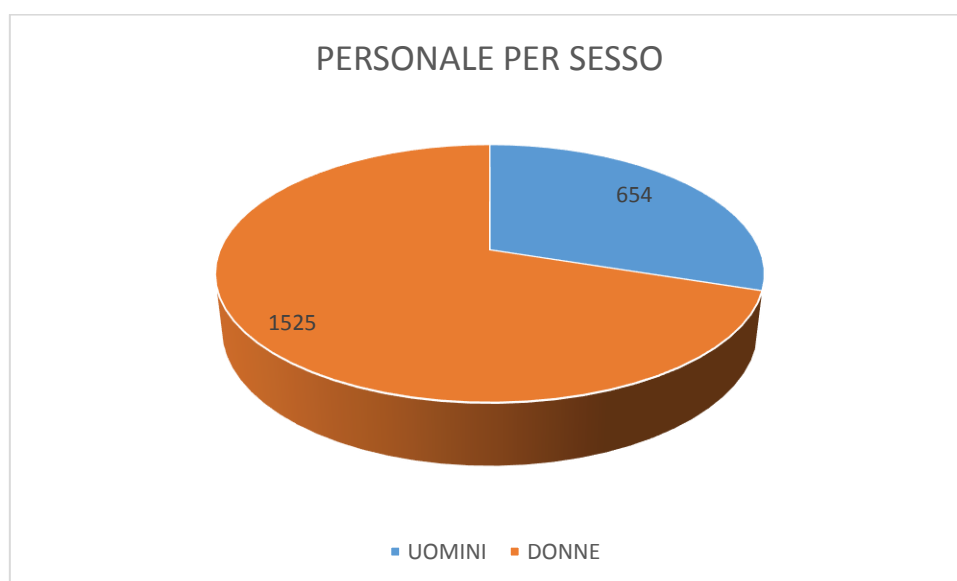
Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRETTORE AMMINISTRATIVO									1	
DIRETTORE GENERALE									1	
DIRETTORE SANITARIO										1
ANALISTA INC. PROF. PTA TIND				1					1	
ANALISTA INC. STRUTT COMPL PTA TIND				1						
ANALISTA INC. STRUTT. SEMPLICE PTA TIND				1						
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CAT C 6 LIV. TDET								1	1	
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CAT C 6 LIV. TIND	3	3	4	4	5	4	3	22	29	18
AUSILIARI 3 LIV. TDET			1							
AUSILIARI 3 LIV. TIND		1	11	13	5		8	15	17	5
AVVOCATO INC. PROF. PTA TIND								1	1	
BIOLOGI INCAR PROF DI ALTA SPECIALIZ ESCL TIND				1					1	1
BIOLOGI INCAR PROFES DI BASE ESCL TDET			1				1		1	
BIOLOGI INCAR PROFES DI BASE ESCL TIND					1					
BIOLOGI STRUT SEMPL DI STRUT COMPL ESCL TIND									1	
COADIUTORE AMMINISTRATIVO CAT B 4 LIV. TIND		2	3	9	4			1	26	14
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR CAT BS 5 LIV. TIND				2				1	1	2
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CAT D 7 LIV. TDET			1							
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CAT D 7 LIV. TIND	1	9	4	7	2	3	6	16	15	8
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CAT D INCARICO DI ORGANIZZAZIONE TIND				1						
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CAT DS 8 LIV. TIND				2				1	3	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CAT DS INCARICO DI ORGANIZZAZIONE TIND			1	1				1	4	

COLLABORATORE TECNICO PROF. SENIOR CAT DS INCARICO DI ORGANIZZAZIONE TIND				1						
COMMESSE CAT A 3 LIV. TIND		1	3					2	2	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO INC. PROF. PTA TIND			1				1	1		
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO INC. STRUTT COMPL PTA TIND		2		1				1	1	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO INC. STRUTT. SEMPLICE PTA TIND			1				1		1	
DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE INCAR DI ALTISS PROFES DIPART ESCL TIND							1			
DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE INCAR PROFES DI BASE ESCL TDET								1		
DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE INCAR PROFES DI BASE ESCL TIND		1	1	1				2	1	
FARMACISTI INC PROF CONS STUD RIC ISPET ESCL TIND							2			
FARMACISTI INCAR DI ALTISS PROFES DIPART ESCL TIND								1		
FARMACISTI INCAR PROF DI ALTA SPECIALIZ ESCL TIND			1				2	1		
FARMACISTI INCAR PROFES DI BASE ESCL TIND				1		2		2		
FARMACISTI STRUT SEMPL DI STRUT COMPL ESCL TIND								3		
FARMACISTI STRUTT COMPL ESCL TIND								1	1	
INGEGNERE INC. PROF. PTA TIND		1					1			
INGEGNERE INC. STRUTT COMPL PTA TIND			1							
MEDICI INC ALTISS PROF DI STR COMPL NON ESC TIND				1						
MEDICI INC ALTISS PROF DI STRUT COMPL ESCL TIND			2	1						
MEDICI INC PROF CONS STUD RIC ISPET ESCL TDET								1		
MEDICI INC PROF CONS STUD RIC ISPET ESCL TIND		2	7	10			7	7	13	
MEDICI INC PROF CONS STUD RICER NON ESCL TIND		2	2	2				3		
MEDICI INC PROF DI ALTA SPECIALIZ NON ESCL TIND			2	2				1	1	

MEDICI INCAR DI ALTISS PROFES DIPART ESCL TIND				1	2			1			
MEDICI INCAR PROF DI ALTA SPECIALIZ ESCL TIND		1	5	16	24		3	12	25	21	
MEDICI INCAR PROFES DI BASE ESCL TDET		3					2	2		1	
MEDICI INCAR PROFES DI BASE ESCL TIND		9	7	2	2		33	23	3		
MEDICI INCARICO PROFES DI BASE NON ESCL TDET							1				
MEDICI INCARICO PROFES DI BASE NON ESCL TIND		6	3				6	2	1		
MEDICI NATURA PROFESSIONALE (ART. 27C) TDET							1		1		
MEDICI STRUT SEMPL DI STR COMPL NON ESCL TIND			1	1	1						
MEDICI STRUT SEMPL DI STRUT COMPL ESCL TIND			1	3	13			1	7	7	
MEDICI STRUTT COMPL AREA CHIR ESCL TIND				2	1						
MEDICI STRUTT COMPL AREA CHIR NON ESCL TIND				1	1						
MEDICI STRUTT COMPL AREA MED ESCL TDET				1							
MEDICI STRUTT COMPL AREA MED ESCL TIND			1	2	3						
MEDICI STRUTT COMPL AREA TERR ESCL TIND					2					1	
MEDICI STRUTT COMPL VETERINARIA ESCL TIND									1		
MEDICI STRUTT SEMP DIPART/DISTRET. ESCL TIND				2	3				3	3	
OPERATORE PROFESSIONALE II CATEGORIA CAT BS 5 LIV. TIND										1	
OPERATORE TECNICO CAT B 4 LIV. TDET			1	1				1			
OPERATORE TECNICO CAT B 4 LIV. TIND			1	4	2		1		2	2	
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO CAT BS 5 LIV. TDET	5	2	1	5	1	2	4	6	5		
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO CAT BS 5 LIV. TIND	1	6	3	25	10	2	1	9	18	9	
OPERATORI TECNICI 4 LIV. TIND				1					2		
PERS. DELL'ASSISTENZA SOCIALE CAT D 7 LIV. TDET						4	13	2			

PERS. DELL'ASSISTENZA SOCIALE CAT D 7 LIV. TIND				2	1		1	3	15	6	
PERS. DELL'ASSISTENZA SOCIALE CAT DS 8 LIV. TIND					1					2	
PERS. DELL'ASSISTENZA SOCIALE CAT DS INCARICO DI ORGANIZZAZIONE TIND				1						1	
PERS. INFERMIERISTICO CAT D 7 LIV. TDET		4				3	4	7	4	1	
PERS. INFERMIERISTICO CAT D 7 LIV. TIND	15	28	39	71	20	65	86	197	295	65	
PERS. INFERMIERISTICO CAT DS 8 LIV. TIND									1	1	
PERS. INFERMIERISTICO CAT DS INCARICO DI ORGANIZZAZIONE TIND			1	11	1			4	28	11	
PERS. RIABILITAZIONE CAT D 7 LIV. TIND		8	1	4	2	3	6	10	21	9	
PERS. RIABILITAZIONE CAT DS INCARICO DI ORGANIZZAZIONE TIND									3	1	
PERS. TECNICO CAT C 6 LIV. TIND					2					1	
PERS. TECNICO CAT D 7 LIV. TIND				1							
PERS. TECNICO SANITARIO CAT D 7 LIV. TDET		2				1	4				
PERS. TECNICO SANITARIO CAT D 7 LIV. TIND	3	5	5	10	5		10	7	24	13	
PERS. TECNICO SANITARIO CAT DS INCARICO DI ORGANIZZAZIONE TIND				1							
PERS. VIGILANZA ED ISPEZIONE CAT D 7 LIV. TDET		1									
PERS. VIGILANZA ED ISPEZIONE CAT D 7 LIV. TIND	1	5	9	13	6	1	3	2	1	4	
PERS. VIGILANZA ED ISPEZIONE CAT DS INCARICO DI ORGANIZZAZIONE TIND					1				1		
PSICOLOGI INC ALTIS PROF DI STRUT COMPL ESCL TIND									1		
PSICOLOGI INC PROF CONS STUD RIC ISPET ESCL TIND				1	1		1		3	2	
PSICOLOGI INCAR DI ALTISS PROFES DIPART ESCL TIND					1					1	
PSICOLOGI INCAR PROF DI ALTA SPECIALIZ ESCL TIND				3	6			1	2	5	
PSICOLOGI INCAR PROFES DI BASE ESCL TDET		1	1				4	7			
PSICOLOGI INCAR PROFES DI BASE ESCL TIND		1	1				3	3	1		

PSICOLOGI INCARICO PROFES DI BASE NON ESCL TDET							1				
PSICOLOGI INCARICO PROFES DI BASE NON ESCL TIND			2				2	6			
PSICOLOGI STRUT SEMPL DI STRUT COMPL ESCL TIND										1	
PSICOLOGI STRUTT COMPL ESCL TIND										1	
PSICOLOGI STRUTT SEMP DIPART/DISTRET. ESCL TIND									1		
VETERINARI INC PROF CONS STUD RIC ISPET ESCL TIND										1	
VETERINARI INCAR PROF DI ALTA SPECIALIZ ESCL TDET					1						
VETERINARI INCAR PROF DI ALTA SPECIALIZ ESCL TIND				1	2				2	2	
VETERINARI INCAR PROFES DI BASE ESCL TDET							1				
VETERINARI INCAR PROFES DI BASE ESCL TIND		1	1	1			1	1	1		
VETERINARI STRUT SEMPL DI STRUT COMPL ESCL TIND					2						
VETERINARI STRUTT COMPL VETERINARIA ESCL TIND					2						
VETERINARI STRUTT SEMP DIPART/DISTRET. ESCL TIND				1							
Totale personale	29	98	119	252	156	88	212	381	602	242	2179
% sul personale complessivo	1,33	4,50	5,46	11,56	7,16	4,04	9,73	17,49	27,63	11,11	100,00



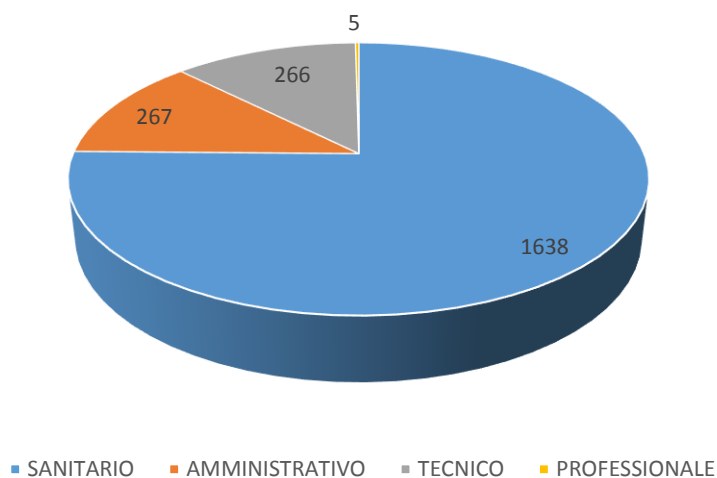


PERSONALE AZIENDALE				
RUOLI	TOTALE	ETA' MEDIA	SESSO	TOTALE
SANITARIO	1638	49	F	1172
			M	466
AMMINISTRATIVO	267	50	F	190
			M	77
TECNICO	266	49	F	157
			M	109
PROFESSIONALE	5	48	F	3
			M	2

PERSONALE AZIENDALE	
RUOLI	TOTALE
SANITARIO	1638
AMMINISTRATIVO	267
TECNICO	266
PROFESSIONALE	5

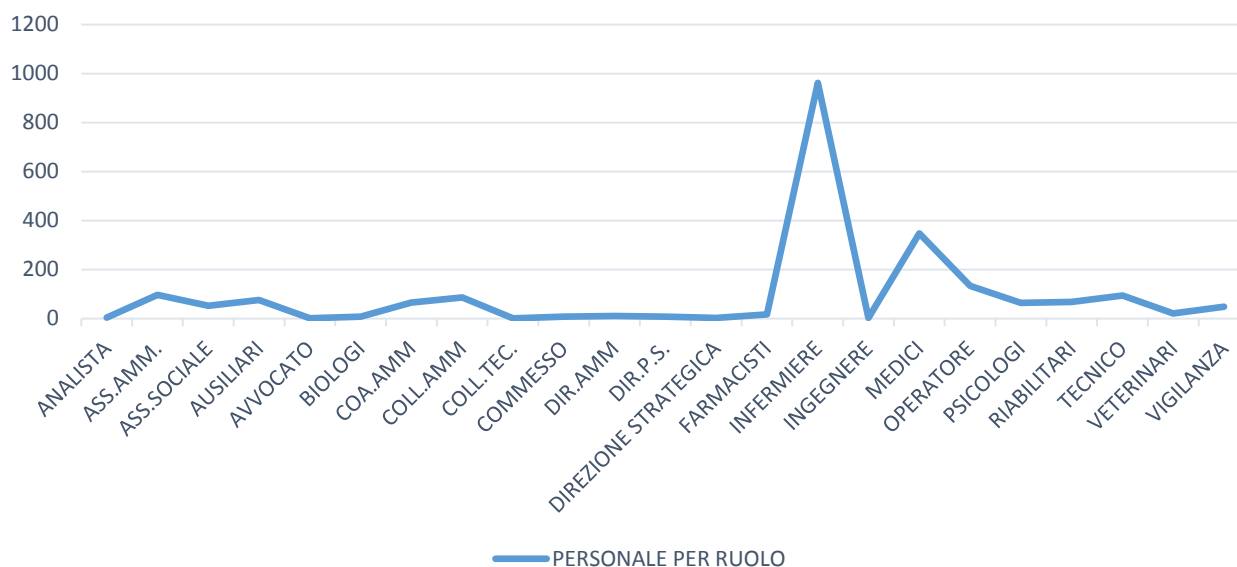


PERSONALE AZIENDALE PER RUOLI

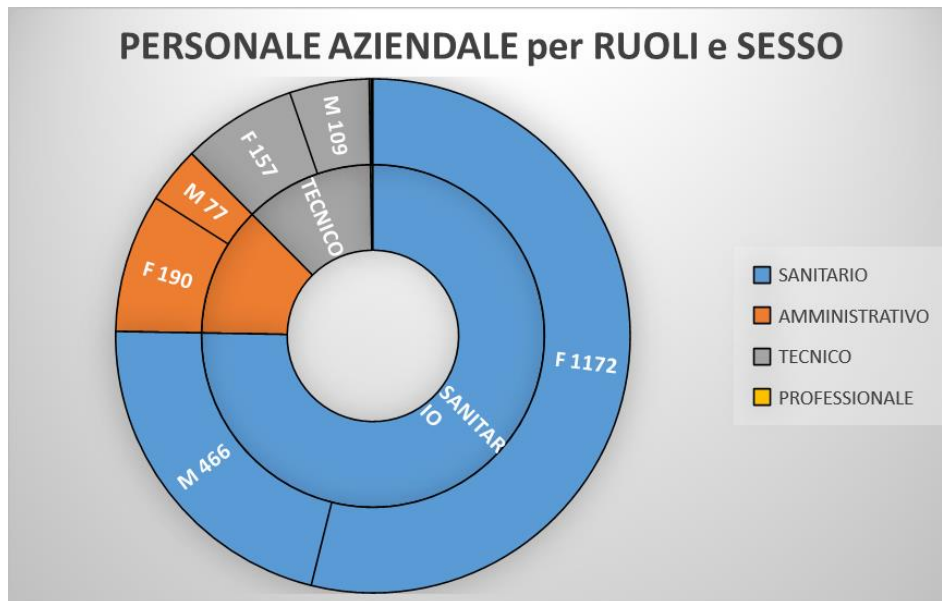


SITUAZIONE PERSONALE PER GENERE			
		F	M
COMPARTO	RUOLO AMMINISTRATIVO	184	72
COMPARTO	RUOLO PROFESSIONALE	0	0
COMPARTO	RUOLO SANITARIO	898	275
COMPARTO	RUOLO TECNICO	156	106
TOTALE COMPARTO		1238	453
DIRIGENZA MEDICA	RUOLO SANITARIO	203	165
DIRIGENZA SANITARIA	RUOLO SANITARIO	71	26
DIRIGENZA PTA	RUOLO PROFESSIONALE	3	2
DIRIGENZA PTA	RUOLO AMMINISTRATIVO	6	5
DIRIGENZA PTA	RUOLO TECNICO	1	3
TOTALE DIRIGENZA		284	201

PERSONALE PER RUOLO



PERSONALE AZIENDALE		
RUOLI	SESSO	TOTALE
SANITARIO	F	1172
SANITARIO	M	466
AMMINISTRATIVO	F	190
AMMINISTRATIVO	M	77
TECNICO	F	157
TECNICO	M	109
PROFESSIONALE	F	3
PROFESSIONALE	M	2



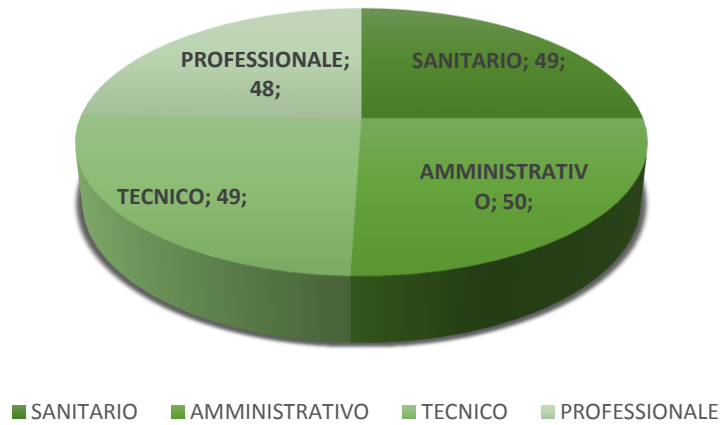
La presenza femminile varia a seconda dell'inquadramento e della categoria professionale, infatti nel ruolo amministrativo e professionale il numero delle donne supera sempre quello degli uomini e nel ruolo sanitario le donne si attestano al 53%.

Una curva destinata a crescere alla luce della prevalenza del genere femminile tra il personale più giovane. La presenza femminile nel SSN si sta facendo sempre più importante in tutte le categorie professionali inclusa quella medica.

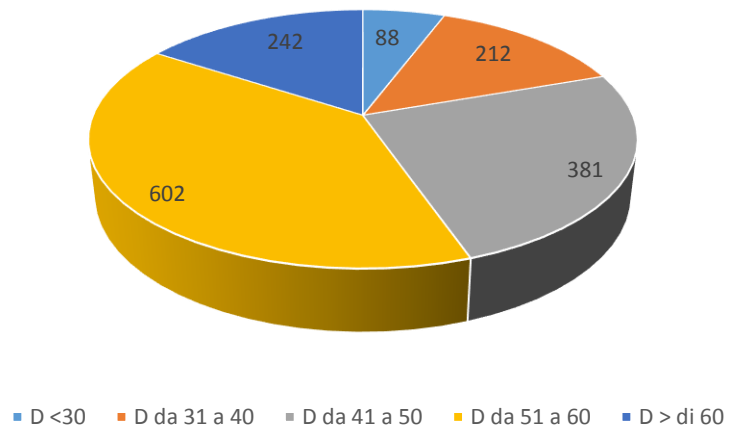
Di seguito viene riportata nel dettaglio la suddivisione del personale per età media, dalla quale si evidenzia che la classe di età maggiormente rappresentata nel 2022 si colloca tra i 49 e i 50 anni.

PERSONALE AZIENDALE	
RUOLI	ETA' MEDIA
SANITARIO	49
AMMINISTRATIVO	50
TECNICO	49
PROFESSIONALE	48

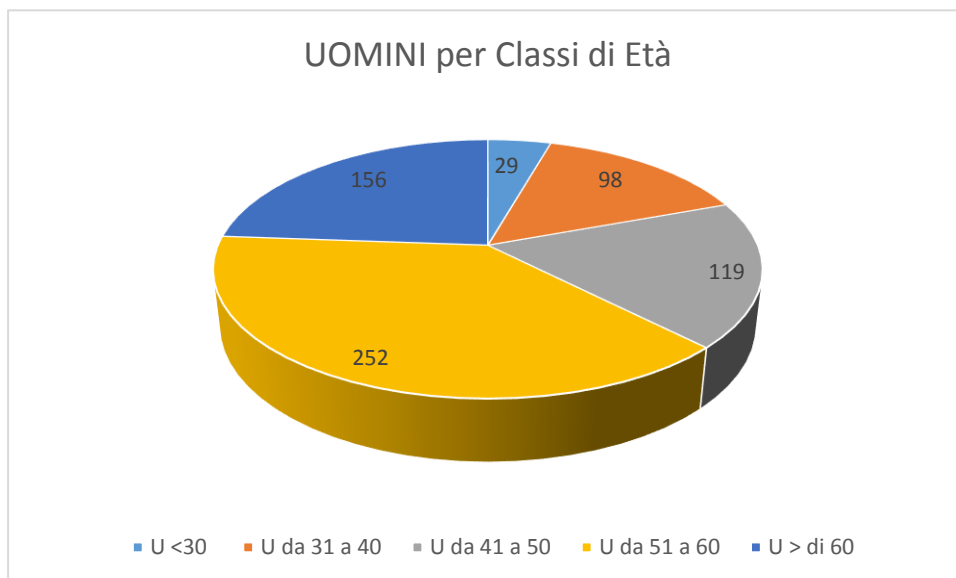
ETA' MEDIA



DONNE per Classi di Età



La classe di età media più alta è sia nelle donne che negli uomini è 51-60 seguita da oltre 60, ciò dovuto anche ad anni di blocco del turn over.



Suddivisione del personale nel proprio ruolo per tipo di rapporto:

PERSONALE PER RAPPORTO DI LAVORO DETERMINATO/INDETERMINATO			
		INDETERMINATO	DETERMINATO
COMPARTO	RUOLO AMMINISTRATIVO	253	3
COMPARTO	RUOLO PROFESSIONALE	0	0
COMPARTO	RUOLO SANITARIO	1142	31
COMPARTO	RUOLO TECNICO	208	54
TOTALE COMPARTO		1603	88
DIRIGENZA MEDICA	RUOLO SANITARIO	353	15
DIRIGENZA SANITARIA	RUOLO SANITARIO	79	18
DIRIGENZA PTA	RUOLO PROFESSIONALE	5	0
DIRIGENZA PTA	RUOLO AMMINISTRATIVO	11	0
DIRIGENZA PTA	RUOLO TECNICO	4	0
TOTALE DIRIGENZA		452	33

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
INCARICO DI ORGANIZZAZIONE	20	27,03	54	72,97	74	100
.....						
Totale personale	20	27,03	54	72,97	74	100,00%
% sul personale complessivo		4,73		4,53		4,58

Dall'analisi dei dati relativi alle posizioni di responsabilità non dirigenziali ripartite per genere e in rapporto al personale complessivo, si evidenzia che pur essendoci il 72,97% delle donne titolari di posizione organizzativa sul totale degli incarichi organizzativi del comparto, rapportando le percentuali sul totale complessivo, le donne sono presenti in misura del 4,53 % contro il 4,73% degli uomini.

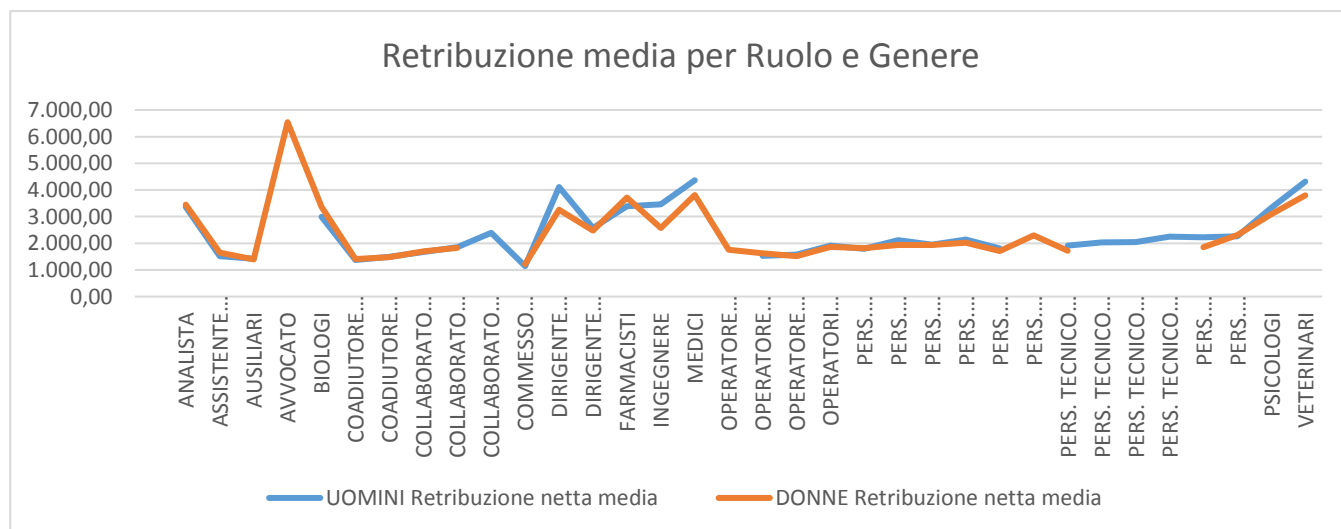
DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI Retribuzione netta media	DONNE Retribuzione netta media	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
ANALISTA	3.370,65	3.447,32	76,66	2,22
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CAT C	1.517,05	1.642,53	125,48	7,64
AUSILIARI	1.420,05	1.398,56	21,49	1,54
AVVOCATO		6.542,62	6.542,62	100,00
BIOLOGI	2.994,75	3.367,12	372,37	11,06
COADIUTORE AMMINISTRATIVO CAT B	1.368,86	1.409,06	40,19	2,85
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR CAT BS	1.489,51	1.482,10	7,42	0,50
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CAT D	1.670,38	1.698,29	27,91	1,64
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CAT DS	1.847,15	1.832,59	14,56	0,79
COLLABORATORE TECNICO PROF. SENIOR CAT DS	2.397,24		2.397,24	100,00
COMMESSE CAT A	1.142,16	1.214,92	72,77	5,99
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	4.103,75	3.259,24	844,51	25,91
DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	2.569,15	2.472,19	96,96	3,92
FARMACISTI	3.389,75	3.709,39	319,64	8,62
INGEGNERE	3.464,87	2.574,13	890,74	34,60
MEDICI	4.364,11	3.811,15	552,96	14,51
OPERATORE PROFESSIONALE II CATEGORIA CAT BS		1.754,73	1.754,73	100,00
OPERATORE TECNICO CAT B	1.524,19	1.626,81	102,61	6,31
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO CAT BS	1.577,25	1.515,73	61,52	4,06

OPERATORI TECNICI	1.909,63	1.861,67	47,97	2,58
PERS. DELL'ASSISTENZA SOCIALE CAT D	1.797,18	1.817,32	20,14	1,11
PERS. DELL'ASSISTENZA SOCIALE CAT DS	2.116,05	1.933,93	182,12	9,42
PERS. INFERMIERISTICO CAT D	1.942,54	1.938,08	4,46	0,23
PERS. INFERMIERISTICO CAT DS	2.139,86	2.018,28	121,58	6,02
PERS. RIABILITAZIONE CAT D	1.800,56	1.706,25	94,31	5,53
PERS. RIABILITAZIONE CAT DS		2.291,34	2.291,34	100,00
PERS. TECNICO CAT C	1.917,25	1.724,27	192,98	11,19
PERS. TECNICO CAT D	2.028,27		2.028,27	100,00
PERS. TECNICO SANITARIO CAT D	2.039,05	1.867,23	171,82	9,20
PERS. TECNICO SANITARIO CAT DS	2.248,15		2.248,15	100,00
PERS. VIGILANZA ED ISPEZIONE CAT D	2.218,05	1.850,25	367,80	19,88
PERS. VIGILANZA ED ISPEZIONE CAT DS	2.259,13	2.313,61	54,48	2,35
PSICOLOGI	3.324,26	3.088,59	235,68	7,63
VETERINARI	4.316,69	3.793,57	523,12	13,79
Totale personale	2.125,52	2.145,97	673,72	31,39
% sul personale complessivo				

Suddivisione del personale per genere e retribuzione media nella quale si possono notare alcuni scostamenti a favore del genere maschile.

Dall'analisi dei dati emerge che mentre sul totale non sembra esserci tra uomini e donne un significativo divario retributivo, per alcuni ruoli professionali, si evidenzia un divario a favore del genere maschile.



CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La conciliazione vita lavoro è un concetto recente, quello dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa (work-life balance), riguarda la possibilità di bilanciare in maniera più equilibrata gli impegni di lavoro con gli spazi privati di uomini e donne.

Le politiche per la conciliazione rappresentano un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali e si propongono di fornire strumenti che rendano compatibili sfera lavorativa e sfera familiare.

L'analisi dei dati sulle misure di conciliazione, presenti nelle tabelle e grafici di seguito riportati, evidenzia che il 14,02 % delle lavoratrici e il 14,29 % dei lavoratori hanno fruito nell'anno 2022 di misure di conciliazione vita lavoro (part-time, lavoro agile ecc.).

La fruizione del part time nelle sue differenti forme vede coinvolti solo 7 uomini e 74 donne e la fascia di età maggiormente rappresentata in entrambe i generi è quella che va dai 51 ai 60 anni.

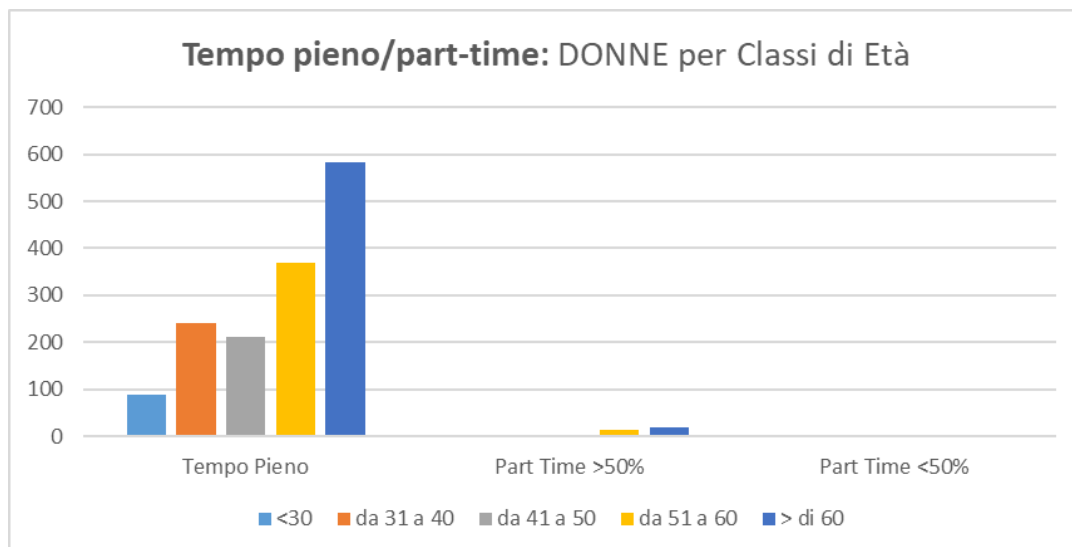
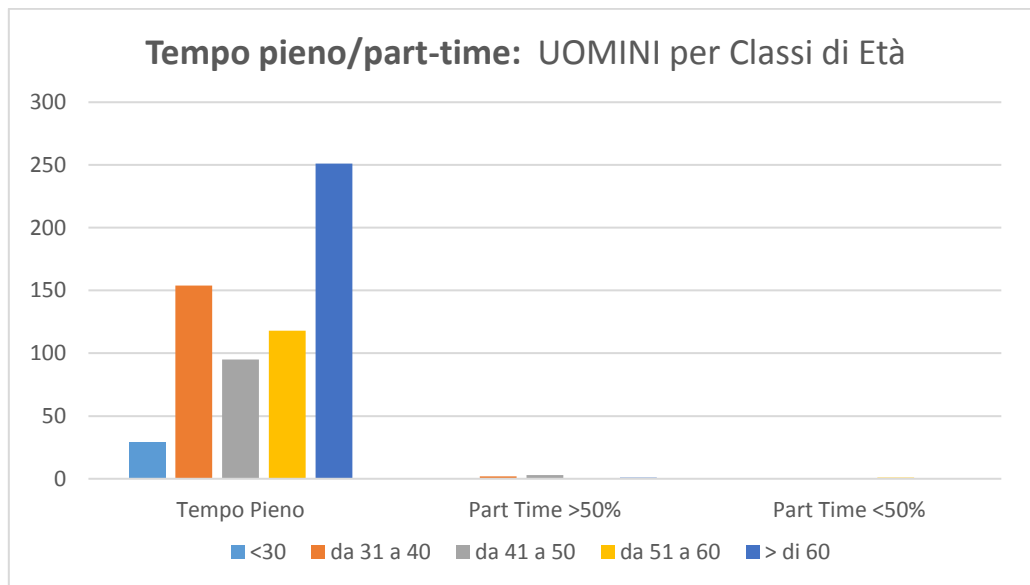
Per quanto riguarda la fruizione del lavoro agile, nel 2022 sono stati autorizzati n. 74 lavoratrici e n. 20 lavoratori.

La lettura dei dati sul lavoro agile e sul part-time evidenzia la differenza di genere, confermando la consuetudine che il lavoro di cura sia di "competenza" pressoché esclusiva del mondo femminile. Infatti, sono le donne che in maggior misura fruiscono degli istituti contrattuali legati alla cura familiare.

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 70%							0,00				1		1	0,93
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 78,94%		3				3	10,71		1	1			2	1,87
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 83,33%							0,00			5	1	1	7	6,54
Personale che fruisce di part time VERTICALE 44,44%			1			1	3,57							0,00
Personale che fruisce di part time VERTICALE 50%					2	2	7,14			2	2		4	3,74
Personale che fruisce di part time VERTICALE 69,44%							0,00				2		2	1,87
Personale che fruisce di part time VERTICALE 70%							0,00				2	2	4	3,74
Personale che fruisce di part time VERTICALE 75%							0,00				1		1	0,93
Personale che fruisce di part time VERTICALE 77,77%							0,00				1		1	0,93
Personale che fruisce di part time VERTICALE 83,33%				1		1	3,57			3	8		11	10,28
Personale che fruisce di part time VERTICALE CICLICO 100%				1		1	3,57							0,00
Personale che fruisce di telelavoro							0,00							0,00

Personale che fruisce del lavoro agile		4	4	10	2	20	71,43	1	11	26	24	12	74	69,16
Personale che fruisce di orari flessibili							0,00							0,00
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)							0,00							0,00
Totale	0	7	5	12	4	28	100,00	1	12	37	42	15	107	100,00
Totale %	0,00	25,00	17,86	42,86	14,29	100,00		0,93	11,21	34,58	39,25	14,02	100,00	

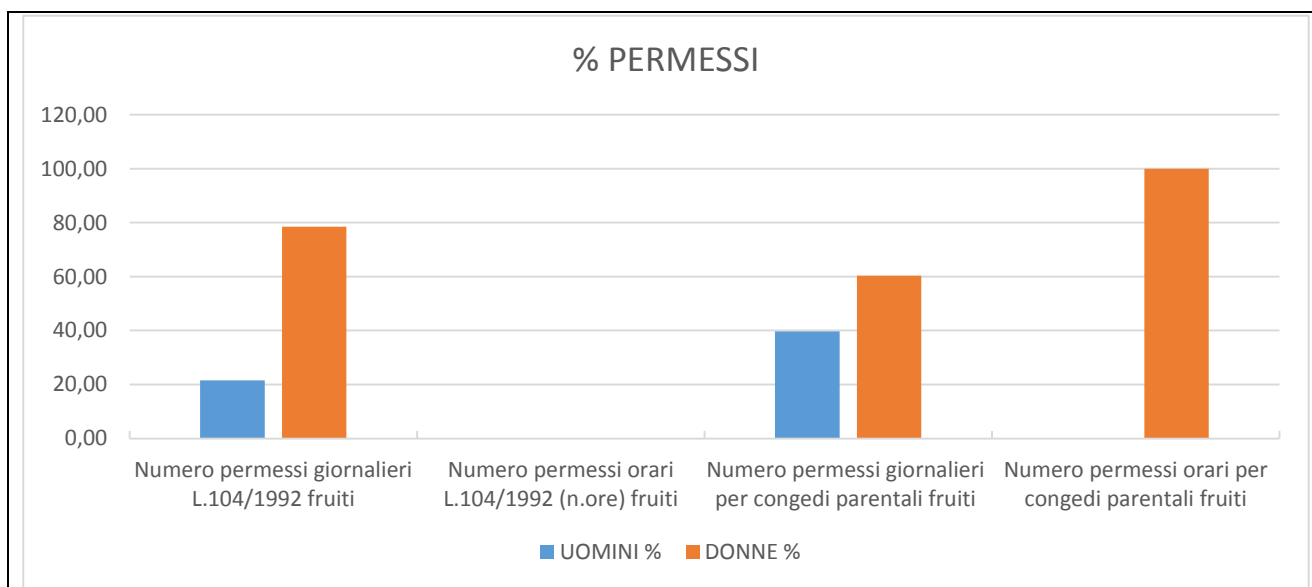


PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il concetto di Pari Opportunità si basa sulla necessità di uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne, al fine di rivendicare la propria differenza di genere e di stabilire un giusto rapporto fra i sessi.

La parità di genere si ottiene quando uomini e donne hanno gli stessi diritti, responsabilità e opportunità in tutti i settori della società e quando i diversi interessi, bisogni e priorità sono ugualmente valutati.

Di seguito si riportano i dati della Asl Roma3, sulla fruizione di congedi parentali e permessi L.104/1992 sottolineando che sono stati utilizzati dalle donne nel 72,12% contro il 27,88% degli uomini. I permessi di cui alla L. 104/92 nella misura di tre giornate lavorative al mese, sono stati fruiti per il 21,50% da uomini contro 78,50% donne. La differenza di genere appare evidente anche confrontando i dati relativi ai congedi parentali fruiti per il 39,70% dagli uomini e per il 60,30% dalle donne. E' necessario migliorare, sia per i lavoratori che per le lavoratrici, le politiche che supportano l'inclusione e la conciliazione tra lavoro e vita privata.



FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2.480	21,50	9.055	78,50	11.535,00	100,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2.480	39,70	3.767	60,30	6.246,50	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti		0,00	7	100,00	7,00	100,00
Totale	4.960,00	27,88	12.828,50	72,12	17.788,50	
% sul personale complessivo						

Nel dato relativo all'accesso alla formazione per genere ed età si osserva che la proporzione fra donne e uomini nell'accesso alle opportunità formative appare sostanzialmente coerente con la distribuzione per genere di tutto il personale aziendale. Dai dati forniti dall'amministrazione è evidente un interesse della Asl Roma 3 alla tematica del contrasto alla violenza di genere. Infatti ogni anno nel piano formativo aziendale vengono proposti e realizzati corsi multidisciplinari inter-istituzionali dedicati alla tematica. Partecipano alla formazione Forze dell'ordine, operatori scolastici e operatori dei servizi sociali degli enti locali.

Nella anno 2022 è stato organizzato in 3 edizioni (14 Giugno, 13 Settembre e 7 Ottobre 2022) il corso specifico sulle "Prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari" al quale hanno partecipato 89 dipendenti di cui 79 di sesso femminile e 10 di sesso maschile.

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo di formazione														
Obbligatoria (sicurezza)						73	36,87						125	63,13
aggiornamento professionale						201	27,92						519	72,08
competenze manageriali/relazionali						1	4,00						24	96,00
tematiche CUG														
violenza di genere						49	20,85						186	79,15
altro (specificare)														
totale ore														
totale ore %														

Nel paragrafo 1 si era già evidenziato che la rappresentazione media delle retribuzioni, nel periodo di osservazione, mostra un divario economico per genere nei livelli di inquadramento a svantaggio delle donne. Per divario retributivo di genere (in inglese “gender pay gap”) si intende la differenza media che sussiste tra i salari orari lordi percepiti dagli uomini e dalle donne. Unendo situazioni molto diverse tra loro per condizione contrattuale, ambito lavorativo, età e titolo di studi, si rileva un unico valore aggregato, in grado di rispecchiare il divario medio tra uomini e donne in termini di compenso sul lavoro. Le cause del divario salariale possono essere complesse: ci sono molti fattori di cui tenere conto che vanno oltre la questione di pari retribuzione a parità di lavoro. Il part time è una delle motivazioni più evidenti di pay gap.

BENESSERE DEL PERSONALE

In relazione alla Valutazione Stress Lavoro correlato e benessere organizzativo, si rappresenta che a seguito dell'emergenza Covid, le indagini sullo stress lavoro correlato sono state sospese per tutto il periodo della pandemia.

Nell'agosto del 2022 il Servizio di Prevenzione e Protezione, ha ripreso questa attività. Sono state avviate indagini presso il DEA e Presso il Dipartimento dei Servizi. In questi Dipartimenti sono state avviate indagini di secondo livello. Attualmente sono in elaborazione i dati sugli eventi sentinella per avviare in tutta l'azienda le indagini di primo livello.

In relazione al Benessere Organizzativo, con Determina Dirigenziale n. 910 del 06/09/2022 è stata elaborato un modello di miglioramento organizzativo.

Nel mese di agosto è stato istituito un centro di ascolto per il personale del PO Grassi a cura del Centro Clinico per la Valutazione del disagio lavorativo.

PERFORMANCE

In sede di definizione degli obiettivi di performance organizzativa dell'anno 2022, la Asl Roma3 ha proseguito, necessariamente, con il dare importanza ad obiettivi legati alle attività richieste per la ripresa dei servizi sanitari post - pandemia da Covid-19 e non sono stati previsti obiettivi in tema di pari opportunità. Considerando la novità legata all'introduzione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO) quale documento unico di programmazione e governance, che accorpa tra gli altri i piani della performance, del lavoro agile e dell'anticorruzione, l'Azienda è stata anche impegnata nell'organizzazione delle attività propedeutiche alla presentazione del Piano Integrato, pur mantenendo la redazione dei singoli Piani.

L'albero degli obiettivi di performance organizzativa presente nel PIAO vedrà comunque al suo interno per l'anno 2023, la presenza degli obiettivi legati alla garanzia del rispetto delle pari opportunità ed al benessere lavorativo.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia della Asl Roma3 è di recente costituzione, è stato nominato con Deliberazione del Direttore Generale N.1290 del 30 dicembre 2022.

Il Regolamento del Cug è stato adottato con Delibera n. 249 del 07/03/2023, di seguito i componenti:

COMPONENTI OO.SS.

Titolare	OO.SS.	Supplente
1 Anna Paola CIRRI SEPE QUARTA	UIL FPL CCNL Comparto Sanità	Sebastiano CROCE
2 Vanessa TAGLIAFERRI	CISL FP	Fabrizio PIERGALLINI
3 Santina DI MASSIMO	FASSID	Alessandra BLASI
4 Diana PASQUARELLI	FEDIRETS	Guido IONTA
5 Camillo SONNINO	UIL FPL CCNL Dirigenza Area Sanità	Rita NOVELLO
6 Norma SARDELLA	FP CGIL Medici e Dirigenti Sanitari Maria	Daniela CAPOZZI
7 Roberto MORELLO	ANAAO ASSOMED	Flavio SOLEO
8 Francesca BRUNO	CISL MEDICI	Fabio GIOVANELLI
9 Stefania MANZONI	FIALS	Mariarosaria TERLIZZI
10 Fabio PATERNOSTER	FP CGIL	Gianluca MAZZONI
11 Aniello DI NICUOLO	FESMED CIMO	Angelo GIULIANI
12 Francesco IANDIMARINO	AAROI – EMAC	Giulia SOLAZZI
13 Sara RONCO	NURSIND	Iride BOSI
14 Debora GIANNINI	UIL FPL ACN Specialisti Ambulatoriali	Tiziana FELICE
15 Speranza IOSSA	SUMAI ASSOPROF	

COMPONENTI AZIENDALI

Titolare
1 Lorenza ABBATI
2 Francesca CECCARONI
3 Ettore FUOCO
4 Giustina FAPARELLI
5 Maurizio MARTINELLI
6 Laura TITTARELLI
7 Marina GERMANO
8 Giovanna ARIOLI
9 Amelia BENCICH
10 Nella MASTROIANNI
11 Paolo PIERFEDERICI
12 Emilio SCALISE
13 Erika GIANNELLI
14 Vincenza VARCHETTA
15 Gabriella SCIARRA

Presidente : Marina Germano;
Vice Presidente: Lorenza Abbati
Segretario: Giovanna Arioli

✓ Il Comitato Unico di Garanzia della Azienda Roma 3, non ha dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

- ✓ Nel piano formativo 2023 non sono state previste risorse dedicate per la formazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia della Asl Roma3, in quanto il piano formativo aziendale è stato deliberato antecedentemente alla data della costituzione del CUG. Si prevedono delle integrazioni, a cura del CUG, al piano formativo aziendale 2023.
- ✓ Al Comitato Unico di Garanzia della Asl Roma3, è stato riservato uno spazio nel sito istituzionale internet a cui è possibile accedere, attraverso il logo condiviso e votato dai rappresentanti CUG in assemblea.

LOGO



link

<https://www.aslroma3.it/amministrazione-trasparente/personale/cug/>

- ✓ Al momento non sono presenti circolari che regolamentano i rapporti tra Amministrazione e Comitato Unico di Garanzia della Asl Roma3.
- ✓ Il Comitato Unico di Garanzia della Asl Roma 3 si riunisce in convocazione ordinaria almeno quattro volte l'anno; può essere convocato in via straordinaria dal/dalla Presidente per motivi di necessità e urgenza, e comunque ogni qualvolta sia richiesto da almeno la metà più uno dei suoi componenti effettivi.
- ✓ Il Comitato Unico di Garanzia della Asl Roma 3, prende in carico tutte le istanze che gli vengono sottoposte.
- ✓ Ad oggi il Comitato Unico di Garanzia della Asl Roma 3 non si è avvalso di collaborazioni esterne/interne.

ATTIVITA'

Il CUG della ASL ROMA 3 essendosi costituito in data 30.12.22 non ha avuto modo di riunirsi nell'anno 2022.

Ai sensi della normativa vigente e della delibera istitutiva del CUG della ASL Roma 3 vengono assegnati ad esso i seguenti compiti:

Compiti propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione di vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ad esse connesse;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze di conciliazione di vita e lavoro delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze e di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing e straining - nell'amministrazione;

Compiti consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa relativa ai temi che rientrano nelle proprie competenze;

Compiti di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing e straining;

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

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 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**

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.

In caso di criticità il CUG recepisce le segnalazioni (garantendo la riservatezza) ponendole all'attenzione della Direzione aziendale e alle UOC di competenza.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Sulla scorta delle valutazioni che il CUG ha condotto è possibile evidenziare alcuni ambiti sui quali tracciare alcune attività per l'anno 2023:

- ✚ Sviluppare ed approfondire le analisi sulla popolazione aziendale, con particolare riguardo ai temi del bilancio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, gestione delle perse con limitazioni lavorative e/o diversamente abili, della fruizione di specifici istituti contrattuali che possono favorire la conciliazione dei tempi di vita, sia per il personale dipendente che personale convenzionato.
- ✚ Mantenere e accrescere la rete di collaborazione avviata, in particolare con i CUG di aziende sanitarie, ospedaliere, regionale, universitari, rete nazionale, ecc., con associazioni del territorio e strutture aziendali, al fine di focalizzare la cooperazione su azioni e obiettivi comuni.
- ✚ Avviare la sperimentazione di uno sportello di Ascolto Organizzativo.
- ✚ Implementare il sito web del CUG rinnovandolo ed adeguando i contenuti.

Si rende necessario operare per garantire al CUG, attraverso la piena attuazione alla direttiva n. 2/2019, lo spazio d'azione e l'autonomia definite dalla normativa. Si dovrà, pertanto, assicurare il potenziamento del ruolo del Comitato all'interno della ASL, il consolidare le 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. e favorire un organizzato collegamento tra il CUG e la Direzione aziendale.

Si prevede infine, il completamento della registrazione su <https://portalecug.gov.it> e l'implementazione delle attività connesse all'adesione alla Rete dei CUG, all'interno del Dipartimento Funzione Pubblica, al fine di favorire il confronto delle azioni positive dei CUG nell'applicazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e lotta alle discriminazioni.

In tale ottica, la presente relazione costituisce un importante punto di partenza per l'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.