



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 450 del 18 MAG. 2022

**Oggetto: Approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 ai sensi dell'art.57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, degli articoli 42 e 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e dell'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183.**

Esercizio \_\_\_\_\_ Conto \_\_\_\_\_

Centro di Costo \_\_\_\_\_

Sottoconto n° \_\_\_\_\_

Budget:

• Assegnato € \_\_\_\_\_

• Utilizzato € \_\_\_\_\_

• Presente Atto € \_\_\_\_\_

• Residuo € \_\_\_\_\_

Ovvero schema allegato

Scostamento Budget NO  SI 

Il Direttore della UOC Economico Finanziaria e Patrimoniale \_\_\_\_\_

Data... 11/5/22

U.O.C. Conservazione Valorizzazione Patrimonio  
Immobiliare - StoricoSilvia Carrubba  
EstensoreSilvia CarrubbaResponsabile del Procedimento  
Cinzia MartiniCinzia MartiniIl Direttore della UOC  
Maria Luisa VelardiMaria Luisa Velardi

Data \_\_\_\_\_ 2022 Firma \_\_\_\_\_

Proposta n° 506 del 18 MAG. 2022

PARERE DEL DIRETTORE SANITARIO

Favorevole

Data 17/05/2022

IL DIRETTORE SANITARIO

Patrizia Maggini  
Patrizia Maggini

PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

FAVOREVOLE

Data 16/5/2022

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Alberto Fiore  
Alberto Fiore

Gli estremi della registrazione e della data di pubblicazione sono riportati nell'ultimo foglio allegato alla presente delibera.

## IL DIRETTORE DELLA UOC *Conservazione Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare - Storico*

VISTI

Il Decreto Legislativo 30.12.1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” in relazione alla predisposizione di piani di azioni positive;

Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 c.d. Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché la Circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante “Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio di stress di lavoro correlato”;

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle PA nell’introdurre il ciclo di gestione della *performance*, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo, inoltre, che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

Il Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;

Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n.80 recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183;

La Legge 124/2015 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;

Il D.P.R. n. 105/2016 “Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”;

Il D.P.C.M. n. 3/2017 “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

La Direttiva n. 2/2019 Funzione Pubblica recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, la quale al punto 3.2. *Piani triennali di Azioni Positive*, ribadisce l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre i PTAP, come previsto dall’art. 48 del d.lgs. n.198/2006, al fine di assicurare le condizioni per la piena realizzazione delle pari opportunità prevedendo che gli stessi siano rilevanti ai fini della valutazione della performance sia complessiva dell’amministrazione che individuale del dirigente responsabile;

che il Ministero della Salute, così come prescritto dal D. Lgs. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, ha promosso la stesura dei Piani Triennali di Azioni Positive, tramite il Comitato Unico di Garanzia (CUG), per sostenere condizioni di benessere lavorativo e per prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione destinandoli alla realizzazione della effettiva parità di genere nell’inserimento lavorativo, nella progressione di carriera, nell’attribuzione degli incarichi collocandoli tra gli atti di alta amministrazione e più precisamente tra gli atti organizzativi di vertice.

CONSIDERATO che questa Azienda, con atto deliberativo n. 98/DGFF del 02.02.2021 ha adottato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il Triennio 2020/2022 e la conseguente dotazione organica nelle more della approvazione regionale;

che con atto deliberativo n.543/DG del 20.09.2021 ha preso atto della determinazione regionale n. GR3906.000003 del 23.08.2021 avente ad oggetto il Piano Triennale 2020/2022 delle Aziende ed degli Enti SSN;

VISTO che con delibera n. 752/2021 del 09.12.2021 è stata rideterminata la composizione del Comitato Unico di Garanzia e le riunioni dello stesso al fine di programmare le attività del triennio;

che con riunione del 27/04/2022 è stata approvata la Relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale e il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024;

che con nota prot. N. 16161 del 04/05/2022 il Presidente del Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso la Relazione ed il conseguente Piano Triennale di Azioni Positive 2022/2024 alla Direzione Strategica;

RAVVISATA pertanto l’opportunità di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024, allegato al presente atto, formandone parte integrante e sostanziale;

ATTESTATO che il presente provvedimento, a seguito dell’istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell’art. 1 della legge 20/94 e successive modifiche ed integrazioni, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all’art. 1 della legge 241/90 e successive modifiche ed integrazioni;

## **PROPONE**

Per i motivi in narrativa esposti che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

- di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 ai sensi dell'art.57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, degli articoli 42 e 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e dell'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, corredato alla Relazione del Comitato Unico di Garanzia relativa alle informazioni e ai dati relativi sia all'analisi di contesto in ottica di genere che al monitoraggio delle azioni contenute nel Piano Triennale.

**IL DIRETTORE DELLA UOC**  
**Conservazione Valorizzazione Patrimonio Immobiliare – Storico**  
**Maria Luisa Velardi**





## IL DIRETTORE GENERALE

- VISTO il Decreto Legislativo 30.12.1992, n. 502 e successive modifiche ed integrazioni;
- IN VIRTU' dei poteri conferiti con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00025 del 25 febbraio 2021;
- PRESO ATTO che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della Legge 20/94 e successive modifiche ed integrazioni, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1 della L. 241/90 e successive modifiche ed integrazioni;
- VISTO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario; ritenuto di dover procedere

### DELIBERA

Di approvare la proposta così come formulata, rendendola disposto;

di dare mandato al Direttore della UOC Conservazione e Valorizzazione del Patrimonio Storico-Immobiliare di procedere alla trasmissione all'OIV, ai componenti Comitato Unico di Garanzia e alle strutture interessate nell'attuazione dei PAPT.

La U.O.C. Affari Generali e gestione amministrativa ALPI curerà tutti gli adempimenti relativi alla registrazione ed alla pubblicazione della presente deliberazione.

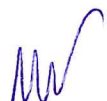
La presente deliberazione è composta da n.5 pagine, compreso il frontespizio, di n. 1 foglio di registrazione e pubblicazione nonché di n.1 allegato così composti:

allegato 1 n.27 pagine

  
Il Direttore Generale  
Tiziana Frittelli

## Piano Triennale delle Azioni Positive Triennio 2022/2024

Con la Direttiva n. 2/2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* vengono definite le nuove *“Linee di indirizzo”* di orientamento per le Pubbliche Amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*. Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia è determinante, entro il 30 marzo di ciascun anno, predisporre una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente. Tale relazione contiene anche una apposita sezione sulla attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive e deve essere trasmessa all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), in quanto rileva ai fini di valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione e della valutazione della performance, il Piano individuale del dirigente responsabile. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance. L’azienda in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, ne adotta il Piano di Azioni Positive al fine di monitorare l’attuazione del quadro generale dei compiti propositivi, consultivi e di verifica che contraddistinguono il suo ruolo. Si definiscono pertanto le linee programmatiche.



## PIANO AZIONI POSITIVE

<b>OBIETTIVO</b>	Analisi e studio qualitativo e quantitativo delle risorse umane.
<b>DESTINATARI</b>	Tutti i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera San Giovanni Addolorata.
<b>ATTORI</b>	UOC Risorse Umane
<b>AZIONI</b>	<p>A seguito della pandemia l'incidenza sulla condizione professionale e il benessere lavorativo sono stati condizionati. E' opportuno pertanto nell'anno 2022 eseguire un'attenta analisi sui dati del personale con particolare riferimento alle statistiche di sesso e genere, agli incarichi dirigenziali e posizioni di alta professionalità, l'assegnazione dei quali è in corso e sarà completata entro l'anno 2022. L'analisi sarà utile anche a verificare tutti gli istituti contrattuali utili alla conciliazione dei tempi di vita e del lavoro, in considerazione anche delle limitazioni allo Smart Working a seguito della cessazione dello stato di emergenza.</p> <p>Il monitoraggio dei dati dovrà essere almeno semestrale e comunque dovrà coincidere con la redazione del piano strategico.</p>
<b>TEMPI</b>	Entro il 2022
<b>INDICATORI</b>	Report semestrale da parte dell'area Risorse Umane

<b>OBIETTIVO</b>	Benessere organizzativo e diffusione della cultura di genere
<b>DESTINATARI</b>	Dirigenti Sanitari e Amministrativi e titolari di RIOD/RIOP
<b>ATTORI</b>	Direzione Strategica, area Risorse Umane e UOSD Formazione
<b>AZIONI</b>	Mantenere e sviluppare le attività realizzate fino ad oggi per affermare sempre di più il diritto alle pari opportunità tra uomini e donne, prevenire e contrastare ogni forma di violenza. Il tema della parità nel suo complesso deve essere affrontato a livello culturale tramite azioni finalizzate a scardinare gli stereotipi di genere.
<b>TEMPI</b>	2023-2024
<b>INDICATORI</b>	Piano Formativo finalizzato a formare nel triennio il 70% dei destinatari del presente obiettivo.





<b>OBIETTIVO</b>	Diffusione della conoscenza del C.U.G. e sviluppo dell'attività nella rete nazionale dei C.U.G.
<b>DESTINATARI</b>	Tutti i Dirigenti e titolari di RIOD/RIOP e dipendenti dell'Azienda.
<b>ATTORI</b>	Direzione Strategica, area Risorse Umane e UOSD Formazione.
<b>AZIONI</b>	Il C.U.G. sostituisce e assorbe le funzioni dei comitati per le pari opportunità e sul fenomeno del mobbing, unificando le competenze e le funzioni in un solo organismo. La conoscenza del comitato è importante per assicurare la partecipazione dello stesso al benessere organizzativo e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica delle lavoratrici e dei lavoratori. L'attenzione della Direzione Strategica nei confronti del C.U.G. assicura ai lavoratori una forma di tutela per la difesa dei diritti sopra enunciati.
<b>TEMPI</b>	Entro il 2022
<b>INDICATORI</b>	Giornata di presentazione del C.U.G. e delle relative attività di programmazione e Pianodelle Azioni Positive.






<b>OBIETTIVO</b>	Nomina del Consigliere di Fiducia. Il Consigliere di Fiducia è la parte imparziale deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali immorali, vicende di mobbing, e porre ad esse rimedio con tecniche di prevenzione e di risoluzione.
<b>DESTINATARI</b>	Tutti i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera San Giovanni Addolorata.
<b>ATTORI</b>	Direzione Strategica e UOC Risorse Umane
<b>AZIONI</b>	Rilevazione e prevenzione di eventuali fenomeni di Mobbing e discriminazioni.
<b>TEMPI</b>	Entro il 2023
<b>INDICATORI</b>	Manifestazione d'interesse atta ad individuare una professionalità adeguata a tali compiti.



<b>OBIETTIVO</b>	Piano Spostamento Casa – Lavoro per la Mobilità Sostenibile.
<b>DESTINATARI</b>	Tutti i dipendenti dell’Azienda Ospedaliera San Giovanni Addolorata.
<b>ATTORI</b>	Direzione Strategica, UOC Acquisizione Beni e Servizi, UOC Manutenzioni e Impianti Tecnologici, UOC Conservazione e Valorizzazione dei Beni Immobiliari- Storici, Mobility Manager e Ufficio Comunicazione Stampa.
<b>AZIONI</b>	Adempimento al Decreto Ministeriale Transizione Ecologica 179/2021 per la mobilità sostenibile e attenzione della Direzione Strategica a rafforzare l’idea di azienda comeluogo di tutela della salute e dell’ambiente. Misure previste: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Installazione di posti-bici aziendali sicuri, prenotabili su piattaforma informatica;</li> <li>- Riserva di posti di parcheggio auto aziendali in Carpooling;</li> </ul>
<b>TEMPI</b>	Entro il 2023
<b>INDICATORI</b>	- Utilizzo di piattaforma informatica al fine di favorire il Carpooling; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoraggi dell’utilizzo da parte dei dipendenti dell’efficacia delle misure stesse.</li> </ul>





SISTEMA SANITARIO REGIONALE

**AZIENDA OSPEDALIERA  
SAN GIOVANNI ADDOLORATA**



**C  
U  
G**

## Comitato Unico di Garanzia

### **Relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale**

## RIFERIMENTI NORMATIVI

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” così come integrata dalla direttiva n. 2/2019 PCM.

I riferimenti normativi di riferimento:

**Legge 10 aprile 1991, n. 125** recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;

**Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165** recante “Norme sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

**Decreto legislativo D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198** recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 in relazione alla predisposizione di piani di azioni positive;

**Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81** c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché la Circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali recante “Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio *dastress* di lavoro correlato”;

**Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle PA nell’introdurre il ciclo di gestione della *performance*, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo, inoltre, che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;


**Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011**, recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

**Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196** recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;

**Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.80** recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183;

**Legge 124/2015** recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;

**Decreto legislativo n. 90/2016** recante “Completamento della riforma della struttura del bilancio





dello Stato in attuazione dell'art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196", in materia di bilancio di genere";

**D.P.R. n. 105/2016** "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni";

**D.P.C.M. n. 3/2017** "Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";

**Direttiva n. 2/2019** Funzione Pubblica recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

## IL CONTESTO INTERNO

Il CUG è stato rideterminato con delibera n. 752/2021 del 09.12.2021 e il primo verbale è stato redatto nella seduta del 16.02.2022, con l'insediamento dello stesso e la programmazione delle attività per l'anno 2022.

La Direttiva n. 2/2019, al punto 3.2. *Piani triennali di Azioni Positive*, ribadisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre i PTAP, come previsto dall'art. 48 del d.lgs. n.198/2006, al fine di assicurare le condizioni per la piena realizzazione delle pari opportunità e prevede, tra l'altro, che la Relazione del CUG sia trasmessa all'OIV in quanto determinante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Da un punto di vista strutturale, le presenti proposte per il nuovo PAP sono il risultato di una attenta analisi realizzata sul contesto interno, in conformità sia alla relazione sullo stato del personale al 31.12.2021, sia alla nota informativa sulla Direttiva n.2/2019 sopra citata.

Con nota prot. n. 0009992 del 14.03.2022 è stata rappresentata la situazione del personale dal Direttore delle Risorse Umane, che ha tenuto conto dei seguenti atti:

- Delibera Dirigenziale n. 98/DGFF del 02.02.2021 adozione in via provvisoria del Piano Triennale del fabbisogno del personale del triennio 2020-2022 e della conseguente dotazione organica nelle more della approvazione regionale.
- Delibera Dirigenziale n. 543/DG del 20.09.2021 presa d'atto della determinazione della Regione Lazio n. GR3906.000003 del 23.08.2021 ad oggetto Piano Triennale di fabbisogno di personale per il Triennio 2020-2022 delle Aziende e degli Enti del SSN.

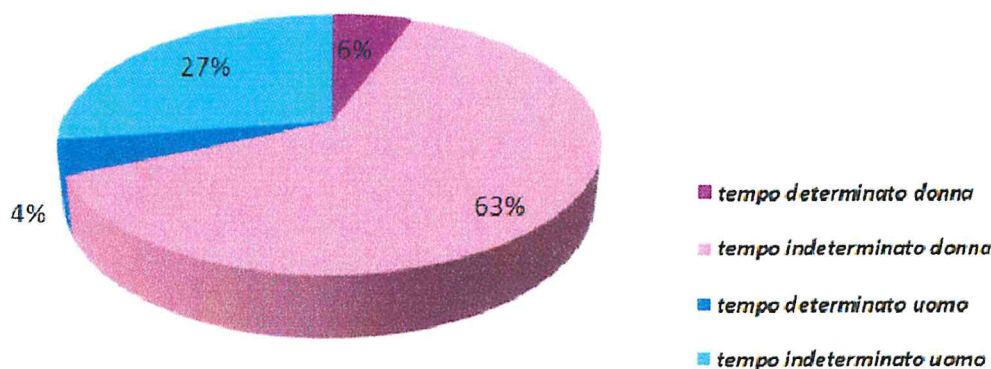
I DATI SUL PERSONALE sono pervenuti secondo la suddivisione dalle tabelle qui indicate per le quali il CUG ritiene di analizzare come segue:



- genere – età – contratto - qualifica/profilo: **tabella 1.1 / tabella 1.6/ tabella 1.7**
- livello: **tabella 1.4**
- posizione organizzativa: **tabella 1.3**
- misure di conciliazione: **tabella 1.9**

Il personale non dirigenziale è suddiviso per tipo di contratto, ma comunque in entrambi i casi, sia per i contratti a tempo determinato che indeterminato, si nota una preponderanza del genere femminile (in percentuale il totale è pari 68,37% contro il 31,62%), ossia su 1.774 unità abbiamo 561 uomini e 1213 donne.

### personale comparto TD TI (dati %) - anno 2021



Per quanto riguarda la distribuzione per fasce di età, c'è da rilevare che il personale è maggiormente concentrato nelle fasce di età comprese tra 51 e gli ultra 60 anni, soprattutto per quanto riguarda la parte maschile del personale.

Percentuale uomini tra i 51 e 60 anni	43,16%	Totale	58,48%
Percentuale uomini oltre i 60 anni	15,32%		
Percentuale donne tra i 51 e i 60 anni	37,34%	Totale	47,48%
Percentuale donne oltre i 60 anni	10,14%		

Analizzando nel complesso tutte le fasce di età si rileva che, a causa della cronica mancanza di turn-over, ormai il 54% del personale ha superato i 50 anni e la percentuale più alta riguarda gli uomini, che superano le donne di oltre un 10%.

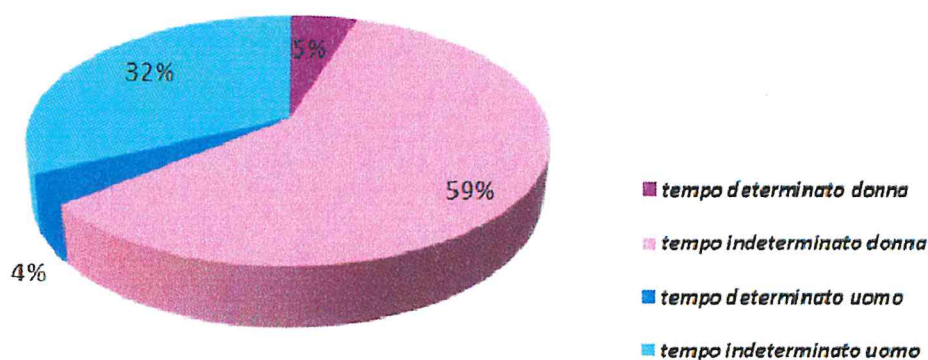
Il personale attinente alla Dirigenza, considerati i contratti sia a tempo determinato che indeterminato, è rappresentato da 287 maschi e 296 donne, dunque nel complesso possiamo affermare che si equivalgono.

Per quanto riguarda la distribuzione per fasce di età, c'è da rilevare che il personale è maggiormente concentrato nelle fasce di età comprese tra 51 e gli ultra 60 anni ed anche in questo caso è la percentuale più alta quella che riguarda gli uomini, che superano le donne di oltre il 10%.

Percentuale uomini tra i 51 e 60 anni	37,63%	Totale	72,14%
Percentuale uomini oltre i 60 anni	34,51%		
Percentuale donne tra i 51 e i 60 anni	40,54%	Totale	61,15%
Percentuale donne oltre i 60 anni	20,61%		

Gli Organi di Vertice sono il Direttore Generale, il Direttore Amministrativo ed il Direttore Sanitario. Su un totale di 3 unità troviamo 2 donne ed 1 uomo, tutti ricompresi nella fascia di età superiore ai 60 anni.

### personale AOSGA TD TI (dati %) - anno 2021



Riportiamo di seguito i dati del comparto (tabella 1.1 a) e anche i dati della Dirigenza e dei Vertici Apicali (tabelle 1.1b e 1.1c).



M					
TEMPO DETERMINATO COMPARTO	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Cat. A					
Cat. B					
Cat. Bs		11	12	14	6
Cat. C		1	7	4	1
Cat. D		3	9	6	1
Cat. Ds					
Totale personale		15	28	24	8
TEMPO INDETERMINATO COMPARTO	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Cat. A				8	4
Cat. B			1	5	8
Cat. Bs			2	1	14
Cat. C		1	2	1	30
Cat. D		17	52	84	172
Cat. Ds				2	10
Totale personale		18	57	91	234

Totale complessivo tempo  
determinato + tempo  
indeterminato                    5,88%       15%       20,49%       43,16%       15,32%

F					
TEMPO DETERMINATO COMPARTO	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Cat. A					
Cat. B					
Cat. Bs		7	7	22	16
Cat. C		6	9	8	5
Cat. D		6	8	2	1
Cat. Ds					
Totale personale		19	24	32	22
TEMPO INDETERMINATO COMPARTO	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Cat. A					1
Cat. B		1	2	1	9
Cat. Bs		1	4	10	9
Cat. C		1	3	7	18
Cat. D		79	149	302	379
Cat. Ds				2	15
Totale personale		82	158	322	431

Totale complessivo tempo  
determinato + tempo  
indeterminato                    8,32%       15%       29,20%       37,34%       10,14%

M					
TEMPO DETERMINATO DIRIGENZA	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Dirigenti			9	2	1
Totale personale					
TEMPO INDETERMINATO DIRIGENZA	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Dirigenti			17	52	107
Totale personale					

Totale complessivo tempo  
determinato + tempo  
indeterminato                    9,05%       18,81%       37,63%       34,51%

F					
TEMPO DETERMINATO DIRIGENZA	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Dirigenti		1	6	6	1
Totale personale					
TEMPO INDETERMINATO DIRIGENZA	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Dirigenti			27	75	119
Totale personale					

Totale complessivo tempo  
determinato + tempo  
indeterminato                    0,33%       11,16%       27,36%       40,54%       20,61%

M					
ORGANI DI VERTICE	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Direttore Amministrativo					1
Totale personale					1

F					
ORGANI DI VERTICE	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Dirigenti					2
Totale personale					2





Per quanto riguarda la corrispondenza tra titoli di studio e tipologia di Posizione di Responsabilità si rileva che (tabelle 1.6 e 1.7):

TABELLA 1.6

TIPO POSIZIONE DI RESPONSABILITA'	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	287	49,22	296	50,78	583	100%
<b>Totale personale</b>	<b>287</b>	<b>49,22</b>	<b>296</b>	<b>50,78</b>	<b>583</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>848</b>	<b>33,84</b>	<b>1509</b>	<b>19,61</b>	<b>2357</b>	<b>24,73</b>

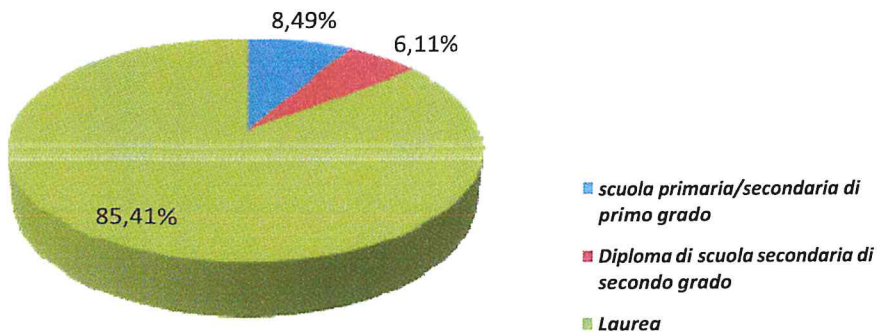
il personale Dirigente è ovviamente tutto in possesso di Laurea, dunque essendo composto da 287 maschi e 296 donne esso si equivale, (ossia 49,22% per gli uomini contro 50,78% per le donne);

TABELLA 1.7

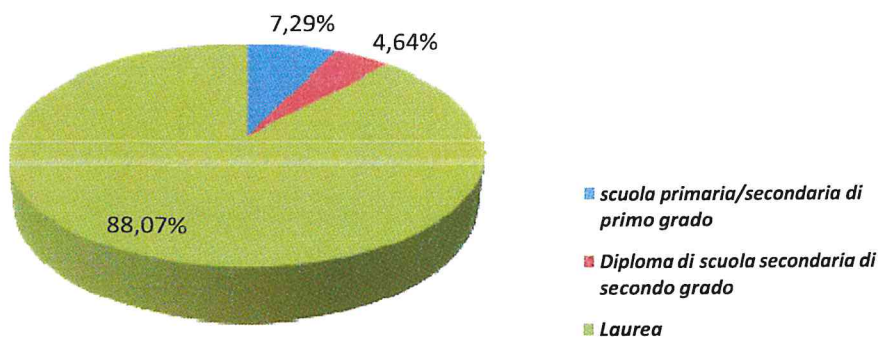
TIPO POSIZIONE DI RESPONSABILITA'	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore	90	11	110	7	200	8
Diploma di scuola superiore	74	9	70	5	144	6
Laurea	684	81	1329	88	2013	85
Laurea Magistrale						
<b>Totale personale</b>	<b>848</b>	<b>100</b>	<b>1509</b>	<b>100</b>	<b>2357</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>36</b>		<b>64</b>		

il personale di Comparto presenta entrambi i sessi equivalersi nel possesso di un diploma di scuola media inferiore (33 uomini e 32 donne), mentre vede aumentare la presenza femminile con l'aumentare del livello di studio, ovvero con il diploma di scuola superiore troviamo 131 maschi e 150 donne, mentre con la laurea abbiamo 397 uomini e 1031 donne (complessivamente la percentuale di scolarizzazione è pari al 23,8% maschile contro i 51,46% femminile).

### personale suddiviso per tipologia di titolo di studio (dati %) - anno 2021

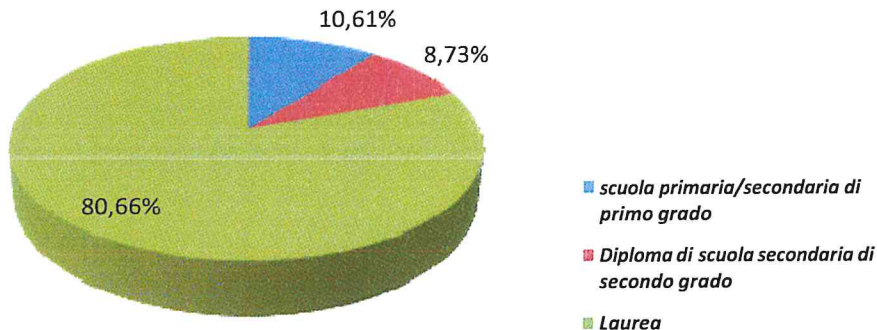


### personale "donna" suddiviso per tipologia di titolo di studio (dati %) - anno 2021

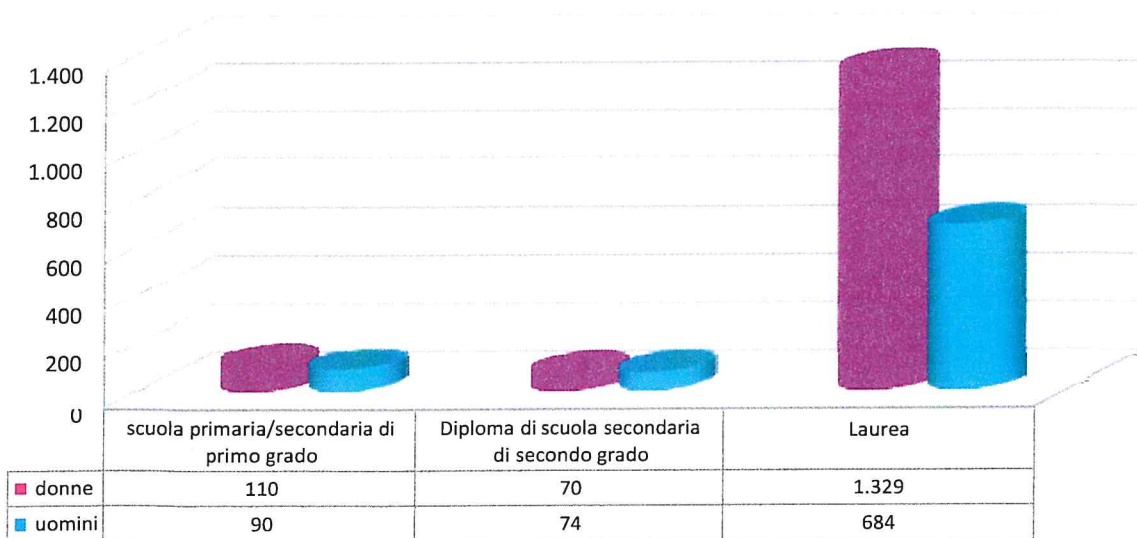




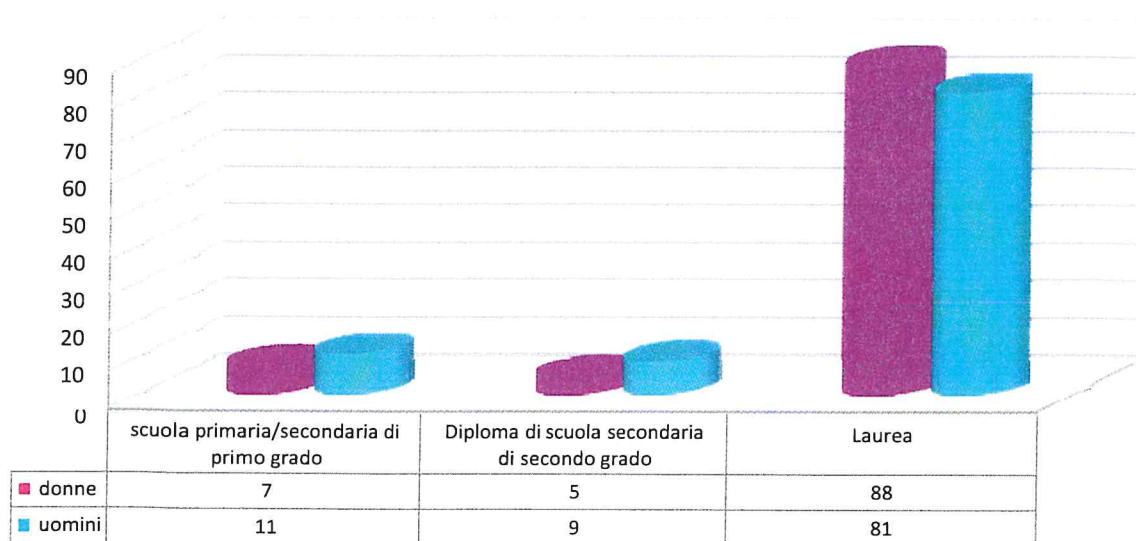
**personale "uomo" suddiviso per tipologia  
 di titolo di studio (dati %) - anno 2021**



**unità di personale per tipologia di titolo di studio e genere  
 anno 2021**



**dipendenti per tipologia di titolo di studio e genere  
 (dati in %)- anno 2021**



Anche le tipologie di Posizioni di Responsabilità, rispecchiano la prevalenza delle donne sugli uomini (in percentuale il totale è pari 62,66% contro il 37,34%), ossia su 75 unità abbiamo 28 uomini e 47 donne (tabella 1.3).

**TABELLA 1.3**

TIPO POSIZIONE DI RESPONSABILITA'	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	6	1,07	13	1,07	19	0,05
FUNZIONE DI COORDINAMENTO	22	3,92	34	2,8	56	3,15
<b>Totale personale</b>	<b>28</b>	<b>4,99</b>	<b>47</b>	<b>3,87</b>	<b>75</b>	<b>4,22</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>848</b>	<b>3,3</b>	<b>1509</b>	<b>3,11</b>	<b>2357</b>	<b>3,18</b>

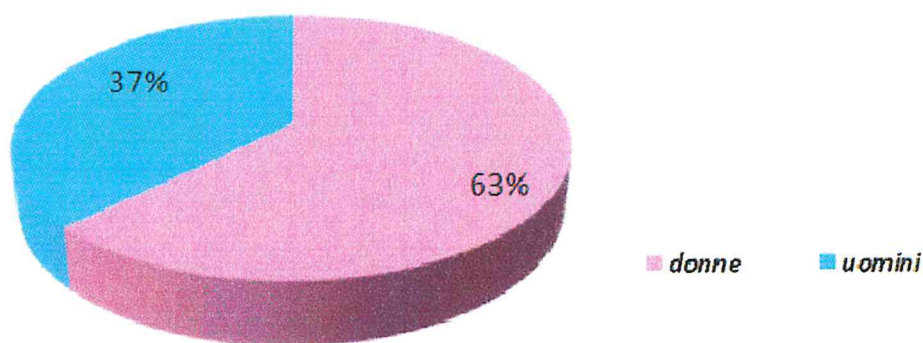
Mentre è pressoché equivalente tra i sessi il tempo di permanenza nel profilo assegnato (tabella 1.4).

*W*

**TABELLA 1.4**

<b>M</b>								<b>F</b>							
PERMANENZA NEL PROFILO	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%	TIPO PRESENZA	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%
Inferiore a 3 anni	33	59	39	18	3	152	27,09	Inferiore a 3 anni	96	118	74	40	6	334	27,53
Tra 3 e 5 anni	0	10	13	9	0	32	5,71	Tra 3 e 5 anni	5	33	29	14	4	85	7
Tra 5 e 10 anni	0	1	4	6	1	12	2,14	Tra 5 e 10 anni	0	8	15	11	2	36	2,98
Superiore a 10 anni	0	15	59	209	82	365	65,06	Superiore a 10 anni	0	24	236	387	111	758	62,49
<b>Totale</b>	<b>33</b>	<b>85</b>	<b>115</b>	<b>242</b>	<b>86</b>	<b>561</b>		<b>Totale</b>	<b>101</b>	<b>183</b>	<b>354</b>	<b>452</b>	<b>123</b>	<b>1213</b>	
<b>Totale %</b>	<b>5,89</b>	<b>15,15</b>	<b>20,49</b>	<b>43,15</b>	<b>15,32</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Totale %</b>	<b>8,32</b>	<b>15,1</b>	<b>29,18</b>	<b>37,26</b>	<b>10,14</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**personale comparto attribuzione incarichi  
 (P.O. e funzioni coordinamento - dati %)  
 anno 2021**



*W*





TABELLA 1.9

## M

TIPO MISURA DI CONCILIAZIONE	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT.	%
Personale part time		1 misto al 50%	1 orizzontale al 50%	1 verticale al 83,33%, 2 verticali al 50%, 2 verticali al 75%, 1 orizzontale al 83,33%		0	8 0,94%
Personale in telelavoro							
Personale in lavoro agile		1	10	9	34	13	67 7,90%
Personale che fruisce di orari flessibili							
Altro							
<b>Totale</b>							
<b>Totale personale</b>							

## F

TIPO MISURA DI CONCILIAZIONE	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT.	%
Personale part time	1 orizzontale al 75%	1 verticale al 50%	5 verticale al 83,33%, 1 al 66,67%, 2 orizzontale al 83,33%, 1 misto al 50%, 2 verticale al 50%, 1 verticale al 75%, 2 verticale al 33%	6 verticale al 83,33%, 1 verticale al 75%, 1 verticale al 66,67%, 2 misto al 75%, 1 orizzontale al 83,33%	1 verticale al 66,67%	28	1,85%
Personale in telelavoro							
Personale in lavoro agile		7	14	25	58	24	128 8,48%
Personale che fruisce di orari flessibili							
Altro							
<b>Totale</b>							
<b>Totale personale</b>							

## CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

## PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

Nel 2020 l'emergenza sanitaria derivante dalla diffusione del virus Covid-19 ha reso indispensabile provvedere a garantire un distanziamento sociale che per le organizzazioni private e pubbliche ha significato diffondere in maniera allargata il modello smart, prevedendo inoltre che nel picco emergenziale questa modalità potesse essere intesa come la norma. Il decreto rilancio (convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77) prevede che entro il 31 gennaio di ogni anno si rediga il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance, disponendo, per le pertinenti attività, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene e definendo le misure organizzative e formative, i requisiti tecnologici e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti. Per affrontare la fase post emergenziale, è quindi necessario, ripensare il modello organizzativo, anche in considerazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, disegnando una organizzazione che risponda al cambiamento e che consenta una riconfigurazione rapida ed efficace di strategia, struttura, processi, allo scopo di assicurare una migliore efficacia nel raggiungimento degli obiettivi.

L'azienda ha redatto il POLA con Delibera n. 100/DGFF del 02.02.2021 Adozione Piano Organizzativo Lavoro Agile (P.O.L.A.)

**PART -TIME : TABELLA 1.2**

Il CUG ha effettuato una attenta analisi sull'utilizzo del part time, dalla quale si rileva che la percentuale del personale che lo utilizza è decisamente bassa, riguardando, come prevedibile, in particolare il genere femminile, ossia su 41 unità che scelgono il part-time abbiamo 9 uomini e 32 donne (tabella 1.2).

**TABELLA 1.2**

<b>M</b>						<b>F</b>					
TIPO PRESENZA	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TIPO PRESENZA	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Tempo Pieno	33	109	168	344	185	Tempo Pieno	100	211	424	560	182
Part Time >50%		2	1	6		Part Time >50%	2	4	10	12	2
Part Time <50%						Part Time <50%			1	1	
<b>Totale</b>	<b>33</b>	<b>111</b>	<b>169</b>	<b>350</b>	<b>185</b>	<b>Totale</b>	<b>102</b>	<b>215</b>	<b>435</b>	<b>573</b>	<b>184</b>
<b>Totale %</b>	<b>3,97</b>	<b>11,98</b>	<b>19,94</b>	<b>41,27</b>	<b>22,84</b>	<b>Totale %</b>	<b>6,75</b>	<b>14,27</b>	<b>28,82</b>	<b>37,97</b>	<b>12,19</b>

**FLESSIBILITA' ORARIA – CONGEDI PARENTALI – PERMESSI/CONGEDIDISABILITA' PROPRIA O PRARENTALE: TABELLA 1.10**

**TABELLA 1.10**

	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI 104	3727	28,95	9145	71,05	12872	64,29
NUMERO PERMESSI ORARI 104	486	21,79	1744	78,21	2230	11,14
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI CONG. PAR.	600	12,2	4320	87,8	4920	24,57
NUMERO PERMESSI ORARI CONG. PAR.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>4813</b>	<b>24,04</b>	<b>15209</b>	<b>75,96</b>	<b>20022</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale</b>						





## PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Anche per quanto attiene la formazione e la fruizione per genere si rappresenta quanto segue con la tabella 1.11:

UOMINI							
CLASSI ETA'	< 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> DI 60	TOT	%
OBBLIGATORIA(SICUREZZA) (INCLUDE LA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA SUGLI OPERATORI)		152	130	616	62	960	38,62
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	174	451	568	905	603	2701	23,26
COMPETENZE MANAGERIALI/RELAZIONALI		78	78	166	88	410	15,85
TEMATICHE CUG							
VIOLENZA DI GENERE							
ALTRO (SICUREZZA NEI CANTIERI)				240	240	480	100,00
<b>TOTALE ORE</b>	174	681	776	1927	993	4551	26,51
<b>TOTALE ORE %</b>	19,10	29,61	20,92	22,66	45,93	26,51	
DONNE							
CLASSI ETA'	< 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> DI 60	TOT	%
OBBLIGATORIA(SICUREZZA) (INCLUDE LA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA SUGLI OPERATORI)	160	280	510	534	42	1526	61,38
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	577	1261	2272	3674	1129	8913	76,74
COMPETENZE MANAGERIALI/RELAZIONALI		78	152	1918	28	2176	84,15
TEMATICHE CUG							
VIOLENZA DI GENERE							
ALTRO							
<b>TOTALE ORE</b>	737	1619	2934	6126	1199	12615	73,49
<b>TOTALE ORE %</b>	80,90	70,39	79,08	72,05	55,46	73,49	

Per quanto attiene alla composizione per genere delle commissioni di concorso per reclutamento personale si allega la **tabella 1.8**

TABELLA 1.8								
TIPO DI COMMISSIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE		PRESIDENTE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Uomini	Donne
Concorso pubblico Dirigente Analista	3	60%	2	40%	5		1	
Concorso pubblico Dirigente Medico disciplina Medicina e Chirurgia d'accettazione e d'urgenza	3	42,85%	4	57,15%	7			1
Concorso pubblico profilo CPS tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico	1	14,28%	6	85,72%	7		1	
Concorso pubblico profilo Dirigente Biologo disciplina Patologia Clinica	3	42,85%	4	57,15%	7			1
<b>Totale personale</b>	<b>10</b>		<b>16</b>					
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>1,17%</b>		<b>1,06%</b>					

I differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative) non rilevano incongruità rispetto all'obiettivo richiesto in quanto si attengono ai CCNL: **tabella 1.5**




**TABELLA 1.5**

Inquadramento		Uomini		Donne		Divario economico per livello	
		Retribuzione netta	media	Retribuzione netta	media	valori assoluti	%
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1.928,19 €		1.761,66 €		166,53 €	9%
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1.824,43 €		1.807,74 €		16,69 €	1%
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C1	1.958,95 €		1.944,22 €		14,73 €	1%
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C2	2.167,71 €		1.663,96 €		503,75 €	23%
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C3	2.053,88 €		1.650,76 €		403,10 €	20%
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C4	2.079,10 €		2.090,21 €		11,11 €	-1%
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C5	2.247,96 €		2.274,68 €		26,71 €	-1%
ASSISTENTE TECNICO	C3	2.073,27 €					
ASSISTENTE TECNICO	C4	2.402,91 €					
ASSISTENTE TECNICO	C5	2.373,02 €					
AUS.SPEC.-SERV.SOCIO ASS.(art.40 384/90)	A5	2.017,03 €		1.643,48 €		373,55 €	19%
AUS.SPEC.-SERV.SOCIO.ASS. (EX SPEC.)	A5	1.656,89 €		1.967,39 €		310,50 €	-19%
AUS.SPEC.-SERV.TEC.EC. (EX SPEC.)	A5	1.656,46 €					
AUS.SPEC.-SERV.TEC.EC.(art.40 384/90)	A5	1.620,07 €					
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	1.666,13 €		1.561,87 €		84,26 €	5%
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B3	1.699,52 €					
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B4			1.753,80 €			
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B5	1.996,51 €		1.896,06 €		100,43 €	5%
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	BS1	1.924,22 €					
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	BS2	2.071,43 €		1.735,55 €		335,88 €	16%
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	BS3			1.815,02 €			
COLL.PROF. ASSISTENTE SOCIALE	D6			2.357,84 €			
COLL.PROF.SAN. DIETISTA SENIOR	DS6			2.631,68 €			
COLL.PROF.SAN. FISIOTERAPISTA	D	1.955,33 €		1.804,93 €		150,40 €	8%
COLL.PROF.SAN. FISIOTERAPISTA	D	1.955,33 €		1.915,85 €		39,48 €	2%
COLL.PROF.SAN. FISIOTERAPISTA	D1	2.024,25 €					
COLL.PROF.SAN. FISIOTERAPISTA	D2			2.085,85 €			
COLL.PROF.SAN. FISIOTERAPISTA	D3	2.148,05 €		2.222,25 €		74,20 €	-3%
COLL.PROF.SAN. FISIOTERAPISTA	D4	2.210,75 €		2.293,37 €		82,62 €	-4%
COLL.PROF.SAN. FISIOTERAPISTA	D5	2.278,80 €		2.278,80 €		€	0%
COLL.PROF.SAN. FISIOTERAPISTA	D6	2.357,84 €		2.485,60 €		127,76 €	-6%
COLL.PROF.SAN. INFERMIERE PEDIATRICO	D3			2.172,20 €			
COLL.PROF.SAN. INFERMIERE PEDIATRICO	D4			2.511,24 €			
COLL.PROF.SAN. INFERMIERE PEDIATRICO	D5			2.614,61 €			
COLL.PROF.SAN. INFERMIERE PEDIATRICO	D6			2.636,32 €			
COLL.PROF.SAN. INFERMIERE SENIOR	DS3	2.828,38 €		2.769,81 €		58,57 €	2%
COLL.PROF.SAN. INFERMIERE SENIOR	DS4			3.271,78 €			
COLL.PROF.SAN. INFERMIERE SENIOR	DS5	2.895,44 €		2.786,36 €		109,08 €	4%
COLL.PROF.SAN. INFERMIERE SENIOR	DS6	3.383,33 €		2.986,41 €		396,92 €	12%
COLL.PROF.SAN. LOGOPEDISTA	D4			2.210,75 €			
COLL.PROF.SAN. MASSAGG. NON VEDENTE	D5	2.357,84 €					
COLL.PROF.SAN. ORTOTTISTA	D			1.955,33 €			
COLL.PROF.SAN. ORTOTTISTA	D1			2.024,25 €			
COLL.PROF.SAN. ORTOTTISTA	D2			2.085,85 €			
COLL.PROF.SAN. OSTETRICA SENIOR 8B	DS6			3.339,22 €			
COLL.PROF.SAN. TEC.PREV.AMB.LUOG.LAV.	D			1.955,33 €			
COLL.PROF.SAN. TEC.PREV.AMB.LUOG.LAV.	D1	2.388,60 €					
COLL.PROF.SAN. TEC.PREV.AMB.LUOG.LAV.	D5	2.793,08 €					
COLL.PROF.SAN. TECNICO AUDIOMETRISTA	D5			2.326,68 €			
COLL.PROF.SAN. TECNICO DI NEUROFISIOP.	D1			2.197,63 €			
COLL.PROF.SAN. TECNICO DI NEUROFISIOP.	D2	2.358,38 €		2.189,47 €		168,91 €	7%
COLL.PROF.SAN. TECNICO DI NEUROFISIOP.	D5	2.490,27 €		2.612,54 €		122,27 €	-5%
COLL.PROF.SAN. TECNICO DI NEUROFISIOP.	D6	2.588,61 €					
COLL.PROF.SAN. TS LABOR.BIOMED. SENIOR	DS6			3.112,63 €			
COLL.PROF.SAN. TS LABORATORIO BIOMED.	D			2.309,00 €			
COLL.PROF.SAN. TS LABORATORIO BIOMED.	D1			2.073,01 €			
COLL.PROF.SAN. TS LABORATORIO BIOMED.	D2			2.287,67 €			
COLL.PROF.SAN. TS LABORATORIO BIOMED.	D3	3.444,11 €		2.495,34 €		948,77 €	28%
COLL.PROF.SAN. TS LABORATORIO BIOMED.	D4			2.471,18 €			
COLL.PROF.SAN. TS LABORATORIO BIOMED.	D5	2.944,33 €		2.825,83 €		118,50 €	4%
COLL.PROF.SAN. TS LABORATORIO BIOMED.	D6	2.831,59 €		2.605,38 €		226,21 €	8%
COLL.PROF.SAN. TS RADIOL.MEDICA SENIOR	DS4	2.685,25 €					
COLL.PROF.SAN. TS RADIOLOGIA MEDICA	D	2.606,90 €					
COLL.PROF.SAN. TS RADIOLOGIA MEDICA	D1	2.498,37 €		2.413,91 €		84,45 €	3%
COLL.PROF.SAN. TS RADIOLOGIA MEDICA	D2	2.806,69 €		2.232,54 €		574,15 €	20%
COLL.PROF.SAN. TS RADIOLOGIA MEDICA	D3	2.737,98 €		2.620,70 €		117,28 €	4%
COLL.PROF.SAN. TS RADIOLOGIA MEDICA	D4	2.922,16 €					
COLL.PROF.SAN. TS RADIOLOGIA MEDICA	D5	2.895,35 €		2.588,40 €		306,95 €	11%
COLL.PROF.SAN. TS RADIOLOGIA MEDICA	D6	2.851,57 €		2.266,28 €		585,31 €	21%
COLL.PROF.SANITARIO DIETISTA	D6			2.359,86 €			
COLL.PROF.SANITARIO INFERMIERE	D			1.991,48 €			
COLL.PROF.SANITARIO INFERMIERE	D	2.575,46 €		2.365,67 €		209,79 €	8%
COLL.PROF.SANITARIO INFERMIERE	D1	2.436,10 €		2.312,31 €		123,79 €	5%
COLL.PROF.SANITARIO INFERMIERE	D2	2.464,82 €		2.376,44 €		88,38 €	4%
COLL.PROF.SANITARIO INFERMIERE	D3	2.635,23 €		2.465,03 €		170,20 €	5%
COLL.PROF.SANITARIO INFERMIERE	D4	3.051,23 €		2.574,78 €		476,45 €	16%



COLL. PROF. SANITARIO INFERMIERE	D4	2.632,46 €	2.568,25 €	64,21 €	2%
COLL. PROF. SANITARIO INFERMIERE	D5	2.629,50 €	2.525,00 €	104,50 €	4%
COLL. PROF. SANITARIO INFERMIERE	D6	2.663,90 €	2.592,98 €	70,92 €	3%
COLL. PROF. SANITARIO OSTETRICA	D		2.430,55 €		
COLL. PROF. SANITARIO OSTETRICA	D1		2.497,24 €		
COLL. PROF. SANITARIO OSTETRICA	D2		2.257,21 €		
COLL. PROF. SANITARIO OSTETRICA	D3		2.558,94 €		
COLL. PROF. SANITARIO OSTETRICA	D4		2.186,41 €		
COLL. PROF. SANITARIO OSTETRICA	D5		3.495,66 €		
COLL. PROF. SANITARIO OSTETRICA	D6		2.955,98 €		
COLLABORATORE AMM. VO PROF. SENIOR	DS1		2.223,32 €		
COLLABORATORE AMM. VO PROF. SENIOR	DS2		2.405,81 €		
COLLABORATORE AMM. VO PROF. SENIOR	DS3		2.731,19 €		
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF. LE	D	1.955,33 €			
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF. LE	D	2.139,61 €	1.955,33 €	184,28 €	9%
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF. LE	D1	2.100,02 €	2.054,16 €	45,85 €	2%
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF. LE	D2	2.119,63 €	2.236,14 €	116,51 €	-5%
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF. LE	D3		2.229,39 €		
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF. LE	D4		2.246,90 €		
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF. LE	D4	2.403,06 €	2.320,90 €	82,16 €	3%
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF. LE	D5		2.472,04 €		
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF. LE	D6		2.494,22 €		
COLLABORATORE TECNICO PROF. LE	D	2.752,13 €			
COLLABORATORE TECNICO PROF. LE	D		1.955,33 €		
COLLABORATORE TECNICO PROF. LE	D1	1.890,83 €			
COLLABORATORE TECNICO PROF. LE	D5	3.315,79 €			
COLLABORATORE TECNICO PROF. LE SENIOR	DS4	3.221,97 €			
COMMESSO	A5	1.647,98 €			
PS INFERMIERE COVID-19	D	2.600,99 €	2.484,79 €	116,20 €	4%
PS INFERMIERE COVID-19	D	2.496,81 €	2.386,73 €	110,07 €	4%
PS TECNICO LABORAT. BIOMEDICO COVID-19	D	2.437,13 €	1.913,05 €	524,08 €	22%
PS TECNICO LABORAT. BIOMEDICO COVID-19	D		2.617,27 €		
PS TECNICO RADIOLOGIA COVID -19	D	2.440,78 €	2.496,21 €	55,43 €	-2%
PS TECNICO RADIOLOGIA COVID -19	D		2.071,34 €		
INFERMIERE GENERICO SENIOR	C5	2.304,96 €	2.287,41 €	17,55 €	1%
P. TEC. - ADDETTO ALL'ASSISTENZA	B5	1.722,46 €	1.776,98 €	54,52 €	-3%
P. TECNICO SPECIALIZZATO	BS	2.511,30 €			
P. TECNICO SPECIALIZZATO	BS5	2.613,02 €			
P. TEC. SPECIALIZZATO SENIOR	C2	2.562,85 €			
P. TEC. SPECIALIZZATO SENIOR	C3	2.605,22 €			
P. TEC. SPECIALIZZATO SENIOR	C4	2.812,26 €			
P. TEC. SPECIALIZZATO SENIOR (ex COORD.)	C4	2.995,68 €			
OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS		1.638,03 €		
OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1.978,98 €	1.861,89 €	117,09 €	6%
OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS1		1.825,26 €		
OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS2	2.245,97 €	2.392,39 €	146,42 €	-7%
OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS3	2.616,19 €			
OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS5	2.359,20 €	2.333,11 €	26,09 €	1%
OPERATORE TECNICO	B	1.581,87 €	2.072,69 €	490,82 €	-31%
OPERATORE TECNICO	B4	2.518,48 €			
OPERATORE TECNICO	B5		1.816,33 €		
OPERATORE TECNICO	B5	1.898,55 €	2.277,99 €	379,44 €	-20%
OPERATORE TECNICO COVID -19	B5	2.033,03 €	2.023,92 €	9,11 €	0%
OPERATRICE SENIOR	C5		2.289,98 €		
OPERATRICE SENIOR	C5		2.018,34 €		
OPERATRICE SENIOR	D		2.018,34 €		
PERSONALE		836	1.475	2.311	100%
PERSONALE COMPLESSIVO		36%	64%		

N.B. per estrapolare i dati riportati nella tabella sono state prese le retribuzioni del mese di dicembre 2022 (senza tredicesima) tutto il personale dipendente (incluso il personale comandato se retribuito) escluso il personale religioso e personale in P.T.

Il calcolo delle percentuali relativo al divario economico (M/F) si è proceduto utilizzando la seguente formula: (importo uomo - importo donna) / importo uomo %





## BENESSERE DEL PERSONALE

In relazione ai dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza la valutazione dello stress correlato e dei rischi si specifica quanto segue:

Per definire i rischi collegati allo stress lavorativo, il legislatore guarda all'Europa richiamando espressamente l'Accordo Europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004, recepito il 9 giugno 2008 dalle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e le organizzazioni sindacali tramite apposito accordo collettivo interconfederale. Tale accordo non riguarda comunque la violenza sul lavoro, la sopraffazione sul lavoro, lo stress post-traumatico. Sono quindi da considerarsi esclusi il mobbing, lo straining (alterazioni fisiologico-comportamentali attribuibili allo stress) e tutte quelle situazioni in cui si evidenzia una volontà soggettiva, nel superiore, nel collega o anche in un subordinato, di provocare un danno al lavoratore.

Strutturalmente la percezione del lavoratore del proprio impegno è la risultante dell'interazione di tre dimensioni:

### **Dimensione individuale:**

cioè l'interpretazione del contesto mediata da elaborazioni psicologiche e disposizioni personali; si parla in questo caso di clima psicologico, per cui gli aspetti da indagare riguardano la percezione soggettiva delle condizioni esterne.

### **Dimensione intersoggettiva:**

approccio attraverso il quale gli individui si inseriscono in un repertorio condiviso di significati e valori; tali dinamiche si basano su schemi abbastanza stabili di interazione tra i membri di un gruppo all'interno del contesto organizzativo.

### **Dimensione strutturale:**

comprende le caratteristiche strutturali dell'ambiente di lavoro e dei ruoli; a questo livello il clima è una manifestazione oggettiva della struttura organizzativa.

Data tale complessità, ne deriva che lo stress lavoro correlato può quindi potenzialmente colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. Tale rischio deve essere messo in relazione con dimensioni oggettive e situazionali che possono crearsi anche in assenza di una volontà soggettiva o per una strategia pianificata. Spesso le condizioni generanti stress da lavoro sembrano più scaturire da approssimazione gestionale e carenza di controlli ambientali. Occorre sottolineare che non tutte le manifestazioni di stress che si rilevano in ambito lavorativo automaticamente vanno considerate causate da tale contesto. Certamente fattori esterni all'ambiente occupazionale possono indurre cambiamenti nel comportamento dell'individuo e quindi anche ridurre l'efficienza sul lavoro. In questo caso non è concepibile una responsabilità diretta del datore di lavoro in quanto quest'ultimo può intervenire sull'ambiente e sull'organizzazione del lavoro, ma non sulla sfera privata del lavoratore.

Nel nostro specifico settore, quello sanitario e quindi a contatto con una utenza di particolare sensibilità a volte anche di fragilità, il cosiddetto *carico di lavoro*, deve essere analizzato sia sotto il versante qualitativo che quantitativo. In estrema sintesi quindi lo stress lavorativo tende ad essere legato alla percezione da parte del dipendente di eccessivo carico di lavoro che si esprime con il senso di affaticamento. Ma ci preme sottolineare come parimenti incidente risulti la percezione di un carico di lavoro vissuto incongruamente, anche non particolarmente oneroso in termini di tempo o impegno fisico. Questo si concretizza qualora il lavoratore non si senta in grado di affrontare specifici incarichi o mansioni, in quanto non sufficientemente formato o non

adeguatamente supportato dai colleghi e/o superiori. Nel caso ciò si configuri come l'effetto di una azione premeditata e reiterata, si può definire comportamento mobbizzante.

### Metodologia

In considerazione della necessità di uno strumento che garantisca continuità e aggiornabilità metodologica, affidabilità scientifica, economicità e confrontabilità su scala nazionale dei risultati, si è scelto di applicare il manuale predisposto dall'INAIL.

La rilevazione ha interessato le UOC e le UOSD nel rispetto dell'organizzazione dell'Azienda ospedaliera e delle relative partizioni gestionali e assegnazione di Budget.

Un particolare impegno, dal punto di vista organizzativo e di pianificazione degli incontri, si è reso necessario per la compilazione delle schede INAIL presso e con i responsabili le singole U.U. O.O.. Tale scelta è stata individuata come quella che maggiormente poteva garantire una raccolta dati puntuale e oggettiva, nonché condivisa.

### Analisi dei risultati

Sono state prese in esame 53 unità operative. La lettura dei dati è stata effettuata a due livelli, quello delle singole unità operative e dipartimentale.

L'aggregazione per dipartimenti ed aree funzionali consente una lettura integrata, cioè per aree di attività omogenee, di quelle condizioni connesse al lavoro che maggiormente si correlano alla presenza di un rischio di stress.

Di converso la valutazione per singole unità operative permette di mappare le realtà particolarmente a rischio, sempre rispetto il rischio stress lavoro correlato, al fine di una analisi approfondita e collegiale dei dati dell'analisi preliminare. L'ambito previsto per tale analisi nel manuale INAIL viene identificato nel gruppo di lavoro, di cui fanno parte integrante i Rappresentanti della sicurezza dei lavoratori, cariche che attualmente non sono rappresentate nella loro totalità.

### Analisi per unità operative

BILANCIO, CONTROLLO DI GESTIONE	21
ANESTESIA E RIANIMAZIONE/PREOSPEDALIZZAZIONE	23
BENI E SERV.	26
AFFARI GENERALI	24
DIR. MEDICA POLIAMBULATORIO	26
QUALITA' E FORMAZIONE	28
SCIENZA DELL'ALIMENTAZIONE	28
FARMACEUTICA	29
DIABETOLOGIA	32
GINECOLOGIA E OSTETRICIA	36
ANATOMIA ED ISTOLOGIA PATOLOGICA	39
ANGIOLOGIA	40
MEDICINA TRASFUSIONALE	41
ONCOLOGIA	41
POLITICHE DEL PERSONALE E GESTIONE RISORSE UMANE	41
RISCHIO CLINICO E MEDICINA LEGALE	41
OFTALMOLOGIA-BANCA DEGLI OCCHI	42
SENOLOGIA	45





MEDICINA FISICA E RIABILITAZIONE	46
NEUROCHIRURGIA	46
PATOLOGIA CLINICA	46
RADIOTERAPIA	46
ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	47
RADIODIAGNOSTICA	48
RADIODIAGNOSTICA PRESIDIO ADDOLORATA	48
TERAPIA ANTALGICA	50
UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO	50
D.A.I.	51
DIREZIONE MEDICA DEI PRESIDI OSPEDALIERI	51
GASTROENTEROLOGIA ED ENDOSCOPIA DIGESTIVA	51
CARDIOLOGIA URGENZA UTIC	53
TERAPIA INTENSIVA POST OPERATORIA	54
GALENICA CLINICA	55
ICT	55
NEONATOLOGIA CON TERAPIA INTENSIVA NEONATALE	57
MALATTIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO ED ENDOSCOPIA VIE AEREE	59
PRONTO SOCCORSO E BREVE OSSERVAZIONE	59
OTORINOLARINGOIATRIA	60
MEDICINA INTERNA	61
CARDIOLOGIA E RIABILITAZIONE CARDIOLOGICA	63
CHIRURGIA GENERALE AD INDIRIZZO ONCOLOGICO	63
NEUROLOGIA	64
MEDICINA INTERNA AD INDIRIZZO IMMUNOLOGICO	65
MEDICINA INTERNA AD INDIRIZZO ENDOCRINO-METABOLICO	66
NEFROLOGIA E DIALISI	66
GERIATRIA	69
EMATOLOGIA	70
UROLOGIA	71
MEDICINA D'URGENZA	72
CHIRURGIA VASCOLARE	73
SALE OPERATORIE	78
CHIRURGIA GENERALE	82
ANESTESIA E RIANIMAZIONE/CENTRO DI RIANIMAZIONE POLIVALENTE	84

## **Aspetti del Piano SCL, con riferimento al benessere del personale**

Con Deliberazione N.751/DG del 09.12.2021, è stato adottato dalla Azienda il Piano Spostamento Casa-Lavoro (PSCL), in adempimento al Decreto Min. Transizione Ecologica 12 Maggio 2021 n.179, per la mobilità sostenibile. Nel piano sono state previste alcune misure, volte in particolare a:

- A) favorire la mobilità ciclabile per recarsi al lavoro, con l'installazione di 80 posti-bici aziendali sicuri, riservati e prenotabili su piattaforma informatica;
- B) ridurre l'uso individuale dell'auto privata per recarsi al lavoro, con la riserva di 30 posti di parcheggio auto aziendali in carpooling, per i dipendenti che condividono l'auto con altri due, prenotabili su piattaforma informatica.

Tali provvedimenti intendono rendere più attraente l'alternativa "salutare" di muoversi in bicicletta, ed ampliare il numero dei dipendenti che possano usufruire di un posto di parcheggio aziendale (3 invece di 1). Ciò anche in considerazione del maggiore stress lavorativo causato dalla pandemia, che ha reso più gravosi e meno sicuro il ricorso ai mezzi pubblici di trasporto.

Con l'informatizzazione delle misure A e B, l'Azienda ha previsto anche di monitorare l'utilizzo che i dipendenti ne faranno, al fine di convalidare con dati oggettivi l'efficacia delle misure stesse, nonché l'interesse del personale verso ciascuna delle due modalità.

Finora, dall'analisi dei dati Spostamento Casa-Lavoro rilevati al 2018, per mezzo del questionario di "Roma Servizi per la Mobilità" allora compilato da un campione di 510 dipendenti, è stato evidenziato:

- che solo il 2,9% dei dipendenti usava talvolta la bicicletta per recarsi in Azienda;
- che il 50,8 % dei dipendenti utilizzava soltanto il mezzo privato per recarsi in Azienda.

Con l'attuazione delle citate misure del Piano SCL, l'Azienda Ospedaliera sosterrà concretamente sia il benessere delle persone che vi lavorano, sia il rafforzamento della idea di azienda come luogo di tutela della salute e dell'ambiente.

## **PERFORMANCE**

Delibera Dirigenziale n. 91/DGFF del 29.12.2021 Ciclo di Gestione della performance (processo di budget anno 2021) adozione Piano Triennale della Performance 2021-2023. Presa d'atto della individuazione dei centri di responsabilità (CDR) e dell'avvio del ciclo della Performance e modifica del Regolamento del Ciclo della Performance adottato con Delibera n. 101/DG del 31.12.2019.





**PROVVEDIMENTO DEL DIRETTORE GENERALE**

N. PROPOSTA DEL	506 DEL 10.05.2022
<b>N. DELIBERAZIONE DEL</b>	<b>480 DEL 18.05.2022</b>

La presente Deliberazione viene pubblicata per esteso nell'Albo Pretorio on-line Aziendale in data **19.05.2022** ai sensi dell'art. 31 L.R. Lazio 45/1996, come previsto dall'art. 32 L. 69/2009 e dall'art. 12 L.R. Lazio 1/2011.

Il Direttore della U.O.C. Affari Generali e  
gestione amministrativa ALPI o  
Funzionario incaricato