

AZIENDA SANITARIA LOCALE VITERBO
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

QUADRO NORMATIVO

- Decreto n.132 del 30.6.2022 Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. (22G00147)
- Direttiva n. 2 del 2019 della presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni” in particolare nella parte in cui dispone che “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”;
- Direttiva 4 marzo 2011 — Ministero per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e Ministero per le Pari Opportunità “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 — “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 — “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- Direttiva 23 maggio 2007 — Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica — “Misure per assicurare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, nella parte in cui dispone (art. 48) che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 — “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche” e s.m.,
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 — “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;
- D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 — “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”;
- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

PREMESSA

Con atto deliberativo n.2190 del 26.10.2020 l'Asl di Viterbo ha istituito il "Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità , la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ma solo nel 2022 in seguito alle numerose modifiche della composizione che prevede un numero di dodici componenti , metà di parte sindacale e metà di parte aziendale, lo stesso è diventato pienamente operativo (Delibera del Direttore generale n. 2607 del 27/12/2022).

Il Cug g è istituito ai sensi dell'art.21 della Legge 183/2010 che ha stabilito l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di costituzione degli stessi che vanno a sostituire sia i comitati per le pari opportunità sia i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (art 57 comma 1 della l. 16572001).

All'interno della sua funzione propositiva il CUG ha l'obbligo di predisposizione di un Piano di Azioni Positive " *per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne , la promozione di indagini di clima e di codici etici e di condotta, idonei a prevenire, individuare e rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali , morali e psicologiche*"

La Direttiva n. 2 del 26.6.19 del Ministro della pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità con la quale vengono indicate le linee di indirizzo definite " misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche" ha collegato il Piano triennale delle azioni positive (PTAP) ed il ciclo della Performance stabilendo che tale piano venga aggiornato ogni anno e che venga allegato al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale documento unico di programmazione e governance che come definito nel Decreto 132 dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei piani che finora le Pubbliche amministrazioni italiane erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, formazione, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Il presente documento Piano delle Azioni Positive (PTAP) quale documento mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto di lavoro, indica chiaramente gli obiettivi, le azioni e i tempi per realizzare progetti tesi a riequilibrare le situazioni di disuguaglianza di genere e di contrasto rispetto a ogni forma di discriminazione contribuendo a favorire il benessere in ambito lavorativo.

Definisce e propone il programma di interventi che l'Azienda intende attuare per garantire una effettiva parità tra lavoratori e lavoratrici , un ambiente di lavoro libero da discriminazioni o molestie e rispettoso della dignità di ognuno.

Il Piano Triennale aggiorna il precedente Piano (PTAP 2022-2024) ed è stato realizzato tenendo conto dell'analisi dei dati disponibili + della popolazione aziendale al 31.12.24

DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

TABELLA I.1 – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento al 31/12/2024

| Macrocategoria | Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | | Tot. complessivo |
|------------------------------------|--------------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------------|
| | | <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 | |
| DIRIGENTI NON MEDICI | Totale | 0 | 4 | 10 | 9 | 15 | 0 | 9 | 41 | 35 | 13 | 136 |
| | DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 4 | 3 | 0 | 11 |
| | DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 7 |
| | DIRIGENTI RUOLO TECNICO | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI | 0 | 4 | 8 | 5 | 11 | 0 | 9 | 36 | 30 | 13 | 116 |
| MEDICI | Totale | 1 | 58 | 50 | 69 | 83 | 3 | 93 | 89 | 58 | 28 | 532 |
| | MEDICI | 1 | 53 | 46 | 61 | 79 | 3 | 84 | 83 | 58 | 25 | 493 |
| | VETERINARI | 0 | 5 | 4 | 8 | 4 | 0 | 9 | 6 | 0 | 3 | 39 |
| PERSONALE NON DIRIGENTE | Totale | 24 | 174 | 174 | 215 | 123 | 74 | 373 | 418 | 614 | 251 | 2440 |
| | PROFILI RUOLO SANITARIO | 18 | 128 | 102 | 151 | 71 | 67 | 305 | 309 | 459 | 145 | 1755 |
| | PROFILI RUOLO TECNICO | 1 | 32 | 46 | 42 | 28 | 1 | 48 | 65 | 105 | 71 | 439 |
| | PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO | 5 | 14 | 26 | 22 | 24 | 6 | 20 | 44 | 50 | 35 | 246 |
| Totale personale | | 25 | 236 | 234 | 293 | 221 | 77 | 475 | 548 | 707 | 292 | 3108 |
| % sul personale complessivo | | 0,8 | 7,59 | 7,53 | 9,43 | 7,11 | 2,48 | 15,28 | 17,63 | 22,75 | 9,4 | 100 |

Il personale complessivo dell'azienda (a tempo determinato e tempo indeterminato) evidenzia un dato in aumento che ritorna ad essere pari a quello relativo all' anno 2021 (n. 3105 dipendenti al 31.12.21; n. 3108 dipendenti al 31.12.24) rientrando le circa 40 unità perse nel 2023. Mentre l'aumento che era stato evidenziato dal 2018 al 2021 era dovuto alla esigenza di fronteggiare la pandemia Covid 19 , per il 2024 appare legato a numerosi fattori che sono specificatamente indicati nella applicazione di strategie aziendali sull'organizzazione del capitale umano (vedi sezione del PIAO "Strategie di coperture e del fabbisogno di personale")

Sono sempre di più le donne occupate nella sanità di Viterbo. Sono sempre di più le donne occupate nel settore pubblico sanitario.

In linea con quanto è emerso dal primo Rapporto dell'Osservatorio sull'equità di genere della leadership in sanità, nato dalla collaborazione tra la Luiss Business School e l'associazione Leads- Donne Leader in Sanità che ha definito che la presenza femminile nel settore sanitario è passata dal 59% nel 2001 al 68% nel 2020, anche nell'Asl di Viterbo si conferma la prevalenza delle donne sul totale complessivo dei dipendenti aziendali (64,6%) ma con una diminuzione generale del -2,3% rispetto al dato 2024 , rimarcando ancora una volta il dato che indica che il **67%** del personale all'interno del Sistema sanitario nazionale sia composto da donne. (dato Fnomceo)

Il 48,8 % dei dipendenti della Asl di Viterbo ha una età superiore ai 50 anni e di questa categoria (dipendenti > 50 anni) il 65,1 % % è rappresentata da donne.

La componente femminile nella *dirigenza medica* (esclusi veterinari) ha superato la sostanziale parità evidenziata nel 2024 (n. 244 donne e n. 249 uomini) portando ad un maggior numero di donne medico e ad una diminuzione degli uomini (253 donne e 240 uomini) ; tale dato trova motivazione sul pensionamento di figure maschili che 40 anni fa rappresentavano l'80 % dei dirigenti medici nel SSR e al contempo l'aumento di donne medico laureate che rappresentano il 60% del totale dei laureati italiani.

Anche nel 2024 si evidenzia un forte aumento (+9.6% rispetto a dato 2023) di dirigenti medici donna con età inferiore ai 50 anni : Nel 2024 sono 170 donne vs 100 uomini mentre nel 2023 erano 155 donne vs 100 uomini.

IL Gender Leadership Index in Health, (*) del 2024 vede l'Italia piazzarsi all' 87 posto evidenziando una diminuzione del 30% rispetto all'anno precedente. Pertanto nasce l'”**urgenza**” di promozione della presenza femminile e quindi di promuovere ogni tipo di azione per incentivare le pari opportunità ; pari opportunità che non devono essere considerate solo un obbligo di legge ma un “vantaggio” aziendale.

(*) Attraverso il **Global Gender Gap Index**, redatto annualmente dal 2006 dal World Economic Forum, è possibile confrontare 144 paesi sul tema della **disparità di genere**, secondo criteri di partecipazione all'attività economica, di partecipazione all'attività politica, di accesso all'istruzione, di salute e sopravvivenza. L'indice è una misura sintetica del progresso di un paese nella lotta alla disparità di genere, ed esprime la **percentuale del divario** tra uomo e donna che i paesi hanno colmato.

TABELLA I.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza al 31/12/2024

| Classi età Tipo Presenza | 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 | % |
| Tempo Pieno | 24 | 222 | 230 | 287 | 219 | 982 | 97,32 | 74 | 456 | 537 | 695 | 289 | 2051 | 97,71 |
| Part Time >50% | 1 | 14 | 4 | 2 | 2 | 23 | 2,28 | 3 | 19 | 10 | 10 | 1 | 43 | 2,05 |
| Part Time <50% | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0,4 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 5 | 0,24 |
| Totale | 25 | 236 | 234 | 293 | 221 | 1009 | 100 | 77 | 475 | 548 | 707 | 292 | 2099 | 100 |
| Totale % | 2,48 | 23,39 | 23,19 | 29,04 | 21,9 | 100 | 4,76 | 3,67 | 22,63 | 26,11 | 33,68 | 13,91 | 100 | 100 |

La scelta del part-time rimane la forma di lavoro richiesto prevalentemente dalle donne confermando il dato europeo ma soprattutto italiano (fonte Eurostat) che le donne scelgono il lavoro part time perché devono prendersi cura di un familiare, sia esso un bambino o un adulto non autosufficiente, a conferma del ruolo sociale legato a funzioni di caregiving parentale/genitoriale.

Nella pubblica amministrazione i part time sono oltre 200 mila (213872) di cui più dell'80% sono donne . (Istat 2023)

Il dato 2024 dell'Asl di Viterbo evidenzia un sostanziale mantenimento del dato complessiva di personale in part time; aumentano le richieste da parte degli uomini (27 uomini nel 2024 vs i 17 del 2023) mentre c'è un sostanziale mantenimento per le donne (48 del 2024 vs 43 del 2023) . le nuove assunzioni che abbiamo visto sono prevalentemente costituite da donne scelgono il tempo pieno. La scelta tra tempo pieno e part time E' l'ostacolo più difficile da abbattere, che risiede nello scontro tra gli importanti oneri lavorativi e le responsabilità familiari, come accade pure in altre professioni e che impatta in maniera sproporzionata sulle donne, soprattutto dopo la maternità.

Il CUG evidenzia anche il legame tra il part time e la discriminazione di genere . E' necessario porre attenzione a non “svalutare” la scelta del part time ai fini dell’avanzamento nelle progressioni di carriera a tutti i livelli . Come già riportato in alcune sentenze della Corte di Cassazione “ la preponderante presenza di donne nella scelta per il lavoro a tempo parziale è da collegare al notorio dato che andrebbe a penalizzare indirettamente proprio quelle donne che già subiscono un condizionamento nell’accesso al mondo del lavoro”.

TABELLA I.3 - posizioni di responsabilita’ remunerate ripartite per genere al 31/12/2024

| NON DIRIGENZIALI (*) | | uomini | % | donne | % | TOTALE |
|---|--|---------------|----------|--------------|----------|---------------|
| Tipo Posizione di responsabilita’ | | | | | | |
| Incarico di organizzazione (comparto) IO | | 35 | | 70 | | 105 |
| Incarico professionale (IPE- IPS) | | 4 | | 4 | | 8 |
| Totale personale | | 39 | | 74 | | 113 |
| % sul personale complessivo del ruolo non dirigenziale | | | | | | |
| DIRIGENZIALI(*) | | | | | | |
| Tipo Posizione di responsabilita’ | | | | | | |
| Struttura complessa | | 32 | | 11 | | 43 |
| Struttura a valenza dipartimentale | | 15 | | 6 | | 21 |
| Totale personale | | 47 | | 17 | | 64 |

(*) si intendono incarichi/strutture assegnate

| | FASCIA A | | FASCIA B1 | | FASCIA B2 | |
|---------------------------------|-------------|-----------|-------------|----------|-------------|-----------|
| | M | F | M | F | M | F |
| DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA | FASCIA A 10 | | FASCIA B1 3 | | FASCIA B2 5 | |
| DIRIGENZA PROF. SANITARIE | M 1 | F 0 | M 0 | F 2 | M 0 | F 0 |
| DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA | 3 | 10 | 14 | 13 | 11 | 25 |
| AREA FUNZIONI LOCALI | 3 | 2 | 0 | 0 | 3 | 5 |
| DIRIGENZA SANITARIA Totale | 38 | 13 | 15 | 6 | 15 | 12 |
| AREA FUNZIONI LOCALI | 3 | 2 | 0 | 0 | 3 | 5 |
| | 38 | 13 | 15 | 6 | 15 | 12 |

Il dato relativo agli incarichi di vertice appare in linea con i dati noti a livello nazionale che evidenziano una netta prevalenza del sesso maschile nelle posizioni apicali delle aziende sanitarie; come spesso accade infatti, la crescita della presenza femminile in certi settori non implica di per sé un aumento parallelo delle donne che in quegli ambiti ricoprono ruoli chiave. Il Gender Leadership Index in Health, mostra infatti una forte sottorappresentanza nelle posizioni di leadership

Nell'Asl di Viterbo inoltre si evidenzia che il numero di donne che copre ruoli di responsabilità di struttura sia essa UOC, UOSD e UOS è pressoché pari; Per le strutture di più alta responsabilità e complessità le donne ne rivestono la metà se non addirittura un terzo delle stesse mentre viene pareggiato solo per le strutture di più bassa responsabilità; Inversamente si nota che a mano a mano che cresce il ruolo responsabilità risulta un aumento della copertura di tali ruoli da parte maschile.

E' donna nell'Asl di Viterbo il 25,4 % dei direttori di struttura complessa, il 28,5% delle strutture a valenza dipartimentale, il 44,4% delle strutture semplici (Donne Leader in Sanità-Associazione Leads dato 2020- donne che hanno incarico di struttura complessa pari al 19,2% e il 25% di struttura semplice).

Tuttavia, le posizioni dirigenziali e apicali sono ancora prevalentemente occupate da uomini; e il lavoro su turni, le difficoltà organizzative, la carenza di servizi di conciliazione vita-lavoro gravano particolarmente sulle professioniste. Più di un medico su due è donna (51,3%), una percentuale destinata a crescere, considerata la prevalenza femminile nelle classi di età più giovani. Uno studio ANAIO aveva messo a fuoco alcune delle difficoltà di carriera più frequenti per le donne medico: avere figli (56% rispetto al 16% dei colleghi uomini) e gestire i carichi familiari all'interno della coppia (33%). In questo quadro non sorprende la permanenza di forti squilibri di potere: nel 2022 dei 106 presidenti degli Ordini professionali provinciali, 11 soltanto sono donne (10%), e solo il 19,2% dei primari è di sesso femminile.

Tale sproporzione di genere è fortemente legata alla composizione per età anagrafica e alla struttura della piramide per età dei medici.

TABELLA I.4 - posizioni di responsabilita' remunerate ripartite per genere al 31/12/2024

| CLASSI ETA' PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|--|--------|---------------|---------------|--------------|------------|-----|-------|-------|---------------|---------------|--------------|------------|------|-------|
| | <30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA51 A 60 | > DI 60 | TOT | % | <30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA51 A 60 | > DI 60 | TOT | % |
| INFERIORE A 3 ANNI | 9 | 44 | 26 | 9 | 2 | 90 | 12,68 | 33 | 91 | 34 | 25 | 4 | 187 | 10,81 |
| TRA 3 E 5 ANNI | 0 | 5 | 83 | 165 | 110 | 363 | 51,13 | 0 | 10 | 225 | 526 | 232 | 993 | 57,4 |
| TRA 5 E 10 ANNI | 13 | 68 | 32 | 17 | 3 | 133 | 18,73 | 33 | 151 | 67 | 27 | 8 | 286 | 16,53 |
| SUPERIORE A 10 ANNI | 2 | 57 | 33 | 24 | 8 | 124 | 17,46 | 8 | 121 | 92 | 36 | 7 | 264 | 15,26 |
| TOTALE | 24 | 174 | 174 | 215 | 123 | 710 | 100 | 74 | 373 | 418 | 614 | 251 | 1730 | 100 |
| % | 3,38 | 24,51 | 24,51 | 30,28 | 17,32 | | 100 | 4,28 | 21,56 | 24,16 | 35,49 | 14,51 | | 100 |

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

| Inquadramento | UOMINI | DONNE | Divario economico per livello | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|------|
| | Retribuzione netta media | Retribuzione netta media | Valori assoluti | % |
| DIRIGENZA MEDICA | 2645,99 | 2506,22 | 139,77 | 0,51 |
| DIRIGENZA SANITARIA | 1694,83 | 1829,82 | -134,99 | 0,48 |
| DIRIGENZA PTA | 1150,68 | 1186,87 | -36,19 | 0,49 |
| COMPARTO | 1457,77 | 1392,91 | 64,86 | 0,51 |
| Totale personale | 6949,27 | 6915,82 | 33,45 | 0,5 |
| % sul personale complessivo | 0,5 | 0,5 | | |

Nonostante la femminilizzazione del settore sanitario le donne mediamente ricoprono occupazioni considerate come aventi meno valore in termini di conoscenze richieste, di responsabilità associate o che richiedono sforzo fisico o psicologico. E' questo si ripercuote innegabilmente sui valori salariali corrisposti. Le donne nel sistema Health care sono pagate il 19,2% in meno rispetto agli altri settori. E mentre gli uomini che rappresentano il 30% di tutti gli operatori sanitari, si collocano nella parte alta della distribuzione salariale, a mano a mano che si sale verso le posizioni apicali, le donne guadagnano il 63% in meno rispetto agli uomini. (fonte dati Ilo e OMS)

Le donne medico non sfuggono al gender gap così come evidenziato dai dati rilevati dal Bilancio sociale 2024 dell' Empam che mostrano come a parità di ruolo una donna medico guadagna in media il 30% in meno rispetto al suo collega maschio. La differenza di reddito è dipendente dal reddito derivante dalla libera professione che risulta tuttora appannaggio degli uomini.

TABELLA I.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO AL 31/12/2024

| Tipo di Commissione | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Presidente (D/U) |
|--|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|------------|------------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | |
| Concorso pubblico | 8 | 80 | 7 | 77,77 | 15 | 78,94 | 3/2 |
| Avviso pubblico per incarico di Direttore di Struttura Complessa | 2 | 20 | 2 | 22,23 | 4 | 21,06 | 1/0 |
| Totale personale | 10 | | 9 | | 19 | | 6 |
| % sul personale complessivo | | 52,63 | | 47,37 | | 100 | |

La questione della parità di genere genera un ambito di discussione nel settore dei concorsi pubblici e della partecipazione di eguale numero di soggetti maschi e femmine alle commissioni di valutazione. Ad oggi non esistono standard di certezza e parità di genere.

Esiste però un orientamento giurisprudenziale che tratta la questione della parità di genere nelle procedure concorsuali facendo riferimento a tematiche più generali come la corruzione e la trasparenza che andrebbero a tutelare interessi ultroneo cioè più ampi di quelli necessari o richiesti dal singolo soggetto. Sentenza TAR 6964 del 22.4.23. TAR Lazio – Roma sez. III“ ... il prescritto rispetto della parità di genere nelle procedure valutative in generale..... costituisca una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente contemplata dall'ANAC nella delibera 1208 del 22.11.2017 La equilibrata composizione di genere , quindi costituisce una misura volta a prevenire il rischio di manifestarsi del rischio corruttivo nelle procedure di selezione dei docenti universitari che l'Ateneo ha specificatamente introdotto nel regolamento di Ateneoil rispetto della stessa viene richiesto per assicurare la regolare composizione della Commissione giudicatrice e dunque l'imparzialità e l'obiettività di giudizio di tale organo nell'espletamento delle operazioni di valutazione dei candidati partecipanti alle procedure di chiamata”.

Anche la Sentenza TAR Lombardia – Milano sez V n. 2203 del 16.7.24 conclude che l'obiettivo del principio di parità di genere va riportato su un piano diverso rispetto alla mera lesione di un candidato di genere femminile evidenziando un vizio dell'azione amministrativa ogni volta che non sia rispettata la parità di genere per motivi non giustificabili.

Nell'Asl di Viterbo, nelle commissioni di concorso espletate dall'Azienda vi è una leggera maggioranza di rappresentanza degli uomini.

Programmazione 2025-2027

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Il Piano Triennale delle Azioni positive (PTAP) è uno strumento operativo che mira a favorire la promozione della cultura di parità di genere, di superamento delle differenze ma anche di valorizzazione delle diversità, di individuazione di misure concrete che possano rendere l'ambiente lavorativo più favorevole e inclusivo, meno discriminante e disuguagliante e che attraverso la messa in atto di azioni reali possano determinare una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Il presente Piano Triennale delle Azioni positive (PTAP) è uno degli strumenti con il quale l'Azienda Sanitaria Locale di Viterbo indica gli obiettivi da perseguire e le azioni da porre in essere per il raggiungimento degli stessi.

Esso è stato elaborato con il contributo del Cug che attraverso un approccio condiviso è partito dalle attività svolte e dai risultati conseguiti nell'ultimo anno ponendo l'attenzione sulle azioni che si ritengono di assoluta rilevanza per il triennio 2025-2027.

I principi generali per la definizione degli obiettivi sono stati individuati in :

- Benessere organizzativo, prevenzione del BURN OUT, azioni di contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione, promozione della sicurezza negli ambienti di lavoro.
- Pari opportunità, come condizione di stessa possibilità di riuscita o di medesime occasioni favorevoli;
- Azioni positive quale strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- Divieto di discriminazione e parità di trattamento;

In questa ottica gli obiettivi che l'Azienda Usl di Viterbo si propone di perseguire nell'ambito del triennio 2025-2027 sono relative alle linee già definite nel triennio precedente con l'integrazione di ulteriori obiettivi per singola linea :

1. Benessere organizzativo, prevenzione del BURN OUT e azioni di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza;
2. Promozione della conciliazione tra tempi di vita familiare e tempi di lavoro;
3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità attraverso la formazione e la comunicazione.
Lo schema proposto individua l'orizzonte temporale entro il quale si fissano le azioni da mettere in atto a partire dagli obiettivi realizzati/non realizzati nel corso del 2024.

I. Benessere organizzativo, prevenzione del BURN OUT e azioni di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza

La promozione ed il mantenimento del benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione è un fattore cruciale per la buona riuscita di ogni organizzazione. Nel nostro contesto aziendale che ha quale scopo la promozione e la tutela della salute, comprendere e migliorare il benessere dei dipendenti è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e per garantire servizi di alta qualità con una corretta ed efficiente gestione delle risorse.

| Strumenti/Azioni | anno 2024 | Anno 2025 | Anno 2026 | Anno 2027 |
|---|------------------|--|------------------|------------------|
| <p>I.1 Avvio della Indagine sul benessere organizzativo “percepito” attraverso la somministrazione del questionario “<i>Come stai al lavoro?</i>” . E’ rivolto a tutti dipendenti ed è finalizzato ad avere un feedback relativo alla qualità dell’ambiente di lavoro, alla conciliazione tra vita e lavoro, al vissuto nell’ambiente lavorativo.</p> | ✓ (*) | ✓ Somministrazione e valutazione risultati | | |
| <p>I.2.attivazione di un modulo di intervento con accesso diretto per il personale dipendente presso gli Ambulatori di Psicologia con l’obiettivo di ristabilire il benessere psicologico e di prevenire il rischio di burn-out con Presa in carico Individuale e/o di Gruppo con terapia focalizzata sull’evento critico.</p> | ✓ (**) | | | |
| <p>I.3 Organizzazione di un incontro annuale di accoglienza e di presentazione della Azienda con i neo assunti nell’anno da parte della Direzione aziendale e/o della tecnostruttura ;</p> | | ✓ realizzazione | ✓ | ✓ |

| | | | | |
|---|----------------------------|---------------------------------|--------------------------------|----------|
| <p>I.4 Creazione di una <i>Civiltà relazionale</i> all'interno dell'ambiente lavorativo attraverso la costruzione di un linguaggio comune che consenta di comprendere l'importanza del <i>sapersi relazionare</i> all'interno dei team di lavoro, che favorisca la serenità nell'ambito lavorativo utile a migliorare processi di cooperazione e collaborazione con un incremento della performance individuale e collettiva. : Definire le “Raccomandazioni” per la promozione di un linguaggio non discriminatorio</p> | | <p>✓ Definizione</p> | <p>✓ Adozione e promozione</p> | |
| <p>I.5 codice di comportamento aziendale;</p> | <p>✓ (*) adozione</p> | <p>✓ revisione</p> | <p>✓</p> | |
| <p>I.6 codice di condotta per la prevenzione ed il contrasto alle molestie, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro;</p> | <p>✓ (*) realizzazione</p> | <p>✓ adozione</p> | <p>✓</p> | |
| <p>I.7 Verifica di fattibilità per l'acquisizione di <i>“tecnologia assistiva”</i> quale strumento efficace per assicurare la valorizzazione delle capacità dei dipendenti aziendali con disabilità prevalentemente fisico-sensoriale.</p> | | | | <p>✓</p> |
| <p>I.8 Studio di fattibilità sulla possibilità di riattivare il servizio di nido aziendale, successivamente alla effettuazione di una indagine interna attraverso la somministrazione di un questionario che misuri le esigenze dei dipendenti</p> | | <p>✓ Effettuazione indagine</p> | <p>✓</p> | |

| | | | | |
|--|--|-------------------|------------|--|
| 1.9 Piano per l'Uguaglianza di Genere Gender Equality Plan (G.E.P.) ; | | ✓ Avvio procedure | ✓ Adozione | |
|--|--|-------------------|------------|--|

(*)si rimanda a paragrafo specifico

2. Promozione della conciliazione tra tempi di vita familiare e tempi di lavoro

La promozione della conciliazione tra i tempi di vita familiare e vita lavorativa richiede lo sviluppo di azioni in materia tese a implementare modalità di lavoro flessibili e di servizi alla famiglia e alle persone.

| Strumenti/Azioni | anno 2024 | Anno 2025 | Anno 2026 | Anno 2027 |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 2.1 regolamentare, in coerenza con la normativa e con le disposizioni contrattuali in materia, la gestione delle modalità di lavoro in termini di flessibilità oraria, lavoro agile, part-time, banca delle ore ecc.; | (**) | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2.2. individuare percorsi di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati e malattie attraverso forme idonee di reinserimento e di recupero formativo, anche attraverso il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia; | (**) | ✓ | ✓ | |
| 2.3. Proporre e concordare con la Direzione Strategica un orario per le riunioni aziendali (a tutti i livelli) in presenza non oltre le ore 16.30 | | ✓ | | |
| 2.4 presenza di Lockers per ritiro degli acquisti | ✓ (*) | | | |

| | | | | |
|---|--------|---|-------------------------------|--|
| effettuati on line: ordinata on line e di frigoriferi intelligenti per piccole spese: verifica fattibilità | | | | |
| 2.5 attivazione di una cassetta postale presso il protocollo aziendale per il ricevimento di raccomandate personali | | ✓ | | |
| 2.6 Richiesta di attivazione di sportello bancomat con Banca tesoriere Asl o altri istituti bancari (tramite convenzione) nelle sedi aziendali con alta numerosità di dipendenti aziendali e utenza. | ✓ (*) | ✓ | | |
| 2.7 Aggiornamento e semplificazione del “Regolamento aziendale per la mobilità interna del personale del comparto” che preveda la individuazione di criteri chiari e definiti per stabilire eventuali precedenza, a parità di condizioni, per particolari condizioni di famiglia e di salute. | ✓ (**) | ✓ | | |
| 2.8 Mappatura dei bisogni: implementazione dei dati conoscitivi rispetto alla tematica di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare | | ✓ Verifica dei dati a disposizione ed individuazione set indicatori | ✓ Raccolta e analisi dei dati | |

(*)si rimanda a paragrafo specifico

3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: formazione/informazione

Per promuovere l'informazione e la formazione, la cultura di genere, contro ogni forma di discriminazione e per il benessere lavorativo, è necessario sviluppare iniziative e progetti di breve e lungo termine, rivolti a tutti i dipendenti, promuovere altresì l'aggiornamento professionale finalizzato al miglioramento delle competenze nonché alla corretta diffusione delle informazioni

| <i>Strumenti/Azioni</i> | <i>anno 2024</i> | <i>anno 2025</i> | <i>Anno 2026</i> | <i>Anno 2027</i> |
|---|------------------|-------------------|------------------|------------------|
| 3.1. Pagina dedicata sul portale aziendale www.asl.vt.it , facilmente individuabile e accessibile ai cittadini ed operatori aziendali la pagina riporterà l'attività del CUG e consentirà contatti online anche tramite attivazione di una casella mail dedicata | ✓ (*) | ✓ Implementazione | | |
| 3.2 Divulgazione degli eventi promossi dalla rete nazionale dei CUG e attraverso lo spazio dedicato al CUG sul portale aziendale e sulle pagine social; | | ✓ | ✓ | |
| 3.3. Richiesta nel Piano formativo aziendale di inserimento di proposte di formazione dedicate alla importanza degli aspetti relazionali e della comunicazione che incidono sul benessere lavorativo; | ✓ (*) | ✓ | ✓ | |
| 3.4 Presentazione di progetti all'interno del Piano formativo aziendale sulle tematiche della violenza di genere tra i quali "Percorsi socio-sanitari di contrasto alla violenza di genere e assistita nell'Asl di Viterbo"; | | ✓ (*) | ✓ | |
| 3.5 Promuovere incontri con i rappresentanti dei CUG di altri enti presenti nella provincia di Viterbo (Università, Tribunale ecc...) e con i CUG di altre ASL/AO | | ✓ | | |

| | | | | |
|--|-------|-----------------|--|--|
| 3.6. Creazione , in qualità di promotore , di una rete dei CUG delle AO/ASL della Regione Lazio al fine della condivisione di progetti/idee e di | | ✓ | | |
| 3.7. Organizzazione di un incontro conoscitivo in modalità residenziale e per singola sede aziendale (Belcolle, Tarquinia e Civita Castellana) per presentare ruolo e funzioni della Consigliera di fiducia e del CUG | | ✓ Realizzazione | | |
| 3.8 Effettuazione di spot o “ pillole “ informative per singola tematica/argomento da parte del CUG e della Consigliera di fiducia | | ✓ | | |
| 3.9. verifica di fattibilità per l’installazione della <i>Panchina Rossa</i> in un luogo strategico aziendale quale simbolo del contrasto alla violenza alle donne | | ✓ | | |
| 3.10 Partecipazione agli eventi/ incontri con la Rete dei Cug nazionali; | ✓ (*) | ✓ | | |

(*)si rimanda a paragrafo specifico

(*) **Obiettivi raggiunti nel corso del 2024 con prosecuzione nel 2025**

Nel corso del 2024 il CUG ha effettuato 4 sedute ed in occasione di questi incontri, hanno partecipato tutti i componenti aziendali che i componenti sindacali che hanno approvato e deliberato all'unanimità gli obiettivi raggiunti. Rispetto ai vari obiettivi realizzati si sottopone all'attenzione :

1. Benessere organizzativo, prevenzione del BURN OUT e azioni di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza

- ✓ il “**Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e delle dignità delle persone**” adottato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1635 del 29/12/2023 è stato adottato nel 2024 ; della realizzazione di tale codice è stata data diffusione sulle News del portale aziendale accessibile sia a tutti i dipendenti che all'utenza esterna.
- ✓ L'elaborazione del questionario relativo **all'indagine sul benessere organizzativo** percepito dai dipendenti aziendali ed organizzato su varie sezioni tematiche (qualità ambiente lavorativo, forme di discriminazioni, carriera professionale, ecc) ha , di fatto previsto un tempo necessariamente lungo in quanto si è cercato di costruire un questionario che non andasse a sovrapporsi con il questionario somministrato dal “Gruppo di Gestione finalizzato alla valutazione e gestione del Rischio da Stress Lavoro Correlato per la ASL di Viterbo” e che ha obiettivi specifici previsti dalla relativa normativa di cui al D. Lgs 81/08 e s.m.i.; infatti con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1018 del 28/09/2023 è stato istituito appunto il Gruppo di Gestione finalizzato alla valutazione e gestione del Rischio da stress lavoro correlato; nel gruppo sono stati inseriti due componenti del CUG (presidente e un componente del servizio sociale) che hanno come funzione l'integrazione tra i due tavoli. Il questionario “ *Come stai al lavoro?*” , frutto del lavoro effettuato dal sottogruppo di lavoro del CUG , poi approvato dal CUG stesso, sarà oggetto di somministrazione a tutti i dipendenti nei primi mesi del 2025 , attraverso l'utilizzo della piattaforma di assistenza virtuale EVA.

2. Promozione della conciliazione tra tempi di vita familiare e tempi di lavoro

- ✓ Sono state attivate le procedure per l'apertura di uno sportello bancomat con l'Istituto tesoriere Asl nelle sedi aziendali con alta numerosità di dipendenti aziendali e utenza verificando le modalità corrette per la proposta; la richiesta verrà sottoposta nel 2025 alla Direzione Strategica per opportuna valutazione nel fabbisogno alla gara regionale per il Servizio Tesoreria;
- ✓ E' stato effettuato nel 2024 un incontro preliminare con l'Assessore all'Urbanistica al fine di verificare la fattibilità di una Convenzione per il parcheggio per i dipendenti aziendali, per tariffe agevolate ai lavoratori e lavoratrici; nel 2025 si chiederà alla Direzione strategica la proposta di formale richiesta al comune di Viterbo;
- ✓ E' stata verificata con Servizio Prevenzione e Protezione la possibilità di trasformare alcuni spazi aziendali in Lockers per ritiro/depositi acquisti; in considerazione che nelle maggiori sedi aziendali si stanno effettuando lavori di ristrutturazione/ammodernamento con i fondi PNRR non risultano, al momento

spazi utilizzabili a tale scopo;

- ✓ (**) Rispetto ai punti 2.1.e 2.2 relativi alla partecipazione da parte del CUG ai processi di regolamentazione sulle tematiche che impattano sulla conciliazione vita- lavoro (lavoro agile, orario lavorativo, percorsi reinserimento post lunga assenza, percorsi di inserimento per lavoratori fragili ecc....) si evidenzia un mancato coinvolgimento dello stesso; nel 2025 il CUG proporrà alle UO di competenza incontri tematici su materie specifiche.

3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: formazione/informazione

- ✓ È stata Creazione di un pagina dedicata al Cug sul portale aziendale ; la pagina evidenzia i ruoli , le funzioni, le figure e documentazione evidenziando anche lo Sportello di ascolto ed il Consigliere* di fiducia . La pagina è pubblica , facilmente individuabile e accessibile ai cittadini ed operatori aziendali.
- ✓ E' stata attivata una casella mail dedicata: comitatounicodigaranzia@asl.vt.it
- ✓ Sono state attivate le caselle mail dedicate alla Consigliera di fiducia (consigliera.difiducia@asl.vt.it) e allo sportello di ascolto (sportelloascolto.cug@asl.vt.it) che consentirà il contatto diretto degli operatori aziendali per eventuali segnalazioni.
- ✓ E' stata inviata sulle mail aziendali di tutti gli operatori , circa 3100 , una nota informale quale obiettivo divulgativo della presenza del CUG e della Consigliera di fiducia.
- ✓ Partecipazione come CUG dell'Asl di Viterbo alla giornata formativa organizzata dall'Asl Roma 5 in data 16.12.24 per raccontare “L’esperienza del Consigliere di Fiducia e Nucleo di Ascolto Organizzato del CUG nell’Asl di Viterbo”
- ✓ In occasione della Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne , l’ASL di Viterbo attraverso il CUG , ha aderito alla campagna “*Posto occupato*” apponendo la locandina della campagna di sensibilizzazione nelle sede
- ✓ delle sale di attesa della Cittadella della salute di Viterbo, e degli ospedali di Belcolle, Tarquinia e Civita Castellana; ha inoltre partecipato con il servizio Sociale e la psicologia all’incontro con le scuole secondarie di secondo grado “ Perché non è normale” promosso dal Comune e dalla Provincia di Viterbo; abbiamo partecipato alla commemorazione organizzata dall’università degli Studi di Viterbo per la studentessa viterbese vittima di femminicidio.

Le unità operative aziendali impegnate e/ o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia e la specifica competenza. Il presente Piano è monitorato annualmente dal CUG che, nell’ambito dei suoi compiti di verifica , relaziona annualmente entro il 30 marzo in ordine allo stato di attuazione delle azioni programmate.

Il presente documento è a cura del CUG dell’Asl di Viterbo