Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Unita' Sanitaria Locale Viterbo - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Azienda Unita' Sanitaria Locale Viterbo

Regione:	Lazio
Provincia:	VT
Comune:	Viterbo
CAP:	01100
Indirizzo:	Via ENRICO FERMI 15
Codice Amministrazione:	056
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Aziende Sanitarie Locali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025	2026
2025-2027	2026-2028
piano_azioni_positive_056-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/056/2025-2027/piano_azioni_positive_056-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (998.04 KB)	piano_azioni_positive_056-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/056/2026-2028/piano_azioni_positive_056-triennio_2026-2028-anno_2026_0.pdf) (1.08 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello non generale	dirigenti ruolo amministrativo	0	0	0	3	0	6	3	2	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - PROFESSIONALE	0	0	0	1	1	0	3	1	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - PROFESSIONALE	0	0	5	11	5	30	8	18	17	17
Dirigente di livello non generale	dirigenti ruolo tecnico	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
Dirigente di livello non generale	medici	0	0	56	77	54	83	75	57	83	32
Dirigente di livello non generale	veterinario	0	0	1	2	4	2	6	1	11	2
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	2	4	16	16	23	45	26	52	28	32
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SANITARIO	29	84	116	275	113	361	150	433	53	117
Dirigente di livello non generale	PROFILO RUOLO TECNICO	4	5	41	46	43	75	49	116	28	60
Totale personale		35	93	235	431	244	602	320	681	220	261
Totale % sul personale complessivo		1,12	2,98	7,53	13,81	7,82	19,28	10,25	21,81	7,05	8,36

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Inferiore a 3 anni	30	71	89	174	44	408	76,40	49,94	73	13	33	2	5	126	23,60	7,75
Superiore a 10 anni	0	0	13	28	104	145	9,80	17,75	314	185	539	102	195	1335	90,20	82,15
Tra 3 e 5 anni	5	22	58	114	20	219	68,65	26,81	59	14	21	2	4	100	31,35	6,15
Tra 5 e 10 anni	0	0	13	21	11	45	41,28	5,51	35	13	8	3	5	64	58,72	3,94
Totale	35	93	173	337	179	817			481	225	601	109	209	1625		
Totale %	1,43	3,81	7,08	13,80	7,33	33,46			19,70	9,21	24,61	4,46	8,56	66,54		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
personale non dirigente	Inferiore al Diploma superiore	132	34,55	250	65,45	382	15,64
personale non dirigente	Diploma di scuola superiore	58	38,16	94	61,84	152	6,22
personale non dirigente	Laurea	627	32,86	1281	67,14	1908	78,13
Totale personale		817		1625		2442	
Totale % sul personale complessivo		26,22		52,15		78,37	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La dotazione organica degli operatori della Asl di Viterbo è composta prevalentemente da donne che rappresentano il 65,59% del personale , dato sovrapponibile a quanto riportato nel rapporto congiunto dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), che delinea come le donne siano la base del nostro sistema salute rappresentando il 70% della forza lavoro in questo settore a livello globale e sia donna il 67% del personale all'interno del Sistema sanitario nazionale.

Il 49,4% dei dipendenti della Asl di Viterbo ha una età superiore ai 50 anni e di questo il 61% è rappresentata da donne.

Consistente è evidentemente l'aumento della componente femminile nella *dirigenza medica* che arriva al 48% , con una presenza di dirigenti medici donna con età inferiore ai 50 anni del 61% vs il 38% degli uomini. Dati che confermano quanto emerso da uno studio de il Sole 24 Sanità che indica che le donne sopravanzano ormai gli uomini in medicina, con una netta maggioranza numerica e con ottimi risultati negli studi ; costituiscono il 56% delle iscrizioni alla Facoltà di Medicina, si laureano con ottimi voti (punteggio medio 107/110) e rapidamente (26,5 anni l'età media alla laurea).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Tempo Pieno	35	93	222	412	241	1003	32,87	97,19	589	316	666	219	258	2048	67,13	98,27
Part Time >50%	0	0	10	16	3	29	45,31	2,81	13	4	14	1	3	35	54,69	1,68
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,05
Totale	35	93	232	428	244	1032			602	320	681	220	261	2084		
Totale %	1,12	2,98	7,45	13,74	7,83	33,12			19,32	10,27	21,85	7,06	8,38	66,88		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	6	1	0	1	8	50,00	36,36	0	8	0	0	0	8	50,00	15,69
Part time verticale	0	0	1	2	0	3	15,79	13,64	0	4	2	8	2	16	84,21	31,37
part-time orizzontale	0	4	1	2	1	8	25,81	36,36	0	4	11	7	1	23	74,19	45,10
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
LAVORO AGILE	0	0	2	1	0	3	42,86	13,64	0	0	1	3	0	4	57,14	7,84
Totale	0	10	5	5	2	22			0	16	14	18	3	51		
Totale %	0,00	13,70	6,85	6,85	2,74	30,14			0,00	21,92	19,18	24,66	4,11	69,86		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La scelta del part-time rimane la forma di lavoro richiesto prevalentemente dalle donne (66%) 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. Il CUG considera che lo smart working può rappresentare una opportunità per unire produttività ed efficienza associato ad un migliore livello di benessere dei lavoratori; la flessibilità caratteristica del lavoratore agile , in quelle aree dove è possibile attuarla , unita agli aspetti di opportunità di conciliare questi aspetti insieme anche al rapporto tra autonomia organizzativa e rapporto fiduciario rappresentano i cardini dello smart working; pertanto si ritiene importante prevedere di avviare una indagine preliminare differenziata per genere sul soddisfacimento del personale in smart working in una ottica di benessere organizzativo , strutturandolo nella forma di smart working ordinario che può portare a risultati diversi da quelli dello smart working “emergenziale”.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3414	25,64	9901	74,36	13315	43,87
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4835	38,32	7782	61,68	12617	41,57
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	607	14,41	3605	85,59	4212	13,88
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	204	100,00	204	0,67
Totale permessi	8856	29,18	21492	70,82	30348	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Come per il part-time, anche i congedi parentali e i permessi sono prevalentemente richiesti dalla componente femminile del personale, in misura superiore al dato generale sul personale. Il personale sanitario impegnato nella rete di gestione dell’emergenza, nei setting clinici che di comunità, è il pilastro su cui si fonda la risposta efficace e efficiente del SSN. È quindi fondamentale investire quanto più possibile per proteggerne la salute fisica e mentale. In particolare, implementare le risorse di supporto psicologico per sostenere gli operatori che quotidianamente si impegnano nella professione di aiuto, può contribuire a potenziare le abilità di adattamento e a promuovere l’*empowerment* personale. Le *Professioni d’Aiuto*, in cui la cura e il supporto dell’utente è centrale nella costruzione stessa del ruolo lavorativo, sembrano essere particolarmente esposte al rischio di *burnout*. I dati fanno supporre che, unitamente all’invecchiamento della popolazione residente nella Provincia di Viterbo, gran parte del personale, in particolare le donne, svolga funzione di *caregivers* e sia esposto a difficoltà psicologiche da sovraccarico emotivo e fisico.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Si segnala che Il CUG è attivo da marzo 2022. Sono stati effettuati n. 5 di incontri ed è stato deliberato il regolamento del CUG con delibera 1475 del 01.08.2022.

Nel 2022 l'Asl di Viterbo non ha attuato azioni inerenti il PAP , in considerazione che l'anno 2022 è stato utilizzato per avviare le procedure di inserimento del CUG e di raccolta dei dati e delle informazioni che hanno consentito la predisposizione del PaP inserito nel PIAO 2023-2025.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Aggiornamento professionale	4	47	41	67	40	199	25,19	25,98	30	108	196	210	47	591	74,81	29,40
Competenze manageriali/Relazionali	6	13	9	18	5	51	21,98	6,66	8	37	61	58	17	181	78,02	9,00
Tematiche CUG	0	5	6	6	6	23	29,87	3,00	2	4	28	15	5	54	70,13	2,69
Sicurezza sui luoghi di lavoro	26	131	128	151	57	493	29,40	64,36	93	226	371	401	93	1184	70,60	58,91
Totale ore	36	196	184	242	108	766			133	375	656	684	162	2010		
Totale ore %	1,30	7,06	6,63	8,72	3,89	27,59			4,79	13,51	23,63	24,64	5,84	72,41		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
concorso pubblico	40	66,67	20	33,33	60	70,59	
avviso pubblico per incarico di direttore di struttura complessa	10	40,00	15	60,00	25	29,41	
Totale personale	50		35		85		
Totale % sul personale complessivo	1,60		1,12		2,73		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenza Medica	€42950,30	€34852,30	€ -8098,00	-23,24
dirigenza sanitaria	€23950,20	€37121,20	€ 13171,00	35,48
Dirigenza PTA	€41850,30	€44250,20	€ 2399,90	5,42
COMPARTO	€17750,00	€22750,50	€ 5000,50	21,98

Il trattamento economico del personale dipendente è stabilito dai CCNNL e dagli accordi di contrattazione integrativa aziendale; pertanto la differenza retributiva tra donne e uomini possono essere dovute sicuramente all'utilizzo di istituti contrattuali di natura normativa ed economica che, in considerazione di assenze dal servizio di varia natura prevedono una riduzione del relativo trattamento economico che non è non solo legata alle voci contrattuali ma anche alla riduzione o mancato accesso a premi/incentivi dovuti a progetti legati a maggiore impegno orario o ancora, per le donne della dirigenza medica e sanitaria, alla ridotta possibilità di effettuare attività libera professionale per rispondere alle esigenze della vita familiare. Nel ruolo della Dirigenza sanitaria , il valore medio di retribuzione è più alto nelle donne poiché rientrano in tale ruolo le figure professionali "tradizionalmente" tipiche della donna quali psicologo, biologo, farmacista il cui numero assoluto è per le donne più del doppio degli uomini.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:	No
4.2 Nella sua organizzazione esistono	
Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	No
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Direzione Strategica
Tipologia di atto:	Delibera aziendale
Data:	27/12/2022
Organo sottoscrittore:	ASL Viterbo
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No

Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	UO Affari generali
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- nel 2022 ancora nessuna

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

- nel 2022 ancora nessuno

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- nel 2022 ancora nessuno

Considerazioni conclusive

I componenti del CUG sia parte aziendale che parte sindacale presentano una alta motivazione e una presenza fattiva agli incontri effettuati nel corso del 2022. Le proposte che hanno esitato nel PAP 2022 saranno oggetto di verifica per la fattibilità di alcune di esse nel corso del 2023 , i cui risultati potranno essere presentati nella relazione del 2023.

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-viterbo-2023