



Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Unita' Sanitaria Locale Viterbo - 2024

*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
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_056-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf">piano_azioni_positive_056-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf</a> (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_056-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (998.04 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_056-triennio_2026-2028-anno_2026_0.pdf">piano_azioni_positive_056-triennio_2026-2028-anno_2026_0.pdf</a> (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	TD DIR AMMINISTRATIVO	0	0	0	3	1	0	0	4	3	0
Dirigente di livello non generale	157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	1	1	1	2	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	ruolo tecnico	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - PROFESSIONALE	0	2	7	6	13	0	13	31	24	15
Dirigente di livello non generale	157 MEDICI	0	55	45	69	80	0	67	88	58	31
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE VETERINARIO	0	4	5	7	6	0	7	4	0	3
Personale non dirigente	Comparto ruolo sanitario	21	119	101	154	56	65	286	328	437	142
Personale non dirigente	ruolo tecnico	1	40	45	45	30	3	46	66	117	58
Personale non dirigente	ruolo amministrativo	2	14	28	20	27	4	16	47	51	33
Totale personale		24	235	232	306	215	72	435	569	692	283
Totale % sul personale complessivo		0,78	7,67	7,57	9,99	7,02	2,35	14,20	18,58	22,59	9,24

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

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	20	100	48	19	3	190	33,10	27,03	61	194	79	42	8	384	66,90	22,60
Tra 3 e 5 anni	4	53	21	15	2	95	30,84	13,51	11	120	57	23	2	213	69,16	12,54
Tra 5 e 10 anni	0	12	10	13	3	38	36,89	5,41	0	17	32	11	5	65	63,11	3,83
Superiore a 10 anni	0	8	95	172	105	380	26,82	54,05	0	17	273	529	218	1037	73,18	61,04
Totale	24	173	174	219	113	703			72	348	441	605	233	1699		
Totale %	1,00	7,20	7,24	9,12	4,70	29,27			3,00	14,49	18,36	25,19	9,70	70,73		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
personale non dirigenziale	Inferiore al Diploma superiore	131	36,49	228	63,51	359	14,95
personale non dirigenziale	Diploma di scuola superiore	77	39,29	119	60,71	196	8,16
personale non dirigente	Laurea	495	26,80	1352	73,20	1847	76,89
Totale personale		703		1699		2402	
Totale % sul personale complessivo		22,93		55,41		78,34	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale complessivo dell'azienda (a tempo determinato e tempo indeterminato) è aumentato passando da n. 2718 dipendenti (al 31.12.18) a n. 3105 dipendenti (al 31.12.21) fino ai n. 3066 dipendenti al 31.12.23. L'aumento registrato nel 2020 per fronteggiare la pandemia sta nel corso degli anni sta lentamente rientrando.

La dotazione organica degli operatori della Asl di Viterbo è composta prevalentemente da donne che registra nel 2023 un aumento della percentuale sul totale del personale rispetto al dato 2021 ( 66,8% vs 65,59% )

Consistente è l'aumento della componente femminile nella Dirigenza Sanitaria Medica che passa dal 46,18% del 2021 al 48,77 % del 2023 ( dirigenza sanitaria medica maschile dal 53,82% del 2021 al 51,23% 2023) . Il 62,6% dei dirigenti medici uomini ha una età superiore ai 50 anni mentre il 60,7 % di dirigenti medici donna ha una età inferiore ai 50 anni.

Si evidenzia che nella fascia di età "da 41 a 50 anni" a fronte di una riduzione del numero di medici uomini '23 vs '21 ( da 57 a 45 ) emerge un aumento nella stessa fascia di età di medici donne di +15 unità.

Tali dati 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).

Si evidenzia una completa assenza nei profili dirigenziali , sia per la dirigenza sanitaria che per la dirigenza SPT ( amministrativa, tecnica professionale, non sanitaria) di uomini e donne con eta' inferiore ai 30 anni.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	24	231	230	300	213	998	33,20	98,33	72	423	555	679	279	2008	66,80	97,90
Part Time >50%	0	7	2	2	2	13	26,53	1,28	0	12	12	10	2	36	73,47	1,76
Part Time ≤50%	0	0	0	4	0	4	36,36	0,39	0	0	2	3	2	7	63,64	0,34
Totale	24	238	232	306	215	1015			72	435	569	692	283	2051		
Totale %	0,78	7,76	7,57	9,98	7,01	33,11			2,35	14,19	18,56	22,57	9,23	66,89		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	7	1	2	1	11	32,35	1,75	0	6	8	8	1	23	67,65	1,95
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	4	1	6	23,08	0,95	0	6	6	5	3	20	76,92	1,70
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce del lavoro agile	0	2	6	0	1	9	42,86	1,43	1	3	3	4	1	12	57,14	1,02
Personale che fruisce di orari flessibili	8	127	131	183	154	603	34,94	95,87	18	180	318	423	184	1123	65,06	95,33
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>136</b>	<b>139</b>	<b>189</b>	<b>157</b>	<b>629</b>			<b>19</b>	<b>195</b>	<b>335</b>	<b>440</b>	<b>189</b>	<b>1178</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,44</b>	<b>7,53</b>	<b>7,69</b>	<b>10,46</b>	<b>8,69</b>	<b>34,81</b>			<b>1,05</b>	<b>10,79</b>	<b>18,54</b>	<b>24,35</b>	<b>10,46</b>	<b>65,19</b>		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Con deliberazione n. 171 del 31 gennaio 2022, l’Azienda ASL di Viterbo ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO); Rispetto al periodo emergenziale, è necessario registrare due novità: la prima è che il regime lavorativo ordinario, dal 15 ottobre 2021, è di nuovo quello in presenza; l’altro è rappresentato PIAO – ASL Viterbo 99 dalla sottoscrizione del nuovo accordo nazionale del personale del comparto sanità del triennio 2019/2021. Pertanto, sarà attivato il confronto con le organizzazioni sindacali di categoria allo scopo eventualmente di perfezionare, modificare e integrare il regolamento aziendale attualmente vigente e consentire ai lavoratori l’accesso al lavoro agile con modalità e tempi consoni alle proprie esigenze personali e familiari, compatibilmente con le necessità istituzionali dell’Azienda.

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.

Il dato 2023 relativo alla riduzione del numero di dipendenti uomini con rapporto a tempo pieno è sovrapponibile al numero di dipendenti uomini usciti dall’Azienda (cessazioni incarico, pensionamenti ecc...)

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 effettuare 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 che si è attuato durante la pandemia Covid-19.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3127	24,22	9782	75,78	12909	35,63

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5794	36,24	10193	63,76	15987	44,13
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	815	11,33	6378	88,67	7193	19,85
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	2,11	139	97,89	142	0,39
Totale permessi	9739	26,88	26492	73,12	36231	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'analisi dei dati relativi al personale della ASL di Viterbo (anno 2023) fa emergere che:

- 521 uomini e 975 donne (1496 totali), il 48% del totale dei dipendenti, si colloca nella fascia di età dai 51 anni in su
- Le donne usufruiscono di 12909 giorni di L.104 e 15987 permessi orari di L.104-, mentre gli uomini di 3127 giorni di L.104 e 5794 permessi orari di L.104
- Rispetto al dato del 2021 si registra un incremento del 17,2% delle richieste da parte di donne di utilizzo di congedo per L.104/92 con un incremento del 39,3% dell'utilizzo in termini di "permesso orario"

Questo dato fa 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.

Al fine di accertare tale supposizione, si dovrà effettuare una verifica di dettaglio rispetto all'utilizzo della L. 104 distinguendo l'utilizzo per la propria persona o per terzi.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

Il 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. Gli obiettivi che l'Azienda UsI di Viterbo ha proposto nell'ambito del triennio 2023-2025 sono:

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,

In particolare sono stati nel corso del 2023 raggiunti i seguenti obj :

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

- E' stato adottato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1635 del 29/12/2023 il **"Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e delle dignità delle persone"**;
- E' stato predisposto un questionario relativo ad un'indagine sul benessere organizzativo percepito dai dipendenti aziendali organizzato su varie sezioni tematiche (tra cui sicurezza e sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, discriminazioni, carriera professionale, contesto aziendali, riattivazione di un asilo nido aziendale);
- E' stata predisposta e trasmessa al Comune di Viterbo una formale richiesta di Convenzione per il parcheggio per i dipendenti aziendali, per tariffe agevolate ai lavoratori e lavoratrici;
- Con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1018 del 28/09/2023 avente ad oggetto: **"Costituzione del Gruppo di Gestione della ASL di Viterbo per la Valutazione Stress Lavoro Correlato"** è stato istituito appunto il Gruppo di Gestione finalizzato alla valutazione e gestione del Rischio da Stress Lavoro Correlato per la ASL di Viterbo;
- È stata effettuata una Proposta di attivazione della funzione di Consigliere/a di fiducia da parte del Cug con esito positivo da parte della Direzione Strategica

### 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, richiesta che verrà valutata dal servizio Tesoreria;

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

- E' stata creata una pagina web intranet e pubblica dedicata sul portale aziendale [www.asl.vt.it](http://www.asl.vt.it) , facilmente individuabile e accessibile ai cittadini ed operatori aziendali nella quale sono riportate attività, funzioni e documentazione Cug;
- E' stata attivata una casella mail dedicata: [comitatounicodigaranzia@asl.vt.it](mailto:comitatounicodigaranzia@asl.vt.it) (<mailto:comitatounicodigaranzia@asl.vt.it>) che consentirà i contatti online agli operatori aziendali per eventuali segnalazioni.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	26	87	80	79	33	305	27,48	36,31	62	181	229	276	57	805	72,52	37,06
Aggiornamento professionale	26	113	110	114	64	427	29,01	50,83	58	192	312	380	103	1045	70,99	48,11
Competenze manageriali/Relazionali	2	5	8	7	6	28	17,61	3,33	8	25	34	47	17	131	82,39	6,03
Tematiche CUG	0	3	1	0	1	5	38,46	0,60	0	2	3	1	2	8	61,54	0,37
Violenza di genere	0	1	0	0	0	1	25,00	0,12	0	0	1	1	1	3	75,00	0,14
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	1	17	16	20	20	74	29,13	8,81	6	26	53	66	29	180	70,87	8,29
Totale ore	55	226	215	220	124	840			134	426	632	771	209	2172		
Totale ore %	1,83	7,50	7,14	7,30	4,12	27,89			4,45	14,14	20,98	25,60	6,94	72,11		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
concorso pubblico	17	70,83	7	29,17	24	54,55	
avviso pubblico per incarico di direttore di struttura complessa	12	60,00	8	40,00	20	45,45	
Totale personale	29		15		44		
Totale % sul personale complessivo	0,95		0,49		1,44		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nelle commissioni di concorso espletate dall'Azienda vi è una disparità di rappresentanza della figura femminile del 50% in meno rispetto a quella maschile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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	€46895,10	€39185,20	€ -7709,90	-19,68
dirigenza sanitaria	€29564,10	€44185,20	€ 14621,10	33,09
Dirigenza PTA	€42251,20	€48761,20	€ 6510,00	13,35
COMPARTO	€18181,20	€29151,20	€ 10970,00	37,63

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 ( 83 donne vs 28 uomini).

La differenza della retribuzione netta del ruolo del comparto è legata alla differenza numerica tra i due generi.

I dati a disposizione sono generali e non consentono di analizzare le ragioni di tali differenze retributive: diverso peso del salario accessorio, incidenza di part time, accesso a progressioni di carriera, ecc

## 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: Sì

---

Codici etici: No

---

Codici di condotta: Sì

---

Codici di comportamento: Sì

---

L'Azienda ASL di Viterbo è stata costituita il 1 luglio 1994 dalla fusione delle cinque Unità Sanitarie Locali della Provincia. L'Azienda è dotata di personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale come previsto dalla normativa vigente. L'ambito territoriale di riferimento corrisponde ai 60 Comuni della Provincia distribuiti in 3612 km2 di superficie. L'ASL di Viterbo è articolata territorialmente nei seguenti tre Distretti:

Distretto A ; distretto B; distretto C

Le strutture che offrono prestazioni di ricovero e cura, ospedaliere e territoriali, presenti sul territorio sono:

Polo Ospedaliero centrale : 483 posti letto

Acquapendente : 40 posti letto

Tarquinia: 90 posti letto

Civita castellana : 86 posti letto

Strutture territoriali che offrono servizi sanitari::

CONSULTORI N. 16

DISTRETTI N. 3

CENTRO SALUTE N. 10

CENTRI DIURNI DSM N. 4

NEUROPSICHIATRIA INFANTILE N. 10

SERVIZI VETERINARI N. 8

DIPENDENZE N. 4

IGIENE PUBBLICA N. 3

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

**III Cug ha integrato il precedente PTAP, inserendo per il 2024 alcuni obiettivi nella linea di attività "Benessere organizzativo, prevenzione del BURN OUT e azioni di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza":**

- Avviare una manifestazione di interesse pubblica per individuare una figura che possenga i requisiti di esperienza, competenza e capacità necessarie per svolgere la funzione di **Consigliere/a di Fiducia** come previsto all'interno del Codice di condotta;
- Attivare il **Nucleo di Ascolto** per fornire informazioni ed orientamento "esperto" di riconoscimento ed accoglienza del disagio lavorativo, previsto anch'esso all'interno del Codice di condotta;

- Somministrare a tutti i dipendenti aziendali con e-mail aziendale, il questionario volto ad un'indagine sul benessere organizzativo;
- Avviare le procedure e attuare un Piano per l'Uguaglianza di Genere **Gender Equality Plan (G.E.P.)**;
- Definire le **"Raccomandazioni"** per la promozione di un linguaggio non discriminatorio;
- Collaborare con Il Servizio prevenzione e Protezione (RSPP) e con il medico competente per la stesura del Documento di valutazione dei rischi;

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

Il Cug, in assenza del Consigliere di fiducia che sarà conferito entro giugno 2024, ha avuto n. 3 segnalazioni.

Come da regolamento, in assenza del consigliere di fiducia, il presidente del CUG ha svolto le funzioni del consigliere ed ha attivato quanto previsto nella procedura informale del Regolamento.

## 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?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : sistema Teams

---

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?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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

- nel 2023 non è stato richiesto alcun parere al CUG

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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

## Considerazioni conclusive

L'analisi dei dati al 31.12 23 evidenzia la necessità per alcune tipologie di dati/ informazioni di avere un maggiore dettaglio che consenta al CUG una lettura degli stessi più ampia; sarà premura del CUG attivare un maggiore coinvolgimento delle strutture di competenza per dati informativi più funzionali all'analisi in ottica di genere.

L'Azienda attualmente non ha adottato il bilancio di genere; il CUG avvierà una riflessione al suo interno al fine di superare tale vuoto informativo con l'obiettivo di favorire una maggiore trasparenza nell'uso delle risorse, rendere evidente l'impatto di genere delle scelte aziendali e veicolare le scelte finalizzandole alla riduzione delle disuguaglianze tra uomo e donna.

Si rende necessario sempre più garantire al CUG, attraverso la piena attuazione alla direttiva n. 2/2019, lo spazio previsto dalla suddetta normativa. Si dovrà potenziare il ruolo del Comitato all'interno dell'Asl attraverso il rafforzamento delle relazioni con OIV, Risorse Umane, SPP, CdG, Formazione, ma anche promuovere e rendere operativo un maggiore coinvolgimento del CUG nelle scelte organizzative dell'Azienda, soprattutto quelle che riguardano i temi quali orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, sistemi premiali e di valutazione.

Si prevede l'implementazione delle attività connesse all'adesione alla Rete dei CUG del Dipartimento Funzione Pubblica, quale strumento di condivisione, confronto e supporto insostituibile, al fine di favorire il confronto delle azioni positive dei

CUG nell'applicazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e lotta alle discriminazioni.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-viterbo-2024>