



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Unita' Sanitaria Locale Viterbo - 2025

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

2024

2025-2027

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_056-triennio_2025-2027-anno_2024.pdf\)
\(998.04 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_056-triennio_2025-2027-anno_2024.pdf)



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	dirigente ruolo amministrativo	0	0	0	2	2	0	0	4	3	0
Dirigente di livello non generale	dirigente ruolo professionale	0	0	2	1	2	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTE RUOLO TECNICO	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	dirigente sanitario non medico	0	4	8	5	11	0	9	36	30	13
Dirigente di livello non generale	157 MEDICI	1	53	46	61	79	3	84	83	58	25
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE VETERINARIO	0	5	4	8	4	0	9	6	0	3
Personale non dirigente	Comparto ruolo sanitario	18	128	102	151	71	67	305	309	459	145
Personale non dirigente	Comparto ruolo tecnico	1	32	46	42	28	1	48	65	105	71
Personale non dirigente	Comparto ruolo amministrativo	5	14	26	22	24	6	20	44	50	35
Totale personale		25	236	234	293	221	77	475	548	707	292
Totale % sul personale complessivo		0,80	7,59	7,53	9,43	7,11	2,48	15,28	17,63	22,75	9,40

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 % ⁽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	9	44	26	9	2	90	32,49	12,68	33	91	34	25	4	187	67,51	10,81

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾		
Tra 3 e 5 anni	0	5	83	165	110	363	26,77	51,13	0	10	225	526	232	993	73,23	57,40
Tra 5 e 10 anni	13	68	32	17	3	133	31,74	18,73	33	151	67	27	8	286	68,26	16,53
Superiore a 10 anni	2	57	33	24	8	124	31,96	17,46	8	121	92	36	7	264	68,04	15,26
Totale	24	174	174	215	123	710			74	373	418	614	251	1730		
Totale %	0,98	7,13	7,13	8,81	5,04	29,10			3,03	15,29	17,13	25,16	10,29	70,90		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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); 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. 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.

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 % ⁽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	24	222	230	287	219	982	32,38	97,32	74	456	537	695	289	2051	67,62	97,71
Part Time >50%	1	14	4	2	2	23	34,85	2,28	3	19	10	10	1	43	65,15	2,05
Part Time ≤50%	0	0	0	4	0	4	44,44	0,40	0	0	1	2	2	5	55,56	0,24
Totale	25	236	234	293	221	1009			77	475	548	707	292	2099		
Totale %	0,80	7,59	7,53	9,43	7,11	32,46			2,48	15,28	17,63	22,75	9,40	67,54		

⁽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

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Verticale	0	0	1	2	2	5	19,23	1,49	0	3	5	7	6	21	80,77	2,32
PT Orizzontale	0	0	0	1	1	2	9,52	0,60	0	2	7	8	2	19	90,48	2,09
Smart working	0	1	2	4	0	7	30,43	2,08	1	2	5	8	0	16	69,57	1,76
Personale che fruisce di orari flessibili	8	62	77	106	69	322	27,45	95,83	22	132	195	345	157	851	72,55	93,83
Totale	8	63	80	113	72	336			23	139	212	368	165	907		
Totale %	0,64	5,07	6,44	9,09	5,79	27,03			1,85	11,18	17,06	29,61	13,27	72,97		

⁽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 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 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".

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	4280	26,81	11684	73,19	15964	39,65
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	5927	33,84	11588	66,16	17515	43,51
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	796	12,07	5797	87,93	6593	16,38
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	1	0,53	186	99,47	187	0,46
Totale permessi	11004	27,33	29255	72,67	40259	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'analisi dei dati relativi al personale della ASL di Viterbo (anno 2024) fa emergere che:

- 514 uomini e 999 donne (1496 totali), il 48,68% del totale dei dipendenti , si colloca nella fascia di età dai 51 anni in su
- Le donne usufruiscono di 11684 giorni di L.104 e 11508 permessi orari di L. 104- , mentre gli uomini di 4280 giorni di L.104 e 5927 permessi orari di L.104
- Rispetto al dato del 2023 si registra un incremento del 14,6 % delle richieste da parte di donne di utilizzo di permesso giornaliero per utilizzo L .104/92 e un incremento del 9,5% dell'utilizzo in termini di "permesso giornaliero per congedo parentale"

Questo dato potrebbe confermare che , unitamente all'invecchiamento della popolazione residente nella Provincia di Viterbo (da valutare insieme al tasso di denatalità della provincia) , gran parte del personale aziendale , in particolare le donne, svolga funzione di caregivers e sia esposto a difficoltà psicologiche da sovraccarico emotivo e fisico.

Al fine di tale supposizione sarebbe utile una verifica di dettaglio dell'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?

- Part-time
- Flessibilità oraria

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 No
redigere il Bilancio di genere?:

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

Nel corso del 2024, l'ASL di Viterbo, attraverso il contributo del CUG aziendale, ha effettuato una serie di attività finalizzate alla persecuzione di 3 obiettivi principali:

1. Benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni;
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 eventi formativi e momenti informativi.

Entrando nel dettaglio, si specifica che nel corso del 2024, è stato adottato il Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone ed è stato elaborato un questionario sul benessere organizzativo percepito dai lavoratori, ulteriore rispetto a quello INAIL previsto dagli adempimenti prescritti dal D. Lgs 81/2008.

Nell'ambito della promozione della conciliazione tra esigenze di vita privata e lavoro, sono state effettuate verifiche e valutazioni sulla possibilità di dotare le sedi aziendali principali, di sportelli bancomat e lockers per il ritiro/deposito degli acquisti ed infine è stato effettuato un incontro preliminare con l'assessorato comunale di competenza, per stipulare un eventuale convenzione finalizzata alla previsione di tariffe agevolate per gli spazi di parcheggio da dedicare ai dipendenti.

Per promuovere e sviluppare le pari opportunità, infine, è stata creata una pagina web dedicata al CUG sul portale aziendale in cui ne vengono specificati ruoli, funzioni e figure, e forniti i contatti che i dipendenti possono utilizzare per avere supporto e informazioni. A tale scopo sono state create le caselle di posta elettroniche aziendali dedicate al CUG, alla Consigliera di fiducia e allo sportello di ascolto. Le informazioni relative all'attività del CUG e alla presenza della consigliera di fiducia sono state comunque trasmesse a tutti i dipendenti anche a mezzo e-mail.

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

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 19 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.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria	7	68	77	131	32	315	29,47	17,54	31	111	225	310	77	754	70,53	16,56
Aggiornamento professionale	30	345	367	458	237	1437	28,10	80,01	153	727	1013	1401	383	3677	71,90	80,74
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	1	2	0	3	23,08	0,17	0	0	0	10	0	10	76,92	0,22
Tematiche CUG	2	8	15	10	5	40	28,78	2,23	6	7	33	40	13	99	71,22	2,17
Violenza di genere	0	0	1	0	0	1	6,67	0,06	0	2	5	7	0	14	93,33	0,31
Totale ore	39	421	461	601	274	1796			190	847	1276	1768	473	4554		
Totale ore %	0,61	6,63	7,26	9,46	4,31	28,28			2,99	13,34	20,09	27,84	7,45	71,72		

⁽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?:

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
concorso pubblico	28	66,67	14	33,33	42	100,00	
Totale personale	28		14		42		
Totale % sul personale complessivo	0,90		0,45		1,35		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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.

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.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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	€2646,00	€2506,00	€ -140,00	-5,59
dirigenza sanitaria	€1695,00	€1830,00	€ 135,00	7,38
Dirigenza PTA	€1151,00	€1187,00	€ 36,00	3,03
COMPARTO	€1458,00	€1393,00	€ -65,00	-4,67

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 NON medica , 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 (98 donne vs 38 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?: **Sì**

Per l'attività di Valutazione del Rischio da Stress Lavoro Correlato viene utilizzata la Metodologia INAIL del 2017 intitolata "La metodologia per la valutazione e gestione del rischio Stress Lavoro Correlato" presentata con manuale ad uso delle aziende in attuazione del d. lgs. 81/2008 e s.m.i.,. Dal 2022 tale metodologia ha una sezione specifica dedicata al settore sanitario

che aggiorna e sostituisce il precedente "modulo contestualizzato al settore sanitario". Tale metodologia è validata da tutti gli organismi di vigilanza in materia di Sicurezza e Salute negli ambienti di lavoro; inoltre utilizzando la piattaforma INAIL la Valutazione stessa viene elaborata dalla piattaforma informatica e certificata dallo stesso Ente Assicurativo in ambito lavorativo a valenza pubblica (INAIL) garantendo quindi , una valutazione oggettiva dell'analisi dei dati inseriti nel sistema

La scelta di utilizzare tale metodologia nella Asl di Viterbo deriva da quanto suggerito ed indicato dal Laboratorio sul benessere organizzativo della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa che a livello nazionale si occupa di analisi e studio di tale tematica (integrazione della VR SLC INAIL con i punti 1 e 4 HPH)

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Azienda Sanitaria Locale di Viterbo, di seguito Azienda, è stata costituita il 1° luglio 1994 dalla fusione delle cinque Unità Sanitarie Locali della Provincia. L'Azienda ha come territorio di competenza la provincia di Viterbo, l'ambito territoriale di riferimento corrisponde ai 60 Comuni distribuiti su un territorio di 3615,2 Km² di superficie, con un'altitudine media di 332 m, e una popolazione residente di 308.737 abitanti.

L'ASL di Viterbo è articolata territorialmente in tre Distretti, A, B e C; I distretti a loro volta sono suddivisi in 11 RISP (Rete Integrata Specialistica di Prossimità). I RISP rappresentano il punto di incontro tra la domanda di salute e un'offerta di cure appropriata al contesto locale e ai bisogni di salute prevalenti , per questo sono sede naturale delle strutture intermedie, le Case della Comunità.

PUA : 8

casa della salute : 3

Centri di salute/poliambulatori: 13

Consultori : 19

Centri salute mentale Disabile adulto e TSMREE: 32

Serd: 5

La prossimità e domiciliarità delle cure vengono garantite anche dalle Unità di Continuità Assistenziale (UCA) che, pur essendo individuate secondo standard DM 77, vengono gestite a livello centrale al fine di ottimizzare le attività e bilanciare gli interventi sui tre distretti. Il coordinamento della filiera assistenziale e il supporto ai professionisti nella gestione delle fasi di transitional care vengono assicurate dalle Centrale Operativa Territoriale Aziendale (COT A) e dalle n.3 Centrali Operative Territoriali Distrettuali (COT D), supportate dai Team Operativi Ospedalieri (TOH).

Le strutture per acuti, post acuti, territoriali residenziali e semiresidenziali con i relativi posti letto come indicati nella Piani programmazione della rete ospedaliera Regionale 2024/2026 sono i seguenti ;

Viterbo DEA I° LIVELLO, HUB DELLA RETE : 506

Acquapendente OSPEDALE DI ZONA DISAGIATA: 30

Tarquinia PRESIDIO OSPEDALIERO DI BASE : 87

Civita Castellana PRESIDIO OSPEDALIERO DI BASE: 80

Nuova Santa Teresa PPLL acuti accreditati :44

Strutture residenziali a gestione diretta: 18

Inoltre è presente il Dipartimento di prevenzione che si struttura in due aree funzionali, area sanità veterinaria e sicurezza alimentare e area sicurezza ambienti di lavoro e igiene pubblica.

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

da giugno 2024 è presente preso l'Asl di Viterbo la figura del Consigliere di fiducia , esterno all'Azienda

dal giugno a dicembre 2024 ha gestito 9 segnalazioni , di cui 4 uomini e 5 donne. Con 4 è stata intrapresa la *procedura informale* così come indicata nel "Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone" di cui alla delibera 1635 del 29.12.23.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Direzione strategica

Tipologia di atto: Delibera aziendale

Data: 26/12/2022

Organo sottoscrittore: ASL Viterbo

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: interventi descritti nella sezione degli obiettivi del piano azioni positive di formazione:

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: Non so

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Attività

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

- 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- nel 2024 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

Dall'analisi dei dati al 31.12.24 emerge la necessità per l'Asl di Viterbo di porre l'attenzione sui seguenti aspetti mettendo in atto azioni volte a :

- **Promuovere politiche attive di pari opportunità** nella selezione, valutazione e promozione del personale.
- **Garantire un maggiore accesso delle donne ai ruoli di leadership**, riducendo le barriere strutturali che ne limitano la progressione di carriera. Nel 2024, la componente femminile nella dirigenza medica dell'ASL di Viterbo ha superato la parità, con 253 donne contro 240 uomini, segnando un cambiamento storico rispetto al passato. Questo riflette la tendenza nazionale, con le donne laureate in medicina che oggi rappresentano circa il 60% del totale. Nonostante l'aumento della presenza femminile, permangono ostacoli all'accesso ai ruoli apicali. Per garantire una leadership effettiva alle donne nella sanità viterbese, è necessario potenziare politiche di supporto alla carriera, trasparenza nelle nomine dirigenziali e misure di conciliazione vita-lavoro
- **Individuare Strategie per ridurre il divario di genere nella scelta del part-time:** L'elevata percentuale di donne in part-time anche nell'Asl di Viterbo, evidenzia l'urgenza di politiche aziendali e nazionali che favoriscano una migliore distribuzione delle responsabilità familiari.
- **Investire nel turnover generazionale**, prevedendo strategie di inserimento per le giovani professioniste e misure di flessibilità per garantire una carriera sostenibile.
- **Migliorare il monitoraggio dei dati** in ottica di genere, attraverso strumenti come il bilancio di genere che ancora manca nell'ASL di Viterbo. Il CUG avvierà al proprio interno una riflessione strategica per colmare questo vuoto informativo, con l'obiettivo di garantire una maggiore trasparenza nell'uso delle risorse di rendere evidente l'impatto di genere delle scelte aziendali, di orientare le decisioni verso la riduzione delle disegualanze tra uomini e donne.

In conclusione, sebbene l'ASL di Viterbo mostri una dinamica in linea con il trend nazionale, la sfida principale resta quella di tradurre la crescente presenza femminile in sanità in una leadership più equa e rappresentativa, superando il divario ancora evidente nei ruoli dirigenziali e decisionali. Le pari opportunità non devono essere percepite solo come un obbligo normativo, ma come un vero e proprio vantaggio competitivo per l'organizzazione, migliorando l'efficienza, la qualità del servizio e il benessere lavorativo.

Inoltre 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.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-viterbo-2025>