



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Unita' Sanitaria Locale Viterbo - 2026

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_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_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	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	2	2	0	0	3	4	0
Dirigente di livello non generale	157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	2	1	2	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO TECNICO	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	3	8	4	13	0	8	37	30	16
Dirigente di livello non generale	157 MEDICI	2	69	51	64	76	1	102	84	57	32
Dirigente di livello non generale	veterinari	0	5	5	8	4	0	7	9	0	3
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO	12	129	113	147	77	67	329	313	465	158
Personale non dirigente	158-PROFILI RUOLO TECNICO	4	44	43	52	30	4	65	70	120	76
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	5	13	27	16	23	5	19	44	52	35
Totale personale		23	263	249	295	227	77	530	561	730	320
Totale % sul personale complessivo		0,70	8,03	7,60	9,01	6,93	2,35	16,18	17,13	22,29	9,77

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	13	56	25	13	3	110	28,21	14,97	47	119	60	50	4	280	71,79	15,76

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⁾
Tra 3 e 5 anni	0	3	73	156	116	348	26,85	47,35	0	3	189	511	245	948	73,15	53,35
Tra 5 e 10 anni	3	31	27	10	1	72	39,34	9,80	19	66	21	5	0	111	60,66	6,25
Superiore a 10 anni	5	96	58	36	10	205	31,88	27,89	10	216	142	55	15	438	68,12	24,65
Totale	21	186	183	215	130	735			76	404	412	621	264	1777		
Totale %	0,84	7,40	7,29	8,56	5,18	29,26			3,03	16,08	16,40	24,72	10,51	70,74		

⁽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⁾
personale non dirigente	Inferiore al Diploma superiore	142	34,63	268	65,37	410	16,09
personale non dirigente	Diploma di scuola superiore	79	42,70	106	57,30	185	7,26
personale non dirigente	Laurea	514	26,32	1439	73,68	1953	76,65
Totale personale		735		1813		2548	
Totale % sul personale complessivo		22,50		55,51		78,02	

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

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

L'analisi comparativa tra i dati del 2024 e quelli del 2025 evidenzia una trasformazione profonda della Nostra Azienda . L'incremento dell'organico può essere considerata una operazione strutturale di ripristino della dotazione organica con un contemporaneo e forte investimento generazionale. Infatti dalla lettura dei dati correnti si evidenzia un'organizzazione in profonda trasformazione anagrafica: la massiccia presenza di personale nelle fasce d'età più giovani testimonia un'importante azione di reclutamento volta sicuramente al potenziamento dei servizi, ma soprattutto al ripristino dei livelli occupazionali che si configura un vero e proprio intervento di ripristino della dotazione organica, precedentemente sottodimensionata o erosa dai pensionamenti. Questo intervento si è reso necessario per contrastare un indice di invecchiamento che vede ancora 1.251 dipendenti oltre i 50 anni, garantendo così la sostenibilità operativa delle prestazioni erogate. La popolazione aziendale mostra una forte prevalenza femminile (2.209 donne contro 1.057 uomini) e una concentrazione significativa nella fascia d'età 51-60 anni, che rappresenta circa il 31% del personale totale. L'analisi della dotazione organica prevista al 31.12.2025 delinea un quadro demografico in evoluzione, che pur confermando la maturità della forza lavoro attuale, mostra i primi segnali di un'inversione di tendenza generazionale. L'evoluzione della dotazione organica tra il 2024 e il 2025 conferma il consolidamento di una realtà sanitaria a forte trazione femminile. Il numero complessivo di dipendenti donne è passato da 2.098 a 2.209 unità, registrando un incremento netto di 111 professioniste in un solo anno. Parallelamente, si osserva una timida ma significativa svolta generazionale: la fascia dei giovani under 30, pur

restando numericamente contenuta (100 unità totali al 31.12.2025), vede una netta predominanza femminile con 77 donne rispetto ai 23 uomini. Nonostante la fascia predominante rimanga quella compresa tra i 51 e i 60 anni (che con 1.025 unità rappresenta il 31,4% del totale), si osserva un consolidamento della presenza di giovani professionisti. Questo dato conferma come l'ASL di Viterbo sia una realtà a forte trazione femminile, in perfetta sintonia con le tendenze nazionali rilevate dal Rapporto dell'Osservatorio Luiss Business School e i dati FNOMCeO, che indicano come il 67% del personale del Sistema Sanitario Nazionale sia composto da donne.

Il dato complessivo aziendale (2.209 donne su 3.266 dipendenti totali) sottolinea come la leadership e l'operatività della sanità locale poggino strutturalmente sul contributo femminile. In questo scenario, la sfida cruciale per l'Azienda e per il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in vista del 2026 sarà quella di governare questo ricambio generazionale. L'obiettivo sarà duplice: da un lato, valorizzare l'entusiasmo delle nuove professioniste under 40 attraverso percorsi di carriera sostenibili; dall'altro, potenziare le misure di welfare aziendale, la flessibilità oraria e gli strumenti di conciliazione vita-lavoro, elementi ormai indispensabili per garantire l'equità di genere e l'attrattività dell'Azienda verso i talenti del futuro. L'analisi della dotazione organica presenta un'azienda polarizzata: da un lato, la persistenza di una solida base over (1.572 dipendenti >50), che sono custodi del *know-how* clinico, sanitario e tecnico amministrativo rispetto alla pur ottima presenza di giovani under 40 quali portatori di nuove competenze digitali e approcci clinici aggiornati.

-L'elevata presenza di personale > 60 anni (oltre 500 unità) pone l'Azienda ed il CUG a ragionare su tali elementi

-La perdita simultanea di oltre 500 dipendenti > 60 anni nei prossimi 3/5 anni potrebbe privare i servizi di memorie storiche e competenze tecniche non scritte.

-Il personale >60 anni richiede una maggiore attenzione alla sorveglianza sanitaria e, molto probabilmente, porta ad una revisione dei carichi di lavoro con conseguente impatto sull'organizzazione e sull'erogazione delle attività/servizi.

- Il CUG suggerisce programmi di *reverse mentoring*, dove i senior trasmettono l'esperienza clinica/amministrativa ai giovani <40 anni (884), ricevendo in cambio supporto dai giovani nell'utilizzo delle nuove tecnologie e nella semplificazione dei processi digitali.

-Il massiccio ingresso di donne <40 anni richiede che l'esperienza delle dirigenti donne >50 anni venga messa a sistema per creare percorsi di *role modeling*, ispirando le nuove leve verso una progressione di carriera che non sacrifichi la conciliazione vita-lavoro.

-Il personale > 50 ha costi contrattuali più alti (anzianità di servizio) e una maggiore incidenza di malattie croniche e/o necessità di misure di conciliazione (assistenza ai genitori anziani o *caregiving*).

Purtroppo la Ns Azienda non possiede un sistema informativo che consenta di rilevare in maniera strutturata, sistemica e contestuale i dati relativi ai titoli di studio e alle competenze specialistiche dei dipendenti aziendali. Ad oggi non risulta rilevabile neanche attraverso il NOIPA. I dati nelle tabelle sopraindicate non risultano confrontabili con l'annualità 2024, non a disposizione. La mancata conoscenza e il relativo aggiornamento di tali informazioni impedisce l'attuazione di una reale strategia di merito e pari opportunità rendendo difficile identificare le competenze e capire l'investimento del dipendente (siccome le donne rappresentano il 55,15% del personale laureato analizzato nel 2025, non poter confrontare questo dato con gli anni precedenti impedisce di valutare quanto la componente femminile stia investendo nella propria formazione per superare il *gap* di carriera)

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	23	248	245	290	225	1031	32,41	97,54	76	491	549	718	316	2150	67,59	97,33
Part Time >50%	0	15	4	5	2	26	30,95	2,46	1	30	12	12	3	58	69,05	2,63
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,05
Totale	23	263	249	295	227	1057			77	521	561	730	320	2209		
Totale %	0,70	8,05	7,62	9,03	6,95	32,36			2,36	15,95	17,18	22,35	9,80	67,64		

⁽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	3	2	6	25,00	1,63	0	5	5	4	4	18	75,00	1,80
PT Orizzontale	0	4	1	2	0	7	28,00	1,90	0	3	7	8	0	18	72,00	1,80
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT Misto	0	11	2	0	0	13	36,11	3,53	1	22	0	0	0	23	63,89	2,30
LAVORO AGILE	0	1	6	7	1	15	32,61	4,08	1	7	10	12	1	31	67,39	3,09
Orario Flessibile	7	60	81	104	75	327	26,39	88,86	20	160	208	358	166	912	73,61	91,02
Totale	7	76	91	116	78	368			22	197	230	382	171	1002		
Totale %	0,51	5,55	6,64	8,47	5,69	26,86			1,61	14,38	16,79	27,88	12,48	73,14		

⁽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

L'analisi dell'utilizzo degli strumenti di welfare aziendale evidenzia un'organizzazione in crescita, capace di intercettare le esigenze di flessibilità del personale. Tra il 2024 e il 2025, la percentuale di dipendenti che usufruisce di almeno una misura di conciliazione è salita dal 37,9% al 41,9%. Tuttavia, la lettura di genere dei dati suggerisce che la gestione della "cura" resti ancora un impegno prevalentemente femminile.

Il ricorso al part-time a richiesta rimane una scelta marcatamente femminile : nel 2025, a fronte di 26 uomini, sono 59 le donne che hanno optato per questa misura, con un picco significativo nelle fasce tra 41-60 anni. Questo dato suggerisce, come già descritto precedentemente, che sono le dipendenti donne coloro che devono conciliare la cura dei figli e/o l'assistenza ai genitori anziani.

Anche il lavoro agile, pur essendo raddoppiato in termini assoluti in un solo anno, conferma lo stesso trend: nel 2025 ne usufruiscono 31 donne contro 15 uomini. Sebbene la crescita complessiva sia un segnale positivo di ammodernamento organizzativo, il fatto che le donne lo utilizzino il doppio dei colleghi indica che lo smart working viene ancora percepito più come uno strumento di gestione familiare, piuttosto che una modalità lavorativa neutra.

La misura di gran lunga più adottata è l'orario flessibile, che nel 2025 ha coinvolto 912 donne e 327 uomini. È interessante notare come la richiesta di flessibilità non diminuisca con l'avanzare dell'età, ma raggiunga il massimo volume proprio tra i 51 e i 60 anni.

Il CUG osserva con favore l'incremento generale dell'attenzione alla conciliazione, ma rileva una persistente asimmetria: nel 2025 le donne che utilizzano queste misure sono quasi il triplo degli uomini (1002 contro 368). Questa sproporzione rappresenta un punto di attenzione fondamentale: se da un lato garantisce la tenuta del nucleo familiare, dall'altro rischia di diventare un fattore di rallentamento per la carriera lavorativa. Non è un caso che, nonostante le donne costituiscano la maggioranza dei laureati in azienda (55,15%), la loro presenza si riduca drasticamente nelle posizioni apicali di direttori di Struttura Complessa.

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 fruiti	4609	25,74	13299	74,26	17908	38,35
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	7200	36,93	12296	63,07	19496	41,76
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1111	12,72	7624	87,28	8735	18,71
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	18	3,26	534	96,74	552	1,18
Totale permessi	12938	27,71	33753	72,29	46691	

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

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

L'analisi delle misure di conciliazione e dei permessi legati alla cura della famiglia nel biennio 2024-2025 delinea un'Azienda in cui il sostegno alla genitorialità e alla fragilità è in netta crescita, ma resta ancora fortemente caratterizzato da una dimensione di genere. L'inserimento di una nuova informazione per il 2025 è estremamente significativo, poiché permette di distinguere tra la tutela della propria salute e l'impegno profuso nell'assistenza ai familiari. Questi numeri confermano che il "lavoro di cura" grava in misura preponderante sulle donne dell'Azienda.

L.104/1992 Uso Proprio : Su un totale di 2.734 permessi, le donne ne utilizzano il 67,67% (1.850 casi) rispetto al 32,33% degli uomini (884 casi). Sebbene vi sia una prevalenza femminile, il divario appare meno marcato rispetto ad altre voci, riflettendo la necessità soggettiva di tutela della salute in un organico a maggioranza femminile.

L. 104/1992 Per Assistenza (Caregiving): il divario si amplia drasticamente: su 15.174 permessi totali, ben l'75,45% (11.449 casi) è fruito da donne, contro il 24,55% degli uomini (3.725 casi).

Il ricorso alle misure di flessibilità e ai permessi per motivi familiari è aumentato sensibilmente, passando dal 37,9% del personale nel 2024 al 41,9% nel 2025. Parallelamente, l'utilizzo dei congedi parentali e dei permessi L.104/92 è salito dal

29,1% al 33,3%. Nel 2025, si è registrato un aumento del volume totale di giornate e ore fruita, passando da circa 40.219 a 46.691 eventi di assenza tutelata; il 74,8% di chi fruisce di tali congedi è donna. Inoltre è interessante notare l'incremento dei permessi giornalieri per congedo parentale, passati dai 6.593 del 2024 agli 8.735 del 2025. Sebbene anche gli uomini stiano aumentando la loro partecipazione (da 796 a 1.111 giorni), il volume femminile è nettamente superiore di ben sette volte.

L'incremento dell'uso di queste misure, sommate a quelle dello Smart working, dell'orario flessibile e del part time è un segnale positivo di resilienza e welfare. Tuttavia, il fatto che nel 2025 più di 1.000 donne utilizzino misure di conciliazione a fronte di soli 368 uomini suggerisce che la flessibilità sia ancora letta come una necessità e peculiarità "rosa" per sopperire a carenze del sistema di cura esterno.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- 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

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

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

L'indagine "Come stai al lavoro?" è stata progettata mettendo al centro la tutela del dipendente. Per garantire la massima trasparenza e libertà nella compilazione, il questionario è stato somministrato in forma rigorosamente anonima. La rilevazione è rimasta aperta dal mese di giugno 2025 al mese di settembre 2025. Al fine di sollecitare la partecipazione e permettere a chiunque di trovare il tempo necessario per rispondere, il CUG ha previsto più "refresh" sia sulle mail personali sia sul portale aziendale (reinvii della comunicazione). Grazie all'utilizzo della piattaforma virtuale EVA, i dati raccolti (nonostante l'anonimato dei singoli) hanno permesso di analizzare in forma aggregata le sezioni tematiche relative alla carriera professionale, alla conciliazione vita-lavoro e alla qualità delle relazioni.

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

Alla luce delle esigenze manifestate dai lavoratori e in coerenza con gli obiettivi di benessere organizzativo perseguiti dal CUG, si è proposto alla Direzione la possibilità di formulare una richiesta di convenzionamento, questa volta direttamente alla Società che si occupa dei parcheggi limitrofi alle sedi aziendali, al fine di individuare una soluzione che possa agevolare il personale dipendente. In tale contesto, oltre alla definizione di tariffe agevolate, si è chiesto di valutare anche la possibilità di destinare un'area di sosta riservata ai dipendenti che potrebbe essere quella situata in una zona accessibile ma posta dietro l'entrata principale della Cittadella o un'altra area individuata dalla società. Tale ipotesi, tuttavia, non dovrà in alcun modo penalizzare l'utenza esterna, composta da cittadini che si recano alla Cittadella per effettuare attività sanitarie o adempiere a pratiche amministrative connesse all'erogazione di prestazioni socio-sanitarie; al contrario, essa deve mirare a conciliare le esigenze dell'utenza con quelle dei dipendenti aziendali, nel rispetto dei principi di equità e benessere

organizzativo. □

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

È stata implementata la 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 Consigliera di fiducia . La pagina è pubblica , facilmente individuabile e accessibile ai cittadini ed operatori aziendali, con il rafforzamento del messaggio relativo alla casella mail dedicata: comitatounicodigaranzia@asl.vt.it e delle caselle mail dedicate alla Consigliera di fiducia (consigliera.difiducia@asl.vt.it) e allo sportello di ascolto (sportelloascolto.cug@asl.vt.it) che consente il contatto diretto degli operatori aziendali per eventuali segnalazioni. Nel corso del 2025 sono pervenute diverse segnalazioni , segno di una esigenza di ascolto da parte di dipendenti aziendali.

L'Azienda ha inoltre aderito al corso "RiForma Mentis", presente sulla piattaforma Syllabus, curata dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Trattasi di un percorso rivolto al rafforzamento delle competenze individuali per raggiungere la parità di genere e combattere ogni forma di discriminazione, molestia e violenza di genere nella sfera pubblica e privata

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della Violenza contro le donne , è stata inviata sulle mail aziendali di tutti gli operatori aziendali (circa 3200) una comunicazione di sensibilizzazione strategica volta alla promozione della salute organizzativa e al rafforzamento della fiducia negli organi di garanzia aziendali. Inoltre abbiamo aderito alla campagna NO alla Violenza sulle donne apponendo un adesivo su alcune delle sedie di tutte le sale di attesa della Cittadella della salute di Viterbo, e degli ospedali di Belcolle, Tarquinia e Civita Castellana.

È stato effettuato insieme all'SPP e del Gruppo Stress lavoro correlato un corso di formazione rivolto ai dipendenti in Unità operative aziendali ad alto rischio di aggressioni verso lo svolgimento della propria attività lavorativa (n. 12 incontri) con uno specifico incontro su "Politiche aziendali per favorire il benessere e la qualità della vita lavorativa: lo sportello di ascolto , uno spazio a tutela del dipendente da ogni forma di discriminazioni

La presente pianificazione delle Azioni positive mira a perseguire, per il triennio 2026-2028 , gli obiettivi generali di promozione della cultura di genere, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica.

1. Azione : Indagini sulla percezione del benessere organizzativo da parte dei/delle dipendenti

Presentazione dei risultati sull'analisi del questionario volto ad individuare la percezione del benessere organizzativo svolto a fine 2025 e finalizzato a rilevarne le opinioni rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro con individuazioni delle azioni da intraprendere nel triennio 2026-2028

2. Azione : Realizzare campagne di sensibilizzazione contro la violenza e le molestie

Si proseguirà, anche nel triennio 2026-2028, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, la diffusione dei valori ispirati al rispetto e alla parità tra le persone, realizzando campagne di sensibilizzazione e mantenendo nella *Home* della pagina *intranet* dell'ASL inserendo il numero di pubblica utilità 1522.

3. Azione : Promuovere iniziative rivolte alla trasparenza , inclusività e pari opportunità

L'Asl di Viterbo organizzerà 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 finalizzato a favorire l'efficace inserimento dei neo-assunti attraverso una presentazione strutturata dell'organizzazione dell'Ente, dei diritti e dei doveri del pubblico dipendente, con l'obiettivo di promuovere il benessere organizzativo, la cultura della trasparenza e la consapevolezza delle tutele in materia di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.

4. Azione di Bilanciamento di Genere nelle Commissioni:

Favorire una rappresentanza di genere più equilibrata e paritaria all'interno delle commissioni giudicatrici, tendendo progressivamente all'obiettivo del 40% di presenza femminile (rispetto all'attuale 21%), per garantire una pluralità di

prospettive nei processi di selezione.

5. Azione : Promuovere azioni per il miglioramento del Clima Aziendale.

Creazione di una Civiltà relazionale all'interno dell'ambiente lavorativo attraverso la costruzione di un linguaggio di genere che consenta di comprendere l'importanza del *sapersi relazionare* all'interno dei team di lavoro, che favorisca la serenità nell'ambito lavorativo e l'inclusività;

6. Azione : Promuovere iniziative di prevenzione promozione della salute

L'Asl di Viterbo si farà promotrice di iniziative informative, programmi ed attività volte alla tutela della salute dei dipendenti aziendali e all'adozione di corretti stili di vita.

7. Azione: Creazione di un ambiente di lavoro più inclusivo e senza barriere per dipendenti con disabilità fisica/mentale/sensoriale

Si attiveranno le azioni per la verifica di fattibilità per l'acquisizione di "tecnologia assistiva", verranno realizzati corsi di formazione dedicati (LISS) e sarà formalizzata la figura di *Disability manager* aziendale , anche in considerazione del sempre maggiore inserimento di lavoratori con la Legge 68/99;

8. Azione : Promuovere iniziative per servizi a supporto dell'infanzia e genitorialità (Welfare aziendale)

Somministrazione del questionario predisposto a fine 2025 , per individuazione del bisogno dei servizi a supporto dell'infanzia e genitorialità

9. Azione : Attivare la stipula di convenzioni a favore del personale dipendente

Attivazione, senza oneri per l'Asl di Viterbo , di convenzioni finalizzate al perseguimento del benessere e della salute del personale dipendente, mediante il sostegno alla genitorialità e alla famiglia, ovvero rendendo disponibili condizioni favorevoli di accesso alla formazione, ad eventi culturali, sportivi e ricreativi.

10. Azione: Rafforzare il ruolo del CUG ai fini della garanzia di conformità alle pari opportunità, partecipazione e trasparenza, tutela contro il disagio lavorativo

Attuazione delle funzioni propositive, consultive e di verifica del CUG in materia di Regolamento sulla mobilità interna e Regolamento su lavoro agile (POLA)

11. Azione: Potenziare le iniziative formative rivolte al personale dirigenziale in tema di violenza di genere, discriminazione, inclusività e relazioni

1. Al fine di garantire il benessere del personale, saranno programmate per il prossimo anno iniziative formative rivolte a tutto il personale dirigenziale in tema di violenza di genere, discriminazione e inclusività.
2. Inserimento nel Piano formativo aziendale di inserimento di proposte di formazione dedicate alla importanza degli aspetti relazionali e della comunicazione che incidono sul benessere lavorativo;

12. Azione : Creazione di una rete dei Cug del territorio della Provincia di Viterbo e delle altre ASL/AO della Regione Lazio

Partecipazione agli eventi promossi dalla *Rete Nazionale dei CUG*; promozione di incontri con i rappresentanti dei CUG di altri Enti/Istituzioni presenti nella Provincia di Viterbo (Università, Tribunale ecc...) e con i CUG di altre ASL/AO al fine della Creazione di una Rete dei CUG delle AO/ASL della Regione Lazio per condivisione di Buone pratiche

13. Azione: Creazione di una Mappatura delle competenze in ottica di genere e valorizzazione dei professionisti

Rilevazione delle competenze sulla formazione acquisita dai dipendenti

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 SICUREZZA	37	105	98	93	43	376	29,24	31,20	129	237	251	241	52	910	70,76	12,69
Aggiornamento professionale	47	202	185	182	138	754	11,03	62,57	190	393	526	4880	90	6079	88,97	84,76
Competenze manageriali/Relazionali	1	3	7	4	4	19	18,10	1,58	7	18	18	36	7	86	81,90	1,20
Tematiche CUG	1	5	12	3	2	23	41,82	1,91	1	6	13	9	3	32	58,18	0,45
Violenza di genere	3	6	13	4	7	33	33,67	2,74	3	11	26	20	5	65	66,33	0,91
Totale ore	89	321	315	286	194	1205			330	665	834	5186	157	7172		
Totale ore %	1,06	3,83	3,76	3,41	2,32	14,38			3,94	7,94	9,96	61,91	1,87	85,62		

⁽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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
concorso pubblico	37	78,72	10	21,28	47	100,00	
Totale personale	37		10		47		
Totale % sul personale complessivo	1,13		0,31		1,44		

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

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

Dall'analisi delle procedure concorsuali espletate dall'Azienda nel biennio 2024-2025 emerge una prevalenza della componente maschile nella composizione delle commissioni. In entrambi gli anni, la rappresentanza maschile nelle commissioni si attesta al 79%, a fronte di una partecipazione femminile ferma al 21%. Tale dato appare in forte contrasto con la demografia aziendale, dove la componente femminile costituisce il 55,15% del personale laureato. Il divario è ancora più marcato nel ruolo di Presidente di commissione: nel 2024, su 24 procedure espletate, solo 5 donne hanno ricoperto il ruolo di Presidente (pari a circa il 20% dei Presidenti totali), mentre nel 2025, il numero scende a 3 Presidenti donne su 14 procedure.

Il CUG evidenzia come l'adozione di criteri di parità nella composizione delle commissioni non sia solo un obiettivo sociale, ma una necessaria strategia di tutela dell'Azienda sotto il profilo della legittimità degli atti, anche in linea con 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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€1524,97	€1561,56	€ 36,59	2,34
Dirigenza Sanitaria	€1117,70	€1287,74	€ 170,04	13,20
Dirigenza PTA	€1353,98	€1287,08	€ -66,90	-5,20
COMPARTO	€1468,08	€1602,90	€ 134,82	8,41

L'analisi delle retribuzioni nette medie per l'anno 2024 evidenzia una situazione eterogenea tra i diversi profili professionali della ASL di Viterbo, con una persistenza del *gender pay gap* in tre aree su quattro.:

-Criticità nella Dirigenza Sanitaria e nel Comparto: Si rileva il divario più significativo nella Dirigenza Sanitaria (13,20%), con una differenza media di 170,04 € a favore della componente maschile. Anche nel Comparto, il divario dell'8,41% (pari a 134,82 €) appare rilevante, verosimilmente influenzato da una maggiore incidenza del ricorso al part-time e da una diversa distribuzione delle indennità accessorie e dello straordinario.

-Equilibrio nella Dirigenza Medica: Il divario si riduce drasticamente nella Dirigenza Medica (2,34%), segnale di una sostanziale parità nelle opportunità di carriera e nell'accesso ai trattamenti accessori per la classe medica aziendale.

-Inversione di tendenza nella Dirigenza PTA: Si segnala, quale dato di particolare interesse, il superamento del divario nella Dirigenza PTA (-5,20%), dove la retribuzione netta media femminile supera quella maschile di circa 66,90 €, indicando una presenza consolidata di figure femminili in posizioni di responsabilità o fasce di anzianità elevate.

Sebbene le retribuzioni tabellari siano paritarie, le differenze riscontrate nel "netto" richiamano l'attenzione sulla distribuzione del salario accessorio e sulla conciliazione dei tempi di vita. Il CUG propone di monitorare l'accesso alle progressioni orizzontali e la distribuzione degli incarichi di funzione, al fine di garantire che i carichi di cura familiare non penalizzino indirettamente la capacità reddituale della componente femminile, specialmente nelle aree della Dirigenza Sanitaria e del Comparto

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

Dati in corso di valutazione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

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 e con una popolazione al 3.12.2024 pari a 307.686 abitanti.

L'ASL di Viterbo è articolata territorialmente nei seguenti tre Distretti:

Distretto A (28 comuni) ; distretto B (8 comuni) ; distretto C (24 comuni)

Ai sensi del DCA 214/17 è dotata di 4 P.O che offrono prestazioni di ricovero e cura, ospedaliere e territoriali:

Polo Ospedaliero centrale : 483 posti letto

Acquapendente : 40 posti letto

Tarquinia: 90 posti letto

Civita castellana : 86 posti letto

3 Centrali operative territoriali allocate nei tre Presidi ospedalieri e 1 COT A deputata al governo del nuovo modello di gestione finalizzato alla ricomposizione della filiera assistenziale a garanzia della continuità delle cure

CONSULTORI N. 16

CENTRO SALUTE N. 10

CENTRI DIURNI DSM N. 4

NEUROPSICHIATRIA INFANTILE N. 10

SERVIZI VETERINARI N. 8

DIPENDENZE N. 4

IGIENE PUBBLICA N. 3



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

La Consigliera di fiducia ha gestito n. 11 segnalazioni.

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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: un corso di formazione rivolto ai dipendenti in Unità operative aziendali ad alto rischio di aggressioni verso lo svolgimento della propria attività lavorativa (n. 12 incontri) con uno specifico incontro su "Politiche aziendali per favorire il benessere

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Istituzione sportello di ascolto

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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?

- nonostante la richiesta di coinvolgimento 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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Considerazioni conclusive

L'analisi dei dati aggiornati al 31 dicembre 2025 ci consegna l'immagine di un'Azienda in una fase di profonda trasformazione, segnata da un importante ricambio generazionale ma anche dalla persistenza di alcuni "nodi" strutturali su cui il CUG intende concentrare la propria azione nel prossimo triennio. Il dato più incoraggiante riguarda il dinamismo dell'organico: con un incremento superiore al 5%, l'Azienda ha saputo attrarre nuove energie, inserendo oltre 100 giovani professionisti under 30. Questa "nuova linfa" ha un volto marcatamente femminile (quasi l'80% dei nuovi ingressi), confermando come la sanità sia un settore a trazione donna. Tuttavia, questo ringiovanimento deve convivere con una popolazione aziendale ancora matura (oltre 1.500 dipendenti sopra i 50 anni), rendendo prioritario il tema del passaggio di competenze tra veterani e nuove leve. Se guardiamo alle posizioni di responsabilità, il quadro si fa più complesso. Mentre nel comparto non dirigenziale le donne occupano con successo oltre il 62% dei ruoli organizzativi, la loro presenza ai vertici delle Strutture Complesse ha subito una flessione, scendendo al 14,3%. È un segnale che non possiamo ignorare: nonostante l'alto livello di istruzione delle dipendenti, il percorso verso l'apice della carriera incontra ancora ostacoli invisibili. In quest'ottica, il CUG attenzionerà alla Direzione strategica l'attenzione sulla composizione delle commissioni di concorso oggi ancora a forte prevalenza maschile affinché la parità di genere diventi una pratica costante e non solo un principio teorico. I dati sul part-time e sulle misure di flessibilità ci dicono che il carico della "cura familiare" grava ancora quasi interamente sulle spalle delle lavoratrici. L'obiettivo per il futuro è duplice: da un lato, potenziare gli strumenti di

welfare aziendale; dall'altro, promuovere un cambiamento culturale affinché anche gli uomini accedano a queste misure, superando l'idea che la flessibilità sia un'esigenza solo femminile. Un punto critico emerso è la difficoltà nel mappare le reali competenze del nostro personale: l'Azienda "non mappa" i master e le specializzazioni acquisite dai propri dipendenti. Per questo, il CUG chiederà di attenzionare l'implementazione di un nuovo database delle competenze, convinto che solo conoscendo il valore dei singoli si possa costruire un'organizzazione davvero meritocratica. Possiamo concludere definendo l'anno 2025 come un anno di consolidamento numerico, ma il 2026 dovrà essere l'anno della qualità e dell'equità. Il CUG dell'ASL di Viterbo si impegna a trasformare queste analisi in azioni concrete, rafforzando la rete con i CUG territoriali, con quelli della sanità della Regione Lazio proponendo e partecipando attivamente alle scelte organizzative. L'obiettivo resta ambizioso ma chiaro: fare dell'ASL di Viterbo un luogo dove il genere non sia un limite alla carriera, ma un valore aggiunto per il benessere di tutti i lavoratori e per l'efficacia delle cure offerte ai cittadini.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-viterbo-2026>