

AZIENDA SANITARIA LOCALE VITERBO
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026 – 2028

QUADRO NORMATIVO

- Decreto n. 132 del 30.6.2022 Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. (22G00147)
- Direttiva n. 2 del 2019 della presidenza del Consiglio dei Ministri *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”* in particolare nella parte in cui dispone che *“in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance”*;
- Direttiva 4 marzo 2011 — Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e Ministero per le Pari Opportunità *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*
- D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 — *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 — *“Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;
- Direttiva 23 maggio 2007 — Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica — *“Misure per assicurare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*, nella parte in cui dispone (art. 48) che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 — *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”* e s.m.,
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 — *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”*;
- D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 — *“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”*;
- Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Disposizioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*.

PREMESSA

In questa sezione sono indicate le azioni che si prevede di realizzare in materia di pari opportunità, parità di genere, inclusione, prevenzione e contrasto alle discriminazioni nonché di benessere organizzativo.

La pianificazione è elaborata su una direttrice di continuità con le strategie dei precedenti Piani e con le azioni avviate medio tempore, così come previsto dalla Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante le *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

Le iniziative sono state pianificate tenendo conto delle proposte formulate dal Comitato unico di garanzia (CUG) istituito con Delibera del Direttore generale n. 2607 del 27/12/2022, ai sensi dell'art.21 della Legge 183/2010 che ha stabilito l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di costituzione degli stessi che vanno a sostituire sia i comitati per le pari opportunità sia i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (art 57 comma 1 della l. 165/2001).

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

Come per gli anni precedenti, la presente pianificazione si allinea con il Gender Equality Plan (GEP – Piano europeo di uguaglianza di genere), al fine di garantire una migliore coerenza tra l'assetto programmatico e la definizione dei fattori che caratterizzano le pari opportunità nell'ambiente di lavoro, l'attuazione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il benessere organizzativo del personale dell'Agenzia.

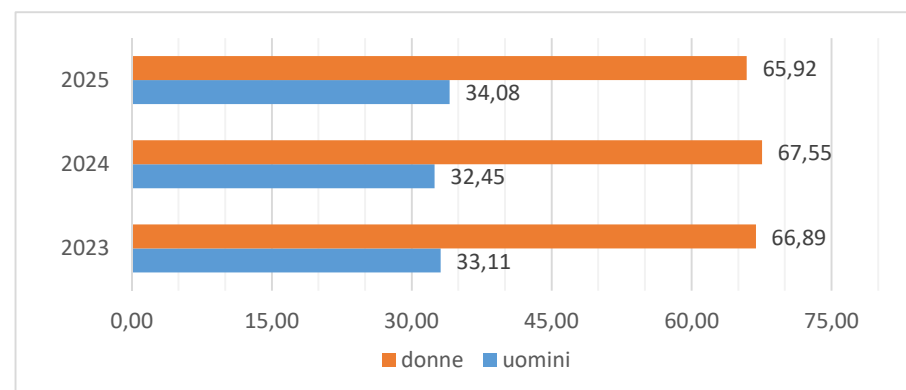
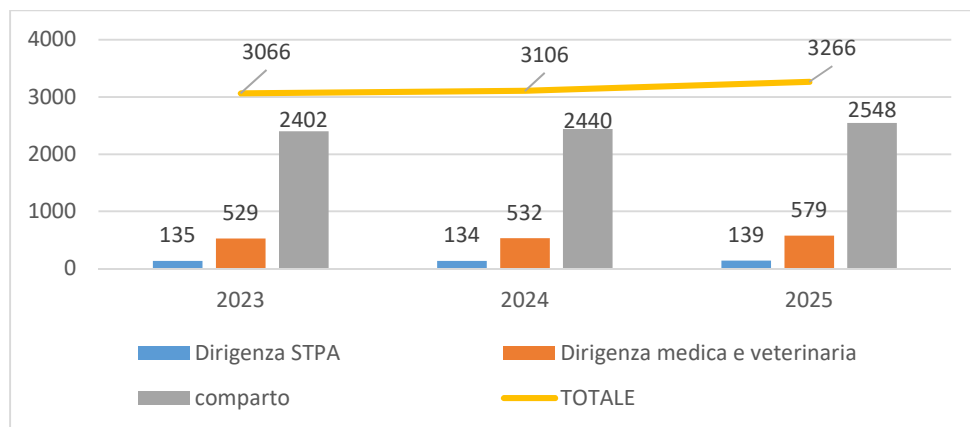
Il presente documento Piano delle Azioni Positive (PTAP) indica chiaramente gli obiettivi, le azioni e i tempi per realizzare progetti tesi a riequilibrare le situazioni di disuguaglianza di genere, al contrasto rispetto a ogni forma di discriminazione e a favorire il benessere in ambito lavorativo si articola in tre sezioni:

- Analisi di contesto: descrizione del personale dell'Asl di Viterbo al 31 dicembre 2025;
- Azioni intraprese: illustrazione delle azioni positive e realizzate nel corso del 2025;
- Pianificazione delle azioni positive 2026-2028: individuazione degli obiettivi per il prossimo triennio e delle azioni positive necessarie per il loro perseguimento.

Il Piano Triennale aggiorna la precedente pianificazione del triennio (PTAP 2025-2027) ed è stato realizzato tenendo conto dell'analisi dei dati disponibili della popolazione aziendale al 31.12.25

I. Analisi del contesto : descrizione del personale dell'Asl di Viterbo

L'ASL di Viterbo contava, al 31 dicembre 2025, n. 3266 unità in servizio, il 5,15% in più rispetto al dato dell'anno 2024 . La composizione è del 65,92 % donne e il 34,08 % uomini con una forte prevalenza della componente femminile nel comparto sanitario. Come rappresentato nei grafici tale composizione appare pressoché equilibrata e, non denota criticità attinenti all'accesso nell'Amministrazione; anzi la presenza femminile rimane predominante, passando da 2.098 a 2.153 unità. In termini percentuali, si osserva un leggero riequilibrio: le donne passano dal 67,5% al 65,9% del totale; tale dato risulta coerente con il dato FNOMCeO che vede la componente femminile nel SSN attestarsi intorno al 67% . La componente maschile è cresciuta di 105 unità (da 1.008 a 1.113), mentre quella femminile è aumentata di 55 unità (da 2.098 a 2.153).



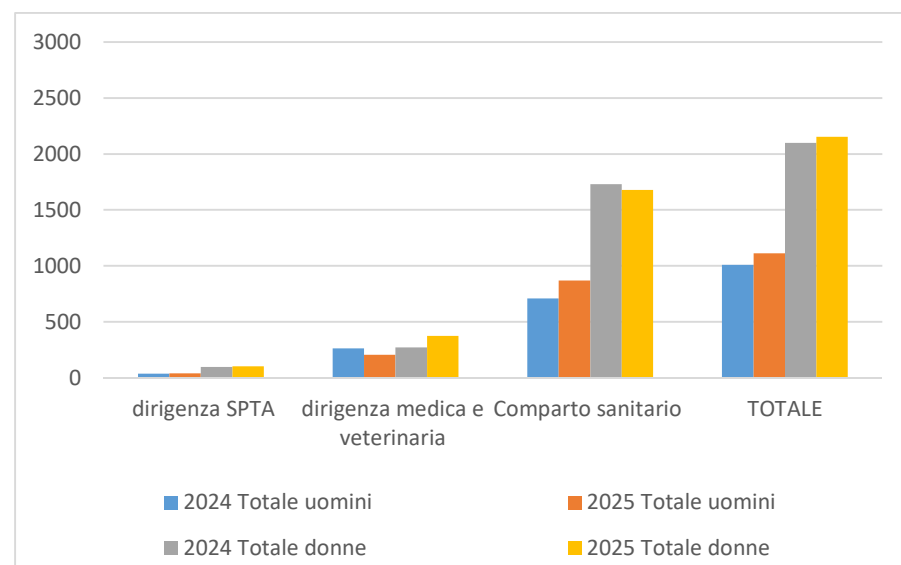
L'analisi comparativa tra i dati del 2024 e quelli del 2025 evidenzia una trasformazione profonda della Nostra Azienda. L'incremento dell'organico può essere considerata una operazione strutturale di ripristino della dotazione organica con un contemporaneo e forte investimento generazionale.

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 (559 dipendenti <30) 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 rafforzamento 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.

Dotazione al 31.12.2025	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale uomini	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale donne	Tot. complessivo
Totale	0	3	10	8	17	38	0	8	41	36	16	101	139
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	2	2	4	0	0	3	4	0	7	11
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	2	1	2	5	0	0	1	1	0	2	7
DIRIGENTI RUOLO TECNICO	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	3	8	4	13	28	0	8	37	30	16	91	119
Totale	2	74	56	72	1	205	109	93	57	80	35	374	579
MEDICI	2	69	51	64	1	187	102	84	57	76	32	351	538
VETERINARI	0	5	5	8	0	18	7	9	0	4	3	23	41
Totale	21	76	186	404	183	870	427	215	637	130	269	1678	2548
PROFILI RUOLO SANITARIO	12	67	129	329	113	650	313	147	465	77	158	1160	1810
PROFILI RUOLO TECNICO	4	4	44	56	43	151	70	52	120	30	76	348	499
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	5	5	13	19	27	69	44	16	52	23	35	170	239
TOTALE	23	153	252	484	201	1113	536	316	735	246	320	2153	3266

Si evidenzia una "svolta" Generazionale con un incremento del Personale < 30 anni : la carenza di giovani rilevata nel 2024 viene superata nel 2025 . Infatti mentre nel 2024, i dipendenti sotto i 30 anni erano appena n. 102 (3,1% del totale) nel 2025, questa fascia è salita a 559 unità (17,1% del totale). La stragrande maggioranza (pari al 95,8%) di questi nuovi ingressi è rappresentata da donne under 30, passate da 77 a 536 unità.

Sono sempre di più le donne occupate nella sanità di Viterbo. Sono sempre di più le donne occupate nel settore pubblico sanitario. L'analisi dei dati evidenzia come l'ASL di Viterbo si inserisca perfettamente nel solco delle tendenze nazionali rilevate nel Rapporto dell'Osservatorio sull'equità di genere della leadership in sanità a cura dell'Osservatorio Luiss Business School con Leads, Donne Leader in Sanità confermando una realtà sanitaria a forte trazione femminile rimarcando ancora una volta il dato che indica che il 67% del personale all'interno del Sistema sanitario nazionale sia composto da donne. (dato Fnomceo). In tale contesto la sfida dell'Azienda insieme al CUG per il 2026 sarà gestire l'integrazione delle 536 nuove professioniste under 30, garantendo che l'equità di genere si traduca in percorsi di carriera sostenibili, in misure di conciliazione vita-lavoro efficaci , nel potenziamento di piani di welfare aziendale e flessibilità oraria.



La “presenza femminile” si conferma predominante in quasi tutti i settori dell'azienda. In particolare :

- **Comparto (profilo sanitario):** Rappresentano il gruppo più numeroso dell'azienda (1.755 nel 2024 e 1.810 nel 2025). In questo settore, le donne superano gli uomini con un rapporto di quasi 2 a 1 (1.160 donne vs 650 uomini nel 2025).
- **Dirigenza Amministrativa ,Tecnica e Professionale:** Anche in questi ruoli di supporto la presenza femminile è significativa, con circa 443 donne rispetto a 206 uomini nel 2025.
- **Dirigenza Medica :** Questa categoria mostra un'evoluzione interessante. Se nel 2024 la distribuzione era quasi paritaria (240 uomini e 253 donne), nel 2025 si registra un netto sorpasso femminile con 351 donne e 187 uomini.

L'analisi comparativa tra il 2024 e il 2025 evidenzia una trasformazione profonda e accelerata della *governance* clinica e amministrativa dell'Azienda. Mentre a livello nazionale nel Global Gender Leadership Index in Health (GLIH) (*) vede il calo dell'Italia all'87° posto, i dati dell'ASL di Viterbo delineano un modello di leadership a forte e crescente trazione femminile.

Il comparto della Dirigenza Sanitaria (non medica) si conferma l'area a più alta densità di leadership femminile, raggiungendo nel 2025 una quota del 76,5% (91 donne su 119 dirigenti). Tale dato non solo è stabile, ma mostra un incremento rispetto all'anno precedente, consolidando una realtà in cui i processi decisionali tecnico-sanitari sono guidati prevalentemente da donne.

Un segnale di rottura rispetto agli stereotipi di genere storici proviene dall'Area Veterinaria, dove nel 2025 si è assistito al sorpasso della componente femminile, passata dal 46% del 2024 al 56,1% attuale. Anche la Dirigenza PTA (Professionale, Tecnica e Amministrativa) mantiene una parità sostanziale (52,6%), garantendo un equilibrio di genere nelle funzioni di supporto tecnico-gestionale.

L'evidenza più significativa riguarda l'Area Medica. I medici sono aumentati da 493 a 538. In un anno la componente femminile è passata da 253 a 351 unità, segnando un incremento del 38,7%. Al contrario, la componente maschile ha registrato una contrazione (da 240 a 187 unità). Tale dinamica non è solo numerica, ma generazionale: l'ingresso massiccio di giovani donne medico (n. 102 nel 2025 under 30 vs n. 3 nel 2024) sposta il baricentro delle competenze verso una demografia più giovane e femminile evidenziando che la Ns azienda sta assorbendo la "nuova ondata" di laureate italiane. Il dato aziendale, che vede una crescita delle donne medico del 38,7% in un solo anno, riflette fedelmente la realtà universitaria italiana dove le laureate in Medicina e Chirurgia rappresentano ormai oltre il 61% del totale (dato 2024) con una previsione per il 2025 del 63 % (fonte dati MUR e FNOMCeO)

Sebbene il confronto tra il 2024 e il 2025 evidenzi un piano di rafforzamento ma anche di rinnovamento delle risorse umane, l'Azienda si trova oggi a gestire un quadro demografico complesso, caratterizzato da una marcata polarizzazione generazionale. La struttura organizzativa resta ancora profondamente ancorata alle fasce d'età più mature: la persistenza del personale > 60anni la cui consistenza numerica è paradossalmente aumentata, passando da 513 a 521 unità. Complessivamente, la massa critica di dipendenti che hanno superato i 50 anni raggiunge quota n. 1.251, rappresentando un bacino di imminente quiescenza che impone una priorità assoluta nelle strategie di *turnover*.

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

Particolarmente critica appare la situazione della componente maschile: oltre il 61% degli uomini in organico (685 su 1.113) ha più di 51 anni. Questa concentrazione demografica delinea un rischio concreto di dispersione delle competenze nel prossimo decennio, con un impatto che si preannuncia severo specialmente nei ruoli tecnici e amministrativi, dove l'esperienza storica accumulata non è facilmente sostituibile senza un affiancamento strutturato.

L'attenzione del CUG deve pertanto restare alta: se da un lato la "rigenerazione" è avviata, dall'altro la persistenza dell'invecchiamento richiede che il processo di turnover non sia solo numerico, ma qualitativo. La sfida organizzativa dei prossimi anni non sarà solo quella di "sostituire" chi va in pensione, ma di implementare programmi di trasferimento della conoscenza affinché il patrimonio professionale del personale over venga ereditato dalle nuove generazioni prima dell'uscita dall'Azienda.

L'analisi della fascia >60 anni all'interno dell'Azienda (521 nel 2025 vs 513 nel 2024) è uno dei punti più critici per il CUG, poiché rappresenta il segmento di personale più vicino all'uscita dal mondo del lavoro e, di conseguenza, il rischio maggiore di "vuoto" di competenze; ed è segno che l'effetto dell'invecchiamento naturale della popolazione aziendale è attualmente più rapido del ritmo dei pensionamenti effettivi.

Uomini >60: Sono 201 su un totale di 1.113 uomini. Circa il 18% della forza lavoro maschile è prossima alla quiescenza.

Donne > 60: Sono 320 su un totale di 2.153 donne. Rappresentano circa il 15% della forza lavoro femminile. Sebbene il numero assoluto di donne >60 sia superiore, l'impatto percentuale è più critico tra gli uomini, che presentano una struttura demografica molto più "anziana".

L'analisi della dotazione organica presenta un'azienda polarizzata : da un lato, la persistenza di una solida base over (1.251 dipendenti >50), che pesano ancora tantissimo rispetto alla pur ottima "ondata" di giovani under 30 custode del *know-how* clinico e amministrativo; dall'altro, l'imponente ingresso di giovani <30 (536 dipendenti), 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 :

1. La perdita simultanea di oltre 500 dipendenti > 60 anni nei prossimi 3/5 anni potrebbe privare i servizi di memoria storica e competenze tecniche non scritte.
2. 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.
3. Il CUG suggerisce programmi di *reverse mentoring*, dove i senior trasmettono l'esperienza clinica/amministrativa ai giovani <30 anni (536) , ricevendo in cambio supporto dai giovani nell'utilizzo delle nuove tecnologie e nella semplificazione dei processi digitali.
4. Il massiccio ingresso di donne <30 anni e comunque complessivamente <40 anni richiede che l'esperienza delle dirigenti donne >50 anni (il 76% della dirigenza sanitaria) 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.
5. Il personale > 50 ha costi contrattuali più alti (anzianità di servizio) e una maggiore incidenza di malattie croniche e/o o necessità di misure di conciliazione (assistenza ai genitori anziani o *caregiving*)

2. Tipologia di presenza : per genere ed età (anno 2025 vs 2024)

anno 2024	Uomini						Donne						
Tipo Presenza	< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	Tot uomini	< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	Tot donne	totale dipendenti
Tempo Pieno	24	222	230	287	219	982	74	456	537	695	289	2051	3033
Part Time > 50	1	14	4	2	2	23	3	19	10	10	1	43	66
Part Time <50	0	0	0	4	0	4	0	0	2	1	2	5	9
Totale	25	236	234	293	221	1009	77	475	549	706	292	2099	3108
						100						100	
anno 2025	Uomini						Donne						
Tipo Presenza	< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	Tot uomini	< 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	Tot donne	totale dipendenti
Tempo Pieno	23	248	245	290	225	1031	76	491	549	718	316	2150	3181
Part Time > 50	0	15	4	5	2	26	1	30	12	12	3	58	84
Part Time <50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Totale	23	263	249	295	227	1057	77	521	561	730	320	2209	3266

L'esame delle modalità di presenza in servizio rivela una struttura organizzativa fondata sulla stabilità del tempo pieno, che coinvolge il 97,4% del personale totale (3.181 unità su 3.266). Tuttavia, scendendo nel dettaglio delle forme di lavoro flessibile, emergono dinamiche differenziate che meritano l'attenzione del CUG. Nonostante il massiccio ingresso di giovani, il ricorso al part-time rimane una scelta (o una necessità) prevalentemente femminile. Nel 2025, le donne rappresentano il 69,4% dei contratti a tempo parziale superiore al 50%. Questo dato conferma come gli strumenti di flessibilità oraria siano utilizzati quasi esclusivamente dalle lavoratrici per la gestione dei carichi di cura familiare, riflettendo una persistente asimmetria sociale nei ruoli di assistenza.

Il ricorso al part-time non è uniforme tra le generazioni: se tra i dipendenti < 30 anni la presenza è quasi integralmente a tempo pieno (segno di un inserimento professionale che punta alla massima stabilità e crescita), il ricorso a orari ridotti tende a concentrarsi nelle fasce d'età intermedie (41-50 e 51-60 anni). In queste fasce il personale si trova spesso nella posizione di "generazione sandwich", dovendo conciliare la cura dei figli e l'assistenza ai genitori anziani.

Un segnale positivo è la scomparsa dei contratti part-time con orario ridotto (inferiore al 50%), (da 5 del 2024 a 1 del 2015) . Il passaggio verso part-time con percentuali orarie più elevate indica una ricerca di equilibrio tra vita privata e sostenibilità economica.

In conclusione, il CUG rileva che la flessibilità oraria è ancora percepita come uno strumento prettamente femminile. Risulta pertanto necessario promuovere politiche che incentivino anche la componente maschile, specialmente nelle fasce d'età medie, a usufruire di misure di conciliazione, al fine di ridurre gli stereotipi

di genere legati al lavoro di cura. 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*”.

La scelta del part-time rimane la forma di lavoro richiesto prevalentemente dalle donne confermando il dato europeo ma soprattutto italiano (fonte Eurostat) che le donne scelgono il lavoro part time perché devono prendersi cura di un familiare, sia esso un bambino o un adulto non autosufficiente, a conferma del ruolo sociale legato a funzioni di caregiving parentale/genitoriale. Nella Pubblica Amministrazione i part time sono oltre 258 mila di cui più dell’80% sono donne. (Istat 2024)

3. Posizioni di responsabilita’ remunerate ripartite per genere (anno 2025 vs 2024)

Posizioni di responsabilità : anno 2024

NON DIRIGENZIALI (*)	uomini	%	donne	%	TOTALE
Incarico di organizzazione (comparto) IO	35	31,0	70	61,9	105
Incarico professionale (IPE- IPS)	4	3,5	4	3,5	8
Totale incarichi	39		74		113
Totale personale non dirigenziale	710		1730		2440
% sul personale complessivo del ruolo non dirigenziale		5,5		4,3	

DIRIGENZIALI(*)	uomini	%	donne	%	TOTALE
Struttura complessa	32	50,0	11	17,2	39
Struttura a valenza dipartimentale	15	23,4	6	9,4	17
Totale incarichi	47		17		64
(*) si intendono incarichi/strutture assegnate					

Posizioni di responsabilità : anno 2025

NON DIRIGENZIALI (*)	uomini	%	donne	%	TOTALE
Incarico di organizzazione (comparto) IO	34	30,9	69	62,7	103
Incarico professionale (IPE- IPS)	4	3,6	3	2,7	7
Totale incarichi	38		72		110

totale personale non dirigenziale	870	1678	2548
% sul personale complessivo del ruolo non dirigenziale	4,4	4,3	

DIRIGENZIALI(*)	uomini	%	donne	%	TOTALE
Struttura complessa	31	55,4	8	14,3	39
Struttura a valenza dipartimentale	11	19,6	6	10,7	17
Totale incarichi	42		14		56

(*) si intendono incarichi/strutture assegnate

L'analisi delle responsabilità (incarichi di organizzazione e strutture complesse) è un indicatore fondamentale per il CUG, poiché rivela se l'ASL di Viterbo è realmente inclusiva o se persistono barriere invisibili alla crescita professionale delle donne.

Dai dati sopra evidenziati emerge che per il personale non dirigenziale (Comparto), si osserva un dato estremamente positivo: le donne detengono oltre il 62% degli incarichi di organizzazione. A significare che nei ruoli che prevedono una gestione operativa, coordinamento clinico e management intermedio, la competenza femminile è ampiamente riconosciuta e valorizzata.

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

Nelle Strutture Complesse la presenza femminile subisce una contrazione, attestandosi intorno al 14,3% nel 2025 (dal 17,2% del 2024). Questo dato potrebbe risentire del numero di strutture ad oggi non ancora assegnate e solo una piena assegnazione degli stessi che dovrebbe avvenire entro il 2026 darà una chiara lettura. Va sottolineato che secondo il Rapporto LEADS 2025, nel SSN le donne ricoprono mediamente il 23% dei ruoli di Direttore di Struttura Complessa.

Da evidenziare che è necessario mappare l'età esatta dei titolari di incarichi apicali al fine di consentire la costruzione di percorsi mirati alle pari opportunità. Nello specifico, poiché la dirigenza medica è concentrata nella fascia >50 anni e molti degli incarichi apicali sono prossimi alla scadenza per quiescenza, la conoscenza di tale informazione permetterebbe alle donne di organizzare i carichi di cura in modo strategico, programmando la propria formazione al fine di acquisire l'esperienza gestionale necessaria, garantendo che al momento del ricambio generazionale le candidate posseggano i requisiti richiesti nei futuri bandi.

4. Analisi dei titoli di studio per tipologia dirigenziale e non dirigenziale (dato 2025)

Dirigenziale	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	322	44,85	396	55,15	718	100
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	322		396		718	
% sul personale complessivo		44,85		55,15		100

NON dirigenziale	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	142	34,63	268	65,37	410	
Diploma di scuola superiore	79	42,7	106	57,3	185	
Laurea	514	26,32	1439	73,68	1953	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	735		1813		2548	
% sul personale complessivo		28,85		71,15		

Il capitale umano non è un semplice aggregato numerico, ma il patrimonio di conoscenze, titoli e talenti che determina la qualità del servizio sanitario erogato. Mappare i livelli di studio è, pertanto, l'unico strumento per trasformare una gestione amministrativa in una vera politica di valorizzazione delle competenze. Purtroppo la nostra 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 attuare una reale strategia di merito e pari opportunità, rendendo difficile:

- identificare le competenze sommerse (senza un database aggiornato su Master, Lauree Magistrali e Specializzazioni, l'Azienda ignora il reale potenziale professionale già presente);
- 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.

Il CUG evidenzia la necessità di attivare un sistema di rilevazione che superi i limiti del NOIPA, rendendo il titolo formativo un dato dinamico e consultabile. Solo attraverso la piena conoscenza delle competenze è possibile garantire che la crescita professionale sia basata sul merito oggettivo, permettendo a tutti i dipendenti di essere valorizzati per il reale valore aggiunto che apportano all'organizzazione.

5. Commissioni di Concorso : composizione di genere (anno 2025 vs 2024)

Dall'analisi delle procedure concorsuali espletate dall'Azienda nel biennio 2024-2025 emerge una prevalenza della componente maschile nella composizione delle commissioni, come evidenziato nella tabelle seguenti:

Anno 2024

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		di cui Presidente	
							uomo	donna
Concorso pubblico per assunzioni a vario titolo	28	79%	14	21%	42	100%	19	5
Avviso pubblico per incarico di Direttore di Struttura Complessa	0	0	0	0	0	0		

procedure concorsuali espletate 2024	24
--------------------------------------	----

anno 2025

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		di cui Presidente	
							uomo	donna
Concorso pubblico per assunzioni a vario titolo	57	79%	15	21%	72	100%	11	3
Avviso pubblico per incarico di Direttore di Struttura Complessa	0	0	0	0	0	0		

procedure concorsuali espletate 2025	14
--------------------------------------	-----------

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. Sentenza TAR 6964 del 22.4.23. TAR Lazio – Roma sez. III” ... *il prescritto rispetto della parità di genere nelle procedure valutative in generale.... costituisca una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente contemplata dall'ANAC nella delibera 1208 del 22.11.2017 La equilibrata composizione di genere , quindi costituisce una misura volta a prevenire il rischio di manifestarsi del rischio corruttivo nelle procedure di selezione dei docenti universitari che l'Ateneo ha specificatamente introdotto nel regolamento di Ateneoil rispetto della stessa viene richiesto per assicurare la regolare composizione della Commissione giudicatrice e dunque l'imparzialità e l'obiettività di giudizio di tale organo nell'espletamento delle operazioni di valutazione dei candidati partecipanti alle procedure di chiamata”*

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

6. Misure di conciliazione : per genere ed età (anno 2025 vs 2024)

2024	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot UOMINI	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot DONNE
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	1	1	2	0	2	7	8	2	19
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	1	2	2	5	0	3	5	7	6	21
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	2	4	0	7	1	2	2	8	0	13
Personale che fruisce di orari flessibili	8	62	77	106	69	322	22	132	132	345	157	788
totale	8	63	80	113	72	336	23	139	146	368	165	841
TOTALE PERSONALE CHE USUFRUISCE DI MISURE DI CONCILIAZIONE	1177											
% SU TOTALE PERSONALE AZIENDALE	37,9											

2025	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot UOMINI	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot DONNE
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	4	1	2	0	7	0	3	7	8	0	18
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	1	3	2	6	0	5	5	4	4	18
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	11	2	0	0	13	1	22	0	0	0	23
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	6	7	1	15	1	7	10	12	1	31
Personale che fruisce di orari flessibili	7	60	81	104	75	327	20	160	208	358	166	912
totale	7	76	91	116	78	368	22	197	230	382	171	1002
TOTALE PERSONALE CHE USUFRUISCE DI MISURE DI CONCILIAZIONE	1370											
% SU TOTALE PERSONALE AZIENDALE	41,9											

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 come 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.

7. Conciliazione e permessi per genere (anno 2025 vs 2024)

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.

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
L.104/1992 Uso Proprio	884	32,33%	1850	67,67%	2734	100%
L. 104/1992 Per Assistenza	3725	24,55%	11.449	75,45%	15174	100%

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)

2024	uomini		donne			
	numero assoluto	%	numero assoluto	%	totale	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4.240	38,67	11.684	39,94	15.924	39,59
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5.927	54,06	11.588	39,61	17.515	43,55
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	796	7,26	5.797	19,82	6.593	16,39
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	0,01	186	0,64	187	0,46
totale	10.964		29.255	100,00	40.219	100,00

TOTALE PERSONALE CHE USUFRUISCE DI congedi parentali e permessi L.104/92	231	25,55	673	74,447	904	
% SU TOTALE PERSONALE AZIENDALE						29,10

2025	uomini		donne			
	numero assoluto	%	numero assoluto	%	totale	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4.609	35,62	13.299	39,40	17.908	38,35
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	7.200	55,65	12.296	36,43	19.496	41,76
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1.111	8,59	7.624	22,59	8.735	18,71
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	18	0,14	534	1,58	552	1,18
totale	12.938	100,00	33.753	100,00	46.691	100,00

TOTALE PERSONALE CHE USUFRUISCE DI congedi parentali e permessi L.104/92	274	25,18	814	74,82	1088	
% SU TOTALE PERSONALE AZIENDALE						33,31

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 fruiti, 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.

Programmazione 2026-2028

obiettivi generali del Piano

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

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

Esso è stato elaborato con il contributo del CUG che attraverso un approccio condiviso è partito dalle attività svolte e dai risultati conseguiti nell'ultimo anno ponendo l'attenzione sulle azioni che si ritengono di assoluta rilevanza per il triennio 2026-2028.

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

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

In questa ottica gli obiettivi che l'Azienda Usl di Viterbo si propone di perseguire nell'ambito del triennio 2026-2028 sono relative alle linee già definite nel triennio precedente con l'integrazione di ulteriori obiettivi per singola linea :

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

A) Azioni intraprese nel corso del 2025

I. 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. Questa scelta metodologica è stata fondamentale per ottenere un *feedback* autentico sulla qualità dell'ambiente di lavoro e sulla percezione di eventuali forme di discriminazione. La rilevazione è rimasta aperta dal mese di giugno 2025 al mese di settembre 2025 , un arco temporale esteso scelto appositamente per non escludere chi fosse assente per i congedi estivi. 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). Questo impegno costante ha assicurato che ogni lavoratore e lavoratrice ricevesse promemoria periodici, incrementando sensibilmente il tasso di risposta complessivo. 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.

L'analisi dei dati raccolti nel 2025 diventerà la base per le azioni del triennio 2026-2028. In particolare, i risultati ottenuti in forma anonima permetteranno di:

1. Identificare i "punti caldi" del disagio organizzativo.
 2. Progettare interventi di supporto psicologico mirati (come previsto dall'azione 1.2 del PTAP) laddove l'indagine abbia evidenziato rischi di *burn-out*.
- ✓ Abbiamo predisposto, successivamente alla raccolta delle informazioni necessarie e mediante sottogruppi di lavoro un questionario mirato ad identificare il bisogno rispetto *all'Area di Welfare Aziendale* che sarà somministrato nel 2026;
 - ✓ Piena operatività dello sportello di ascolto e della Consigliera di Fiducia;

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.
- ✓ Rispetto 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 2026 il CUG proporrà alle UUOO di competenza incontri tematici su materie specifiche.

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*”

Pianificazione delle azioni positive 2026-2028

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**
 - a. 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.

- b. 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

Di seguito lo schema di riepilogo che illustra per ogni azione gli obiettivi, i soggetti coinvolti e gli indicatori associati per il triennio in esame.

<i>Linee</i>	<i>Azione</i>	<i>Strumenti/Azioni</i>	<i>Soggetti coinvolti (*)</i>	<i>Durata dell'azione</i>	<i>Indicatore</i>
Benessere organizzativo, prevenzione del BURN OUT e azioni di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza	1	Presentazione dei risultati della Indagine sul benessere organizzativo “percepito” rilevato attraverso la somministrazione del questionario “ <i>Come stai al lavoro?</i> ”	CUG, Direzione strategica	2026	Evento/ comunicazione su portale aziendale o altre forme (SI/NO)
	2	campagne di sensibilizzazione nella <i>Home</i> della pagina <i>intranet</i> dell'ASL ed inserimento del numero di pubblica utilità 1522.	CUG, comunicazione aziendale	2026-2027-2028	n. Realizzazione campagne - aggiornamento sito
	3	incontro annuale di accoglienza e di presentazione della Azienda con i neo assunti nell'anno da parte della Direzione aziendale e/o della tecnostruttura	Risorse Umane, AAGG, Comunicazione aziendale	2026-2027-2028	n. incontro annuale

	4	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%),	Risorse Umane; CUG, Direzione strategica	2026-2027-2028	25% anno 2026 30% anno 2027 40% anno 2028
	5	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 <i>sapersi relazionare</i> all'interno dei team di lavoro, che favorisca la serenità nell'ambito lavorativo e l'inclusività;	CUG, Psicologia aziendale, Servizio Sociale, Comunicazione aziendale	2026	Regolamento per l'inclusività
	6	Campagne informative volte alla tutela della salute dei dipendenti aziendali e all'adozione di corretti stili di vita. con svolgimento di attività per il benessere biopsicosociale e fisico per i dipendenti aziendale	UUOO del DPT prevenzione	2026-2027-2028	n. campagne; n. eventi

	7	a) Verifica di fattibilità per l'acquisizione di “tecnologia assistiva” b) corsi di formazione dedicati (LISS) c) formalizzazione della figura di <i>Disability manager</i>	Servizio Sociale, Formazione, E. procurement Risorse Umane	2026	Fattibilità (Si/NO) n. 2 si/ no
Promozione della conciliazione tra tempi di vita familiare e tempi di lavoro	8	Somministrazione del questionario per servizi a supporto dell'infanzia e genitorialità (Welfare aziendale)	Risorse umane, AAGG, Comunicazione aziendale	2026	Somministrazione e analisi risultati
	9	Stipula di convenzioni a favore del personale dipendenti	AAGG	2026-2027-2028	n. 2 per anno
	10	Attuazione delle funzioni propositive, consultive e di verifica del CUG in materia di Regolamento sulla mobilità	CUG, Risorse umane , Direzione	2026	Effettuazione Proposta

		interna e Regolamento su lavoro agile (POLA)	strategica		miglioramento (SI/No)
Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: formazione/informazione	11	iniziative formative rivolte a tutto il personale dirigenziale in tema di violenza di genere, discriminazione e inclusività.	CUG, DSM, servizio sociale,	2026-2027-2028	n. 2 iniziative annue
	12	Partecipazione agli eventi promossi dalla rete nazionale dei CUG; promozione incontri con i rappresentanti dei CUG di altri enti presenti nella provincia di Viterbo (Università, Tribunale ecc...) e con i CUG di altre ASL/AO al fine della Creazione di una rete dei CUG delle AO/ASL della Regione Lazio per condivisione di Buone pratiche	CUG, dipendent* interessati	2026-2027-2028	n. 5 eventi formativi del CUG nazionale; creazione rete territoriale
	13	Rilevazione delle competenze sulla formazione acquisita dai dipendenti	Formazione, Risorse Umane, Sistemi informatici	2026-2027-2028	20% personale mappato nel 2026; 100% profili mappati nel 2028

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

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

