

# AZIENDA SANITARIA LOCALE VITERBO

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 - 2025

### 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 *“dz/Oni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*.

## **PREMESSA**

Il Piano delle Azioni Positive è un documento mirato ad introdurre azioni positive all’interno del contesto di lavoro, che esplica chiaramente gli obiettivi, le azioni e i tempi per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguaglianza di genere, al contrasto rispetto a ogni forma di discriminazione e a favorire il benessere in ambito lavorativo.

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è il documento unico di programmazione e governance che come definito nel Decreto 132 dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei piani che finora le Pubbliche amministrazioni italiane erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, formazione, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

In coerenza con quanto disposto con la succitata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, il presente Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio, nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia dell’ASL di Viterbo, istituito con Deliberazione del Direttore Generale n. 2607 del 27/12/2022.

**DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE**

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - 2021**

Macrocategoria	Classi età Inquadramento	UOMINI								
		<30	da 31 a 40	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. complessivo
DIRIGENTI NON MEDICI	Totale		15	21		12	30	21	17	129
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO		3				6	2		11
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE		3			1		1		6
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO							1	1	3
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI		9	21		11	24	17	16	109
MEDICI	Totale	3	90	102	3	76	75	62	38	550
	MEDICI	3	83	85	3	74	73	60	37	516
	VETERINARI		7	17		2	2	2	1	34
PERSONALE NON DIRIGENTE	Totale	55	250	114	120	319	478	609	179	2426
	PROFILI RUOLO SANITARIO	45	159	51	105	263	366	430	100	1726
	PROFILI RUOLO TECNICO	9	56	33	12	35	75	120	54	456
	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	35	30	3	21	37	59	25	244
<b>Totale personale</b>		<b>58</b>	<b>189</b>	<b>213</b>	<b>123</b>	<b>407</b>	<b>583</b>	<b>692</b>	<b>234</b>	<b>3105</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>1.81%</b>	<b>5,95%</b>	<b>7,37%</b>	<b>3,94%</b>	<b>12,85%</b>	<b>18,67%</b>	<b>22,51%</b>	<b>7,62%</b>	<b>100,00%</b>

				%						
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

I dati oggetto di analisi sono riferiti alla dotazione organica riferita all'anno 2021

Il personale complessivo dell'azienda ( a tempo determinato e tempo indeterminato) è aumentato passando da n. 2718 dipendenti ( al 31.12.18) a n. 3105 dipendenti ( al 31.12.21). Tale aumento è dovuto, a partire dal 2020 alla esigenza di fronteggiare la pandemia. La dotazione organica degli operatori della Asl di Viterbo è composta prevalentemente da donne che rappresentano il 65,59% del personale , dato sovrapponibile a quanto riportato nel rapporto congiunto dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), che delinea come le donne siano la base del nostro sistema salute rappresentando il 70% della forza lavoro in questo settore a livello globale e sia donna il 67% del personale all'interno del Sistema sanitario nazionale.

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

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

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA – 2021**

Classi età	UOMINI				DONNE						
	<30	da 41 a 50	da 51 a 60	Tot	% <30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	57	224	344	<b>1053</b>	9,114	379	561	676	240	<b>1970</b>	<b>98,31%</b>
Part Time >50%			1	<b>3</b>	3	14	15	9	1	<b>42</b>	<b>1,49%</b>
Part Time <50%		1	3	<b>5</b>		1	2	2	1	<b>64</b>	<b>0,2%</b>

<b>Totale</b>	57	225	348	<b>1061</b>	117	394	578	687	242	<b>2018</b>	100%
<b>Totale %</b>	5,37%	21,20%	32,8%	100%	5,8%	19,53%	28,65%	34,01%	12,01%		

IL DELTA PARI A 26 UNITA' DI PERSONALE (rispetto al totale della tabella 1.1) E' DETERMINATO DAI DIPENDENTI IN COMANDO

La scelta del part-time rimane la forma di lavoro richiesto prevalentemente dalle donne (66%) confermando il dato europeo ma soprattutto italiano (fonte Eurostat) che le donne scelgono il lavoro part time perché devono prendersi cura di un familiare, sia esso un bambino o un adulto non autosufficiente, a conferma del ruolo sociale legato a funzioni di caregiving parentale/genitoriale. Il CUG considera che lo smart working può rappresentare una opportunità per unire produttività ed efficienza associato ad un migliore livello di benessere dei lavoratori; la flessibilità caratteristica del lavoratore agile, in quelle aree dove è possibile attuarla, unita agli aspetti di opportunità di conciliare questi aspetti insieme anche al rapporto tra autonomia organizzativa e rapporto fiduciario rappresentano i cardini dello smart working; pertanto si ritiene importante prevedere di avviare una indagine preliminare differenziata per genere sul soddisfacimento del personale in smart working in una ottica di benessere organizzativo, strutturandolo nella forma di smart working ordinario che può portare a risultati diversi da quelli dello smart working "emergenziale".

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE RIPARTITE PER GENERE - 2021**

<b>NON DIRIGENZIALI</b>	<b>UOMINI</b>		<b>TOTALE</b>		
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
INCARICO DI ORGANIZZAZIONE	41	82	66,67%	123	100,00%
INCARICO PROFESSIONALE	4	4	50,00%	8	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>45</b>	<b>86</b>	<b>65,65%</b>	<b>131</b>	<b>1</b>
<b>% sul personale complessivo del</b>	<b>721</b>	<b>1705</b>	<b>5,04</b>	<b>2426</b>	<b>5,4</b>
<b>DIRIGENZIALI</b>	<b>UOMINI</b>		<b>TOTALE</b>		
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Struttura complessa	45	14	23,73%	59	100,00%

Struttura a valenza dipartimentale	21	7	25,00%	28	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>66</b>	<b>21</b>	<b>24.1%</b>	<b>87</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo del</b>	<b>345</b>	<b>334</b>	<b>6,28%</b>	<b>679</b>	<b>12,81%</b>

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

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

<b>NON DIRIGENZIALI</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>							
	Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello															
Inferiore a 3 anni	50	8	37	24	2	<b>201</b>	<b>27,88%</b>	107	206	93	56	15	<b>477</b>	<b>27,98%</b>	
Tra 3 e 5 anni	5	3	17	15	0	71	9,85%	13	59	52	17	2	143	8,39%	

Tra 5 e 10 anni	0	3	3	7	7	20	2,77%	0	5	11	14	1	31	1,82%
Superiore a 10 anni	0	17	103	204	105	429	59,50%	0	49	322	522	161	1054	61,82%
<b>Totale</b>	<b>55</b>	<b>142</b>	<b>160</b>	<b>250</b>	<b>114</b>	<b>721</b>	<b>100,00%</b>	<b>120</b>	<b>319</b>	<b>478</b>	<b>609</b>	<b>179</b>	<b>1705</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale %</b>	<b>7,6%</b>	<b>19,7%</b>	<b>22,2%</b>	<b>34,7%</b>	<b>15,8%</b>	<b>100,00%</b>	<b>7,04%</b>	<b>18,7%</b>	<b>28,03%</b>	<b>35,7%</b>	<b>10,5%</b>	<b>100,00%</b>		

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.**

Inquadramento	UOMINI		DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
<b>DIRIGENZA MEDICA</b>	<b>41.799,68</b>	<b>35.466,39</b>		<b>42.419.073,34</b>	<b>17,87%</b>
<b>DIRIGENZA SANITARIA</b>	<b>23.047,56</b>	<b>38.604,66</b>		<b>6.596.787,45</b>	<b>3%</b>
<b>DIRIGENZA PTA</b>	<b>40.251,62</b>	<b>46.001,62</b>		<b>1.293.802,21</b>	<b>0,49%</b>
<b>COMPARTO</b>	<b>15.389,18</b>	<b>23.561,67</b>		<b>69.347.382,58</b>	<b>78,64%</b>
<b>Totale personale</b>	<b>1080</b>	<b>1992</b>		<b>3072</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>38,71%</b>	<b>61,29%</b>		<b>100,00%</b>	

Il trattamento economico del personale dipendente è stabilito dai CCNNL e dagli accordi di contrattazione integrativa aziendale; pertanto la differenza retributiva tra donne e uomini possono essere dovute sicuramente all'utilizzo di istituti contrattuali di natura normativa ed economica che, in considerazione di assenze dal servizio di varia natura prevedono una riduzione del relativo trattamento economico che non è non solo legata alle voci contrattuali ma anche alla riduzione o mancato accesso a premi/incentivi dovuti a progetti legati a maggiore impegno orario o ancora, per le donne della dirigenza medica e sanitaria, alla ridotta possibilità di effettuare attività libera professionale per rispondere alle esigenze della vita familiare.

Nel ruolo della Dirigenza sanitaria , il valore medio di retribuzione è più alto nelle donne poiché rientrano in tale ruolo le figure professionali "tradizionalmente" tipiche della donna quali psicologo, biologo, farmacista il cui numero assoluto è per le donne più del doppio degli uomini ( 76 donne vs 35 uomini).

La differenza della retribuzione netta del ruolo del comparto è legata alla differenza numerica tra i due generi ( 721 uomini vs 1721 donne)

**TABELLA 1.6 - PERSONALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

<b>Dirigenziale</b>	<b>UOMINI</b>		<b>TOTALE</b>		
<b>Titolo di studio</b>	Valori assoluti	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea magistrale	345	334	49,19%	679	
Totale personale	345	334	49,19%	679	100,00
% sul personale			<b>10,75%</b>	3105	

**TABELLA 1.7 - PERSONALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

<b>NON dirigenziale</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	142	34,63%	268	65,37%	410	
Diploma di scuola superiore	75	46,01%	88	53,99%	163	
Laurea	504	27,20%	1349	72,80%	1853	
Totale personale	721	29,72%	1705	70,28%	2426	100,00
% sul personale complessivo		<b>23,22%</b>		<b>54,92%</b>		



**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		TOTALE			Presidente (D/U)
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti	%		
Concorso pubblico	20	12	32	39,0	2/6	
Avviso pubblico per incarico di Direttore di Struttura Complessa	21	29	50	60,98%	3/8	
<b>Totale personale</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>82</b>	<b>100,</b>	<b>5/14</b>	

Nelle commissioni di concorso vi è una parità di rappresentanza con una prevalenza di circa un terzo delle donne nelle figure di Presidenza .

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' - 2021**

Classi età	DONNE											
	d a 3 1 a 4 0	da 41 a 50	da 51 a 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale)			2	4	19,05%		2	10	4	1	17	80,95%
Personale che fruisce di part time a richiesta (verticale)		1	2	3	14,28%		5	7	6		18	85,72%

Personale che fruisce di part time a richiesta (misto)				1	100%						0	0,00%
Personale che fruisce di telelavoro				0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile	7	13	18	50	33,34%	1	9	37	38	15	100	66,66%
Personale che fruisce di orari flessibili				0	0,00%						0	0,00%
<b>Totale</b>	7	14	22	58	30,05%	1	16	54	48	16	135	69,95%
<b>Totale %</b>				5,44%							6,62%	

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE – 2021**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri	3171	24,54%	9750	75,46%	12921	100%
Numero permessi orari L.104/1992	2792	27,71%	7284	72,29%	10076	100%
Numero permessi giornalieri per	300	6,03%	4676	93,97%	4976	100%
Numero permessi orari per congedi	15	24,19%	47	75,81%	62	100%
<b>Totale</b>	<b>6278</b>	<b>22,39%</b>	<b>21757</b>	<b>77,61%</b>	<b>28035</b>	<b>100%</b>

Il Piano delle azioni positive, al fine di promuovere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, prevede, fra le azioni, la gestione delle modalità di lavoro in termini di flessibilità oraria e telelavoro. Dai dati indicati nella tabella sopra riportata si evince che l'Azienda non ha ancora attivato tali modalità lavorative.

Come per il part-time, anche i congedi parentali e i permessi sono prevalentemente richiesti dalla componente femminile del personale, in misura superiore al dato generale sul personale. Il personale, impegnato nella rete di gestione dell'emergenza, nei setting clinici che di comunità, è il pilastro su cui si fonda la risposta efficace e efficiente del SSN. È quindi fondamentale investire quanto più possibile per proteggerne la salute fisica e mentale. In particolare, implementare le risorse di supporto psicologico per sostenere gli operatori che quotidianamente si impegnano nella professione di aiuto, può contribuire a potenziare le abilità di adattamento e a promuovere l'*empowerment* personale. Le *Professioni d'Aiuto*, in cui la cura e il supporto dell'utente è centrale nella costruzione stessa del ruolo lavorativo, sembrano essere particolarmente esposte al rischio di *burnout*. L'interazione tra l'ambiente esterno al soggetto (organizzazione e vita privata) e le caratteristiche del lavoratore (aspetti individuali e caratteristiche del lavoro svolto) determinano le abilità di risposta allo stress.

In particolare dai dati relativi al personale della ASL di Viterbo (anno 2021) si rileva che:

- 586 uomini e 918 donne (1054), circa 1/3 del personale dipendente, si colloca nella fascia di età dai 51 anni in su
- Le donne usufruiscono di 12921 giorni di L.104 e 10076 permessi orari di L.104- gli uomini di 3171 giorni di L.104 e 2792 permessi orari di L.104

Questo dato fa supporre che, unitamente all'invecchiamento della popolazione residente nella Provincia di Viterbo, gran parte del personale, in particolare le donne, svolga funzione di *caregivers* e sia esposto a difficoltà psicologiche da sovraccarico emotivo e fisico.

## ***Programmazione 2023-2025***

### **OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO**

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

I principi per la definizione degli obiettivi sono:

- 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 2023-2025 sono:

1. Benessere organizzativo, prevenzione del BURN OUT e azioni di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza;
2. Promozione della conciliazione tra tempi di vita familiare e tempi di lavoro ;
3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità attraverso la formazione e la comunicazione,

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

Promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione

### ***Strumenti/Azioni***

- ✓ Indagine sul benessere organizzativo percepito dai dipendenti aziendali attraverso la somministrazione di un questionario organizzato su varie sezioni tematiche ( tra cui sicurezza e sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, discriminazioni, equità , carriera professionale, contesto aziendali );
- ✓ Attivazione di un modulo di intervento con accesso diretto per il personale dipendente presso gli Ambulatori di Psicologia con l'obiettivo di ristabilire il benessere psicologico e di prevenire il rischio di burn-out con Presa in carico Individuale e/o di Gruppo con terapia focalizzata sull'evento critico.
- ✓ Organizzazione di un incontro di accoglienza e di presentazione della Azienda con i neo assunti nell'anno da parte della Direzione Aziendale e della tecnostruttura aziendale;
- ✓ Creazione di una *Civiltà relazionale* all'interno dell'ambiente lavorativo attraverso proposte formative per la costruzione di un linguaggio comune che consenta di comprendere l'importanza del *sapersi relazionare* all'interno dei team di lavoro, che favorisca la serenità nell'ambito

lavorativo utile a migliorare processi di cooperazione e collaborazione con un incremento della performance individuale e collettiva.

- ✓ Revisione del codice di comportamento aziendale;
- ✓ Adozione del codice di condotta per la prevenzione ed il contrasto alle molestie , al mobbing ed ad ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro;
- ✓ Verifica di fattibilità per l'acquisizione di “*tecnologia assistiva*” quale strumento efficace per assicurare la valorizzazione delle capacità dei dipendenti aziendali con disabilità prevalentemente fisico-sensoriale.
- ✓ Studio di fattibilità per la creazione di spazi pomeridiani dedicati ai figli dei dipendenti in età scolare per lo svolgimento di attività di doposcuola;
- ✓ Studio di fattibilità sulla possibilità di riattivare il servizio di nido aziendale, successivamente alla effettuazione di una indagine interna attraverso la somministrazione di un questionario che misuri le esigenze
- ✓ Convenzione con i Comuni in cui insistono le aree di parcheggio limitrofe ai presidi aziendali per tariffe agevolate ai lavoratori e lavoratrici

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

La promozione della conciliazione tra i tempi di vita familiare e vita lavorativa richiede lo sviluppo di azioni in materia tese a implementare modalità di lavoro flessibili e di servizi alla famiglia e alle persone.

### **Strumenti/Azioni**

- ✓ regolamentare, in coerenza con la normativa e con le disposizioni contrattuali in materia, la gestione delle modalità di lavoro in termini di flessibilità oraria, lavoro agile, part-time, banca delle ore ecc.;
- ✓ individuare percorsi di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati e malattie attraverso forme idonee di reinserimento e di recupero formativo, anche attraverso il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia;

- ✓ concordare un orario per le riunioni aziendali in presenza non oltre le ore 16.30;
- ✓ presenza di Lockers per il ritiro della spesa ordinata on line e di frigoriferi intelligenti per piccole spese;
- ✓ presenza di Lockers per ritiro degli acquisti effettuati on line;
- ✓ attivazione di una casella postale presso il protocollo aziendale per il ricevimento di raccomandate personali
- ✓ attivazione di sportello bancomat con Banca tesoriere Asl o altri istituti bancari (tramite convenzione) nelle sedi aziendali con alta numerosità di dipendenti aziendali e utenza.
- ✓ Aggiornamento e semplificazione del “Regolamento aziendale per la mobilità interna del personale del comparto” che preveda la individuazione di criteri chiari e definiti per stabilire eventuali precedenza, a parità di condizioni, per particolari condizioni di famiglia e di salute.

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

Per promuovere l'informazione e la formazione, la cultura di genere, contro ogni forma di discriminazione e per il benessere lavorativo, è necessario sviluppare iniziative e progetti di breve e lungo termine, rivolti a tutti i dipendenti, promuovere altresì l'aggiornamento professionale finalizzato al miglioramento delle competenze nonché alla corretta diffusione delle informazioni.

### **Strumenti/Azioni**

- ✓ Pagina dedicata sul portale aziendale [www.asl.vt.it](http://www.asl.vt.it) , facilmente individuabile e accessibile ai cittadini ed operatori aziendali la pagina riporterà l'attività del CUG e consentirà contatti online anche tramite attivazione di una casella mail dedicata
- ✓ Divulgazione degli eventi promossi dal CUG e sullo stato di attuazione dei progetti relativi al Piano delle Azioni Positive, attraverso il sito web aziendale, la intranet aziendale e le pagine social;
- ✓ incontri formativi sulla importanza degli aspetti relazionali che incidono sul benessere lavorativo;
- ✓ Presentazione di progetti all'interno del Piano formativo aziendale sulle tematiche affrontate dal CUG tra i quali *“Percorsi socio-sanitari di contrasto alla violenza di genere e assistita nell'Asl di Viterbo”* ;
- ✓ Presentazione del percorso *“Non avere paura”* sia in incontri” sul territorio della provincia di Viterbo sia in incontri rivolti al personale.