

AZIENDA SANITARIA LOCALE VITERBO
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024 – 2026

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 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*.

PREMESSA

La Asl di Viterbo già dal 2020 con atto deliberativo 2190 del 26.10.2020 aveva istituito Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità , la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. L'emergenza pandemica e le continue modifiche della composizione dello stesso hanno portato alla costituzione del CUG, attualmente vigente, con Delibera del Direttore generale n. 2607 del 27/12/2022

Il Cug è istituito 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. 16572001).

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*”

La Direttiva n. 2 del 26.6.19 del Ministro della pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità con la quale vengono indicate le linee di indirizzo definite “ misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche” ha collegato il Piano triennale delle azioni positive (PTAP) ed il ciclo della Performance stabilendo che tale piano venga aggiornato ogni anno e che venga allegato al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale 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.

Il presente documento Piano delle Azioni Positive (PTAP) 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 disuguaglianza di genere, al contrasto rispetto a ogni forma di discriminazione e a favorire il benessere in ambito lavorativo. Definisce e propone il programma di interventi che l'Azienda intende attuare per garantire una effettiva parità tra lavoratori e lavoratrici , un ambiente di lavoro libero da discriminazioni o molestie e rispettoso della dignità di ognuno.

E' il risultato del lavoro del Cug dell'Asl di Viterbo che ha iniziato la sua attività nel 2022 e che nel corso del 2023 ha avviato una processo di costruzione della cornice regolamentare in cui operare.

Il Piano Triennale aggiorna la precedente pianificazione del triennio 2022-2024 ed è stato redatto tenendo conto dell'analisi dei dati disponibili della popolazione aziendale e di quanto emerso negli incontri del CUG nel corso del 2023.

DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

TABELLA I.1 – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento al 31/12/2023

Macrocategoria	Classi età Inquadramento	UOMINI						Totale uomini	DONNE					Totale donne	Tot. complessivo
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30		da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			
DIRIGENTI NON MEDICI	Totale	0	6	8	11	16	41	0	13	36	29	16	94	135	
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	3	1	4	0	0	4	3	0	7	11	
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	1	1	1	2	5	0	0	1	1	0	2	7	
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	2	3	
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	2	7	6	13	28	0	13	31	24	15	83	114	
MEDICI	Totale	0	59	50	76	86	271	0	74	92	58	34	258	529	
	MEDICI	0	55	45	69	80	249	0	67	88	58	31	244	493	
	VETERINARI	0	4	5	7	6	22	0	7	4	0	3	14	36	
PERSONALE NON DIRIGENTE	Totale	24	173	174	219	113	703	72	348	441	605	233	1699	2402	
	PROFILI RUOLO SANITARIO	21	119	101	154	56	451	65	286	328	437	142	1258	1709	
	PROFILI RUOLO TECNICO	1	40	45	45	30	161	3	46	66	117	58	290	451	
	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	2	14	28	20	27	91	4	16	47	51	33	151	242	
Totale personale		24	238	232	306	215	1015	1015	435	569	692	283	2051	3066	
% sul personale complessivo		0,78	7,76	7,57	9,98	7,01	33,1	33,1	14,19	18,56	22,57	9,23	66,9	100	

Il personale complessivo dell'azienda (a tempo determinato e tempo indeterminato) è diminuito passando da n. 3105 dipendenti al 31.12.21 a n. 3066 dipendenti al 31/12/2023 (- 39 unità) . L'aumento che era stato evidenziato dal 2018 al 2021 dovuto alla esigenza di fronteggiare la pandemia Covid -19 , è parzialmente rientrato facendo registrare una popolazione aziendale pari al valore degli anni precedenti.

La composizione aziendale degli operatori della Asl di Viterbo è composta prevalentemente da donne che rappresentano il **66,9%** del personale , dato sovrapponibile a quanto riportato nel rapporto congiunto dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), che conferma il fatto che le donne sono 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 **48,8 %** dei dipendenti della Asl di Viterbo ha una età superiore ai 50 anni e di questa categoria (dipendenti > 50 anni) il **65,1 %** è rappresentata da donne.

La componente femminile nella *dirigenza medica* (esclusi veterinari) è pari a n. 244 donne mentre sono presenti n. 249 uomini stabilendo una sostanziale parità.

Anche nel 2023 evidenzia una presenza di dirigenti medici donna con età inferiore ai 50 anni maggiore (155) rispetto a quella degli uomini (100).

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

Tali dati confermano quanto emerso da uno studio de il Sole 24 Sanità che indica che le donne sopravanzano ormai gli uomini in medicina, con una netta maggioranza numerica e con ottimi risultati negli studi; costituiscono il 56% delle iscrizioni alla Facoltà di Medicina, si laureano con ottimi voti (punteggio medio 107/110) e rapidamente (26,5 anni l'età media alla laurea).

(*I dati elaborati dal Ced della **Fnomceo**, la Federazione nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri mostrano come su **329.263 medici con meno di 69 anni**, e quindi potenzialmente in attività nel Servizio sanitario nazionale, il **52%** – ovvero 170-686 – è donna. Le **donne sono la netta maggioranza sotto i 55 anni**: tra i 40 e i 44 anni sono quasi il doppio dei colleghi uomini. Tra gli over 55 invece la tendenza si inverte, con una sostanziale parità sino ai 59 anni e con una **netta maggioranza maschile al di sopra dei 60 anni**, dove il gap a favore degli uomini si allarga al crescere dell'età. Tanto che, se guardiamo il totale di tutti i medici iscritti agli albi, compresi coloro che non esercitano più la professione, in vantaggio sono, invece, ancora gli uomini: 221.584 contro 188.355 medici donna, il 54% del totale.)

TABELLA I.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza al 31/12/2023

classi di età						Totale uomini						Totale donne	Tot. complessivo
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
Tipo Presenza													
Tempo Pieno	24	231	230	300	213	998	72	423	555	679	279	2008	3006
Part Time >50%	0	7	2	2	2	13	0	12	12	10	2	36	49
Part Time <50%	0	0	0	4	0	4	0	0	2	3	2	7	11
Totale	24	238	232	306	215	1015	72	435	569	692	283	2051	3066
Totale %	2,36	23,45	22,86	30,15	21,18	100	3,51	21,21	27,74	33,74	13,8	100	100

anno	Totale uomini			Totale donne		
	2021	2023	23 vs '21	2021	2023	23 vs '21
Tempo Pieno	1053	998	-55	1970	2008	38
Part Time >50%	3	13	10	42	36	-6
Part Time <50%	5	4	-1	6	7	1
totale	1061	1015	-46	2018	2051	33

anno	Totale uomini			Totale donne		
	2021	2023	23 vs '21	2021	2023	23 vs '21
Totale	49	41	-8	80	94	14
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	3	4	1	8	7	-1
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	4	5	1	2	2	0
DIRIGENTI RUOLO TECNICO	1	1	0	2	2	0
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	41	28	-13	68	83	15
Totale	296	271	-25	254	258	4
MEDICI	269	249	-20	247	244	-3
VETERINARI	27	22	-5	7	14	7
Totale	721	703	-18	1705	1699	-78
PROFILI RUOLO SANITARIO	462	451	-11	1264	1258	-71
PROFILI RUOLO TECNICO	160	161	1	296	290	-9
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	99	91	-8	145	151	2
TOTALE	1066	1015	-51	2039	2051	12

	2021	2023	
totale dipendenti	3105	3066	-39

La scelta del part-time rimane la forma di lavoro richiesto prevalentemente dalle donne confermando il dato europeo ma soprattutto italiano (fonte Eurostat) che le donne scelgono il lavoro part time perché devono prendersi cura di un familiare, sia esso un bambino o un adulto non autosufficiente, a conferma del ruolo sociale legato a funzioni di caregiving parentale/genitoriale.

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

Il CUG considera che lo smart working può rappresentare una opportunità per unire produttività ed efficienza associato ad un migliore livello di benessere dei lavoratori; la flessibilità caratteristica del lavoratore agile, in quelle aree dove è possibile attuarla, unita agli aspetti di opportunità di conciliare questi aspetti insieme anche al rapporto tra autonomia organizzativa e rapporto fiduciario rappresentano i cardini dello smart working; pertanto si ritiene importante effettuare una indagine preliminare differenziata per genere sul soddisfacimento del personale in smart working in una ottica di benessere organizzativo, strutturandolo nella forma di smart working ordinario che può portare a risultati diversi da quelli dello smart working che si è attuato durante la pandemia Covid-19.

TABELLA I.3 - posizioni di responsabilità remunerate ripartite per genere al 31/12/2023

NON DIRIGENZIALI (*)	uomini	%	donne	%	TOTALE
Tipo Posizione di responsabilità					
Incarico di organizzazione (comparto) IO	35	89,74	75	94,94	110
Incarico professionale (IPE- IPS)	4	10,26	4	5,06	8
Totale personale	39	100,00	79	100,00	118
% sul personale complessivo del ruolo non dirigenziale					
DIRIGENZIALI(*)					
Tipo Posizione di responsabilità					
Struttura complessa	45	69,23	14	63,64	59
Struttura a valenza dipartimentale	20	30,77	8	36,36	28
Totale personale	65		22		87

(*) si intendono incarichi/strutture assegnate

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.

1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE AL 31/12/2023

CLASSI ETA' PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO	UOMINI							DONNE						
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA51 A 60	> DI 60	TOT	%	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA51 A 60	> DI 60	TOT	%
INFERIORE A 3 ANNI	20	100	48	19	3	190	27,03	61	194	79	42	8	384	22,6
TRA 3 E 5 ANNI	4	53	21	15	2	95	13,51	11	120	57	23	2	213	12,54
TRA 5 E 10 ANNI	0	12	10	13	3	38	5,41	0	17	32	11	5	65	3,83
SUPERIORE A 10 ANNI	0	8	95	172	105	380	54,05	0	17	273	529	218	1037	61,04
TOTALE	24	173	174	219	113	703		72	348	441	605	233	1699	100
%	3,41	24,60	24,75	31,15	16,07		100	4,23	20,48	25,95	35,60	13,71		100

TABELLA I.6 - PERSONALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO AL 31/12/2023

Dirigenziale	uomini	donne	TOTALE
Titolo di studio			
Laurea magistrale	312	352	664
Totale personale dirigente	312	352	664
% sul personale complessivo	100%	100%	
personale complessivo	1015	2051	3066
% sul personale complessivo	30,74	17,16	21,66

TABELLA I.7 - Personale suddiviso per livello e titolo di studio al 31/12/2023

NON dirigenziale	uomini	%	donne	%	TOTALE
Titolo di studio					
Inferiore al Diploma superiore	131	18,63	228	13,42	359
Diploma di scuola superiore	77	10,95	119	7,00	196
Laurea	495	70,41	1352	79,58	1847
Totale personale	703	100,00	1699	100,00	2402
personale complessivo	703		1699		
% sul personale complessivo	100%		100%		

TABELLA I.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO AL 31/12/2023

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso pubblico	17	70%	7	30%	24	54%	1D/5U
Avviso pubblico per incarico di Direttore di Struttura Complessa	12	60%	8	40%	20	46%	2D/2U
Totale personale	29		15		44		3D/7U
% sul personale complessivo		56%		44%			30/70

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

TABELLA I.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età - 2023

Dati non disponibili

TABELLA I.10 – Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere – 2023

dati non disponibili

Programmazione 2024-2026 **(aggiornamento PTAP 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 2024-2026 sono relative alle linee già definite nel triennio 2023 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,

I. 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	anno 2023	anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Avvio della 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);	✓ (*)	✓ Realizzazione		
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 annuale 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 <i>Civiltà relazionale</i> all'interno dell'ambiente lavorativo attraverso proposte formative per la costruzione di un linguaggio comune che consenta di comprendere l'importanza del <i>sapersi relazionare</i> 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;		✓ revisione	✓ adozione	
Adozione del codice di condotta per la prevenzione ed il contrasto alle molestie, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro;		✓ realizzazione	✓ adozione	
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 dei dipendenti		✓ (*)	✓ Realizzazione	
Convenzione con i Comuni in cui insistono le aree di parcheggio limitrofe ai presidi aziendali per tariffe agevolate ai lavoratori e lavoratrici		✓	✓	

(*)s i rimanda a paragrafo su obiettivi realizzati

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

<i>Strumenti/Azioni</i>	anno 2023	anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
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 con la Direzione Strategica 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: verifica fattibilità		✓		
presenza di Lockers per ritiro degli acquisti effettuati on line: verifica fattibilità		✓		
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.		✓		

(*)si rimanda a paragrafo su obiettivi realizzati

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

<i>Strumenti/Azioni</i>	anno 2023	anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Pagina dedicata sul portale aziendale 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 del percorso “Non avere paura” sia in incontri” sul territorio della provincia di Viterbo sia in incontri rivolti al personale.		✓		
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”;		✓		

(*)si rimanda a paragrafo su obiettivi realizzati

(*) **OBIETTIVI REALIZZATI NEL CORSO DEL 2023**

Nel corso del 2023 il CUG ha effettuato 9 sedute ed in occasione di questi incontri, hanno partecipato tutti i componenti aziendali che i componenti sindacali che hanno approvato e deliberato all’unanimità gli obiettivi raggiunti. In particolare:

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

- ✓ E’ stato adottato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1635 del 29/12/2023 il “**Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell’integrità e delle dignità delle persone**”;
- ✓ E’ stato predisposto un questionario relativo ad un’indagine sul benessere organizzativo percepito dai dipendenti aziendali organizzato su varie sezioni tematiche (tra cui sicurezza e sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, discriminazioni, carriera professionale, contesto aziendali, riattivazione di un asilo nido aziendale);
- ✓ E’ stata predisposta e trasmessa al Comune di Viterbo una formale richiesta di Convenzione per il parcheggio per i dipendenti aziendali, per tariffe agevolate ai lavoratori e lavoratrici;

- ✓ Con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1018 del 28/09/2023 avente ad oggetto: “**Costituzione del Gruppo di Gestione della ASL di Viterbo per la Valutazione Stress Lavoro Correlato**” è stato istituito appunto il Gruppo di Gestione finalizzato alla valutazione e gestione del Rischio da Stress Lavoro Correlato per la ASL di Viterbo;
- ✓ È stata effettuata una Proposta di attivazione della funzione di Consigliere/a di fiducia da parte del Cug con esito positivo da parte della Direzione Strategica

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

- ✓ Sono state attivate le procedure per l’apertura di uno sportello bancomat con l’Istituto tesoriere Asl nelle sedi aziendali con alta numerosità di dipendenti aziendali e utenza, richiesta che verrà valutata dal servizio Tesoreria;

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

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

OBIETTIVI INTEGRATIVI ANNO 2024

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

- Avviare una manifestazione di interesse pubblica per individuare una figura che possieda i requisiti di esperienza, competenza e capacità necessarie per svolgere la funzione di **Consigliere/a di Fiducia** come previsto all’interno del Codice di condotta;
- Attivare il **Nucleo di Ascolto** per fornire informazioni ed orientamento “esperto” di riconoscimento ed accoglienza del disagio lavorativo, previsto anch’esso all’interno del Codice di condotta;
- Somministrare a tutti i dipendenti aziendali con e-mail aziendale, il questionario già predisposto, relativo ad un’indagine sul benessere organizzativo;
- Avviare le procedure e attuare un Piano per l’Uguaglianza di Genere **Gender Equality Plan (G.E.P.)**;
- Definire le **“Raccomandazioni”** per la promozione di un linguaggio non discriminatorio;
- Collaborare con Il Servizio prevenzione e Protezione (RSPP) e con il medico competente per la stesura del Documento di valutazione dei rischi;

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

- Presentare progetti all’interno del Piano Formativo Aziendale per garantire la diffusione della conoscenza del CUG agli operatori aziendali;

- Presentazione del “Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell’integrità e delle dignità delle persone” approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1635 del 29/12/2023;
- Promuovere incontri con i rappresentanti dei CUG di altri enti presenti nella Provincia di Viterbo (Università, Comune ecc.) e con i CUG di altre ASL/AO della Regione Lazio;
- Partecipazione agli eventi/ incontri con la **Rete dei Cug** nazionali;