



PIANO DI AZIONI POSITIVE DELL'ASL AL

TRIENNIO 2025 – 2027



SOMMARIO

- 1. PREMESSA**
- 2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO**
- 3. ANALISI DEL CONTESTO**
- 4. RILEVAZIONE DATI SU PERSONALE E RETRIBUZIONI**
- 5. LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025 – 2027**
- 6. MODALITA' DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL PIANO**



1. PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) dell'ASL AL in esito al monitoraggio ed alla verifica dello stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026, ha declinato le proposte per l'aggiornamento della programmazione delle azioni positive per il prossimo triennio.

In attuazione della normativa sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione ed in sinergia con la più ampia programmazione aziendale è stata pertanto definita la programmazione delle azioni positive dell'ASL AL per il triennio 2025-2027 che integra, per quanto di competenza, la sezione "Performance" del PIAO ASL AL.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il D.lgs 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni” stabilisce, all’art 57, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle Pari Opportunità), ha per oggetto “le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo” (art. 1), e, al Capo II, stabilisce il divieto di discriminazioni fondate sul sesso. Il Codice delle Pari Opportunità individua in capo alle Amministrazioni il compito di promuovere le azioni positive. *“Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*

Le azioni positive hanno lo scopo di (art. 42, comma 2):

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

In attuazione a tale normativa la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007 “Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

Alcuni interventi normativi successivi hanno delineato una prospettiva più ampia della definizione di concetto di pari opportunità e della sua applicazione nell’azione delle Pubbliche Amministrazioni, quali il D.Lgs. n.81/08 sulla sicurezza sul lavoro che introduce un concetto ampio di salute e di benessere del lavoratore.



Il D.lgs 150/2009 sottolinea, invece, la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche.

Successivamente la Legge 4 novembre 2010, n.183 ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta.

Anche la Regione Piemonte ha declinato le modalità attuative di tali indicazioni normative: nella L.R. 8/2009 "Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione Piemonte e disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4/3/2011 "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" ha ulteriormente declinato funzioni e compiti dei C.U.G. quali: assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, razionalizzare e rendere efficace ed efficiente l'organizzazione della P.A. anche in materia di pari opportunità.

La Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha declinato le linee di azione concrete a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si pone:

1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
2. Piani triennali di azioni positive
3. Politiche di reclutamento e gestione del personale
4. Organizzazione del lavoro
5. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
6. Rafforzamento dei Comitati unici di Garanzia

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, dapprima identificato quale allegato del Piano Triennale della Performance, viene ricompreso nell'intervento normativo del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 che prevede l'introduzione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione. I relativi provvedimenti attuativi (D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 ed il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica del 30 giugno 2022 n. 132 hanno delineato le modalità operative di redazione del PIAO, il cui avvio effettivo si è concretizzato per il triennio 2023 - 2025.

3. ANALISI DEL CONTESTO

In ottemperanza alla normativa di riferimento sopra richiamata, L'ASL AL con Deliberazione n. 669 del 12/03/2013 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e successivamente con deliberazione n. 156 del 20/02/2014 ha adottato il regolamento interno del CUG.

L'ASL AL ha approvato, con Deliberazione n. 954 del 23.12.2013 il "Codice di Comportamento dell'ASL AL".

Successivamente, al fine di rafforzare ulteriormente le azioni di contrasto delle disparità di genere e di supporto al benessere organizzativo, l'ASL AL ha approvato, con Deliberazione n. 85 del 21.01.2015 il "Codice di condotta in materia di discriminazioni molestie e mobbing". Il Codice, frutto di un percorso di costruzione partecipato, è stato discusso e approvato anche dal Comitato Unico di Garanzia. Attraverso il Codice l'Azienda: promuove condizioni di lavoro favorevoli alle relazioni interpersonali, tutela il personale verso qualsiasi forma di discriminazione, assicura l'adempimento delle procedure atte a far cessare la condotta molesta, ribadisce che chi mette in atto condotte moleste viola un preciso dovere d'ufficio, garantisce il diritto alla riservatezza dei lavoratori che denunciano casi di violenza morale e/o psicologica.

In tal senso l'Azienda si è impegnata e si impegna a promuovere le seguenti azioni positive:

- Pianificazione attività di formazione volte a soddisfare i bisogni organizzativi ed individuali ed a promuovere lo sviluppo professionale del personale;
- Sviluppo di criteri di gestione del personale fondati sulla trasparenza, l'equità e la meritocrazia;
- Diffusione delle informazioni utili alla formazione – aggiornamento, all'organizzazione del lavoro ed ai percorsi di mobilità e sviluppo professionale.

Con Deliberazione n. 364 del 31/05/2016 sono stati nominati i Consiglieri di Fiducia ASL AL, quali figure di riferimento all'interno dell'Azienda volte a facilitare l'emersione, il contrasto e la prevenzione di atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, mobbing.

Al fine di garantire l'operatività del Comitato Unico di Garanzia con Deliberazione n. 385 del 16/05/2018 si è proceduto al rinnovo della sua composizione.

Nell'ASL AL è inoltre attivo il Gruppo Aziendale per il Coordinamento, lo sviluppo e la tutela del benessere e della salute Organizzativa nell'ASL AL (CoBSO). Tale Gruppo ha promosso l'istituzione dello Sportello di Ascolto per la prevenzione del disagio psicologico e dello stress sui luoghi di lavoro, attivo dall'anno 2018.



Con Deliberazione n. 827 del 23/12/2019 sono stati nominati i nuovi consiglieri di Fiducia ASL AL interni ed esterni e con Deliberazione n. 110 del 18/02/2020 è stato approvato l'aggiornamento della composizione del CUG.

Nel corso dell'anno 2021 è stata approvata la revisione del Regolamento di funzionamento del C.U.G. ai sensi della Direttiva 2/2019.

Con Deliberazione n. 356 del 28/04/2022 è stata approvata l'”Adozione Piano della Performance triennio 2022-2024 con sezioni relative a: P.O.L.A. – Piano Operativo Lavoro Agile – e P.A.P. – Piano Azioni Positive”.

Con Deliberazione n. 45 del 24/01/2023 “Rinnovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) – quadriennio 2023 – 2027” è stata definita la nuova composizione del CUG ASL AL, successivamente integrata con la Deliberazione n. 461/2023.

4. RILEVAZIONE DATI SU PERSONALE E RETRIBUZIONI

I dati riportati nella presente sezione sono riferibili all'anno 2023, oggetto della più recente relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<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 RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa									1	2
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice				1	1				1	1
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale				1	1			1	3	4
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa				1						
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale					2					1
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa									2	1
DIRIGENTI								2	3	2

SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice										
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale			1	3	1		6	7	21	11
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale				1						
DIRIGENTI MEDICI - Str. Complessa			5	4	17			1	5	1
DIRIGENTI MEDICI - Str. Semplice			1	7	12			2	10	9
DIRIGENTI MEDICI - Professionale		29	31	42	48		31	72	54	30
DIRIGENTI MEDICI - Professionale t.det.		1								
DIRIGENTI ODONTOIATRI - Str. Semplice				1						
DIRIGENTI ODONTOIATRI - Professionale		1		3				1		
DIRIGENTI VETERINARI - Str. Complessa					2					
DIRIGENTI VETERINARI - Str. Semplice					3					
DIRIGENTI VETERINARI - Professionale		1	3	4	11		3	3		2
PROFILI RUOLO	5	15	26	40	23	4	29	62	179	119

AMMINISTRATIVO										
PROFILI RUOLO TECNICO	4	24	57	108	37	4	38	97	240	151
PROFILI RUOLO TECNICO t.det.		7	4	2		7	13	14	1	
PROFILI RUOLO SANITARIO – PERS. FUNZIONI RIABIL.	2	3	5	7	6	10	22	18	62	26
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	36	53	35	73	17	99	182	173	586	117
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO t.det	2					4	3			
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	5	23	7	11	14	19	21	28	31	18
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	11	6	3	8	11	8	8	4	14	3
Totale personale	65	163	178	317	206	155	356	485	1213	498
% sul personale complessivo	1,79 %	4,48 %	4,90 %	8,72 %	5,67 %	4,26 %	9,79 %	13,34 %	33,36 %	13,70 %

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Tempo Pieno	65	161	170	310	199	905	97,42 %	155	352	444	1028	445	2424	89,55 %
Part Time >50%		1	5	7	2	15	1,61%		3	37	168	48	256	9,46%
Part Time <=50%		1	3	0	5	9	0,97%		1	4	17	5	27	1,00%
Totale	65	163	178	317	206	929	100,00	155	356	485	1213	498	2707	100,00
Totale %	7,00 %	17,55 %	19,16 %	34,12 %	22,17 %	100%		5,73 %	13,15 %	17,92 %	44,8 1%	18,4 0%		100%

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarichi di funzione di organizzazione ruolo sanitario	21	20,19%	83	79,81%	104	100,00%
Posizioni organizzative ruoli amministrativo e tecnico	22	42,31%	30	57,69%	52	100,00%
Totale personale	43	27,56%	113	72,44%	156	100,00%
% sul personale complessivo	1,18%		3,11%		4,29%	

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

		UOMINI							DONNE						
Classi età	Tipo Misura conciliazione	<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	%
		Personale che fruisce di part time orizzontale		2	4	6	4	16	37,21 %		2	29	122	32	185
Personale che fruisce di part time verticale			4	1	3	8	18,60 %		2	10	62	20	94	28,75 %	
Personale che fruisce di part time misto							0,00 %			2	1	1	4	1,22 %	
Personale che fruisce di telelavoro															
Personale che fruisce del lavoro agile		5	4	7	3	19	44,19 %	1	6	6	18	13	44	13,46 %	
Personale che fruisce di orari flessibili															
Altro (specificare eventualmente aggiungend															

o una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		7	12	14	10	43		1	10	47	203	66	327	
Totale %		16,28 %	27,91 %	32,56 %	23,26 %			0,00 %	3,06 %	14,37 %	62,08 %	20,18 %		

In riferimento al lavoro agile si specifica che tutte le richieste presentate dai dipendenti sono state accettate.

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1754	16,76%	8709	83,23%	10463	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	101	2,51%	3917	97,49%	4018	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	293	4,95%	5631	95,05%	5924	100,00%
Numero permessi mezza giornata per congedi parentali fruiti		0,00%	21	100,00%	21	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	61	29,90%	143	70,10%	204	100,00%
Totale	2209		18421		20630	

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

CLASSI ETA' TIPO FORMAZIONE	UOMINI							DONNE						
	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	271	267	418	698	312	1966	22,9	492	708	1691	3139	249	6279	77,1
Aggiornamento professionale	575	736	1068	1823	786	4988	25	1087	1598	3804	7111	1228	14828	75
Competenze manageriali/Relaziona li	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0	0,0
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0	0,0
Violenza di Genere	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0	0,0
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0	0,0
Totale ore	846	1003	1486	2521	1098	6954		1579	2306	5495	10250	1477	21107	
Totale ore %														

5. LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025 – 2027

La programmazione delle azioni positive per il triennio 2025 – 2027 si basa delle risultanze delle attività già realizzate nell’ambito del Piano del triennio precedente nonché delle iniziative avviate dall’ASL AL in attuazione delle indicazioni normative nazionali e regionali in materia di pari opportunità.

Il CUG, ai fini dell’aggiornamento della programmazione delle azioni positive per il prossimo triennio ha effettuato la verifica e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e del grado di realizzazione delle attività previsti dal Piano Azioni Positive 2024 – 2026.

Di seguito, pertanto, si sintetizzano gli esiti delle iniziative realizzate nel corso del 2024:

- Aggiornamento pagine portale ASL AL relative al CUG e al Consigliere di Fiducia;
- Predisposizione materiale informativo sulle attività del CUG, delle Consigliere di Fiducia, dello Sportello di Ascolto;
- Organizzazione momenti informativi presso le sedi ASL AL;
- Definizione piano di formazione annuale.

Il Piano si contestualizza inoltre nella programmazione generale dell’ASL AL con particolare riferimento a: Atto Aziendale, obiettivi annuali, Piano triennale della Performance, Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. In coerenza con quanto previsto dalla Direttiva n. 2/2019, il Piano triennale di azioni positive dovrà essere aggiornato annualmente, anche come allegato al Piano della Performance/PIAO.

Il Piano di Azioni Positive dell’ASL AL per il triennio 2025 – 2027 conferma le 4 linee di azione declinate nelle schede sintetiche che seguono ed in parte avviate nel corso dell’anno 2024.

AZIONE POSITIVA 1	Migliorare la conoscenza e la fruibilità degli strumenti aziendali funzionali ad affrontare le difficoltà all'interno del contesto organizzativo
Obiettivi	Miglioramento della capacità dei dipendenti di affrontare le difficoltà all'interno del proprio luogo di lavoro attraverso l'aumento dell'utilizzo degli strumenti aziendali
Azioni	1. Favorire la conoscenza e la fruibilità degli organismi, delle figure, degli strumenti e dei servizi presenti in Azienda e attivi sui temi del benessere organizzativo e sulla prevenzione e tutela di situazioni di violenza, mobbing, disagio: Comitato Unico di Garanzia, Consigliere di Fiducia, Sportello di Ascolto.
Attività	1) 1.a) Inserimento in canali social aziendali delle informazioni su CUG, Consigliere di Fiducia e Sportello di Ascolto 1.b) Creazione sezione FAQ (Frequently Asked Questions) nell'area riservata del portale ASL AL 1.c) Pubblicazione e diffusione materiale informativo utilizzato negli incontri presso le diverse sedi dell'ASL AL (presidi ospedalieri e distretti)
Attori coinvolti	Componenti Comitato Unico di Garanzia Consigliere di Fiducia Referenti Sportello di Ascolto
Risultati attesi	Realizzazione materiale informativo e campagna informativa
Beneficiari	Personale ASL AL
Spesa	Risorse interne
Tempi	Triennio 2025/2027

AZIONE POSITIVA 2	Sostenere la diffusione di una cultura aziendale orientata alla promozione del benessere organizzativo e della salute
Obiettivi	Miglioramento dello stato di benessere fisico, psichico e sociale dei lavoratori all'interno dell'Azienda anche attraverso la valorizzazione del senso di appartenenza aziendale
Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monitoraggio clima organizzativo a livello aziendale 2. Promozione di iniziative volte a prevenire le situazioni di malessere lavorativo, migliorare il contesto lavorativo, accrescere la conoscenza delle attività dell'ASL AL e a valorizzare il senso di appartenenza aziendale.
Attività	<ol style="list-style-type: none"> 1.a) Analisi di contesto sul tema del benessere organizzativo a livello aziendale sulla base dei dati del questionario rivolto ai dipendenti e dei dati dell'attività del CUG, delle Consigliere di Fiducia, dello Sportello di Ascolto 2.a) Declinazione di proposte di iniziative rivolte al personale dell'Azienda volte a migliorare il contesto lavorativo e la qualità della vita – Implementazione Sportello di Ascolto nei diversi Ambiti Distrettuali
Attori coinvolti	Componenti Comitato Unico di Garanzia Consigliere di Fiducia Referenti Sportello di Ascolto
Misurazione	Analisi esiti questionario Attivazione iniziativa sperimentale
Beneficiari	Personale ASL AL
Spesa	Risorse interne e risorse destinate alla formazione
Tempi	Triennio 2025/2027

AZIONE POSITIVA 3	Sostenere lo sviluppo di conoscenze e competenze del personale dell'ASL AL
Obiettivi	Valorizzazione delle risorse umane impiegate in azienda e accrescimento del know how del personale
Azioni	1. Promozione moduli formativi su tematiche attinenti al CUG con particolare riferimento alla discriminazione, alla medicina di genere, alla violenza di genere
Attività	1.a) Promozione di momenti formativi-informativi su tematiche relative a pari opportunità, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, medicina di genere, violenza di genere, aggressioni al personale sanitario. 1.b) Promozione e organizzazione evento informativo su tematiche CUG on line rivolto a tutti i dipendenti
Attori coinvolti	S.C. Personale S.S.A. Comunicazione, URP, Formazione
Misurazione	Analisi dati piano della formazione
Beneficiari	Personale ASL AL
Spesa	Risorse interne e risorse destinate alla formazione
Tempi	Triennio 2025/2027

AZIONE POSITIVA 4	Promuovere lo studio di fattibilità circa l'attivazione di misure volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
Obiettivi	Promuovere e sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale
Azioni	1. Costruzione documento di approfondimento per l'analisi e l'implementazione di misure aziendali volte a favorire la conciliazione dei tempi, anche in un'ottica di rete territoriale
Attività	1.a) Analisi misure di conciliazione già attive 1.b) Approfondimento modelli ed esperienze di conciliazione nelle Aziende Sanitarie. 1.c) Declinazione elementi di fattibilità circa l'introduzione di alcune misure di conciliazione, anche in forma sperimentale
Attori coinvolti	S.C. Personale – S.S.A. Sviluppo Organizzativo e del Personale, Progetti strategici – S.S.A. Comunicazione, URP, Formazione
Misurazione	Stesura studio di fattibilità
Beneficiari	Personale ASL AL
Spesa	Risorse interne – Finanziamenti da bandi
Tempi	Triennio 2025/2027

6. MODALITA' DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL PIANO

Lo scopo della valutazione è quello di analizzare l'efficacia e l'incisività delle azioni intraprese nonché la loro coerenza con gli obiettivi prefissati e con il contesto di riferimento, in un'ottica di miglioramento continuo sia delle azioni poste in essere sia della capacità di progettarle.

L'approccio di alternare progettazione e valutazione, rendendo possibili correzioni in itinere sia delle azioni sia degli obiettivi prefissati, permette infatti l'attivazione di un processo dinamico che coinvolge i diversi livelli delle organizzazioni.

Nell'ambito del monitoraggio e della valutazione del Piano di Azioni positive ci si propone pertanto, oltre alla misurazione degli indicatori previsti dalle singole schede – azione del precedente paragrafo 5 , di effettuare una valutazione del documento programmatico nel suo complesso anche in raccordo con il processo di valutazione previsto dal Piano della Performance.

La valutazione del Piano di Azioni Positive 2025 – 2027 sarà pertanto effettuata su diverse direttrici:

- Monitoraggio, verifica e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati a livello generale
- Valutazione dell'impatto delle azioni positive realizzate sul contesto organizzativo e sul personale a livello aziendale

Relativamente agli strumenti si evidenzia che, oltre ai metodi di carattere quantitativo, come l'analisi di dati o di questionari, si potranno aggiungere i metodi qualitativi, quali interviste in profondità o focus-group, che possono aiutare a comprendere il senso delle evidenze empiriche o mettere a fuoco elementi che i dati, da soli, non farebbero emergere.

Le dimensioni su cui potranno focalizzarsi i percorsi valutativi sono: le risorse impiegate (economiche, umane, immateriali), i processi attivati (come vengono gestite le risorse), i prodotti realizzati (che cosa viene prodotto in termini di azioni e interventi), l'impatto sui destinatari diretti ed indiretti delle azioni.

Nella relazione annuale a cura del Comitato Unico di Garanzia sarà data evidenza degli esiti della valutazione del Piano di Azioni Positive e saranno formulate le conseguenti proposte di aggiornamento.

A seguito della condivisione degli esiti del monitoraggio e della valutazione, si procederà, infatti, all'aggiornamento annuale, così come previsto dal precedente paragrafo 5.