



**PIANO DI AZIONI POSITIVE DELL'ASL AL  
TRIENNIO 2023 – 2025**

**Allegato al Piano Integrato Attività Organizzazione (PIAO)**



## **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 2023 – 2025**
- 6. MODALITA' DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL PIANO**



## **1. PREMESSA**

Il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) dell'ASL AL ha proceduto alla definizione delle proposte per l'aggiornamento della programmazione delle azioni positive sulla base delle risultanze della verifica e della valutazione di quanto realizzato relativamente agli obiettivi del Piano 2022 - 2024 nonché tenendo conto della mappatura delle iniziative in corso di realizzazione.

Il CUG, in stretto raccordo con le consigliere di fiducia, ha effettuato la condivisione degli esiti delle azioni realizzate nel corso dell'anno 2022 e ha rifocalizzato i punti di attenzione in materia di pari opportunità e di supporto al benessere dei lavoratori.

In coerenza con la normativa sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato pertanto configurato l'aggiornamento della programmazione delle azioni positive dell'ASL AL per il triennio 2023-2025 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.

In primis il D.Lgs. n.81/08 sulla sicurezza sul lavoro, che all'art.2 definisce la salute come "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità", e all'art.25, tra gli obblighi del medico competente, prevede che egli collabori "alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale".

Dispone inoltre all'art.28, che la valutazione dei rischi debba "riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ... tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, ... quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, ... nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro."

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 (art. 8).

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: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

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 specificando che *"La Regione persegue una politica di pari opportunità fra uomini e donne nell'organizzazione del personale regionale e nello sviluppo della carriera e adotta, con le modalità previste dalla legislazione regionale di settore, piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione ad occasioni di avanzamento professionale.*

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 recente 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

La direttiva, inoltre, precisa le modalità di raccolta e analisi dei dati relativi al personale che le Amministrazioni devono fornire al C.U.G. specificando che tali informazioni confluiscono integralmente come allegato alla relazione che il CUG predispone entro il 30 marzo e che invia al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le Pari Opportunità.

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, in avvio effettivo 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 delle 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.

#### 4. RILEVAZIONE DATI SU PERSONALE E RETRIBUZIONI

I dati riportati nella presente sezione sono riferibili all'anno 2022, 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 AMMINISTRATIV O - Str.Complexa									1	2
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice				1	1				2	
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale								1	5	2
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa				1						
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale		1			3					1
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI				1			1	1		
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa									2	1
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice								1	3	3
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale			1	2	1		6	9	18	9
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale				1						
DIRIGENTI MEDICI - Str.Complexa			7	4	14			2	6	3
DIRIGENTI MEDICI - Str. Semplice		1		10	15		1	1	10	8
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	1	24	31	44	52		34	73	52	26

DIRIGENTI MEDICI - Professionale t.det.		4								
DIRIGENTI ODONTOIATRI - Str. Semplice				1						
DIRIGENTI ODONTOIATRI - Professionale				3						
DIRIGENTI VETERINARI - Str. Complessa					1		1			
DIRIGENTI VETERINARI - Str. Semplice				1	3					
DIRIGENTI VETERINARI - Professionale		1	4	4	13		3	2		2
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	16	24	44	22	5	28	67	189	112
PROFILI RUOLO TECNICO	4	16	58	110	34	4	17	91	252	128
PROFILI RUOLO TECNICO t.det.	2	11	4	1		9	36	23		
PROFILI RUOLO SANITARIO – PERS. FUNZIONI RIABIL.	2	3	6	8	8	10	18	21	67	21
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL. t.det.						2				
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	38	51	40	70	16	105	159	199	609	88
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO t.det	2	6				2	2	3	2	1
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	6	19	9	13	11	20	25	27	33	19
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO t.det	1					1				
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	5	4	2	11	9	4	7	3	15	2
<b>Totale personale</b>	65	157	186	331	203	162	338	524	1266	428
<b>% sul personale complessivo</b>	1,78 %	4,29 %	5,08 %	9,04 %	5,55 %	4,43 %	9,23 %	14,32 %	34,59 %	11,69 %

### 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	153	178	323	196	915	97,13 %	162	335	468	1069	376	2410	88,6 7%
Part Time >50%		4	5	7	3	19	2,02%		2	51	174	49	276	10,1 5%
Part Time <=50%			3	1	4	8	0,85%		1	5	23	3	32	1,18 %
<b>Totale</b>	65	157	186	331	203	<b>942</b>		162	338	524	1266	428	<b>2718</b>	
<b>Totale %</b>	6,90 %	16,67 %	19,75 %	35,14%	21,55 %			5,96 %	12,44 %	19,28 %	46,5 8%	15,7 5%		

### 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	18	19,15%	76	80,85%	94	100,00%
Posizioni organizzative ruoli amministrativo e tecnico	14	37,84%	23	62,16%	37	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>32</b>	<b>24,43%</b>	<b>99</b>	<b>75,57%</b>	<b>131</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	0,87%		2,70%		3,58%	

### FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età Tipo Misura conciliazio ne	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%
Personale che fruisce di part time orizzontale		4	4	7	3	18	36,00 %		2	39	131	33	205	61,01 %
Personale che fruisce di part time verticale			4	1	4	9	18,00 %		1	17	64	19	101	30,06 %
Personale che fruisce di part time misto							0,00 %				2		2	0,60 %
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile		6	5	8	4	23	46,00 %		2	3	14	9	28	8,33 %
Personale che fruisce di orari														

flessibili														
Altro (specificare e eventualm ente aggiungen do una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>		10	13	16	11	50		0	5	59	211	61	33 6	
<b>Totale %</b>		20,00 %	26,00 %	32,00 %	22,00 %			0,00 %	1,49 %	17,56 %	62,80 %	18,15 %		

### 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	1622	16,30%	8330	83,70%	9952	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	620	13,00%	4150	87,00%	4770	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	216	3,27%	6391	96,73%	6607	100,00%
Numero permessi mezza giornata per congedi parentali fruiti		0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	1,75%	168	98,25%	171	100,00%
<b>Totale</b>	2461		19042		21503	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>11,44%</b>		<b>88,56%</b>		<b>100,00%</b>	

### 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)	258	270	415	704	316	1963	22,9	484	712	1697	3145	249	6287	77,1
Aggiornamento professionale	579	728	1059	1830	791	4987	25	1082	1592	3809	7118	1228	14829	75
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,0							
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,0							
Violenza di Genere	0	0	0	0	0	0	0,0							
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0,0							
Totale ore	837	998	1474	2534	1107	6950		1566	2304	5506	10263	1477	21116	
Totale ore %	12,04	14,36	21,21	36,46	15,93	100		7,43	10,91	26,07	48,60	6,99	100	

## 5. LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

La programmazione delle azioni positive per il triennio 2023 – 2025 muove dalle iniziative già realizzate o 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 2022 – 2024. Di seguito, pertanto, si sintetizzano gli esiti delle iniziative realizzate nel corso del 2022:

- Aggiornamento pagine portale ASL AL relative al CUG e al Consigliere di Fiducia;
- Utilizzo Infodipendenti in relazione all'avviso di manifestazione di interesse per la designazione quale membro del CUG;
- Analisi delle attività del CUG, delle Consigliere di Fiducia, dello Sportello di Ascolto;
- Analisi fabbisogno formativo del personale;
- Definizione piano di formazione annuale;
- Realizzazione corsi di formazione;
- Organizzazione, partecipazione e diffusione di volte a favorire lo scambio di conoscenze e di buone prassi a livello locale, regionale, nazionale e internazionale;
- Approvazione Regolamento aziendale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

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 2023 – 2025 prevede complessivamente 4 linee di azione declinate nelle schede sintetiche che seguono.

<b>AZIONE POSITIVA 1</b>	<b>Migliorare la conoscenza e la fruibilità degli strumenti aziendali funzionali ad affrontare le difficoltà all'interno del contesto organizzativo</b>
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) Utilizzo Infodipendenti e Portale dipendenti 1.c) Realizzazione opuscoli informativi e diffusione del Codice di Condotta, del Codice Etico e del Piano di Azioni Positive 1.d) Affissione locandine presso i timbratori delle diverse sedi 1.e) Organizzazione momenti informativi per le diverse sedi dell'ASL AL
Attori coinvolti	Componenti Comitato Unico di Garanzia Consigliere di Fiducia Referenti Sportello di Ascolto
Risultati attesi	Realizzazione materiale informativo e campagna di diffusione
Beneficiari	Personale ASL AL
Spesa	Risorse interne
Tempi	Triennio 2023/2025

<b>AZIONE POSITIVA 2</b>	<b>Sostenere la diffusione di una cultura aziendale orientata alla promozione del benessere organizzativo e della salute</b>
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"> <li>1. Analisi clima organizzativo a livello aziendale</li> <li>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.</li> </ol>
Attività	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.a) Costruzione e somministrazione questionario analisi benessere organizzativo a livello aziendale</li> <li>1.b) Analisi e diffusione risultati questionario e dati dell'attività del CUG, delle Consigliere di Fiducia, dello Sportello di Ascolto</li> <li>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</li> </ol>
Attori coinvolti	<p>Componenti Comitato Unico di Garanzia            Consigliere di Fiducia            Referenti Sportello di Ascolto</p>
Misurazione	<p>Analisi esiti questionario            Attivazione iniziativa sperimentale</p>
Beneficiari	Personale ASL AL
Spesa	Risorse interne e risorse destinate alla formazione
Tempi	Triennio 2023/2025

<b>AZIONE POSITIVA 3</b>	<b>Sostenere lo sviluppo di conoscenze e competenze del personale dell'ASL AL</b>
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) Organizzazione di momenti formativi-informativi su tematiche relative a pari opportunità, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, medicina di genere, violenza di genere (Promozione Corso "IL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'ASL AL: COMPITI, AMBITI DI COMPETENZA, DESTINATARI")
Attori coinvolti	S.C. Personale e Sviluppo Risorse Umane 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 2023/2025

<b>AZIONE POSITIVA 4</b>	<b>Promuovere lo studio di fattibilità circa l'attivazione di misure volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</b>
Obiettivi	Promuovere e sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale
Azioni	1. Costruzione di uno studio di fattibilità/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 del fabbisogno di conciliazione del personale 1.b) Analisi misure di conciliazione già attive 1.c) Analisi normativa di riferimento 1.d) Declinazione elementi di fattibilità circa l'introduzione di alcune misure di conciliazione, anche in forma sperimentale
Attori coinvolti	S.C. Personale e Sviluppo Risorse Umane
Misurazione	Stesura studio di fattibilità
Beneficiari	Personale ASL AL
Spesa	Risorse interne – Finanziamenti da bandi
Tempi	Triennio 2023/2025

## 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 2023 – 2025 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.