

Allegato F)

alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO 2023-2025

Piano delle Azioni Positive 2023-2025



**Piano Azioni Positive (PAP) dell’Azienda l’Azienda Ospedaliera SS. Antonio e Biagio e
Cesare Arrigo di Alessandria - triennio 2023/2025**

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) nelle aree dirigenziali medica e dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo e nell’area personale del comparto del S.S.N, d’ora in poi denominato CUG, è stato da ultimo costituito presso l’Azienda Ospedaliera SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo di Alessandria, con Deliberazione del Direttore Generale n. 78 del 10/02/2021.

Il CUG è un organismo posto al servizio di tutto il personale dell’Azienda ospedaliera che persegue gli obiettivi principali che si possono così sinteticamente riassumere:

- Conseguire la parità, pari opportunità e ampliare le garanzie nella formazione, nell’avanzamento professionale di carriera e nel trattamento economico e retributivo, da ogni pregiudizio che possa derivare oltre che dalle discriminazioni legate al genere anche da ogni forma di discriminazione diretta o indiretta legata a fattori di rischio quali età, orientamento sessuale, razza, origine etnica disabilità e lingua;
- Favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed il benessere organizzativo contrastando ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica;
- Promuovere l’introduzione di strumenti di conciliazione tra lavoro professionale e familiare e la realizzazione di nuove politiche dei tempi di vita e di lavoro.

Tra le funzioni propositive, consultive e di verifica attribuite al CUG, è prevista ai sensi della Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*) la “*predisposizione di piani di azioni positive*”, intendendosi per “*azione positiva*” un’azione che, con fatti concreti, mira a favorire l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne e prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche nel contesto lavorativo.

Al fine di adempiere al proprio compito il CUG, in continuità con il PAP approvato per i triennio 2016-2018 dal CUG precedentemente in carica, ha predisposto il nuovo schema aggiornato di Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025, quale documento programmatico volto ad introdurre azioni positive all’interno del contesto lavorativo nel rispetto dei principi enunciati dalla vigente normativa nazionale e comunitaria.

Il presente Piano d’azioni positive potrà essere aggiornato per esigenze nuove che possano emergere, successivamente all’approvazione, anche in relazione all’adozione di misure adottate a livello nazionale riguardanti le attività del CUG.

La prima parte del documento è dedicata all'analisi del contesto organizzativo, ovvero dei dati sulla composizione e distribuzione del personale per genere e sulla fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc. come risultanti dalla Relazione sulla composizione del personale dipendente e convenzionato in un'ottica di genere anno 2021.

Nella parte successiva sono individuate le iniziative ovvero gli obiettivi e le azioni positive che si intende intraprendere in Azienda nel corso del triennio di riferimento anche con il coinvolgimento di soggetti esterni.

Si riportano a seguire le principali fonti normative di riferimento:

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”

D.Lgs 1° aprile 2006, n. 198, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

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 25 gennaio 2010, n. 5, “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26.06.2019 n. 2, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”

I CONTESTO ORGANIZZATIVO

Sezione 1- Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Livello | Uomini | | | | | | Donne | | | | | | Totale risultato |
|--|--------|-------|-------|-------|-----|--------|-------|-------|-------|-------|-----|--------|------------------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | totale | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | totale | |
| CAT. A - CCNL COMPARTO SANITA | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 12 | 0 | 0 | 5 | 16 | 11 | 32 | 44 |
| CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA | 3 | 9 | 13 | 21 | 8 | 54 | 3 | 7 | 10 | 49 | 14 | 83 | 137 |
| CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA | 4 | 9 | 16 | 55 | 5 | 89 | 3 | 18 | 75 | 180 | 48 | 324 | 413 |
| CAT. C - CCNL COMPARTO SANITA | 2 | 1 | 6 | 13 | 1 | 23 | 3 | 2 | 11 | 26 | 4 | 46 | 69 |
| CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA | 68 | 84 | 58 | 59 | 6 | 275 | 187 | 273 | 260 | 324 | 33 | 1077 | 1352 |
| CAT. DS - CCNL COMPARTO SANITA | 0 | 0 | 1 | 5 | 2 | 8 | 0 | 0 | 10 | 21 | 3 | 34 | 42 |
| DIRETTORE SC/SSA/SSD CCNL AREA SANITA' | 0 | 0 | 9 | 14 | 18 | 41 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 44 |
| DIRIGENTI CCNL FUNZIONI LOCALI | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 7 |
| DIRIGENTI RESP SC/SSA/SSD CCNL FUNZIONI LOCALI | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 | 5 |
| DIRIGENZA CCNL AREA SANITA | 3 | 55 | 39 | 34 | 27 | 158 | 2 | 95 | 85 | 46 | 15 | 243 | 401 |
| | 81 | 159 | 147 | 208 | 70 | 665 | 198 | 395 | 458 | 666 | 132 | 1849 | 2514 |

Si allega mansionario dei livelli di inquadramento

| | | | | | |
|-----------------------------------|--|---|---|--|--|
| CAT. DS - CCNL COMPARTO SANITA | ruolo amministrativo | collab. amm.vo profess. senior cat. ds | CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA | ruolo amministrativo | coadiutore amministr. senior cat. bs |
| | ruolo sanitario | cpss - infermiere | | ruolo tecnico | op. tec. spec. automezzi |
| | ruolo sanitario | cpss - infermiere pediatrico | | ruolo tecnico | op. tec. spec. ced |
| | ruolo sanitario | cpss - ostetrica | | ruolo tecnico | op. tec. spec. centralino |
| | ruolo sanitario | cpss - tecnico laboratorio | | ruolo tecnico | op. tec. spec. conduttore cald.vapore |
| | ruolo sanitario | cpss - tecnico radiologia | | ruolo tecnico | op. tec. spec. cuoco diplomato |
| CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA | ruolo tecnico | coll. prof. senior assistente sociale | CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA | ruolo tecnico | op. tec. spec. edile |
| | ruolo amministrativo | collab. amm.vo profess. cat. d | | ruolo tecnico | op. tec. spec. elettricista impiantista |
| | ruolo professionale | assistente religioso | | ruolo tecnico | op. tec. spec. impiantista idraulico |
| | ruolo sanitario | cps - assistente sanitario | | ruolo tecnico | op. tec. spec. meccanico |
| | ruolo sanitario | cps - dietista | | ruolo tecnico | op. tec. spec. servizi gen. |
| | ruolo sanitario | cps - fisioterapista | | ruolo tecnico | op. tecn. centralino |
| | ruolo sanitario | cps - infermiere | ruolo tecnico | operatore tecnico coord magazzino | |
| | ruolo sanitario | cps - infermiere pediatrico | ruolo tecnico | operatore tecnico coord servizi generali e tecnici | |
| | ruolo sanitario | cps - logopedista | ruolo tecnico | operatore tecnico coordinatore automezzi | |
| | ruolo sanitario | cps - ortottista | ruolo tecnico | oss | |
| | ruolo sanitario | cps - ostetrica | ruolo amministrativo | coadiutore amministrativo cat. b | |
| | ruolo sanitario | cps - tecnico audiometrista | ruolo tecnico | op. tecn. ced | |
| | ruolo sanitario | cps - tecnico laboratorio | CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA | ruolo tecnico | op. tecn. centralino |
| | ruolo sanitario | cps - tecnico neuro fisiopatologia | | ruolo tecnico | op. tecn. magazzino |
| | ruolo sanitario | cps - tecnico radiologia | | ruolo tecnico | op. tecn. serv. gen. e tecnici |
| | ruolo sanitario | cps - tpall | CAT. A - CCNL COMPARTO SANITA | ruolo tecnico | operatore tecnico addetto all'assistenza |
| | ruolo sanitario | tecnico fisio cardio perfusione cardiovascolare | | ruolo amministrativo | commesso - cat. a - |
| | ruolo tecnico | coll. prof. assistente sociale | | ruolo tecnico | ausiliario spec. serv. socio assist. |
| ruolo tecnico | coll. tec. prof. informatico | ruolo tecnico | ausiliario spec. servizi tecn/economali | | |
| ruolo tecnico | coll. tec. prof. ingegnere | | | | |
| ruolo tecnico | collaboratore tecnico professionale cat. d | | | | |
| ruolo amministrativo | assistente amministrativo - cat. c | | | | |
| ruolo sanitario | massofisioterapista senior | | | | |
| ruolo tecnico | assistente tecnico geometra | | | | |

Anzianità del personale ripartito per genere

| permanenza nel profilo | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | Totale Risultato |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|-----|--------|-------------|-------|-------|-------|-------|-----|--------|-------------|------------------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Totale | % di genere | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Totale | % di genere | |
| INFERIORE 3 ANNI | 63 | 85 | 32 | 16 | 2 | 198 | 29,77% | 166 | 162 | 77 | 34 | 4 | 443 | 23,96% | 641 |
| TRA 3 E 5 ANNI | 16 | 34 | 27 | 15 | 5 | 97 | 14,59% | 31 | 91 | 29 | 25 | 3 | 179 | 9,68% | 276 |
| TRA 5 E 10 ANNI | 2 | 19 | 18 | 23 | 2 | 64 | 9,62% | 1 | 30 | 47 | 48 | 4 | 130 | 7,03% | 194 |
| SUPERIORE A 10 ANNI | 0 | 21 | 70 | 154 | 61 | 306 | 46,02% | 0 | 112 | 305 | 559 | 121 | 1097 | 59,33% | 1403 |
| Totale Risultato | 81 | 159 | 147 | 208 | 70 | 665 | | 198 | 395 | 458 | 666 | 132 | 1849 | | 2514 |

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| LIVELLO | Titolo | Uomini | | Donne | | Totale complessivo |
|--------------------------------------|---------------|-----------------|--------|-----------------|---------|--------------------|
| | | valori assoluti | % | valori assoluti | % | |
| CAT. DS - CCNL COMPARTO SANITA | LAUREA | 6 | 22,22% | 21 | 77,78% | 27 |
| CAT. DS - CCNL COMPARTO SANITA | DIPLOMA | 2 | 13,33% | 13 | 86,67% | 15 |
| CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA | LAUREA | 211 | 24,68% | 644 | 75,32% | 855 |
| CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA | DIPLOMA | 35 | 13,26% | 229 | 86,74% | 264 |
| CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA | LICENZA MEDIA | 29 | 12,45% | 204 | 87,55% | 233 |
| CAT. C - CCNL COMPARTO SANITA | LAUREA | 4 | 36,36% | 7 | 63,64% | 11 |
| CAT. C - CCNL COMPARTO SANITA | DIPLOMA | 16 | 34,78% | 30 | 65,22% | 46 |
| CAT. C - CCNL COMPARTO SANITA | LICENZA MEDIA | 3 | 25,00% | 9 | 75,00% | 12 |
| CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA | LAUREA | 1 | 14,29% | 6 | 85,71% | 7 |
| CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA | DIPLOMA | 27 | 29,03% | 66 | 70,97% | 93 |
| CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA | LICENZA MEDIA | 61 | 19,93% | 245 | 80,07% | 306 |
| CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA | nessuno | | 0,00% | 7 | 100,00% | 7 |
| CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA | LAUREA | 1 | 20,00% | 4 | 80,00% | 5 |
| CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA | DIPLOMA | 28 | 45,90% | 33 | 54,10% | 61 |
| CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA | LICENZA MEDIA | 25 | 35,21% | 46 | 64,79% | 71 |
| CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA Totale | | 54 | 39,42% | 83 | 60,58% | 137 |
| CAT. A - CCNL COMPARTO SANITA | DIPLOMA | 1 | 25,00% | 3 | 75,00% | 4 |
| CAT. A - CCNL COMPARTO SANITA | LICENZA MEDIA | 11 | 27,50% | 29 | 72,50% | 40 |

Titolo di studio suddiviso per genere

| Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|---------|
| | valore assoluto | % | valore assoluto | % | valore assoluto | % |
| Laurea | 223 | 24,64% | 682 | 75,36% | 905 | 44,15% |
| Diploma | 109 | 22,57% | 374 | 77,43% | 483 | 23,56% |
| Licenza Media | 129 | 19,49% | 533 | 80,51% | 662 | 32,29% |
| Totale personale | 461 | 22,49% | 1589 | 77,51% | 2050 | 100,00% |

Il totale del personale dell'Azienda Ospedaliera SS Antonio e Biagio e Cesare Arrigo è pari a 2514 unità, di cui il 73,55% è di genere femminile.

Rispetto all'età anagrafica, il 57,20% della popolazione aziendale ha meno di 50 anni, mentre il 74,16% dei dipendenti con età superiore ai 50 anni è di genere femminile. Le donne di età tra i 51 e i 60 anni rappresentano il 26,49% dei dipendenti dell'Azienda Ospedaliera.

La netta maggioranza di direttori SC/SSA/SSD area sanità sono di genere maschile (93,18% pari a 41 unità su 44)

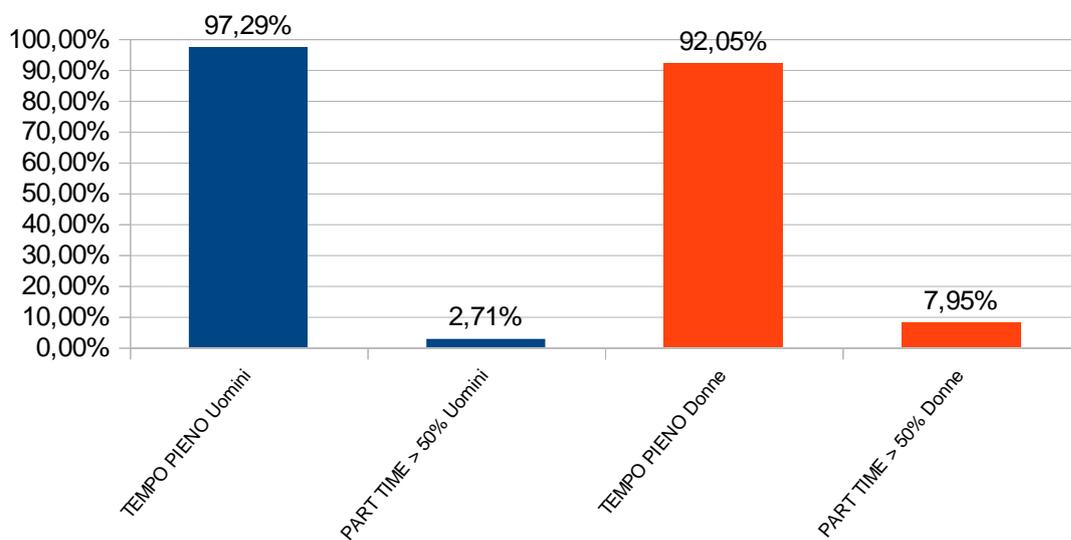
Sezione 2- Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

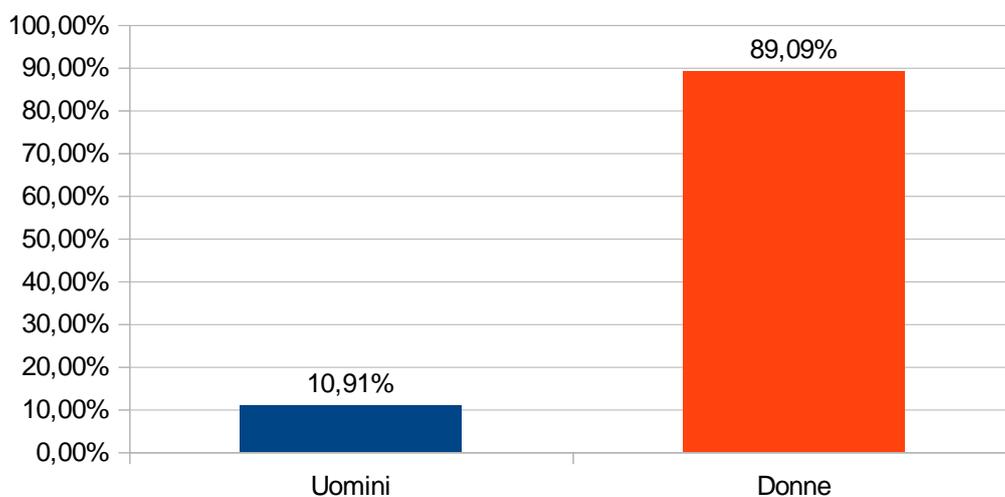
Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza (tempo pieno/part-time)

| | Uomini | | | | | | Donne | | | | | | Totale risultato |
|------------------|--------|-------|-------|-------|-----|--------|-------|-------|-------|-------|-----|--------|------------------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Totale | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Totale | |
| TEMPO PIENO | 78 | 156 | 144 | 200 | 69 | 647 | 197 | 383 | 421 | 575 | 126 | 1702 | 2349 |
| PART TIME > 50% | 3 | 3 | 3 | 8 | 1 | 18 | 1 | 12 | 37 | 91 | 6 | 147 | 165 |
| Totale Risultato | 81 | 159 | 147 | 208 | 70 | 665 | 198 | 395 | 458 | 666 | 132 | 1849 | 2514 |

Totale tempo pieno e part time per genere



Fruizione part time



In media il 6,56% dei dipendenti ha un contratto part-time (M=2,71%, F=7,95). All'interno del gruppo di dipendenti che usufruiscono del contratto part-time la netta maggioranza è di genere femminile (89,09%).

Fruizione di giornate di telelavoro per genere ed età

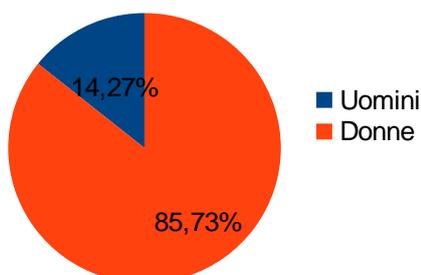
| Livello | Uomini | | | | | | Donne | | | | | | Totale complessivo |
|--------------------------------|--------|-------|-------|-------|-----|--------|-------|-------|-------|-------|-----|--------|--------------------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Totale | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Totale | |
| CAT. DS - CCNL COMPARTO SANITA | 0 | 0 | 0 | 11 | 0 | 11 | 0 | 0 | 70 | 165 | 0 | 235 | 246 |
| CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA | 13 | 1 | 24 | 96 | 0 | 134 | 0 | 70 | 63 | 137 | 0 | 270 | 404 |
| CAT. C - CCNL COMPARTO SANITA | 207 | 0 | 259 | 53 | 5 | 524 | 0 | 0 | 307 | 562 | 0 | 869 | 1393 |
| CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA | 0 | 0 | 0 | 116 | 39 | 155 | 0 | 0 | 0 | 105 | 17 | 122 | 277 |
| CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA | 4 | 242 | 150 | 128 | 0 | 524 | 0 | 308 | 288 | 431 | 43 | 1070 | 1594 |
| CAT. A - CCNL COMPARTO SANITA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale complessivo | 224 | 243 | 433 | 404 | 44 | 1348 | 0 | 378 | 728 | 1400 | 60 | 2566 | 3914 |

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

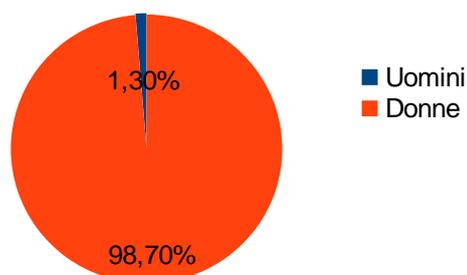
Fruizione dei congedi parentali e permessi l. 104/1992 per genere

| Tipo Permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|----------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Numero ore permessi L.104/1992 fruiti | 4313,42 | 14,27% | 25903,29 | 85,73% | 30216,71 | 24,15% |
| Numero ore permessi per congedi parentali fruiti | 1233 | 1,30% | 93650,06 | 98,70% | 94883,06 | 0,758459 |
| Totale permessi | 5546,42 | 4,43% | 119553,35 | 95,57% | 125099,77 | |

Ore permesso L.104/1992



Ore permesso congedi parentali



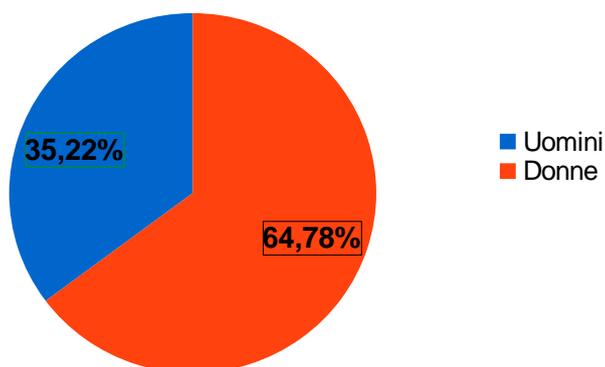
L'utilizzo delle ore di permesso L.104/1992 e, in misura ancora più netta, dei congedi parentali è quasi esclusivamente a carico delle lavoratrici. Ciò sottolinea quanto il lavoro di cura in ambito familiare sia carico del genere femminile.

Sezione 3- Parità/Pari Opportunità

b) Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età

| | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | Totale ore |
|----------------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|----------|------------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Totale | Totale % | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Totale | Totale % | |
| Ore formazione | 982,25 | 1294,36 | 1091,88 | 640,38 | 370,13 | 4379 | 35,22% | 1651,2 | 3010,7 | 1477,28 | 1683,95 | 230,49 | 8053,62 | 64,78% | 12432,62 |

Totale ore formazione



c) Differenziali retributivi uomo/donna

| LIVELLO | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| DIRETTORE SC/SSA/SSD CCNL AREA SANITA' | € 88.895,80 | € 70.990,24 | -€ 17.905,55 | -25,22 |
| DIRIGENZA CCNL AREA SANITA | € 55.150,55 | € 49.087,76 | -€ 6.062,79 | -12,35 |
| DIRIGENTI RESP SC/SSA/SSD CCNL FUNZIONI LOCALI | € 53.662,82 | € 55.411,91 | € 1.749,09 | 3,16 |
| DIRIGENTI CCNL FUNZIONI LOCALI | € 41.343,55 | € 44.097,18 | € 2.753,64 | 6,24 |
| CAT. DS - CCNL COMPARTO SANITA | € 28.369,69 | € 26.468,56 | -€ 1.901,14 | -7,18 |
| CAT. D - CCNL COMPARTO SANITA | € 23.563,60 | € 22.768,18 | -€ 795,41 | -3,49 |
| CAT. C - CCNL COMPARTO SANITA | € 21.210,77 | € 20.227,69 | -€ 983,07 | -4,86 |
| CAT. BS - CCNL COMPARTO SANITA | € 20.008,01 | € 19.004,91 | -€ 1.003,11 | -5,28 |
| CAT. B - CCNL COMPARTO SANITA | € 17.174,13 | € 17.263,34 | € 89,21 | 0,52 |
| CAT. A - CCNL COMPARTO SANITA | € 17.315,61 | € 15.124,69 | -€ 2.190,92 | -14,49 |

A parità di ruolo si osservano importanti differenze retributive medie a livello della direzione di SC/SSA/SSD (divario economico € -17.905,55). Tale differenza è collegata anche all'attività libero professionale, che varia in base alla disciplina svolta, agli incarichi di Direzione di Dipartimento e all'anzianità di servizio, con conseguente indennità di esclusività.

Tenuto conto di questi fattori, le differenze retributive si accentuano in particolare nelle posizioni apicali.

II OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025

L'obiettivo generale è migliorare la qualità ed il benessere dei lavoratori, nel rispetto delle politiche aziendali. Il trattamento delle pari opportunità assume quindi una valenza trasversale e si integra in tutte le fasi del ciclo di gestione delle performance.

Iniziativa n.1

Obiettivo

Diffusione di informazioni e sensibilizzazione sul ruolo del CUG e sulle tematiche di competenza.

Azioni

Partecipazione e divulgazione iniziative su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

Attori Coinvolti:

- CUG
- Ufficio stampa
- Partner esterni

Misurazione

- rendicontazione delle informazioni diffuse

Beneficiari

Dipendenti dell'Azienda Ospedaliera SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo di Alessandria

Spesa

Nessuna specificamente assegnata

Nota Metodologica

Adesione alle iniziative eventualmente proposte dalle reti territoriali di cui CUG AO fa parte, pubblicizzazione sulla pagina dedicata in collaborazione con l'ufficio stampa.

Iniziativa n.2

Obiettivo

Diffusione di informazioni su bandi e iniziative di altri enti a sostegno della genitorialità, inclusione, pari opportunità, donne vittime di violenza, corsi di formazione.

Azioni

Pubblicazione sulla pagina dedicata di bandi e avvisi, a titolo esemplificativo bandi INPS per agevolazioni destinate al personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, bandi e avvisi Regione Piemonte e bandi altri enti nazionali

Attori Coinvolti

- CUG
- Ufficio stampa
- Partner esterni

Misurazione

- rendicontazione delle iniziative pubblicizzate

Beneficiari

Dipendenti dell'Azienda Ospedaliera SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo di Alessandria

Spesa

Nessuna specificamente assegnata

Nota Metodologica

Implementazione di una bacheca virtuale di facile consultazione ed aggiornata con le iniziative di interesse del personale dipendente dell'AO.

Iniziativa n.3

Obiettivo

Nomina Consigliere di fiducia in attuazione dell' art. 6 del Codice Etico approvato con Delibera n. 961 del 2008.

Azioni

Individuazione di figura con il compito di fornire consulenza legale, assistenza e ascolto al personale dell. A.O. di Alessandria in merito ad eventuali condotte discriminatorie, molestie e vessazioni.

Attori coinvolti

- CUG
- Direzione generale
- Ufficio personale

Misurazione

Atto di nomina del Consigliere di Fiducia

Beneficiari

Dipendenti dell’Azienda Ospedaliera SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo di Alessandria

Spesa presunta

€ 5.000,00 /anno oneri fiscali inclusi.

Iniziativa n. 4

Obiettivo:

Benessere aziendale

Azioni:

Individuazione di posti auto riservati al personale reperibile.

Verranno presentate al Mobility Manager soluzioni alternative quali:

- creazione di un parcheggio esclusivo riservato ai dipendenti reperibili;
- riserva di posti auto nel parcheggio pubblico di Piazzale Enrico Berlinguer;
- rilascio di Pass per stalli di parcheggio in area sosta strisce blu in prossimità della zona ospedaliera.

Relativamente alle ultime due soluzioni proposte si richiede il coinvolgimento del Mobility Manager al fine di inoltrare l’istanza all’amministrazione comunale.

Attori coinvolti

- CUG

- Direzione generale
- Mobility Manager

Misurazione

Realizzazione di una delle soluzioni proposte

Beneficiari

Dipendenti dell’Azienda Ospedaliera SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo di Alessandria

Spesa

Non quantificabile

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito istituzionale dell’Azienda nell’apposita sezione.