

Allegato F)
alla Sezione "Organizzazione e capitale umano"

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Relazione C.U.G. 2022/2023

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Parte Prima - Il contesto organizzativo

Sezione 1- Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei gruppi di mansione:

ANNO 2022		DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA	DIRIGENZA NON MEDICA	COMPARTO			PERSONALE TECNICO SANITARIO E DELLA RIABILITAZIONE	ALTRO PERSONALE SOCIO- SANITARIO	ALTRE FIGURE PROFESSIONALI	Totale complessivo
SESSO	CLASSE ETA	PERSONALE MEDICO	ALTRO PERSONALE SANITARIO LAUREATO	ALTRE FIGURE PROFESSIONALI	PERSONALE INFERMIERISTICO					
F	18-30	3				114	30	3	10	160
	31-40	61	2	1		205	53	16	26	364
	41-50	73	15	2		174	35	72	38	409
	51-60	38	15	5		323	38	152	104	675
	>60	20	7	1		40	18	80	36	202
M	18-30	1				32	10	5	6	54
	31-40	61	1	2		64	28	8	19	183
	41-50	42		2		43	12	19	30	148

	51-60	43	2	5	50	11	18	60	189
	>60	38	1	1	10	4	11	21	86
Totale complessivo		380	43	19	1055	239	384	350	2470

ANNO 2023	CLASSE ETA	DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA	DIRIGENZA NON MEDICA	COMPARTO					Totale complessivo
		PERSONALE MEDICO	ALTRO PERSONALE SANITARIO LAUREATO	ALTRE FIGURE PROFESSIONALI	PERSONALE INFERMIERISTICO	PERSONALE TECNICO SANITARIO E DELLA RIABILITAZIONE	ALTRO PERSONALE SOCIO- SANITARIO	ALTRE FIGURE PROFESSIONALI	
SESSO									
F	18-30	9	2		147	46	7	13	224
	31-40	66	3	1	202	56	20	31	379
	41-50	76	15	2	181	32	80	38	424
	51-60	36	15	5	315	38	152	106	667
	>60	18	7	1	35	17	76	32	186
M	18-30	8			46	11	5	10	80
	31-40	65	2	2	68	28	9	22	196
	41-50	44		2	42	15	20	32	155
	51-60	37	2	5	48	12	18	61	183
	>60	34	1	1	10	3	10	19	78
Totale complessivo		393	47	19	1094	258	397	364	2572

Nel biennio 2022-2023 il personale dell'Azienda Ospedaliera Universitaria di Alessandria è aumentato di 102 unità. La proporzione del personale è rimasta sostanzialmente invariata nel tempo ed è maggiormente rappresentata dal personale femminile (73.3% nel 2022, 73.1% nel 2023). Rispetto alle fasce di età, circa un terzo del personale ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni (34.9% nel 2022, 33% nel 2023).

Si allega mansionario dei livelli di inquadramento

TIPOLOGIA	GRUPPO	MANSIONE
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA	PERSONALE MEDICO	
DIRIGENZA NON MEDICA	ALTRO PERSONALE SANITARIO LAUREATO	DIRIG.PSICOLOGO PSICOLOGIA DIRIGENTE BIOLOGO DIRIGENTE CHIMICO DIRIGENTE FARMACISTA FARMACIA OSP. DIRIGENTE FARMACISTA S.C. FARMACIA OSP. DIRIGENTE FISICO DIRIGENTE FISICO DIRETTORE S.C. FISICA SANITARIA DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE DIRIGENTE AMMINISTRATIVO DIRIGENTE ANALISTA DIRIGENTE AVVOCATO DIRIGENTE INGEGNERE DIRIGENTE STATISTICO
	ALTRE FIGURE PROFESSIONALI	
COMPARTO	PERSONALE INFERMIERISTICO	INFERMIERE INFERMIERE PEDIATRICO
	PERSONALE TECNICO SANITARIO E DELLA RIABILITAZIONE	DIETISTA FISIOTERAPISTA LOGOPEDISTA ORTOTTISTA OSTETRICA TECN.PREV. AMBIENTE E LUOGHI DI LAV. TECN.SAN. AUDIOMETRISTA TECN.SAN. LABORATORIO BIOMED. TECN.SAN. NEUROFISIOPATOLOGIA TECN.SAN. PERFUSIONE CARDIOVASC. TECN.SAN. RADIOLOGIA MEDICA
	ALTRO PERSONALE SOCIO-SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO AUS.SPEC.- SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI OP.TECN.ADDETTO ALL'ASSISTENZA (OTA)

TIPOLOGIA	GRUPPO	MANSIONE
	ALTRE FIGURE PROFESSIONALI	OPERATORE SOCIO SANITARIO (OSS) ASS.TECN.- ALTRI SETTORI ASS.TECN.- GEOMETRA ASS.TECN.- PERITO ELETTROTECNICO ASS.TECN.- PERITO MECCANICO ASSISTENTE AMMINISTRATIVO ASSISTENTE INFORMATICO ASSISTENTE RELIGIOSO ASSISTENTE SOCIALE AUS.SPEC.- SERVIZI TECN.ECONOMALI COADIUTORE AMMINISTRATIVO COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR COLL.TECN.PROF. - ALTRI SETTORI COLL.TECN.PROF. - COORD.RICERCA COLL.TECN.PROF. - INFORMATICO COLL.TECN.PROF. - INGEGNERE COMMESO GIORNALISTA PUBBLICO MASSOFISIOTERAPISTA OP.TECN.- AUTOMEZZI OP.TECN.- CED OP.TECN.- CENTRALINO OP.TECN.- MAGAZZINO OP.TECN.- SERV.GEN. E TECNICI OP.TECN.COORD.- AUTOMEZZI OP.TECN.COORD.- MAGAZZINO OP.TECN.COORD.- SERV.GEN. E TECNICI OP.TECN.SPEC.- AUTOMEZZI OP.TECN.SPEC.- CED OP.TECN.SPEC.- CENTRALINO OP.TECN.SPEC.- CONDUTTORE CALDAIE A VAPORE

TIPOLOGIA	GRUPPO	MANSIONE
		OP.TECN.SPEC.- CUOCO DIPLOMATO
		OP.TECN.SPEC.- EDILE
		OP.TECN.SPEC.- IMPIANTISTA ELETTRICISTA
		OP.TECN.SPEC.- IMPIANTISTA IDRAULICO
		OP.TECN.SPEC.- MECCANICO
		OP.TECN.SPEC.- SERV.GEN. E TECNICI
		OP.TECN.SPEC.SENIOR - IMPIANTISTA ELETTRICISTA

Anzianità del personale ripartito per genere

ANNO 2022

SESSO	CLASSE ETA	inferiore 3 anni	tra 3 e 5 anni	tra 5 e 10 anni	superiore a 10	Totale complessivo
F	18-30	128	30	2		160
	31-40	149	63	80	72	364
	41-50	75	35	50	249	409
	51-60	39	23	58	555	675
	>60	2	3	9	188	202
M	18-30	38	11	5		54
	31-40	89	45	29	20	183
	41-50	38	19	30	61	148
	51-60	11	9	26	143	189
	>60	5	2	11	68	86
Totale complessivo		574	240	300	1356	2470

ANNO 2023

SESSO	CLASSE ETA	inferiore 3 anni	tra 3 e 5 anni	tra 5 e 10 anni	superiore a 10	Totale complessivo
F	18-30	195	27	2		224
	31-40	176	55	76	72	379
	41-50	100	31	48	245	424

SESSO	CLASSE ETA	inferiore 3 anni	tra 3 e 5 anni	tra 5 e 10 anni	superiore a 10	Totale complessivo
M	51-60	52	22	55	538	667
	>60	6	3	9	168	186
	18-30	65	10	5		80
	31-40	108	40	28	20	196
	41-50	50	19	27	59	155
	51-60	16	9	25	133	183
	>60	5	2	10	61	78
Totale complessivo		773	218	285	1296	2572

Confrontando i due anni, si osserva un incremento del personale nella fascia inferiore ai 30 anni (8.6% nel 2022, 11.82 % nel 2023). I lavoratori di età compresa tra i 51 e i 60 anni rappresentano poco più di un terzo dei dipendenti (35% nel 2022, 33% nel 2023); globalmente, la percentuale di coloro che hanno un'età superiore ai 50 anni è del 46.6% nel 2022 e del 43% nel 2023, questa riduzione è dovuta ad un decremento nel biennio del numero di lavoratori nella fascia di età superiore ai 60 anni (54% nel 2022, 50% nel 2023) presumibilmente per pensionamento.

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

ANNO 2022	GRUPPO	GRUPPO TITOLO STUDIO	F		M		DIPENDENTI totale	% totale
			DIPENDENTI	%	DIPENDENTI	%		
	PERSONALE MEDICO	LAUREA	195	51,32%	185	48,68%	380	100,00%
	ALTRO PERSONALE SANITARIO LAUREATO	LAUREA	39	90,70%	4	9,30%	43	100,00%
	PERSONALE INFERMIERISTICO	SCUOLA DELL'OBBLIGO	169	88,48%	22	11,52%	191	100,00%
		DIPLOMA	175	87,06%	26	12,94%	201	100,00%
		LAUREA	512	77,22%	151	22,78%	663	100,00%
	PERSONALE TECNICO SANITARIO E DELLA RIABILITAZIONE	SCUOLA DELL'OBBLIGO	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%
		DIPLOMA	50	83,33%	10	16,67%	60	100,00%

ANNO 2022		F		M		DIPENDENTI	
GRUPPO	GRUPPO TITOLO STUDIO	DIPENDENTI	%	DIPENDENTI	%	totale	% totale
	LAUREA	121	70,35%	51	29,65%	172	100,00%
ALTRO PERSONALE SOCIO-SANITARIO	SCUOLA						
	DELL'OBBLIGO	188	87,85%	26	12,15%	214	100,00%
	LICENZA MEDIA	46	83,64%	9	16,36%	55	100,00%
	DIPLOMA	83	78,30%	23	21,70%	106	100,00%
	LAUREA	6	66,67%	3	33,33%	9	100,00%
ALTRE FIGURE PROFESSIONALI	SCUOLA						
	DELL'OBBLIGO	66	56,90%	50	43,10%	116	100,00%
	LICENZA MEDIA	4	44,44%	5	55,56%	9	100,00%
	DIPLOMA	84	58,33%	60	41,67%	144	100,00%
	LAUREA	69	69,00%	31	31,00%	100	100,00%
Totale complessivo		1810	73,28%	660	26,72%	2470	100,00%

ANNO 2023		F		M		DIPENDENTI	
GRUPPO	GRUPPO TITOLO STUDIO	DIPENDENTI	%	DIPENDENTI	%	totale	% totale
PERSONALE MEDICO	LAUREA	205	52,16%	188	47,84%	393	100,00%
ALTRO PERSONALE SANITARIO LAUREATO	LAUREA	42	89,36%	5	10,64%	47	100,00%
	SCUOLA						
PERSONALE INFERMIERISTICO	DELL'OBBLIGO	165	89,19%	20	10,81%	185	100,00%
	DIPLOMA	173	86,50%	27	13,50%	200	100,00%
	LAUREA	542	76,45%	167	23,55%	709	100,00%
PERSONALE TECNICO SANITARIO E DELLA RIABILITAZIONE	SCUOLA						
	DELL'OBBLIGO	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%
	DIPLOMA	49	83,05%	10	16,95%	59	100,00%
	LAUREA	137	71,35%	55	28,65%	192	100,00%
ALTRO PERSONALE SOCIO-	SCUOLA	173	87,82%	24	12,18%	197	100,00%

ANNO 2023		F		M		DIPENDENTI	
GRUPPO	TITOLO STUDIO	DIPENDENTI	%	DIPENDENTI	%	totale	% totale
SANITARIO	DELL'OBBLIGO						
	LICENZA MEDIA	46	83,64%	9	16,36%	55	100,00%
	DIPLOMA	110	80,88%	26	19,12%	136	100,00%
	LAUREA	6	66,67%	3	33,33%	9	100,00%
ALTRE FIGURE PROFESSIONALI	SCUOLA DELL'OBBLIGO	64	57,14%	48	42,86%	112	100,00%
	LICENZA MEDIA	6	50,00%	6	50,00%	12	100,00%
	DIPLOMA	84	55,26%	68	44,74%	152	100,00%
	LAUREA	75	70,09%	32	29,91%	107	100,00%
Totale complessivo		1880	73,09%	692	26,91%	2572	100,00%

Titolo di studio suddiviso per genere

ANNO 2022	TIPO	SESSO		DIPENDENTI		
		2022		totale	% totale	
		F	M			
GRUPPO TITOLO STUDIO	DIPENDENTI	%	DIPENDENTI	%		
SCUOLA DELL'OBBLIGO	426	80,68%	102	19,32%	528	100,00%
LICENZA MEDIA	50	78,13%	14	21,88%	64	100,00%
DIPLOMA	392	76,71%	119	23,29%	511	100,00%
LAUREA	942	68,91%	425	31,09%	1367	100,00%
Totale complessivo	1810	73,28%	660	26,72%	2470	100,00%

ANNO 2023	TIPO	SESSO	Valori
------------------	-------------	--------------	---------------

GRUPPO TITOLO STUDIO	2023				DIPENDENTI totale	% totale
	F		M			
	DIPENDENTI	%	DIPENDENTI	%		
SCUOLA DELL'OBBLIGO	405	80,84%	96	19,16%	501	100,00%
LICENZA MEDIA	52	77,61%	15	22,39%	67	100,00%
DIPLOMA	416	76,05%	131	23,95%	547	100,00%
LAUREA	1007	69,11%	450	30,89%	1457	100,00%
Totale complessivo	1880	73,09%	692	26,91%	2572	100,00%

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)

ANNO 2022	TEMPO PIENO	CLASSE ETA					Totale complessivo
		18-30	31-40	41-50	51-60	>60	
F	TEMPO PIENO	158	352	377	592	187	1666
	PART-TIME	2	12	32	83	15	144
M	TEMPO PIENO	52	177	145	182	85	641
	PART-TIME	2	6	3	7	1	19
Totale complessivo		214	547	557	864	288	2470

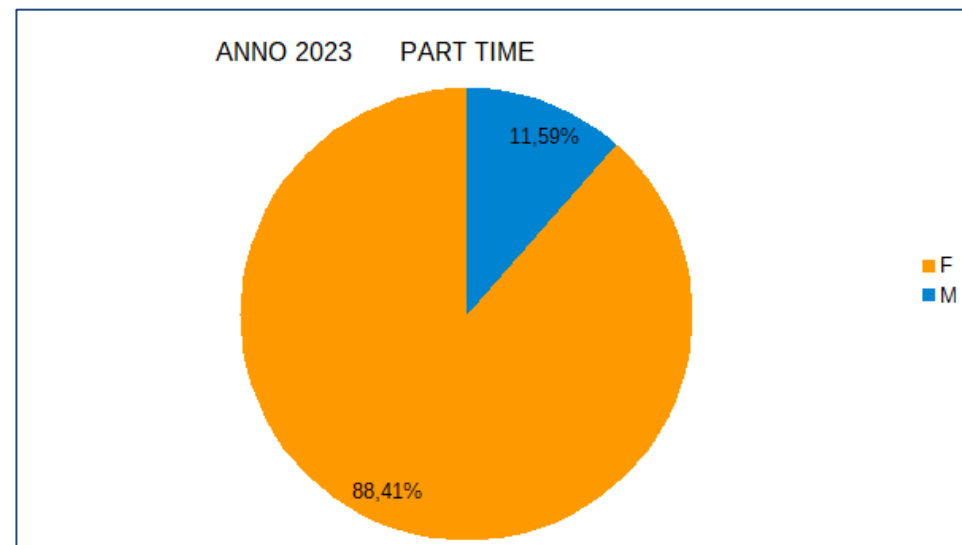
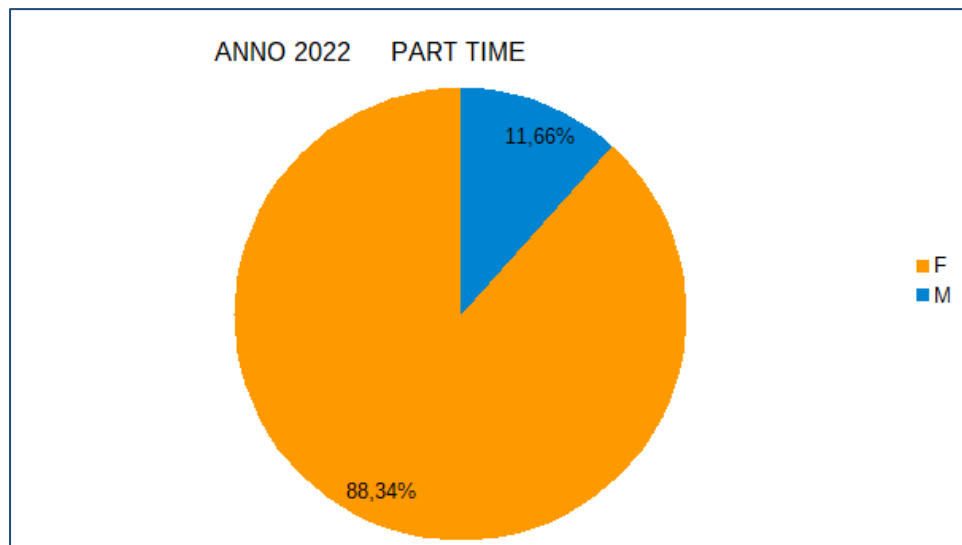
SESSO	TEMPO PIENO		PART-TIME		Dipendenti totale	% totale
	Dipendenti	%	Dipendenti	%		
F	1666	92.04%	144	7.96%	1810	100,00%
M	641	97.12%	19	2.88%	660	100,00%
Totale complessivo	2307	93.40%	163	6.60%	2470	100,00%

ANNO 2022	F		M		Dipendenti totale	% totale
		%		%		
PART TIME	144	88.34%	19	11.66%	163	100,00%

ANNO 2023	TEMPO PIENO	CLASSE ETA					Totale complessivo
		18-30	31-40	41-50	51-60	>60	
F	TEMPO PIENO	219	365	392	586	173	1735
	PART-TIME	5	14	32	81	13	145
M	TEMPO PIENO	77	191	151	177	77	673
	PART-TIME	3	5	4	6	1	19
Totale complessivo		304	575	579	850	264	2572

SESSO	TEMPO PIENO		PART-TIME		Dipendenti totale	% totale
	Dipendenti	%	Dipendenti	%		
F	1735	92,29%	145	7,71%	1880	100,00%
M	673	97,25%	19	2,75%	692	100,00%
Totale complessivo		2408	93,62%	164	6,38%	2572

ANNO 2023	F		M		Dipendenti totale	% totale
	F	%	M	%		
PART TIME	145	88.41%	19	11.59%	164	100,00%



Nel biennio la fruizione del part-time da parte dei dipendenti è rimasta sostanzialmente invariata (6.60% nel 2022, 6.38% nel 2023). La maggioranza di coloro che hanno un contratto part-time sono donne, più della metà delle quali si trova nella fascia 51-60 (57.6% nel 2022, 55.8% nel 2023).

I dati del part time rimangono in linea con quelli del 2021, quando il 6.56% dei dipendenti aveva contratto tipo part-time e di questi 89.9% erano donne.

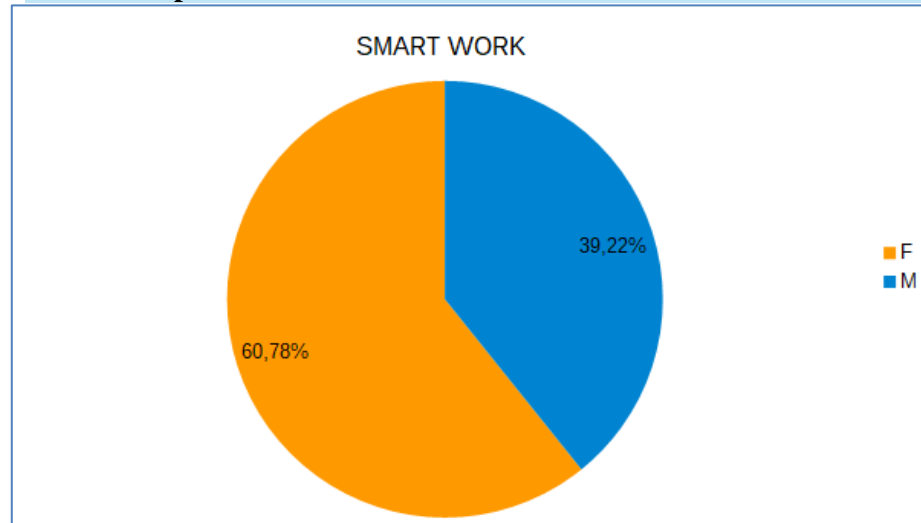
Fruizione di giornate di telelavoro e autorizzazioni per genere ed età

ANNO	F	M	Totale complessivo
2022	519	485	1004
7	8	14	22
8	50	69	119
9	106	88	194
10	132	104	236

ANNO	F	M	Totale complessivo
11	110	103	213
12	113	107	220
2023	1341	1146	2487
1	101	110	211
2	116	105	221
3	122	107	229
4	84	86	170
5	129	102	231
6	112	84	196
7	103	89	192
8	97	83	180
9	125	89	214
10	134	113	247
11	126	96	222
12	92	82	174
Totale complessivo	1860	1631	3491

Personale autorizzato

CLASSE ETA	F	M	Totale complessivo
18-30	1	1	2
31-40	7	6	13
41-50	9	5	14
51-60	12	7	19
>60	2	1	3
Totale complessivo	31	20	51

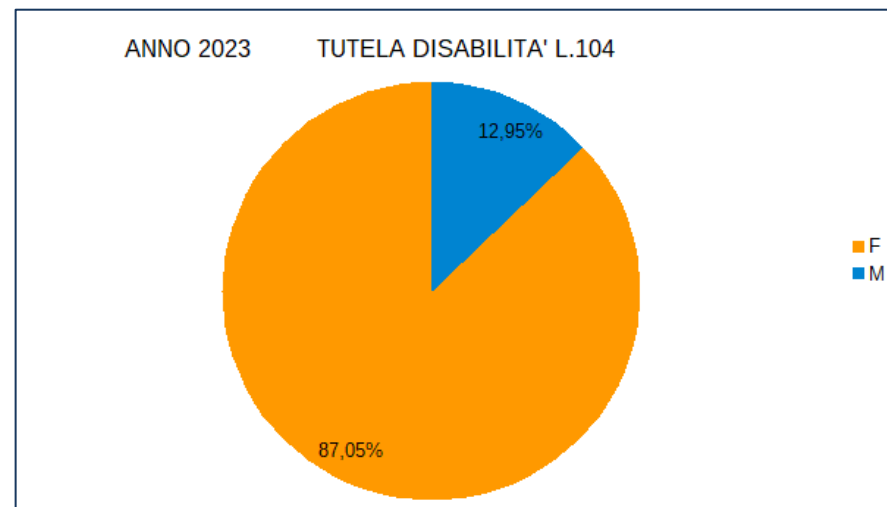
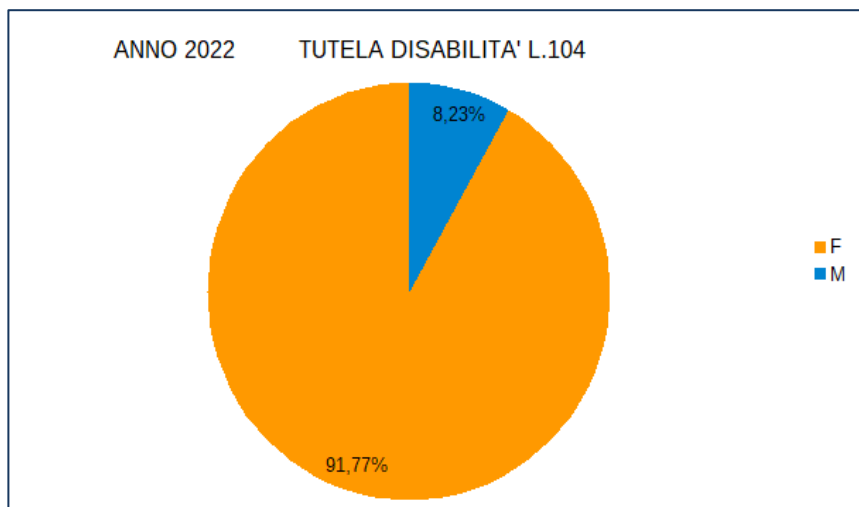


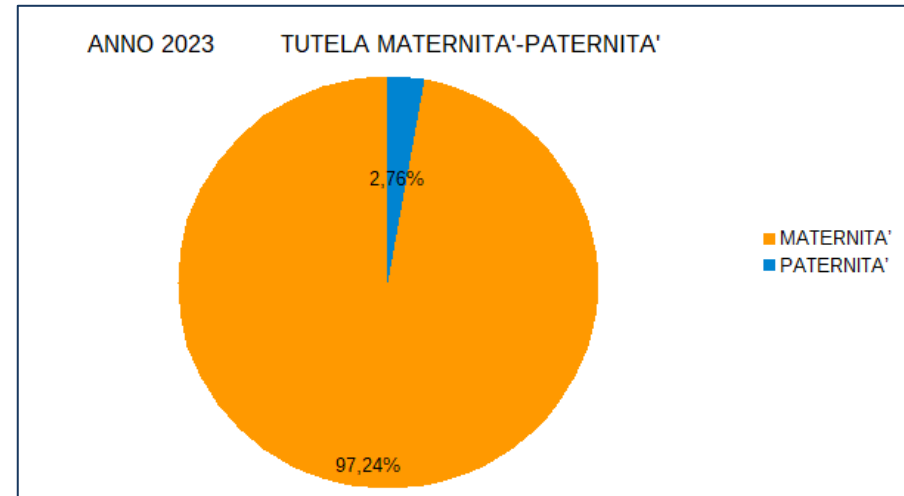
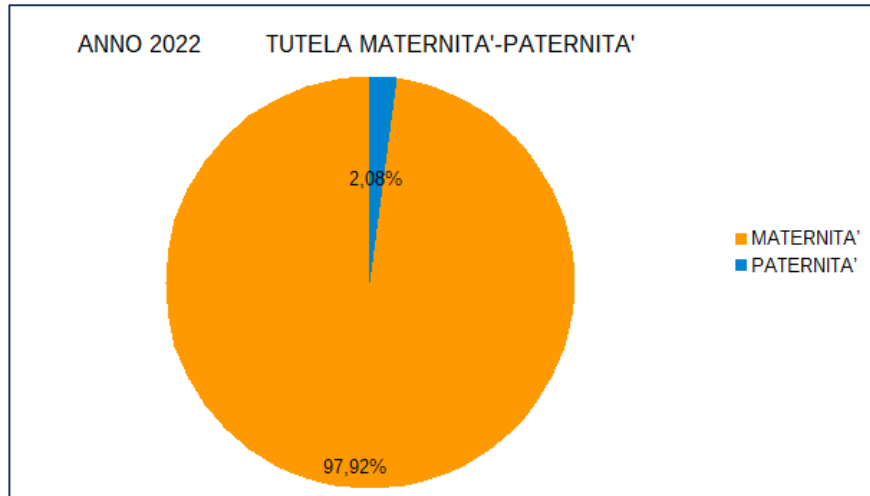
I dati sono presentati a partire da luglio 2022, periodo nel quale è stato avviato lo smart working in modalità ordinaria per i dipendenti.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Valori in giorni equivalenti	Azienda		SESSO		2023 Totale	Totale complessivo	
	2022		2022 Totale	2023			
Tipologia	F	M		F	M		
TUTELA DISABILITA (L104 - congedo ex art,42)	8.406,25	754,00	9.160,25	8.879,75	1.321,001	10.200,75	19.361,00
TUTELA MATERNITA - PATERNITA	23.383,76	496,44	23.880,20	24.001,33	682,39	24.683,72	48.563,92
Totale complessivo	31.790,01	1.250,44	33.040,45	32.881,08	2.003,39	34.884,47	67.924,92





La fruizione dei congedi relativi alla tutela disabilità L.104 è in maggioranza a carico delle dipendenti; tuttavia, nel biennio si è assistito ad un incremento del 4.72% di dipendenti uomini che ne usufruiscono.

Rispetto ai congedi parentali invece si mantiene stabile la quasi totalità dei congedi per maternità, mentre quelli per paternità rimangono ancora una netta minoranza, sebbene la richiesta nel biennio sia in aumento rispetto al dato rilevato nel 2021 che era pari al 1.30%.

I dati sottolineano quanto la cura in ambito familiare sia ancora in netta maggioranza a carico delle donne.

Sezione 3- Parità/Pari Opportunità

a) Piano Triennale delle Azioni Positive

Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita-lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente.

Con riferimento al Piano triennale di Azioni Positive (PAP) 2023-2025 si relaziona quanto segue:

1. Azione conoscitiva con sensibilizzazione del ruolo del CUG:

- La pagina del sito aziendale dedicata al CUG, istituita al fine di divulgarne le attività, è stata aggiornata periodicamente e sono stata inserita la nomina della Consigliera di Fiducia

2. Area benessere lavorativo:

- È proseguita l'attività di supporto al personale attraverso lo "Sportello di Ascolto e Dialogo", già attivo dal precedente comitato.
- Nell'anno 2023 è stato raggiunto l'obiettivo indicato nell'iniziativa n.3 del Piano di Azioni Positive del triennio 2023-2025 relativo alla nomina del Consigliere di fiducia, in attuazione dell'art. 6 del Codice Etico approvato con delibera n. 961 del 2008. Con deliberazione n. 553 del 5 dicembre 2023 l'avv. Federica Riccò è stata nominata Consigliera di Fiducia di questa Azienda.

b) Fruizione della formazione suddiviso per genere

Di seguito si riporta il totale delle ore di formazione obbligatoria effettuate nel corso del 2023 tramite l'utilizzo della riserva ore per la Dirigenza Sanitaria e le ore di aggiornamento obbligatorio in sede e fuori sede:

Somma di TOT OBBL+A14+SEDE		Azienda		Sesso	
		2022		2023	
Comparto	Descrizione7	F	M	F	M
DIRIGENZA MEDICA	RUOLO SANITARIO	4.360,73	4.936,15	5.837,32	5.883,28
DIRIGENZA MEDICA Totale		4.360,73	4.936,15	5.837,32	5.883,28
ALTRA DIRIGENZA	RUOLO AMMINISTRATIVO	33,33	25,87	156,52	21,93
	RUOLO PROFESSIONALE	93,60	125,22	120,40	18,30
	RUOLO SANITARIO	1.168,60	130,60	1.490,22	107,65
	RUOLO TECNICO		16,75		
ALTRA DIRIGENZA Totale		1.295,53	298,43	1.767,13	147,88
COMPARTO	RUOLO AMMINISTRATIVO	690,25	48,90	631,88	434,47
	RUOLO SANITARIO	6.663,77	2.705,52	13.853,83	3.373,38
	RUOLO SOCIO SANITARIO	512,30	100,88	1.890,80	392,72
	RUOLO TECNICO	197,62	528,82	486,47	795,05
COMPARTO Totale		8.063,93	3.384,12	16.862,98	4.995,62
Totale complessivo		13.720,20	8.618,70	24.467,43	11.026,78

Per il personale del comparto, come previsto dal CCNL, nel corso del 2023 sono state accolte n. 58 istanze per l'utilizzo dei permessi retribuiti per il diritto allo studio nella misura massima di 150 ore per ciascun anno solare. Si dettaglia sotto il dettaglio delle giornate equivalenti:

	2022		2022 Totale	2023		2023 Totale	Totale complessivo
	F	M		F	M		
GRUPPO PERMESSI STUDIO	248,14	73,56	321,70	315,70	117,94	433,64	755,34

c) Differenziali retributivi uomo/donna

Dato calcolato sul personale presente al 31/12/23 con almeno 12 mensilità.

GRUPPO	2022		2023		delta 2022	delta 2023
	M	F	M	F		
PERSONALE MEDICO	64.419,20	53.210,60	68.590,25	54.359,16	11.208,60	14.231,09
ALTRO PERSONALE SANITARIO LAUREATO	54.342,75	45.421,05	57.167,75	46.083,93	8.921,70	11.083,83
PERSONALE INFERMIERISTICO	26.542,76	25.513,63	25.527,74	24.445,57	1.029,13	1.082,18
PERSONALE TECNICO SANITARIO E DELLA RIABILITAZIONE	25.919,30	24.760,27	25.217,83	23.940,43	1.159,03	1.277,40
ALTRO PERSONALE SOCIO-SANITARIO	21.050,76	20.404,93	21.007,37	20.062,84	645,83	944,53
ALTRE FIGURE PROFESSIONALI	22.243,81	22.346,77	21.794,41	22.026,23	-102,95	-231,82

È presente un divario retributivo a favore degli uomini che in tutte le categorie, ad eccezione del personale rientrante in “altre figure professionali”. Queste differenze sono particolarmente accentuate nelle categorie del Personale Medico e del Personale Sanitario Laureato. Come da confronto con gli uffici competenti, questa differenza retributiva è anche dovuta all’attività libero professionale che varia in base alla disciplina svolta, agli incarichi e all’anzianità di servizio, con conseguente indennità di esclusività. Questo dato sembra però anche riflettere come nel passato ci siano state delle differenze rispetto alle possibilità di accesso carriera e ad incarichi di direzione da parte delle donne, che si riflettono nella situazione attuale. Anche nelle categorie infermieristiche, tecnico-riabilitative e socio-sanitarie è presente un differenziale retributivo che, sebbene sia più contenuto, è comunque a favore dei dipendenti uomini. Appare inoltre significativo che nel biennio considerato il differenziale retributivo risulti incrementato.

Sezione 4- Benessere del Personale

- È presente il gruppo aziendale per la valutazione e la prevenzione dello stress lavoro correlato e delle aggressioni. Nel modulo di segnalazione di aggressioni subite dai lavoratori, il lavoratore aggredito può richiedere consigli di supporto legale, supporto psicologico individuale, sopralluogo congiunto con il Servizio di Prevenzione e Protezione nel luogo dove si è verificato l'evento ed effettuare richiesta di *focus group*. Il 13 marzo 2023 è stato presentato al convegno sulle aggressioni in sanità il protocollo per la gestione della violenza contro gli operatori sanitari.
- È presente il codice etico aziendale, approvato con delibera 961 del 2008.
- Prosegue l'attività dello "Sportello di Ascolto e Dialogo" a cui i dipendenti dell'azienda possono accedere tramite le modalità indicate sulla pagina internet aziendale

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

A. Operatività

Modalità di nomina del CUG	Provvedimento Direttore Generale
Tipologia di Atto	Deliberazione del Direttore Generale n.78
Data	10/02/2021
Organo	Direttore Generale A.O. SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi art.57 del d.lgs. 165/2001	No
Interventi realizzati a costo zero	Si
Esiste una sede fisica del CUG?	No
Esiste una sede virtuale?	Si
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG	Si
Quante volte all’anno si riunisce il CUG	Minimo 4
Il CUG si avvale di collaborazioni esterne	Si (Consigliera di Fiducia)
Il CUG si avvale di collaborazioni interne	Si (figure professionali esperte; sportello di ascolto)

B. Attività

Azioni Propositive

- Piena attuazione del codice etico approvato con delibera n. 961 del 2008
- Incontri con Mobility Manager per iniziativa n.4 presente nel PAP 2024-2026 (individuazione parcheggi per personale reperibile presso ospedale Civile)
- Con deliberazione n. 553 del 5 dicembre 2023 è stata nominata la Consigliera di Fiducia aziendale ed è stata effettuata una prima riunione tra rappresentanti del CUG e Consigliera di Fiducia
- Verranno programmati di eventi formativi in merito a tematiche di rilevanza per il CUG

Azioni Consultive

- Richiesta del coinvolgimento del comitato sulle tematiche di competenza anche al fine di formulare pareri consultivi
- Nel luglio 2022 il CUG ha fornito il proprio parere relativo al regolamento per il lavoro agile (smart work)

Azioni di Verifica

- Verifica sulle azioni di prevenzione del disagio lavorativo e di miglioramento del benessere organizzativo

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel biennio considerato si osserva che poco meno della metà dei lavoratori ha un'età superiore ai 50 anni; è presente un incremento delle assunzioni nella fascia di età inferiore ai 30 anni.

Rispetto alle iniziative di conciliazione casa-lavoro, tra coloro che hanno un contratto part-time, quasi il 90% sono donne, più della metà delle quali si trova nella fascia tra i 51 e i 60 anni. La fruizione dello smart work da parte delle donne (circa 60%) risulta maggiore rispetto agli uomini (circa 40%) ma bisogna considerare che le donne rappresentano più del 70% dei dipendenti.

Si conferma come dato la maggiore fruizione da parte delle donne dei congedi L.104 e in particolar modo del congedo maternità, che indicano come la funzione di cura in ambito familiare ricada ancora in maniera netta sulle donne. Si osserva però un aumento sia nelle richieste di congedo L.104 da parte degli uomini nel biennio 2022-2023. Appare importante segnalare che i congedi paternità, pur rimanendo ancora esigui, attestandosi intorno a poco più del 2%, sono tuttavia raddoppiati rispetto al 2021.

Un dato importante, che merita di essere approfondito, riguarda le condizioni salariali, dove rimane evidente il divario retributivo in quasi tutte le categorie considerate, che si accentua nel personale medico e in quello sanitario laureato. Tale dato sarà oggetto di riflessione e approfondimento da parte del CUG.

Alessandria, 25 gennaio 2024

La presidente del CUG

Dott.ssa Monica Franscini



PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2026

In data 16/01/2024 si dispone aggiornamento del Piano di Azioni Positive del 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.

Nell'anno 2023 è stato raggiunto l'obiettivo indicato nell'iniziativa n.3 del Piano di Azioni Positive del triennio 2023-2025 relativo alla nomina del Consigliere di fiducia, in attuazione dell'art. 6 del Codice Etico approvato con delibera n. 961 del 2008. Con deliberazione n. 553 del 5 dicembre 2023 l'avv. Federica Riccò è stata nominata Consigliera di Fiducia di questa Azienda.

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 Universitaria 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 AOU 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 Universitaria 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'AOU.

Iniziativa n.3

Obiettivo

Diffusione di informazioni relative alla gestione dei conflitti in ambito aziendale e al ruolo del Consigliere di Fiducia

Azioni

1. Incontro della Consigliera di Fiducia con i lavoratori e i loro rappresentanti
2. Evento formativo sulle tematiche afferenti all'obiettivo dichiarato

Attori coinvolti

- CUG
- Consigliera di Fiducia
- Rappresentanti sindacali
- Ufficio formazione
- Docenti/relatori individuati

Misurazione

Realizzazione delle azioni sopraindicate

Beneficiari

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

Spesa presunta

€ 1.000,00

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 Universitaria 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.