



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI NOVARA

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2023



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI NOVARA

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023
(DATI RELATIVI AL 2022)



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE (Fonte dati: S.C. Gestione Personale Valorizzazione Risorse Umane)

TABELLE 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO
Personale dipendente (tempo determinato e indeterminato) per genere e fasce di età

ANNO	RAPPORTO	DESCRIZIONE	Sesso		Età in Classi						Totale complessivo								
			Femmina	Maschio	<30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	oltre 55	<30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	oltre 55	
2022	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI			1	1	4	8	4	3	8			1	2		1	1	34
2022	TI+TD	DIRIGENZA RUOLO AMMINISTRATIVO						1	2	2								4	9
2022	TI+TD	DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE															1	2	3
2022	TI+TD	DIRIGENZA RUOLO TECNICO								1									1
2022	TI+TD	Personale Farmacista Dirigente						1											1
2022	TI+TD	Personale Medico Dirigente			3	14	19	27	39	14	40			15	11	10	10	50	262
2022	TI+TD	Personale Medico Veterinario				2	2		3	4	5			2		2	2	4	27
2022	TI+TD	RUOLO AMMINISTRATIVO			10	11	11	11	43	56	103	10	11	6	6	5	5	20	308
2022	TI+TD	RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.			8	3	11	11	15	8	20			2	3		1	3	85
2022	TI+TD	RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO			66	58	47	52	145	143	157	13	17	19	15	33	34	22	821
2022	TI+TD	RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO			10	5	9	11	10	9	11	4	2	2	2	2	5	6	88
2022	TI+TD	RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.			1	1	1	2	6	4	3	1		1	1	4	6	13	44
2022	TI+TD	RUOLO TECNICO			9	9	10	22	35	42	70	2	7	8	11	19	11	24	279
		Totale complessivo			108	104	114	144	302	285	420	30	54	50	51	75	76	149	1962

Personale dipendente (solo tempo indeterminato) per genere e fasce di età

ANNO	RAPPORTO	RUOLO O	Sesso		Età in Classi						Totale complessivo								
			Femmina	Maschio	<30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	oltre 55	<30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	oltre 55	
2022	TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI			1	1	4	8	4	3	8			1	2		1	1	34
2022	TI	DIRIGENZA RUOLO AMMINISTRATIVO							1	1	1							4	7
2022	TI	DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE															1	2	3
2022	TI	DIRIGENZA RUOLO TECNICO									1								1
2022	TI	Personale Medico Dirigente				13	19	27	39	14	40			13	11	10	10	50	256
2022	TI	Personale Medico Veterinario				2	2		3	4	5			2		2	2	4	27
2022	TI	RUOLO AMMINISTRATIVO			5	7	9	8	39	53	103	10	7	6	6	5	5	18	281
2022	TI	RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.			7	2	11	11	15	8	20			2	3		1	3	83
2022	TI	RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO			50	53	42	49	142	143	157	7	16	19	15	32	34	22	781
2022	TI	RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO			9	5	8	9	10	9	11	3	1	2	2	2	5	5	81
2022	TI	RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.			1	1	1	2	6	4	3	1		1	1	4	6	13	44
2022	TI	RUOLO TECNICO			6	5	6	18	32	34	65	2	6	5	11	17	10	23	240
		Totale complessivo			79	89	102	132	291	273	414	23	45	47	51	72	75	145	1838

Personale dipendente (solo tempo determinato) per genere e fasce di età

ANNO	RAPPORTO	RUOLO O	Sesso		Età in Classi						Totale complessivo								
			Femmina	Maschio	<30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	oltre 55	<30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	oltre 55	
2022	TD	DIRIGENZA RUOLO AMMINISTRATIVO									1	1							2
2022	TD	Personale Farmacista Dirigente								1									1
2022	TD	Personale Medico Dirigente			3	1								2					6
2022	TD	RUOLO AMMINISTRATIVO			5	4	2	3	4	3				4				2	27
2022	TD	RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.			1	1													2
2022	TD	RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO			16	5	5	3	3			6	1		1				40
2022	TD	RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO			1	1	1	2					1	1				1	7
2022	TD	RUOLO TECNICO			3	4	4	4	3	8	5			1	3	2	1	1	39
		Totale complessivo			29	15	12	12	11	12	6	7	9	3	3	1	4	124	

Personale dipendente in comando/distaccato per genere e fasce di età

ANNO	RAPPORTO	Tipo di assunzione	Qualifica	Sesso		Età in Classi		Totale complessivo
				Maschio	Maschio Totale	46-50	Maschio Totale	
2022		Comandati/Distaccati IN	MEDICI - Str. Semplice	1	1			1
		Totale complessivo		1	1			1

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ' E TIPO DI PRESENZA

ANNO	RAPPORTO	DESCRIZIONE	Sesso		Età in Classi						Totale complessivo										
			Femmina	Maschio	<30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	oltre 55	Maschio Totale	Totale complessivo								
2022		Dipendente in part-time			104	103	110	133	256	234	359	1299	30	51	49	51	72	75	145	473	1772
2022		Part-Time>50%			3	1	4	8	41	46	57	160		2	1		2		3	8	168
2022		Part-Time<=50%			1		3	5	5	4	18		1			1	1	1	4	22	22
		Totale complessivo			108	104	114	144	302	285	420	1477	30	54	50	51	75	76	149	485	1962

TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ' E PER GENERE

ANNO	RAPPORTO	DESCRIZIONE	Sesso		Età in Classi						Totale complessivo								
			Femmina	Maschio	<30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	oltre 55	Maschio Totale	Totale complessivo						
2022	<05		104	79	58	51	51	41	32	416	30	35	28	16	13	13	18	153	569
2022	06-10		5	11	5	9	6	9	45		1	2	5	6		3	5	17	62
2022	11-15		3	15	24	35	31	27	135		1	6	6	3	6	5	27	27	162
2022	16-20			5	24	29	17	31	106			2	10	7	3	6	28	28	134
2022	21-25				5	120	94	99	318			1	33	32	24	24	90	90	408
2022	26-30					9	17	23	49					1		4	5	5	54
2022	31-35					1	55	74	130					8	20	28	28	158	
2022	oltre 35					1	69	70								8	8	8	78
		Totale cor	104	87	89	109	254	262	364	1269	30	37	38	38	63	62	88	356	1625



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI NOVARA

TABELLA 1.4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

RUOLO O	Titolo Studio	Femmina	Maschio	Totale complessivo
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	DIPLOMA DI SPEC. IN PSICOTERAP	2		2
	DIPLOMA DI SPEC.-FARMACIA OSPE	5		5
	LAUREA	9	1	10
	LAUREA CHIMICA E FARMACIA	1		1
	LAUREA IN FARMACIA	1		1
	LAUREA IN SCIENZE BIOLOGICHE	3		3
	LAUREA MEDICINA E CHIRURGIA	1		1
	LAUREA PSICOLOGIA	3	2	5
	LAUREA SCIENZE BIOLOGICHE E NA	1		1
	PSICOLOGIA CLINICA		1	1
	PSICOLOGIA CLINICA E PSICOTERA	1		1
	SPECIALIZZAZIONE POST-LAUREA	1	1	2
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI Totale		28	5	33
DIRIGENZA RUOLO AMMINISTRATIVO	LAUREA	5	4	9
DIRIGENZA RUOLO AMMINISTRATIVO Totale		5	4	9
DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE	DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE		1	1
	LAUREA		1	1
	LAUREA ARCHITETTURA		1	1
DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE Totale			3	3
DIRIGENZA RUOLO TECNICO	LAUREA	1		1
DIRIGENZA RUOLO TECNICO Totale		1		1
Personale Farmacista Dirigente	DIPLOMA DI SPEC.-FARMACIA OSPE	1		1
Personale Farmacista Dirigente Totale		1		1
Personale Medico Dirigente	ALLERGOLOGIA E IMMUNOLOGIA CLI	1	2	3
	CHIR.TORACO POLMONARE		1	1
	CHIRURGIA APP.DIGERENTE ENDOSC		1	1
	CHIRURGIA MAXILLO FACCIALE	1		1
	DIPLOMA DI SPEC. ANATOMIA PATO	1	2	3
	DIPLOMA DI SPEC. ANESTESIA E R	18	7	25
	DIPLOMA DI SPEC. CARDIOLOGIA	6	3	9
	DIPLOMA DI SPEC. CHIMICA E BIO		1	1
	DIPLOMA DI SPEC. CHIRURGIA D'U	3	3	6
	DIPLOMA DI SPEC. CHIRURGIA GEN	6	5	11
	DIPLOMA DI SPEC. CHIRURGIA PLA		1	1
	DIPLOMA DI SPEC. CHIRURGIA VAS		1	1
	DIPLOMA DI SPEC. ENDOCRINOLOGI	3	1	4
	DIPLOMA DI SPEC. GASTROENTEROL	1	1	2
	DIPLOMA DI SPEC. GERIATRIA	1		1
	DIPLOMA DI SPEC. GINECOLOGIA E	8	5	13
	DIPLOMA DI SPEC. IGIENE E MEDI	13	10	23
	DIPLOMA DI SPEC. MED. LEGALE E	3		3
	DIPLOMA DI SPEC. MEDICINA DEL	1	1	2
	DIPLOMA DI SPEC. MEDICINA FISI	3	3	6
	DIPLOMA DI SPEC. MEDICINA INTE	13	7	20
	DIPLOMA DI SPEC. MEDICINA LEGA	1	4	5
	DIPLOMA DI SPEC. NEUROLOGIA	4	2	6
	DIPLOMA DI SPEC. NEUROPSICHIAT	7		7
	DIPLOMA DI SPEC. OFTALMOLOGIA	4	3	7
	DIPLOMA DI SPEC. ONCOLOGIA CLI	2	1	3
	DIPLOMA DI SPEC. ORTOPEDIA E T	1	7	8
	DIPLOMA DI SPEC. OTORINOLARING	2	2	4
	DIPLOMA DI SPEC. PATOLOGIA CLI	1	2	3
	DIPLOMA DI SPEC. PEDIATRIA/NEO	6		6
	DIPLOMA DI SPEC. PSICHIATRIA	23	10	33
	DIPLOMA DI SPEC. RADIODIAGN. E	3	3	6
	DIPLOMA DI SPEC. RADIOTERAPIA	2		2
	DIPLOMA DI SPEC. REUMATOLOGIA	1		1
	DIPLOMA DI SPEC. TOSSICOLOGIA	2	4	6
	DIPLOMA DI SPEC. UROLOGIA		5	5
	LAUREA	2	2	4
	LAUREA MEDICINA E CHIRURGIA	4	1	5
	NEFROLOGIA MEDICA E MICROBIOL	3	4	7
	ONCOLOGIA	2		2
	SPECIALIZZAZIONE POST-LAUREA	4	1	5
Personale Medico Dirigente Totale		156	106	262
Personale Medico Veterinario	DIPLOMA DI SPEC. ISPEZIONE ALI	2		2
	LAUREA	5	6	11
	LAUREA MEDICINA VETERINARIA	7	3	10
	SPECIALIZZAZIONE POST-LAUREA	2	2	4
Personale Medico Veterinario Totale		16	11	27
Personale Psicologo Dirigente	LAUREA	1		1
Personale Psicologo Dirigente Totale		1		1
Totale complessivo		208	129	337



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI NOVARA

TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

RUOLO O	Titolo Studio	Femmina	Maschio	Totale complessivo
RUOLO AMMINISTRATIVO		2		2
	DIPLOMA ISTITUTO MAGISTRALE	1		1
	DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE	137	31	168
	LAUR. 1^LIV- INFERMIERE	1	1	2
	LAUR. 1^LIV- PROF. SANITARIE		1	1
	LAUREA	22	20	42
	LAUREA ECONOMIA E COMMERCIO O	1	1	2
	LAUREA GIURISPRUDENZA	2	1	3
	LAUREA IN SCIENZE NATURALI	1		1
	LAUREA LINGUE E LETTERATURE ST	1		1
	LICENZA MEDIA	3	2	5
	LICENZA SCUOLA MEDIA INFERIORE	74	5	79
	RAGIONIERE		1	1
RUOLO AMMINISTRATIVO Totale		245	63	308
RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	ALTRI DIPLOMI	1		1
	DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE	42	5	47
	LAUR. 1^LIV- LOGOPEDISTA	3		3
	LAUR. 1^LIV- ORTOTT. / ASS.OFT.	1		1
	LAUR. 1^LIV- PROF. SANITARIE	17	1	18
	LAUR. 1^LIV- SCIENZA EDUCAZIONE	1		1
	LAUR. 1^LIV- TECN. NEUROFISIOPAT	1		1
	LAUR. 1^LIV- TERAPISTA	7	2	9
	LAUREA	3	1	4
RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL. Totale		76	9	85
RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO		4		4
	ALTRI ATTESTATI DI QUALIFICA (1		1
	ALTRI DIPLOMI	1		1
	ALTRI DIPLOMI PROFESSIONALI	2		2
	DIPLOMA INFERMIERE		3	3
	DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE	292	64	356
	DIPLOMA UNIV. INFERMIERISTICO	1		1
	LAUR. 1^LIV- INFERMIERE	157	54	211
	LAUR. 1^LIV- OSTETRICIA	15		15
	LAUR. 1^LIV- PROF. SANITARIE	28	4	32
	LAUR. 1^LIV- SCIENZE INFERM.	3	1	4
	LAUREA	16	2	18
	LICENZA ELEMENTARE	2		2
	LICENZA MEDIA	1		1
	LICENZA SCUOLA MEDIA INFERIORE	143	25	168
	MATURITA CLASSICA	1		1
	OSTETRICA-DIETOLOGA	1		1
RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO Totale		668	153	821
RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE	28	9	37
	LAUR. 1^LIV- DIETOLOGIA	1		1
	LAUR. 1^LIV- INFERMIERE	1		1
	LAUR. 1^LIV- PROF. SANITARIE	6	2	8
	LAUR. 1^LIV- TECN. AUDIOMETRISTA	1		1
	LAUR. 1^LIV- TECN. NEUROFISIOPAT	2		2
	LAUR. 1^LIV- TECN. PREVENZIONE		1	1
	LAUR. 1^LIV- TECN. RADIOL. MED.	1	2	3
	LAUR. 1^LIV- TECN. SAN. LAB. BIOM.	17	8	25
	LAUREA	6		6
	LICENZA ELEMENTARE		1	1
	LICENZA SCUOLA MEDIA INFERIORE	2		2
RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO Totale		65	23	88
RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE	9	20	29
	GEOMETRA	1		1
	LAUR. 1^LIV- PROF. SANITARIE	1		1
	LAUR. 1^LIV- TECN. PREVENZIONE	5	5	10
	LICENZA SCUOLA MEDIA INFERIORE	1	1	2
RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ. Totale		17	26	43
RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE	1		1
RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ. Totale		1		1
RUOLO TECNICO	ALTRI DIPLOMI		1	1
	DIPLOMA LICEO LINGUISTICO	1		1
	DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE	72	38	110
	LAUR. 1^LIV- PROF. SANITARIE	2		2
	LAUR. 1^LIV- SCIENZE SERV. SOC.	1		1
	LAUREA	5	2	7
	LAUREA INGEGNERIA	2		2
	LICENZA MEDIA	22	5	27
	LICENZA SCUOLA MEDIA INFERIORE	92	36	128
RUOLO TECNICO Totale		197	82	279
Totale complessivo		1269	356	1625



TABELLA 1.6 - INCARICHI DI FUNZIONE E COORDINAMENTI REMUNERATI NON DIRIGENZIALI AL 31/12/2022, RIPARTITI PER GENERE

ANNO	TIPOLOGIA	UOMINI	% UOMINI	DONNE	% DONNE	TOTALE	TOTALE %
2022	INCARICO DI FUNZIONE	22	30,99%	49	69,01%	71	100,00%
2022	COORDINAMENTO	0	0,00%	4	100,00%	4	100,00%

SEZIONE 2. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Piano delle azioni positive triennio 2022-2024

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è un documento mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto di lavoro che esplica gli obiettivi, le azioni e i tempi per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disuguaglianza di genere, al contrasto rispetto a ogni forma di discriminazione in ambito lavorativo.

Il Piano dell'ASL NO nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ASL NO. Il CUG ha approvato tale Piano triennale nella seduta del 23 gennaio 2023.

L'Azienda, attraverso il Piano delle Azioni Positive intende estendere l'ambito delle finalità e degli interventi contenuti nel presente documento alla promozione del benessere organizzativo di tutti coloro che operano al proprio interno; il Piano è altresì strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione, volto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

I principi ispiratori sono i seguenti:

- Azioni positive quali strumenti necessari per attuare l'uguaglianza sostanziale delle opportunità;
- Benessere organizzativo/lavorativo e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- Prevenzione e contrasto di ogni forma di violenza;
- Parità e pari opportunità.

Azioni strategiche trasversali da condurre durante il triennio 2022 – 2024, dettagliate nelle tabelle sottostanti:

- Formazione Informazione Eventi
- Valorizzazione benessere dei lavoratori
- Prevenzione delle differenze e violenze di genere
- Prevenzione delle discriminazioni
- Mobbing

Oltre a tali azioni strategiche, il CUG attua le seguenti azioni:

- Collaborare con OIV per la connessione del PAP con la Performance e gli altri strumenti di pianificazione strategica che coinvolgono il CUG;
- Partecipare e/o attivare momenti di benchmark tra CUG nel territorio regionale/provinciale;
- Implementare azioni sinergiche con la Consigliera di fiducia e il confronto con la Consigliera di Parità Provinciale;
- Predisporre e trasmettere agli organi competenti la Relazione Annuale.



Formazione Informazione Eventi		
Azione	Descrizione e Obiettivi	Tempistiche
Azioni Informative	Presentare il CUG e informare rispetto al quadro normativo, il funzionamento e il contenuto del PAP. Presentare la relazione annuale	2023, 2024
Azioni Formative	Tematiche indicate nel Piano Aziendale di Formazione relative a: - prevenzione e gestione violenza sugli operatori (de-escalation, modalità di segnalazione atti di violenza, autodifesa); - comunicazione e team building ("Il linguaggio dell'accordo avanzato"; "Strumenti e tecniche di comunicazione per il personale di front office"; "Comunicare in DSM: linguaggio, empatia, negoziazione") - promozione benessere lavorativo (yoga della risata, mindfulness)	2023; 2024
Eventi su tematiche relative alle pari opportunità	Strutturare e attivare le iniziative a rilevanza esterna (video – eventi pubblici) in collaborazione con altri organismi	2023; 2024
Struttura e contenuti sito web CUG	Implementazione aggiornamento contenuti sito web aziendale dedicato al CUG come strumento di conoscenza, lavoro e relazioni esterne	2023; 2024
Valorizzazione benessere operatori		
Azione	Descrizione e Obiettivi	Tempistiche
Azioni Formative	Corso FAD: "In forma al lavoro a tutte le età per una sanità in salute che promuove salute"	2023, 2024
Promozione attività fisica tra i dipendenti	- Promuovere la mobilità sostenibile nella settimana della mobilità sostenibile (settembre); - Promuovere l'attività fisica e motoria adattata nella giornata mondiale dell'attività fisica (aprile) e gruppi di cammino - Promuovere l'attività fisica e motoria adattata e i gruppi di cammino	2023, 2024
Attuazione del Programma 3 del PLP "Luoghi di lavoro che promuovono salute"	Nell'ambito del Programma 3 del PLP "Luoghi di lavoro che promuovono salute" quali per esempio: - promozione di un'alimentazione salutare; - contrasto ai comportamenti additivi; - promozione dell'attività fisica benessere osteoarticolare e posturale e della mobilità sostenibile; - contrasto al fumo di tabacco; - promozione del benessere personale e sociale	2023, 2024
Piani Spostamenti Casa Lavoro (PSCL)	Promuovere e realizzare di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone in base alle esigenze del personale dipendente	2023; 2024
Convenzioni ricreative	Valutare l'attivazione di convenzioni con teatri, cinema e palestre e la promozione di viaggi e attività culturali a tariffa agevolata	2023; 2024



Prevenzione delle differenze e violenze di genere		
Azione	Descrizione e Obiettivi	Tempistiche
Incident reporting	Aggiornamento del sistema di incident reporting con integrazione delle schede di segnalazione di violenze sugli operatori	2023, 2024
Rilevazione dei rischi e degli eventi riconducibili a forme di violenza	1) analisi delle segnalazioni degli episodi di violenza verso operatore; 2) analisi del numero di procedimenti disciplinari attivati e conclusi nel 2022 correlabili a fenomeni di discriminazione	2023, 2024
Azioni di prevenzione e gestione degli episodi di violenza verso gli operatori	Contributi social/newsletter aziendale in tema di differenze e violenza di genere/violenza verso operatori/pari opportunità	2023 2024
Attivazione degli Istituti contrattuali di solidarietà per dipendenti ferie/riposi solidali e in contrasto alla violenza	Applicazione dell'istituto congedo per donne vittime violenza Applicazione dell'istituto delle ferie/riposi solidali di cui all'art 34 CCNL 19/12/2019	2023; 2024
Prevenzione discriminazioni		
Azione	Descrizione e Obiettivi	Tempistiche
Progetto "Gentilezza"	Promuovere i comportamenti basati sulla "gentilezza" intesa come valore e facilitazione nelle attività lavorative, attraverso corsi ed eventuali altre iniziative	2023; 2024
Mobbing		
Azione	Descrizione e Obiettivi	Tempistiche
Gruppo di lavoro stress lavoro correlato di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 50 del 22.03.2017	Individuazione di azioni sinergiche con il GDL stress lavoro-correlato Aggiornamento della composizione del gruppo, integrandolo con nuove professionalità	2023, 2024
Valutare il benessere organizzativo	Riedizione questionario per la valutazione del benessere	2023; 2024

Formazione del personale in ASL NO

Al fine di favorire i percorsi di istruzione e qualificazione del personale dipendente, l'ASL NO stipula e mantiene differenti convenzioni e collaborazioni con diverse Università.

Tutte le convenzioni stipulate dall'ASL NO con le diverse Università, relative a percorsi di Laurea, Master di 1° e 2° livello, Lauree Magistrali e corsi di perfezionamento/specializzazione, sono raccolte in un elenco periodicamente aggiornato dall'Ufficio competente in modo da poter fornire informazioni puntuali sia ai dipendenti, sia ad utenti esterni all'Azienda.

I dipendenti possono fruire del beneficio delle "150 ore" bandito ogni anno, esprimendo richiesta con la specifica modulistica interna, o con gli altri permessi legati sempre a motivi di studio, previsti dai contratti.



I dipendenti possono inoltre qualificarsi partecipando a specifici percorsi formativi proposti in sede e fuori sede Aziendale, rilevanti e rispondenti agli obiettivi aziendali. Apposito regolamento aziendale ne definisce i termini e le modalità di partecipazione.

Il Piano Formativo Aziendale (PFA) costituisce lo strumento aziendale annuale per la programmazione delle iniziative formative dell'ASL NO. Le modalità adottate per la rilevazione ed analisi dei bisogni formativi seguono una procedura codificate da tempo (rif. Deliberazione del Direttore Generale n. 219 del 02.07.2020).

L'approccio adottato è un mix di rilevazione in senso top-down (dagli obiettivi della Direzione Strategica al professionista) e bottom-up (dal professionista alla Direzione). Per quanto concerne l'approccio bottom-up vi è la raccolta dei bisogni formativi tramite la rete dei referenti dipartimentali della formazione (un dirigente ed un professionista del comparto), che si concretizza in una operazione di ricerca finalizzata a far emergere ed esplicitare le esigenze formative esistenti, comunicandole all'organizzazione e a tutti i suoi membri, contribuendo in questo modo a dare senso all'agire professionale degli stessi. Successivamente i bisogni formativi raccolti, vengono analizzati cercando di rendere gli eventi formativi programmati trasversali alla Azienda e costituiscono il piano formativo aziendale.

All'interno del piano l'offerta formativa è molto varia, i corsi sono progettati in modo che siano il più possibile efficaci ed efficienti utilizzando varie modalità di erogazione: FAD, residenziali, Formazione sul campo o eventi formativi blended. È posta molta attenzione al fatto che i corsi siano ben distribuiti tra i vari setting assistenziali e che siano coinvolte tutte le figure professionali presenti in azienda.

Per garantire l'intero processo formativo in modo da sviluppare le competenze degli operatori dell'ASL NO, l'azienda si avvale della SSD Governo Clinico e Sviluppo Strategico a cui mette a disposizione:

- un budget definito preventivamente;
- fondi vincolati definiti dalla regione per specifiche iniziative;
- una rete di referenti aziendali dipartimentali (un dirigente ed uno professionista del comparto);
- un centro IRC;
- formatori/docenti/tutor aziendali o esterni;
- l'utilizzo dei PC per poter disporre delle piattaforme per la fruizione di percorsi formativi FAD o risorse bibliografiche ad esempio: MedMood Piemonte, BVS-P.

Il Piano formativo aziendale per l'anno 2022, approvato dal Comitato Scientifico in data 22 febbraio 2022 e formalizzato con Deliberazione del Direttore Generale n. 177 del 30/03/2022, prevedeva, tra gli altri, specifici corsi volti alla promozione del benessere degli operatori e alla comunicazione.

In particolare sulle tematiche sono stati erogati i seguenti corsi:

- Corso Formazione A Distanza "In forma al lavoro a tutte le età per una sanità in salute che promuove salute" n. 2 edizioni per un totale di 346 formati;
- Corso Formazione A Distanza "Imparare dagli errori: perché e come segnalarli", con approfondimenti sulla prevenzione della violenza sugli operatori, n. 4 edizioni per un totale di 270 formati
- Corso residenziale "Il linguaggio dell'accordo edizione base" n. 1 edizioni per un totale di 20 formati
- Corso residenziale "L'eredità del trauma" n. 1 edizioni per un totale di 23 formati
- Corso Formazione sul Campo "Training di abilità di coping per la riabilitazione dei pazienti presi in carico" n. 1 edizioni per un totale di n. 8 formati
- Corso Formazione sul Campo "Alla scoperta della comunicazione aumentativa", n. 1 edizioni per un totale di n. 11 formati



Di seguito la distribuzione dei formati per genere e ruolo:

AREA CONTRATTUALE	Totale Personale F	% Totale Personale F	Totale Personale M	Totale Personale complessivo	Personale Partecipante F	% Personale Partecipante F	Personale Partecipante M	Totale Personale partecipante
DIRIGENZA SPTA	41	75,93%	13	54	33	75,00%	11	44
DIRIGENZA MEDICA	187	57,19%	140	327	156	59,77%	105	261
COMPARTO SANITARIO	893	79,59%	229	1122	795	79,10%	210	1005
COMPARTO NON SANITARIO	548	74,15%	191	739	335	74,44%	115	450
TOTALE	1668	74,46%	572	2240	1319	74,99%	440	1759
CONVENZIONATO	327	47,12%	367	694	70	63,06%	41	111
TOTALE	327	47,12%	367	694	70	63,06%	41	111

(fonte dati: formazionesanitapiemonte.it)

Differenziali retributivi uomo/donna per posizione organizzativa

TABELLA DIVARIO ECONOMICO MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO ANNO 2022, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

ANNO	TIPO RAPPORTO DI LAVORO	INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	VALORI ASSOLUTI	%	Confronto retribuzione media netta UOMINI/DONNE (se =1 retribuzione UOMINI= retribuzione DONNE - se <1 retribuzione UOMINI minore retribuzione DONNE se >1 retribuzione UOMINI maggiore retribuzione DONNE)
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO STR. SEMPLICE	39.590,00	43.509,00	83.099,00	5,33%	0,91
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO STR. COMPLESSA	53.323,50		53.323,50	3,42%	
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE STR. SEMPLICE	49.634,50		49.634,50	3,19%	
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE STR. COMPLESSA	46.145,63		46.145,63	2,96%	
2022	TI+TD	DIRIGENTI MEDICI	44.051,00	52.909,33	96.960,33	6,22%	0,83
2022	TI+TD	DIRIGENTI MEDICI INC. PROFESSIONALE	57.112,15	53.229,27	110.341,42	7,08%	1,07
2022	TI+TD	DIRIGENTI MEDICI STR. SEMPLICE	65.279,40	58.673,86	123.953,26	7,96%	1,11
2022	TI+TD	DIRIGENTI MEDICI STR. COMPLESSA	81.660,81	73.081,55	154.742,36	9,93%	1,12
2022	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI	36.188,00	37.920,00	74.108,00	4,76%	0,95
2022	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI INC. PROFESSIONALE	41.036,00	42.002,44	83.038,44	5,33%	0,98
2022	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI STR. SEMPLICE		48.746,50	48.746,50	3,13%	0,00
2022	TI+TD	DIRIGENTI VETERINARI	38.359,00	37.653,00	76.012,00	4,88%	1,02
2022	TI+TD	DIRIGENTI VETERINARI INC. PROFESSIONALE	53.022,00	48.841,91	101.863,91	6,54%	1,09
2022	TI+TD	DIRIGENTI VETERINARI STR. COMPLESSA	83.688,00	75.518,00	159.206,00	10,22%	1,11
2022	TI+TD	COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO	21.950,48	21.835,84	43.786,32	2,81%	1,01
2022	TI+TD	COMPARTO RUOLO SANITARIO PERS. INFERMIERISTICO	27.036,02	26.510,16	53.546,17	3,44%	1,02
2022	TI+TD	COMPARTO RUOLO SANITARIO PERS. PREVENZIONE	28.076,39	25.042,20	53.118,59	3,41%	1,12
2022	TI+TD	COMPARTO RUOLO SANITARIO PERS. RIABILITAZIONE	24.378,44	25.975,12	50.353,56	3,23%	0,94
2022	TI+TD	COMPARTO RUOLO SANITARIO PERS. TECNICO	26.659,00	26.207,49	52.866,49	3,39%	1,02
2022	TI+TD	COMPARTO RUOLO TECNICO	21.665,28	21.221,36	42.886,64	2,75%	1,02
		TOTALE PERSONALE	838.855,60	718.877,03	1.557.732,62	100,00%	
		% sul personale totale	53,85%	46,15%	100,00%		

(Fonte dati: S.C. Gestione Personale Valorizzazione Risorse Umane)

SEZIONE 3. BENESSERE DEL PERSONALE

Prevenzione e Contrasto alla Violenza nei Luoghi di Lavoro e stress lavoro correlato

L'ASL NO fin dal 2011 ha adottato una procedura finalizzata alla prevenzione degli atti di violenza sugli operatori che ha come obiettivo la prevenzione degli atti di violenza contro gli operatori ASL NO, attraverso l'implementazione di misure che consentano l'eliminazione o riduzione delle condizioni di rischio presenti e l'acquisizione di competenze da parte degli operatori nel valutare e gestire tali eventi quando accadono.

Un elemento migliorativo attivato nel 2021-2022 è stata l'individuazione di un percorso preferenziale presso il servizio di Psicologia dell'ASL NO per gli operatori vittime di episodi di violenza, che intendano usufruire di supporto psicologico.

Oltre alla procedura, presso l'ASL NO, dal 2017, è attivo un Gruppo aziendale di gestione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato (rif. deliberazione del Direttore Generale n. 50 del 22.03.2017), che provvede ad effettuare ulteriori azioni di prevenzione attraverso:

- aggiornamento dei DVR delle strutture aziendali e individuazione di possibili strumenti per la mitigazione del rischio;
- implementare il sistema di segnalazione;
- organizzare corsi di formazione per gli operatori.



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI NOVARA

Per l'aggiornamento dei DVR ed in particolare per la definizione del grado di rischio aggressione si sono utilizzati strumenti di analisi che tenevano conto delle indicazioni della Raccomandazione Ministeriale n. 8, nonché delle segnalazioni pervenute nel tempo. Questa analisi ha permesso di individuare le strutture aziendali per cui si può definire un rischio alto di essere oggetto di episodi di violenza.

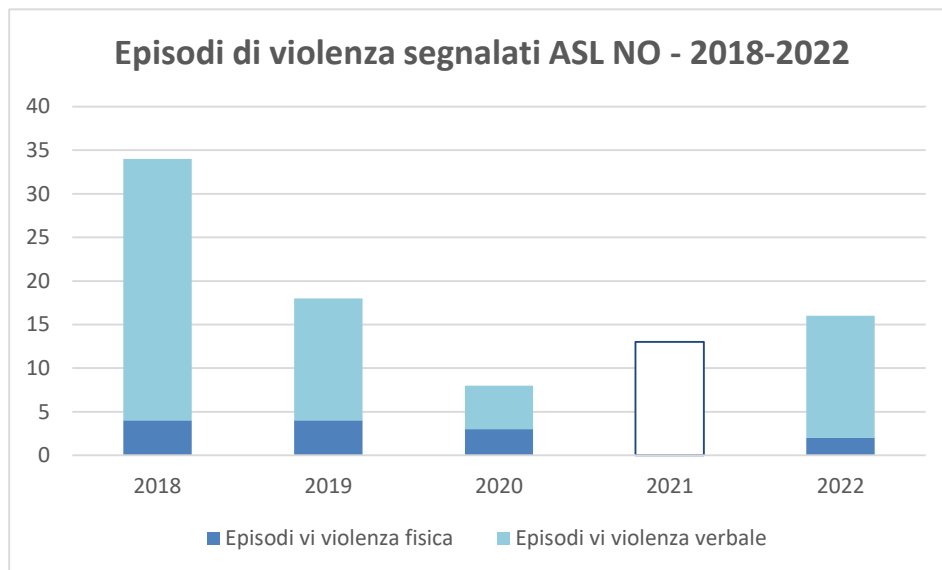
Sono state individuate azioni volte alla mitigazione del rischio di primo livello, di cui verranno dotate tutte le strutture aziendali, e di secondo livello, da implementare esclusivamente presso le strutture ad alto rischio di aggressione.

Tale gruppo viene anche attivato nel caso in cui si verificano atti di violenza sugli operatori di particolare impatto come frequenza o gravità. Non si sono verificati episodi che hanno richiesto l'attivazione del gruppo nel corso del 2022. Tra le azioni positive per il 2023 è stato previsto l'aggiornamento della composizione del gruppo.

Oltre a quanto descritto, nel 2021, è stato snellito il sistema di segnalazione e sono state previste specifiche azioni di feedback in base alla tipologia delle segnalazioni stesse. In particolare l'azienda è stata dotata di un unico sistema di segnalazione informatizzato che, oltre alle segnalazioni degli atti di violenza, gestisce le segnalazioni delle cadute, dei near-miss e degli eventi avversi.

Nel 2022 sono proseguite le attività di segnalazione e controllo degli episodi di violenza.

La tabella sottostante riporta i dati delle segnalazioni spontanee relativi al periodo 2018-2022, suddivisi per tipologia di evento. Il 2021 è riportato come dato complessivo e non diviso per tipologia di evento.



(Fonte dati: sistema aziendale di Incident Reporting gestito da S.S.D. Governo Clinico e Sviluppo Strategico)

Si riporta di seguito, per il 2022, tabella di dettaglio relativa alla tipologia di violenza agita verso gli operatori, con la specifica della struttura presso cui è capitato l'evento:



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI NOVARA

Struttura	N. Episodi di violenza	Violenza fisica	Violenza verbale
s.c. Distretto Urbano di Novara	3	0	3
s.c. Medicina e Chirurgia d'Accettazione e d'Urgenza	3	0	3
s.s.d. Servizio psichiatrico di Diagnosi e Cura	2	0	2
s.c. Chirurgia Generale	1	1	0
s.c. Distretto Area Nord	1	0	1
s.c. Neurologia	1	0	1
s.c. Ostetricia e Ginecologia	1	0	1
s.c. SER.D.	1	0	1
s.c. Urologia	1	0	1
s.s. Consultori	1	0	1
s.s.d. Assistenza territoriale ambulatoriale e domiciliare	1	1	0
TOTALE	16	2	14

(Fonte dati: sistema aziendale di Incident Reporting gestito da S.S.D. Governo Clinico e Sviluppo Strategico)



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’ASL NO è stato recentemente rinominato dal Direttore Generale (rif. Deliberazione del Direttore Generale n. 109 del 01/03/2022) e si è insediato il 21 novembre 2022.

B. ATTIVITA’

Considerando il breve periodo di attività del CUG, le attività messe in atto sono state molto limitate. In particolare il CUG si è occupato di:

- valutare un’istanza di potenziale condotta discriminatoria. Al termine dell’analisi effettuata non si sono riscontrate criticità organizzative che deponessero per tale ipotesi.
- Proporre alcune proposte per il Piano delle Azioni Positive 2023-2024, parte integrante del PIAO e approvare la proposta aziendale
- Partecipare alle iniziative della rete dei CUG regionali partecipando fattivamente agli incontri

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG dell’ASL NO si è ricostituito con DDG 109 del 01/03/2022 e si è riunito per la prima volta ufficialmente in data 21/11/2022. Nel corso del primo anno di attività il CUG ha gestito un caso di sospetta condotta discriminatoria su segnalazione, partecipato agli incontri della rete del CUG regionale, adottato un Piano (triennale) di Azioni Positive e raccolto i dati relativi a: composizione del personale per genere, fascia di età e tipologia contrattuale; fruizione della formazione per genere; differenziali retributivi uomo/donna per posizione organizzativa. Sia l’adozione del Piano, sia la raccolta di dati sono finalizzate alla promozione del benessere organizzativo per tutti gli operatori, al contrasto, nei limiti del possibile, di eventuali disuguaglianze e alla lotta a ogni forma di discriminazione e violenza, non solo fisica. Per quanto concerne il benessere organizzativo si sottolinea la presenza, dal 2017, di un Gruppo aziendale di gestione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, mentre per la prevenzione e gestione dei casi di violenza l’ASL NO ha una procedura per la prevenzione degli atti di violenza sugli operatori già dal 2011, migliorata nel 2021 con l’attivazione di un percorso per le vittime di violenza che prevede supporto psicologico.

Il CUG dell’ASL NO ha svolto tutte le attività previste relative ai suoi poteri propositivi e consultivi e in futuro dovrà concentrare le proprie azioni sul monitoraggio del Piano triennale vigente e sulla verifica, sulla base dell’analisi dei succitati dati raccolti, che non sussistano forme di discriminatorie passate precedentemente inosservate.