



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'ASST LARIANA

ANNO 2024



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

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

AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024



PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana (di seguito anche ASST LARIANA) è stato rinnovato con deliberazione n.152 del 15 febbraio 2021 "Nomina del Comitato Unico di Garanzia dell'A.S.S.T. Lariana" ed opera sulla base della Direttiva n.2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" emanata dal Presidente del Consiglio dei Ministri, con l'obiettivo di creare condizioni organizzative orientate al benessere delle/dei dipendenti, con attenzione alle situazioni di disagio e disparità.

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 Direttiva n. 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

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 quello di 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 raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio di Prevenzione e Protezione con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (NdV, Consigliera di fiducia, ecc.).

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**

I dati sotto riportati, aggiornati al 31 dicembre 2024, sono stati forniti dall'UOC Gestione Risorse Umane attraverso la compilazione dell'allegato 1 "Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'Amministrazione ai CUG", parte integrante della Direttiva 2 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Parecchie schede sono state arricchite con riflessioni espresse dai componenti del CUG, utilizzate per la predisposizione della presente relazione annuale.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - DIREZIONE STRATEGICA (Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Socio Sanitario)																		
Inquadramento	Classi di età					UOMINI		Tot. Uomini		DONNE					Tot. Donne		TOT.	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	Q.tà	% per classe		
Direzione strategica	0	0	2	1	0	3	75	0	0	0	0	1	1	25	4	100		
Totale per classe di età	0	0	2	1	0	3	75	0	0	0	0	1	1	25	4	100		
Totale complessivo	3					3	75	1					1	25	4	100		
% su classi di età	0%	0%	50%	25%	0%		75%	0%	0%	0%	0%	25%		25%		100%		
% su complessivo	75%						75%	25%						25%		100%		

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Dirigenti medici, Sanitari Professionali, Tecnici ed Amministrativi a tempo INDETERMINATO)																		
Inquadramento	Classi di età					UOMINI		Tot. Uomini		DONNE					Tot. Donne		TOT.	
		31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	Q.tà	% per classe		
INDETERMINATO																		
Direttori di dipartimento	0	0	0	0	4	4	57	0	0	0	2	1	3	43	7	100		
Direttori di UOC	0	0	7	7	12	26	67	0	0	2	5	6	13	33	39	100		
Direttori di UOS	0	2	12	10	10	34	51	0	1	10	15	7	33	49	67	100		
Altri dirigenti	14	55	46	32	24	171	35	14	131	95	68	15	323	65	494	100		
Totale per classe di età	14	57	65	49	50	235	39	14	132	107	90	29	372	61	607	100		
Totale complessivo	235					235	39	372					372	61	607	100		
% su classi di età	2%	9%	11%	8%	8%		39%	2%	22%	18%	15%	5%		61%		100%		
% su complessivo	39%						39%	61%						61%		100%		

Riflessioni: Si rileva un crescente accesso del personale femminile alle posizioni dirigenziali soprattutto per quanto attiene alle fasce più giovani.



**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO
(Dirigenti medici, Sanitari Professionali, Tecnici ed Amministrativi a tempo DETERMINATO)**

Inquadramento	Classi di età					UOMINI		Tot. Uomini		DONNE					Tot. Donne		TOT.	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	Q.tà	% per classe		
DETERMINATO																		
Direttori di dipartimento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Direttori di UOC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Direttori di UOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Altri dirigenti	11	5	2	0	0	18	49	7	11	1	0	0	19	51	37	100		
Totale per classe di età	11	5	2	0	0	18	49	7	11	1	0	0	19	51	37	100		
Totale complessivo	18					18	49	19					19	51	37	100		
% su classi di età	30%	14%	5%	0%	0%		49%	19%	30%	3%	0%	0%		51%		100%		
% su complessivo	49%						49%	51%						51%		100%		

Riflessioni: Si rileva il dato positivo della scarsità di posizioni precarie sul totale del dato aziendale e la quasi parità di genere.

Dati allineati con le normative vigenti che invitano le Aziende ad inquadramenti a tempo indeterminato.

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO
(Personale del Comparto a tempo INDETERMINATO)**

Inquadramento	Classi di età					UOMINI		Tot. Uomini		DONNE					Tot. Donne		TOT.	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	Q.tà	% per classe		
INDETERMINATO																		
Area degli Assistenti	2	8	4	25	1	40	17	25	20	42	101	9	197	83	237	100		
Area degli Operatori	21	52	61	83	10	227	33	40	96	106	187	24	453	67	680	100		
Area dei Professionisti e Funzionari	96	101	99	101	14	411	21	312	307	324	547	19	1509	79	1.920	100		
Area Personale di Supporto	0	2	8	27	3	40	24	0	0	13	93	21	127	76	167	100		
Totale per classe di età	119	163	172	236	28	718	24	377	423	485	928	73	2.286	76	3.004	100		
Totale complessivo	718					718	24	2.286					2.286	76	3.004	100		
% su classi di età	4%	5%	6%	8%	1%		24%	13%	14%	16%	31%	2%		76%		100%		
% su complessivo	24%						24%	76%						76%		100%		

Riflessioni: Prosegue anche sul comparto il ricambio generazionale. La diminuzione dei numeri in assoluti è legata alla crescita del mercato libero professionale. Inoltre si rileva un rapporto di 1 uomo ogni 3 donne. Si evidenzia rispetto al 2023 un incremento dei tempi indeterminati e un decremento dei tempi determinati.


**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO
(Personale del Comparto a tempo DETERMINATO)**

Inquadramento	Classi di età					UOMINI		Tot. Uomini		DONNE					Tot. Donne		TOT.	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	Q.tà	% per classe		
DETERMINATO																		
Area degli Assistenti	0	0	1	0	0	1	50	0	0	1	0	0	1	50	2	100		
Area degli Operatori	10	11	6	5	0	32	36	14	16	16	10	0	56	64	88	100		
Area dei Professionisti e Funzionari	6	4	1	0	0	11	41	12	2	1	1	0	16	59	27	100		
Area Personale di Supporto	1	0	2	9	6	18	42	1	3	10	11	0	25	58	43	100		
Totale per classe di età	17	15	10	14	6	62	39	27	21	28	22	0	98	61	160	100		
Totale complessivo	62					62	39	98					98	61	160	100		
% su classi di età	11%	9%	6%	9%	4%		39%	17%	13%	18%	14%	0%		61%		100%		
% su complessivo	39%						39%	61%						61%		100%		

Riflessioni: Si rileva il dato positivo della scarsità di posizioni precarie sia sul totale del dato aziendale, sia in riferimento al 2023 (uomini= 67, donne=112, totale= 179). Si evidenzia rispetto al 2023 un decremento dei tempi determinati e un incremento dei tempi indeterminati.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Classi di età	UOMINI					Tot. Uomini		DONNE					Tot. Donne		TOT.	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	Q.tà	% per classe
Tempo pieno	151	233	253	296	82	1.015	27%	418	568	555	851	95	2.487	65%	3.502	92%
Part time >50%	10	3	2	1	1	17	0,4%	7	23	54	154	7	245	6%	262	7%
Part time fino al 50%	0	0	0	3	1	4	0,1%	0	1	12	35	1	49	1%	53	1%
Totale per classe di età	161	236	255	300	84	1.036	27%	425	592	621	1040	103	2.781	73%	3.817	100%
Totale complessivo	1.036					1.036	27%	2.781					2.781	73%	3.817	100%
% su classi di età	4%	6%	7%	8%	2%		27%	11%	16%	16%	27%	3%		73%		100%
% su complessivo	27%						27%	73%						73%		100%

Riflessioni: L'inserimento dei neo assunti uomini in fasce di età giovane ha determinato un incremento dei numeri: tempo pieno anno 2023=91, part time >50% anno 2023=2



POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Val. assoluto	%	Val. assoluto	%	Val. assoluto	%
Incarico di funzione	32	31%	70	69%	102	100%
Totale personale	32	31%	70	69%	102	100%
% sul personale complessivo		31%		69%		100%

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Riassunto di tutte le Aree

Permanenza nel profilo e livello	UOMINI					Tot. Uomini		DONNE					Tot. Donne		TOT.	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	Q.tà	% per classe
Inferiore a 3 anni	121	116	70	73	7	387	31	369	238	131	133	6	877	69	1.264	100
3-5 anni	11	15	16	25	6	73	25	25	58	44	90	5	222	75	295	100
5-10 anni	4	11	18	19	3	55	27	10	56	41	37	7	151	73	206	100
Superiore a 10 anni		32	82	133	18	265	19	0	97	297	690	55	1.139	81	1.404	100
Totale per classe di età	136	174	186	250	34	780	25	404	449	513	950	73	2.389	75	3.169	100
Totale complessivo	780					780	25	2.389					2.389	75	3.169	100
% su classi di età	4%	5%	6%	8%	1%		25%	13%	14%	16%	30%	2%		75%		100%
% su complessivo	25%						25%	75%						75%		100%

Riflessioni: prosegue il trend del ricambio del personale verso le fasce più giovani.



ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE																
Area Professionisti e Funzionari																
Permanenza nel profilo e livello	UOMINI					Tot. Uomini		DONNE					Tot. Donne		TOT.	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	Q.tà	% per classe
Inferiore a 3 anni	90	59	19	8	0	176	26	300	134	43	30	2	509	74	685	100
3-5 anni	8	10	11	13	2	44	23	17	41	31	58	0	147	77	191	100
5-10 anni	4	8	9	5	1	27	23	7	45	23	13	0	88	77	115	100
Superiore a 10 anni	0	28	61	75	11	175	18	0	89	228	447	17	781	82	956	100
Totale per classe di età	102	105	100	101	14	422	22	324	309	325	548	19	1.525	78	1.947	100
Totale complessivo	422					422	22	1.525					1.525	78	1.947	100
% su classi di età	5%	5%	5%	5%	1%		22%	17%	16%	17%	28%	1%		78%		100%
% su complessivo	22%						22%	78%						78%		100%

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE																
Area degli Assistenti																
Permanenza nel profilo e livello	UOMINI					Tot. Uomini		DONNE					Tot. Donne		TOT.	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	Q.tà	% per classe
Inferiore a 3 anni	1	4	2	6	0	13	22	22	11	8	5	0	46	78	59	100
3-5 anni	1	0	0	1	0	2	13	1	5	5	3	0	14	88	16	100
5-10 anni	0	0	3	4	0	7	29	2	3	6	6	0	17	71	24	100
Superiore a 10 anni	0	0	4	14	1	19	14	0	1	24	87	9	121	86	140	100
Totale per classe di età	2	4	9	25	1	41	17	25	20	43	101	9	198	83	239	100
Totale complessivo	41					41	17	198					198	83	239	100
% su classi di età	1%	2%	4%	10%	0%		17%	10%	8%	18%	42%	4%		83%		100%
% su complessivo	17%						17%	83%						83%		100%



ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE																
Area degli Operatori																
Permanenza nel profilo e livello	UOMINI					Tot. Uomini		DONNE					Tot. Donne		TOT.	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	Q.tà	% per classe
	29	52	40	34	0	155	38	46	85	61	62	1	255	62	410	100
3-5 anni	2	5	5	8	3	23	32	7	12	8	19	2	48	68	71	100
5-10 anni	0	3	6	10	2	21	33	1	8	12	17	5	43	67	64	100
Superiore a 10 anni	0	3	16	36	5	60	27	0	7	41	99	16	163	73	223	100
Totale per classe di età	31	63	67	88	10	259	34	54	112	122	197	24	509	66	768	100
Totale complessivo	259					259	34	509					509	66	768	100
% su classi di età	4%	8%	9%	11%	1%		34%	7%	15%	16%	26%	3%		66%		100%
% su complessivo	34%						34%	66%						66%		100%

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE																
Area el Personale di Supporto																
Permanenza nel profilo e livello	UOMINI					Tot. Uomini		DONNE					Tot. Donne		TOT.	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	Q.tà	% per classe
Inferiore a 3 anni	1	1	9	25	7	43	39	1	8	19	36	3	67	61	110	100
3-5 anni	0	0	0	3	1	4	24	0	0	0	10	3	13	76	17	100
5-10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	100	3	100
Superiore a 10 anni	0	1	1	8	1	11	13	0	0	4	57	13	74	87	85	100
Totale per classe di età	1	2	10	36	9	58	27	1	8	23	104	21	157	73	215	100
Totale complessivo	58					58	27	157					157	73	215	100
% su classi di età	0%	1%	5%	17%	4%		27%	0%	4%	11%	48%	10%		73%		100%
% su complessivo	27%						27%	73%						73%		100%

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

Inquadramento	Uomini	Donne	Divario economico per livello	
	Imponibile contributivo	Imponibile contributivo	Valori assoluti	%
Direttore generale	154.937,00	154.937,00	-	0,0%
Dir. Amm, san e socio san	123.950,00	123.950,00	-	0,0%
Direttori di dipartimento	126.329,00	110.169,00	- 16.160,00	-12,8%
Direttori di UOC	98.513,00	90.163,00	- 8.350,00	-8,5%
Direttori di UOS	84.085,00	77.404,00	- 6.681,00	-7,9%
Altri dirigenti	60.246,00	61.320,00	1.074,00	1,8%
Area dei Professionisti e Funzionari	29.781,00	28.124,00	- 1.657,00	-5,6%
Area degli Assistenti	24.453,00	24.030,00	- 423,00	-1,7%
Area degli Operatori	22.234,00	22.183,00	- 51,00	-0,2%
Area Personale di Supporto	22.363,00	21.216,00	- 1.147,00	-5,1%
Totali	746.891,00	713.496,00	- 33.395,00	

Riflessioni: Si riconferma la medesima situazione del 2023.

Le possibili motivazioni delle differenze di retribuzione media tra i generi, è da attribuire alla diversa distribuzione statistica dei dati, e non c'è un motivo "discriminatorio" definito.

Per quanto riguarda per esempio i direttori di dipartimento la media più bassa per le donne è da attribuire alla presenza (su un totale di 2) del direttore del dipartimento amministrativo, che ha una retribuzione inferiore a quella di un capo dipartimento medico. Dall'altro lato negli uomini (su un totale di 5) è presente un capo dipartimento a rapporto non esclusivo, quindi con retribuzione notevolmente inferiore agli altri, ma numericamente incide molto meno sulla media calcolata. In merito ai direttori di UOC la media maggiore per le donne sembra da attribuire all'assenza, tra queste, di direttori a rapporto non esclusivo.

- Per la Dirigenza le differenze sono dovute: 1) a una diversa incidenza dei dirigenti a rapporto non esclusivo 2) a una diversa composizione percentuale degli incarichi (che possono avere pesature economiche diverse).
- Per il Comparto sanità le differenze sono da attribuire: 1) a un diverso mix di dipendenti con diversa fascia retributiva 2) a una diversa incidenza dei part-time.

**PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%
Laurea	0	0	0	0	0	0
Laurea magistrale	256	100%	392	100%	648	100%
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	256	100%	392	100%	648	100%

Riflessioni: il dato è penalizzato dalla mancata registrazione dei master e dei dottorati di ricerca.

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO
Area dei Professionisti e dei Funzionari

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%
inferiore al Diploma superiore	7	0%	90	5%	97	5%
Diploma superiore	130	7%	667	34%	797	41%
Laurea	284	15%	768	39%	1052	54%
Laurea magistrale	0	0	0	0	0	0
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	421	22%	1525	78%	1946	100%

**PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO****Area degli Assistenti**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%
inferiore al Diploma superiore	2	1%	22	9%	24	10%
Diploma superiore	37	15%	169	71%	206	86%
Laurea	2	1%	7	3%	9	4%
Laurea magistrale	0	0	0	0	0	0
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	41	17%	198	83%	239	100%

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**Area degli Operatori**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%
inferiore al Diploma superiore	68	9%	86	11%	154	20%
Diploma superiore	185	24%	419	55%	604	79%
Laurea	6	1%	4	1%	10	1%
Laurea magistrale	0	0	0	0	0	0
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	259	34%	509	66%	768	100%

**PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO****Area del personale di Supporto**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%
inferiore al Diploma superiore	51	24%	125	58%	176	82%
Diploma superiore	7	3%	32	15%	39	18%
Laurea	0	0%	0	0%	0	0%
Laurea magistrale	0	0	0	0	0	0
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	58	27%	157	73%	215	100%



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'																
Classi di età	Classi di età UOMINI					Tot. Uomini		DONNE					Tot. Donne		TOT.	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% per classe	Q.tà	% per classe
L. 145/2018 ART.1 C. 547 548 BIS 30 ORE SETTIMANALI (ORIZZ)	0	1	0	0	0	1	0,3%	1	1	0	0	0	2	0,6%	3	1%
L. 145/2018 ART.1 C. 547 548 BIS 32 ORE SETTIMANALI (ORIZZ)	10	2	1	0	0	13	4,1%	5	5	0	0	0	10	3,2%	23	7%
PART-TIME ORIZZONTALE AL 50,000%	0	0	0	2	1	3	1,0%	0	1	1	13	0	15	4,8%	18	6%
PART-TIME ORIZZONTALE AL 66,667%	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	3	4	15	1	23	7,3%	23	7%
PART-TIME ORIZZONTALE AL 70,000%	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0	1	0	0	1	0,3%	1	0%
PART-TIME ORIZZONTALE AL 75,000%	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0	1	1	0	2	0,6%	2	1%
PART-TIME ORIZZONTALE AL 80,000%	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0	2	1	0	3	1,0%	3	1%
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,333%	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	5	18	69	2	94	29,8%	94	30%
PART-TIME VERTICALE AL 100,000% (66,67)	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,3%	1	0%
PART-TIME VERTICALE AL 33,333%	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0	2	2	0	4	1,3%	4	1%
PART-TIME VERTICALE AL 50,000%	0	0	0	1	0	1	0,3%	0	0	9	20	1	30	9,5%	31	10%
PART-TIME VERTICALE AL 60,000%	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,3%	1	0%
PART-TIME VERTICALE AL 66,667%	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0	19	32	2	53	16,8%	53	17%
PART-TIME VERTICALE AL 70,000%	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,6%	2	1%
PART-TIME VERTICALE AL 83,333%			1	1	1	3	1,0%	1	9	9	32	2	53	16,8%	56	18%
Totale per classe di età	10	3	2	4	2	21	7%	7	24	66	189	8	294	93%	315	100%
Totale complessivo	21					21	7	294					294	93	315	100
% su classi di età	3,2%	1,0%	0,6%	1,3%	0,6%		7%	2%	8%	21%	60%	3%		93%		100%
% su complessivo	7%						7%	93%						93%		100%

Riflessioni: La situazione evidenzia come il bisogno legato ad una agevolazione di orari riguarda il genere femminile infatti di fronte ad un totale di 315 fruizioni solo 21 persone sono uomini.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1.941	4%	11.367	26%	13.308	30%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2.862	6%	13.692	31%	16.554	37%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	501	1%	13.769	31%	14.270	32%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	7	0%	316	1%	323	1%
Totale	5.311	12%	39.144	88%	44.455	100%

Riflessioni: Il carico assistenziale rispecchia la richiesta di permessi L.104/92 che riguarda il genere femminile con trend in aumento.

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' - SMART WORKING

Classi di età Tipo presenza	UOMINI					DONNE					TOT.							
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT. Uomini		<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT. Donne		Q.tà	% su q.tà		
						Q.tà	% su q.tà						Q.tà	% su q.tà				
Dipendenti che hanno usufruito di smart working	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%
Totale complessivo	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	
% su classi di età	0%	0%	0%	0%	0%			0%	0%	0%	0%	0%	0%					0%



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025 è stato adottato come parte integrante al PIAO con deliberazione n. 117 del 31/01/2023 "Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 – ASST Lariana."

Il Piano costituisce il documento programmatico per introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo aziendale; lo stesso è elaborato in conformità con la normativa comunitaria e nazionale che promuove l'uguaglianza e la parità di genere a tutti i livelli di governo.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) dell'ASST individua gli obiettivi perseguiti e le azioni positive per il raggiungimento degli stessi.

Gli obiettivi generali del Piano sono:

- promuovere e diffondere iniziative finalizzate alla conoscenza del ruolo del CUG, al benessere lavorativo a tutti i livelli organizzativi e alla formazione/informazione mirata ad una maggiore consapevolezza in tema di mobbing, discriminazione di genere, stalking e pari opportunità;
- sostenere la collaborazione dei CUG e degli Organismi paritetici per l'innovazione anche tramite il confronto e lo scambio di esperienze con altre realtà ospedaliere;
- favorire nell'ambito lavorativo parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- promuovere e realizzare iniziative mirate alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Piano triennale di azioni positive 2023 – 2025

Azione 1	Indagine conoscitiva sulle condizioni organizzative in Azienda: Studio retrospettivo dei principali indicatori organizzativi aziendali relativi a periodo 2015/2022 e azioni di intervento sulle criticità che emergono dai dati.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">➤ Acquisire dati di carattere lavorativo/organizzativo anche in ottica di genere.➤ Costruire un report con indicatori organizzativi aziendali (a titolo esemplificativo: turn over, up/down sizing, carico di lavoro (ore medio di straordinario), turni notturni (numero medio e regolarità), assenze per malattia, infortuni.➤ Rilevare criticità organizzative nelle diverse articolazioni aziendali.
Descrizione	<ul style="list-style-type: none">➤ Identificazione dei dati necessari e delle loro fonti.➤ Costruzione di una reportistica adeguata.➤ Pianificazione dei flussi informativi.➤ Individuazione dei temi e degli strumenti idonei alla rilevazione.➤ Rilevazione delle informazioni mediante l'attuazione di indagini conoscitive ed elaborazione dei dati.➤ Fornire ai diversi organi aziendali elementi conoscitivi essenziali per formulare proposte di intervento al fine di garantire il benessere organizzativo e riequilibrare eventuali squilibri di genere e per età



Attori coinvolti	<ul style="list-style-type: none">➤ Direzione Aziendale➤ CUG➤ S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane➤ Servizio Prevenzione e Protezione➤ Medicina del Lavoro, Preventiva e Radioprotezione➤ Direttori di Dipartimento➤ Direzione DAPSS
Tempi	<ul style="list-style-type: none">➤ 2023 analisi dati retrospettivi e individuazione delle azioni➤ 2024 realizzazione delle azioni identificate quali prioritarie➤ 2025 feedback delle azioni intraprese e valutazione dei risultati
Azione 2	Benessere organizzativo: Diffondere una cultura aziendale orientata alla promozione del benessere organizzativo e della salute del singolo individuo, inteso come benessere fisico, mentale e sociale come definita dalla Organizzazione mondiale della sanità (WHO) al fine di sviluppare una maggior appartenenza e senso di identità aziendale. In modo particolare si intende realizzare iniziative volte a generare una cultura di rispetto delle differenze.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">➤ Stimolare la cura di sé, la promozione e la tutela della salute, la difesa da mobbing e molestie.➤ Sviluppare una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze➤ Prevenire le aggressioni e gli atti di violenza agli operatori
Descrizione	<ul style="list-style-type: none">➤ Organizzare workshop esperienziali che offrano occasioni di cura di sé, occasioni di crescita e rafforzamento delle proprie capacità di autonomia e responsabilità (empowerment) per migliorare le condizioni di lavoro e i rapporti interpersonali➤ Sostegno ad attività finalizzate al mantenimento della forma psicofisica➤ Promozione della maternità/paternità consapevole per sostenere la genitorialità e la condivisione dei compiti di cura all'interno della coppia.➤ Svolgere attività formative sul tema della violenza agli operatori e fornire strumenti per la loro prevenzione.
Attori coinvolti	<ul style="list-style-type: none">➤ Direzione Aziendale➤ CUG➤ S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane➤ Servizio Prevenzione e Protezione➤ Medicina del Lavoro, Preventiva e Radioprotezione➤ DAPSS➤ Formazione➤ Comunicazione➤ Consulteri
Tempi	<ul style="list-style-type: none">➤ 2023- inserimento nel Piano Formativo Aziendale 2023 – di interventi formativi ad hoc sulle tematiche della violenza agli operatori e sul benessere nel luogo di lavoro.➤ 2024 – valutazione interventi effettuati e continuazione dell'attività.➤ 2025 – effettuare focus di gruppo sulle tematiche oggetto di formazione specifica e sulle iniziative adottate dall'ASST Lariana anche di tipo organizzativo coinvolgendo il CUG, gruppi di lavoro specifici;
Azione 3	Tutela e valorizzare delle specificità di genere: realizzare iniziative volte a generare una cultura di rispetto delle differenze di genere attraverso percorsi formativi e informativi che coinvolgono tutto il personale aziendale. L'azione informativa/formativa è preliminare all'individuazione di azioni specifiche che hanno l'obiettivo di riequilibrare le differenze di genere. L'azienda intende promuovere un gruppo di lavoro composto da sanitari con professionalità diverse per lo sviluppo della medicina di genere e studiare la fattibilità di percorsi assistenziali e definizione di PDTA con specificità di genere.



Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">➤ Sviluppare la comunicazione/diffusione delle informazioni e delle iniziative sulla tutela e la valorizzazione delle specificità di genere
Descrizione	<ul style="list-style-type: none">➤ Costituzione di un gruppo di lavoro sulla medicina di genere;➤ Organizzare eventi volti ad approfondire e diffondere specifiche tematiche;➤ Diffondere le informazioni sulle iniziative aziendali sul tema e predisporre materiale informativo;➤ Rendere facilmente individuabile e consultabile la documentazione d'interesse.
Attori coinvolti	<ul style="list-style-type: none">➤ Direzione Aziendale;➤ Medicina del Lavoro, Preventiva e Radioprotezione;➤ Direttori di Dipartimento➤ CUG➤ S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane➤ Servizio Prevenzione e Protezione➤ Formazione➤ Comunicazione
Tempi	<ul style="list-style-type: none">➤ 2023 – costituzione gruppo di lavoro medicina di genere e identificazione delle attività e definizione del programma informativo.➤ 2024 - realizzazione delle attività previste➤ 2025 – Analisi e valutazione dei risultati raggiunti
Azione 4	<p>Conciliazione lavoro-famiglia: favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Conciliazione lavoro-famiglia <p>L'Azienda intende sostenere le richieste di maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orari, da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti), e vigilare affinché non si determinino effetti di segregazione o comunque di penalizzazione delle carriere lavorative. In tale prospettiva si sostiene l'Istituto del part-time che valorizza la conciliazione tempo lavoro per la gestione dei carichi familiari.</p>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">➤ Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro➤ Promozione di azioni per sostenere i dipendenti nella cura di familiari
Descrizione	<ul style="list-style-type: none">➤ Analisi organizzativa finalizzata all'implementazione del numero dei posti da mettere a bando
Attori coinvolti	<ul style="list-style-type: none">➤ Direzione Aziendale➤ Direttori di Struttura Complessa dell'area tecnico professionale➤ CUG➤ S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane➤ Organizzazioni Sindacali➤ Direzione DAPSS
Tempi	<ul style="list-style-type: none">➤ 2023 –) raccolta dati per analisi dei bisogni, con l'obiettivo di incrementare il numero dei posti da mettere a bando relativamente all'istituto del Part-timeb) predisposizione del Bando Part-Time➤ 2024 –) raccolta dati per analisi dei bisogni, con l'obiettivo di incrementare il numero dei posti da mettere a bando relativamente all'istituto del Part-timeb) predisposizione del Bando Part-Time➤ 2025 –) raccolta dati per analisi dei bisogni, con l'obiettivo di incrementare il numero dei posti da mettere a bando relativamente all'istituto del Part-timeb) predisposizione del Bando Part-Time



Azione 1	Indagine conoscitiva sulle condizioni organizzative in Azienda: Studio retrospettivo dei principali indicatori organizzativi aziendali relativi a periodo 2015/2022 e azioni di intervento sulle criticità che emergono dai dati.
-----------------	--

Sul punto la SC Medicina del Lavoro, Preventiva e Radioprotezione relaziona quanto segue:

E' stata realizzata, da parte della Medicina del Lavoro, un'analisi retrospettiva dei principali indicatori organizzativi aziendali relativi a periodo 2015/2022 e azioni di intervento sulle criticità che emergono dai dati. Monitoraggio azioni 2024: Nel corso del 2024 si è posta l'attenzione alla gestione del rischio aggressioni ed in particolare alle ripercussioni delle criticità organizzative sulla gestione e prevenzione del rischio specifico. L'analisi statistica dei dati acquisiti ha contribuito in maniera rilevante alla definizione della nuova procedura aziendale per la gestione del rischio aggressioni e alla messa a punto del questionario da compilare in caso di aggressione (incident reporting dedicato) utile all'analisi dell'evento ed alla gestione del relativo eventuale audit.

Azione 2	Benessere organizzativo: Diffondere una cultura aziendale orientata alla promozione del benessere organizzativo e della salute del singolo individuo, inteso come benessere fisico, mentale e sociale come definita dalla Organizzazione mondiale della sanità (WHO) al fine di sviluppare una maggior appartenenza e senso di identità aziendale. In modo particolare si intende realizzare iniziative volte a generare una cultura di rispetto delle differenze.
-----------------	---

Sul punto la SC Medicina del Lavoro, Preventiva e Radioprotezione relaziona quanto segue:

Questa azione positiva ha la finalità di diffondere, in ambito aziendale una cultura orientata alla promozione del benessere organizzativo e della salute del singolo individuo, inteso come benessere fisico, mentale e sociale come definita dalla Organizzazione mondiale della sanità (WHO). Monitoraggio azioni 2024: Nel corso del 2024, a seguito di specifica formazione certificata dei Medici Competenti aziendali, è stata realizzato dagli stessi un counseling motivazionale breve, per ciascun dipendente, in occasione delle visite mediche di sorveglianza sanitaria, orientato alla promozione di corretti stili di vita (alimentazione, attività fisica e disassuefazione da dipendenza tabagica).

Azione 3	Tutela e valorizzare delle specificità di genere: realizzare iniziative volte a generare una cultura di rispetto delle differenze di genere attraverso percorsi formativi e informativi che coinvolgono tutto il personale aziendale. L'azione informativa/formativa è preliminare all'individuazione di azioni specifiche che hanno l'obiettivo di riequilibrare le differenze di genere. L'azienda intende promuovere un gruppo di lavoro composto da sanitari con professionalità diverse per lo sviluppo della medicina di genere e studiare la fattibilità di percorsi assistenziali e definizione di PDTA con specificità di genere.
-----------------	---

Sul punto la SC Medicina del Lavoro, Preventiva e Radioprotezione relaziona quanto segue:

L'azione informativa/formativa è preliminare all'individuazione di azioni specifiche che hanno l'obiettivo di riequilibrare le differenze di genere. Monitoraggio 2024: E' stata identificata e nominata la Dr.ssa Borchini quale referente aziendale della Medicina di Genere per Regione Lombardia presso Direzione Generale Welfare. La stessa ha partecipato in qualità di relatore al convegno "La Medicina di Genere: prevenzione e stili di vita" tenutosi il 22 aprile 2024 presso Regione Lombardia. Nel corso del 2024 il personale medico ed infermieristico della ASST Lariana ha partecipato ad iniziative formative sulla Medicina di Genere organizzare dalla DG Welfare.



Azione 4	<p>Conciliazione lavoro-famiglia: favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari.</p> <ul style="list-style-type: none"> Conciliazione lavoro-famiglia <p>L'Azienda intende sostenere le richieste di maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orari, da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti), e vigilare affinché non si determinino effetti di segregazione o comunque di penalizzazione delle carriere lavorative. In tale prospettiva si sostiene l'Istituto del part-time che valorizza la conciliazione tempo lavoro per la gestione dei carichi familiari.</p>
-----------------	---

Sul punto la SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane relaziona quanto segue:

Sono stati raccolti i dati per l'analisi dei bisogni, con l'obiettivo di incrementare il numero dei posti da mettere a bando relativamente all'istituto del Part-time. E' stato predisposto il bando Part-time e sono state espletate due procedure, per complessivi 27 posti a tempo parziale, di cui uno è andato deserto. Sono stati assegnati i posti a bando al personale utilmente collocato nelle graduatorie in esito al bando. Nel 2023 sono stati messi a bando 16 posti, dunque nel 2024 si è registrato un aumento dei posti messi a bando pari al 60% in più rispetto all'anno 2023. Si precisa che l'incremento di posti disponibili che si è registrato nel 2024 è collegato in modo significativo al pensionamento di numerosi dipendenti che avevano un rapporto di lavoro Part-time."

b) Fruizione per genere della formazione

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'																	
Inquadramento	UOMINI					DONNE										TOT.	
	Classi di età					TOT. Uomini							TOT. Donne				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% su q.tà	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Q.tà	% su q.tà	Q.tà	% su q.tà	
Dirigenza a tempo INDETERMINATO																	
Obbligatoria (sicurezza)	777	1.030	687	524	142	3.160	4	1.841	1.872	1.295	1.618	278	6.904	9	10.064	13	
Aggiornamento professionale	2.088	4.665	3.357	3.424	1.397	14.931	20	6.202	10.962	9.362	16.967	2.562	46.055	61	60.986	81	
Competenze manageriali/Relazionali	78	323	286	288	82	1.057	1	143	458	535	1.414	271	2.821	4	3.878	5	
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Violenza di genere	3	4	0	3	0	10	0	17	25	50	80	10	182	0	192	0	
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Totale per classe di età	2.946	6.022	4.330	4.239	1.621	19.158	26	8.203	13.317	11.242	20.079	3.121	55.962	74	75.120	100	
Totale complessivo	19.158					19.158	26	55.962					55.962	74	75.120	100	
% su classi di età	4%	8%	6%	6%	2%		26%	11%	18%	15%	27%	4%		74%		100%	
% su complessivo	26%						26%	74%						74%		100%	

c) Adozione bilancio di genere

Non risulta adottato, nell'annualità di riferimento, uno specifico bilancio di genere sulle azioni intraprese dall'Azienda, intendendosi con tale termine un documento di bilancio che analizzi e valuti in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione.



d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO							
Tipo di Commissione: AVVISI	UOMINI		DONNE		TOTALE		PRESIDENTE D o U
	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%	Val. assoluti	%	
AVVISI	56	33%	115	67%	171	100%	35D + 22U
CONCORSI	71	59%	49	41%	120	100%	8D+32U
DIRETTORI	15	42%	21	58%	36	100%	1D+9U
MOBILITA'	13	43%	17	57%	30	100%	3D+7U
totale personale	155		202		357		47D+70U

e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO				
Inquadramento	Uomini	Donne	Divario economico per livello	
	Retr. Netta media	Retr. Netta media	Valori assoluti	%
Direttore generale	154.937,00	154.937,00	-	0,0%
Dir. Amm, san e socio san	123.950,00	123.950,00	-	0,0%
Direttori di dipartimento	126.329,00	110.169,00	- 16.160,00	-12,8%
Direttori di UOC	98.513,00	90.163,00	- 8.350,00	-8,5%
Direttori di UOS	84.085,00	77.404,00	- 6.681,00	-7,9%
Altri dirigenti	60.246,00	61.320,00	1.074,00	1,8%
Area dei Professionisti e Funzionari	29.781,00	28.124,00	- 1.657,00	-5,6%
Area degli Assistenti	24.453,00	24.030,00	- 423,00	-1,7%
Area degli Operatori	22.234,00	22.183,00	- 51,00	-0,2%
Area Personale di Supporto	22.363,00	21.216,00	- 1.147,00	-5,1%
Totali	746.891,00	713.496,00	- 33.395,00	



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In seguito alla costituzione del gruppo di lavoro multidisciplinare (deliberazione n. 1436 del 28.12.2023) sulla Medicina di Genere, costituito da specialisti in Medicina del Lavoro, Medicina Interna, Oncologia, Urologia, Ginecologia, Radiologia ed Endocrinologia e rappresentante del CUG, tra le cui finalità prioritarie vi è la definizione un programma di formazione interdisciplinare specifico rivolto ai professionisti della ASST.

Il team nel corso del 2024 è stato convocato per la presentazione e revisione dei componenti del gruppo di lavoro, per l'aggiornamento sul questionario da somministrare e la modalità di distribuzione.

L'indagine prevede molteplici step, fra i quali la raccolta e l'analisi di dati aziendali e la rilevazione della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato dei lavoratori attraverso la somministrazione di questionario.

Ha lo scopo di individuare e realizzare nel 2027 interventi mirati finalizzati al miglioramento delle condizioni organizzative aziendali, previa valutazione della percezione dello stress lavoro correlato, dell'eventuale burnout e della soddisfazione lavorativa da parte dei lavoratori di specifici reparti della ASST, attraverso compilazione di questionari validati, prevista per il 2025 ed elaborata nel 2026.

Ritenuto, di utilizzare per la redazione del suddetto documento il questionario indicato nell'elaborato INAIL di riferimento "La Metodologia per la Valutazione e Gestione del rischio stress lavoro-correlato – Edizione 2017".

La competente S.C. Gestione Sviluppo e Formazione delle Risorse Umane ha provveduto nel corso del 2023 ad avviare con le competenti OO.SS. la contrattazione integrativa aziendale, tuttavia tale processo non si è ancora concluso e verrà portato avanti nel 2025, ciò in conformità a quelle che saranno le indicazioni della direzione strategica si provvederà a disciplinare il lavoro agile in forma ordinaria.

In attuazione dell'art. 14 della legge 124/2015 e della legge nr. 81/2017, la ASST intende dotarsi di un regolamento aziendale in materia di "lavoro agile" (smart working) che tenga conto dei seguenti obiettivi e elementi qualificanti:

- incrementare e migliorare la work-life balance (conciliazione vita-lavoro);
- ridurre il tasso di assenteismo;
- aumentare il livello di motivazione;
- aumentare il benessere organizzativo e la conseguente fidelizzazione del personale;
- incrementare la performance organizzativa;
- ridurre l'impatto sull'ambiente in termini di riduzione dell'utilizzo dei mezzi di trasporto collettivi e individuali contribuendo alla diminuzione del traffico veicolare e dell'inquinamento ambientale;
- rimodulare l'articolazione della presenza in servizio per favorire il distanziamento sociale.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

In questa sezione viene descritta la programmazione e gli obiettivi di ASST Lariana secondo quanto previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009.

ASST Lariana nell'applicazione di logiche e strumenti di performance management ha implementato un sistema di controllo manageriale basato sulla produzione ed utilizzo di dati e di informazioni che



permettono una valutazione e gestione dell'ente che vuole arrivare alla misurazione della capacità di rispondere ai bisogni dei cittadini-utenti e superi una stretta valutazione di criteri di sola efficienza.

Gli obiettivi assegnati a inizio anno a seguito della declinazione degli obiettivi di performance delineati da ATS Insubria sulla base delle "Regole – 2024", sono stati integrati con quelli più specifici assegnati da Regione Lombardia con DGR XII/2851 del 29/07/2024 "Determinazioni in ordine agli obiettivi delle Agenzie di Tutela della Salute (A.T.S.), della Aziende Socio Sanitarie Territoriali (A.S.S.T.) e dell'Agenzia Regionale Emergenza Urgenza (A.R.E.U.) – anno 2024" e successivi provvedimenti attuativi. In particolare, con Decreto nr. 11692 del 30/07/2024 "Declinazione degli obiettivi delle Agenzie di Tutela della Salute (A.T.S.), della Aziende Socio Sanitarie Territoriali (A.S.S.T.) e dell'Agenzia Regionale Emergenza Urgenza (A.R.E.U.) – anno 2024", Regione Lombardia ha individuato le seguenti quattro aree di OBIETTIVI STRATEGICI:

1. Abbattimento delle liste di attesa
2. Azioni per il miglioramento del Pronto Soccorso
3. Rispetto dei cronoprogrammi degli interventi finanziati nei programmi di investimento
4. Area Prevenzione

nell'ambito delle quali ha definito i seguenti obiettivi:

1. ABBATTIMENTO DELLE LISTE DI ATTESA

Obiettivi	Finalità	Indicatore
Aumento della presa in carico dei pazienti cronici.	Miglioramento del percorso di cura.	Numero di pazienti cronici presi in carico nel secondo semestre 2024 sul totale dei pazienti di competenza della ASST pari ad almeno 15%.
Raggiungimento dei target previsti dal Piano Regionale di Governo delle Liste di Attesa che saranno validati con successivo provvedimento – Pubblici.	Efficientamento della programmazione delle agende, di definire a livello regionale ed in modo puntuale il numero degli slot che ogni singolo Ente Pubblico dovrà mettere a disposizione per recuperare i tempi di attesa del 2024.	Rapporto tra il numero appuntamenti prenotati e il volume target.
Raggiungimento del 60% degli slot delle agende prenotabili per le prestazioni di cui all'Allegato 1, prenotati da canali esterni dell'RRP (CCR, cittadino online, farmacie), a partire dal 2 maggio 2024.	Maggiore accessibilità per l'utente.	Rapporto tra prenotazioni effettuate da canali esterni dell'RRP e totale prenotazioni effettuate dall'RRP (canali esterni e interni).
Raggiungimento obiettivo DEM: percentuale di prescrizioni DEM in stato di	Migliorare i valori percentuali di adozione della ricetta dematerializzata, al fine di una sistematizzare la	Prescrizioni DEM in stato di blocco maggiore del 98%, di cui in stato erogato maggiore del 80%.



Obiettivi	Finalità	Indicatore
“Blocco” associate alle prestazioni rendicontate in 28/SAN, dovrà essere in misura pari ad almeno il 98% e, di queste, la percentuale di prescrizioni DEM in stato “chiuso” dovrà essere pari ad almeno l’80%.	gestione delle DEM.	
Raggiungimento, per gli specialisti ospedalieri, del 90% delle prescrizioni prescrivibili con ricetta dematerializzata.	Migliorare i valori percentuali di adozione della ricetta dematerializzata, al fine di una sistematizzare la gestione delle DEM.	Rapporto tra prescrizioni effettuate in DEM e totale prescrizioni prescrivibili in DEM.

2. AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEI PRONTO SOCCORSO

Obiettivi	Finalità	Indicatori
Applicazione di quanto previsto dalla DGR XII/787/23 : definizione in accordo con AREU dei tempi e modalità per la progressiva integrazione del personale operante nell’extra-ospedaliero (AAT 118) con il personale operante presso i Pronto Soccorso che comunque dovrà prendere avvio entro dicembre 2024 e concludersi entro dicembre 2025.		<ul style="list-style-type: none">a) Definizione delle modalità per il reclutamento dei MEU mediante concorsi unitari (AAT/PS).b) Definizione del fabbisogno di personale al fine di garantire la rotazione dei medici MEU tra le varie funzioni secondo quanto definito dalla DGR.c) Definizione di un cronoprogramma standard per l’integrazione mediante interscambio dei professionisti medici ed infermieri come previsto dalla DGR.d) Avvio dell’integrazione tra personale di Pronto Soccorso e AAT118.
Applicazione di quanto previsto dalla DGR XII/787/23 sull’ambulatorio “codici minori”.		<ul style="list-style-type: none">a) Definizione da parte delle Direzioni amministrative di strategie volte al reclutamento di professionisti già alle dipendenze delle ASST ed integrando le linee di lavoro con contratti per personale non specialista, se necessario, in linea con quanto definito dalla DGR che assimila i codici minori alla continuità assistenziale.



Obiettivi	Finalità	Indicatori
		b) Avvio del modello gestionale come definito dalla DGR entro dicembre 2024.
Applicazione di quanto previsto dalla DGR XI/6893/22 e dall'appendice 4.1 dell'allegato 4- Area Polo Ospedaliero della DGR XII/1827 : sviluppo della funzione del Bed Manager.		a) Adozione di una procedura aziendale che descriva le competenze, le funzioni e le responsabilità del Bed Manager aziendale conforme al modello disegnato dal documento regionale. b) Trasmissione, entro il 31.01.2025, della prima relazione annuale del Bed Manager aziendale all'ACSS sull'attività svolta secondo un modello stabilito dall'ACSS entro il 1.10.2024.

3. RISPETTO DEI CRONOPROGRAMMI DEGLI INTERVENTI FINANZIATI NEI PROGRAMMI DI INVESTIMENTO

Obiettivi	Finalità	Indicatori
Stabilità programmatica: gestione delle istanze di contributo coerente con la programmazione regionale.		Assenza di istanze di contributo fuori dalla cornice programmatica individuata dalla GR ed assenza di istanze di rimodulazione dei contributi già assegnati dalla GR.
Intervento previsto nel VII Atto integrativo all'AdPQ - PO Mariano C. .		Raggiungimento SAL al 31/12/2024: 10%.
Intervento previsto nella DGR n.6548/2017-PO Cantù.		Raggiungimento SAL al 31/12/2024: 80%.

4. AREA PREVENZIONE

Obiettivi	Finalità	Indicatori
Garanzia LEA e Regole RL DGR1827/2024 CAP 1.	Garantire una corretta gestione dell'offerta di Sanità Pubblica e la piena attivazione di tutti gli operatori delle ATS - seguiranno note esplicative.	Per ogni indicatore LEA e regole RL DGR 1827/2024 CAP 1 che non raggiunge la soglia dell'area della Prevenzione viene applicato un meccanismo di riduzione del punteggio della ATS/ASST.
Raggiungimento dei target e delle milestones assegnati nel PNRR e nel PNC.	Raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel PNRR Missione 6 C2 2.2B Corso formazione infezioni ospedaliere	Per ogni indicatore target e milestones individuato nel PNRR e nel PNC che non viene raggiunto viene applicato un



Obiettivi	Finalità	Indicatori
	ICA - PNC SNPS - PNC SIN - PNC ITVH - PNC Mission - seguiranno note esplicative.	meccanismo di riduzione del punteggio della ATS/ASST.
Copertura screening HCV > 10% dei residenti.	Monitorare l'efficacia delle iniziative di screening per l'HCV nella comunità, identificando eventuali lacune nella copertura e guidando gli sforzi per aumentare la partecipazione e diagnosticare precocemente l'HCV per ridurre il carico di malattia.	Numeratore: Numero totale di residenti sottoposti allo screening per l'HCV. Denominatore: Popolazione totale dei residenti . Standard atteso: >10% con test > 16900.
Copertura Screening colon retto > 50% dei residenti.	Monitorare l'adesione allo screening del colon-retto nella comunità, identificando eventuali lacune nella copertura e guidando gli sforzi per aumentare la partecipazione. Uno screening del colon-retto efficace può contribuire alla diagnosi precoce del cancro al colon-retto e alla riduzione della mortalità associata.	Numeratore: Numero totale di residenti che hanno partecipato allo screening del colon-retto. Denominatore: Popolazione totale dei residenti. Standard atteso: >50% residenti.
Copertura Screening Mammella > 60% dei residenti.	Monitorare l'adesione allo screening mammografico nella comunità, identificando eventuali lacune nella copertura e guidando gli sforzi per aumentare la partecipazione. Uno screening mammografico efficace può contribuire alla diagnosi precoce del cancro al seno e alla riduzione della mortalità associata.	Numeratore: Numero totale di residenti che hanno partecipato allo screening mammografico. Denominatore: Popolazione totale dei residenti. Standard atteso: >50% residenti.
Tempi Medi (gg) di processo domande invalidità civile.	Monitoraggio attività Commissione Invalidi per garantire una gestione ottimale seconda normativa regionale e ministeriale.	Procedure urgenti: tempo complessivo medio di tutti gli accertamenti da presentazione domanda a spedizione esito ad INPS non maggiore di 15gg per almeno un ultimo trimestre 2024.
Livelli copertura offerta programmi regionali Stili di vita.	Migliorare il grado di impatto del programma WHP nelle ASST.	Numeratore: n. poli aderenti Rete WHP al 31.12.24.



Obiettivi	Finalità	Indicatori
		Denominatore: n. poli ospedalieri - n. distretti. Standard atteso: 100% poli ospedalieri - 50% distretti.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

- ✓ Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore):
Deliberazione n. 152 del 15 febbraio 2021 “Nomina del Comitato Unico di Garanzia ASST Lariana”. La composizione è stata aggiornata nell’anno 2024 con deliberazione n. 248 del 7 marzo 2024 “Sostituzione di alcuni dei componenti di parte aziendale in seno al Comitato Unico di Garanzia dell’A.S.S.T. Lariana”.
- ✓ Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001:
Il Comitato non è dotato di budget autonomo.
- ✓ Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:
Il Comitato si riserva di individuare iniziative formative da proporre all’Azienda con l’aggiornamento del Piano Formativo Aziendale di metà anno.
- ✓ Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.):
La pagina web aziendale dedicata è costantemente aggiornata.
- ✓ Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG
Non sono stati implementati in sede aziendale regolamenti interni
- ✓ Frequenza e temi della consultazione
Non sono stati proposti dall’Azienda, nell’arco del 2024, tematiche e momenti di consultazione del Comitato.
- ✓ Presenza in carico dei pareri
Nell’arco del 2024, da parte dell’Azienda non è chiesta nessuna consultazione sul nuovo piano triennale delle azioni positive
- ✓ Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, NdV, RSU)
Continua la collaborazione interna del CUG con:
 - **Consigliera di Fiducia:** ha partecipato agli incontri in:
 - Regione Lombardia 7 marzo seminario “Gender gap in Sanità: a quando la parità?” organizzato da Fondazione I.R.C.C.S. Istituto Neurologico Carlo Besta”, con lo scopo di fare rete a livello regionale e di rafforzare il ruolo dei Comitati Unico.



- Amministrazione provinciale di Como: 12 aprile in collaborazione con l'Associazione Donne Giuriste Italia, sezione di Como convegno "Certificazione di Genere: Facciamo il Punto".

- **Ambulatorio Stress Lavoro Correlato**, funzione che prevede l'accesso per il tramite del Medico Competente del Servizio di Medicina Preventiva aziendale, che si attiva per dar seguito all'iter della consulenza psicologica.
- **Gruppo di lavoro per la valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato** (deliberazione n. 1427 del 28 dicembre 2023) con lo scopo di redigere il Documento di Valutazione del Rischio.
- **Apertura a progettualità di rete sul territorio provinciale e regionale.**

In questa ottica di continuo miglioramento, di promozione e diffusione del benessere organizzativo si ricorda che l'ASST Lariana, nel corso del 2024, ha proseguito il "fare rete" con il territorio anche attraverso il convegno "Certificazione di Genere: Facciamo il Punto" organizzato dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Como in collaborazione con l'Associazione Donne Giuriste Italia, sezione di Como.

La certificazione di genere rappresenta un riconoscimento ufficiale dell'impegno di un'azienda nel promuovere la parità di genere all'interno del proprio organico. I suoi obiettivi includono la riduzione del divario di genere in ambito lavorativo, il miglioramento della qualità del lavoro femminile, la promozione della trasparenza nei processi aziendali e l'aumento della competitività delle aziende.

Il convegno ha offerto un'opportunità unica per approfondire la comprensione di questa certificazione e per esplorarne le molteplici implicazioni legali, sociali ed economiche. L'obiettivo ultimo è stato quello di promuovere una riflessione critica e costruttiva su come la certificazione di genere possa essere utilizzata come strumento per avanzare verso una società più equa, inclusiva e rispettosa dei diritti di tutti i suoi membri.

A livello regionale l'ASST Lariana ha aderito al seminario "Gender gap in Sanità: a quando la parità?" organizzato da Fondazione I.R.C.C.S. Istituto Neurologico Carlo Besta.

Inoltre l'iniziativa formativa tenutosi presso l'auditorium aziendale "Lavoro e componente umana: è solo stress lavoro correlato?", promossa da ATS Insubria insieme a ASST Lariana, ASST Sette Laghi e ASST Valle Olona, ha approfondito cosa è cambiato dall'introduzione del rischio stress lavoro correlato nel D.Lgs. 81/08 ad oggi, ha acceso i riflettori anche sulle altre forme di disadattamento e di patologie non riconosciute ma che sono legate al contesto lavorativo e incidono negativamente sullo stato di salute e sul benessere dei lavoratori.

Il convegno ha confermato la buona collaborazione tra Enti.

B. ATTIVITA'



POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- ✓ Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza:

- ✓ Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo:
- ✓ Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa:
- ✓ Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere):

- **Incontri Comitato Unico di Garanzia**

Nel corso del 2024 è stato effettuato il seguente incontro:

- **21 marzo:**

L'ordine del giorno è il seguente:

1. Insediamento del CUG
2. Relazione annuale sull'attività svolta nel 2023 (di competenza del CUG - SCAD. 29 marzo 2024), ricomprendente l'allegato 1 "Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'Amministrazione ai CUG". Parte integrante della Direttiva 2 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" del Presidente del Consiglio dei Ministri (compilazione di competenza dalla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane)
3. Varie ed eventuali.

- **Stress Lavoro-Correlato (D.lgs. 81/08 art.28 comma 1): formalizzazione, composizione e adempimenti conseguenti.**

Nel corso del 2024 ha preso il via il progetto aziendale di valutazione dello Stress Lavoro Correlato.

A tal fine è stato deliberato (deliberazione n. 1427 del 28 dicembre 2023) un gruppo di lavoro aziendale composto da figure professionali differenti, tra cui un rappresentante del CUG.

Il gruppo in collaborazione con la S.C. Medicina del Lavoro, Preventiva e Radioprotezione e con il Servizio di Prevenzione e Protezione redigerà il documento di Valutazione del Rischio "Stress Lavoro-Correlato" a conclusione del progetto e la sua approvazione con atto deliberativo.

Il team nel corso del 2024 è stato convocato in data 30.09.24 e 06.12.24 per la presentazione e revisione dei componenti del gruppo di lavoro, per l'aggiornamento sul questionario da somministrare e la modalità di distribuzione.

L'indagine prevede molteplici step, fra i quali la raccolta e l'analisi di dati aziendali e la rilevazione della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato dei lavoratori attraverso la somministrazione di questionario.



Ha lo scopo di individuare e realizzare nel 2027 interventi mirati finalizzati al miglioramento delle condizioni organizzative aziendali, previa valutazione della percezione dello stress lavoro correlato, dell'eventuale burnout e della soddisfazione lavorativa da parte dei lavoratori di specifici reparti della ASST, attraverso compilazione di questionari validati, prevista per il 2025 ed elaborata nel 2026.

Ritenuto, di utilizzare per la redazione del suddetto documento il questionario indicato nell'elaborato INAIL di riferimento "La Metodologia per la Valutazione e Gestione del rischio stress lavoro-correlato – Edizione 2017".

- ✓ *Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento:*

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza:*
- ✓ *Piani di formazione del personale:*
- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione:*
- ✓ *Criteri di valutazione del personale:*
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze:*

POTERI DI VERIFICA:

- ✓ *Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità:*
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo:*
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing:*
- ✓ *Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro:*

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si rinvia all'analisi puntuale dei dati formulata in relazione alle singole tabelle riassuntive dei dati forniti dall'Amministrazione sulla base dei quali sarà formulato il piano delle attività formative, propositive, consultive e di verifica per l'anno 2025.