



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia
ASST Lariana

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'**ASST LARIANA**

ANNO 2022



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 2022



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 2022, 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 e Direttore Socio Sanitario)

| Classi di età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|--------------------------------|--------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-----|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 |
| Direzione strategica | | | | 1 | 1 | | | | 1 | |
| % su complessivo | 0% | 0% | 0% | 33% | 33% | 0% | 0% | 0% | 33% | 0% |

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

| Classi di età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|-----------|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 |
| Dirigenza a tempo INDETERMINATO | | | | | | | | | | |
| Direttori di dipartimento | | | | | 4 | | | | 2 | |
| Direttori di UOC | | | 4 | 10 | 19 | | | | 2 | 8 |
| Direttori di UOS | | | 7 | 8 | 18 | | | 4 | 14 | 10 |
| Altri dirigenti | 0 | 40 | 56 | 41 | 44 | 3 | 97 | 106 | 77 | 29 |
| Totale personale | 0 | 40 | 67 | 59 | 85 | 3 | 97 | 110 | 95 | 47 |
| % su complessivo | 0% | 7% | 11% | 10% | 14% | 0% | 16% | 18% | 16% | 8% |

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)

| Classi di età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 |
| Dirigenza a tempo DETERMINATO | | | | | | | | | | |
| Direttori di dipartimento | | | | | | | | | | |
| Direttori di UOC | | | | | | | | | | |
| Direttori di UOS | | | | | | | | | | |
| Altri dirigenti | 1 | 3 | 2 | 2 | | 2 | 12 | 1 | 3 | |
| Totale personale | 1 | 3 | 2 | 2 | 0 | 2 | 12 | 1 | 3 | 0 |
| % su complessivo | 4% | 12% | 8% | 8% | 0% | 8% | 46% | 4% | 12% | 0% |

Riflessioni: Si rileva il dato positivo della scarsità di posizioni precarie sul totale del dato aziendale.
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)

| Classi di età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|--|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 |
| Personale del Comparto a tempo INDETERMINATO | | | | | | | | | | |
| DS | 0 | 0 | 5 | 8 | 2 | 0 | 3 | 9 | 34 | 4 |
| D | 48 | 101 | 98 | 98 | 23 | 193 | 313 | 323 | 558 | 39 |
| C | 1 | 1 | 6 | 28 | 2 | 3 | 10 | 40 | 104 | 14 |
| BS | 15 | 45 | 44 | 90 | 13 | 49 | 87 | 97 | 187 | 38 |
| B | 0 | 1 | 3 | 7 | 3 | 0 | 1 | 3 | 47 | 20 |
| A | 0 | 0 | 0 | 10 | 2 | 0 | 1 | 4 | 45 | 14 |
| Totale personale | 64 | 148 | 156 | 241 | 45 | 245 | 415 | 476 | 975 | 129 |
| % su complessivo | 2% | 5% | 5% | 8% | 2% | 8% | 14% | 16% | 34% | 4% |

Riflessioni: Si rileva un numero nettamente superiori di presenze femminili. Da un confronto con i dati del 2021 emerge che il trend come numeri assoluti è in netta diminuzione: più sensibile sul genere maschile (-65 persone) che femminile (-20 persone) e attribuibile al contratto del personale sanitario del comparto.

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

| Classi di età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|-----------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 |
| Personale del Comparto a tempo DETERMINATO | | | | | | | | | | |
| DS | | | | | | | | | | |
| D | | | | 1 | | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| C | | | | | | | | | | |
| BS | 6 | 8 | 10 | 8 | 0 | 9 | 15 | 12 | 10 | 0 |
| B | 1 | 1 | 3 | 8 | 1 | 0 | 1 | 4 | 3 | 1 |
| A | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 | 0 | 2 | 4 | 16 | 1 |
| Totale personale | 7 | 9 | 15 | 20 | 4 | 9 | 20 | 21 | 30 | 2 |
| % su complessivo | 5% | 7% | 11% | 15% | 3% | 7% | 15% | 15% | 22% | 1% |

Riflessioni: Si rileva il dato positivo della scarsità di posizioni precarie sul totale del dato aziendale. Valori maggiori nella fascia BS dovuti a I periodi Covid

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

| Classi di età Tipo presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|--------------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|--------------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % |
| Tempo pieno | 71 | 199 | 239 | 317 | 132 | 958 | 26,2% | 257 | 525 | 528 | 874 | 164 | 2348 | 64,2% |
| Part time >50% | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7 | 0,2% | 2 | 19 | 64 | 180 | 11 | 276 | 7,5% |
| Part time fino al 50% | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 | 0,1% | 0 | 0 | 16 | 46 | 3 | 65 | 1,8% |
| Totale personale | 72 | 200 | 240 | 322 | 135 | 969 | 26,5% | 259 | 544 | 608 | 1100 | 178 | 2689 | 73,5% |
| % su complessivo | 2% | 5% | 7% | 9% | 4% | | | 7% | 15% | 17% | 30% | 5% | | |

Riflessioni: Situazione invariata rispetto al 2021. Lieve incremento delle donne a tempo pieno con attenzione alle attività territoriali (es. case di comunità dove per alcune figure le attività prevedono un orario giornaliero ridotto su 6 giorni lavorativi).

**POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

| Tipo posizione di responsabilità | UOMINI = 708 | | DONNE = 2.318 | | TOTALE = 3.026 | |
|--|---------------|-----|---------------|-----|----------------|---|
| | Val. assoluto | % | Val. assoluto | % | Val. assoluto | % |
| Incarico di funzione | 30 | 27% | 80 | 73% | 110 | |
| Totale personale | 30 | | 80 | | 110 | |
| % sul personale complessivo | 1,0% | | 2,6% | | | |
| Tot. Pers. Complessivo Comparto | 708 | | 2318 | | 3026 | |

Riflessioni: Rispecchiano i nuovi ambiti di responsabilità. Incremento collegato all'ambito sanitario

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E TIPO DI PRESENZA
riassunto di tutte le categorie

| Classi di età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|-------|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|-------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | 54 | 89 | 42 | 49 | 6 | 240 | 7,9% | 213 | 188 | 78 | 86 | 3 | 568 | 18,8% |
| 3-5 anni | 13 | 18 | 17 | 28 | 10 | 86 | 2,8% | 29 | 74 | 54 | 100 | 10 | 267 | 8,8% |
| 5-10 anni | 4 | 14 | 20 | 23 | 4 | 65 | 2,2% | 12 | 64 | 50 | 41 | 8 | 175 | 5,8% |
| Superiore a 10 anni | 0 | 36 | 92 | 160 | 29 | 317 | 10,5% | 0 | 109 | 315 | 774 | 107 | 1305 | 43,2% |
| Totale | 71 | 157 | 171 | 260 | 49 | 708 | | 254 | 435 | 497 | 1001 | 128 | 2315 | |
| Totale % | 2% | 5% | 6% | 9% | 2% | | | 8% | 14% | 16% | 33% | 4% | | |

Riflessioni:

**ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E TIPO DI PRESENZA - Categoria DS**

| Classi di età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | | | | | | 0 | 0,0% | | 1 | 1 | | | 2 | 3,1% |
| 3-5 anni | | | 2 | 1 | | 3 | 4,6% | | | | 2 | | 2 | 3,1% |
| 5-10 anni | | | 1 | | | 1 | 1,5% | | 1 | 2 | 3 | | 6 | 9,2% |
| Superiore a 10 anni | | | 2 | 7 | 2 | 11 | 16,9% | | 1 | 6 | 29 | 4 | 40 | 61,5% |
| Totale | 0 | 0 | 5 | 8 | 2 | 15 | | 0 | 3 | 9 | 34 | 4 | 50 | |
| Totale % | 0% | 0% | 8% | 12% | 3% | | | 0% | 5% | 14% | 52% | 6% | | |

Riflessioni: Si rileva rispetto al 2021 una riduzione del personale inquadrato in questa categoria (-5 uomini e 20 donne) .

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E TIPO DI PRESENZA - Categoria D

| Classi di età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-------|------------|------------|------------|------------|-----------|-------------|-------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | 35 | 47 | 11 | 5 | 0 | 98 | 5,5% | 165 | 113 | 24 | 16 | | 318 | 17,7% |
| 3-5 anni | 9 | 12 | 10 | 13 | 4 | 48 | 2,7% | 21 | 53 | 39 | 61 | 2 | 176 | 9,8% |
| 5-10 anni | 4 | 10 | 9 | 6 | 2 | 31 | 1,7% | 7 | 49 | 25 | 12 | | 93 | 5,2% |
| Superiore a 10 anni | | 32 | 68 | 74 | 17 | 191 | 10,6% | 0 | 100 | 236 | 470 | 37 | 843 | 46,9% |
| Totale | 48 | 101 | 98 | 98 | 23 | 368 | | 193 | 315 | 324 | 559 | 39 | 1430 | |
| Totale % | 3% | 6% | 5% | 5% | 1% | | | 11% | 18% | 18% | 31% | 2% | | |

Riflessioni: Si rileva rispetto al 2021 una riduzione del personale inquadrato in questa categoria (-40 uomini e 9 donne) riconducibile al fatto che questa categoria è nettamente composta da personale infermieristico.

**ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E TIPO DI PRESENZA - Categoria C**

| Classi di età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | | 1 | | 1 | | 2 | 1,0% | 3 | 1 | 3 | | | 7 | 3,3% |
| 3-5 anni | 1 | | | 1 | | 2 | 1,0% | | 6 | 4 | 4 | | 14 | 6,7% |
| 5-10 anni | | | 2 | 4 | | 6 | 2,9% | | 2 | 8 | 7 | | 17 | 8,1% |
| Superiore a 10 anni | | | 4 | 22 | 2 | 28 | 13,4% | | 1 | 25 | 93 | 14 | 133 | 63,6% |
| Totale | 1 | 1 | 6 | 28 | 2 | 38 | | 3 | 10 | 40 | 104 | 14 | 171 | |
| Totale % | 0% | 0% | 3% | 13% | 1% | | | 1% | 5% | 19% | 50% | 7% | | |

Riflessioni: Si rileva rispetto al 2021 una riduzione del personale inquadrato in questa categoria (-25 uomini e 20 donne).

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E TIPO DI PRESENZA - Categoria BS

| Classi di età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-------|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|-------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | 18 | 40 | 24 | 26 | 1 | 109 | 14,7% | 45 | 68 | 39 | 41 | 0 | 193 | 26,1% |
| 3-5 anni | 3 | 6 | 5 | 10 | 5 | 29 | 3,9% | 8 | 15 | 11 | 22 | 3 | 59 | 8,0% |
| 5-10 anni | | 4 | 8 | 13 | 2 | 27 | 3,7% | 5 | 12 | 15 | 18 | 6 | 56 | 7,6% |
| Superiore a 10 anni | | 3 | 17 | 49 | 5 | 74 | 10,0% | | 7 | 44 | 112 | 29 | 192 | 26,0% |
| Totale | 21 | 53 | 54 | 98 | 13 | 239 | | 58 | 102 | 109 | 193 | 38 | 500 | |
| Totale % | 3% | 7% | 7% | 13% | 2% | | | 8% | 14% | 15% | 26% | 5% | | |

Riflessioni: generale incremento dovuto alla necessità di fronteggiare la pandemia.

**ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E TIPO DI PRESENZA - Categoria B**

| Classi di età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | 1 | 1 | 5 | 11 | 2 | 20 | 18,5% | 0 | 2 | 4 | 6 | 1 | 16 | 14,8% |
| 3-5 anni | | | | 1 | 1 | 2 | 1,9% | | | | 7 | 2 | 9 | 8,3% |
| 5-10 anni | | | | | | 0 | 0,0% | | | | 1 | 2 | 3 | 2,8% |
| Superiore a 10 anni | | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 5,6% | | | 3 | 36 | 13 | 52 | 48,1% |
| Totale | 1 | 2 | 6 | 15 | 4 | 28 | | 0 | 2 | 7 | 50 | 18 | 80 | |
| Totale % | 1% | 2% | 6% | 14% | 4% | | | 0% | 2% | 6% | 46% | 17% | | |

Riflessioni: l'accesso tramite Ufficio provinciale del lavoro è ormai residuale e limitato a specifiche funzioni (centralino, vigilanza, portineria). In tendenza rispetto in 2021 la presenza del personale maschie (+5) mentre la presenza di donne è diminuita (-6).

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E TIPO DI PRESENZA - Categoria A

| Classi di età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | | | 2 | 6 | 3 | 11 | 10,3% | | 3 | 7 | 23 | 2 | 35 | 32,7% |
| 3-5 anni | | | | 2 | | 2 | 1,9% | | | | 4 | 3 | 7 | 6,5% |
| 5-10 anni | | | | | | 0 | 0,0% | | | | | | 0 | 0,0% |
| Superiore a 10 anni | | | | 5 | 2 | 7 | 6,5% | | | 1 | 34 | 10 | 45 | 42,1% |
| Totale | 0 | 0 | 2 | 13 | 5 | 20 | | 0 | 3 | 8 | 61 | 15 | 87 | |
| Totale % | 0% | 0% | 2% | 12% | 5% | | | 0% | 3% | 7% | 57% | 14% | | |

Riflessioni: L'accesso tramite Ufficio provinciale del lavoro è ormai residuale e limitato a specifiche funzioni (ausiliario). In generale diminuzione (-1 uomo) e (- 8 donne)

**ANZIANITA' DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISO PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

| Inquadramento | Uomini | Donne | Divario economico per livello | |
|----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------|--------|
| | Retr. media | Retr. 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 | 120.604,00 | 101.467,00 | - 19.137,00 | -15,9% |
| Direttori di UOC | 93.852,00 | 98.783,00 | 4.931,00 | 5,3% |
| Direttori di UOS | 80.968,00 | 77.589,00 | - 3.379,00 | -4,2% |
| Altri dirigenti | 63.445,00 | 59.644,00 | - 3.801,00 | -6,0% |
| DS | 35.058,00 | 32.299,00 | - 2.759,00 | -7,9% |
| D | 30.456,00 | 27.307,00 | - 3.149,00 | -10,3% |
| C | 24.241,00 | 23.125,00 | - 1.116,00 | -4,6% |
| BS | 19.661,00 | 19.961,00 | 300,00 | 1,5% |
| B | 19.363,00 | 21.299,00 | 1.936,00 | 10,0% |
| A | 19.651,00 | 18.300,00 | - 1.351,00 | -6,9% |
| Totali | 786.186,00 | 758.661,00 | - 27.525,00 | |

Riflessioni: 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 "logico" definito.

Per quanto riguarda p. es. 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 IL LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|-------------------------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|
| | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % |
| Laurea | | | | | | |
| Laurea magistrale | 261 | 100% | 371 | 100% | 632 | 100% |
| Master di I livello | | | | | | |
| Master di II livello | | | | | | |
| Dottorato di ricerca | | | | | | |
| Totale personale | 261 | | 371 | | 632 | |

Riflessioni:

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER IL LIVELLO E TITOLO DI STUDIO - Cat. DS

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|-------------|
| | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % |
| inferiore al Diploma superiore | 0 | 0% | 6 | 9% | 6 | 9% |
| Diploma superiore | 7 | 11% | 31 | 48% | 38 | 58% |
| Laurea | 8 | 12% | 13 | 20% | 21 | 32% |
| Laurea magistrale | | | | | 0 | |
| Master di I livello | | | | | 0 | |
| Master di II livello | | | | | 0 | |
| Dottorato di ricerca | | | | | 0 | |
| Totale personale | 15 | 23% | 50 | 77% | 65 | 100% |

Riflessioni:

**PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER IL LIVELLO E TITOLO DI STUDIO - Cat. D**

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|-------------|
| | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % |
| inferiore al Diploma superiore | 26 | 1% | 247 | 14% | 273 | 15% |
| Diploma superiore | 120 | 7% | 543 | 30% | 663 | 37% |
| Laurea | 222 | 12% | 640 | 36% | 862 | 48% |
| Laurea magistrale | | | | | 0 | |
| Master di I livello | | | | | 0 | |
| Master di II livello | | | | | 0 | |
| Dottorato di ricerca | | | | | 0 | |
| Totale personale | 368 | 20% | 1430 | 80% | 1798 | 100% |

Riflessioni:

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER IL LIVELLO E TITOLO DI STUDIO - Cat.C

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|-------------|
| | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % |
| inferiore al Diploma superiore | 9 | 4% | 24 | 11% | 33 | 16% |
| Diploma superiore | 27 | 13% | 139 | 67% | 166 | 79% |
| Laurea | 2 | 1% | 8 | 4% | 10 | 5% |
| Laurea magistrale | | | | | 0 | |
| Master di I livello | | | | | 0 | |
| Master di II livello | | | | | 0 | |
| Dottorato di ricerca | | | | | 0 | |
| Totale personale | 38 | 18% | 171 | 82% | 209 | 100% |

Riflessioni:

**PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER IL LIVELLO E TITOLO DI STUDIO - Cat. BS**

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|-------------|
| | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % |
| inferiore al Diploma superiore | 63 | 9% | 106 | 14% | 169 | 23% |
| Diploma superiore | 170 | 23% | 387 | 53% | 557 | 76% |
| Laurea | 6 | 1% | 5 | 1% | 11 | 1% |
| Laurea magistrale | | | | | 0 | |
| Master di I livello | | | | | 0 | |
| Master di II livello | | | | | 0 | |
| Dottorato di ricerca | | | | | 0 | |
| Totale personale | 239 | 32% | 498 | 68% | 737 | 100% |

Riflessioni:

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER IL LIVELLO E TITOLO DI STUDIO - Cat. B

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|-------------|
| | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % |
| inferiore al Diploma superiore | 25 | 23% | 58 | 54% | 83 | 77% |
| Diploma superiore | 3 | 3% | 22 | 20% | 25 | 23% |
| Laurea | | | | | 0 | |
| Laurea magistrale | | | | | 0 | |
| Master di I livello | | | | | 0 | |
| Master di II livello | | | | | 0 | |
| Dottorato di ricerca | | | | | 0 | |
| Totale personale | 28 | 26% | 80 | 74% | 108 | 100% |

Riflessioni:

**PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER IL LIVELLO E TITOLO DI STUDIO - Cat. A**

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|-------------|
| | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % | Val. assoluti | % |
| inferiore al Diploma superiore | 13 | 12% | 72 | 67% | 85 | 79% |
| Diploma superiore | 7 | 7% | 15 | 14% | 22 | 21% |
| Laurea | | | | | 0 | |
| Laurea magistrale | | | | | 0 | |
| Master di I livello | | | | | 0 | |
| Master di II livello | | | | | 0 | |
| Dottorato di ricerca | | | | | 0 | |
| Totale personale | 20 | 19% | 87 | 81% | 107 | 100% |

Riflessioni:

**SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO****FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ' - Part-time orizzontale, verticale e ciclico**

| Classi di età Tipo presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % |
| PART-TIME ORIZZONT. AL 50% | | | 0 | 2 | 1 | 3 | 0,08% | | | 2 | 15 | 1 | 18 | 0,49% |
| PART-TIME ORIZZONT. AL 67% | | | | | | 0 | 0,00% | | 1 | 4 | 19 | 1 | 25 | 0,68% |
| PART-TIME ORIZZONT. AL 70% | | | | | | 0 | 0,00% | | | 2 | | | 2 | 0,05% |
| PART-TIME ORIZZONT. AL 75% | | | | | | 0 | 0,00% | | | 2 | 1 | | 3 | 0,08% |
| PART-TIME ORIZZONT. AL 80% | | | | | | 0 | 0,00% | | | 2 | 1 | | 3 | 0,08% |
| PART-TIME ORIZZONT. AL 83% | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0,05% | 0 | 5 | 25 | 79 | 4 | 113 | 3,09% |
| PART TIME CICLICO 67% | | | | | | 0 | 0,00% | | | | 1 | | 1 | 0,03% |
| PART-TIME VERTICALE AL 33% | | | | | | 0 | 0,00% | | | 2 | 4 | | 6 | 0,16% |
| PART-TIME VERTICALE AL 50% | | | | 1 | | 1 | 0,03% | | | 12 | 27 | 2 | 41 | 1,12% |
| PART-TIME VERTICALE AL 60% | | | | | | 0 | 0,00% | | | | 1 | | 1 | 0,03% |
| PART-TIME VERTICALE AL 67% | | | | | | 0 | 0,00% | | | 20 | 39 | 4 | 63 | 1,72% |
| PART-TIME VERTICALE AL 70% | | | | | | 0 | 0,00% | | | | 1 | | 1 | 0,03% |
| PART-TIME VERTICALE AL 83% | | | 1 | 1 | 2 | 4 | 0,11% | 0 | 8 | 9 | 38 | 2 | 57 | 1,56% |
| Totale personale | 0 | 1 | 1 | 5 | 3 | 10 | 0,27% | 0 | 14 | 80 | 226 | 14 | 334 | 9,13% |
| % su complessivo | 0,00% | 0,03% | 0,03% | 0,14% | 0,08% | 0,27% | | 0,00% | 0,38% | 2,19% | 6,17% | 0,38% | 9,13% | |

Riflessioni: La situazione evidenzia come il bisogno legato ad una agevolazione di orario derivi dal carico familiare che ancora oggi riguarda il genere femminile.

**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 | 2.005,50 | 15,74 | 10.739,50 | 84,26 | 12.745 | 100 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 2.682 | 24,94 | 8.071 | 75,06 | 10.753 | 100 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 208 | 1,58 | 12.929 | 98,42 | 13.137 | 100 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 0 | 0 | 342 | 100 | 342 | 10 |
| Totale | 4.895,50 | 13,24 | 32.081,50 | 86,76 | 36.977 | 100 |
| % sul personale complessivo | 1047 | 26,9 | 2.845 | 73,1 | 3.892 | 100 |

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

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' - Smart working

| Tipo presenza | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| Dipendenti che hanno usufruito di smart working | | | | | | 0 | 0,00% | | | | | | 0 | 0,00% |
| Totale personale | | | | | | 0 | 0,00% | | | | | | 0 | 0,00% |
| % su complessivo | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | |

Riflessioni: Si esorta l'Azienda a procedere a quanto inserito nel contratto sullo smart working.



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 è stato adottato con deliberazione n. 101 del 31/01/2020. A conclusione di questo triennio l'Azienda ha intrapreso azioni al fine di soddisfare quanto prefissato pur nella difficoltà riscontrata con l'emergenza pandemica prima, l'attività vaccinale e quella per il recupero delle liste di attesa in seguito, che hanno imposto una profonda riorganizzazione dei servizi sanitari della ASST Lariana.

Il personale tutto è stato a vario titolo coinvolto, con l'obiettivo primario di assolvere ai contingenti bisogni di assistenza della popolazione.

Conseguentemente, come si evince dalla compilazione del format allegato alla Direttiva 2/2019 da parte della SC Gestione Risorse Umane, *"l'insieme di questi fattori ha influenzato il Piano triennale delle azioni positive 2020/2022, compromettendo inevitabilmente la piena realizzazione degli obiettivi prefissati nello stesso. Si provvede pertanto a rendicontare le azioni che con la ripresa progressiva dei contatti e delle attività, sono state poste in essere nell'anno 2022"*.

INIZIATIVA N. 1 CONOSCERE PER AGIRE 2.0

Sul punto la SC Gestione Risorse Umane relaziona quanto segue:

Obiettivo: *Alimentare un monitoraggio attivo e un sistema di rilevazione e di dati quali-quantitativi sulle condizioni di lavoro in azienda. Il progressivo invecchiamento della popolazione dei dipendenti e delle condizioni organizzative dell'Azienda richiedono un sistema attivo di reportistica a supporto dei vari attori aziendali per la definizione delle strategie e le azioni di intervento sulle criticità che emergono dai dati.*

Azioni: *Diffusione a tutte le figure professionali della Dirigenza e del Comparto aziendale del "Questionario benessere organizzativo" a cura della collaborazione tra Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e la Consiglieria di Fiducia.*

INIZIATIVA 2: CONDIVIDERE PER PROMUOVERE

Sul punto la SC Gestione Risorse Umane relaziona quanto segue:

Obiettivo: *Diffondere una cultura aziendale orientata alla promozione del benessere organizzativo e della salute, intesa come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale (D. Lgs.81/08) e promuoverne la condivisione valoriale 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 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.

Tra le azioni da perseguire proseguirà la diffusione delle iniziative aziendali (Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano nell'ASST Lariana, Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, Consigliera di Fiducia, Ambulatorio per lo stress lavoro correlato, prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne) e l'implementazione del sito web aziendale con la sezione dedicata alle attività del CUG.

L'ASST Lariana intende sostenere le azioni del CUG adottando formalmente la sua ricomposizione, e fornire tutti gli strumenti al fine di potenziare le sue attività. Tra le azioni specifiche intende favorire la partecipazione del CUG alla rete dei rapporti tra i CUG, con i Comuni e altri Enti pubblici per sinergie e collaborazioni a progetti che verranno individuati e condivisi.

Azioni: *Nel 2022 è stata aggiornata l'Area Intranet Aziendale sulle attività del CUG per dare un'informativa sulle iniziative relative al benessere organizzativo. Si è altresì provveduto all'aggiornamento in data 26/05/2022 del codice di comportamento aziendale.*

Anche nel 2022 è rimasto attivo l'ambulatorio dello stress da lavoro correlato, cui i dipendenti possono rivolgersi. L'Ambulatorio Stress Lavoro Correlato organizzato dalla Psicologia Clinica congiuntamente alla Medicina Preventiva, offre un servizio di valutazione specifica dello stress e del burn-out e di un'eventuale attivazione di un percorso di sostegno per tutti gli operatori dell'Azienda che ne avvertano il bisogno.

La salute dell'operatore sanitario da un lato si intreccia con quella dell'organizzazione e dall'altro il benessere della persona sul luogo di lavoro è uno degli elementi fondamentali a garanzia del benessere individuale. Il benessere organizzativo è la conseguenza della qualità della relazione esistente fra la persona e il contesto di lavoro sia dal punto di vista dell'individuo che trascorre buona parte del proprio tempo sul luogo di lavoro, sia dal punto della stessa organizzazione.

Condizioni di scarso benessere organizzativo determinano fenomeni quali: scarsi livelli di motivazione, carenza di fiducia, diminuzione della produttività, ridotta disponibilità al lavoro, assenteismo, diminuzione della qualità delle prestazioni erogate.

Destinatari: *Tutti i dipendenti dell'Azienda ASST Lariana portatori di un disagio psicologico che si manifesta nell'ambito dell'esercizio del proprio ruolo professionale.*

Obiettivi: *Discriminare le situazioni di fisiologico malessere occupazionale da situazioni nelle quali il disagio si manifesti come condizione clinicamente significativa consentire la raccolta di indicatori di malessere organizzativo che contribuiscono ad indirizzare future azioni di miglioramento organizzativo e di gestione del rischio stress lavoro correlato e burn-out aumentare le capacità di coping che favoriscono un miglior adattamento*

Strumenti utilizzati:

- colloquio psicologico clinico*
- approfondimento psicodiagnostico attraverso questionari che valutano il livello di stress lavoro correlato e il burn-out.*

Consulenza psicologica: *In funzione delle specifiche esigenze emerse dalla valutazione psicologica sono possibili le seguenti opzioni: nelle situazioni in cui è necessario un percorso di sostegno psicologico correlato alla situazione di disagio vissuta sul luogo di lavoro, il richiedente potrà essere preso in carico per un ciclo di colloqui di approfondimento e di elaborazione dell'esperienza di stress e burn-out, qualora invece dalla valutazione psicologica emergano segnali di fragilità emotiva e di*



disagio clinicamente significativo, potrà essere suggerito l'invio ai servizi specialistici dell'ASST Lariana.

Modalità di accesso all'ambulatorio: *Si accede all' ambulatorio su indicazione del Medico Competente che attiva la richiesta di consulenza psicologica.*

La UOSD Psicologia Clinica, sempre nel 2022, ha realizzato con la UOSD Formazione una FAD dal Titolo "Piano pandemico aspetti psicologici dell'Emergenza Covid-19 di cui hanno fruito 111 dipendenti dell'Area della Dirigenza Medica e del personale del Comparto Sanità tutto.

INIZIATIVA 3: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Sul punto la SC Gestione Risorse Umane relaziona quanto segue:

Obiettivo: *promuovere e diffondere iniziative finalizzate al benessere organizzativo e alla promozione della salute come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale (D.Lgs.81/08). 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. Educazione alla legalità. Sostegno ad attività finalizzate al mantenimento della forma psicofisica. Svolgere attività formative sul tema della violenza agli operatori e fornire strumenti per la loro prevenzione.*

Azioni: *Per il 2022 nel Piano di Formazione Aziendale, sono stati inseriti i sotto riportati corsi di formazione sul benessere relazionale e lo sviluppo delle competenze relazionali ed emotive.*

- *Corso di formazione della durata di n. 7 ore/1 giornata, rivolto a n. 80 dipendenti dal Titolo "Il Coordinatore preposto logiche di asset management: dalle ombre pandemiche sul sistema salute alla riprogettazione in sicurezza dei percorsi di cure e comunicazione efficace"*
- *Corso di formazione della durata di n. 12 ore /4 giornate, rivolto a n. 80 dipendenti, dal titolo "Lavorare in equipe, Team Building, comunicazione efficace e gestione dei conflitti".*
- *FAD Sincrona della durata di n. 7 ore/1 giornata dal titolo rivolto a n. 80 dipendenti, dal titolo "Prendersi cura di se la Mind Fulness nelle Professioni di aiuto"*
- *FAD dal titolo "Piano pandemico aspetti psicologici dell'Emergenza Covid-19" disponibile per tutto il personale, di cui hanno fruito 111 dipendenti dell'Area della Dirigenza Medica e del personale del Comparto Sanità.*
- *FAD dal titolo "La Comunicazione efficace" disponibile per tutto il personale, di cui hanno fruito 111 dipendenti.*
- *Corso di formazione organizzato in 2 sessioni Parte Prima n. 3 giornate, Parte Seconda n. 1 giornata dal titolo "Migliorare e implementare le competenze trasversali nella ASST Lariana" rivolto e fruito da n. 18 dipendenti.*
- *Corso di formazione della durata di n. 12 ore/2 giornate per 3 edizioni, di cui hanno fruito tutti gli infermieri di famiglia dal titolo "La Comunicazione e la relazione nella rete dei servizi nel nuovo contesto sanitario"*

In data 18 novembre 2022 si è inoltre svolto il Convegno dal titolo "Violenze sugli operatori sanitari: conoscere per prevenire" nel corso del quale sono stati presentati i risultati del progetto DEVOS "Valutazione dei determinanti principali delle violenze in due Aziende Socio Sanitarie territoriali



Lombarde per una efficace prevenzione” patrocinato da INAIL e realizzato da Università degli studi dell’Insubria, in collaborazione tra ASST Sette Laghi, ASST Lariana e ATS Insubria.

INIZIATIVA 4: CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA

Sul punto la SC Gestione Risorse Umane relaziona quanto segue:

Obiettivo: *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 attraverso il CUG e il confronto con i Sindacati si vuole effettuare una verifica dell’efficacia dei due regolamenti già vigenti sulla flessibilità dell’orario di lavoro e sulla mobilità esterna e studiare forme di possibili implementazione di politiche attive nel settore.*

Nei prossimi due anni, coinvolgendo adeguatamente anche la rete dei CUG afferenti all’ATS Insubria, si vuole sperimentare forme di telelavoro e/o di smart working con l’obiettivo del mantenimento dell’occupazione a tempo pieno e dell’intera retribuzione da parte di soggetti (uomini e donne) che usufruiscono di congedi parentali o che abbiano richiesto il part-time per esigenze legate al lavoro di cura (ad esempio nei periodi di chiusura degli asili e delle scuole o in caso di malattia dei figli), o in situazioni di disabilità, di lontananza dell’abitazione dal luogo di lavoro, di grave carico di cura familiare o in altre situazioni di disagio.

Verrà data adeguata attenzione e valutazione, infine, alla cura delle altre fragilità, tradizionalmente affidate alle cure femminili, e sulle quali sino ad ora il mondo del lavoro non ha concentrato la propria attenzione, ovvero le cure agli anziani e ai disabili.

Azioni: *questa iniziativa è quella che ha risentito maggiormente delle sopra citate criticità organizzative, ad eccezione del lavoro agile, che, inizialmente introdotto dal Governo quale misura emergenziale di contenimento, ha poi continuato ad essere utilizzata in azienda, fino al 15 ottobre 2021. Con il DPCM Draghi firmato il 24 settembre 2021, con il quale la modalità ordinaria di lavoro nelle PA è tornata a essere quella in presenza, lo smart working in forma semplificata è venuto meno ad eccezione del personale in condizioni di accertata fragilità che a richiesta ne ha beneficiato.*

Il Decreto Legge 30/4/2021 n. 56 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", convertito in Legge n. 87/2021, che all'articolo 1) "Disposizioni urgenti di lavoro agile" modifica l'articolo 263 del D.L. 34 del 19/5/2020, convertito in L. 77/2020 e l'articolo 14 c.1 della Legge 7 agosto 2015 n. 124, ha rinviato alla contrattazione collettiva la definizione degli istituti del lavoro agile.

In data 2 novembre 2022 è stato siglato il nuovo CCNL del Comparto Sanita, che ha regolamentato l’Istituto del Lavoro agile, con l’avvio della prossima contrattazione integrativa aziendale, l’istituto troverà la sua regolamentazione aziendale nell’ambito delle Direttive impartite dalla Azienda.

L’Azienda anche nell’anno 2022 ha sostenuto l’Istituto del part-time che valorizza la conciliazione tempo lavoro per la gestione dei carichi familiari e in particolare per i dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti).

**b) Fruizione per genere della formazione**

| FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ' | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------|------------|------------|------------|---------|-----------|------|-----------|------------|------------|------------|----------|-----------|------|
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Classi età | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Obbligatoria (sicurezza) | 2.259,25 | 2.203 | 1.698 | 1.907,75 | 378 | 8.446 | 0,36 | 7.793,00 | 4.886,75 | 4.199,75 | 5.387,25 | 534,25 | 22.801,00 | 0,33 |
| Aggiornamento professionale | 1.765,25 | 3.511 | 2.734 | 3.748,25 | 1.617 | 13.375 | 0,56 | 4.493,75 | 8.777 | 10.287,50 | 15.641,75 | 2.450,50 | 41.650,50 | 0,60 |
| Competenze manageriali/ | 692 | 492,50 | 130 | 117,50 | 21,50 | 1.454 | 0,06 | 523 | 888 | 744,75 | 930,25 | 136 | 3.222 | 0,05 |
| Relazionali | | | | | | | | | | | | | | |
| Tematiche CUG | 60 | 103 | 93 | 142 | 56 | 454 | 0,02 | 166 | 311 | 530 | 685 | 93,75 | 1.785,75 | 0,03 |
| Violenza di genere | | | | | | | | | | | | | | |
| Altro (specificare) | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale ore | 4.776,50 | 6.309,50 | 4.655 | 5.915,50 | 2.072 | 23.728,50 | 1,00 | 12.975,75 | 14.862,75 | 15.762 | 22.644,25 | 3.214,50 | 69.459,25 | 1,00 |
| Totale ore % | 20% | 27% | 20% | 25% | 9% | 100% | | 19% | 21% | 23% | 33% | 5% | 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 | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Presidente (D/U) |
| | Valori | % | Valori | % | Valori | % | |
| | assoluti | | assoluti | | assoluti | | |
| Concorso pubblico a T.I. | 64 | | 41 | | 105 | | D |
| % sul pers. complessivo | 60,95 | | 39,05 | | | 100 | |
| Avviso Pubblico a T. D | 37 | | 35 | | 72 | | U |
| % sul pers. complessivo | 51,39 | | 48,61 | | | 100 | |
| Avviso Pubblico Mob. Vol. | 18 | | 12 | | 30 | | U |
| % sul pers. complessivo | 60 | | 40 | | | | |
| Avviso pubblico S.C. Dir. Medica | 8 | | 3 | | 16 | | D |
| % sul pers. complessivo | 50 | | 50 | | | | |



- 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)

ANZIANITA' DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISO 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 | 120.604,00 | 101.467,00 | - 19.137,00 | -15,9% |
| Direttori di UOC | 93.852,00 | 98.783,00 | 4.931,00 | 5,3% |
| Direttori di UOS | 80.968,00 | 77.589,00 | - 3.379,00 | -4,2% |
| Altri dirigenti | 63.445,00 | 59.644,00 | - 3.801,00 | -6,0% |
| DS | 35.058,00 | 32.299,00 | - 2.759,00 | -7,9% |
| D | 30.456,00 | 27.307,00 | - 3.149,00 | -10,3% |
| C | 24.241,00 | 23.125,00 | - 1.116,00 | -4,6% |
| BS | 19.661,00 | 19.961,00 | 300,00 | 1,5% |
| B | 19.363,00 | 21.299,00 | 1.936,00 | 10,0% |
| A | 19.651,00 | 18.300,00 | - 1.351,00 | -6,9% |
| Totale | 786.186,00 | 758.661,00 | - 27.525,00 | |



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per quanto riguarda la valutazione dello stress lavoro correlato e la sensibilizzazione contro le aggressioni verso sanitari, violenze e le molestie, in data 18 novembre 2022 si è svolto il Convegno dal titolo “Violenze sugli operatori sanitari: conoscere per prevenire” a conclusione del progetto “Valutazione dei determinanti principali delle violenze in due Aziende Socio Sanitarie territoriali lombarde per una efficace prevenzione” patrocinato da INAIL e realizzato da Università degli studi dell’Insubria, in collaborazione con ASST Sette Laghi, ASST Lariana e ATS Insubria. Durante l’evento sono stati presentati i dati emersi dallo studio di ricerca.

Si è provveduto all’aggiornamento in data 26/05/2022 del codice di comportamento aziendale come previsto dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36 all’art. 4 comma 2 che stabilisce che il codice di comportamento di cui all’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, deve essere aggiornato entro il 31 dicembre 2022 anche al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui al comma 1, lettera a). Nello specifico il codice di comportamento aziendale dovrà contenere, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

L’ASST declina i propri obiettivi di performance tenendo conto delle peculiarità aziendali, territoriali e specialistiche, nell’ottica del miglioramento della qualità dei servizi.

Gli obiettivi aziendali vengono assegnati alle varie articolazioni dell’Azienda attraverso il processo di budget che fissa per ogni centro di responsabilità - unità operativa obiettivi e risorse collegate.

La valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle unità operative aziendali e del personale assegnato alle stesse concorre alla valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì uno strumento in stretta connessione con il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Di conseguenza, i processi e le attività di programmazione illustrati nel PIAO di ASST Lariana costituiscono anche obiettivi ed indicatori del ciclo della performance.

Le azioni individuate per l’esercizio 2022 sono state declinate come obiettivo di budget delle strutture coinvolte.

Il PIAO presenta una selezione di indicatori di efficacia e di appropriatezza e qualità dell’assistenza che costituiscono parte del sistema di valutazione della performance e degli esiti per le ASST di Regione Lombardia.



Di seguito si riportano gli obiettivi del PIAO 2022:

| Area Strategica | Risultati attesi | Indicatori |
|--|---|--|
| Piano di contrasto al Covid-19 | Rispetto dei target numerici e temporali indicati dall'Unità di Crisi Vaccinazioni Covid-19 sia per le somministrazioni nei centri vaccinali che per le somministrazioni domiciliari | Rendicontazione mensile secondo format definito da Regione Lombardia / ATS Insubria |
| | Rispetto dei target numerici e temporali indicati dalla Task Force Tamponi | Rendicontazione mensile secondo format definito da Regione Lombardia / ATS Insubria |
| | Garanzia di almeno l'8% del personale medico e infermieristico dedicato alle vaccinazioni e ai tamponi | Rendicontazione mensile secondo format definito da Regione Lombardia / ATS Insubria |
| Potenziamento rete territoriale | Rispetto del cronoprogramma di realizzazione delle Case di Comunità (CdC) e degli Ospedali di Comunità (OdC) secondo le indicazioni della Direzione Generale Welfare | Rendicontazione bimestrale |
| Attuazione legge regionale n. 22/2021 | Istituzione dei Distretti entro le tempistiche previste dalla legge regionale e nomina dei Direttori di Distretto | Istituzione entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge regionale |
| | Approvazione dei Piani Organizzativi Aziendali Strategici secondo le indicazioni e le tempistiche indicate dalla Direzione Generale Welfare | Approvazione da parte di Regione Lombardia dei nuovi POAS |
| Piano di ripresa 2022 e programmi di screening | Rispetto delle indicazioni e raggiungimento dei target previsti dalla Direzione Generale Welfare in ordine all'attuazione del piano di ripresa 2022, relativamente all'erogazione di prestazioni di ricovero e di specialistica ambulatoriale | Rendicontazione quadrimestrale secondo format che verranno definiti da Direzione Generale Welfare |
| | Chirurgia Robotica: rispetto dei target previsti con DGR XI/5450 | Target richiesto a ASST Lariana: 250 interventi chirurgici con tecnica robotica. Rendicontazione quadrimestrale |



| Area Strategica | Risultati attesi | Indicatori |
|---|---|---|
| | Rispetto dei target indicati dalla Direzione Generale Welfare sulle attività di screening, compresa l'adesione al programma regionale di screening per l'eliminazione del virus HCV | Rendicontazione quadrimestrale secondo format che verranno definiti da Direzione Generale Welfare |
| Liste d'attesa | Rispetto del tempo massimo di attesa: <ul style="list-style-type: none">✓ Ricoveri chirurgici oncologici in classe A: 1° trimestre: 80%; 2° trimestre: 85%; 3° trimestre: 85%; 4° trimestre: 90%.✓ Ricoveri chirurgici non oncologici (tutte le classi, solo nuovi casi): 2° trimestre 75%, 3° trimestre: 80%; 4° trimestre: 85%.✓ Prestazioni di specialistica ambulatoriale (solo prestazioni di diagnostica per immagini, nuovi casi): 3° trimestre: 80%; 4° trimestre: 90%.✓ Prestazioni di specialistica ambulatoriale (classe B – 10 gg, solo prime visite): 2° trimestre: 80%; 3° trimestre: 85%; 4° trimestre: 90%. | Rendicontazione trimestrale |
| Investimenti | Rispetto dei cronoprogrammi degli interventi finanziati nei programmi di investimento | Rendicontazione trimestrale |
| Attività di donazione di organi e tessuti | Rispetto dei target indicati dalla Direzione Generale Welfare in merito alla percentuale di casi di donazione di organi e tessuti sul totale dei decessi | Rendicontazione quadrimestrale |
| Tempi di pagamento | Rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente | Rendicontazione annuale |
| Trasparenza | Rispetto delle indicazioni relative alla normativa sulla trasparenza | Rendicontazione annuale |

Ad integrazione degli obiettivi strategici di derivazione regionale, la Direzione Strategica di ASST ha individuato alcuni obiettivi di carattere aziendale, al fine di riprendere quei livelli di efficienza che a causa della pandemia da SARS-Cov2 avevano avuto degli inevitabili rallentamenti o difficoltà alla loro puntuale realizzazione.

Ci si riferisce in dettaglio ai seguenti obiettivi:



| Area Obiettivo | Risultati attesi | Indicatori |
|--|---|---|
| Produzione prestazioni per esterni | Recupero attività per esterni ridotte causa pandemia | Valore delle prestazioni \geq al 2019 (a partire dal 01/04/2022) |
| Produzione ricoveri (Ordinari e DH/DS) | Recupero delle attività per pazienti esterni ridotte causa pandemia | Valore delle prestazioni \geq al 2019 (a partire dal 01/04/2022) |
| Efficienza organizzativa | Efficiente uso dei posti letto | Degenza media \leq Degenza media regionale per specialità |
| | Revisione organizzativa delle attività per esterni | Piano delle attività ambulatoriali con dettaglio settimanale |
| Efficienza operativa | Allineamento agli indicatori P.N.E. | Almeno 150 interventi per tumore mammella; Almeno 80% degli interventi per frattura del femore entro 2 giorni dal ricovero |

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”
- ✓ 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 - una volta terminato lo stato di emergenza nazionale - 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 2022, tematiche e momenti di consultazione del Comitato.

✓ Presenza in carico dei pareri

Nell'arco del 2022, 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 8 novembre "L'impegno della Consigliera di parità e i Comitati Unici di Garanzia (CUG) per il benessere sul lavoro". Con lo scopo di fare rete a livello regionale e di rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nella sanità lombarda.
 - Amministrazione Provinciale di Como 30 novembre, convegno "Il re-inserimento nel mondo del lavoro delle donne vittime di violenza". L'evento si è collocato nel palinsesto delle iniziative patrocinate dal Comune di Como, capofila della Rete Antiviolenza della Provincia e ha visto la partecipazione di più attori a livello sia di Amministrazione statale, sia di Provincia e di Associazioni territoriali, nonché di esperti della materia. Con lo scopo, attraverso la rilevazione e la valutazione del fenomeno, di sensibilizzazione e di formazione degli attori che, a diverso titolo, sono stati chiamati ad occuparsi del tema, anche attraverso proposte di azioni di prevenzione e contrasto.
- 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.

In data 3 maggio 2022 siamo stati convocati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) per una condivisione/apprezzamento del documento "Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'ASST Lariana" inviatagli come da indicazioni riportate nella Direttiva n.2/2019.

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):*

a) Incontri Comitato Unico di Garanzia

Nel corso del 2022 si sono effettuati i seguenti incontri:

- **10 febbraio:**

ordine del giorno:

1. Analisi/riflessioni dei dati contenuti nelle singole slides inerenti 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.
2. Vari e ed eventuali.

- **17 marzo:**

ordine del giorno:

1. Relazione annuale sull'attività svolta: condivisione ed integrazione dei contenuti.
2. Piano di lavoro 2022.
3. Varie ed eventuali.

- **23 giugno:**

ordine del giorno:

1. Corsi di formazione 2022.
2. Varie ed eventuali.

- **14 dicembre:**

ordine del giorno:

1. "Questionario Benessere": prime considerazioni sui risultati.
2. Risposta alla ns. richiesta prot. n. 56372 del 21.09.u.s. "Richiesta di informazioni" inerente il turnover del personale nei reparti, inoltrata all'UOC Gestione Risorse Umane.
3. Varie ed eventuali (prossime scadenze, Regione Lombardia) .

b) Questionario benessere organizzativo

Consapevoli che la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che, migliorando il clima di lavoro all'interno dell'Azienda, hanno effetti positivi anche sulla salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, consentono di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi offerti alla cittadinanza, la collaborazione tra CUG e Consigliera di fiducia ha permesso di predisporre e diffondere previo autorizzazione della Direzione, a tutto il personale ASST Lariana nel periodo luglio-ottobre 2022 il "Questionario benessere organizzativo".

A tutti i dipendenti è stata recapitata una mail in invito a partecipare, sottolineando l'importanza, l'assoluto anonimato della compilazione e le indicazioni di come accedere alla piattaforma.

Il questionario, oltre ad essere uno strumento conoscitivo, è anche un'occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono la vita di un'organizzazione, essendo un mezzo per



individuare e misurare numericamente, in modo attendibile e corretto, le criticità, i punti di forza, le aree di debolezza, meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi.

L'indagine, articolata in 3 aree e 15 ambiti per un numero complessivo di 82 domande, ha avuto le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Tenuto conto che era la prima volta che si proponeva tale questionario, il periodo in cui è stato proposto e la difficoltà per alcune figure di poterlo svolgere, apprezzabile è stata l'adesione e l'interessamento da parte dei dipendenti.

Sicuramente verrà dato feedback di ritorno ai dipendenti e alla direzione strategica mediante pubblicazione di sintesi dei risultati su intranet aziendale nella sezione CUG.

- ✓ *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:*

Gli incontri a cui ha partecipato la Consigliera di Fiducia:

- 8 novembre: Regione Lombardia "L'impegno della Consigliera di parità e i Comitati Unici di Garanzia (CUG) per il benessere sul lavoro". Con lo scopo di fare rete a livello regionale e di rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nella sanità lombarda.
- 30 novembre: Amministrazione Provinciale di Como, convegno "Il re-inserimento nel mondo del lavoro delle donne vittime di violenza". L'evento si è collocato nel palinsesto delle iniziative patrocinate dal Comune di Como, capofila della Rete Antiviolenza della Provincia e ha visto la partecipazione di più attori a livello sia di Amministrazione statale, sia di Provincia e di Associazioni territoriali, nonché di esperti della materia. Con lo scopo, attraverso la rilevazione e la valutazione del fenomeno, di sensibilizzazione e di formazione degli attori che, a diverso titolo, sono stati chiamati ad occuparsi del tema, anche attraverso proposte di azioni di prevenzione e contrasto.

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 2023.