Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Sociosanitaria Ligure n. 4 - Sistema Sanitario Regione Liguria - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

# Azienda Sociosanitaria Ligure n. 4 - Sistema Sanitario Regione Liguria

| | |
|---|---|
| Acronimo: | ASL 4 |
| Regione: | Liguria |
| Provincia: | GE |
| Comune: | Chiavari |
| CAP: | 16043 |
| Indirizzo: | Via G B Ghio, 9 |
| Codice Amministrazione: | asl4_chi |
| Tipologia Amministrazione: | Pubbliche Amministrazioni |
| Categoria: | Aziende Sanitarie Locali |
| Numero dipendenti dell'Amministrazione: | Oltre i 500 |

Piano Triennale di Azioni Positive

| 2025 | 2024 |
|---|---|
| 2025-2027 | 2024-2026 |
| piano_azioni_positive_asl4_chi-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asl4_chi/2025-2027/piano_azioni_positive_asl4_chi-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (955.91 KB) | piano_azioni_positive_asl4_chi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asl4_chi/2024-2026/piano_azioni_positive_asl4_chi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (11.43 MB) |

# Sezione 1 - Dati del Personale

## 1.1 Personale per genere

### Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| | | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tipologia di personale** | **Inquadramento** | **< 30** | **da 31 a 40** | **da 41 a 50** | **da 51 a 60** | **> 60** | **< 30** | **da 31 a 40** | **da 41 a 50** | **da 51 a 60** | **> 60** |
| Organo di vertice | | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | | 0 | 8 | 35 | 48 | 33 | 0 | 38 | 66 | 54 | 38 |
| Personale non dirigente | | 16 | 57 | 60 | 122 | 49 | 108 | 208 | 259 | 502 | 171 |
| Totale personale | | 16 | 65 | 95 | 171 | 84 | 108 | 246 | 326 | 556 | 209 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,85 | 3,46 | 5,06 | 9,12 | 4,48 | 5,76 | 13,11 | 17,38 | 29,64 | 11,14 |

### Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Permanenza nel profilo e livello** | **< 30** | **da 31 a 40** | **da 41 a 50** | **da 51 a 60** | **> 60** | **Totale** | **Totale % (1)** | **% di genere (2)** | **< 30** | **da 31 a 40** | **da 41 a 50** | **da 51 a 60** | **> 60** | **Totale** | **Totale % (1)** | **% di genere (3)** |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Totale % | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | |

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Inquadramento** | **Titolo di studio** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (2)** |
| personale non dirigente | Inferiore al Diploma superiore | 43 | 27,39 | 114 | 72,61 | 157 | 10,11 |
| personale non dirigente | Diploma di scuola superiore | 98 | 22,95 | 329 | 77,05 | 427 | 27,50 |

| | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Inquadramento** | **Titolo di studio** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (2)** |
| personale non dirigente | Laurea | 103 | 16,94 | 505 | 83,06 | 608 | 39,15 |
| personale non dirigente | Laurea magistrale | 21 | 21,65 | 76 | 78,35 | 97 | 6,25 |
| personale non dirigente | | 40 | 15,15 | 224 | 84,85 | 264 | 17,00 |
| Totale personale | | 305 | | 1248 | | 1553 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 16,19 | | 66,24 | | 82,43 | |

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'organizzazione dell'ASL4 è strutturata per garantire l'erogazione di servizi sanitari e socio-assistenziali integrati, efficienti ed efficaci.

L'ASL4 adotta un modello dipartimentale, con l'obiettivo di integrare le attività dei professionisti e favorire la collaborazione multidisciplinare. Questo modello è considerato la modalità ordinaria di gestione operativa di tutte le attività aziendali.

L'azienda si articola in Distretti, un Presidio Ospedaliero Unico e diversi Dipartimenti, che possono essere strutturali, funzionali o interaziendali.

- Distretti: I distretti rappresentano l'articolazione territoriale dell'ASL4 e sono centri di responsabilità e autonomia gestionale ed economica, coordinati da un Direttore di Distretto. I distretti lavorano in stretta collaborazione con i comuni.
- Presidio Ospedaliero Unico (P.O.U.): Il P.O.U. comprende gli ospedali di Sestri Levante, Lavagna e Rapallo. L'ospedale di Lavagna è il punto di riferimento per l'alta intensità di cura. Il P.O.U. è diretto da un Direttore Medico.
- Dipartimenti: I dipartimenti aggregano strutture omogenee, affini o complementari per perseguire finalità comuni e sono guidati da un Direttore di Dipartimento nominato dal Direttore Generale. Ogni dipartimento è dotato di un Comitato di Dipartimento con funzioni propositive e consultive.

L'ASL4 include diverse tipologie di strutture organizzative:

- Strutture Complesse (SC): Sono responsabili della gestione di risorse umane, tecniche e/o finanziarie.
- Strutture Semplici a Valenza Dipartimentale (SSD): Sono articolazioni con specifiche responsabilità di gestione, create quando la complessità non giustifica una struttura complessa.
- Strutture Semplici (SS): Articolazioni interne delle strutture complesse o funzioni di staff.

- Aree di Staff: Esistono diverse aree di staff che supportano le attività della Direzione Generale, del Direttore Sanitario e del Direttore Sociosanitario. Queste aree hanno il compito di collaborare alla definizione degli obiettivi, fornire linee di indirizzo, coadiuvare la programmazione e il monitoraggio delle attività aziendali e supportare i percorsi trasversali.
- Funzioni Integrate: È prevista un'area direzionale per il coordinamento funzionale delle attività integrate tra le tre direzioni: amministrativa, sanitaria e sociosanitaria.

- Centri di Responsabilità (CDR): I CDR sono le articolazioni aziendali a cui vengono assegnati gli obiettivi di budget e sono tipicamente le strutture complesse o semplici a valenza dipartimentale e le strutture di staff.

Gli organi di governo dell'azienda sono il Direttore Generale, il Collegio Sindacale e il Collegio di Direzione. Il Direttore Generale è responsabile dell'indirizzo strategico, della gestione complessiva e della rappresentanza legale dell'azienda. La Direzione Strategica, composta dal Direttore Generale, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Sociosanitario, garantisce l'unitarietà delle funzioni di indirizzo, programmazione e controllo.

L'ASL4 ha autonomia tecnico-gestionale ed economico-finanziaria, con una distinzione tra potere di indirizzo e compiti gestionali.

- Integrazione Ospedale-Territorio: L'organizzazione mira a un'integrazione tra ospedale e territorio e tra servizi sociali e sanitari, attraverso la medicina di comunità. I distretti sono un elemento cruciale di questa integrazione, rappresentando il punto di raccordo tra ospedale e servizi territoriali.
- Digitalizzazione e Innovazione: L'ASL4 mira a integrare le tecnologie digitali nella gestione dei processi sanitari.

In sintesi, l'ASL4 è un'organizzazione complessa che si basa su una struttura dipartimentale e su una forte integrazione tra ospedale e territorio, con l'obiettivo di fornire servizi di alta qualità e di rispondere ai bisogni della popolazione di riferimento.

Il personale a tempo indeterminato nell’anno 2021 è pari a 1780 unità, nel 2022 conta n. 1845 unità.

**Dati complessivi personale**

Anno 2023: Totale personale: 1906, di cui maschi 447 e femmine 1459.

Anno 2024: Totale personale: 1854 di cui maschi 429 e femmine 1425.

**Dati personale dirigenza**

Anno 2023: Totale personale dirigenza: 340 di cui maschi 137 e femmine 203

Anno 2024: Totale personale dirigenza: 334 di cui maschi 128 e femmine 206

**Dati personale non dirigente (comparto)**

Anno 2023: Totale personale Comparto: 1566 di cui maschi 310 e femmine 1256;

Anno 2024: Totale personale comparto : 1520 di cui 301 maschi e femmine 1219

**Dirigenti fascia alta (DG, DS, DSS e DA)**

Anno 2023: maschi 3 e donne 1

Anno 2024: maschi 3 e donne 1

Il personale a tempo pieno è suddiviso tra n. 428 uomini e 1.337 donne, il personale in part time inferiore al 50% è pari a n. 3 uomini e 23 donne, il personale in part time superiore al 50% è pari a 7 uomini e 85 donne, su un totale complessivo di 438 uomini e 1.445 donne.

# Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo presenza | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere (2) | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere (3) |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Totale % | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | |

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo misura conciliazione | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere (2) | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere (3) |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Totale % | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | |

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

**Smart working**

L'ASL 4 ha colto l'opportunità del Lavoro Agile quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa, in quanto fattore abilitante dello sviluppo della digitalizzazione, del miglioramento della produttività, di promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale e per favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro e vita personale.

Nel dettaglio l'implementazione del Lavoro Agile risponde alle seguenti finalità:

- Sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati;

- Introdurre modalità innovative di organizzazione del lavoro e conseguentemente di gestione del personale finalizzati alla conciliazione delle necessità dei dipendenti con quelle aziendali;

- Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro;

- Dare la possibilità al personale di fruire di una diversa modalità di lavoro, che salvaguardi il sistema di relazioni personali e collettive in termini di formazione, crescita professionale, motivazione e responsabilizzazione;

- Razionalizzare l'uso dei locali e degli spazi aziendali e modernizzare le dotazioni informatiche e tecnologiche in utilizzo in Azienda.

Capitalizzando l'esperienza delle attività di smart-working implementate durante il periodo di emergenza pandemica, Asl4 si è data come obiettivo per l'anno 2024 lo sviluppo del regolamento, propedeutico alla messa a regime del lavoro agile.

Nel corso del 2024 è stato approvato il Regolamento per la gestione del lavoro agile, in fase di implementazione (deliberazione n. 324/2024).

E' stata effettuata l'informazione/diffusione al personale coinvolto e ai dirigenti con mappatura per singole strutture delle attività ritenute espletabili da remoto

E' stato indetto bando di adesione allo smart working con n. 111 candidature pervenute

Dal 1/1/2025 è stato attivato l'istituto per alcune strutture (n.1 per SC DMPO, n.1 per SSA Fisica Sanitaria, n.2 per SC Medicina Legale, n.2 SC PSAL) oltre ai lavoratori fragili

Nel II semestre 2025 è previsto l'utilizzo sistematico esteso a tutti i 111 richiedenti

**Prosecuzione e mantenimento applicazione istituto del part time**

Ogni anno viene indetto bando per la concessione dell'istituto del part time ai dipendenti del comparto e della dirigenza che ne facciano specifica richiesta.

Nel regolamento aziendale per la concessione della tipologia oraria a tempo parziale si privilegiano le madri lavoratrici (part time agevolato per chi ha figli conviventi di età inferiore a 6 anni in relazione al loro numero, conviventi di età compresa tra i 6 ed i 14 anni non compiuti, ai sensi art. 1 – comma 44 – L.247/2007, in relazione al loro numero) e per chi è genitore unico (vedovo, legalmente separato, divorziato) affidatario di minore convivente di età inferiore ai 14 anni compiuti)

**Progetto Exit Interview**

Lo scopo è raccogliere, attraverso un percorso di confronto, il feedback rilasciato dai dipendenti in fase di dimissione per diversi motivi (pensionamento, trasferimento, cambio professione ecc.) per poter intercettare spunti di miglioramento per l'organizzazione. Si prevede la stesura di un questionario che guidi la exit interview, la formazione del personale per la somministrazione ed una attività periodica di valutazione delle risultanze

Dal mese di marzo viene somministrata l'exit interview a tutto il personale – a tempo determinato / indeterminato – che cessa dal servizio per dimissioni volontarie ( restano escluse altre tipologie di cessazioni: pensionamenti, superamento periodi di

comporto/inidonietà).

L'exit interview è stata somministrata a tutto il personale cessato per dimissioni volontarie al 31/12/2024 quantificato in n. 37 unità.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

| | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tipo permesso** | **Valori assoluti** | **% [1]** | **Valori assoluti** | **% [1]** | **Valori assoluti** | **% [2]** |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 267 | 10,47 | 2282 | 89,53 | 2549 | 15,60 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 731 | 5,30 | 13061 | 94,70 | 13792 | 84,40 |
| Totale permessi | 998 | 6,11 | 15343 | 93,89 | 16341 | |

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Flessibilità oraria
- parità di genere, accessibilità alle persone disabili e benessere organizzativo

# Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

### Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Con delibera n. 69 del 31/01/2024 è stato approvato dalla ASL 4 il Piao- Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che contiene al suo interno il Piano delle Azioni Positive riferite al Triennio 2024-2026. Il piano ha validità triennale, è aggiornato annualmente a scorrimento.

Di seguito il link alla pagina Piano integrato di attività e organizzazione - P.I.A.O. - Asl4 (https://www.asl4.liguria.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-generali/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-p-i-a-o/)

Scopo del presente piano, che rientra tra le azioni che Asl4 individua come STRATEGICHE per il proprio buon funzionamento, è quello di definire "le azioni positive", misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, create per intervenire in maniera mirata all'interno di un determinato contesto, puntando ad eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di

azioni positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”. La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punti di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”. Anche il PNRR prevede che “nei bandi di gara saranno indicati, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell’offerta, criteri orientati verso gli obiettivi di parità. I criteri saranno definiti tenendo conto fra l’altro degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile al 2026 e dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei” Non ultimo, nell’ottobre 2022 sono state definite ed approvate le “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazione”, frutto della collaborazione tra Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento della Parità di Genere” L’Azienda Sociosanitaria Ligure n.4 intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di tutte le persone allo stesso trattamento in materia di lavoro a prescindere dal genere di appartenenza, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Si precisano inoltre le ulteriori azioni intraprese:

**Creazione dello “Spazio Etico”**

Con delibera n.  638 del 08/10/2023 è stato costituito ufficialmente lo “Spazio Etico” dell’Asl4 Liguria: il nuovo servizio di incontro e ascolto in cui i professionisti sanitari, i pazienti, le famiglie e i caregiver possono condividere riflessioni su temi etici che riguardano la salute e l’attività assistenziale.

**Revisione del Codice di Comportamento**

E’ in fase di revisione il codice di comportamento adottato ai sensi dell’art. 54 del D.Lgs n. 165/2001, così come modificato dall’art. 4 del D.L. 36/2022 ed integrativo del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, così come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81.

**“Persone vittime di violenza domestica”**

Organizzazione a maggio 2025 di un evento formativo accreditato ECM per prevenire casi di violenza di genere. Il percorso fa parte del progetto VIPROM Victim Protection Medicine. Lo scopo è strutturare un percorso di formazione, partendo proprio da chi, spesso per primo, entra in contatto con chi subisce violenza domestica: il professionista della sanità.

**Prevenzione del fenomeno delle aggressioni nei confronti degli operatori sanitari**

Il progetto comprende la somministrazione di un questionario volto a valutare l’impatto delle aggressioni sugli operatori sanitari, un corso accreditato ECM per la prevenzione degli atti di violenza e le tecniche di descalation e l’analisi del fenomeno.

L’Asl4 ha rinnovato la composizione del Comitato Unico di Garanzia con delibera aziendale n. 511 del 04/08/2023. Il Cug è stato rinnovato con deliberazione del 04/08/2023 e ha fatto la prima riunione il insediamento il 16/11/2023. Tutte le attività previste in capo al CUG nel PIAO 2023-2025 sono quindi slittate o riprogrammate per consentire al Comitato lo svolgimento delle sue funzioni, che ha individuato come prima attività la definizione di un quadro di indicatori rappresentativo dell’azienda. Ha individuato come obiettivi possibili per il prossimo anno l’Applicazione della procedura DAMA PASS per pazienti con disabilità intellettive e motorie gravi che possono beneficiare di percorsi agevolati al fine di ridurre i traumi legati a procedure cliniche (rivolta alla popolazione) e lo studio sul benessere del personale eventualmente con una prima fase di sperimentazione su una o più unità operative.

## 1. Piano Triennale di Azioni Positive:

Il piano Triennale delle azioni positive è stato adottato unitamente alla delibera di adozione del PIAO (delibera 69 del 31/01/2024) prevede una serie di interventi mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne da realizzare nel triennio 2024-2026 in prosecuzione delle azioni già intraprese negli anni precedenti. Gli interventi sono stati suddivisi in base agli obiettivi che si intendono perseguire: favorire la conciliazione tempi vita – lavoro, sviluppare il benessere organizzativo, diffondere la cultura di genere, aumentare la formazione/informazione dei dipendenti

in materia. Per ogni intervento vengono indicati i soggetti coinvolti, i tempi di realizzazione, i costi.

Evidentemente alcune delle azioni evidenziate nel piano, risultano collegarsi ad obiettivi sviluppati in altre strategie aziendali e nei correlati sotto-piani, dato che la ricerca della parità non deve nascere come insieme di azioni “a se stanti” ma di percorsi che si integrano con l’attività ordinaria e il perseguimento delle finalità aziendali. Tutto il Piano delle Azioni Positive deve intendersi come Valore Pubblico sviluppato a favore dello stakeholders “personale dipendente”.

Le linee generali d’intervento sviluppate nei paragrafi successivi, sono state pensate in coerenza con le indicazioni della Commissione Europea in tema di parità di genere, riguardo:

- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione: mira a implementare le politiche necessarie per garantire un'organizzazione aperta e un ambiente di lavoro inclusivo e in equilibrio con la vita privata utilizzando pratiche come la flessibilità degli orari di lavoro o il sostegno alla genitorialità e della cura, azioni di miglioramento del benessere organizzativo;

- Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali: punta a una revisione delle procedure di selezione e concorsuali e nella formazione di gruppi di lavoro con la correzione di eventuali pregiudizi al fine di garantire che le donne e gli uomini ottengano pari opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera; persegue l’aumento del numero di donne in posizioni di leadership, decisionali ed organizzative, promuovendo la modifica di regolamenti, l’attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture e la parità di genere nell’organizzazione;

- Integrazione della dimensione di genere nei percorsi di cura, nella ricerca e nei programmi di qualità e di formazione: individua le misure dirette a fare in modo che la dimensione di genere sia presa in considerazione nella attività di cura (es. medicina di genere) e nella definizione dei processi organizzativi e di formazione;

- Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali: promuove comportamenti che siano sempre rispettosi della dignità delle persone, indicando come si possono segnalare casi di violenza di genere, come si procede per sanzionarli, quali informazioni e quale supporto fornire alle vittime e come l'intera organizzazione può essere mobilitata per stabilire una cultura di tolleranza zero verso molestie e violenze sessuali.

## 3. b) Fruizione per genere della formazione

### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo formazione | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere (2) | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere (3) |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale ore | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Totale ore % | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | |

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## 3. c) Bilancio di genere dell’Amministrazione?: No

## 1. Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

La formazione continua e l'aggiornamento professionale rappresentano uno strumento indispensabile per favorire il cambiamento di comportamenti individuali e collettivi nell'ambito delle attività che ogni operatore svolge nel contesto organizzativo dell'Azienda e per promuovere lo sviluppo professionale a garanzia della qualità e dell'innovazione dei servizi.

La formazione svolge un ruolo prioritario in tutti gli ambiti organizzativi in cui la qualità delle prestazioni dipende essenzialmente dalle risorse umane e dall'organizzazione delle attività, contribuendo a migliorare la qualità dell'assistenza erogata ed a garantire il rispetto dei livelli minimi assistenziali indicati nel Piano sanitario nazionale e negli atti di programmazione a livello locale.

In quanto tale, è rappresentativa della qualità del servizio erogato, soprattutto se viene intesa come bagaglio di abilità e competenze tecnico professionali, come cultura, come modo di saper leggere e interpretare la realtà, che riguarda gli aspetti relazionali e interattivi della persona.

La ASL4 garantisce il proprio impegno in riferimento alle proprie caratteristiche, alla sua organizzazione e al rigore qualitativo dell'offerta formativa per fornire un'attività pertinente, rilevante ed appropriata.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono assunti da questa Amministrazione come strumento sia per il miglioramento continuo della qualità, delle prestazioni erogate, sia per lo sviluppo della professionalità degli operatori e per la realizzazione delle finalità istituzionali.

La formazione, a tutti i livelli, rappresenta quindi una leva essenziale nel processo di innovazione, nelle fasi di sviluppo dell'organizzazione e costituisce un cardine fondamentale della qualità dei servizi e della attività scientifica prodotta.

Attività svolta nel 2023:

L'ASL Ligure n. 4, attraverso l'attività del Settore Aggiornamento e Formazione, sovrintende all'aggiornamento ed alla formazione continua di tutti i dipendenti dell'Azienda nelle forme e nei limiti previsti dalla normativa Nazionale e Regionale vigente, e sulla base della programmazione annualmente definita nel Piano Formativo Aziendale.

Il sistema formativo di questa ASL riguarda tutte le attività formative che accrescono le conoscenze e le competenze dei dipendenti, quali ad esempio iniziative, corsi, seminari, convegni, workshop, audit residenziali o a distanza , webinar che si sviluppano soprattutto come formazione interna, ma non solo, in base alle esigenze organizzative di volta in volta emergenti.

Il sistema della formazione è impostato secondo un modello " a rete" che vede impegnati nella gestione del processo più soggetti con diverse responsabilità e competenze quali la Direzione Generale, i Direttori di Dipartimento e Dirigenti di Struttura, i Referenti Aziendali della Formazione la S.C. Formazione e Info Comunicazione - Settore agg.to e formazione, formatori interni , le cui competenze specifiche sono dettagliatamente elencate nella Carta dei Servizi della Formazione approvata con deliberazione n. 500/15 e riassunte come segue:

- La Direzione Generale che definisce le linee strategiche e gli approcci di governo relativi alle politiche formative dell'Azienda e identifica problematiche emergenti;

- I Direttori di Dipartimento e Dirigenti di Struttura che collaborano con la Direzione Generale per identificare le problematiche e le priorità dell'organizzazione che interessano la formazione nonché con i Raf per l'analisi dei fabbisogni formativi;

- I Referenti Aziendali della Formazione che provvedono annualmente all'analisi del fabbisogno formativo nella realtà di riferimento

PIANO FORMATIVO

Il Piano formativo Aziendale è il documento di programmazione dell'attività formativa annuale, redatto in funzione degli obiettivi strategici, del modello organizzativo e delle esigenze formative di tutto il personale, approvato con deliberazione

del Direttore Generale.

Il PFA traduce sulla base delle risorse finanziarie a disposizione, gli obiettivi strategici dell'organizzazione in obiettivi operativi, definisce i contenuti, i tempi, le modalità didattiche ed i destinatari.

Nell'anno 2023, sulla base degli indirizzi strategici indicati dalla Direzione Generale e dell'analisi dei fabbisogni formativi effettuati dai RAF è stato redatto il Piano Formativo Aziendale approvato con Deliberazione n. 389 del 16/06/2023 con una pianificazione di n. 402 eventi comprensivi della formazione interna (organizzata dal Settore Agg.to e Formazione) che esterna (corsi e congressi organizzati da altri provider a cui hanno partecipato i dipendenti, previa autorizzazione dei responsabili Strutture). ( vedi prospetto allegato "A" ).

FORMAZIONE INTERNA

La formazione interna si realizza con la organizzazione di corsi/eventi gestita operativamente dal Settore agg.to e formazione. Nell'anno 2023 sono stati accreditati 312 progetti/eventi ( comprensivi delle edizioni di ciascun corso) con il coinvolgimento n. 9.878 partecipanti di cui

- n. 2.085 maschi
- n. 7.795 femmine
- n. 2.002 partecipanti agli eventi che non hanno obbligo di acquisizione crediti ECM

Sono stati erogati n. 70.839 crediti ECM.

Nel corso del 2024, secondo i dati parziali, non ancora definitivi, sono stati svolti 128 corsi di formazione residenziali

Sono state formate 1159 persone, di cui 575 hanno conseguito crediti ECM.

Complessivamente sono state erogate 853 ore di formazione

Per quanto concerne la formazione in materia di emergenza, sono stati erogati 113 corsi, formate 1240 persone di cui 956 hanno conseguito crediti ECM (171 persone del comparto e 185 personale dirigenza).

## 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

### Composizione di genere delle commissioni di concorso

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Commissione** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (2)** | **Presidente** |
| COMMISSIONI DI CONCORSO PER ASSUNZIONE PERSONALE 2023 | 18 | 37,50 | 30 | 62,50 | 48 | 94,12 | |
| COMMISSIONE DI CONCORSO PER AVVISI SELEZIONE PERSONALE | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 5,88 | |
| Totale personale | 20 | | 31 | | 51 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 1,06 | | 1,65 | | 2,71 | | |

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

**PROGETTO –Promozione di un'equa composizione di genere per il reclutamento del personale e per la valutazione comparativa di candidate/i e garantire che le stesse siano costituite per almeno 1/3 dei posti da donne.**

Ai sensi dell'art. 57 del Dlgs 165/2001 le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente . L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera di parità regionale che, qualora ravvisi la violazione di quanto sopra indicato, diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera di parità propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni.

Indicatore: N. Concorsi 2024/rappresentanza di genere

Apicali: n. 5 concorsi con rappresentanza di genere–n.5 concorsi espletati

Comparto : n. 5 concorsi con rappresentanza di genere–n.5 concorsi espletati

Dirigenza : n. 10 concorsi con rappresentanza di genere–n.12 concorsi espletati.

## 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

### Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---|---|---|---|---|
| | €0,00 | €0,00 | -- | -- |

1. 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)

**Progetto : Studio di fattibilità Certificabilità di Genere (prassi UNI/PDR 125**)

La prassi UNI/PDR 125 definisce un sistema di gestione che favorisce una politica di inclusione e di gender equality sul lavoro; UNI/PdR 125 è stato concepito per sostenere le aziende nell'adottare politiche che favoriscono l'accesso delle donne a posizioni di alta carriera, diminuire la disparità delle retribuzioni, rendere più paritaria la gestione delle cure genitoriali e parentali. Gli obiettivi di UNI/PdR 125 sono quelli di colmare il divario attualmente esistente, ma anche di incorporare il nuovo paradigma della parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento culturale sostenibile e durevole nel tempo.

Scopo del progetto è approfondire il contenuto della prassi UNI/PDR 125 formando un gruppo di lavoro, valutare l'applicabilità della prassi alla Asl4.

**Progetto: Studio di fattibilità applicazione delle "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazione" di ottobre 2022**

L'obiettivo delle linee guida, le prime pensate come uno strumento scientifico, culturale e operativo che si sviluppa a partire dalla misurazione del fenomeno dello squilibrio di genere, è di definire interventi mirati, modulabili rispetto al contesto, in grado di agire a livello strutturale per Il superamento delle disparità e degli stereotipi culturali; è dunque una guida verso l'eliminazione di "politiche di genere", pensate in modo frammentario e occasionale.

Scopo del progetto è approfondire il contenuto della prassi UNI/PDR 125 formando un gruppo di lavoro, valutare l'applicabilità della prassi alla Asl4.

# Sezione 4 - Benessere personale

| | |
|---|---|
| 4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: | Sì |

Con delibera n. 453 del 08/07/2011 è stato adottato il **Codice Etico** di ASL 4; con successiva delibera n. 254 del 18/04/2018 è stato aggiornato, pubblicato sul sito ASL 4 e diffuso tra tutti gli operatori.

Con delibera n. 682 del 17/12/2021 è stato adottato il **Codice di Comportamento.** Il Codice di Comportamento è in corso di aggiornamento con le integrazioni di cui al DPR 81/2023.

Per quanto concerne il **Codice Disciplinare**, sul sito ASL sono pubblicati i seguenti documenti:

- Codice Disciplinare della Dirigenza Sanitaria CCNL 23/01/2024;
- Codice Disciplinare del personale del Comparto CCNL 02/11/2022;
- Codice Disciplinare della Dirigenza Funzioni locali CCNL 17/12/2020.

**Azioni volte a favorire l'inserimento lavorativo di giovani con disabilità**

La DGR 334 del 14/04/2023 è finalizzata a favorire l'inserimento lavorativo di giovani disabili nel mercato del lavoro, prevedendo tre linee di sviluppo:

- Attività di integrazione socio-lavorativa
- Attività professionalizzanti individualizzate modulari
- Attività integrate con la scuola secondaria di secondo grado

Con delibera n.83 dell'11/02/2025 è stato individuato il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, ai sensi dell'art. 39 ter D.lgs 165/2001 e s.m.i..

**PROGETTO – prosecuzione percorso di accompagnamento dipendenti con lunghi periodi di assenza**

Lo scopo è facilitare il rientro al lavoro dei dipendenti che per svariati motivi si trovano a riprendere l'attività lavorativa dopo un lungo periodo di assenza (almeno 6 mesi dovuto a malattia, congedi di vario tipo, aspettativa ecc.), limitando disagi e attivando percorsi di supporto all'assenza e al rientro. Il percorso può essere realizzato agevolmente per i/le dipendenti che si assentano dal servizio in tempi programmati (per es. aspettative per maternità, aspettativa per motivi familiari), mentre per le assenze lunghe non programmabili diventa più complessa la fase di preparazione al periodo di assenza che in alcuni

casi non sarà possibile attuare. Le azioni di supporto al dipendente saranno scandite in tre periodi legati alla lunga assenza ovvero prima, durante e dopo (al rientro).

E' in corso di predisposizione una  procedura aziendale a seguito dell'istituzione del CUG

### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

| | |
|---|---|
| Circoli d'ascolto organizzativo: | Non so |
| Sportelli d'ascolto: | Sì |
| Sportelli di counselling: | No |
| Codici etici: | Sì |
| Codici di condotta: | Sì |
| Codici di comportamento: | Sì |

*Il CUG collabora attivamente con lo Spazio Etico.*

*Con delibera n.  638 del 08/10/2023 è stato costituito ufficialmente lo "Spazio Etico" dell'Asl4 Liguria: il nuovo servizio di incontro e ascolto in cui i professionisti sanitari, i pazienti, le famiglie e i caregiver possono condividere riflessioni su temi etici che riguardano la salute e l'attività assistenziale.*

*Finalità dello Spazio Etico – che rappresenta una novità nel panorama delle prestazioni sociosanitarie pubbliche – è infatti affrontare i dilemmi etici che possono sorgere nelle pratiche di cura, favorendo il confronto e il dialogo tra tutte le persone coinvolte, anche nella logica della crescita continua degli Operatori sanitari in materia di etica e di umanizzazione della medicina.*

*L'istituzione di uno Spazio Etico strutturato all'interno dell'Asl 4 è anzitutto un investimento culturale, frutto del percorso avviato negli ultimi due anni nell'ambito del programma di Medical Humanities. Con il suo avvio, si vuole rispondere ad un bisogno crescente: quello di mettere a disposizione dei pazienti, delle famiglie, dei medici e degli operatori sanitari un luogo e un tempo di riflessione sui temi eticamente sensibili e sulle modalità della presa in cura di casi specifici, che si presentano nella pratica assistenziale. Le attività hanno il supporto e il sostegno di un Comitato Scientifico esterno e di un gruppo di facilitatori interno all'ASL-*

### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

- **Revisione del Codice di Comportamento:**

E' inoltre in fase di revisione il codice di comportamento adottato ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs n. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del D.L. 36/2022 ed integrativo del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, così come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81.

- **Evento formative dedicato alle  "Persone vittime di violenza domestica"**

Organizzazione a maggio 2025 di un evento formativo accreditato ECM per prevenire casi di violenza di genere. Il percorso fa parte del progetto VIPROM Victim Protection Medicine. Lo scopo è strutturare un percorso di formazione, partendo proprio da chi, spesso per primo, entra in contatto con chi subisce violenza domestica: il professionista della sanità.

La formazione è orientata verso i settori dell'emergenza-urgenza, chirurgia, ginecologia, psichiatria e psicoterapia, senza

trascurare, appunto, l'identificazione precoce dei segni premonitori, anche nelle diverse specialità, meno direttamente coinvolte.

- **Percorso formativo dedicato alla prevenzione del fenomeno delle aggressioni nei confronti degli operatori sanitari**

Il percorso formativo prevede la collaborazione tra SC Formazione e Info Comunicazione, Servizio Prevenzione e Direzione professioni infermieristiche.

Il progetto comprende la somministrazione di un questionario volto a valutare l'impatto delle aggressioni sugli operatori sanitari, un corso accreditato ECM per la prevenzione degli atti di violenza e le tecniche di descalation e l'analisi del fenomeno.

### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing da parte del CUG.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

*Asl4 ha inserito nel proprio Piano integrato di attività e organizzazione, PIAO 2023-2025 (delibera n. 389 del 16.06.2023) e nei successivi aggiornamenti PIAO 2024-2026 (delibera n. 69 del 31.01.2024) e PIAO 2025-2027 (delibera in corso d'adozione), in apposito allegato specifico P15 - PARI OPPORTUNITA' E INCLUSIONE, gli obiettivi organizzativi relativi alle pari opportunità, divenuti ove possibile obiettivi di budget per la parte applicabile all'esercizio di competenza.*

*(il Piano Performance così come definito a suo tempo dalla normativa, è divenuto una sezione del PIAO, in applicazione dell'art. 6 del Decreto Legge 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", provvedimento entrato in vigore in data 10/06/2021 e convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113).*

# Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

## Operatività

| | |
|---|---|
| Modalità di nomina del CUG: | - Delibera n. 511 del 04/08/2023 |
| Tipologia di atto: | deliberazione |
| Data: | 04/08/2023 |
| Organo sottoscrittore: | Direzione strategica |

| | |
|---|---|
| Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: | No |
| Interventi realizzati a costo zero: | Sì |
| Esiste una sede fisica del cug?: | No |
| Esiste una sede virtuale?: | Sì |
| Sede virtuale : | https://www.asl4.liguria.it/comitato-unico-di-garanzia-cug/<br><br>Il CUG è dotato di una casella di posta dedicata cug@asl4.liguria.it, è presente sul sito istituzionale di ASL4 all'indirizzo : https://www.asl4.liguria.it/comitato-unico-di-garanzia-cug/ Si riunisce periodicamente nella sala riunioni della Direzione Gene<br><br>IL CUG è stato inserito nel POA approvato con delibera n. 435 DELL'11/06/2024. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), previsto dall'art. 21 della L. 183/20 |
| Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: | Sì |
| Quante volte l'anno si riunisce il cug: | 4 |
| Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: | Sì |

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
OIV

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- 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
- 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
- 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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

***Per la descrizione delle attività realizzate, si rimanda al Piano delle azioni positive approvato con delibera n. 36 del 31/01/2025 di approvazione del PIAO***

***Si rimanda alla pagina***

***https://www.asl4.liguria.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-generali/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-p-i-a-o/***

## Considerazioni conclusive

Tutte le attività previste in capo al CUG nel PIAO 2023-2025 sono state riprogrammate per consentire al Comitato lo svolgimento delle sue funzioni, che ha individuato come prima attività la definizione di un quadro di indicatori rappresentativo dell'azienda. Ha individuato come obiettivi possibili per il prossimo anno l'Applicazione della procedura DAMA PASS per pazienti con disabilità intellettive e motorie gravi che possono beneficiare di percorsi agevolati al fine di ridurre i traumi legati a procedure cliniche (rivolta alla popolazione) e lo studio sul benessere del personale eventualmente con una prima fase di sperimentazione su una o più unità operative.

**Percorso della chirurgia senologica in asl 4 – Progetto A.G.A.T.A. – Attenzione di Genere e Accudimento del Tempo peri Anestesiologico:** Il progetto AGATA prevede un percorso perioperatorio in cui le donne con patologie al seno, incontrano professioniste donne sia nella fase pre che intra-in sala operatoria che nell'immediato post operatorio. Il Servizio di Anestesia e Rianimazione e Terapia del dolore dell'ASL4 ligure si impegna a sostenere le donne in un momento di particolare difficoltà e offrire loro la possibilità di sentirsi accolte ed accudite durante tutto il percorso perioperatorio

Dal punto di vista degli obiettivi del PIAO, sezione **PARI OPPORTUNITA', WELFARE E INCLUSIONE, l**'Azienda Sociosanitaria Ligure n.4 intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di tutte le persone allo stesso trattamento in materia di lavoro a prescindere dal genere di appartenenza, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il piano prevede una serie di interventi mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne da realizzare nel triennio 2024-2026 in prosecuzione delle azioni già intraprese negli anni precedenti. Gli interventi

sono stati suddivisi in base agli obiettivi che si intendono perseguire: favorire la conciliazione tempi vita – lavoro, sviluppare il benessere organizzativo, diffondere la cultura di genere, aumentare la formazione/informazione dei dipendenti in materia. Per ogni intervento vengono indicati i soggetti coinvolti, i tempi di realizzazione, i costi.

Evidentemente alcune delle azioni evidenziate nel piano, risultano collegarsi ad obiettivi sviluppati in altre strategie aziendali e nei correlati sotto-piani, dato che la ricerca della parità non deve nascere come insieme di azioni “a se stanti” ma di percorsi che si integrano con l’attività ordinaria e il perseguimento delle finalità aziendali. Tutto il Piano delle Azioni Positive deve intendersi come Valore Pubblico sviluppato a favore dello stakeholders “personale dipendente”.

Le linee generali d’intervento, sono state pensate in coerenza con le indicazioni della Commissione Europea in tema di parità di genere, riguardo:

- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione: mira a implementare le politiche necessarie per garantire un'organizzazione aperta e un ambiente di lavoro inclusivo e in equilibrio con la vita privata utilizzando pratiche come la flessibilità degli orari di lavoro o il sostegno alla genitorialità e della cura, azioni di miglioramento del benessere organizzativo;
- Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali: punta a una revisione delle procedure di selezione e concorsuali e nella formazione di gruppi di lavoro con la correzione di eventuali pregiudizi al fine di garantire che le donne e gli uomini ottengano pari opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera; persegue l’aumento del numero di donne in posizioni di leadership, decisionali ed organizzative, promuovendo la modifica di regolamenti, l’attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture e la parità di genere nell’organizzazione;
- Integrazione della dimensione di genere nei percorsi di cura, nella ricerca e nei programmi di qualità e di formazione: individua le misure dirette a fare in modo che la dimensione di genere sia presa in considerazione nella attività di cura (es. medicina di genere) e nella definizione dei processi organizzativi e di formazione;
- Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali: promuove comportamenti che siano sempre rispettosi della dignità delle persone, indicando come si possono segnalare casi di violenza di genere, come si procede per sanzionarli, quali informazioni e quale supporto fornire alle vittime e come l'intera organizzazione può essere mobilitata per stabilire una cultura di tolleranza zero verso molestie e violenze sessuali.

***Piano delle azioni positive approvato con delibera n. 36 del 31/01/2025 di approvazione del PIAO***

*Alla luce dei dati raccolti, della relazione relativa al personale, si rende necessario per l’anno 2025 potenziare l’attività del CUG coordinandola con le iniziative della SC formazione e Info Comunicazione, con l’URP, con il Servizio Prevenzione e protezione e con la SC Gestione Risorse.*

*Si prevede altresì una collaborazione più stretta con l’OIV e si auspica l’implementazione delle attività volte all’inserimento sul portale nazionale del CUG.*

---

**Source URL:**
*http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-sociosanitaria-ligure-n-4-sistema-sanitario-regione-liguria-2025*