



**SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
REGIONE PIEMONTE
A.S.L. TO4
di Ciriè, Chivasso ed Ivrea**

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 665 DEL 12/09/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL TRIENNIO 2024-2026

Proponente: ASL TO4 - DIREZIONE GENERALE

Numero di Proposta: 742 del 12/09/2024

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Stefano SCARPETTA
(Nominato con D.G.R. n. 70-8685 del 27 maggio 2024)

- Premesso che:
 - il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246” che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel Lavoro”;
 - la Legge 183/2010 ha innovato e ampliato la materia delle pari opportunità modificando l’art. 1, comma 1, lett. c) e con la modifica dell’art. 7, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 si richiede alle pubbliche amministrazioni che garantiscano pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- Atteso che con la deliberazione n. 1410 del 31/12/2020 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Preso atto che con la deliberazione n. 647 dell’8/07/2015 è stato adottato il codice di condotta per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici e per la prevenzione delle discriminazioni, delle molestie e del mobbing;
- Atteso che con deliberazione Direttore Generale n.413 del 19 maggio 2023 è stato nominato il Consigliere di Fiducia dell’ASLTO4 per un primo ascolto rispetto a problematiche di discriminazione in ambito lavorativo, mobbing, molestie sessuali e violenze fisiche e/o psicologiche, il tutto in assoluta riservatezza;
- Dato atto che al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta;
- Richiamate le deliberazioni n. 77 e 79 del 26/01/2024, con le quali è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026;
- Rilevato che il suddetto P.I.A.O., alla sezione 2 (Valore pubblico, Performance ed Anticorruzione) deve contenere il Piano delle Azioni Positive;
- Atteso che il Comitato Unico di Garanzia ha predisposto un Piano di Azioni Positive per il triennio 2024–2026 che, allegato alla presente deliberazione, ne fa parte integrante e sostanziale al fine di promuovere azioni finalizzate alla creazione di maggiore benessere nell’ambiente lavorativo;
- Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, per quanto di loro competenza, ai sensi dell’art. 3, comma 7 del D.Lgs. 502/92 e s.m.i.;

DELIBERA

1. di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2024–2026 predisposto dal C.U.G. e che, allegato alla presente deliberazione, ne fa parte integrante e sostanziale;
2. di allegare il Piano Azioni Positive al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026, quale parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa;
4. di dare mandato al Referente C.U.G. di dare la massima diffusione del suddetto Piano;
5. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 28 - c. 2) L.R. 10/1995, stante la necessità di inserire il Piano Azioni Positive nel P.I.A.O.



**SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
REGIONE PIEMONTE
A.S.L. TO4
di Ciriè, Chivasso ed Ivrea**

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 665 DEL 12/09/2024

APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL TRIENNIO 2024-2026

PUBBLICATA ai sensi di legge a decorrere dal 12/09/2024

Ai sensi della L.R. 24/01/1995 n. 10
DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA
ESECUTIVA DAL 12/09/2024

TRASMESSA al Collegio Sindacale il

DICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Si rende copia conforme all'originale informativo sottoscritto digitalmente
da....., composta da n. (.....) fogli/facciate
Chivasso, il

Il Referente incaricato
.....

Elenco firmatari

Questo documento è stato firmato da:

SCARPETTA STEFANO PIERO - Il Direttore Generale ASL TO4 - DIREZIONE GENERALE

VOTA ORNELLA - Direttore DIRETTORE SANITARIO

LOSS ROBIN STEFANO - Direttore DIRETTORE AMMINISTRATIVO

ORTOLANO CARMELA ORNELLA - il responsabile della pubblicazione



PIANO AZIONI POSITIVE 2024-2026

PAP

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure temporanee in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne. Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

La normativa in materia di pari opportunità è sistematizzata nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 emanata dal Ministro delle Riforme e Innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche," richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un'azione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha innovato e ampliato la materia delle pari opportunità nel senso di una sempre maggiore riduzione delle discriminazioni e di una sempre maggiore valorizzazione del benessere di chi lavora. La legge n. 183, infatti, modificando l'art. 1, comma 1, lettera c) e l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 richiede che le pubbliche amministrazioni garantiscano pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Presso l'ASL TO4 opera il CUG dal 18 ottobre 2011, delibera n. 588.

In data 8 luglio 2015, delibera n. 647, è stato adottato il Codice di condotta per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici e per la prevenzione delle discriminazioni, delle molestie e del

mobbing.

Come da delibera aziendale n. 413/2023, dal 12 giugno 2023, è stato nominato il Consigliere di Fiducia per un primo ascolto rispetto a problematiche di discriminazione in ambito lavorativo, mobbing, molestie sessuali e violenze fisiche e/o psicologiche, il tutto in assoluta riservatezza.

Al Comitato Unico di Garanzia sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta. Il Comitato Unico di Garanzia, coerentemente con la succitata normativa comunitaria e nazionale, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze e, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo così come esorta anche la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, promuove azioni finalizzate alla creazione di maggior benessere nell'ambiente lavorativo. Con tali azioni il Comitato Unico di Garanzia riconosce centralità ai temi dello stress occupazionale e del benessere psicologico sul luogo di lavoro, interpretati nelle loro dimensioni individuali, di gruppo e organizzative, come presupposto per progettare e realizzare interventi preventivi e di promozione della salute fisica e psicologica. In considerazione della specifica competenza riconosciuta al CUG in materia di valorizzazione del benessere di chi lavora, il Comitato ha voluto promuovere iniziative in questa direzione in un momento storico e sociale in cui nella pubblica amministrazione sono in atto trasformazioni rilevanti che toccano piani strutturali, culturali e procedurali.

ANALISI DEL CONTESTO

La popolazione dei lavoratori dell'ASL TO4 al 31 dicembre 2023 è così rappresentata:

1 - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento – tempo indeterminato e determinato

	fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre 60 anni	TOTALE
TOTALE COMPLESSIVO (DONNE + UOMINI)	331	711	946	1770	584	4342
DONNE	fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre 60 anni	TOTALE
Dirigenti medici e veterinari	5	109	114	76	39	343
Dirigenti Sanitari	1	10	9	18	7	45
Dirigenti PTA	0	0	0	7	3	10
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	219	325	407	819	113	1883
Area assistenti	8	14	16	91	42	171
Area degli Operatori	25	72	181	374	153	805
Area del Personale di Supporto	0	7	14	79	46	146
TOTALE DONNE	258	537	741	1464	403	3403
UOMINI	fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre 60 anni	TOTALE
Dirigenti medici e veterinari	5	63	55	88	98	309
Dirigenti sanitari	0	3	5	3	5	16
Dirigenti PTA	0	0	0	5	0	5
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	56	77	85	118	55	391
Area assistenti	3	6	15	26	13	63
Area degli Operatori	9	21	34	46	5	115
Area del Personale di Supporto	0	4	11	20	5	40
TOTALE UOMINI	73	174	205	306	181	939

Un primo dato rilevante è che su una popolazione complessiva di n. 4.342 lavoratori ben 3.403 sono donne, pari cioè al 78,37 % mentre la popolazione maschile si attesta a 21,63%. La "Femminilizzazione del S.S.N.", già rilevata a livello nazionale, è confermata anche nell'ASLTO4.

L'età della popolazione lavorativa è concentrata dai 31 anni in su con scarso ricambio generazionale; i giovani, infatti, risultano essere n.331 mentre gli ultra sessantenni risultano essere 584 e tale dato, valutato in prospettiva, condurrà nei prossimi anni al pensionamento di un notevole numero di persone che, se non bilanciato da nuovi ingressi, comporterà una riduzione del personale nonché un mancato passaggio di competenze e di esperienza tra i lavoratori più anziani e i nuovi assunti.

2 - Ripartizione personale per genere, età e tipo di presenza (tempo pieno, part time, SW, ecc.)

Descrizione: < 30, da 31 a 40, da 41 a 50, da 51 a 60, > di 60 Totale %

	fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre 60 anni	TOTALE
TOTALE COMPLESSIVO (DONNE + UOMINI)	331	711	946	1770	584	4342
	7,62%	16,37%	21,79%	40,76%	13,45%	100,00%

DONNE	fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre 60 anni	TOTALE
Totale donne	258	537	741	1464	403	3403
% donne sul totale dipendenti	5,94%	12,37%	17,07%	33,72%	9,28%	78,37%
Tempo Pieno	256	523	681	1289	371	3120
% Tempo pieno su fascia d'età	99,22%	97,39%	91,90%	88,05%	92,06%	/
% Tempo pieno sul totale donne	/	/	/	/	/	91,68%
Part-Time	2	14	60	175	32	283
% Part-time su fascia d'età	0,78%	2,61%	8,10%	11,95%	7,94%	/
% Part-time sul totale donne	/	/	/	/	/	8,32%
UOMINI	fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre 60 anni	TOTALE
Totale uomini	73	174	205	306	181	939
% uomini sul totale dipendenti	1,68%	4,01%	4,72%	7,05%	4,17%	21,63%
Tempo Pieno	70	172	204	300	178	924
% Tempo pieno su fascia d'età	95,89%	98,85%	99,51%	98,04%	98,34%	/
% Tempo pieno sul totale uomini	/	/	/	/	/	98,40%
Part-Time	3	2	1	6	3	15
% Part-time su fascia d'età	4,11%	1,15%	0,49%	1,96%	1,66%	/
% Part-time sul totale uomini	/	/	/	/	/	1,60%

I dati riportati in tabella 2 pongono l'attenzione in ordine alla conciliazione tra tempo di lavoro ed esigenze di vita privata e familiare. Il ricorso a tali istituti è 8 volte superiore nelle Donne (8.32%) rispetto agli uomini (1.60%) e nella fascia d'età tra i 51-60 anni si impenna al 61,95%.

Si ricorda che già l'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008 segnala che la valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli connessi alle differenze di genere e all'età. A rafforzare tale aspetto è intervenuto anche il recente Decreto Legislativo 15 marzo 2024, n. 29 "Disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane", in attuazione della delega di cui agli articoli 3, 4 e 5 della legge 23 marzo 2023, n. 33. Riguardo alle novità introdotte dal decreto 29/2024 si riprende integralmente il comma 1 dell'articolo 5: "nei luoghi di lavoro, la promozione della salute, la cultura della prevenzione e l'invecchiamento sano e attivo della popolazione anziana sono garantiti dal datore di lavoro attraverso gli obblighi di valutazione dei fattori di rischio e di sorveglianza sanitaria previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tenendo conto del modello sulla promozione della salute nei luoghi di lavoro - Workplace Health Promotion (WHP) raccomandato dall'Organizzazione mondiale della sanità e delle indicazioni contenute nel PNP (Piano Nazionale Prevenzione), che prevedono l'attivazione di processi e interventi tesi a rendere il luogo di lavoro un ambiente adatto anche alle persone anziane attraverso idonei cambiamenti organizzativi".

Il comma 2 si sofferma anche sul lavoro agile e dispone che "Il datore di lavoro adotta ogni iniziativa diretta a favorire le persone anziane nello svolgimento, anche parziale, della prestazione lavorativa in modalità agile, nel rispetto della disciplina prevista dai contratti collettivi nazionali di settore vigenti".

3 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (Posizioni organizzativa, coordinamenti, Incarichi di funzione), ripartite per genere

	TOTALE	DONNE	UOMINI
Incarichi organizzativi e professionali di medio-elevato livello	79	54	25
Coordinamenti	119	90	29
Totale posizioni	198	144	54

	Totale comparto	con incarico o coordinamento	% di personale con incarico o coord.
donne	3005	144	4,79%
uomini	609	54	8,87%

Errata corrige : %personale con incarico di coordinamento è 0,479% e non 4,79

4 - Dirigenti Medici numero totale ripartiti per età e per genere

	fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre 60 anni	TOTALE
TOTALE COMPLESSIVO	9	187	167	122	124	609
DONNE	4	102	106	72	37	321
UOMINI	5	85	61	50	87	288

In riferimento ai dati riportati in tab.3 si evince che nel comparto, a fronte di 3.005 lavoratrici solo lo 0,479 % ha un incarico o è una coordinatrice mentre i lavoratori rivestono tali incarichi nell'8.87% dei casi ovvero ricoprono tali incarichi 9 volte di più rispetto alle donne, nonostante il personale femminile sia 4 volte superiore (3005) rispetto ai lavoratori (609).

5 - Numero dei Direttori di Struttura Complessa e Responsabili di struttura suddivise per età e per genere

TOTALE COMPLESSIVO	0	1	20	51	62	134
DONNE	fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre 60 anni	TOTALE
TOTALE DONNE	0	1	12	20	16	49
Direttori S.C.	0	0	4	6	6	16
Responsabili	0	1	8	14	10	33
UOMINI	fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre 60 anni	TOTALE
TOTALE UOMINI	0	0	8	31	46	85
Direttori S.C.	0	0	6	21	21	48
Responsabili	0	0	2	10	25	37

	Totale dirigenza	con incarico gestionale	% di personale con incarico gestionale
donne	398	49	12,31%
uomini	330	85	25,76%

Dai dati nazionali emerge che nel SSN il 70% è donna ma ai vertici sono solo una su quattro. A fronte di una sempre maggior presenza di personale anche medico di genere femminile, su n.743 di cui 398 donne e 330 uomini, la percentuale di donne medico titolare di un incarico di Direttore/Responsabile di struttura rimane inferiore a quella degli uomini ed invariata nel tempo; nella nostra Azienda solo il 12.31% delle donne hanno un incarico di struttura, mentre per gli uomini il valore sale al 25,76%; in altri termini più del doppio degli incarichi è ricoperto da uomini. Sarà necessario implementare politiche che tengano in considerazione tali disparità e mettano in atto azioni di miglioramento.

OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI

1. OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPO LAVORO ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE

Conciliare i tempi di vita e quelli di lavoro. In riferimento a progetti già presenti in altre realtà lavorative pubbliche, individuare strumenti appropriati, fruibili e realizzabili, in ottemperanza ai contratti nazionali e locali. Attivare azioni di promozione e verifica.

Finalità:

- Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili riducendo il ricorso al Part time effettuato prevalentemente dalle donne lavoratrici
- Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro
- Promozione delle Pari Opportunità per garantire il rispetto delle pari opportunità è un impegno ed un obbligo nelle procedure di reclutamento del personale e va promosso nell'ambito della formazione, aggiornamento e qualificazione professionale. In particolare l'Istituto vuole garantire le pari opportunità anche nella partecipazione ai corsi di formazione, ad esempio prevedendo nell'organizzazione degli eventi formativi la possibilità di articolazione in orari fruibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure orari di lavoro part time, al fine di conciliare i tempi di vita con quelli lavorativi.
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali ampliando le possibilità di usufruire di

AZIONI DA EFFETTUARE
Incentivare il ricorso allo Smart Working e Lavoro Agile
Attivazione e Regolamentazione Banca Ore
Incentivare la Flessibilità oraria
Cessione di ferie non godute per dipendenti bisognevoli

2. OBIETTIVO: SENSIBILIZZARE E INFORMARE LE/I LAVORATRICI/LAVORATORI SULLE TEMATICHE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Rendere visibili le risorse presenti in Azienda a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori, implementare le conoscenze e la fruibilità di strumenti di lavoro per i componenti CUG.

Finalità:

- Aumentare il livello di consapevolezza e di responsabilizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori
- Avviare un piano di sensibilizzazione sulle tematiche della discriminazione e delle azioni di molestie/azioni vessatorie sul posto di lavoro
- Accrescere le competenze del CUG sui temi delle pari opportunità, discriminazione, del benessere lavorativo.
- Implementare la collaborazione tra CUG e Direzione Strategica

AZIONI

EFFETTUATE dal CUG	DA EFFETTUARE
Diffusione, monitoraggio e miglioramento continuo dello spazio FAD, come strumento di consultazione, per i componenti CUG	CUG in scadenza nel 2024 necessità di un corso di formazione per i nuovi componenti

Tramite sito aziendale ed intranet, si è data informativa a tutte le lavoratrici e i lavoratori circa le modalità di accesso al CUG, al Consigliere di Fiducia, allo sportello disagio lavorativo, all'équipe ascolto e mediazione conflitti tramite e-mail dedicata	Rinnovare tali informazioni a causa del veloce turnover del personale
Realizzato materiale informativo sul CUG e le risorse presenti in azienda a disposizione delle lavoratrici e lavoratori (video, poster).	Divulgazione nuovo video su piattaforma social e realizzazione di ulteriore materiale informativo
Divulgazione video all'interno di corsi	Nomina del nuovo Consigliere di Fiducia da parte della Direzione Strategica per intervenuta quiescenza dell'attuale
Affissione dei poster in tutti i punti timbratura presenze	

3. OBIETTIVO: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Sviluppare una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro.

Finalità:

- acquisire informazioni sullo stato di salute dell'organizzazione al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità emerse
- promuovere il benessere organizzativo di tutto il personale. Attivare azioni di promozione e verifica.

AZIONI

EFFETTUATE dal CUG	DA EFFETTUARE
Sulla base della rilevazione dell'ufficio della Consigliera di Parità, nell'ambito del Tavolo CUG Regionale, si è provveduto a effettuare un'indagine mirata a rilevare il grado di benessere organizzativo e individuale, far emergere eventuali criticità e proposte attraverso la somministrazione di un questionario alle/ai dipendenti su piattaforma informatica (vd. report su Benessere lavorativo su sito Risk Management)	Effettuare una nuova rilevazione sul Benessere lavorativo nell'ASLTO4, tenuto conto del turnover intervenuto
La rilevazione dovrà essere utile a evidenziare aspetti inerenti la conciliazione lavoro/salute legata alla maggiore durata della vita lavorativa dovuta alla non uscita dal mercato del lavoro, evidenziando la necessità di un adeguamento dei luoghi di lavoro e un adattamento nell'ottica Work-family balance e del Work Balance Health ovvero il miglior bilanciamento tra le esigenze del lavoro e della vita familiare o la particolare condizione di salute/malattia del lavoratore.	Attraverso corsi di formazione, sviluppare una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro.

	Migliorare il rapporto di collaborazione tra CUG e SPP nelle azioni sul benessere organizzativo, anche al fine di aggiornare il DVR (documento di valutazione del rischio) tenendo conto di argomenti quali: Work-family balance e del Work Balance Health, stress lavoro correlato in particolare per quanto attiene le misure di prevenzione organizzative (prevenzione primaria).
Sportello disagio lavorativo	Monitoraggio degli esiti dello sportello disagio lavorativo per attivazione azioni di miglioramento
Dal 2016 sono attivi percorsi formativi volti alla promozione del Benessere Lavorativo con rilevazione outcome, attraverso l'utilizzo di scale di valutazione, tramite uno studio avviato con l'Università – Dipartimento Psicologia di Torino.	

4. OBIETTIVO: DISCRIMINAZIONE E VIOLENZE

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie e discriminazioni. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Finalità:

- Prevenire e verificare che all'interno dell'organizzazione non si verifichino episodi o contesti di violenza lavoro-correlata pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire/sminuire la/il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni
- Contrastare le discriminazioni per: genere, orientamento sessuale, razza, lingua e religione

AZIONI

EFFETTUATE dal CUG	DA EFFETTUARE
Diffusione del "Codice di Condotta" a tutte le lavoratrici e i lavoratori di tutti i profili	Provvedere all'aggiornamento, se del caso
Nomina Consigliere di Fiducia	Nomina del nuovo Consigliere di Fiducia
Raccolta dei dati statistici sulla condizione di genere	Elaborazione dati statistici sulla condizione di genere in particolare rilevando
Giornate formative su tematiche di genere e Medicina di Genere	Proseguire nella formazione e, se possibile, realizzazione video a tema da pubblicare su piattaforma social
	Formazione esperienziale sull'assertività (capacità di reagire agli atti discriminatori in modo costruttivo e non subendo o aggredendo)

	Partecipazione membri del CUG, a seconda del gruppo di lavoro a cui appartengono, ai LABORATORI DI AGGIORNAMENTO organizzati dalla Regione Piemonte e descritti nel documento DALLE DISCRIMINAZIONI AI DIRITTI.
--	---

5. OBIETTIVO: GESTIONE DEL RISCHIO AGGRESSIONI

Aggiornamento e proposta operativa misure di miglioramento 2017/2018 del RSPP (cfr. relazione)

AZIONI

EFFETTUATE dal CUG	DA EFFETTUARE
Formazione personale frontline (con stima delle persone formati e quelle ancora da formare) "Sorrìdi, Ascolta, Respira, Accogli. Come migliorare la comunicazione per prevenire e gestire i conflitti"	Aggiornamento per allinearli alla Raccomandazione n. 81
Collaborazione con RISK MANAGEMENT e SPP nella progettazione di corsi di formazione sul rischio aggressioni (alto, medio, basso) e gestione conflittualità rivolti agli operatori interni dei Servizi coinvolti. Corsi di formazione S.A.R.A.	Estendere i corsi a tutto il personale tenendo conto dei livelli di rischio.

6. OBIETTIVO: GESTIONE DEL RISCHIO AGGRESSIONI NEL LAVORO IN SOLITUDINE

AZIONI

EFFETTUATE dal CUG	DA EFFETTUARE
Mappatura delle situazioni/sedi ove si svolge il lavoro in solitudine (continuità assistenziale - guardia medica e cure domiciliari).	Adottare le misure strutturali e organizzative di cui alla nota proposta da RSPP e Risk Management aziendali