

# **ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

## **ASL AL**

# **RELAZIONE DELL'O.I.V. SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI ANNO 2020**

(art. 14, c. 4, lett. a, D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dall'art. 11 D. Lgs. 74/2017).

---

## PRESENTAZIONE E INDICE

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dall'art. 11 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, tra le molteplici funzioni individuate dalla normativa di riferimento, provvede a monitorare *"il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni"* e a elaborare *"una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi"*, da redigersi secondo le indicazioni e le linee guida previste nelle delibere ex CIVIT-ANAC n. 4/2012 e n. 23/2013.

La Regione Piemonte, con D.G.R. n. 25-6944 del 23/12/2013, ha provveduto a dare attuazione alla normativa di riferimento presso le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Regionale, sia in tema di costituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance. La DGR, nel richiamare i riferimenti normativi nazionali, fornisce alcune indicazioni specifiche rispetto al contesto sanitario regionale.

L'OIV dell'ASL AL, nominato con Deliberazione DG n. 128 del 13.02.2018 a cui è seguita la Deliberazione DG n. 179 del 28.02.2018 di sostituzione componente, la Deliberazione DG n. 853 del 20.12.2018 di ricostituzione OIV a seguito revoca degli atti precedenti in via di autotutela e la Deliberazione 641 del 16.09.2020 di ricostituzione a seguito dimissioni di un componente, è stato costituito in ottemperanza alle disposizioni sopra enunciate, con compiti, tra l'altro, di collaborazione con l'Azienda per la predisposizione e aggiornamento delle metodologie e del sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 3 del Regolamento di funzionamento OIV - Deliberazione DG 344/13.04.2015), da intendersi oggi, a seguito dell'aggiornamento normativo di cui alla cd. riforma Madia (art. 7 comma 1 D. Lgs. 74/2017 sopra richiamato), come *"previo parere vincolante"* all'adozione o aggiornamento annuale da parte delle amministrazioni pubbliche del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Valutata la scadenza del 30 aprile indicata dalla normativa citata, in considerazione di nuove e impellenti attività correlate all'attuale momento emergenziale dovuto alla diffusione dell'infezione da Covid19, si ritiene di fornire le seguenti considerazioni sulla base dei confronti intervenuti con la SC Programmazione Controllo Sistema Informativo, individuata quale struttura tecnica di supporto OIV.

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione	pag. 4
2. Misurazione e valutazione della Performance organizzativa e processo di attuazione del ciclo della performance	pag. 7
3. Misurazione e valutazione della Performance individuale	pag. 10
4. Struttura Tecnica Permanente (ai sensi dell'art.14, c. 9 del Decreto 150/2009)	pag. 11
5. Sistema informativo ed informatico	pag. 11
6. Modalità del monitoraggio dell'OIV	pag. 13
7. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e Piano triennale di prevenzione della corruzione)	pag. 13
8. Misure atte a garantire pari opportunità nell'ambiente di lavoro	pag. 14

## 1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

E' opportuno evidenziare che presso l'ASL di Alessandria, così come nelle altre aziende del Servizio Sanitario Nazionale, da tempo è operativo un sistema di budgeting, reporting e valutazione annuale dei risultati raggiunti.

Tale sistema è stato esteso capillarmente sia al personale dirigenziale che al personale del comparto, ed è applicato secondo i criteri ed il modello d'incentivazione definito in sede di Contrattazione Integrativa, in osservanza alle disposizioni dei CCNL di riferimento.

In tal senso l'attuazione del Decreto 150/2009, così come integrato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, ha rappresentato per l'ASL AL e per le Aziende Sanitarie della Regione Piemonte un'opportunità per migliorare, revisionare e talora integrare con nuovi strumenti i meccanismi di controllo e di valutazione già esistenti, introdotti in sanità con la riforma del 1992. Si ricorda inoltre che lo stesso Decreto 150 fa confluire nel "Ciclo di gestione della performance" il sistema dei controlli che erano stati previsti dal Decreto 286/1999, ovvero *"il controllo di gestione, il controllo strategico e la valutazione dirigenziale"*.

In tale contesto l'ASL AL ha proceduto ad avviare, dall'anno 2014, il ciclo di gestione della performance.

Sono stati elaborati e pubblicati sul sito istituzionale, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente – Performance", i seguenti documenti:

- "Relazione sull'andamento gestionale e sulla performance anno 2013"
- "Adozione Piano triennale della performance 2014-2016" approvato con Deliberazione DG n. 90 del 30/01/2014;
- "Relazione sulla performance anno 2014" - Deliberazione DG 498 del 25.06.2015;
- "Relazione sulla performance anno 2015" - Deliberazione DG 440 del 27.06.2016;
- "Relazione sulla performance anno 2016" - Deliberazione DG 429 del 23.06.2017;
- "Programmazione gestionale per l'anno 2017. Piano annuale della performance. Approvazione schede di budget dei Centri di Responsabilità dell'ASL AL" – Deliberazione DG 583 dell'11.08.2017;

- “Relazione sulla performance anno 2017” – Deliberazione DG 445 del 29.06.2017;
- “Programmazione gestionale per l’anno 2018. Piano annuale della performance. Approvazione schede di budget dei Centri di Responsabilità dell’ASL AL” – Deliberazione DG 172 del 28.02.2018
- Piano della Performance triennio 2019-2021 – Deliberazione DG 229 del 28.03.2019
- Relazione sulla performance anno 2018 – Deliberazione 438 del 20.06.2019
- “Programmazione gestionale per l’anno 2019. Approvazione schede di budget dei Centri di Responsabilità dell’ASL AL” - Deliberazione 756 del 5.12.2019
- Piano della Performance triennio 2019-2021 - Aggiornamento anno 2020 – Deliberazione 70 del 31.01.2020
- Relazione sulla performance anno 2019 – Deliberazione 436 del 30.06.2020
- “Programmazione gestionale per l’anno 2020. Approvazione schede di budget dei Centri di Responsabilità dell’ASL AL” – Deliberazione 871 del 9.12.2020
- Piano della Performance triennio 2019-2021 - Aggiornamento anno 2021 – Deliberazione 77 del 28.01.2021

Gli ambiti di analisi trattati nella presente relazione riprendono quelli previsti dalla delibera ANAC 23/2013, con alcuni adeguamenti legati allo specifico contesto di riferimento. In particolare si approfondiscono gli aspetti più critici e rilevanti inerenti alle seguenti aree d'interesse:

- Performance organizzativa e processo di attuazione del ciclo della performance
- Performance individuale
- Struttura Tecnica Permanente (ai sensi dell'art. 14, comma 9, del Decreto 150/2009)
- Sistema informativo ed informatico
- Modalità del monitoraggio dell'OIV

- Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e Piano triennale di prevenzione della corruzione)
- Misure atte a garantire pari opportunità nell'ambiente di lavoro

Per quanto riguarda le tempistiche di attuazione del ciclo della performance presso l'ASL AL, nell'anno 2020 si è provveduto alla valutazione dei risultati riferiti all'anno 2019, in modo coerente con le scadenze degli strumenti di programmazione, monitoraggio e rendicontazione delle attività istituzionali dell'Azienda.

Il percorso di valutazione obiettivi si è concluso nel corso del mese di giugno ed è stato recepito con Deliberazione 649 del 21.09.2020 "Presenza d'atto della valutazione conclusiva del livello di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati ai centri di responsabilità dell'ASLAL – anno 2019".

In merito al percorso per la definizione degli obiettivi 2020, si evidenzia che con deliberazione 13 del 10.01.2020 l'ASL AL ha provveduto a costituire il Comitato Budget aziendale al fine di dotarsi di un organismo tecnico/consultivo di supporto al processo di budget che, nella fase di negoziazione tra Direzione Generale e Centri di Responsabilità, possa rappresentare un punto di raccordo per la ricerca di un equilibrio tra gli indirizzi definiti a livello strategico aziendale e le esigenze dei CdR stessi, garantendo inoltre che gli obiettivi proposti siano coerenti con gli indirizzi annuali e il quadro di riferimento indicato dalla Direzione Strategica.

Al Comitato Budget è stato assegnato il compito di effettuare la contrattazione e formalizzazione annuale delle schede di budget, oltre alla verifica periodica sull'andamento dell'attività e dei consumi, valutando eventuali scostamenti rispetto alle previsioni di budget e proponendo interventi correttivi, nonché il supporto alla Direzione Aziendale nella valutazione della Performance Organizzativa.

Nel corso dei mesi di gennaio – febbraio 2020 i componenti del Comitato Budget si sono riuniti per delineare gli obiettivi da assegnare alle strutture aziendali, definendo criteri in relazione alla macroarea di appartenenza dei CdR e valutando eventuali indicatori critici già osservati nei periodi precedenti nell'ottica del miglioramento della performance organizzativa.

In considerazione della situazione di emergenza legata al Covid-19 intervenuta a partire dal mese di febbraio 2020, che ha inciso in maniera determinante sull'intera organizzazione dell'ASL con effetti nella gestione e nello svolgimento delle attività, si è ritenuto opportuno definire per l'anno 2020 e per tutte le strutture aziendali obiettivi di budget legati alla gestione della fase emergenziale, a quella post-emergenziale e a quella preparatoria e di gestione di una possibile nuova emergenza. Per gli ultimi due punti gli obiettivi sono correlati a quanto previsto dai Piani aziendali e di Area Sovrazonale Piemonte sud-est per la gestione della fase di riavvio delle attività ordinarie e di gestione dell'eventuale ripresa della fase pandemica nella seconda metà dell'anno.

Nel corso del mese di novembre 2020, alcune schede di budget sono state integrate, in relazione alle attività di competenza, con gli obiettivi regionali assegnati ai Direttori Generali/Commissari delle AA.SS. e approvati con DGR 15-2139 del 23.10.2020.

Si è successivamente provveduto a formalizzare il percorso sopra delineato con l'approvazione della deliberazione n. 871 del 9.12.2020 "Programmazione gestionale per l'anno 2020. Approvazione schede di budget dei Centri di Responsabilità dell'ASL AL".

## **2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e processo di attuazione del ciclo della performance**

L'OIV pro-tempore ha proceduto al monitoraggio della performance organizzativa con riferimento all'intero processo, che va dalla definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno, fino alla valutazione finale dei risultati.

**Il sistema di budget** attuato presso l'ASL AL è stato adottato dall'Azienda quale strumento gestionale e di programmazione annuale, è solitamente articolato in schede contenenti obiettivi di attività, economico-finanziari e progettuali per ogni Centro di Responsabilità aziendale, attribuendo responsabilità economiche di budget solo per i costi direttamente controllati dal Responsabile, anche per evidenziare la caratteristica gestionale e non solamente contabile dello strumento adottato.

Si prende atto, come primo elemento di valutazione, della razionalizzazione del sistema obiettivi/indicatori che nel corso di anni precedenti aveva segnalato come criticità l'eccessiva

numerosità degli obiettivi, con conseguente appiattimento di quelli più critici su quelli meno prioritari, e della loro coerenza con le risorse disponibili.

Si prende atto che già durante il corso del biennio precedente si è percepito un miglioramento sia nella riduzione della numerosità degli obiettivi che nella miglior traduzione degli obiettivi strategici nei correlati obiettivi operativi di CDR, trovando un contesto favorevole anche nel rinnovato impulso dato dalla Direzione Generale.

Il percorso di riorganizzazione avviato con il nuovo atto aziendale, approvato con Delibera 711/2015, ha portato ad una serie di significative modifiche strutturali e organizzative che hanno comportato riduzioni sia di Dipartimenti che di Strutture Semplici e Complesse, in attuazione agli atti regionali in materia.

Per l'anno 2020 si prende atto che il percorso di budget si è svolto con modalità del tutto eccezionali, in quanto definite in relazione all'emergenza sanitaria da Covid-19 come puntualizzato nel paragrafo precedente.

Pertanto, rispetto all'anno precedente e per le motivazioni già esposte, non è stato possibile attuare completamente procedura prevista dal regolamento di budget ASL AL.

La Direzione Generale, con il supporto della SC Programmazione Controllo Sistema Informativo, che ha provveduto a predisporre le schede di budget, ha individuato e assegnato obiettivi riferiti alle fasi dell'emergenza sanitaria, mantenendo per alcune strutture obiettivi di efficienza correlati al rispetto dei tetti di spesa assegnati per il 2020.

In merito agli obiettivi gestionali, di salute e di funzionamento dei servizi assegnati annualmente dalla Regione ai Direttori Generali, si evidenzia l'attività svolta dall'Azienda di consuntivazione/autovalutazione per quanto riguarda la consuntivazione degli obiettivi 2019 e l'assegnazione degli obiettivi assegnati per l'anno 2020 a strutture identificate per attività di riferimento.

Nel sottolineare che gli obiettivi regionali sono stati approvati alla fine del mese di ottobre 2020, si prende atto che gli **obiettivi di budget assegnati per il 2020** sono stati approvati con Deliberazione DG 871 del 09.12.2020.

Riguardo al **monitoraggio in corso d'anno**, nonostante il carattere di eccezionalità nel processo di assegnazione degli obiettivi 2020, si rileva che viene sistematicamente inviata dalla SC Programmazione Controllo una reportistica mensile sui dati di costo e di attività (da rendere disponibile entro la fine del mese successivo a quello di riferimento) e una reportistica trimestrale per i Presidi Ospedalieri con indicatori di attività e di efficienza.

L'impegno dell'OIV nell'anno 2020 ha riguardato inoltre tutta l'attività di **valutazione della performance organizzativa**, ovvero dei risultati inerenti agli **obiettivi 209**.

Nell'anno 2020 la definizione delle valutazioni degli obiettivi 2019 si è conclusa nel mese di giugno. Si precisa altresì che la valutazione dei risultati 2019 è stata effettuata nell'ambito delle **sedute dell'OIV** del 30 aprile e 26 giugno 2020, organizzate in modalità "a distanza" tramite collegamento informatico in considerazione della fase di emergenza sanitaria da Covid-19, ed è stata validata dalla Direzione Aziendale con delibera n. 649 del 21.09.2019.

Si riporta una tabella di sintesi relativa agli **esiti della valutazione**:

VALUTAZIONE OBIETTIVI DI BUDGET ANNO 2019					
CENTRI DI RESPONSABILITA'	N.	%	FASCIA DI ABBATTIMENTO		
			<20%	da <10% a 20%	da <5% a 10%
CDR CON OBIETTIVI NON RAGGIUNTI E ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO	12	26%	5	4	3
CDR CON OBIETTIVI NON RAGGIUNTI E ABBATTIMENTO NON APPLICATO IN QUANTO SOTTO SOGLIA (ENTRO IL 5%)	23	17%			
CDR CON OBIETTIVI NON RAGGIUNTI E ABBATTIMENTO NON APPLICATO PER ALTRE MOTIVAZIONI	0	0%			
CDR CON RAGGIUNGIMENTO TOTALE DEGLI OBIETTIVI	38	57%			
<b>TOTALE CDR CON ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DI BUDGET</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>			

Gli **strumenti utilizzati** sono stati i seguenti: la reportistica predisposta dal Controllo di Gestione, le relazioni inviate dai singoli Direttori/Dirigenti, Responsabili di CDR, i dati e le informazioni tratte da fonti specifiche di volta in volta interpellate, i colloqui di approfondimento con i responsabili, qualora si siano resi opportuni.

Al termine della valutazione, l'OIV ha disposto che per gli obiettivi non raggiunti o parzialmente raggiunti venisse data apposita comunicazione delle cause del mancato raggiungimento ai Responsabili di riferimento, in un'ottica di feed back, volto ad innescare le opportune azioni di miglioramento sulle criticità riscontrate.

A conclusione di quanto evidenziato, l'OIV prende atto del positivo svolgimento del ciclo di gestione della performance attuato presso l'ASL AL nell'anno 2020.

### **3. Misurazione e valutazione della performance individuale**

Riguardo la valutazione della performance individuale, la DGR 25-6944 del 2013 prevede che "la contrattazione aziendale faccia riferimento al principio del doppio livello di valutazione per la performance individuale, riservando cioè la valutazione di prima istanza alla competenza del diretto responsabile del valutato e quella di seconda istanza alla competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che interviene nel processo della verifica individuale assumendo il ruolo di validazione del giudizio finale in funzione di garanzia."

L'OIV prende atto che per l'anno 2019 non era stato ancora definito un sistema strutturato di valutazione individuale inteso come espressione valutativa dei dipendenti, anche se per il personale del comparto, nell'ambito della valutazione del risultato sugli obiettivi di budget assegnati, viene richiesto ai Direttori Responsabili delle Strutture di certificare la singola partecipazione dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi. Per quanto riguarda il personale dirigente, è lasciata al Direttore di SC la facoltà di graduare percentualmente la partecipazione agli obiettivi di budget.

Con Deliberazione 238 del 10.04.2020 è stato approvato il documento SiMiVaP dell'ASL AL, presentato all'OIV durante la seduta del 13.12.2019. A seguito di successivi contatti e richieste di chiarimenti e integrazioni, l'OIV si è riunito in data 28.01.2020 per esaminare la stesura definitiva del documento ed esprimere il parere vincolante previsto dalla normativa.

Il SiMiVaP ASL AL prevede una sezione dedicata alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, che delinea essenzialmente le fasi del processo di budget con le opportune integrazioni rispetto al percorso 2019, tra cui la ricostituzione del comitato budget e le competenze ad esso assegnato come da deliberazione 13 del 10.01.2020, e una sezione dedicata alla performance individuale che avrebbe dovuto iniziare a livello sperimentale nel corso dell'anno 2020 nei confronti del personale del comparto, con il supporto di idoneo applicativo informatico.

In considerazione di adempimenti intervenuti e correlati all'emergenza sanitaria da Covid-19 non è stato possibile attivare il percorso di valutazione della performance individuale come previsto dal SiMiVaP approvato.

E' in tuttora in corso di validazione l'aggiornamento 2021 del SiMiVaP che verrà implementato con la predisposizione e l'avvio del sistema di valutazione della performance individuale anche per il personale dirigente, come richiesto dall'OIV durante gli incontri dedicati all'argomento.

#### **4. Struttura Tecnica Permanente**

L'ASL AL, con Deliberazione n. 344 del 13.04.2015, ha approvato il regolamento di funzionamento dell'OIV e ha contestualmente provveduto a individuare la SC Programmazione Controllo Sistema Informativo quale Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV in tutte le fasi inerenti il ciclo di gestione della Performance, ai sensi dell'art. 14, comma 9 del Decreto 150/2009 e della DGR 23/12/2013 n.25-6944, prevedendo che tale struttura possa essere integrata, all'occorrenza, da ulteriori figure professionali nel caso in cui siano trattate nelle sedute tematiche specifiche.

#### **5. Sistema informativo ed informatico**

Il sistema informativo ASL AL è costituito dai mezzi tecnico-informatici, dalle procedure organizzative e dalle risorse umane finalizzati alla gestione delle informazioni prodotte, utilizzate e

condivise durante l'esecuzione dei processi aziendali, dai dati in possesso dell'azienda e da quelli che verranno man mano prodotti, analizzati, elaborati.

Gli attuali sistemi informativi in uso basati sulle piattaforme NFS (Sistema contabile) e DSS-Musa (Sistema di controllo direzionale) offrono strumenti per la procedura standardizzata di programmazione e controllo in coerenza con gli obiettivi contabili e gestionali declinati.

Il Sistema informativo ASL AL è supportato dai seguenti flussi amministrativi contabili, extracontabili e di attività sanitaria:

- Contabilità generale
- Contabilità analitica
- Flusso personale dipendente e non
- Flussi attività (A-B-C-C2-C4-D-F-H-DM -FAR-ADI)
- Flussi mobilità passiva (A-B-C-C2-C4-D-F)
- Flussi sistemi informatici area degenze
- Flussi sistemi informatici area ambulatoriale
- Flussi informativi area territoriale – Assistenza Domiciliare e Assistenza Residenziale (flusso FAR SIAD)

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 33/2013, di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP.AA., l'Azienda ha aderito all'attivazione della sezione "Amministrazione trasparente" nell'ambito del sito istituzionale.

I dati, a seconda della loro tipologia, sono pubblicati tramite inserimenti manuali o attraverso link a base dati esterne. I dati sono raccolti dal dirigente responsabile per competenza o dal responsabile per la trasparenza e pubblicati on-line sul portale web dell'ASL nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

La supervisione di tutto il processo è affidata al responsabile per la trasparenza che si avvale di un apposito gruppo di lavoro per le attività di pubblicazione e per il monitoraggio.

Il monitoraggio è inoltre svolto annualmente dall'OIV che procede ad una verifica a campione dei dati pubblicati sul portale, anche in funzione dell'attestazione prevista dai provvedimenti ANAC in materia.

Per l'anno 2020 l'attestazione OIV relativa agli obblighi di pubblicazione definiti con deliberazione ANAC 213/2020 è stata effettuata con riferimento alla data del 30.06.2020, a seguito di proroga del

termine stabilito inizialmente nel 31.03.2020 per effetto delle disposizioni emanate in ordine all'emergenza sanitaria, e formalizzata durante la seduta a distanza del 9.07.2020.

## **6. Modalità del monitoraggio dell'OIV**

Si prende atto che l'OIV si è impegnato nel corso del 2020 nel monitorare l'efficace applicazione del sistema di gestione della performance, rilevando di volta in volta le criticità e le lacune riscontrate, nonché verificando la coerenza e l'allineamento degli strumenti messi in campo rispetto alle indicazioni regionali e nazionali. Ha provveduto a fornire pareri, rilievi e raccomandazioni lungo le principali tappe del percorso, evidenziando le problematiche ancora in corso nonché gli obiettivi su cui occorrerà orientare l'azione futura, al fine di perfezionare/migliorare il sistema complessivo della performance. Ha operato sia attraverso le sedute (i verbali delle sedute dell'OIV sono conservati agli atti presso la Segreteria O.I.V.), che tramite richieste di approfondimento e analisi avvenute con il supporto del Controllo di Gestione e della segreteria OIV.

## **7. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e Piano triennale di prevenzione della corruzione).**

L'OIV ha svolto l'attività di monitoraggio sugli adempimenti, da parte dell'ASL AL, inerenti gli obblighi relativi alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione, anche attraverso verifiche a campione, accessi al portale della trasparenza ed eventuali richieste di approfondimento rivolte ai referenti aziendali, nonché ha provveduto all'attestazione annuale di tali adempimenti, come previsto dalle delibere ANAC in materia.

L'ASL si mostra adempiente sia sul piano delle previsioni per la trasparenza che dell'anticorruzione. In particolare sul sito web dell'Azienda sono consultabili i Piani per la Trasparenza e per l'Anticorruzione, inerenti i diversi anni di applicazione.

A seguito della revisione effettuata in base al nuovo atto aziendale nel corso del 2017 delle strutture responsabili degli obblighi di pubblicazione, viene periodicamente eseguita una ricognizione sul sito web aziendale – sezione “Amministrazione Trasparente” con verifica della qualità e quantità dei dati pubblicati da parte del Responsabile della Trasparenza, in collaborazione con la SSA Comunicazione UPR Formazione – struttura incaricata della pubblicazione dei documenti.

### **8. Misure atte a garantire pari opportunità nell’ambiente di lavoro.**

Con deliberazione DG 2018/385 si è provveduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), con designazione di nuovi componenti in quanto il precedente C.U.G., istituito nell’anno 2013, era giunto a scadenza.

L'OIV prende atto che a composizione del C.U.G. è stata successivamente aggiornata, al fine di provvedere alla sostituzione di alcuni componenti che non risultano essere più dipendenti ASL a seguito cessazione rapporto di lavoro, e approvata con Deliberazione n. 110 del 18.02.2020.

Nel corso dell’anno 2019 sono state attivate le procedure per la selezione dei consiglieri di fiducia ASL AL, concluse con la nomina dei tre consiglieri (di cui un esterno), approvata con deliberazione n. 827 del 23.12.2019.

Vengono segnalate, come da documento “Azioni positive ASL AL” allegato all’aggiornamento 2021 del Piano della Performance ASL AL, le seguenti azioni già attuate dall’Azienda, quali misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità:

- Approvazione del “Codice di condotta in materia di discriminazioni molestie e mobbing” in cui sono state previste le azioni positive e le strategie finalizzate a prevenire, rilevare e contrastare i fenomeni di mobbing, discriminazioni e molestie;

- 
- Istituzione dello "Sportello di Ascolto per la prevenzione del disagio psicologico e dello stress nei luoghi di lavoro" quale ulteriore concretizzazione delle azioni finalizzate alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo;
  - Attuazione azioni di promozione di un approccio gender oriented all'interno dei presidi ospedalieri;
  - Organizzazione di percorsi di formazione diversificati, con particolare attenzione alla tematica della violenza di genere;
  - Strutturazione di forme di smart working e di attività di supporto psicologico per gli operatori in relazione all'emergenza COVID 19
- 

Alessandria, 28 aprile 2021

#### I COMPONENTI OIV ASL AL

Dott. Mario Faini	F.to in originale
Prof.ssa Roberta Siliquini	F.to in originale
Dott. Fabio Cargioli	F.to in originale