



OSPEDALE MAGGIORE  
DI CREMA



OSPEDALE SANTA MARTA  
DI RIVOLTA D'ADDA



CENTRO DI CURE SUB ACUTE  
SONCINO



POLIAMBULATORI



CASA DELLA COMUNITÀ

# Piano delle Azioni Positive 2023 – 2025

Comitato Unico di Garanzia

# indice

INTRODUZIONE	pag. 3
▪ <b>Analisi del contesto</b>	pag. 4
Presentazione della ASST Crema	pag. 5
Il Comitato Unico di Garanzia	pag. 8
▪ <b>Le Linee Generali di Intervento</b>	pag. 9
• A-Area Conciliazione tempi di vita e di lavoro	pag. 11
• B-Area Formazione e valorizzazione personale	pag. 18
• C-Area Salute e benessere	pag. 22
▪ <b>Aggiornamento, monitoraggio e verifica del piano</b>	pag. 26
▪ <b>Quadro delle principali fonti di riferimento</b>	pag. 27

## INTRODUZIONE

La Direttiva 2/19 **“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”**, ha dato nuovo impulso ad un tema che trova una storia relativamente nuova nelle politiche anche delle Amministrazioni Pubbliche. Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate. Il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) è un documento programmatico mirante ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplicita chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti finalizzati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente. I PTAP, conformemente al dettato legislativo, sono piani triennali e i soggetti deputati alla progettazione e realizzazione dei PTAP devono essere gli organi di vertice dell'Ente. La presente proposta di PTAP, centrata sul *mainstreaming*, individua nella programmazione e nelle procedure a tutti i livelli dell'ASST di Crema l'integrazione del genere e la valutazione dell'implicazione delle donne e degli uomini, Una proposta, dunque, che superando il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici intende privilegiare azioni trasversali valide per tutto il personale andando ad incidere positivamente sulla qualità del lavoro.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità entro gli elementi contrattuali e di diritto del lavoratore della ASST Crema; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità<sup>1</sup>.

**Il Piano per sua natura e per intima convinzione è uno strumento flessibile che fatte salve le condizioni necessariamente programmatiche deve raccogliere nel tempo nuove esigenze comunicative.**

La Presidente CUG

---

<sup>1</sup>< <http://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/piano-triennale-azioni-positive>>. Disponibile il 28.02.2023.

## ANALISI DEL CONTESTO

### Il ruolo istituzionale dell'ASST di Crema

L'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) di Crema è stata costituita a partire dal 1° gennaio 2016 con Deliberazione della Giunta Regionale n. X/4496/2015, in attuazione della LR n. 23/2015. L'ASST di Crema è un Ente con personalità giuridica pubblica avente autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale contabile, gestionale e tecnica con sede legale in Crema (CR). La LR n.23/2015, istituendo l'ASST di Crema, ha stabilito che l'ASST comprende il territorio e le relative strutture sanitarie e sociosanitarie dell'ex Distretto ASL di Crema. Il bacino di utenza prevalente è l'area a nord della Provincia di Cremona, sostanzialmente corrispondente al Distretto Socio-Sanitario di Crema della ex ASL della Provincia di Cremona. Modificando il Titolo I e Titolo VII del Testo Unico delle leggi sanitarie in materia di sanità la LR n. 22/2021 ha dato ulteriore impulso all'assistenza sanitaria territoriale articolando il polo territoriale delle ASST in distretti e dipartimenti a cui afferiscono gli ospedali di comunità, le case di comunità e le centrali operative territoriali previste dal PNRR. Con delibera n. 210 del 29/03/2022 è stato formalmente istituito il Distretto Cremasco con le funzioni e i compiti assegnati dalla normativa.



Rappresentazione grafica del Distretto Cremasco con i 48 Comuni

## ASSISTENZA OSPEDALIERA E TERRITORIALE

Le strutture di erogazione di servizi dell'Azienda

L'Azienda è attualmente costituita dalle seguenti strutture:

### Polo Ospedaliero

- Presidio Ospedale Maggiore di Crema
- Presidio Ospedale Santa Marta di Rivolta d'Adda
- Reparto Cure Sub Acute di Soncino
- Poliambulatori Specialistici:
  - Poliambulatori di Crema e Rivolta d'Adda (presso le sedi ospedaliere)
  - Poliambulatorio di Castelleone
  - Poliambulatorio di Soncino
- Servizio di Medicina di Laboratorio: rete dei punti prelievo

### Polo Territoriale:

- U.O. Neuropsichiatria dell'Infanzia e dell'Adolescenza di Crema
- U.O. di Psichiatria (SPDC- nel polo Ospedaliero) e Centro Psico Sociale di Crema
- Comunità Riabilitativa Alta Assistenza di Crema
- Appartamenti di Residenzialità leggera di Rivolta d'Adda
- Ser.D. di Crema
- Consultorio familiare di Crema
- Casa della Comunità Hub Crema via Gramsci di prossima realizzazione
- C.O.T. Crema via Gramsci
- Ospedale di Comunità (20 p.l.) Rivolta D'Adda via Monte Grappa di prossima realizzazione
- Casa della Comunità Hub Rivolta D'Adda via Garibaldi di prossima realizzazione

I tre Presidi di degenza attualmente svolgono attività per acuti (Crema), attività di riabilitazione (Rivolta d'Adda) e attività per sub acuti (Soncino).

Nella Tabella seguente è indicata la distribuzione dei posti letto al 01.01.2022. Sono inoltre indicati i posti tecnici di chirurgia a bassa complessità e di Macroattività ambulatoriale complessa e di altri servizi e attività.

I posti letto indicati rappresentano l'assetto a regime; a seguito della epidemia CoVid i posti sono oggetto di trasformazione parziale ed in evoluzione rapida in allineamento con i livelli di emergenza regionali.

01.01.2022	ACCREDITATI							EFFETTIVI							
PRESIDIO	ORD	DH	DS	BIC	MAC	altri tecnici	TOT	ORD	Agg.vi ORD	DH	DS	BIC	MAC	altri tecnici	TOT
CREMA	388	9	12	10	24	52	495	324	12	9	12	10	24	52	443
RIVOLTA D'ADDA	75	0	0	0	6	14	95	75		0	0	0	6	14	95
SONCINO SUB ACUTI	0	0	0	0	0	22	22	0		0	0	0	0	22	22
TUTTA LA AZIENDA	463	9	12	10	30	88	612	399	12	9	12	10	30	88	560

## ATTIVITÀ DI INDIRIZZO, CONTROLLO E GESTIONE

L'attività di indirizzo e controllo è riservata agli organi aziendali, da attuarsi in base alle competenze e secondo le modalità previste dalla normativa vigente. Le attività di gestione, la cui responsabilità complessiva è in capo al Direttore Generale, è espletata attraverso i provvedimenti deliberativi di competenza del Direttore Generale, le determine dirigenziali di competenza dei singoli dirigenti di struttura per le aree ad essi attribuite e come specificato nei singoli contratti individuali. Tra questi il Comitato Unico di Garanzia.

## COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

La ASST ha costituito il Comitato Unico<sup>2</sup> per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Comitato Unico di Garanzia - CUG), ai sensi delle L. 183/2010. Il Comitato è formato da 20 componenti espressi in numero paritario da rappresentanti di nomina aziendale e di nomina sindacale<sup>3</sup>. I componenti del CUG restano in carica per un quadriennio e possono essere rinnovati una sola volta. Il comitato unico di garanzia elabora azioni e programmi per prevenire e rimuovere le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza, all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni di carriera, la sicurezza e che viene estesa all'accesso al lavoro. Esercita funzioni di carattere propositivo, consultivo e di verifica sui seguenti temi:

- piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia;

<sup>2</sup> Delibera 259/2022: "Revoca provvedimento n. 426 del 09/06/2022. Nuova adozione del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale". (ASST) di Crema

<sup>3</sup> Delibera n. 800/2022: "Determinazione in ordine alla nuova composizione dei Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- diffusione di conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità;
- azioni indirizzate 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.

Il Comitato Unico di Garanzia è disciplinato dallo specifico regolamento aziendale

## LE RISORSE UMANE

La ASST Crema valorizza le risorse umane impegnate nei processi clinico-assistenziali ed amministrativi nelle logiche di un patrimonio aziendale di significato e di senso.

Tale principio oltre ad essere evidente nelle rappresentanze di tutti i dipendenti, si esprime nel presente documento, nella formazione dello stesso e nella attività di ascolto presente in Azienda attraverso le diverse articolazioni.

### Le risorse umane

DOTAZIONE ORGANICA	al 31/12/2021	PTFP 2022
Dirigenza Medica	236	270
Dirigenza Sanitaria	29	33
Dirigenza Professionale	3	4
Dirigenza Tecnica	1	1
Dirigenza Amministrativa	7	7
<b>TOTALE DIRIGENZA</b>	<b>276</b>	<b>315</b>
Personale Infermieristico	608	644
Personale Tecnico Sanitario	71	73
Personale Vigilanza e Ispezione	20	20
Personale della Riabilitazione	68	79
Personale Ruolo Tecnico non sanitario	75	85
Personale Tecnico Sanitario OTA/OSS	129	134
Personale Amministrativo	155	162
Assistente Sociale	9	10
Assistente Religioso	3	3
<b>TOTALE COMPARTO</b>	<b>1.138</b>	<b>1.210</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>1.414</b>	<b>1.525</b>

## Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) secondo la Direttiva 2/19

La Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", aggiorna di fatto e ri-orienta potenziandole le azioni positive legate alle attività da mantenere o generare finalizzate a:

- *prevenzione e rimozione delle discriminazioni;*
- *piani triennali di azioni positive; politiche di reclutamento e gestione del personale;*
- *organizzazione del lavoro; formazione e diffusione del modello culturale improntato alle pari opportunità; rafforzamento dei CUG*

La Direttiva richiama la necessità di conciliare tempi di vita e di lavoro e collega la rilevanza del principio delle pari opportunità quale criterio di misurazione per il rilevamento della **performance** delle amministrazioni pubbliche.

Ribadisce che le pari opportunità si basano sul rispetto, così inserendo il contrasto ad ogni forma di violenza sessuale e di genere, utilizzando in particolare il concetto di "prevenzione" legato alla formazione. Fa riferimento alle flessibilità come misure di conciliazione per favorire lavoratori pubblici di entrambi i generi.

### **In relazione ai CUG**

Rimette in vita la possibilità dei CUG di predisporre piani di azioni positive (PAP), (soppressa dalla legge che li creò unendo i comitati Pari Opportunità e Mobbing).

Rende obbligatorio per le amministrazioni acquisire il parere dei CUG, rilanciando la loro funzione consultiva e di prevenzione, in relazioni alla formazione, flessibilità, criteri di valutazione.

Accresce i compiti di verifica in capo ai CUG in relazione al conferimento di incarichi, indennità e posizioni organizzative conferite, al fine di evitare differenziali retributivi tra uomini e donne.

Indica i CUG come "terminali sensibili" per individuare malessere organizzativo e lavorativo, con particolare riferimento a violenza e discriminazione, per cui si prevede la costituzione di un "nucleo di ascolto" interno alle amministrazioni.

L'attivazione del CUG, porta con sé l'avvio delle attività di mappatura e monitoraggio dei temi afferenti al comitato stesso. In particolare, il benessere organizzativo con una indagine, una sperimentazione e una procedura elaborata per la gestione dello Stress lavoro correlato; ricerche, attività di formazione e incentivi ai dipendenti per la tematica della conciliazione tempi di vita e di lavoro; l'avvio della formazione erogata anche dalla Consigliera di Parità della Provincia di Cremona.



In particolare, si sono definite le tre direttrici di intervento:

- A. Area Conciliazione tempi di vita e di lavoro**
- B. Area Formazione e valorizzazione personale**
- C. Area Salute e benessere**

## **Le Linee generali di Intervento**

Per ogni area si sono sviluppati dei progetti che nel tempo verranno realizzati ed integrati da nuovi. L'articolazione del nuovo Piano 2023 - 2025 è declinata rispettivamente in:

- Aree
- Progetti
- Finalità/Obiettivi
- Attori coinvolti
- Azioni
- Misurazione/Modalità/ Tempi
- Beneficiari
- Risorse

A titolo esemplificativo, la direttiva relativamente a: iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso, indica alcuni tipi di attività. Più sotto la tabella di sintesi che compara quanto attivato/attivabile dalla ASST Crema:

Azione	Iniziativa avviata	Iniziativa da avviare
Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione	Ogni anno in collaborazione con ONDA	
Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati	Ogni anno in relazione delle UO/Sevizi particolarmente coinvolti	
Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.)		Da avviare
Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.)	Regolamento presente e Tutor di congedo	
Mappatura delle competenze del personale	Sono presenti job description	
Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo	Sono presenti procedure di attivazione di analisi e avvio di coinvolgimento della psicologia clinica	
Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico	Adottato	
Redazione Bilancio di Genere		Da avviare
Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere	Definito ogni due anni	Da avviare
Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto		Da avviare
Costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio		Da avviare
Istituzione e organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica		Da avviare
Sperimentazione di sistemi di certificazione di genere		Da avviare

---

## A - Area conciliazione tempi di vita e di lavoro

---

Un aspetto importante per il benessere e la crescita sostenibile della società sono le misure conciliative riguardano la sfera privata dei singoli e delle famiglie. Toccano da vicino anche le imprese, le politiche attive del lavoro e di *welfare* e rappresentano un segnale di civiltà e di attenzione alla complessità dei bisogni delle persone. Dal 2011, con il Piano di lavoro territoriale 2011-2013, le aziende pubbliche ASST-ATS-ASP, così come gli Uffici di Piano sono impegnate nella mappatura interna delle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro, nella realizzazione al proprio interno di interventi di sensibilizzazione attraverso la formazione di interlocutori privilegiati, impattanti sulle politiche *family friendly* (uffici risorse umane, responsabili, CUG...) e nell'avvio di azioni sperimentali concrete (attuare singolarmente dai tre enti che nel tempo sono andate a strutturarsi a livello interaziendale). Le Aziende hanno sperimentato numerose azioni innovative e dalla valutazione condotta rispetto all'andamento dell'esperienza si sono rilevati elementi da prendere in considerazione per l'avvio di nuove progettualità, in un'ottica di sviluppo e di consolidamento. In particolare:

Valorizzare buone pratiche già esistenti e potenziarle. Promuovere e sviluppare:

1. *flexy management* – la flessibilità dell'organizzazione in ambito work life balance
2. *plm management* – la gestione della maternità e delle lunghe assenze
3. *welfare aziendale* – i servizi dell'organizzazione per la conciliazione vita lavoro

Ancora oggi grazie alla adesione della nostra Azienda ai Bandi regionali con il Coordinamento dell'Ufficio di Piano siamo inseriti in una progettazione territoriale più ampia che garantisce trasparenza, equità e diversificazione dei servizi anche ai dipendenti della ASST di Crema

## AZIONI POSITIVE

---

### **1.A Sperimentazione di formule standardizzate di orario flessibile per favorire la conciliazione vita/lavoro**

---

#### **Obiettivo/Finalità**

Utilizzo dell'istituto del *part-time* attivando mappatura di re-distribuzione e avvio della stipula del nuovo contratto con i Dipendenti che ne hanno diritto.

Gestione dell'orario flessibile: mediante una diversa e più articolata organizzazione degli orari lavorativi — e contemperando l'esigenza dell'Ente di garantire la copertura degli orari di servizio e l'efficienza complessiva della gestione — si può infatti garantire un maggiore equilibrio e conciliazione tra responsabilità di cura e professionali del Personale che tra l'altro, con l'avanzare dell'età media dei singoli dipendenti, presenta una più accentuata differenziazione delle necessità stesse di conciliazione vita/lavoro.

#### **Azione positiva**

Introdurre, a favore di tutti i Dipendenti e in forma sperimentale l'orario flessibile secondo i principi definiti dalle contrattazioni. Definizione di un regolamento Aziendale. Diffusione del regolamento

#### **Attori coinvolti**

Direzione aziendale/UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane/DAPSS

#### **Misurazione/Modalità e Tempi**

Definizione di un Gruppo di lavoro e avvio dei lavori entro il 2023

#### **Beneficiari**

Dipendenti ASST

#### **Spese/Risorse**

Non sono previste spese dirette per la realizzazione dell'azione positiva. Si prevede altresì il coinvolgimento del Personale afferente la Direzione competente per la disamina delle richieste di orario flessibile che perverranno

---

### **2.A Agevolazione nella programmazione dei turni/ferie**

---

#### **Obiettivo/Finalità**

Redazione di un vademecum di buone pratiche nella stesura delle turnazioni in particolar modo: gestione di lavoratori coniugi turnisti con figli minori e/o soggetti fragili, richieste esenzione da turni di reperibilità, gestione delle richieste dei cambi turno, gestione richieste cambi ferie tra dipendenti,

gestione dei lavoratori genitori monoparentali e monoredditi di bambini minorenni, programmazione dei turni entro il 20 del mese precedente, programmazione delle ferie entro il mese di marzo di ogni anno

**Azione positiva:**

Monitoraggio della stesura dei turni e delle ferie

**Attori coinvolti**

Direzione aziendale/ UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane/CUG/DAPSS

**Misurazione/Modalità e Tempi**

L'articolazione di questa azione è prevista nell'arco del biennio 2023-2024.

**Beneficiari**

Dipendenti ASST

**Spese/Risorse**

Non sono previste spese dirette per la realizzazione dell'azione positiva.

---

### **3.A Implementazione della procedura maternità e lunghe assenze: il tutor di congedo**

---

**Obiettivo/Finalità**

Definizione procedura gestione maternità; identificazione/formalizzazione ruolo referente Conciliazione Famiglia Lavoro; Angolo del dipendente potenziato in forma inter-settoriale e utilizzato come spazio di indagine con questionari/interviste e di informazione sui servizi offerti; indagine sui bisogni di servizi di supporto predisposta con questionario somministrato *online* attraverso l'Angolo del dipendente.

**Azione positiva:**

Monitoraggio della procedura e modifiche di eventuali scostamenti

**Attori coinvolti**

UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane/Servizio Sanitario Aziendale

**Misurazione/Modalità e Tempi**

L'articolazione di questa azione è prevista nell'arco del biennio 2023-2024.

**Beneficiari**

Dipendenti ASST

**Spese/Risorse**

Non sono previste spese dirette per la realizzazione dell'azione positiva.

---

#### **4.A Sensibilizzazione al coinvolgimento paritario dei generi nelle cure parentali**

---

##### **Obiettivo/Finalità**

L'ambito tematico della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare va considerato nella propria intrinseca problematicità anche a partire dalla constatazione che spesso risultano accentuate le "asimmetrie" di coinvolgimento tra i generi nella cura dei figli.

##### **Azione positiva**

Potenziare l'informazione normativa in merito alla possibilità di utilizzo dei cd. "congedi parentali", indipendentemente dal genere dei richiedenti e in coerenza con l'orientamento alla "trasparenza" informativa che può e deve riguardare e beneficiare anche le Risorse umane interne all'Ente.

##### **Attori coinvolti**

UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane/CUG

##### **Misurazione/Modalità e Tempi**

La modalità prevista per il perseguimento di questa azione positiva è quella della promozione di una "campagna informativa interna" su quanto riconosciuto e consentito dalla normativa in vigore sul tema. Tra gli strumenti significativi si segnala quello del sito internet dell'Ente sul quale, in un'apposita sezione tematica, si prevede di predisporre e inserire sia delle schede di sintesi dei principali riferimenti normativi sul tema, sia i moduli compilabili per poter presentare all'Ente le richieste di congedo parentale.

L'articolazione di questa azione è prevista nell'arco del biennio 2023-24.

##### **Beneficiari**

Dipendenti ASST

##### **Spese/Risorse**

Non sono previste spese dirette per la realizzazione dell'azione positiva. Si prevede l'utilizzo di risorse interne all'Ente e (anche) il diretto coinvolgimento dei componenti del C.U.G..

---

## **5.A Valorizzazione del rapporto tra “conciliazione dei tempi e benessere organizzativo” nella contrattazione decentrata**

---

### **Obiettivo/Finalità**

Il rapporto tra la conciliazione dei tempi di vita/lavoro e il benessere organizzativo merita di essere tenuto della dovuta considerazione in ogni atto significativo che si prefigge di agire per il miglioramento armonico (e per il benessere complessivo) dell'Ente e di chi in esso opera. Pertanto, si ritiene doveroso che tale sensibilità e attenzione sia presente (anche) nell'ambito della contrattazione decentrata (sia per quanto riguarda il Comparto che per la Dirigenza) nel momento di elaborazione e approvazione dei relativi contratti.

### **Azione positiva**

Adoperarsi affinché, nelle sedi di contrattazione decentrata dell'Ente, sia opportunamente considerato il tema della conciliazione dei tempi vita/lavoro quale importante elemento nella elaborazione complessiva delle misure atte a garantire e potenziare il benessere organizzativo.

### **Attori coinvolti**

UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane/CUG

### **Misurazione/Modalità e Tempi**

Si prevede di realizzare una serie di approfondimenti, con il coinvolgimento diretto delle RSU e delle delegazioni trattanti (oltre che del C.U.G.), finalizzata a individuare — nella prospettiva di redazione e approvazione dei nuovi Contratti decentrati — i punti essenziali di una concreta prospettiva di conciliazione dei tempi di vita/lavoro nonché della valorizzazione, motivazione e benessere personale e organizzativo.

L'articolazione temporale di questa azione positiva è quella dell'intero periodo di vigenza del presente Piano.

### **Beneficiari**

Dipendenti ASST

### **Spese/Risorse**

Si prevede l'utilizzo di risorse interne all'Ente e (anche) il diretto coinvolgimento dei componenti del C.U.G. nonché dei rappresentanti R.S.U. e OO.SS.

---

## **6.A Adesione a servizi salva tempo e incentivi diretti a dipendenti per accesso agevolato a servizi erogati.**

---

### **Obiettivo/Finalità**

Avviare e consolidare servizi diretti ai dipendenti unitamente al sostegno economico per la fruizione degli stessi

### **Azione positiva**

Avviare le progettazioni di servizi quali: Maggiordomo aziendale, *baby-sitting*, pulizie straordinarie, stireria aziendale

### **Attori coinvolti**

UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane

### **Misurazione/Modalità e Tempi**

Si prevede di aderire ai bandi regionali con capofila l'Ufficio di Piano di Crema al fine di coordinare con la territorialità gli interventi più vicini ai Dipendenti dell'ASST.

L'articolazione temporale di questa azione positiva è quella dell'intero periodo di vigenza del presente Piano.

### **Beneficiari**

Dipendenti ASST

### **Spese/Risorse**

Si prevede l'utilizzo di risorse interne dedicati in una quota ripartita legata al Co-finanziamento del Progetto territoriale pari a 5.000 €

---

## **7.A Presenza di locker per il ritiro di ordini on line**

---

### **Obiettivo/Finalità**

Avviare un servizio di locker per il ritiro degli ordini on line dei dipendenti in modo da ottimizzare il tempo a disposizione degli stessi

### **Azione positiva**

Avviare i contatti con possibili ditte interessate

### **Attori coinvolti**

Direzione aziendale/Ufficio tecnico/CUG

### **Misurazione/Modalità e Tempi**

Si prevedere di contattare le ditte che potrebbero essere di interesse

L'articolazione temporale di questa azione positiva è quella dell'intero periodo di vigenza del presente Piano.



**Beneficiari**

Dipendenti ASST

**Spese/Risorse**

Al momento non quantificabili

---

**8.A Screening da effettuarsi presso il luogo di lavoro**

---

**Obiettivo/Finalità**

Effettuare gli screening proposti da ATS Val Padana presso l'ospedale di Crema (luogo di lavoro)

**Azione positiva**

Attivare contatti con ATS Val Padana per effettuare tutti gli screening sul luogo di lavoro

**Attori coinvolti**

UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane/CUG

**Misurazione/Modalità e Tempi**

L'articolazione temporale di questa azione positiva è quella dell'intero periodo di vigenza del presente Piano.

**Beneficiari**

Dipendenti ASST

**Spese/Risorse**

Non sono previsti costi

---

## ***B - Area formazione e valorizzazione personale***

---

Se è palese il profondo legame che unisce la finalità della formazione con quella della valorizzazione personale è altrettanto evidente come tale legame sia “centrale” nella elaborazione (in primis, da parte del C.U.G.) e nell’adozione di politiche e di azioni positive riguardanti le finalità del CUC. Investire in formazione, a questo riguardo, significa infatti creare i presupposti per una sensibilità comune di rispetto delle Persone ed in particolare di quelle che si prendono cura di chi cura così come di attenzione al contrasto di ogni forma di discriminazione e, ancora, di efficacia di tutte quelle azioni positive aventi come obiettivo quello di incrementare la valorizzazione personale e conseguentemente, il benessere organizzativo dell’Ente. Propedeutico a quanto sopra, sarà una analisi puntuale dei dati di contesto sul Personale dipendente che viene monitorato costantemente grazie alla implementazione delle procedure legate allo stress lavoro correlato afferenti alla Psicologia Clinica e il Servizio di Sorveglianza sanitaria.

### **AZIONI POSITIVE**

---

#### ***1.B Approfondimento, aggiornamento e formazione specifica per i componenti del C.U.G.***

---

##### ***Obiettivo/Finalità***

Alla luce del ruolo riconosciuto dalle norme vigenti in capo al C.U.G. — ruolo di carattere sia propositivo che propulsivo che di raccordo con l’Amministrazione e di verifica dell’andamento delle azioni positive, è importante che i componenti di questo Comitato sia sostenuti nella possibilità di essere aggiornati e di approfondire, con adeguate azioni formative, gli aspetti normativi e le ipotesi di attuazione connesse alle politiche di Pari Opportunità.

##### ***Azione positiva***

Formare i componenti del C.U.G. dell’Ente sul quadro normativo di riferimento e sui suoi aggiornamenti relativi al tema Pari Opportunità e promuovere approfondimenti sulle specifiche problematiche dell’Ente in merito a questo ambito tematico — anche ai fini della redazione della relazione da presentare alla Direzione sulla «situazione del personale [...] riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing, oltre che sulla sicurezza dei luoghi di lavoro».

**Attori coinvolti**

UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane/Componenti CUG

**Misurazione/Modalità e Tempi**

L'attività di approfondimento, aggiornamento e formazione specifica dei componenti del Comitato verrà declinata nell'ambito di un progetto/programma formativo elaborato direttamente dal C.U.G., in collaborazione con l'Ufficio Formazione dell'Ente.

Si prevede di articolare questa azione nell'arco del biennio 2023-24

**Beneficiari**

Dipendenti ASST componenti CUG

**Spese/Risorse**

È previsto il diretto coinvolgimento dei componenti del C.U.G. oltre all'utilizzo di risorse interne (quali il Gruppo Tecnico della Formazione) nonché l'eventuale coinvolgimento di Enti e Istituzioni esterne mediante *partnership* e convenzioni.

---

## 2.B Medicina di genere

---

**Obiettivo/Finalità**

La Medicina di genere ha l'obiettivo di comprendere i meccanismi attraverso i quali le differenze legate al genere agiscono sullo stato di salute e sull'insorgenza e il decorso di molte malattie, nonché sugli *outcome* delle terapie. Gli uomini e le donne, infatti, pur essendo soggetti alle medesime patologie, presentano sintomi, progressione di malattie e risposta ai trattamenti molto diversi tra loro. Da qui la necessità di porre particolare attenzione allo studio del genere, inserendo questa "nuova" dimensione della medicina in tutte le aree mediche

**Azione positiva**

Iniziative formative legate alla medicina di genere

**Attori coinvolti<sup>4</sup>**

UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane – Formazione

**Misurazione/Modalità e Tempi**

L'articolazione temporale di questa azione positiva è quella dell'intero periodo di vigenza del presente Piano.

**Beneficiari**

Dipendenti ASST

**Spese/Risorse**

---

<sup>4</sup> Delibera n. 302 del 29-04-2022. "Istituzione della funzione aziendale "Medicina di genere"

Non sono previste spese dirette per la realizzazione dell'azione positiva se non quelle previste dal Piano di Formazione Aziendale.

---

### **3.B La violenza**

---

#### **Obiettivo/Finalità**

Preparare il personale ad affrontare le situazioni di violenza contro le donne. Aumentandone le competenze nella fase di riconoscimento dei casi di violenza e la consapevolezza del proprio ruolo per favorire l'emersione del fenomeno della violenza

#### **Azione positiva**

Prosecuzione ed avvio di iniziative formative dedicate al personale di diverse articolazioni aziendale e aumentare la sensibilità di tutto il personale alla tematica.

#### **Attori coinvolti**

UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane – Formazione

#### **Misurazione/Modalità e Tempi**

L'articolazione temporale di questa azione positiva è quella dell'intero periodo di vigenza del presente Piano.

#### **Beneficiari**

Dipendenti ASST

#### **Spese/Risorse**

Non sono previste spese dirette per la realizzazione dell'azione positiva se non quelle previste dal Piano di Formazione Aziendale.

---

### **4.B I conflitti sul luogo di lavoro**

---

#### **Obiettivo/Finalità**

Preparare il personale ad affrontare le situazioni di conflitto che si sviluppano sul luogo di lavoro. Aumentando le competenze si potrà creare un miglior clima tra i colleghi

#### **Azione positiva**

Avvio di iniziative formative dedicate al personale di diverse articolazioni aziendale

#### **Attori coinvolti**

UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane – Formazione

#### **Misurazione/Modalità e Tempi**

L'articolazione temporale di questa azione positiva è quella dell'intero periodo di vigenza del presente Piano.

**Beneficiari**

Dipendenti ASST

**Spese/Risorse**

Non sono previste spese dirette per la realizzazione dell'azione positiva se non quelle previste dal Piano di Formazione Aziendale.

---

**5.B La comunicazione tra colleghi**

---

**Obiettivo/Finalità**

Preparare il personale a comunicare in forma corretta e puntuale ai colleghi tutte le informazioni necessarie al buon funzionamento dell'azienda.

**Azione positiva**

Avvio di iniziative formative dedicate al personale di tutte le articolazioni aziendali

**Attori coinvolti**

UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane – Formazione

**Misurazione/Modalità e Tempi**

L'articolazione temporale di questa azione positiva è quella dell'intero periodo di vigenza del presente Piano.

**Beneficiari**

Dipendenti ASST in particolare ai nuovi assunti

**Spese/Risorse**

Non sono previste spese dirette per la realizzazione dell'azione positiva se non quelle previste dal Piano di Formazione Aziendale.

---

## **C - Salute e benessere**

---

Da tempo la nostra Azienda è impegnata nel proseguire e consolidare le tematiche della salute e del benessere. L'accento è legato alle attività proceduralizzate della Psicologia Clinica e vedono nella gestione dello stress lavoro correlato sia del singolo che di una intera equipe il loro possibile intervento. Sul fronte della salute e dei corretti stili di vita la nostra Azienda aderendo al progetto WHP, fa propri i principi di salute e benessere articolando numerose iniziative. L'ambito tematico della presente Area progettuale unisce le suggestioni insite nell'attenzione alla "Salute" dei Dipendenti con quelle più specifiche del "Benessere". Un termine con il quale ci si riferisce ad un insieme di fattori in cui trovano spazio e rilevanza, per un verso, gli aspetti caratterizzanti il clima organizzativo della nostra ASST (in rapporto al cd. "benessere organizzativo") e, per altro verso, la tensione all'efficienza/efficacia/economicità attraverso il perseguimento della "qualità" nello svolgimento dei servizi e nell'impostazione complessiva della gestione degli output (secondo anche quanto sollecitato dalle significative indagini annuali promosse dall'Ente stesso e denominate "La stella della qualità").

Quanto questi ultimi aspetti siano intrinsecamente correlati e, al contempo, connessi al tema delle Pari Opportunità è di immediata e intuitiva evidenza e, a questo riguardo, si può considerare in primis il riferimento a quanto normato dal D. Lgs. del 27.10.2009, n. 150 in tema di "ciclo di gestione della performance" delle Amministrazioni Pubbliche in rapporto all'esigenza di procedere a indagini sul Personale dipendente volte a rilevare il livello di "benessere organizzativo" (art. 14, comma 5 del D. Lgs. 150/2009). In altri termini, tali "azioni di miglioramento" possono essere lette come sinonimi delle Azioni Positive (cui è dedicato il presente Piano) finalizzate a «realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica». Azioni positive che, da questo punto di vista, vedono enfatizzato il ruolo del C.U.G.

## AZIONI POSITIVE

---

### 1.C WHP

---

Il programma “Luoghi di lavoro che promuovono salute – Rete WHP Lombardia” rientra nelle azioni previste nel piano Regionale di prevenzione di Regione Lombardia in riferimento all’obiettivo di ridurre il carico di lavoro prevenibile ed evitabile di morbosità, mortalità e disabilità delle malattie croniche non trasmissibili. Esso contribuisce ai processi di promozione della salute negli ambienti di lavoro, presidiando specificatamente la prevenzione dei fattori di rischio comportamentali delle malattie croniche degenerative: scorretta alimentazione, sedentarietà, tabagismo e consumo dannoso di alcool.

L’asst di Crema da anni aderisce al programma e attraverso il gruppo di lavoro dedicato diffonde materiale utile e promuove azioni specifiche volte a facilitare scelte di salute all’interno dell’azienda.

#### **Obiettivo/Finalità**

Promuovere la salute del personale al fine di prevenire malattie croniche non trasmissibili.

#### **Azione positiva**

Prosecuzione ed avvio di buone pratiche a favore del personale nelle seguenti aree: alimentazione attività fisica, tabagismo, dipendenze, benessere.

#### **Attori coinvolti**

Dipartimento di prevenzione “gruppo di lavoro WHP” con la collaborazione di:

Sorveglianza sanitaria per i lavoratori

UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane

Ufficio formazione

Ufficio comunicazione

Tutti i professionisti dell’azienda che offriranno il loro contributo nella realizzazione delle buone pratiche individuate.

#### **Misurazione/Modalità e Tempi**

L’articolazione temporale di questa azione positiva è quella dell’intero periodo di vigenza del presente Piano.

#### **Beneficiari**

Dipendenti ASST

#### **Spese/Risorse**

Non sono previste spese dirette per la realizzazione dell’azione positiva se non quelle previste dal Piano di Formazione Aziendale.

.

---

## 2.C Smart working e telelavoro

---

Capire il significato dello Smart Working<sup>5</sup> non è immediato e nemmeno così intuitivo. In Italia se ne sente sempre più spesso parlare, e l'attenzione verso modalità di lavoro "smart" sta crescendo: secondo i risultati dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano il 58% delle grandi imprese ha già introdotto iniziative concrete. Tra i risultati più interessanti dell'ultimo anno emerge l'aumento della diffusione dello Smart Working nelle PMI italiane: i progetti strutturati sono passati dall'8% al 12% attuale, quelli informali dal 16% al 18%. Tuttavia, c'è anche un'ombra: anche la percentuale di imprese disinteressate al tema è cresciuta, in modo preoccupante, passando dal 38% al 51%. Anche la PA nell'ultimo anno ha fatto grandi passi in avanti verso un modello di lavoro "smart": oggi il 16% delle pubbliche amministrazioni ha progetti strutturati di lavoro agile (nel 2018 era l'8% e nel 2017 il 5%), l'1% ha attivato iniziative

Lo Smart Working va oltre il concetto di Telelavoro. Se infatti quest'ultimo si configura come una vera e propria forma contrattuale, lo Smart Working o Lavoro Agile rappresenta un accordo tra lavoratore e organizzazione all'interno del rapporto di lavoro subordinato. Le due forme di remote working si differenziano soprattutto in termini di flessibilità e autonomia. Nello Smart Working, luoghi e orari di lavoro sono scelti liberamente dal lavoratore. Le regole imposte al Telelavoro sono invece abbastanza rigide: orari, luoghi e strumenti tecnologici sono prestabiliti e rispecchiano lo stesso assetto organizzativo utilizzato nel luogo di lavoro.

Ecco, dunque, la volontà della ASST Crema di istituire un gruppo di lavoro che, accompagnato da esperti, possa mappare e creare un progetto di sviluppo e consolidamento dello Smart Working e più in generale di Lavoro Agile.

L'azienda con delibera n. 52 del 31-01-2023 avente per oggetto "Adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) aggiornamento 2023-2025" ha già approvato il regolamento del lavoro agile.

### **Obiettivo/Finalità**

Definire un progetto per l'introduzione del lavoro agile in Azienda

### **Azione positiva**

Consentire forma di lavoro agile che conciliano tempi di vita e di lavoro nella valorizzazione delle competenze dei collaboratori della Azienda e delle performance conseguenti

### **Attori coinvolti**

UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane – Direzione Strategica

### **Misurazione/Modalità e Tempi**

---

<sup>5</sup>URL : < [https://blog.osservatori.net/it\\_it/smart-working-cos-e-come-funziona-in-italia#telelavoro](https://blog.osservatori.net/it_it/smart-working-cos-e-come-funziona-in-italia#telelavoro)>. Disponibile il 28.02.2023



L'articolazione temporale di questa azione positiva è quella dell'intero periodo di vigenza del presente Piano.

**Beneficiari**

Dipendenti ASST

**Spese/Risorse**

Non sono previste spese dirette per la realizzazione dell'azione positiva se non quelle previste dal Piano di Formazione Aziendale.

---

### **3.C Convenzioni**

---

**Obiettivo/Finalità**

Agevolare l'iscrizione e piscine/palestre per migliorare la salute dei dipendenti

**Azione positiva**

Attivare convenzioni con palestre/piscine su tutto il territorio del distretto Cremasco

**Attori coinvolti**

CUG - UOC Gestione Sviluppo Risorse Umane

**Misurazione/Modalità e Tempi**

L'articolazione temporale di questa azione positiva è quella dell'intero periodo di vigenza del presente Piano.

**Beneficiari**

Dipendenti ASST

**Spese/Risorse**

Non sono previste spese dirette per la realizzazione dell'azione positiva se non quelle previste dal Piano di Formazione Aziendale.

---

### **4.C Presenza del cane, quale animale domestico, nel luogo di lavoro**

---

**Obiettivo/Finalità**

Permettere ai dipendenti di portare il proprio cane nel luogo di lavoro, limitatamente agli uffici amministrativi posti all'esterno del monoblocco ospedale

**Azione positiva**

Attivare la possibilità per i dipendenti di portare il proprio cane nel luogo di lavoro, ottenendo molteplici effetti positivi sia sul proprietario che sui colleghi di lavoro e sull'ambiente lavorativo in generale.

***Migliorare le prestazioni del personale coinvolto, riducendo lo stress lavorativo, migliorare Attori coinvolti***

Direzione strategica/C.U.G.

***Misurazione/Modalità e Tempi***

L'articolazione temporale di questa azione positiva è quella dell'intero periodo di vigenza del presente Piano.

***Beneficiari***

Dipendenti ASST

***Spese/Risorse***

Non sono previsti costi

## **AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO**

Per la verifica ed il monitoraggio (in itinere ed ex-post) del conseguimento degli obiettivi di cui alle singole Azioni Positive del presente Piano, l'ASST attiverà — sulla base delle risorse disponibili — un percorso di valutazione sotto la responsabilità della Formazione (più vicina alla realizzazione delle tematiche proposte). Il CUG svolgerà altresì un ruolo determinante anche in funzione del monitoraggio sull'attuazione del Piano e renderà conto entro il 30 marzo di ogni anno e secondo la Direttiva 2/2019 la situazione del personale riferita all'anno precedente riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing, oltre che sulla sicurezza dei luoghi di lavoro.

## QUADRO DELLE PRINCIPALI FONTI DI RIFERIMENTO

- Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea (in particolare artt. 21 e 23)
- Carta Costituzionale della Repubblica Italiana (in particolare artt. 3 e 51)
- Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali" (art. 6, comma 3)
- Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (art. 1, comma 1, lett. c, art. 6, comma 6, art. 7, comma 1 e art. 57)
- Legge n. 246 del 28.11.2005, "Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005" (art. 6)
- Lgs. n. 198 del 11.04.2006, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna"
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 05.07.2006 "riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"
- Direttiva del 23.05.2007 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"
- Lgs. n. 81 del 09.04.2008, "Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro"
- Lgs. n. 150 del 27.10.2009, "Attuazione della L. 04.03.2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Legge n. 183 del 04.11.2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (art. 21)
- Direttiva del 04.03.2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità, "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- Legge 23 novembre 2012, n. 215 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di Pari Opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni".
- La Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche",