

STRUTTURA: SC AFFARI GENERALI E LEGALI

Dirigente Responsabile: Nolli Elena

Responsabile del procedimento: Nolli Elena

Responsabile dell'istruttoria: Cazzamalli Erica

DELIBERAZIONE N. 61 DEL 29/01/2026

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DELL' ASST DI CREMA RELATIVO AL TRIENNIO 2026-2028

IL DIRETTORE GENERALE - ALESSANDRO COMINELLI

ASSISTITO DA:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO: GIUSEPPE FERRARI

IL DIRETTORE SANITARIO: ALESSANDRO MALINGHER

IL DIRETTORE SOCIOSANITARIO: VALENTINA BRUNELLI

## IL DIRETTORE GENERALE

### Richiamate:

La LR 30/12/2009 n. 33 “Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità”;

La DGR n. X/4496 del 10/12/2015 con la quale è stata disposta la costituzione dell’Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) di Crema;

La DGR n. XII/1626 del 21/12/2023 di nomina del dott. Alessandro Cominelli quale Direttore Generale della ASST di Crema;

### Rilevato che il Responsabile del procedimento riferisce quanto segue:

#### RICHIAMATI:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- la direttiva 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche”;

**VISTO** l’art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198 dell’11 aprile 2006 che prevede che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

**CONSIDERATO** che, in adempimento a quanto previsto dalla normativa soprarichiamata, il CUG dell’ASST di Crema, costituito con Deliberazione n. 553 del 08/07/2025, ha proceduto ad elaborare una bozza di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2026-2028;

**DATO ATTO** che la bozza di Piano predisposta è stata inviata, in conformità a quanto previsto dall’art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 ed alla direttiva 26/06/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, alla Consigliera Provinciale di Parità ed alle Organizzazioni Sindacali – personale del comparto e aree dirigenziali (cfr. rispettivamente nota prot. n. 50 del 02/01/2026 e nota mail del 23/01/2026);

**EVIDENZIATO** che la bozza inviata è stata condivisa dalla Consigliera Provinciale di Parità, come da nota prot. GE 2026/0003530 (Prot. aziendale n. 1814 del 20/01/2026), agli atti presso la SC Affari Generali e Legali;

**PRESO ATTO** che non sono pervenute osservazioni al Piano proposto da parte delle Organizzazioni Sindacali entro i termini indicati;

**RITENUTO** pertanto di approvare il Piano delle Azioni Positive dell’ASST di Crema, relativo al triennio 2026-2028, nella versione allegata al presente atto quale parte integrante;

**DATO ATTO** che l’adozione del PAP non comporta oneri di spesa a carico di questa ASST;

**DATO ATTO** che il presente provvedimento viene adottato su proposta di Nolli Elena, Direttore della SC AFFARI GENERALI E LEGALI, quale Responsabile del procedimento che in tale veste ne attesta la regolarità tecnica e la legittimità;

Firmato digitalmente ai sensi della normativa vigente da: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario

**DATO ATTO** che il presente provvedimento non comporta oneri a carico del bilancio aziendale;

**ACQUISITO** il parere del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio-Sanitario, per quanto di competenza, così come previsto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 30/12/1992, n. 502 e successive modificazioni;

### **DELIBERA**

per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritte:

- 1) di approvare il Piano delle Azioni Positive dell'ASST di Crema, relativo al triennio 2026-2028, nella versione allegata al presente atto quale parte integrante;
- 2) di dare atto che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non comporta oneri di spesa a carico di questa ASST;
- 3) di dare mandato al Presidente del CUG di dar corso agli adempimenti ed alle iniziative previste nel Piano, con il coinvolgimento ed il supporto delle UU.OO., dei Servizi e degli Uffici coinvolti, secondo l'ambito di rispettiva competenza;
- 4) di trasmettere al Collegio Sindacale il presente provvedimento ai sensi dell'art. 3 ter D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. e art. 12, comma 14, L.R. n. 33/2009 come modificata dalla L.R. n. 23/2015 e s.m.i.;
- 5) di dare atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo, in quanto non soggetto a controllo della Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009 e s.m.i. e verrà pubblicato all'Albo pretorio on line sul sito istituzionale dell'Azienda ai sensi dell'art. 32 della Legge n. 69/2009.

IL DIRETTORE GENERALE

**ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA**

Il Responsabile del Procedimento attesta la regolarità tecnica e la legittimità della proposta sopra riportata

Data, 29/01/2026

Il Direttore di SC AFFARI GENERALI E LEGALI

Nolli Elena

(firma elettronica apposta ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

# 2026/2028

# PTAP Piano triennale delle azioni positive



Il CUG che ha curato il Piano di Azioni Positive 2026/2028 è così composto:

**Componenti titolari ASST Crema**

Bazzani Barbara  
Bianchessi Clara  
Bona Annamaria  
Ferrari Sabrina  
Ghidini Maria Carla  
Givoia Guendalina  
Noto Miriam – Presidente CUG  
Piccirillo Antonella  
Sivelli Paolo  
Soloni Daniela

**Componenti titolari organizzazioni sindacali**

Brusaferrì Fabio - CIMO  
Cadoni Flavia - NURSING UP  
Donarini Nori - CISL MEDICI  
Duci Elisa - CISL  
Galvani Silvia - CGIL  
Gritti Alfredo - USB  
Macalli Barbara - CGIL  
Meglio Giuseppina - ANA OO - ASSOMED  
Miccichè Rosario - UIL  
Perotti Vittorio - UIL

**Componenti supplenti ASST Crema**

Barbieri Maria Damiana  
Bianchessi Gianluca  
Bonetti Cristina  
Cantoni Rita  
Casorati Laura  
Cattaneo Niccolò  
Laurini Mirko  
Proteo Francesco  
Severgnini Silvia  
Toppio Simonetta  
Zerbini Sarah

**Componenti supplenti organizzazioni sindacali**

Caesau Marina Marioara - USB  
Ogliari Valeria - CISL MEDICI  
Perna Provvidenza - CGIL  
Saponara Riccardo - CIMO  
Sorsi Franziska - CISL  
Negri Sabrina - CGIL  
Longo Alberto – UIL

## **SOMMARIO**

PREMESSA	1
IL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)	1
ANALISI DEL CONTESTO	2
ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	3
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (PTAP) 2026/2028	4
A – Conciliazione tempi di vita e di lavoro, welfare, salute e benessere	5
B – Formazione e valorizzazione del personale	9
C – Comunicazione, informazione e trasparenza, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alla violenza	11
AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO, VERIFICA	14
DURATA	14

## PREMESSA

La predisposizione e l'adozione del Piano triennale delle azioni positive (PTAP), ai sensi dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, rappresenta il principale strumento per le Pubbliche Amministrazioni per garantire la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, oltre che un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'obbligo di pianificare iniziative per promuovere le pari opportunità di lavoro e nel lavoro (qualitative, quantitative e retributive) e la rimozione di ogni ostacolo che ne impedisca l'effettiva realizzazione è stato confermato dalla **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento Pari Opportunità della Funzione Pubblica n.2 del 26 giugno 2019**, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, alla luce delle disposizioni e indirizzi comunitari. L'uguaglianza di genere rappresenta, inoltre, un valore fondamentale dell'Unione Europea fissata nel quadro della **Strategia per la crescita Europea 2020** che non solo focalizza l'importanza della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, quale strumento utile per accrescere il tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

Il presente Piano delle Azioni Positive intende dare un impulso concreto all'attuazione delle politiche delle pari opportunità nel lavoro al fine di migliorare il clima e il benessere lavorativo, privilegiando azioni trasversali che possano incidere positivamente sulla qualità del lavoro di tutto il personale.

In riferimento al Piano proposto, risulta centrale il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) istituito presso la nostra Azienda a partire dal 2011 con Deliberazione n. 183 del 20 aprile 2011.

## **IL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)**

Il CUG è un organismo di garanzia, costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone. Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro.

Le funzioni del CUG sono regolamentate dall'Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" e dalla Direttiva n.2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Tra i compiti del CUG sono previsti:

- la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne. Le azioni positive sono da considerarsi misure temporanee strategiche che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne;
- il monitoraggio e il controllo periodico dell'avanzamento del piano, per poter armonizzare le attività dei soggetti chiamati ad attuare le diverse azioni predisponendo la relazione annuale sullo stato del personale con gli indicatori di risultato e l'efficacia delle azioni realizzate.

Il CUG 2022/2026 dell'ASST di Crema è stato nominato, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, ad ottobre 2022 con deliberazione n. 800 del 31/10/2022. La sua composizione è stata ridefinita a luglio 2025 con deliberazione n. 575 del 24/07/2025 a seguito della dimissione di alcuni suoi componenti.

## **ANALISI DEL CONTESTO**

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. La ASST di Crema per l'erogazione dei servizi si articola in Polo ospedaliero e Polo territoriale.

La LR n. 22/2021, modificando il Titolo I e Titolo VII del Testo Unico delle leggi sanitarie in materia di sanità, ha dato ulteriore impulso all'assistenza sanitaria territoriale articolando il polo territoriale delle ASST in distretti e dipartimenti, 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.

L'ASST di Crema è attualmente costituita dalle seguenti strutture:

### **Polo Ospedaliero:**

- Presidio Ospedale Maggiore di Crema
- Presidio Ospedale Santa Marta di Rivolta d'Adda
- Presidio Sanitario 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 di comunità di Crema
- Casa di comunità di Rivolta d'Adda (lavori in corso)
- Ospedale di comunità di Rivolta d'Adda
- Ospedale di comunità di Soncino

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

La rappresentanza legale dell'Azienda è in capo al Direttore Generale che è il responsabile della gestione complessiva dell'Azienda e garantisce il coordinamento delle attività dalla stessa svolte avvalendosi del supporto del Direttore Sanitario, del Direttore Sociosanitario e del Direttore Amministrativo, attraverso l'attribuzione di funzioni di direzione specifiche.

## ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

L'analisi dei dati sul personale ha permesso di acquisire informazioni utili in ordine alla distribuzione in ottica di genere, alla tipologia contrattuale e al profilo professionale caratterizzanti l'Azienda. Tale analisi risulta significativa anche ai fini della redazione del presente piano. Analizzando le informazioni sul personale dell'Ente, è possibile delinearne un quadro sintetico in ottica di genere al 31 ottobre 2025 come di seguito rappresentato.

### RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

INQUADRAMENTO			UOMINI					UOMINI Totale	DONNE					DONNE Totale	Totale complessivo
*AREA	Class CUG	Gruppo POSIZIONE	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60		
AREA DIRIGENTI	MEDICI	T.DET	5	2	2			9	2	5	5	1		13	22
	MEDICI	T.IND	2	29	14	10	13	68	1	33	31	11	6	82	150
	MEDICI SC	T.IND			4	11	9	24			1	1	1	3	27
	MEDICI SS	T.IND		1	5	7	8	21			3	8	5	16	37
	DIR SC	T.DET										1		1	1
	DIR SC	T.IND		1	1		1	3		1		1	4	6	9
	DIR SS	T.IND										1	1	2	2
	DIR.	T.DET							1	1				2	2
DIR.	T.IND			1	2	2	5		10	10	8	1	29	34	
<b>AREA DIRIGENTI Totale</b>			<b>7</b>	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>130</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>154</b>	<b>284</b>
AREA COMPARTO	INFERMIERI	T.DET	3			1		4	1		1	2		4	8
	INFERMIERI	T.IND	24	24	17	34	17	116	56	103	69	161	30	419	535
	QUADRI CP	T.DET							1	1	3	1		6	6
	QUADRI CP	T.IND	5	15	8	9	5	42	36	45	37	49	23	190	232
	ADO	T.DET			1	1		2			2	1		3	5
	ADO	T.IND	1	14	13	14	11	53	10	19	44	57	37	167	220
	ADA	T.DET									1			1	1
	ADA	T.IND	5	8	7	9	6	35	12	25	21	26	7	91	126
ASU	T.IND	1		3	5	2	11			5	9	15	29	40	
<b>AREA COMPARTO Totale</b>			<b>39</b>	<b>61</b>	<b>49</b>	<b>73</b>	<b>41</b>	<b>263</b>	<b>116</b>	<b>193</b>	<b>183</b>	<b>306</b>	<b>112</b>	<b>910</b>	<b>1.173</b>
<b>Totale complessivo</b>			<b>46</b>	<b>94</b>	<b>76</b>	<b>103</b>	<b>74</b>	<b>393</b>	<b>120</b>	<b>243</b>	<b>233</b>	<b>338</b>	<b>130</b>	<b>1.064</b>	<b>1.457</b>
<b>% su totale personale</b>			<b>3,16</b>	<b>6,45</b>	<b>5,21</b>	<b>7,06</b>	<b>5,08</b>	<b>26,97</b>	<b>8,24</b>	<b>16,68</b>	<b>15,99</b>	<b>23,20</b>	<b>8,92</b>	<b>73,03</b>	<b>100</b>

Il personale dipendente dell'ASST di Crema risulta pari a 1.457 unità, suddiviso in 393 uomini e 1.064 donne. Le donne rappresentano il 73% della forza lavoro dell'azienda. Una motivazione della loro maggiore presenza si può ritrovare nella quota rilevante del personale infermieristico storicamente ancora molto femminile. Per quanto riguarda l'area dei dirigenti invece la ripartizione degli incarichi tra genere maschile e femminile risulta pressochè paritaria.

In rapporto alle classi di età il 30% dei dipendenti dell'ASST di Crema è incluso nella fascia di età tra 51 e 60 anni, il 23% nella fascia 31-40, il 21% nella fascia 41-50, il 14% nella fascia over 60 e il 12% nella fascia under 30.

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (PTAP) 2026/2028**

Il piano triennale delle azioni positive è un documento programmatico che contiene iniziative indirizzate a:

- rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;
- promuovere la diffusione di culture e pratiche ispirate ai principi formali delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione;
- favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità;
- migliorare il clima lavorativo, il benessere del personale, la conciliazione vita/lavoro.

Il CUG che ha proposto il presente Piano ha potuto contare sull'attività svolta dai precedenti Comitati e sulla esperienza acquisita dall'Azienda anche grazie alle azioni promosse con i precedenti piani. Alcune azioni, benché già proposte in precedenza, saranno mantenute anche nel presente piano per completarne la realizzazione e/o per renderle strutturali e/o consolidarne l'efficacia e la visibilità. Le azioni promosse dal CUG sono estese, in linea di principio e ove possibile, a tutto il personale aziendale e sono riferite ai seguenti ambiti di intervento:

- A - Conciliazione tempi di vita e di lavoro, welfare, salute e benessere.
- B - Formazione e valorizzazione del personale.
- C - Comunicazione, informazione e trasparenza, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alla violenza.

Per ciascun ambito vengono identificate le azioni positive previste, i soggetti beneficiari, gli obiettivi da perseguire nel triennio di riferimento, le figure aziendali da coinvolgere per la loro realizzazione, le eventuali cifre da dedicare nel bilancio aziendale. Vengono inoltre segnalate, ove del caso, le azioni positive o buone pratiche divenute consolidate in Azienda e delle quali si garantisce la continuità.

## A – Conciliazione tempi di vita e di lavoro, welfare, salute e benessere

### Ambito Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Il benessere organizzativo e del lavoratore, il welfare e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sono temi di pertinenza dei CUG in base a quanto previsto dall'art. 21 della legge n. 183/2010 e, più in generale, dalla normativa in materia di pari opportunità. Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento alla dimensione personale e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

L'ASST di Crema ha messo in atto nel tempo varie soluzioni organizzative e relazionali che vanno in tale direzione. Con il presente piano si intende valorizzare e potenziare le buone pratiche già esistenti e promuoverne e svilupparne delle nuove.

AZIONE POSITIVA 1. A - Miglioramento del rapporto vita/lavoro indipendentemente dal genere			
<p>In un'ottica di miglioramento del benessere lavorativo e di conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro è necessario che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il personale dipendente possa usufruire di formule di lavoro flessibile quali il part – time secondo i principi definiti dalle norme di settore, dalla contrattazione collettiva e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro;</li> <li>- venga potenziata l'informazione nei confronti del personale relativamente alla possibilità di utilizzo dei "congedi parentali", previsti dal D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i., indipendentemente dal genere dei richiedenti.</li> </ul>			
Beneficiari	Obiettivi triennio	Attori coinvolti	Budget
Dipendenti ASST	Monitoraggio annuale delle richieste dei dipendenti relativamente al part time declinato per genere.	S.C. Gestione Risorse Umane	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda
	<p>Completamento e pubblicazione della bozza di procedura DAPSS di gestione della turnistica del personale del comparto.</p> <p>La procedura, in applicazione dell'obiettivo del PTAP 2023- 2025, è stata redatta tenendo in considerazione la tematica della conciliazione tempi di vita/ tempi di lavoro e rivolgendo particolare attenzione alla gestione di lavoratori coniugi turnisti con figli minori e/o soggetti fragili nonché alle modalità di gestione e programmazione delle ferie.</p> <p>La procedura verrà ufficializzata in Azienda a seguito del confronto e condivisione della stessa con la S.C. Gestione Risorse Umane per allineamento dei contenuti con il regolamento aziendale relativo all'orario di lavoro del comparto attualmente in fase di aggiornamento.</p>	DAPSS, S.C. Gestione Risorse Umane	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda
	Promozione e diffusione delle informazioni relative alla disciplina del congedo parentale attraverso i canali di comunicazione istituzionali (pagina intranet del CUG/Angolo del dipendente) al fine di raggiungere la più ampia platea possibile di dipendenti.	Ufficio Comunicazione, S.C. Gestione Risorse Umane	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda

<b>Buone Pratiche in corso di realizzazione</b>
- Aggiornamento del regolamento aziendale in materia di orario di lavoro. Relativamente al tema "Flessibilità oraria" sarà definito apposito regolamento da sottoscrivere con Sindacati.
<b>Buone Pratiche consolidate</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regolamento in materia di part - time approvato con delibera n. 257 del 12/09/2013.</li> <li>- Sostegno al diritto allo studio, come previsto dalla contrattazione collettiva, attraverso la concessione di permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore, ai dipendenti che ne facciano richiesta secondo i criteri e le modalità previste dall'Azienda.</li> <li>- Attivazione a far data dal 2025 di un sistema di gestione turni e ferie attento a garantire l'applicazione degli istituti contrattuali in materia di esenzione da turni di reperibilità, cambi turno, cambi ferie tra dipendenti, gestione turnistica lavoratori coniugi, gestione dei lavoratori genitori monoparentali.</li> <li>- Riconoscimento di tutte le agevolazioni previste dai CCNL di riferimento per la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro.</li> <li>- Disponibilità sull'angolo del dipendente della modulistica di richiesta dei congedi parentali.</li> </ul>

### **Ambito Welfare, salute e benessere**

Un altro strumento per incrementare il benessere dei lavoratori e, di riflesso, la loro produttività è rappresentato anche dalla promozione della salute nei luoghi di lavoro che si basa sul presupposto che la salute dei lavoratori dipenda per buona parte dalle loro abitudini di vita. Per questo motivo la Ns. Azienda ha aderito dal 2016 al programma "Luoghi di lavoro che promuovono salute – Rete WHP Lombardia" con l'obiettivo di promuovere l'adozione di stili di vita salutari tra i dipendenti e favorire un ambiente di lavoro salubre e sicuro. Secondo questo programma, gli ambienti di lavoro rappresentano un setting privilegiato per lo sviluppo di azioni di promozione della salute poiché i lavoratori, trascorrendovi la maggior parte della giornata, possono essere coinvolti e raggiunti più facilmente offrendo loro l'opportunità di conoscere e attuare modelli comportamentali che favoriscano stili di vita salutari. Il programma, pertanto, incentiva l'Azienda ad offrire ai propri lavoratori opportunità per migliorare la propria salute, riducendo i fattori di rischio generali e in particolare quelli maggiormente implicati nella genesi delle malattie croniche. I luoghi di lavoro che promuovono la salute, ad esempio, incentivano e promuovono l'attività fisica, offrono opportunità per smettere di fumare, promuovono un'alimentazione sana, attuano misure per migliorare il benessere sul lavoro e oltre il lavoro.

<b>AZIONE POSITIVA 2.A - Adesione alle buone pratiche del Programma "Luoghi di lavoro che promuovono salute – Rete WHP Lombardia"</b>			
<p>Il programma prevede lo sviluppo di buone pratiche da realizzare nei seguenti ambiti tematici: corretta e sana alimentazione, stile di vita attivo, contrasto al fumo di tabacco, contrasto ai comportamenti additivi, promozione del benessere lavorativo e conciliazione vita lavoro.</p> <p>Al fine di garantire la salute e il benessere del lavoratore, risulta necessario assicurare la continuità delle buone pratiche già avviate e promuoverne delle nuove secondo le linee prioritarie di intervento previste dal programma "Luoghi di lavoro che promuovono salute – Rete WHP Lombardia" (di seguito indicato WHP).</p>			
<b>Beneficiari</b>	<b>Obiettivi triennio</b>	<b>Attori coinvolti</b>	<b>Budget</b>
Dipendenti ASST	Mantenimento delle buone pratiche realizzate negli anni precedenti e relative alle seguenti 4 aree tematiche: promozione di una corretta alimentazione, contrasto al fumo di tabacco, promozione dell'attività fisica, promozione del benessere lavorativo	Gruppo di lavoro WHP con la collaborazione di: Sorveglianza Sanitaria, Ufficio Formazione, Ufficio Comunicazione, tutti i	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda

		professionisti dell'Azienda che offrono il loro contributo alla realizzazione delle buone pratiche individuate	
	<p>Promozione, come da linee di intervento dettate dal WHP per l'anno 2026, delle iniziative di contrasto al fumo da tabacco e ai comportamenti additivi (alcol, droghe, gioco d'azzardo) attraverso le seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diffusione ai dipendenti della policy di ATS sul contrasto al fumo e ai comportamenti additivi tramite i canali di comunicazione istituzionali e al momento dell'assunzione con appositi opuscoli informativi;</li> <li>- Iniziative informative/formative per sensibilizzare i dipendenti sul tema e contrastare le varie forme di dipendenza;</li> <li>- Aggiornamento, della pagina intranet WHP, con la creazione di una sezione tematica dedicata al contrasto dei comportamenti additivi nella quale il dipendente può ritrovare tutte le informazioni sui servizi di supporto/presa in carico promossi/organizzati dalla regione.</li> <li>- Informazione al dipendente degli eventi promossi attraverso i canali di comunicazione istituzionali.</li> </ul>	<p>Gruppo di lavoro WHP con la collaborazione di: Sorveglianza Sanitaria, Ufficio Formazione, Ufficio Comunicazione</p>	<p>Senza costi aggiuntivi per l'Azienda ad eccezione di quelle previste nel piano di formazione Aziendale</p>
	<p>Miglioramento dell'informazione ai dipendenti relativamente all'esistenza di un indirizzo e-mail agli stessi dedicato per la programmazione e verifica della propria posizione sugli Screening Oncologici programmati da ATS.</p> <p>Divulgazione della suddetta informazione attraverso i canali di comunicazione istituzionali (pagina intranet WHP/Angolo del dipendente).</p>	<p>Gruppo di lavoro WHP con la collaborazione di: Sorveglianza Sanitaria, Ufficio Comunicazione, S.C. Gestione Risorse Umane</p>	<p>Senza costi aggiuntivi per l'Azienda</p>
<b>Buone Pratiche consolidate</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sportello Psicologico per gli Operatori.</li> <li>- Consulenza psicologica per la Sorveglianza sanitaria (situazioni di disagio psicologico lavorativo).</li> <li>- Gruppi di Miglioramento e Consulenza per i Teams.</li> <li>- Formazione agli operatori su tematiche psicologiche specifiche.</li> <li>- Camminate aziendali.</li> <li>- Iniziative informative su corretta e sana alimentazione.</li> <li>- Corsi di Pilates e ginnastica posturale.</li> <li>- Corso di formazione Mindfulness – Protocollo MBSR.</li> <li>- Policy fumo 2019, regolamento aziendale divieto di fumo e disciplina del procedimento sanzionatorio approvato con deliberazione n. 514 del 23 dicembre 2019, circolare applicativa regolamento aziendale divieto di fumo.</li> <li>- Pagina web dedicata al divieto di fumo sul sito intranet aziendale con informazioni in merito alla normativa vigente e alla policy adottata in Azienda.</li> </ul>			

**AZIONE POSITIVA 3.A - Agevolazioni a favore dei dipendenti nell'area salute, benessere e assistenza alle famiglie e accesso a servizi salva tempo**

Offrire ai dipendenti benefit o l'accesso a servizi salva tempo per promuovere il benessere fisico e mentale dei lavoratori e/o agevolare la conciliazione tempi di vita e di lavoro, soprattutto in presenza di figli minori (0-3 anni) e parenti anziani/malati non autosufficienti, con la finalità di migliorare la produttività e il clima aziendale.

Beneficiari	Obiettivi triennio	Attori coinvolti	Budget
Dipendenti ASST	Mantenimento delle convenzioni già attive inerenti l'area salute e benessere.	Direzione Strategica, S.C. Affari Generali Legali, CUG	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda. I costi per l'accesso ai servizi agevolati sono a carico dei dipendenti
	<p>Promozione dell'attivazione di nuove convenzioni per l'accesso, con tariffe agevolate, a beni e servizi ricadenti nelle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Benessere e tempo libero</u>: ad es. convenzioni con palestre, centri sportivi, centri olistici, centri benessere/estetici, teatri, cinema, librerie ecc.;</li> <li>- <u>Salute</u>: ad es. sconti per l'acquisto di farmaci e parafarmaci, ecc;</li> <li>- <u>Assistenza</u>: ad es. convenzioni con asili nido, convenzioni con i servizi di supporto alla genitorialità durante le chiusure scolastiche e/o in fascia pre/post scuola, convenzioni per servizi badanti e assistenza domiciliare, convenzioni con lavanderie/stirerie, ecc..</li> </ul> <p>Attivazione delle convenzioni, in via preferenziale, con gli Enti fisici e/o giuridici presenti nel territorio del Distretto Creмасco al fine di promuovere i servizi presenti sul territorio.</p>	Direzione Strategica, S.C. Affari Generali Legali	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda. I costi per l'accesso ai servizi agevolati sono a carico dei dipendenti

**Buone Pratiche consolidate**

- Convenzioni con Farmacie, Centri Estetici, Palestre e centri sportivi, presenza di ATM bancario.

## B – Formazione e valorizzazione del personale

ASST Crema investe da tempo risorse in formazione nella consapevolezza di valorizzare ed arricchire l'azione dell'amministrazione stessa e al contempo aumentare la capacità di risposta operativa dei propri dipendenti. Per quanto sopra è fondamentale che i piani di formazione, approvati annualmente e redatti in base alle esigenze e ai fabbisogni formativi espressi da ogni struttura organizzativa, consentano uguali possibilità alle lavoratrici e ai lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure hanno orari di lavoro part-time. Durante l'emergenza sanitaria da Covid-19 la formazione dei dipendenti ha avuto luogo in modalità webinar consentendo un'ampia accessibilità e un'estesa fruizione ai corsi. Al fine di garantire la massima inclusività, l'Azienda sta proseguendo l'erogazione dei corsi anche in tale modalità.

Se è palese il profondo legame che unisce le finalità della formazione con quella della valorizzazione personale, è altrettanto evidente come tale legame risulti centrale nell'elaborazione ed adozione di politiche e azioni positive riguardanti le finalità del CUG. Attraverso la formazione è possibile promuovere un cambiamento culturale a tutti i livelli dell'Amministrazione e sensibilizzare sui temi della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, della cultura di genere, della promozione delle pari opportunità, della prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione e violenza (inclusa quella morale e psicologica), mobbing e disagio organizzativo.

### AZIONE POSITIVA 1.B – Formazione specifica, aggiornamenti e approfondimenti tematici rivolta ai componenti del CUG

Alla luce del ruolo riconosciuto dalle norme vigenti al CUG e dei compiti propositivi, consultivi e di verifica che lo stesso esercita nell'ambito delle competenze allo stesso demandate è importante che i suoi componenti siano sostenuti nella possibilità di essere formati e aggiornati, con adeguate iniziative formative, sugli aspetti normativi e sugli indirizzi attuativi connessi alle politiche di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni, violenze e valorizzazione e benessere del personale.

Quanto sopra al fine di consentire al comitato di espletare al meglio le funzioni allo stesso attribuite, nonché ai fini della redazione della relazione da presentare alla Direzione Aziendale sulla situazione del personale relativamente all'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.

Beneficiari	Obiettivi triennio	Attori coinvolti	Budget
- Dipendenti ASST componenti CUG effettivi e supplenti;	Redazione di un /programma formativo elaborato direttamente dal CUG in collaborazione con l'Ufficio Formazione.	Ufficio Formazione, CUG	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda
- Altre professionalità che possono entrare in contatto con fatti di violenza, mobbing, molestie e stalking previo specifica valutazione Aziendale.	Erogazione nel corso del triennio di almeno una iniziativa informativa/formativa. Gli eventi potranno: - essere organizzati utilizzando risorse interne o coinvolgendo Enti e Istituzioni esterne mediante partnership e convenzioni; - prevedere il coinvolgimento di tutto il comitato o di suoi sottogruppi o di alcune categorie professionali che potrebbero necessitare di tale formazione specifica.	Ufficio Formazione, eventuali docenti esterni	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda ad eccezione di quelle previste nel piano di formazione Aziendale

## AZIONE POSITIVA 2.B – Formazione rivolta ai dipendenti

Agevolare, compatibilmente con la disponibilità di bilancio, l'innovazione e il cambiamento culturale promuovendo percorsi informativi e/o formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono i ruoli di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della cultura di genere, delle pari opportunità e della conciliazione tempi di vita e di lavoro. Garantire la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità e con modalità organizzative tali da favorirne la partecipazione e consentire la conciliazione vita/lavoro.

Beneficiari	Obiettivi triennio	Attori coinvolti	Budget
Dipendenti ASST	Mantenimento dell'erogazione di categorie di corsi in modalità Webinar.	Ufficio Formazione	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda
	Consultazione del CUG nella stesura del Piano di formazione annuale, al fine di garantire la presenza di iniziative informative/formative sui seguenti ambiti tematici: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medicina di genere (<i>prevista anche dalla D.G.R. n. XI/2672 del 16/12/2019</i>);</li> <li>- Violenza di genere con un particolare focus sulla violenza alle donne e sulla violenza agli operatori sanitari;</li> <li>- Relazioni interpersonali, forme di comunicazione tra i colleghi, tecniche di gestione dei conflitti sui luoghi di lavoro per il buon funzionamento dell'Azienda e per garantire un buon clima di lavoro;</li> <li>- Benessere organizzativo, lavorativo e personale;</li> <li>- Cultura di genere, pari opportunità, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, promozione dell'inclusione aziendale, CUG.</li> </ul>	Ufficio Formazione, CUG, Funzione Aziendale "Medicina di Genere"	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda ad eccezione di quelle previste nel piano di formazione Aziendale
	Diffusione della conoscenza della normativa in materia di congedo parentale mediante l'inserimento di appositi moduli nei programmi formativi esistenti (art. 7 c.4 D.Lgs 165/2001) con particolare attenzione a quelli inerenti la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza.	Ufficio Formazione, Attività di prevenzione e Protezione Aziendale	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda

### Buone Pratiche consolidate

- Stesura del piano formativo annuale sulla base dei fabbisogni espressi dalle diverse strutture organizzative dell'Azienda.
- Gruppi di Miglioramento per i Team per lo sviluppo di competenze psicologiche.
- Corsi di mindfulness per i neoassunti.
- Organizzazione in collaborazione con altri Enti di eventi formativi su tematiche di pari opportunità e contrasto ad ogni forma di discriminazione.
- Istituzione della funzione aziendale "Medicina di Genere" ed individuazione del relativo responsabile (delibera n. 302 del 24/04/2022) con l'obiettivo di:
  - promuovere e diffondere la cultura della medicina di genere, prevedendo momenti formativi nel Piano aziendale;
  - predisporre ed implementare percorsi diagnostici e terapeutici in un'ottica di genere su determinate patologie.

## **C – Comunicazione, informazione e trasparenza, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alla violenza**

In osservanza alla normativa vigente, risulta fondamentale:

- migliorare la comunicazione, la trasparenza e la circolarità delle informazioni all'interno dell'Ente e l'ascolto delle istanze dei dipendenti in quanto elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi e del benessere lavorativo;
- promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, al genere, all'orientamento sessuale che abbia come obiettivo la realizzazione di un clima lavorativo positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

Per il perseguimento dei suddetti obiettivi l'Azienda si prefigge di promuovere e sviluppare le buone pratiche di seguito descritte.

### **AZIONE POSITIVA 1.C – Promozione del ruolo del CUG**

Promuovere all'interno dell'Azienda la conoscenza del CUG quale organo consultivo, propositivo e di verifica che propone iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alla discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Favorire la diffusione della normativa in materia e delle attività svolte e promosse dal Comitato tramite i canali di comunicazione istituzionali (sito internet, intranet aziendale, angolo del dipendente).

Beneficiari	Obiettivi triennio	Attori coinvolti	Budget
Dipendenti ASST	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Miglioramento della pagina web dedicata al CUG per agevolare la fruizione dei contenuti e costante aggiornamento della stessa con le iniziative del comitato, gli aggiornamenti normativi, il piano triennale delle azioni positive e i relativi aggiornamenti;</li> <li>- Promozione, a livello aziendale, della conoscenza della figura della Consigliera provinciale di parità e della Consigliera di fiducia, delle funzioni dalle stesse svolte attraverso i canali di comunicazione istituzionali e/o mediante eventi informativi;</li> <li>- Promozione della conoscenza del CUG e delle attività dallo stesso svolte attraverso la trasmissione di una nota informativa ai dipendenti sull'angolo del dipendente e al momento dell'assunzione.</li> </ul>	Ufficio Comunicazione, S.C. Gestione Risorse Umane, CUG	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda

#### **Buone Pratiche consolidate**

- Presenza di una casella di posta elettronica del CUG (cug@asst-crema.it)
- Presenza di una pagina web del CUG accessibile sia dal sito internet sia dall'intranet aziendale

### **AZIONE POSITIVA 2.C – Comunicazione in merito agli strumenti normativamente previsti per le lavoratrici vittime di violenza**

Far conoscere alla più ampia platea possibile, mediante una campagna informativa interna, l'esistenza dello strumento del congedo per le lavoratrici vittime di violenza previsto dal Decreto legislativo n. 80 del 2015, nonché gli altri strumenti utili e a disposizione in questi casi (trasformazione tempo parziale, "reddito di libertà") contribuendo a rafforzare la comunicazione in materia.

Beneficiari	Obiettivi triennio	Attori coinvolti	Budget
Dipendenti ASST	Promuovere la diffusione delle informazioni relative alla disciplina del congedo per le lavoratrici vittime di violenza sui canali di comunicazione istituzionali in modo da raggiungere la più ampia platea possibile di dipendenti.	Ufficio Comunicazione, S.C. Gestione Risorse Umane	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda

### AZIONE POSITIVA 3.C – Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza

Attuare interventi per rimuovere ogni forma di discriminazione diretta e indiretta nei luoghi di lavoro e per promuovere una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone.

#### Area Tematica **Contrasto alle discriminazioni, alla violenza, molestie, mobbing, e stalking**

Beneficiari	Obiettivi triennio	Attori coinvolti	Budget
Dipendenti ASST	Redazione e adozione del Codice di condotta per la prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie, mobbing e stalking e disciplina della/del Consigliera/e di fiducia.	Direzione Strategica, S.C. Affari Generali Legali, CUG	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda
	Nomina della figura del/della Consigliere/a di Fiducia.	Direzione Strategica, S.C. Affari Generali Legali, S.C. Gestione Risorse Umane	Al momento non quantificabili
	Promozione, a livello aziendale, della conoscenza della figura del/della Consigliere/a di Fiducia attraverso i canali di comunicazione istituzionali e/o mediante eventi informativi.	Ufficio Comunicazione, CUG	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda
	Istituzione di un nucleo di ascolto organizzato e di uno sportello di ascolto con funzione di aiuto e supporto psicologico al dipendente che ha subito "azioni violente" (discriminazione, molestie, mobbing, stalking).	Psicologia Clinica, S.C. Gestione Risorse Umane <sup>1</sup> , Sorveglianza Sanitaria, Consigliera di Fiducia	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda
	Stesura di una procedura aziendale per la regolamentazione del nucleo di ascolto interno organizzato e dello sportello di ascolto psicologico.	Psicologia Clinica, S.C. Gestione Risorse Umane, Sorveglianza Sanitaria, CUG	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda
	Informazione al dipendente dell'attivazione dei suddetti servizi attraverso i canali di comunicazione istituzionali.	Ufficio Comunicazione, CUG	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda

<sup>1</sup> La S.C. Gestione Risorse Umane inoltrerà a sua volta le segnalazioni ai Direttori delle Strutture di afferenza del lavoratore per gli interventi del caso ed eventuale riorganizzazione degli assetti lavorativi.

	<p>Realizzazione degli interventi previsti nel progetto regionale "Integra: interventi e azioni a potenziamento della rete anti violenza" e precisamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aggiornamento della procedura aziendale esistente per la presa in carico multidisciplinare delle vittime di violenza di genere;</li> <li>- Eventi informativi/formativi per il personale aziendale.</li> </ul>	<p>Consultorio Familiare</p>	<p>Senza costi aggiuntivi per l'Azienda</p>
<b>Area Tematica</b>	<b>Partità di genere e inclusività</b>		
<b>Beneficiari</b>	<b>Obiettivi triennio</b>	<b>Attori coinvolti</b>	<b>Budget</b>
Dipendenti ASST	Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere.	S.C. Gestione Risorse Umane	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda
	Monitoraggio degli incarichi conferiti, sia al personale dirigenziale sia a quello non dirigenziale, delle indennità e delle posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG.	S.C. Gestione Risorse Umane	Senza costi aggiuntivi per l'Azienda
<b>Buone Pratiche consolidate</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adozione codice di Comportamento e Codice Etico;</li> <li>- Adozione di una procedura aziendale per la prevenzione e gestione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari</li> <li>- Adozione di una procedura aziendale per la presa in carico multidisciplinare delle vittime di violenza di genere</li> <li>- Impegno dell'Azienda a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35 comma 3, lett. c) del D.lgs n.165 del 2001) per personale a tempo determinato e indeterminato;</li> <li>• rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;</li> <li>• adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.</li> </ul> </li> </ul>			

## **AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO, VERIFICA**

Come evidenziato dalla Direttiva n. 2/2019, compito del CUG sarà anche il monitoraggio e il controllo periodico dell'avanzamento del Piano, per poter armonizzare le attività dei soggetti chiamati ad attuare le diverse azioni e predisporre la Relazione annuale sullo stato del personale con gli indicatori di risultato e l'efficacia delle azioni realizzate.

Relativamente all'ambito B. "Formazione e valorizzazione personale" l'attività di verifica e monitoraggio delle azioni presenti nel piano sarà in capo all'Ufficio Formazione (più vicina alla realizzazione delle tematiche proposte) che dovrà rendicontare periodicamente al CUG sull'attuazione delle azioni di competenza.

## **DURATA**

Il presente piano:

- costituisce parte integrante del PIAO (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE);
- ha durata triennale dalla data di emanazione del decreto di approvazione del medesimo;
- viene aggiornato annualmente in ragione del collegamento con il PIAO. L'aggiornamento consisterà nel monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi definiti nel piano nonché nella modifica, aggiornamento o integrazione dei medesimi qualora ritenuto necessario.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti per il tramite del CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza del Piano ad un aggiornamento adeguato.