



ASL Lecce

PugliaSalute

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Presidente Dott.ssa Cristina M. Del Prete

Tel. 0832 226068

Via Miglietta - Lecce

[cug@asl.lecce.it](mailto:cug@asl.lecce.it)

Alla Consigliera di Parità

Regione Puglia

Alla Consigliera di Parità

Provincia di Lecce

Al Direttore COGE

Amministrazione Digitale , Sicurezza e Privacy

## **Piano di Azioni Positive 2025 -2027 ASL LECCE**

### **Premessa**

Il presente Piano è uno strumento necessario a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso la valorizzazione delle risorse umane, l'implementazione delle azioni di conciliazione tra vita privata e lavoro e lo sviluppo del benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il concetto di pari opportunità è sempre più legato al concetto di "qualità".

La qualità del prodotto/ servizio dipende strettamente anche dalla qualità del lavoro, della vita personale e familiare delle donne e degli uomini che lavorano.

Pertanto in qualsiasi organizzazione la capacità del management si misura anche nel saper coinvolgere , valorizzare e motivare chi lavora.

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale e presenta una serie di azioni distinte per progetti in modo da fornire da un lato la realizzazione delle iniziative, dall'altro dare corso anche in termini progettuali a nuove iniziative.

La ASL, in coerenza con la propria mission, ha sottoscritto e adottato la " Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro", promossa dalla Regione Puglia. La "Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro", è annoverata tra gli strumenti concreti, a livello europeo e nazionale, efficace per la prevenzione, la lotta a tutte le discriminazioni e la piena attuazione delle politiche di valorizzazione e rispetto degli individui.

Inoltre è in itinere il processo di acquisizione della Certificazione di Parità di Genere ad opera di un Ente certificatore. Per tale iter è stato redatto il “ Piano Strategico aziendale per la Parità di Genere” prot. n. 0006688 del 14/01/2025 che si integrerà con il presente Piano di Azioni Positive.

Per ogni area di intervento sono stati elaborati, a cura di appositi gruppi di lavoro, specifici progetti la cui realizzazione è programmata nel triennio di vigenza del Piano.

### **Obiettivi**

Il Piano predisposto per il triennio 2025-27 focalizza l' attenzione soprattutto sulla “Valorizzazione delle diversità del personale”, individuando l'equità e la parità di opportunità come obiettivi da promuovere e garantire a livello aziendale. La finalità delle azioni proposte è quella di sviluppare, a livello aziendale, “buone prassi” di politiche inerenti age management, welfare aziendale, valorizzazione delle risorse umane, conciliazione vita/lavoro, la disabilità, all'interno di un progetto globale di Diversity Management e Parità di Genere.

Per la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano, saranno individuate e coinvolte di volta in volta le Strutture dell'Azienda rispetto alle tematiche trattate.

Le Azioni Positive proposte nel Piano sono in fase di realizzazione.

#### **Azione I Sperimentazione e avvio di un sistema di certificazione della parità di genere**

**Obiettivo:** Sviluppare un percorso sistemico di cambiamento culturale integrando le politiche aziendali per la parità di genere anche con l'adozione e l'applicazione delle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

### **Azioni**

- Fissare obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne in riferimento ai Kpi inerenti alle Politiche di parità di genere;
- Misurare in modo standardizzato i progressi realizzati;

### **Tempi di realizzazione**

Vigenza del Piano

### **Destinatari**

Interni/Stakeholders esterni

### **Risorse necessarie**

Interne

#### **Azione I Analisi aziendale in ottica di genere**

### **Obiettivo**

Procedere a una raccolta sistematica e a un'analisi approfondita dei dati del personale, al fine di individuare le eventuali criticità rispetto alle differenze di genere e/o a particolari situazioni del personale e progettare le azioni positive conseguenti.

### **Azioni**

- Mappatura e monitoraggio della demografia del personale disaggregata per genere, fasce di età, fasce salariali, fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e alle misure di flessibilità, condizione di disabilità, indicatori di stress;

- Integrazione degli aspetti inerenti la parità in modo sistematico e generale a tutti i livelli organizzativi: genere, avanzamento di carriera, incarichi apicali con riguardo alle pari opportunità, accesso alla formazione, composizione commissioni di concorso.

#### **Tempi di realizzazione**

Secondo le disposizioni vigenti, Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2029, il CUG deve redigere entro 30 marzo di ogni anno una Relazione sulla situazione del personale dell'amministrazione riferita all'anno precedente ed il report concernente l'attività del Comitato stesso.

#### **Destinatari**

Personale ASL

#### **Risorse necessarie**

Interne

#### **Azione Positiva II. Comunicazione/ Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità**

#### **Obiettivo**

Costruire un sistema integrato, tramite percorsi condivisi e incontri ad hoc, tra i CUG presenti nelle varie Istituzioni in ottica di rete nazionale, regionale e provinciale. Promuovere e rafforzare la partecipazione dei lavoratori dell'Azienda, delle OO.SS. su progetti inerenti le pari opportunità, le politiche di valorizzazione e del benessere del lavoratore e contro ogni forma di discriminazione. Favorire lo scambio di buone prassi ed informazioni; condividere azioni comuni, con particolare riferimento a quelle promosse nei Piani di Azioni Positive, nonché alle esperienze di formazione per garantire omogeneità di conoscenze e competenze ai soggetti che compongono la Rete; programmare e organizzare eventi, iniziative ed attività comuni; dare maggior visibilità ai CUG; mettere in condivisione professionalità; collaborare alla risoluzione di problematiche comuni.

#### **Azioni**

- Consolidamento dell'utilizzo della casella di posta elettronica dedicata sul portale aziendale;
- Implementazione del Piano di comunicazione, strutturato con materiali divulgativi inoltrato agli operatori dell'azienda, all'OIV, OO.SS.; informazione e aggiornamento periodico del personale su normativa, strategie e buone prassi sulle tematiche proprie di interesse del CUG;
- Affissione locandine presso i timbratori delle diverse sedi;
- Realizzazione di momenti informativi per le diverse sedi dell'ASL (presidi ospedalieri e distretti)

#### **Destinatari**

Personale ASL

#### **Risorse**

Interne

### **Azione III Formazione**

#### **Obiettivi**

Sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo;

Sviluppare nella gestione delle risorse umane la cultura di genere e della valorizzazione della diversità.

#### **Azioni**

- Inserire dei moduli formativi sulle pari opportunità nella formazione obbligatoria per i dipendenti e i dirigenti, come primo passo verso la consapevolezza dello sviluppo e valorizzazione delle differenze;
- Percorsi formativi alla leadership femminile, motivazionali;
- Promozione moduli formativi su tematiche attinenti al CUG con particolare riferimento alla discriminazione, alla medicina di genere, alla violenza di genere, aggressioni al personale sanitario

#### **Tempi di realizzazione**

Durata del Piano

#### **Destinatari**

Personale ASL

#### **Risorse**

Interne ed esterne

#### **Misurazione**

Numero di moduli formativi inseriti

### **Azione IV: Nucleo di ascolto CUG: Orientamento e gestione delle segnalazioni**

#### **Obiettivi**

Il Nucleo di ascolto CUG , è uno strumento utile alla raccolta omogenea e all'aggiornamento costante dei dati e informazioni inerenti il benessere organizzativo, le aree di disagio e le forme di discriminazione dirette e indirette. Lo Sportello CUG offre supporto nella problematiche riconducibili a fenomeni di discriminazione, violenza morale, psichica o disagio legato a fattori organizzativi a carico dei dipendenti.

E' finalizzato a migliorare l'approccio alla soluzione dei problemi.

#### **Azioni:**

- Svolge le funzioni di ricezione e analisi delle segnalazioni, identificando lo specifico percorso in grado di assicurare il supporto più adeguato e tempestivo per la risoluzione della problematica esposta;
- Potenziare il raccordo e la sinergia tra i vari interventi messi in atto dall'Azienda.

#### **Tempi di realizzazione**

Vigenza del Piano

## Misurazione

Numero richieste/numero interventi

## Destinatari

Personale ASL

## Risorse:

Interne

## Azione Positiva VI.: Integrazione del dipendente con disabilità

### Obiettivo

Favorire l'inserimento e la piena integrazione delle persone con disabilità sul posto di lavoro riducendo le criticità, laddove possibile, al fine di realizzare una condizione di benessere organizzativo.

La Commissione europea considera nella Strategia 2021-2030 prevede, quale eccezione al divieto di discriminazioni fondate sulla disabilità, l'attuazione di soluzioni di "accomodamento ragionevole" alle specifiche ed individuali esigenze di ogni lavoratore con disabilità, al fine di realizzarsi professionalmente in condizioni di pari opportunità con gli altri lavoratori.

Le soluzioni organizzative di "accomodamento ragionevole" possono comprendere modifica di schemi organizzativi e orari di lavoro, redistribuzione delle mansioni lavorative, progetti di tutoraggio, accessibilità, formazione (Fruibilità dei corsi di formazione e aggiornamento, apportando, ove necessario, variazioni e integrazioni opportune nella forma, nei contenuti e nei materiali (Nel caso di lavoratori con disabilità sensoriale, come la sordità e la cecità o l'ipovisione, nei piani formativi è necessario prevedere il supporto di specialisti, come gli interpreti nella Lingua dei Segni – LIS – o formatori delle associazioni per la cecità) e "tecnologie assistive" (Circolare n. 2 del 23 settembre 2015 dell'Agenzia per l'Italia Digitale, D.lgs 3 maggio 2024, 62, Linee guida sugli accomodamenti ragionevoli Comunità Europea, Carta di Solfignano 2024).

### Azioni

- Mappatura del personale con disabilità;
- Verifica del rispetto delle norme basilari per l'accessibilità: barriere architettoniche, bagni, ascensori, flessibilità organizzativa;
- Analisi e verifica degli strumenti di gestione finalizzati all'inserimento /permanenza al lavoro utilizzati in aziendale;
- Individuazione del Disability Manager;
- Somministrazione di un Questionario per la rilevazione dei bisogni ed aspettative dei dipendenti con disabilità;
- Somministrazione di un Questionario di Customer Satisfaction " per migliorare le azioni intraprese;
- Evento di sensibilizzazione e presentazione dei risultati dell'indagine conoscitiva;

- Proposta di somministrazione ai nuovi assunti, da parte dell'Area del Personale, di un modulo di analisi dei bisogni. I risultati saranno comunicati al CUG.

### **Tempi di realizzazione**

Vigenza del Piano

### **Destinatari**

- i lavoratori con disabilità accertata in base alla normativa specifica (D.Lgs 62/2024), che siano assunti o meno come categoria protetta;
- i lavoratori invalidi a causa di infortunio o malattia professionale;
- i soggetti cosiddetti fragili o comunque affetti da patologie croniche;
- i lavoratori parzialmente o totalmente inidonei alla mansione specifica (così come certificato dal medico competente);
- i lavoratori parzialmente o totalmente inidonei alla qualifica (così come certificato dalle commissioni o dai collegi medico-legali ex art. 5 della L. 300/1970).

### **Misurazione:**

- Statistiche annuali;
- Numero moduli formativi realizzati per i responsabili/tutor;
- Numero dipendenti che hanno fruito delle azioni proposte;
- Numero dei dipendenti per i quali è stato attivato un percorso di tutoraggio.

Dall'analisi dei dati che emergeranno dalla somministrazione del Questionario "Rilevazione dei bisogni relativamente all'ambiente lavorativo e conciliazione vita – lavoro", scaturiranno le proposte di miglioramento, ossia soluzioni di accomodamento ragionevole, interventi sull'organizzazione, interventi relazionali.

### **Risorse**

Interne

## **Azione VII Age Management**

### **Obiettivi**

L'invecchiamento attivo è una parte essenziale della strategia Europa 2020 che si propone di lanciare un messaggio di sensibilizzazione rivolto al contributo che le persone anziane possono dare alla società attraverso lo scambio di informazioni e buone pratiche. La finalità dell'azione è quella di sviluppare, a livello aziendale, "buone prassi" di politiche sul personale basate sull'età anagrafica del lavoratore all'interno di un progetto globale di sviluppo del diversity management. Il Decreto Legislativo 15 marzo 2024 n. 29 Disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane, in attuazione della delega di cui agli articoli 3, 4 e 5 della legge 23 marzo 2023, n. 33, in particolare l'art. 5 contiene le misure per la promozione della salute e dell'invecchiamento attivo delle persone anziane nei luoghi di lavoro e il comma 2 si sofferma sul lavoro agile.

Obiettivi di valorizzazione anche del personale anagraficamente giovane.

### **Azioni**

- Approfondimento della composizione demografica dell'organico e l'incidenza delle diverse

- generazioni di lavoratori rappresentate nella popolazione aziendale;
- Verifica dell'esistenza di discriminazioni, soprattutto indirette, basate sull'età;
- Individuazione di pratiche di flessibilità oraria e dell'organizzazione del lavoro; (flessibilità dei tempi di lavoro; gestione dei turni e rotazione di mansioni..);
- Gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- Valorizzazione delle esperienze e competenze/Valorizzazione delle differenze generazionali, promozione del dialogo intergenerazionale e transizione graduale dal lavoro alla pensione;
- Analizzare la qualità dell'invecchiamento al lavoro, avviare una riflessione ed un confronto sulle possibili pratiche adottabili nel contesto aziendale, nel campo dell' Age Management;
- ▣ Valorizzare il personale lungo l'intero percorso della vita lavorativa, sostenendo l'efficacia dell'organizzazione e le specificità personali e professionali;
- ▣ Favorire il benessere organizzativo del personale con particolare riferimento al contrasto delle discriminazioni in base all'età, sia giovanile che anziana
- ▣ Predisporre un pacchetto di misure previste per l'age management (miglioramento dell'organizzazione del lavoro, flessibilità oraria, piano rientro dopo lunga malattia, gestione turni/ruolo, *Mentoring/Reverse mentoring* ) con relativo Regolamento aziendale per stabilire regole a tutela del lavoratore e dell'Azienda;
- ▣ Mentoring giovani/anziani per un migliore “ Melting Pot “ di competenze.

#### **Tempi di realizzazione**

Vigenza del Piano

#### **Destinatari**

Lavoratori over 55, lavoratori under 30

#### **Risorse**

Interne

- **Azione V Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata**

#### **Obiettivo:**

Predisposizione di un Piano di rientro che prevede la pianificazione dell'uscita, la continuità dei contatti, il passaggio delle consegne e delle informazioni al rientro, attraverso percorsi standardizzati;

Rendere disponibili strumenti di flessibilità speciali come previsto dalla normativa vigente;

#### **Azioni:**

- In continuità con quanto previsto dalla Delibera Rientro agile al lavoro n. 1318 del 11/9/2019;
- Mappatura dei percorsi adottati in azienda e delle eventuali criticità attraverso la somministrazione di un questionario;

- Predisposizione modulo formativo per dirigenti e responsabili delle risorse umane sul tema del reinserimento lavorativo e sui metodi di inclusione;
- ▣ Linee guida per il rientro al lavoro dei/delle dipendenti dopo lunghe assenze;

### **Tempi di realizzazione**

Vigenza del Piano

### **Destinatari**

Personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata impegnati nella cura dei figli/disabili/anziani

### **Risorse**

Interne

### **Indicatori:**

- ▣ Statistiche annuali;
- ▣ Numero moduli formativi realizzati per i responsabili/dipendenti/numero partecipanti;
- ▣ Numero dipendenti che hanno fruito degli strumenti di flessibilità;
- ▣ Numero dei dipendenti per i quali è stato attivato un percorso di rientro;
- ▣ Numero collegamenti attivati;
- ▣ Questionario di customer satisfaction

## **Azione VI.I Conciliazione dei tempi di vita – lavoro**

### **Obiettivi**

Favorire le esigenze di conciliazione tra le responsabilità familiari e quelle professionali delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso una organizzazione del lavoro più attenta alla gestione delle differenze, non solo di genere, ma anche delle altre differenze (etniche, culturali, ...), che diviene più orientata alla qualità e ai risultati.

Acquisire maggiori conoscenze relative alle problematiche ed esperienze di conciliazioni;

Analizzare e facilitare la possibilità di adottare iniziative volte consentire ai lavoratori dell'Azienda una maggiore conciliabilità tra responsabilità professionali, familiari ed educative (servizi di assistenza familiare per l'infanzia/anziani/disabili a carico dei dipendenti, convenzioni con società e cooperative esterne incentivi ai dipendenti per accesso agevolato a servizi erogati)

### **Azioni**

- Analisi della situazione nelle Strutture dell'Azienda sui bisogni di conciliazione;
- Individuazione, progettazione e sperimentazione di forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro (Banca delle ore, part-time, smart working , sistema di

turnazione opposta tra i genitori) secondo quanto previsto dalle normative, dalle OO.SS e RSU;

- Servizi di assistenza familiare per l'infanzia/ anziani/disabili a carico dei dipendenti (convenzioni con società e cooperative esterne incentivi ai dipendenti per accesso agevolato a servizi erogati).

### **Tempi di realizzazione**

Vigenza del Piano

### **Destinatari**

Tutto il personale potenzialmente interessato tramite somministrazione di un questionario

### **Risorse**

Interne/Stakeholders esterni

### **Indicatori**

- Misurabilità (possibilità di quantificare l'impatto dell'iniziativa);
- Innovatività (capacità di produrre soluzioni nuove e creative per il miglioramento della qualità dei servizi e per la tutela dei diritti dei lavoratori/cittadini);
- Sostenibilità (attitudine a fondarsi sulle risorse esistenti o capacità di generare essa stessa nuove risorse);
- Riproducibilità (possibilità di trasferimento e applicazione in luoghi e situazioni diversi da quelli in cui è stata realizzata);
- Valore aggiunto (impatto positivo e tangibile sui diritti dei lavoratori/utenti e sulla promozione della partecipazione civica);
- Esito contrattazione territoriale e di secondo livello: numero nuovi accordi sottoscritti % di utilizzo degli strumenti della conciliazione e della flessibilità del lavoro;
- Impatto sugli uomini e sulle donne (Aumento del numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari ...)

### **Misurazioni:**

- ☒ N. di programmi di benefit progettati/ n° di programmi di benefit eseguiti;
- ☒ N. del personale che aderisce al programma di benefit/ n. del personale che non aderisce al programma di benefit >70%

## **Azione VIII: Medicina di genere**

### **Obiettivi**

Attivazione di una Rete interdisciplinare Ospedale - Territorio – Università per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere.

### **Azioni**

- Visite specialistiche multidisciplinari: Ambulatorio di Medicina di Genere, secondo la Direttiva " Il genere al Centro della Cura";

- Valutazione dei differenti approcci di prevenzione (abitudini alimentari, stili di vita, variabili culturali, condizioni socio-economiche, esposizione ad agenti chimici) nei due sessi;
- Promozione di attività di ricerca biomedica, farmacologica e psico-sociale basata sulle differenze di genere;
- Sviluppare soluzioni innovative di accesso ai servizi sanitari attuando una presa in carico della persona in un ottica di genere, al fine di favorire una maggiore appropriatezza e personalizzazione dei percorsi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione ;
- Predisposizione nel Piano formativo aziendale Corsi ECM obbligatori che affrontino le tematiche specialistiche in ottica di genere;
- Raccolta dati e analisi epidemiologici sull'evoluzione delle malattie, sulla morbilità e mortalità della popolazione in ottica di genere;
- Divulgazione/comunicazione

### **Tempi di realizzazione**

Vigenza del Piano

### **Destinatari**

Persone nella fascia di età <- 60 anni.

### **Risorse**

Interne

**Azione IX) Contrasto alla violenza di genere, diffusione della cultura del rispetto, contrasto ad ogni forma di discriminazione morale e psicologica**

### **Obiettivi**

Nell'ottica della prevenzione e il contrasto alla violenza di genere ci si propone di:

sviluppare, promuovere e incentivare l'adesione a percorsi formativi adeguati che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dalle figure apicali dirigenziali che devono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento culturale che promuova il rispetto per le persone, la parità di genere e il superamento degli stereotipi.

### **Azioni**

- Iniziative formative obbligatorie per i dipendenti sul tema della violenza di genere;
- Iniziative di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere (itineranti);
- Organizzazione di eventi, convegni, seminari e/o attività di informazione e comunicazione e/o momenti formativi in occasione della celebrazione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite con la risoluzione numero 54/134 del 17 dicembre 1999;
- Pubblicazione sul sito internet, sulla pagina del CUG il numero verde 1522, evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza;

- Divulgazione materiale informativo antiviolenza prodotto dall'Area Sociosanitaria alle lavoratrici e ai lavoratori per sensibilizzare gli stessi sulla emergenza dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne;
- Il Cug, attraverso il Nucleo d'Ascolto, si configurerà come destinatario delle segnalazioni rese dalle lavoratrici agevolando il contatto tra le vittime e i soggetti cui le medesime possono far riferimento per avere protezione e assistenza e fornendo informazioni alle vittime.

**Tempi di realizzazione**

Vigenza del Piano

**Destinatari**

Personale ASL

**Risorse**

Interne

**Azione X Attività consultiva del CUG**

**Obiettivi**

Incrementare l'attività consultiva del CUG secondo le indicazioni della normativa vigente

**Azioni**

- Inserimento della formula "*sentito il parere del CUG*" negli atti interni, circolari, direttive, ecc. su temi che rientrano nelle competenze del CUG;
- Assicurare la partecipazione del CUG alle decisioni assunte ai tavoli della contrattazione collettiva integrativa, attraverso l'acquisizione di pareri e/o proposte relativi alle materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale.

**Tempi di realizzazione**

Vigenza del Piano

**Destinatari**

Tutte le Strutture della ASL

**Risorse**

Interne

**Azione XI Performance e Pari opportunità**

**Obiettivi**

Rendere effettiva l'applicazione dell'art. 8 D.lgs. 150/2009, alla luce anche dei principi espressi nel D.P.R. 105/2016 e direttiva n.3/2017 del Presidente Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile, secondo il quale, ossia il Sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa concerne anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

**Azioni**

Tra gli obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa inserire quello della promozione delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e benessere organizzativo.

**Tempi di realizzazione**

Vigenza del Piano

**Destinatari**

Personale ASL

**Risorse**

Interne

**Azione XII No Woman no Panel****Obiettivi**

Promuovere e garantire la partecipazione bilanciata e plurale di uomini e donne nei programmi formativi ,negli eventi pubblici e nella comunicazione istituzionale.

**Azioni**

- Monitoraggio della parità di genere nella comunicazione pubblica;
- Monitoraggio dell'equa rappresentanza di genere negli eventi;
- Attività di sensibilizzazione, informazione e formazione sui principi di parità.

**Tempi di realizzazione**

Vigenza del Piano

**Destinatari**

Personale ASL

**Risorse**

Interne

**Organizzazione del Lavoro agile (POLA)**

Il CUG è' garante dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contro ogni forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori, intervenendo dunque anche in caso di controversie relative all'applicazione della Organizzazione del Lavoro Agile Supporta le Direzioni per la implementazione dell'istituto all'interno delle strutture

**XIII Promozione di attività e coordinamento tra i CUG delle ASL e tra i CUG di diversi soggetti pubblici e non**

**Obiettivi:** Aumento del know-how

**Azioni:** Consolidare la collaborazione con la Consigliera di Parità Regionale e Provinciale, la Rete dei CUG delle diverse Istituzioni (ASL, Università, Regione) a livello Regionale e il Forum dei CUG Nazionale.

#### **Azioni a supporto del piano**

Il Piano triennale delle Azioni positive necessita di una costante attività di supporto, monitoraggio e integrazione delle aree tematiche. L'attività di supporto sarà svolta, in collaborazione con il Presidente, dai coordinatori dei Gruppi di lavoro.

Nell'ambito del monitoraggio e della valutazione del Piano di Azioni positive ci si propone, oltre alla misurazione degli indicatori previsti dalle singole schede di effettuare una valutazione del documento programmatico nel suo complesso anche in raccordo con il processo di valutazione previsto dal Piano della Performance.

La valutazione del Piano di Azioni Positive 2023 – 2025 sarà pertanto effettuata su diverse direttrici:

- Monitoraggio, verifica e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati a livello generale
- Valutazione dell'impatto delle azioni positive realizzate sul contesto organizzativo e sul personale a livello aziendale

Le azioni previste possono essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni eventualmente emersi in fase di attuazione.

La Presidente del CUG

Dott.ssa Cristina M. Del Prete  
Dott.ssa **CRISTINA M. DEL PRETE**  
**PRÉSIDENTE**  
**COMITATO UNICO DI GARANZIA**