

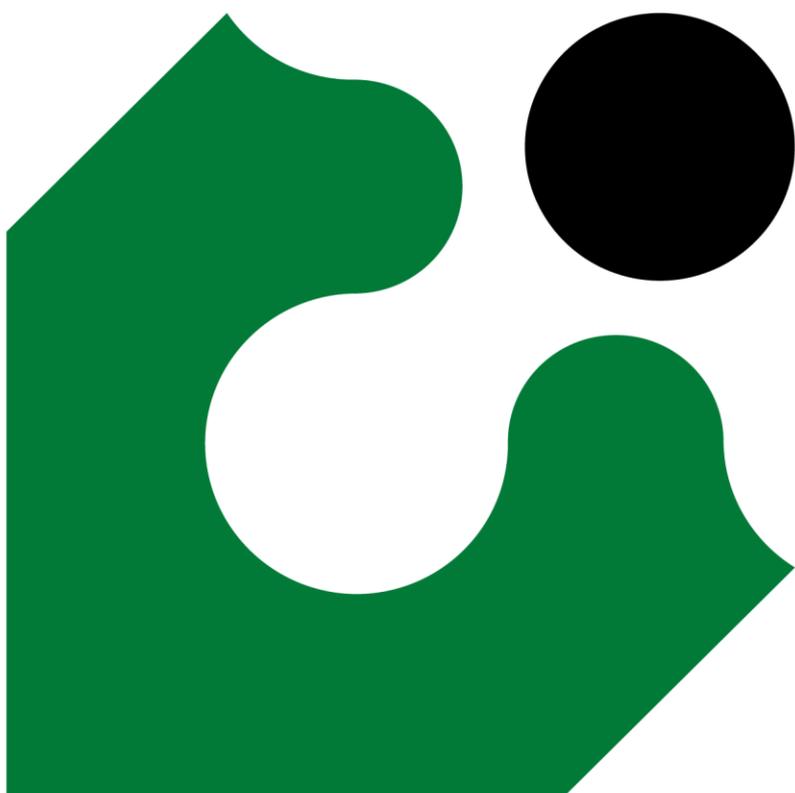


**Comitato Unico di Garanzia e Piano triennale
delle azioni positive dell'ASST Valle Olona**

CRISTINA DEL PIO

**Corso di formazione manageriale
Per Dirigenti di Struttura Complessa**

2021-2022



Corso di formazione manageriale Per Dirigenti di Struttura Complessa

Codice corso : UNIMI – DSC 2101/BE

Ente erogatore : Università degli Studi di Milano

L'AUTORE

Cristina del Pio, Dirigente Psicologo, ASST Valle Olona, cristina.delpio@asst-valleolona.it

IL DOCENTE DI PROGETTO

Marta Marsilio, Docente, Università di Milano

IL RESPONSABILE DIDATTICO SCIENTIFICO

Federico Lega, Docente, Università di Milano

Pubblcazione non in vendita.
Nessuna riproduzione, traduzione o adattamento
può essere pubblicata senza citarne la fonte.
Copyright® PoliS-Lombardia

PoliS-Lombardia
Via Taramelli, 12/F - 20124 Milano
www.polis.lombardia.it

INDICE

INTRODUZIONE	7
OBIETTIVI STRATEGICI E SPECIFICI DEL PROGETTO	14
DESTINATARI/BENEFICIARI DEL PROGETTO	16
METODOLOGIA ADOTTATA	18
DESCRIZIONE DEL PROGETTO, IMPLEMENTAZIONE DEL PROCESSO, FASI E TEMPISTICHE	19
ANALISI DEI COSTI DI IMPLEMENTAZIONE O REALIZZAZIONE	23
RISULTATI ATTESI	23
CONCLUSIONI	24
RIFERIMENTI NORMATIVI	26
SITOGRAFIA	21

Titolo del documento

INTRODUZIONE

La Legge 4 novembre 2010, n. 183, ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire il *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che *sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"*.

Con tale direttiva nazionale l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dall'Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e *mobbing*.

La direttiva ricorda che, in particolare, la dirigenza pubblica è chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e *mobbing*.

Il CUG non solo sostituisce, unificandoli, i precedenticomitati (CPO e Comitati per il contrasto al *mobbing*), ma ne allarga le aree di competenza, così definendole:

- area della parità e delle pari opportunità con particolare riferimento alla conciliazione vita-lavoro e alla salute e medicina di genere;
- area della salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento all'aspetto del benessere di chi lavora e al clima organizzativo;
- area della prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per lavoratori o lavoratrici, con particolare riferimento alla prevenzione e contrasto degli atti di aggressione verso gli operatori sanitari.

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza, improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta un elemento imprescindibile per garantire produttività e affezione al lavoro. Così come un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o *mobbing* si associ quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche sia sulla loro efficienza.

L'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì,

Titolo del documento

un elemento di razionalizzazione. Si viene così ad eliminare la proliferazione di comitati affidando tutte le competenze ad un unico organismo che non va duplicato per aree funzionali e dirigenza. In questo modo i CUG risulteranno rafforzati in termini di ruolo e di funzioni.

Il CUG all'interno dell'amministrazione pubblica ha compiti propositivi, consultivi e di verifica di seguito esplicitati a titolo esemplificativo.

Propositivi

- predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte 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.

Consultivi

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG opera in stretta collaborazione con la Direzione Strategica Aziendale ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse che la Direzione stessa metterà a disposizione per il corretto ed adeguato svolgimento delle attività. Inoltre, collabora con la Rete dei CUG della Sanità di Regione Lombardia, con la Consigliera di Parità Provinciale e con il Coordinamento dei CUG Provinciale.

La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi diretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG.

Il presente progetto si propone di analizzare i processi in essere nel CUG dell'ASST Valle Olona rilevarne i punti di forza e debolezza al fine di individuare azioni che garantiscano maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle sue funzioni.

Al contempo si propone di individuare azioni positive orientate all'implementazione di una cultura improntata sulle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e alla valorizzazione del benessere lavorativo.

Il CUG dell'ASST Valle Olona

Il CUG è composto da Componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nell'Azienda e firmatarie del CCNL e da un pari numeri di Rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi. Per ogni componente effettivo è previsto un/a componente supplente. Il CUG ha durata quadriennale e i/le suoi componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo. Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il CUG dell'ASST Valle Olona si è istituito con determina del Direttore Generale n. 605 del 17 giugno 2016 le cui funzioni e compiti sono descritte e regolamentate nelle seguenti direttive aziendali :

- Delibera n. 974 del 18 settembre 2017: presa d'atto del Regolamento di Istituzione e Funzionamento del CUG e del Piano di Azioni Positive per il triennio 2017-2019;
- Delibera n. 492 del 16 aprile 2019: presa d'atto dimissioni presidente, nomina nuovo presidente e ridefinizione della composizione;
- Delibera n. 884 del 06 agosto 2019: definizione della composizione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) – rettifica deliberazione 16 aprile 2019, n. 492;
- Delibera n. 926 del 11 dicembre 2020: Rinnovo e ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni: nomina Presidente e Componenti.

Il CUG, al suo secondo mandato, è attualmente composto da n. 7 rappresentanti dell'Amministrazione (compreso il presidente) e da n. 7 rappresentanti designati dalle OO.SS. e relativi supplenti ; del totale complessivo 9 componenti sono al loro secondo incarico. L'individuazione dei componenti di parte aziendale è avvenuta attraverso procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale in esecuzione della deliberazione n. 707 del 24 luglio 2020, a cui hanno risposto 15 dipendenti. Per quanto possibile in base alle candidature pervenute, il criterio di scelta è stato quello di assicurare la parità di genere, nonché la rappresentatività delle differenti professionalità presenti in Azienda e la rappresentatività tra i diversi Presidi Ospedalieri e Aree Territoriali.

Nella tabella 1.1 viene rappresentata la composizione del CUG in essere riportando i profili professionali dei componenti, ad eccezione della componente di nomina sindacale, ed il genere contraddistinto dal colore (rosa per genere femminile, azzurro per genere maschile).

Tabella 1.1 - Composizione CUG ASST Valle Olona

PRESIDENTE		D.P.C. Dirigente Psicologo – SSD NPIA - Gallarate					
COMPONENTI NOMINA AZIENDALE							
Titolari				Supplenti			
G.L.F. Collaboratore amministrativo – SC Qualità, accreditamento, e rischio clinico – Busto A.				I.F. Infermiere coordinatore – Busto A.			
C.F. Tecnico Sanitario di Laboratorio – P.O. Saronno				D.P.A. Collaboratore amministrativo gestione acquisti – P.O. Saronno			
C.G. Dirigente Medico – P.O. Saronno				G.A. Operatore Socio – Sanitario – P.O. Gallarate			
L.R. Tecnico Riabilitazione Psichiatrica – C.P.S. – C.R.A. Somma L.do				R.F. Tecnico Riabilitazione Psichiatrica – C.P.S. Tradate			
Coordinatore Infermieristico – P.O. Saronno				Educatore Professionale – SERT Saronno			
C.M. Operatore Tecnico Autista Ambulanza – P.O. Gallarate				C.G. Operatore Tecnico Autista Ambulanza – P.O. Gallarate			
Componenti nomina sindacale							
Comparto							
M.P.	P.A.	S.M.	C.B.	T.S.	M.B.	L.C.	T.M.
Dirigenza Sanitaria e Medica							
C.D		D.C		R.P.		C.M.	
Dirigenza PTA							
L.P.				P.V.			

Da evidenziare che meno dell'1% della popolazione dei dipendenti dell'ASST¹ ha risposto alla procedura d'interpello limitando la rappresentatività all'interno del Comitato delle differenti professionalità presenti in azienda.

Di contro la ricandidatura di componenti del precedente mandato ha evitato di disperdere il patrimonio di esperienze garantendo continuità.

Va inoltre considerato che nell'esercizio della funzione propositiva il Comitato, dalla sua costituzione, ha impattato principalmente con due fattori che ne hanno limitato l'esercizio.

Un primo fattore è risultato essere la scarsità di risorse economiche dedicate ostacolando la piena operatività ed efficienza; sono infatti le singole amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità a bilancio che mettono a disposizione risorse idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti d'indirizzo.

Un secondo fattore è stato l'aver impattato con lo stato d'emergenza COVID19 che ha comportato inevitabilmente il rallentamento dell'attività ordinaria.

¹ Numero dipendenti nel 2021: 3955

Si evidenzia altresì che il Comitato come attualmente disciplinato, non è collocato in una posizione di effettiva autonomia nei confronti degli organi di governo e di gestione dell'ente verso cui deve svolgere funzione di controllo e di verifica. Non solo il Comitato dipende da questi ultimi per quanto concerne la disponibilità delle risorse umane e materiali, incluse le strutture logistiche e di supporto organizzativo, nonché per quanto riguarda la stessa comunicazione dei dati e delle informazioni sul personale, in mancanza delle quali difficilmente è in grado di svolgere correttamente i suoi compiti, ma a ciò deve anche aggiungersi che gli stessi componenti del Comitato, ivi compreso il Presidente, in quanto lavoratori dipendenti, si vengono di fatto a trovare in una posizione non proprio facile e che, almeno per certi versi, è comunque una posizione di soggezione nei confronti del vertice amministrativo.

Nell'esercizio delle sue funzioni il Comitato ha costruito nel tempo una rete intra-aziendale. Il raccordo con i Responsabili delle Unità coinvolte nell'attuazione delle azioni contenute nel Piano triennale per le azioni positive ha favorito la creazione di sinergie nel raggiungimento di obiettivi comuni e nella diffusione di una cultura improntata sulle pari opportunità, contraria alle discriminazioni e alla valorizzazione del benessere lavorativo.

A questo si aggiunge un'altrettanta importante risorsa consistente nella partecipazione del Comitato alla Rete CUG regionale e provinciale luoghi fondamentali di confronto e cooperazione.

Al momento a livello regionale è attiva una rete CUG della Sanità Regione Lombardia il cui processo di formalizzazione è in corso, mentre ad inizio aprile 2022 è stato firmato l'Accordo di cooperazione strategica per la costituzione di un comitato permanente dei CUG a livello provinciale tra l'Ufficio della Consigliera di parità della provincia di Varese ed il CUG dell'ASST Valle Olona unitamente ad altri CUG afferenti a pubbliche amministrazioni della provincia.

L'Accordo di cooperazione strategica ha come oggetto lo sviluppo della rete territoriale dei CUG delle Aziende e degli Enti sottoscrittori ed è finalizzato a stabilire un coordinamento permanente, attraverso incontri periodici ed organizzazione condivisa di iniziative allo scopo di :

- attivare percorsi di formazione dei/delle componenti dei Comitati, anche al fine di un più efficace utilizzo delle risorse economiche necessarie;
- pianificare proposte formative e progetti di interesse trasversale da promuovere presso i rispettivi enti a garanzia del consolidamento del ruolo dei Comitati nelle tematiche di competenza, promozione delle pari opportunità, del contrasto ad ogni discriminazione e a favore del benessere organizzativo;
- incentivare iniziative finalizzate allo scambio di buone prassi ed alla progettazione e realizzazione comune di eventi sulle tematiche di competenza;

- condividere esperienze e buone prassi nella predisposizione di azioni positive e/o di azioni finalizzate comunque al pieno rispetto della parità di genere e monitorare l'effettiva realizzazione di tali azioni nelle rispettive organizzazioni.

Riprendendo quanto finora illustrato, al fine di valutare punti di forza e debolezza, opportunità e minacce finalizzati alla presa di decisione di azioni che garantiscano maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni del CUG, di seguito si propone l'analisi SWOT quale strumento di pianificazione strategica.

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<p>Alta motivazione dei componenti</p> <p>Rinnovabilità a fine mandato dei componenti nominati evitando di disperdere il patrimonio di esperienze accumulato nel tempo</p> <p>Presenza di rete intra-aziendale che garantisce sinergia nel raggiungimento di obiettivi comuni.</p> <p>Adesione al comitato permanente dei CUG. a livello provinciale</p> <p>Adesione alla rete CUG regionale</p>	<p>Ridotta visibilità del CUG</p> <p>Difficoltà a reperire in fase operativa, fra il personale in servizio, una pluralità di soggetti complessivamente in possesso delle competenze necessarie</p> <p>Ridotta incisività rispetto ai processi decisionali di governance dell'Ente</p> <p>Scarsità di risorse economiche dedicate che ostacola la piena operatività ed efficienza del Comitato.</p>
OPPORTUNITA'	MINACCE
<p>Elevata attenzione sociale e della società civile sui temi di competenza del CUG</p> <p>Spinta da parte della Rete informale dei CUG regionale per la sua formalizzazione.</p> <p>Presenza di una rete CUG Nazionale e Provinciale formalizzata</p>	<p>Assenza di Rete CUG Sanità di Regione Lombardia formalizzata</p> <p>Improprio assetto istituzionale.</p>

OBIETTIVI STRATEGICI E SPECIFICI DEL PROGETTO

Il presente progetto si pone un duplice obiettivo:

- ridefinizione del modello organizzativo del CUG dell'ASST Valle Olona
- programmazione attività sulla base di quanto predisposto dal Piano triennale per le azioni positive.

Obiettivi strategici

Mission

Attiviamo processi ed azioni che garantiscano un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica per i lavoratori contribuendo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.

Vision

Vogliamo essere parte attiva, con lo stesso vertice amministrativo, ai vari processi decisionali finalizzati a determinare un incremento di efficienza delle prestazioni lavorative attraverso il rafforzamento delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto delle discriminazioni di ogni genere.

Obiettivi specifici primari

- Creare un'organizzazione di funzionamento efficace del CUG che garantisca coerenza dell'operato in continuità con il susseguirsi dei mandati e turnover dei componenti senza dispersione del patrimonio di esperienze accumulato nel tempo.
- Rafforzare le competenze del Comitato in termini di conoscenza dei fenomeni negli ambiti settoriali che gli sono propri e dall'altro aprire contestualmente dei canali di dialogo e comunicazione costante con il vertice dell'ente al fine di far valere maggiore autorevolezza ed ottenere più ascolto nell'esercizio delle funzioni propositive e di quelle consultive.
- Promuovere il CUG per implementarne visibilità a livello aziendale contribuendo al cambiamento culturale improntato sulle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e alla valorizzazione del benessere lavorativo.
- Promuovere azioni positive nelle tre macroaree
 - o Comunicazione, sensibilizzazione e rafforzamento della cultura aziendale
 - o Clima e benessere organizzativo
 - o Tutela della sicurezza, della salute e del benessere dei lavoratori

Obiettivi specifici secondari

- Implementare la rete intra-aziendale
- Sviluppare una collaborazione e una rete inter-aziendale
- Potenziare il compito consultivo
- Utilizzare le risorse in maniera razionale con contenimento della spesa.

DESTINATARI/BENEFICIARI DEL PROGETTO

Destinatari diretti

Dipendenti ASST Valle Olona

	Classi età	Donne	Uomini	Totale
DIPENDENTI	<= 30 anni	196	79	275
	31 - 40	429	168	597
	41 - 50	821	213	1.034
	51 - 60	1.387	348	1.735
	> 60 anni	199	115	314
	Totale	3.032	923	3.955

Macro-Classe	Donne	Uomini	Totale
Dirigenza medica	323	262	585
Dirigenza sanitaria	53	10	63
Dirigenza amministrativa	10	5	15
Dirigenza professionale	1	3	4
Totale complessivo dirigenza	387	280	667
Assistenti sociali	23	3	26
Personale amministrativo	288	50	338
Personale ausiliario	113	15	128
Personale infermieristico	1.518	293	1.811
Personale OTA/OSS	301	51	352
Personale riabilitazione	101	13	114
Personale ruolo tecnico	138	137	275
Personale tecnico sanitario	150	76	226
Personale vigilanza ispezione	13	3	16
Personale religioso	0	2	2
Totale complessivo comparto	2.645	643	3.288

Destinatari indiretti

- Cittadini
- Utenza ASST Valle Olona

Attori

- Comitato di Redazione web
- CUG
- Direzione Generale e Strategica
- Gruppo di lavoro aziendale Clima organizzativo interno
- Redazione web
- S.C. Affari Generali ed Istituzionali
- S.C. Prevenzione e Protezione
- S.C. Risorse Umane
- Sistemi Informativi
- S.S.D. Governo di Psicologia Clinica
- Ufficio formazione permanente
- WHP

METODOLOGIA ADOTTATA

Il presente progetto parte dall'analisi del ciclo di vita e del processo in essere del CUG dell'ASST Valle Olona per rilevarne i punti di forza e debolezza, opportunità e minacce utilizzando l'analisi SWOT quale strumento di pianificazione strategica nella presa di decisione di azioni che garantiscano maggiore efficacia ed efficienza.

Sono stati quindi individuati gli obiettivi strategici definendone la Mission e la Vision.

L'analisi SWOT è stata da guida nell'individuare gli obiettivi specifici primari e secondari indispensabili nella presa di decisione per la pianificazione delle azioni.

Il Piano triennale per le Azioni Positive e la relazione annuale di competenza del CUG sono gli strumenti utili per la scelta di tipologia d'azione da mettere in campo.

Un importante spunto per la formulazione delle attività è stata la consultazione della pagina web dedicata al CUG di altri enti pubblici con particolare attenzione all' Ospedale policlinico San Martino Regione Liguria.

Nello specifico, per quest'ultimo, la consultazione del Piano triennale delle azioni positive è stato da modello nell'organizzare le azioni proposte in tre macroaree :

- comunicazione, sensibilizzazione e rafforzamento della cultura aziendale
- clima e benessere organizzativo
- tutela della sicurezza, della salute e del benessere dei lavoratori.

Alle azioni riconducibili alle tre macroaree sono state individuate azioni che svolgono funzione riorganizzativa del funzionamento del CUG in termini di efficacia ed efficienza.

L'individuazione delle specifiche azioni hanno tenuto conto di quanto già in essere ed in corso d'opera all'interno dell'ASST Valle Olona integrandolo con due azioni contenute nel Piano triennale delle azioni positive dell'ospedale San Martino e che rispondevano in modo particolare alle esigenze emerse dall'analisi SWOT:

- la creazione di una piattaforma informatica per la rilevazione del benessere organizzativo
- le strategie comunicative adottate per la promozione delle attività del CUG declinandole ed adattandole alla realtà dell'ASST Valle Olona.

DESCRIZIONE DEL PROGETTO, IMPLEMENTAZIONE DEL PROCESSO, FASI E TEMPISTICHE

Il Piano per le Azioni Positive e la relazione annuale risultano essere strumenti utili per la programmazione delle attività del CUG dell'ASST Valle Olona finalizzata all'implementazione del processo in essere.

Il CUG per composizione, ruolo e funzione può dare un importante contributo al cambiamento culturale all'interno dell'Azienda, attraverso la programmazione annuale delle attività sulla base di quanto predisposto nel Piano triennale per le Azioni Positive che viene annualmente aggiornato ed allegato al Piano per la Performance.

Attraverso l'analisi SWOT sono stati individuati punti di forza/risorse e punti di debolezza/minacce che permettono, unitamente ai dati e alle informazioni forniti dall'Amministrazione e dal datore di lavoro, di predisporre azioni che garantiscano maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle sue funzioni e che siano orientate all'implementazione di una cultura improntata sulle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e alla valorizzazione del benessere lavorativo.

Le azioni individuate sono contenute nella tabella 5.2, per facilitare l'associazione azione ed obiettivi è stata predisposta la tabella 5.1

Tabella 5.1 – Obiettivi

Obiettivi specifici primari	
1	Creare un'organizzazione di funzionamento efficace del CUG che garantisca coerenza dell'operato in continuità con il susseguirsi dei mandati e turnover dei componenti senza dispersione del patrimonio di esperienze accumulato nel tempo.
2	Rafforzare le competenze del Comitato in termini di conoscenza dei fenomeni negli ambiti settoriali che gli sono propri e dall'altro aprire contestualmente dei canali di dialogo e comunicazione costante con il vertice dell'ente al fine di far valere maggiore autorevolezza ed ottenere più ascolto nell'esercizio delle funzioni propositive e di quelle consultive.
3	Promuovere il CUG per implementarne visibilità a livello aziendale contribuendo al cambiamento culturale improntato sulle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e alla valorizzazione del benessere lavorativo.
4	Promuovere azioni positive macro area <i>Comunicazione, sensibilizzazione e rafforzamento della cultura aziendale.</i>
5	Promuovere azioni positive macroarea <i>Clima e benessere organizzativo</i>
6	Promuovere azioni positive macroarea <i>Tutela della sicurezza, della salute e del benessere dei lavoratori</i>
Obiettivi specifici secondari	
7	Implementare la rete intra-aziendale
8	Sviluppare una collaborazione e una rete inter-aziendale
9	Potenziare il compito consultivo
10	Utilizzare le risorse in maniera razionale con contenimento della spesa.

Tabella 5.2 - Azioni

Obiettivi	Azioni	Attori
<p><i>Primari</i> : 1, 2 <i>Secondari</i> : 7, 10</p>	<p>Azione 1 : Gruppi di lavoro Costituzione di gruppi di lavoro che coinvolgano sia i componenti titolari che supplenti ed individuazione referente che relazionerà periodicamente in sede di riunione del Comitato. Aree tematiche dei gruppi : - Promozione CUG - Formazione - Benessere organizzativo ed individuale - Sicurezza e salute dei lavoratori</p>	<p>Componenti CUG</p>
<p><i>Primari</i> : 2 <i>Secondari</i> : 9</p>	<p>Azione 2 Programmazione ed attuazione di incontri a scadenza trimestrale con il vertice</p>	<p>CUG Direzione generale e strategica</p>
<p><i>Primari</i> : 2 <i>Secondari</i> : 7, 8</p>	<p>Azione 3 Partecipazione costante alla Rete CUG provinciale e regionale</p>	<p>CUG</p>
<p><i>Primari</i> : 3, 4 <i>Secondari</i> : 10</p>	<p>Azione 4 Attività di promozione del CUG e del cambiamento culturale - rendendo più visibile e di facile accesso lo spazio dedicato al CUG all'interno del sito web aziendale, - aggiornando la pagina dedicata al CUG all'interno del sito web con inserimento dei dati informativi e conoscitivi, utili a tutti i dipendenti dell'Azienda - attivando banner finalizzati alla sensibilizzazione dei dipendenti ai compiti e funzioni del CUG</p>	<p>CUG Sistemi Informativi Redazione web</p>
<p><i>Primari</i> : 1, 3 <i>Secondari</i> : 7, 10</p>	<p>Azione 5 Attività di collaborazione con Redazione Web anche tramite la partecipazione di componenti del CUG al Comitato di redazione</p>	<p>CUG Redazione web Comitato di redazione</p>

Obiettivi	Azioni	Attori
<p><i>Primari</i> : 1, 2, 3, 4 <i>Secondari</i> : 7, 9, 10</p>	<p>Azione 6 Creazione di un'area dedicata per il CUG all'interno della newsletter aziendale per contenuti di sensibilizzazione circa il ruolo e i compiti del CUG, le attività intraprese e tematiche specifiche di competenza del Comitato.</p>	<p>CUG Redazione web Sistemi informativi</p>
<p><i>Primari</i> : 1, 2 <i>Secondari</i> : 8, 9, 10</p>	<p>Azione 7 Formazione dei componenti del CUG attraverso la partecipazione ad almeno un evento formativo all'anno sui compiti del Comitato, sul quadro normativo e su tematiche di specifico interesse.</p>	<p>CUG Ufficio formazione permanente Rete CUG regionale e provinciale</p>
<p><i>Primari</i> :2, 3, 4 <i>Secondari</i> : 7, 9, 10</p>	<p>Azione 8 Programmazione di due eventi formativi da inserire nel Piano formativo aziendale di cui - uno riguardante tematiche specifiche quali conciliazione vita/lavoro, parità e pari opportunità, benessere individuale e clima organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing, contrasto alla violenza di genere, stress lavoro correlato e contrasto agli atti di aggressione nei confronti degli operatori sanitari - uno riguardante la medicina di genere.</p>	<p>CUG Direzione générale e strategica Ufficio formazione permanente Sistemi Informativi</p>
<p><i>Primari</i> : 5 <i>Secondari</i> : 7, 9, 10</p>	<p>Azione 9 Partecipazione e collaborazione alle attività del Gruppo di Lavoro aziendale Clima organizzativo interno per la creazione di piattaforma informatica che consenta la compilazione anonima di un questionario d'indagine sul clima organizzativo garantendone la condivisione, la diffusione e l'utilizzo dei dati restituiti a supporto del miglioramento interno.</p>	<p>CUG Gruppo di lavoro clima organizzativo interno Sistemi informativi</p>
<p><i>Primari</i> : 5 <i>Secondari</i> : 7, 9, 10</p>	<p>Azione 10 Creazione di un Gruppo di lavoro aziendale Lavoro agile finalizzato al monitoraggio della disciplina del lavoro agile in azienda e revisione del regolamento in essere.</p>	<p>CUG S.C. Risorse Umane S.C. Prevenzione e Protezione</p>

Titolo del documento

<p><i>Primari</i> : 6 <i>Secondari</i> : 7, 9, 10</p>	<p>Azione 11 Incontri periodici con il Servizio di Prevenzione e Protezione e Medicina dei Lavoratori, nelle materie e tematiche inerenti il benessere lavorativo, i rischi lavorativi, le aggressioni a danno degli operatori sanitari e lo stress lavoro correlato avviando un processo orientato alla cultura della mediazione del conflitto in contesto lavorativo.</p>	<p>CUG S.C. Prevenzione e Protezione</p>
<p><i>Primari</i> :5, 6 <i>Secondari</i> : 7, 9, 10</p>	<p>Azione 12 Creare connessione con il WHP aziendale promuovendo e sostenendo le iniziative volte alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, diffondere la cultura e la promozione di uno stile di vita attivo e salubre.</p>	<p>CUG Direzione Generale e Strategica WHP S.C. Prevenzione e Protezione</p>
<p><i>Primari</i> :5, 6 <i>Secondari</i> : 7, 9, 10</p>	<p>Azione 13 Attivare uno sportello di ascolto – counseling psicologico per il dipendente sia rivolto al singolo che al gruppo di lavoro.</p>	<p>CUG Direzione Generale e Strategica S.S.D. governo di psicologia clinica S.C. Prevenzione e Protezione S.C. Risorse Umane</p>

Il progetto vede l'attivazione delle azioni in modalità parallela e si sviluppa nel corso della triennalità del Piano per le azioni positive.

Il CUG inoltre :

<p>da gennaio a dicembre :</p>	<p>monitora e garantisce l'attuazione delle azioni</p>
<p>gennaio :</p>	<p>sulla base del monitoraggio dello stato dell'arte delle singole azioni aggiorna il Piano triennale per le azioni positive che verrà allegato al Piano per la Performance</p>
<p>ottobre:</p>	<p>- calendarizza le riunioni del Comitato per l'anno successivo - stende il programma di lavoro per l'anno successivo</p>

dicembre: | Redige il Piano formativo del CUG per l'anno successivo.

ANALISI DEI COSTI DI IMPLEMENTAZIONE O REALIZZAZIONE

Il CUG opera in stretta collaborazione con la Direzione Strategica Aziendale ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse che la Direzione stessa metterà a disposizione per il corretto ed adeguato svolgimento delle attività.

Inoltre, collabora con la Rete dei CUG della Sanità di Regione Lombardia, con la Consigliera di Parità Provinciale e con il Coordinamento dei CUG Provinciale.

Le singole amministrazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità a bilancio, mettono a disposizione risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità.

RISULTATI ATTESI

Risultati attesi	Indicatori
Maggiore visibilità del Comitato	- n° accessi alla pagina web dedicata - caricamento documenti, materiale informativo e conoscitivi in tempo reale
Maggiore conoscenza e competenza sulle tematiche di pertinenza del comitato prevedendo una ricaduta positiva negli interventi richiesti e nella possibilità di condividere e trasmettere i contenuti appresi all'interno del comitato e in occasione di eventi formativi aziendali in qualità di formatori per i dipendenti.	n° fruitori eventi formativi specifici
Incremento interlocuzione con i vertici e gli organi di governo	n° richieste con funzione consultiva
Rafforzamento della cultura orientate al benessere organizzativo	- dati esito indagine sul clima organizzativo - n° adesione iniziative promosse da WHP in raccordo con CUG
Implementazione del benessere aziendale	- customer satisfaction

CONCLUSIONI

La sfida di questo project work è avviare un processo che si allei con i vertici e gli organi di governo nella realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al mobbing.

È rafforzando il patrimonio di conoscenze e di esperienze del Comitato di Garanzia che al suo interno i membri si dedicheranno maggiormente all'esercizio delle funzioni primarie, in particolare quelle propositive, consultive e di verifica nei confronti degli organi di governo e di gestione dell'ente. In questo modo acquisiranno sul campo competenze sempre maggiori da spendere nei settori della parità, delle pari opportunità, della non discriminazione e del mobbing oltre che della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Solo in tal modo il Comitato può divenire un interlocutore valido ed autorevole dello stesso vertice amministrativo e assumere di conseguenza un ruolo più incisivo nei processi decisionali dell'ente.

È favorendo l'instaurazione di un'interlocuzione con gli organi di governo e di gestione attraverso specifiche iniziative di formazione della dirigenza, inclusa quella apicale, nell'ambito dei settori riservati alla competenza propositiva, consultiva e di verifica del Comitato di Garanzia, che si potrà incrementare la sensibilizzazione dei dirigenti alle relative problematiche facilitando così, anche per questa via, un suo coinvolgimento all'interno dei processi decisionali dell'ente.

Da tener presente che fra le competenze specifiche dei Comitati Unici di Garanzia vi è anche quella consultiva relativa ai piani di formazione del personale, le stesse linee guida, elaborate di recente in seno alla presidenza del Consiglio dei Ministri, prevedono una specifica formazione in tal senso dei dirigenti. Più in dettaglio, nelle nuove linee guida si legge che « le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione ».

Risulta inoltre opportuna una riflessione in merito alla modalità di selezione dei componenti del CUG tenendo conto che la rinnovabilità del mandato dei componenti ha efficacia nel breve periodo. Sarebbe auspicabile creare un bacino di possibili candidati con conoscenze ed esperienze adeguate, in questo senso potrebbe essere utile la costituzione di una rete di referenti che da un lato possano in un primo tempo supportarlo nelle sue iniziative,

ampliandone così le risorse e, dall'altro, possano in seguito consentire nomine di componenti già qualificati e con un bagaglio di esperienze già acquisite.

In conclusione il benessere aziendale dipende molto dal modo con cui le persone si rapportano all'organizzazione nella quale lavorano; l'indagine del clima organizzativo consente la valutazione dei differenti aspetti legati alla convivenza organizzativa (dalla sicurezza dei luoghi, ai livelli di comfort, dallo stress lavoro-correlato alle relazioni ed alla gestione dei conflitti, ecc.) al fine di identificare i punti di possibile intervento volti a favorire lo sviluppo della motivazione ed il senso di appartenenza del lavoratore.

RIFERIMENTI NORMATIVI

D. Lgs. N. 165 del 30 marzo 2001, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (con particolare riferimento all'art. 1, art. 7 e art. 57)

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, (Banca dati del Parlamento) - Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione e della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

Legge n. 183 del 4 novembre 2010, Deleghe del 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.

Direttiva Ministeriale del 4 marzo 2011 - 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" (art. 21, legge 4 novembre 201, n. 183)

SITOGRAFIA

<http://portalecug.gov.it>

<https://www.asstvalleolona.it>

<https://www.ospedalesanmartino.it/ospedale/comitato-unico-di-garanzia-cug.html>

