



Allegato 2

C.U.G. ASST

Valtellina e Alto Lario

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” nelle aree dirigenziali medica e dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo e nell’area personale del comparto del S.S.N, d’ora in poi denominato “CUG”, è stato ricostituito con deliberazione del Direttore Generale n.518 del 18.06.2019.

Il Comitato ha sede a Sondrio presso la sede della ASST Valtellina e Alto Lario, in Via Stelvio 25, ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività routinarie.

Per le riunioni viene utilizzata, nel contesto della Struttura ospedaliera, una sala messa a disposizione dalla direzione.

I membri del CUG (con Deliberazione n. 762 del 31/10/2019) sono:

TITOLARI	SUPPLEMENTI
Porta Lina (Presidente)	Daniela Rusconi
Francesca Ciccomascolo (segretaria)	Cristina Tudori
Rosita Franzini	Valeria Leoncelli
Ambra Tarabini Fraticelli	Elena Rossi
Nicoletta Trinca Colonel	Claudio Barbonetti
Paola Giossi	Patrizia Sossi
Nomine Sindacali Area Dirigenza:	
Valentina Bellia	Michele Piavanini
Elisabetta Vitali	Francesca Morabito
Daniela Gianatti	Roberta Salvi
Nomine Sindacali Area Comparto:	
Valter Rossotti	Simona Micale
Laura Rigamonti	Fabiola Bongiolatti
Nadia Cola	Paolo Mozzini

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

a) Il contesto normativo nazionale

- Costituzione Italiana art. 3 "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

- Legge n. 125 del 10/04/1991 "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

- Legge n. 53 del 08/03/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

- D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57) "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

- D.lgs. n. 198 del 01/04/2006 "Codice delle pari opportunità"

- Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"

- D.lgs. n. 150 del 27/10/2009 "Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

- Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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 del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

- Legge n. 124 del 7/8/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri (PCM) che reca "indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"

- Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le pari

opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"

b) Il contesto europeo

- Direttiva 2000/43/CE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

Nel contesto nazionale, la strategia comunitaria è stata raccolta dalla legislazione vigente con gli obiettivi di:

1. Eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
2. Favorire l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa divisione ed organizzazione del lavoro, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi;
3. Individuare, evidenziare e correggere, nel rispetto e nella valorizzazione delle diversità, condizioni ed organizzazioni nonché tipologie di distribuzione del lavoro che provocano, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera e nel trattamento economico e retributivo.

Attività del CUG

Il CUG mira al raggiungimento di questi macro obiettivi:

l'eliminazione di ogni discriminazione e affermazione di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale nonché la conciliazione tra vita lavorativa e vita extra-lavorativa;

In risposta al dettato normativo che attribuisce al CUG funzioni:

- a. Propositive
- b. Di verifica
- c. Consultive

Il Piano per il triennio 2021-2023 dell'ASST Valtellina e Alto Lario si pone in correlazione con le attività pianificate. L'obiettivo generale è migliorare la qualità ed il benessere lavorativo, nel rispetto ed efficacia delle politiche aziendali, sia nei confronti degli interlocutori interni che esterni.

La direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri prevede che le Amministrazioni acquisiscano il parere del CUG rispetto ad azioni su forme di flessibilità lavorativa, criteri di valutazione del personale, piani di formazione del personale, interventi di conciliazione.

Va sottolineato che il trattamento delle pari opportunità assume quindi un carattere trasversale ed integrato al ciclo di gestione delle performance, intervenendo in tutte le fasi di cui si compone. Far conoscere il ruolo del comitato unico di garanzia all'interno dell'Azienda tra i dipendenti e i suoi compiti è già di per sé un traguardo che può essere raggiunto attraverso una maggiore divulgazione del CUG tramite apposita pagina sito aziendale con casella di posta elettronica dedicata e una indagine sul benessere organizzativo (da prevedere nel triennio).

Le Azioni Positive (PAP art. 48 D. LGS. 198/06) proposte per il triennio 2021 – 2023

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità in ottica di genere.

Sono speciali poiché non generali, ma specifiche e ben definite e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Sono temporanee in quanto necessarie per il limitato periodo di tempo utile alla rimozione delle disparità di trattamento in ottica di genere.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP), grazie anche all'ampliamento delle garanzie non solo di Genere (art. 21 della legge 183/2010), rappresenta lo strumento operativo per l'applicazione concreta, dei principi di parità, di non discriminazione diretta ed indiretta, per età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Il Piano di azioni positive si pone quindi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità, si prefigge di fronteggiare il fenomeno delle discriminazioni in relazione al genere, età, orientamento sessuale e identità di genere, convinzioni personali e religiose, disabilità, etnia, attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro. Il piano propone la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne; sostiene l'azione formativa e di sensibilizzazione unitamente agli altri servizi dell'Amministrazione Aziendale e ad Enti ed Associazioni del territorio, per favorire una cultura di rispetto ed inclusione e di prevenzione e contrasto dell'omotransfobia sia nei luoghi aziendali sia nei servizi erogati alla cittadinanza.

Nello specifico si realizzeranno le seguenti azioni, alcune già implementate nel corso dell'anno 2020:

1. Azione conoscitiva e sensibilizzazione del ruolo del CUG

Si continuerà ad aggiornare/implementare il link sul sito web dell'Azienda contenente i nominativi dei componenti il Comitato, le informazioni sul ruolo e le funzioni del CUG, la pubblicazione delle iniziative, la casella di posta elettronica cug@asst-val.it.

Nel corso dell'anno 2020, tale azione positiva è stata pienamente raggiunta.

E' stato pubblicato il riferimento al CUG anche nello spazio Intranet aziendale dedicato alla visualizzazione del Cedolino/cartellino, <https://intranet.asst-val.it/group/guest/comitato-unico-di-garanzia-cug>

2. Azione Benessere lavorativo (Rilevazione di discriminazioni, molestie, violenza sul luogo di lavoro, mobbing)

Individuare gli strumenti utili a fare emergere il disagio all'interno dell'Azienda, che rilevino situazioni reali di sofferenza individuale vissuta nell'ambiente lavorativo al fine di evitare umiliazioni, discriminazioni e mobbing, attraverso una costante e rapida modalità di risposta in merito a problematiche segnalate dal personale.

Consultazione di eventuali questionari precedentemente somministrati e utilizzo di eventuali report. Predisposizione di un questionario da somministrare a lavoratrici e lavoratori sul benessere percepito all'interno della Azienda, verificando iniziative simili già utilizzate in altre Aziende. Promozione della mediazione dei conflitti rivolta al personale dipendente. Valutare l'inserimento della figura professionale della psicologa/o in alcune aree aziendali/reparti.

3. Azione Conciliazione lavoro /famiglia

Informare i dipendenti della presenza in Intranet dei moduli da utilizzare per poter fruire dei permessi conciliazione famiglia lavoro (congedi, permessi ecc).

Valutare la necessità ed eventuali azioni propositive rispetto alla creazione di servizi di supporto rivolti a sostenere aree di fragilità familiari (minori, anziani, disabili).

(da valutare anche in base alla possibilità di adesione a bandi regionali/ATS).

Al riguardo è stata proposta la possibilità di inserire sulla pagina del Cug un collegamento ai vari moduli relativi a congedi, permessi per facilitare l'accesso a tali documenti da parte dei dipendenti e al riguardo l'obiettivo è stato raggiunto nell'anno 2020.

4. Azione Sensibilizzazione contro la violenza alle donne: giornata dedicata

Prevedere interventi di formazione/informazione per operatrici (e utenza) su contenuti relativi al benessere femminile, ad es. sulla medicina di genere, nella giornata della donna dell'8 marzo, in collaborazione con associazioni del territorio.

Questa giornata era stata prevista anche nel 2020 ma, causa pandemia, non si è realizzata. Si progetteranno iniziative sulla giornata del 25 novembre, emergenza sanitaria permettendo.

5. Azione “Posto occupato” contro la violenza alla Donna

Proporre all’azienda l’adesione all’iniziativa nazionale “ Posto Occupato ” e valutare la possibilità di allestire in ogni sala d’aspetto delle sedi ospedaliere e territoriali un “Posto occupato” permanente che sensibilizzi la popolazione e il personale sul fenomeno del femminicidio e sulla violenza di genere. L’obiettivo generale è quello di favorire la diffusione di una cultura contraria alla violenza di genere.

Era stata presa in considerazione la possibilità di aderire all’associazione Posto occupato in modo tale da poterlo inserire simbolicamente nei vari ambulatori e la possibilità di realizzare una panchina rossa da realizzare simbolicamente nei giardini dei vari presidi per la giornata del 25 Novembre.

Tali progetti non sono stati ancora portati a termine durante il 2020.

6. Attività di formazione/informazione

a) Promuovere la formazione/aggiornamento specifico dei/delle componenti del CUG al fine di garantire adeguata competenza, rendendo il Comitato nel suo insieme, un organismo rispondente alle effettive esigenze di rappresentatività oltretutto di innovazione istituzionale.

Realizzare iniziative di formazione per i componenti del CUG in merito allo stile della comunicazione, alle capacità di ascolto e di comunicazione.

b) Favorire la partecipazione ad iniziative di formazione/informazione/aggiornamento ed orientamento rivolte ai/alle dipendenti sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo all’interno dell’ente.

Programmazione di corsi e/o convegni con particolare riferimento all’organizzazione del lavoro e al benessere lavorativo, alle forme di discriminazione dirette e indirette, all’ottimizzazione e razionalizzazione dell’organizzazione del lavoro, alla medicina di genere, alla facilitazione dell’inserimento lavorativo e alla rimozione delle molestie sessuali/mobbing.

Programmazione di corsi di formazione finalizzati a far conoscere quelle best practices presenti nelle Strutture/Servizi dell’Azienda che contribuiscono al miglioramento del benessere individuale e del gruppo nell’ottica delle pari opportunità.

Il progetto di formazione è stato rimandato al 2022, a causa della situazione emergenziale.

7. Sostegno del personale che rientra in servizio dopo assenze prolungate a vario titolo

Il/La dipendente che rientra da un lungo periodo di assenza, maggiore di mesi sei, ha la necessità di acquisire le informazioni circa eventuali modifiche organizzative ai fini della competenza e della ridefinizione del proprio ruolo nell’ambito del contesto lavorativo.

Predisporre quindi l'attivazione di percorsi di reinserimento per il personale che rientra in servizio dopo assenze prolungate anche attraverso l'affiancamento di un tutor.

Divulgazione tra il personale dipendente di informazioni corrette e aggiornate in merito alla fruizione dei congedi parentali. Vademecum del/della dipendente.

Predisposizione di interventi di orientamento.

Tale azione positiva è stata temporaneamente non affrontata nel dettaglio.

8. Sensibilizzare l'azienda sul linguaggio di genere da utilizzare nelle comunicazioni ufficiali (Direttiva Ministeriale 2/2019)

Verifica a campione di documenti e comunicazione interni all'azienda e rivolti alla cittadinanza.

Ciascuno dei componenti CUG si sta impegnando a segnalare eventuali discordanze sul linguaggio di genere presenti in azienda.

9. Organizzazione eventi sulla prevenzione oncologica gratuiti

Individuare prestazioni da erogare gratuitamente almeno una volta all'anno con finalità preventive (pap test) per le dipendenti e dipendenti (es. PSA).

Eventuali oneri finanziari derivanti dalle suddette azioni, rientrano nella direttiva 2/2019 che prevede "...nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo..."

Questa azione positiva appare, dalle prime verifiche, poco praticabile.

La presidente CUG Dott.ssa Porta Lina

Sondrio, 21 gennaio 2021