

“ **COMITATO UNICO DI GARANZIA** ”



PIANO AZIONI POSITIVE

E

RELAZIONE ANNUALE 2012/2013

Il “Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni” è un organismo previsto dalla legge 183/2010 e sostituisce, unificandoli, i comitati per le pari opportunità e per il fenomeno del mobbing.

Ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. E' tenuto ad esplicitare le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'amministrazione ed esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica in precedenza demandati ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul Mobbing. Promuove, altresì, iniziative che accrescano la cultura del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo. L'unificazione in unico comitato esprime, già nella normativa, la ridefinizione dei confini del concetto di “benessere”, che integra al suo interno contenuti relativi all'assenza di discriminazioni a criteri di adeguatezza organizzativa, strutturale e di clima relazionale presenti sul luogo di lavoro.

PREMESSA

Nella nostra Azienda il CUG è stato istituito con delibera n. 821 del 26/06/12, che specifica i n. 32 componenti di nomina aziendale, i n. 27 di nomina sindacale ed individua la scrivente dott.ssa G. Silvana Verdura quale rappresentante dell'Azienda a svolgere funzioni di presidenza del Comitato. In prima convocazione, in data 22/10/12, vengono nominate la vice presidentessa, dott.ssa Concetta Montera e la segretaria dott.ssa Brigida Piazza.

Al fine di rendere esecutivo il mandato del Comitato, in data 08/11/2012, ne è stato approvato il Regolamento che ne determina la validità giuridica (all. 2) ed accolto dall'Azienda con del. N.131 del 06/02/2013 (all.3).

Il presente documento riunisce insieme la relazione annuale delle attività svolte dal Comitato e la proposta di piano di azioni positive (PAP) che la Direzione aziendale vorrà valutare (tabella a).

Nell'elaborazione del piano programmatico si è tenuto conto degli elementi innovativi ed integrativi di questo Comitato.

La proposta del Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014, di seguito specificata in tabella, è esito del lavoro svolto dai componenti del CUG aziendale ed è altresì frutto di una scelta metodologica che individui il comitato quale cassa di risonanza del concreto bisogno del dipendente. Nella proposta, infatti, vengono indicati un numero di misure e azioni, che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritarie nel nostro contesto e che sono finalizzate a costruire una relazione valida con il dipendente che costituirà la base per ottimizzare la rilevazione delle necessità che lo stesso percepisce emergenti. Le azioni migliorative saranno organizzate in adesione ai bisogni rilevati.

Gli **obiettivi** individuati prioritari sono:

- a) la conoscenza e la valorizzazione del ruolo e dei compiti del CUG**
- b) la diffusione di tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione della diversità e la lotta alle discriminazioni**
- c) la rilevazione del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.**
- d) la programmazione di azioni migliorative, focalizzate sulle necessità dei dipendenti**

Piano Azioni Positive 2012 /2014

Tabella a)

MACRO AREE	AZIONI	TEMPI
<p align="center">CONOSCENZA E VALORIZZAZIONE DEL CUG</p>	<p>AZIONI DI VISIBILITA' ALL'INTERNO DELL'AZIENDA OSPEDALIERA</p> <ul style="list-style-type: none"> • INFORMAZIONI PUNTUALI E AGGIORNAMENTI SU LEGGI, NORMATIVE E MISURE DISPONIBILI A FINE DI ASSICURARE PARI OPPORTUNITÀ E PARI DIRITTI NEL CONTESTO LAVORATIVO. • APERTURA SETTIMANALE SEDE CUG 	<p>TRIENNIO</p> <p>I ANNO</p>
	<p>DIFFUSIONE DEL COMITATO E DELLE SUE FUNZIONI ATTRAVERSO LA REALIZZAZIONE DI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ SITO AZIENDALE ▪ CASELLA POSTA ELETTRONICA ▪ POSTER E BROCHURES INFORMATIVI 	<p>TRIENNIO</p> <p>TRIENNIO</p> <p>I ANNO</p>
	<p>ISTITUZIONE DI GRUPPI DI LAVORO RAPPRESENTATIVI DEGLI INTERESSI DI LAVORATORI/LAVORATRICI IN MATERIA DI</p> <ul style="list-style-type: none"> • PARI OPPORTUNITÀ • BENESSERE LAVORATIVO 	<p>I ANNO</p>
	<p>EVENTO AZIENDALE DI PRESENTAZIONE DEL CUG</p>	<p>I ANNO</p>
	<p>ECM PER IL PERSONALE SU TEMI INERENTI L'ATTIVITA' DEL CUG</p>	<p>TRIENNIO</p>

MACRO AREE	AZIONI	TEMPI
<p>DIFFUSIONE DI TEMATICHE RIGUARDANTI LA PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DELLA DIVERSITA' E LA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI</p>	<p>PIANO DI STUDIO QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLE RISORSE UMANE AZIENDALI DISTINTE PER</p> <ul style="list-style-type: none"> • GENERE • QUALIFICA • PRESIDIO DI APPARTENENZA • PATRIMONIO FORMATIVO <p>DIVULGAZIONE NORMATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ BROCHURE SULLA “CARTA EUROPEA PER LA PARITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE”. ○ POSTER FEMMINICIDIO <p>PROMOZIONE ATTIVITA' CULTURALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ BIBLIOTECA AZIENDALE ▪ INIZIATIVA SCAMBIO LIBRI “IPAZIA” ▪ POSTER ACCOGLIENZA DIVERSITA' 	<p>I ANNO</p> <p>I ANNO</p> <p>I ANNO</p> <p>TRIENNIO TRIENNIO</p> <p>I ANNO</p>
<p>INDAGINE SULLA PERCEZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO E PROGRAMMAZIONE AZIONI DI MIGLIORAMENTO</p>	<p>RICERCA SUL CONCETTO DI BENESSERE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ POSTER BENESSERE LAV. ▪ ASSEGNAZIONE A TUTTE LE UU.OO. DELL'AZIENDA DI UN RACCOGLITORE CUG CHE CONTERRA' LE SCHEDE DI RILEVAZIONE DEI DIPENDENTI ▪ ELABORAZIONE DATI ▪ PROGRAMMAZIONE INTERVENTI MIGLIORATIVI 	<p>I ANNO</p> <p>I ANNO</p> <p>II e III ANNO</p>

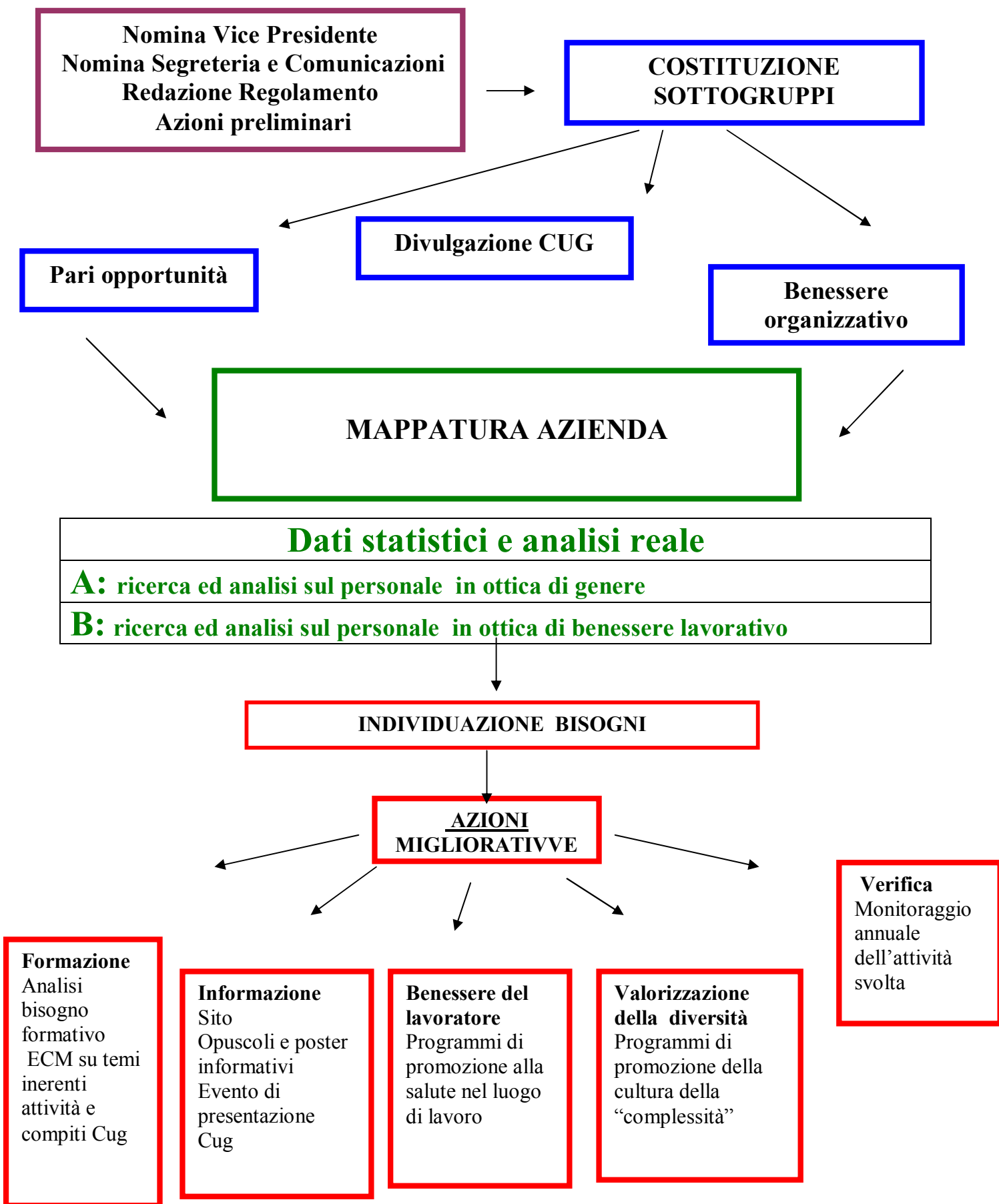
RELAZIONE ATTIVITA' ANNO 2012/2013

Dalla data d'istituzione effettiva del CUG ad oggi, sono state effettuate n. 6 riunioni plenarie, di cui si allegano verbali di seduta (all. 4) e riassuntivo delle presenze dei componenti (all. 5), ritenendo necessario accrescere le iniziali occasioni d'incontro e confronto dei componenti sui temi e finalità da condividere. Con lo stesso intento, sin dall'inizio si è ampliata la partecipazione alle riunioni a tutti i componenti, senza distinzione tra titolari e sostituti, considerando che una partecipazione ampia potesse rappresentare un valore aggiunto nel momento di avvio del percorso.

A partire dalla scelta dei componenti di dare al Comitato una valenza fortemente compartecipata e di reale raccordo con il lavoratore, si è inteso nel corso del primo anno, porre in essere azioni che realizzassero momenti di relazione e scambio attraverso cui mettere in comune la conoscenza dei compiti del Comitato da una parte e dall'altra dare voce ai bisogni dei lavoratori. Congruentemente a tale presupposto, la maggior parte delle iniziative con obiettivi migliorativi saranno pianificate solo dopo la rilevazione delle necessità espresse come prevalenti dagli stessi dipendenti e verranno programmate a partire dal secondo anno di lavori del CUG.

La presente relazione, di seguito rappresentata con l'indicazione degli obiettivi perseguiti e le azioni ad essi collegabili, potrebbe, quindi, essere sottoposta a successive integrazioni.

La varietà dei compiti assegnati dalla normativa al Comitato ha reso opportuno individuare le tre aree principali su cui sviluppare le attività, divulgazione CUG, pari opportunità e benessere lavorativo, costituendo gruppi di lavoro interni, coordinati da componenti del CUG, in un percorso attuativo schematizzato di seguito:



AZIONI PRELIMINARI EFFETTUATE

Nel corso delle riunioni effettuate a partire dall'istituzione del CUG, sono state portate a compimento le azioni preliminari necessarie per garantire il funzionamento del Comitato su linee guida condivise.

1. Richiesta individuazione ed allestimento locale per sede CUG

La definizione di una sede dedicata alle attività del Comitato, oltre a favorire il lavoro dei componenti, ha l'obiettivo di fornire al dipendente un punto di riferimento dove trovare materiale e risorse che concretizzino l'attenzione dell'Azienda ai temi di tutela del lavoratore.

La sede legale del CUG aziendale è stata individuata presso il padiglione 10 del presidio Vittorio Emanuele (ex- Clinica ostetrica) ma a tutt'oggi non è ancora utilizzabile.

2. Redazione ed adozione del Regolamento

Nel corso dei primi mesi d'insediamento, i componenti hanno lavorato per redigere il regolamento del CUG che è stato trasmesso alla Direzione aziendale e da questa accolto con delibera n 131 del 06.02.2013

Il regolamento sarà pubblicato nella pagina dedicata al Comitato all'interno del sito aziendale.

3. Organizzazione segreteria ed archiviazione documenti attività

I verbali relativi all'attività del Comitato e la tabella di rilevazione dei partecipanti alle riunioni saranno pubblicati sul sito aziendale.

4. Istituzione della casella di posta elettronica poliovecugct@gmail.com

5. Realizzazione dell'area dedicata al CUG sul sito aziendale

Conterrà, oltre alle informazioni relative a documentazione ed attività del comitato, una sezione "Scrivi al CUG" attraverso cui il dipendente potrà, via mail, contattare i componenti per esporre opinioni o porre quesiti.

6. Richiesta di dati statistici attinenti il personale dell'Azienda e loro elaborazione differenziata per genere, qualifica e presidio di appartenenza.

7. Richiesta di dati statistici attinenti i percorsi formativi effettuati dal personale dell'Azienda (ultimo triennio)

Tali "mappature" iniziali saranno utilizzate come fattori, tra gli altri, di migliore definizione del contesto locale in cui si opera.

AZIONI 2012 EFFETTUATE

- 1. POSTER INFORMATIVI SU COMPITI DEL CUG (all. 6)**
Contengono sintetiche informazioni sulla normativa nazionale relativa ai CUG e sulla istituzione e composizione locale.
- 2. BROCHURE INFORMATIVA SULLA “CARTA EUROPEA PER LA PARITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE” (all. 7)**
Ha lo scopo di reiterare e diffondere informazione e conoscenza sui principi fondanti il concetto di parità, nello sforzo “culturale” di accompagnare la trasformazione di dettati normativi già da tempo presenti in stili comportamentali quotidiani.
- 3. PIANO DI STUDIO QUANTITATIVO DELLE RISORSE UMANE AZIENDALI DISTINTE PER GENERE, QUALIFICA E PRESIDIO (all. 8 e 9)**
Realizzato per conoscere e monitorare il patrimonio di personale dell’Azienda, è aggiornato al 31-12-2012.
- 4. INIZIATIVA SCAMBIO LIBRI “IPAZIA” (all. 10)**
Pensata nell’ottica della sollecitazione alla sussidiarietà, l’iniziativa mira alla costituzione di una biblioteca aziendale a cui ogni operatore possa accedere prestando un proprio libro e ricevendone in cambio un altro. Nonostante la mancanza di una sede CUG che ospiti la biblioteca abbia rallentato la realizzazione dell’iniziativa, l’adesione del personale informato ha già prodotto l’offerta di libri da mettere a disposizione di colleghi.
- 5. POSTER ACCOGLIENZA DIVERSITA’ (all. 11)**
È finalizzato alla promozione della cultura del rispetto della “diversità”, da intendere non come ostacolo ma come risorsa e altra chiave di lettura della complessità della realtà.
- 6. POSTER CONTRO IL FEMMINICIDIO (all. 12)**
- 7. RICERCA SUL CONCETTO DI BENESSERE**
La ricerca si pone come obiettivo iniziale quello di individuare, a partire dall’ascolto dell’opinione dei lavoratori, la definizione di Benessere Lavorativo. Tale concetto è infatti contenitore di percezioni ed interpretazioni diverse e fortemente ancorate alla situazione di contesto in cui opera il dipendente. Uscire dalle generalizzazioni teoriche e contestualizzare i significati preminenti nella nostra Azienda consentirà di strutturare interventi migliorativi più mirati ed efficaci.
- 8. POSTER BENESSERE LAVORATIVO (all. 13)**

CONCLUSIONI

Non è utile nascondere le difficoltà a cui il CUG va incontro nel nostro contesto per il diffuso pregiudizio che relega tale genere di organismi ad una esclusiva, o quasi, presenza formale.

Con la consapevolezza che questo è il punto di partenza, si è data rilevanza alla costruzione di una relazione di contatto e di confronto con i dipendenti che, consentendo di superare dubbi e resistenze, dia spazio alle opinioni ed i bisogni dei lavoratori stessi. La valorizzazione del personale, l'ascolto diretto della sua percezione sul proprio benessere lavorativo ed il superamento di ostacoli comunicativi tra i vari livelli di funzioni, sono fattori ormai unanimemente riconosciuti necessari perché un sistema sanitario si possa definire di qualità e, tuttavia, molto ancora deve essere fatto in questo ambito.

Le prime fasi dell'attività hanno visto realizzate, quindi, azioni che consentissero di aggregare intorno al CUG la partecipazione attiva del personale, collegato alla soddisfazione del principio di sussidiarietà allo scopo di implementare risorse e di avviare un processo culturale in cui il lavoratore possa avvertirsi protagonista del cambiamento.

A tale scopo è necessario considerare l'importanza della Direzione Generale nel sostenere fattivamente i valori delle funzioni di garanzia che, attraverso le buone prassi delle azioni selezionate dal comitato, tendono a mettere in movimento i concetti di tutela affrancandoli dall'accento conservatore e liberando le istanze propositive.

Ct, 27/03/2013

Comitato Unico di Garanzia

La Presidentessa
Dott.ssa G. Silvana Verdura