



IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Gianni Bonelli

nominato con D.G.R. della Lombardia n. XI/1068 del 17 dicembre 2018

Il giorno 14 del mese di marzo dell'anno 2022 presso l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi con sede legale in Varese (VA) – Viale L. Borri n. 57

ha assunto la seguente deliberazione:

n. 137 del 14/03/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022 COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.



**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI.**

IL DIRETTORE GENERALE

Su proposta n. 135 in data 24/02/2022 della S.C. Risorse Umane qui di seguito trascritta:

vista la L.R. n. 33 del 30.12.2009 così come modificata dalla L.R. n. 23 dell'11.8.2015 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)" e s.m.i.;

vista la D.G.R. n. X/4481 del 10.12.2015 "Attuazione L.R. 23/2015: costituzione Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) dei Sette Laghi" con sede legale in viale Borri n. 57 – 21100 Varese;

visti e richiamati:

- la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", provvedimento normativo che ha introdotto e regolato l'attuazione delle azioni positive;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" nella parte in cui prevede, tra l'altro, che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", così delineando nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", modificato dal D.Lgs. del 25 gennaio 2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego", che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo, all'art. 48, che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga un Piano di Azioni Positive a durata triennale volto ad "assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", nonché a favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;
- la Direttiva del Ministero per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne", che richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, precisa il ruolo propositivo e propulsivo delle Pubbliche Amministrazioni,



ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, nonché l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori;

- la Legge 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al 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 di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”, che all'art. 21 è intervenuta in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni, apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, stabilendo in particolare l'obbligo di istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, comma 8 e 9, della L. 10 dicembre 2014, n. 183”;
- il D.Lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l'art. 38 septies, “Bilancio di genere” nella Legge 31 dicembre 2009, n. 196, “Legge di contabilità e finanza pubblica”;
- la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017, con la quale sono stati forniti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”) e le linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

richiamata la deliberazione n. 357 del 21.4.2017 con la quale era stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2017 - 2019;

evidenziato che tale documento si pone come strumento diretto a superare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, a rimuovere gli ostacoli di piena ed effettiva parità di opportunità tra lavoratori e lavoratrici e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane;



ravvisata pertanto la necessità, in osservanza dei disposti normativi sopra citati, di dare continuità alle azioni già intraprese e pianificate in precedenza, aggiornando per il triennio 2020-2022 i contenuti del suddetto Piano per le azioni positive;

precisato che i lavori di impostazione del nuovo piano triennale 2020-2022 sono stati avviati dal CUG nel corso dell'anno 2021 a causa dell'emergenza pandemica da SARS-Cov-2, tuttora in atto, e che lo sviluppo di alcune azioni ivi contenute avrà una proiezione per l'anno 2023;

dato atto che, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, la bozza del suddetto piano, approvata dai componenti del CUG, è stata trasmessa in data 16.12.2021 alla Consigliera di Parità della Provincia di Varese, la quale ha chiesto alcune integrazioni con nota pervenuta in data 20.12.2021, e che, a seguito di quanto richiesto, è stato inviato il testo aggiornato in data 31.1.2022;

visto il parere favorevole espresso in data 9.2.2022 da parte della Consigliera medesima a seguito delle suddette integrazioni, il Presidente del CUG, con nota del 22.2.2022, ha acquisito i consensi dalla Direzione Strategica Aziendale;

ritenuto pertanto necessario procedere all'adozione del "Piano Triennale delle azioni positive – triennio 2020-2022", allegato alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale, dando atto che il documento sarà pubblicato sul sito Web dell'Ente;

dato atto che la presente proposta di deliberazione è conforme ai requisiti richiesti dalla Legge affinché l'atto sia valido (inerenti l'agente, l'oggetto, la forma, la funzione e il contenuto);

rilevato che il presente provvedimento non rientra nell'ambito delle funzioni e dei compiti attribuiti per delega di funzioni al Responsabile/Direttore della Struttura proponente e, pertanto, assume la convalida di deliberazione del Direttore Generale;

IL DIRETTORE GENERALE

ritenuto di condividere la sopra richiamata proposta;

visto il parere di conformità della presente proposta di deliberazione ai requisiti richiesti dalla Legge affinché l'atto sia valido (inerenti l'agente, l'oggetto, la forma, la funzione e il contenuto) reso dal Responsabile/Direttore della struttura proponente e dal Direttore o suo delegato della S.C. Affari Generali e Legali, per quanto di rispettiva competenza;

assunta la competenza procedurale, la legittimità e la correttezza del processo istruttorio correlato, la cui responsabilità è riconducibile all'ambito dirigenziale della struttura proponente;

acquisito il parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Sociosanitario;

DELIBERA



Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente richiamati:

1. di approvare il “Piano delle Azioni Positive – triennio 2020 - 2022” allegato alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il Piano adottato con il presente atto sarà pubblicato sul sito Web dell’Ente nella sezione CUG;
3. di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Varese;
4. di dare atto che dall’approvazione del citato Piano, non deriva alcun onere a carico dell’Azienda, considerato che per quanto attiene alle eventuali risorse finanziarie necessarie per la realizzazione delle Azioni Positive proposte dal CUG, la quantificazione ed imputazione ai capitoli di bilancio e/o l’individuazione di diverse fonti di finanziamento, sarà oggetto di successiva definizione;
5. di dare atto che, ai sensi dell’art. 17, comma 6, della L. R. n. 33/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, il presente provvedimento, non soggetto a controllo, verrà pubblicato nei modi di legge, ed è immediatamente esecutivo.



**Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità, la
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro
le discriminazioni**

Presidente: Dr.ssa Giovanna Martinelli

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
ANNI 2020-2022****Premessa**

Il piano triennale di azioni positive, previsto dall'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006, è lo strumento attraverso il quale realizzare le azioni positive che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini.

Nello specifico, gli obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.

La validità del piano è triennale, eventuali revisioni possono rispondere a dettami normativi o modifiche/integrazioni suggerite da esigenze rilevate.

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", provvedimento normativo che ha introdotto e regolato l'attuazione delle azioni positive;

D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" che all'art. 7 comma 1 prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" così delineando quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario**Direzione e sede:** viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

Ospedale C. Ondoli (Angera) - Tel. 0331 961111

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 “ *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246* ”, modificato dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”, che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale;

Direttiva del Ministero per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizione apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione;

D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “*Attuazione dell'art. 21 della L. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*” che all'art. 28 comma 1 ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che “La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

Ospedale C. Ondoli (Angera) - Tel. 0331 961111

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”;

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “ *Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione*”;

L. 4 novembre 2010, n. 183 “*Deleghe al 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 di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*” che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. La questione della parità e delle pari opportunità entra, per la prima volta, a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. La norma allarga l’ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. E’ notorio, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 concernente le 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*” che ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.;

D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, comma 8 e 9, della L. 10 dicembre 2014, n. 183*”;

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”.

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127
Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA) Ospedale Filippo Del Ponte (VA) Ospedale di Cuasso al Monte
Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)
Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111
Ospedale C. Ondoli (Angera) - Tel. 0331 961111
ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022 si sviluppa attraverso 5 azioni:

- promozione del benessere organizzativo;
- promozione del benessere lavorativo;
- contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza;
- diffusione della cultura della parità di genere, delle pari opportunità, della prevenzione e del contrasto delle discriminazioni;
- attività di formazione/informazione.

Per ognuno di questi ambiti vengono proposti obiettivi di sviluppo.

Si specifica che il presente Piano triennale, impostato nel corso dell'anno 2021 a causa dell'emergenza pandemica da SARS-CoV-2, tuttora in corso, è stato aggiornato al gennaio 2022 e lo sviluppo di alcune azioni prevede una proiezione per l'anno 2023.

1. **AZIONE N.1 PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Obiettivo 1.1: ANALISI DEL CLIMA ORGANIZZATIVO

Prendendo le mosse da azioni precedenti che hanno coinvolto la ASST (partecipazione all'indagine sul clima organizzativo condotta da Regione Lombardia in collaborazione con la Scuola Superiore di studi universitari e di perfezionamento Sant'Anna di Pisa; indagine stress- lavoro-correlato), è stata confermata l'importanza di procedere all'analisi del clima organizzativo aziendale, secondo una progettualità coordinata dalla SC Risorse Umane e che prevede la partecipazione del CUG.

Azioni

Coinvolgimento del CUG nella fase di progettazione, di lettura dei risultati e progettazione di azioni di sviluppo.

Soggetti e uffici coinvolti

Direzione strategica, SC Risorse Umane, CUG,

Periodo di realizzazione

Anno 2022

Costi preventivati

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

Ospedale C. Ondoli (Angera) - Tel. 0331 961111

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

Obiettivo 1.2: MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA TRA STRUTTURE

Si vuole promuovere la formazione/aggiornamento specifico dei/delle componenti del CUG al fine di garantire un'adeguata competenza, rendendo il Comitato nel suo insieme, un organismo rispondente alle effettive esigenze di rappresentatività oltre che di innovazione istituzionale.

Azioni

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

Soggetti e uffici coinvolti

Direzione strategica, Formazione del personale, Risorse umane, Componenti CUG, formatore esterno.

Periodo di realizzazione

Anno 2022, 1 evento

Costi preventivati

Oneri a carico del fondo aziendale per la formazione del personale stimati in 2000 euro.

Obiettivo 1.3: VALORIZZAZIONE DELL'ASCOLTO

Allo scopo di valorizzare la dimensione dell'ascolto individuale delle/dei dipendenti, si promuoverà la costituzione di un Nucleo di ascolto/Sportello Punto di Ascolto, ricordando a tutte/i le/i dipendenti la sua esistenza mediante la realizzazione e distribuzione via e-mail di un'informativa che ne spieghi la valenza e ne individui le modalità di accesso.

Verrà inoltre programmato un momento di confronto con i mediatori dei conflitti individuati per ASST.

Azioni

- a) Identificazione gruppo di lavoro per la valutazione di: modalità operative, criteri di accesso. Coinvolgimento mediatori dei conflitti
- b) Indagine conoscitiva rivolta a tutti i dipendenti relativa ai bisogni di ascolto dei lavoratori
- c) Avvio su sede aziendale "pilota"
- d) Estensione a tutta l'azienda

Soggetti e uffici coinvolti

Componenti CUG, SC Risorse umane, Psicologia del lavoro

Periodo di realizzazione

- a), b): Anno 2022
- c) Anno 2022
- d) Anno 2023

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

Ospedale C. Ondoli (Angera) - Tel. 0331 961111

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

Costi preventivati

Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

Obiettivo 1.4: PROMOZIONE DI INIZIATIVE DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORATIVI E DI CURA FAMILIARE

- a) Studio di fattibilità per l'applicazione del telelavoro e per la conferma della modalità "smart working" oltre la fase pandemica: individuazione degli ambiti in cui è possibile inserire queste modalità di lavoro;

Azioni

Confronto e valutazioni con riferimento agli adempimenti normativi

Soggetti e uffici coinvolti

Direzione strategica, SC Risorse umane

Periodo di realizzazione

Anno 2022

Costi preventivati

Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

- b) Sostegno ai lavoratori attraverso iniziative di supporto a infanzia e anziani. Gli orari di lavoro spesso non coincidono con l'offerta e le regole proposte dagli erogatori pubblici o privati di servizi rivolti all'infanzia. Si rende pertanto necessario individuare soluzioni che agevolino le/i dipendenti nel loro ruolo di genitori. Si propone un'analisi esplorativa tra tutti i dipendenti, volta a raccogliere i suggerimenti ed a identificare le necessità. In prima istanza si potrebbe valutare la possibilità di fruire di convenzioni per servizi necessari nella quotidianità della vita, quali ad esempio centri estivi, asili nido per i figli dei dipendenti o servizi per gli anziani in carico ai dipendenti.

Azioni

a. Raccolta di suggerimenti e proposte relativi alle necessità, rivolti a tutti i dipendenti, con questionari conoscitivi, tramite supporto informatico.

b. Analisi esplorativa locale relativa alla possibilità di fruire di convenzioni per servizi necessari alla quotidianità della vita con auspicabile risparmio di tempo (centri sportivi estivi, asili nido estivi, assistenza per anziani...) con riduzione di assenze per motivi familiari, stress e miglior manto qualità di vita.

Soggetti e uffici coinvolti

Direzione strategica, componenti CUG, SC Risorse umane, SC Approvvigionamenti-Ufficio convenzioni, SC economico finanziario, URP

Periodo di realizzazione

a. Anno 2022

b. Anno 2023

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

Ospedale C. Ondoli (Angera) - Tel. 0331 961111

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

Costi preventivati

Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda, nell'ambito della valutazione di fattibilità.

Obiettivo 1.5: SOSTEGNO AL PERSONALE CHE RIENTRA IN SERVIZIO DOPO ASSENZE PROLUNGATE A VARIO TITOLO

Il dipendente che rientra da un lungo periodo di assenza (maggiore di 6 mesi) ha la necessità di acquisire le informazioni circa eventuali modifiche organizzative sia della struttura di appartenenza che aziendali. Si propone l'attivazione di percorsi di reinserimento per il personale che rientra in servizio dopo assenze prolungate, prevedendo anche l'affiancamento di un tutor.

Azioni

Strutturazione di percorso di reinserimento per il personale che rientra in servizio dopo assenza prolungata, prevedendo anche l'affiancamento di un tutor nonché uno strumento di registrazione delle attività effettuate

Soggetti e uffici coinvolti

Direzione strategica, SC Risorse umane, Direzioni Mediche, DAPSS, componenti CUG

Periodo di realizzazione

Anni 2022-2023

Costi preventivati

Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

2. AZIONE 2. PROMOZIONE BENESSERE LAVORATIVO

Si evidenzia l'importanza di promuovere e rafforzare azioni in relazione agli ambienti di lavoro e al comfort delle persone supportando le realtà e le iniziative aziendali già in essere e perseguendo la promozione di comportamenti corretti in termini di alimentazione e sani stili di vita attraverso iniziative volte a mantenere una condizione di salubrità ambientale, un buon clima lavorativo, un'attenzione agli aspetti psicosociali e di educazione ai comportamenti

Azioni

Collaborazione con il cantiere tematico 5-One Health, con riferimento al Progetto alimentazione

Soggetti e uffici coinvolti

Chairman cantiere tematico n.5, ambulatorio disturbi alimentari, SC Approvvigionamenti

Periodo di realizzazione

Anni 2022-2023

Costi preventivati

Eventuali oneri aziendali da verificarsi con Direzione strategica, SC Approvvigionamenti

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

Ospedale C. Ondoli (Angera) - Tel. 0331 961111

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

3. **AZIONE 3. CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA**

Al fine di evitare situazioni conflittuali determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma indiretta, nonché atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, con l'obiettivo di tutelare il/la dipendente nell'ambiente di lavoro.

Obiettivo 3.1 ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E SULLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

Divulgazione dell'accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro contenuto nella comunicazione della Commissione Europea Prot. COM (2007) 686 del 8 novembre 2007. Le finalità dell'accordo sono le stesse perseguite dall'ASST dei Sette Laghi che vi ha aderito con la Delibera adottata dal Direttore Generale n. 65 del 5.2.2021.

Azioni

Pubblicazione delibera su pagina sito Internet ASST Sette Laghi-CUG

Soggetti e uffici coinvolti

Componenti CUG, URP, RSPP

Periodo di realizzazione

Anno 2022

Costi preventivati

Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

4. **AZIONE 4. DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARITÀ DI GENERE**

Promuovere e favorire la diffusione della cultura sui temi della parità di genere e del benessere organizzativo attraverso la circolazione di informazioni riguardanti tali ambiti.

Obiettivo 4.1: MAPPATURA DELLA RAPPRESENTATIVITÀ DI GENERE

Analisi statistica inerente l'equilibrio in termini di rappresentatività di genere all'interno dell'azienda.

Azioni

Acquisizione, elaborazione e messa a disposizione dei dati relativi alla rappresentatività di genere

Soggetti e uffici coinvolti

SC Risorse umane

Periodo di realizzazione

Anno 2022

Costi preventivati

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

Ospedale C. Ondoli (Angera) - Tel. 0331 961111

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

Obiettivo 4.2: DIFFUSIONE RUOLO CUG

Migliorare la diffusione in Azienda dell'informazione sull'attività del CUG anche attraverso l'avvio e l'implementazione e l'aggiornamento della sezione del sito di ASST Sette Laghi.

Azioni

Aggiornamento pagina sito Internet ASST Sette Laghi-CUG

Soggetti e uffici coinvolti

Componenti CUG, URP

Periodo di realizzazione

Anno 2022

Costi preventivati

Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

5. ATTIVITA' DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE

Si specifica che le attività formative vengono inserite nel Piano formativo annuale della ASST Sette Laghi.

Obiettivo 5.1: FORMAZIONE COMPONENTI CUG

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

In tal senso, si propone la realizzazione di iniziative di formazione dei componenti CUG in merito sia agli adempimenti normativi allo stile di comunicazione, alle capacità di ascolto e di comunicazione.

Azioni_I

Promuovere un momento formativo dei componenti del CUG, con riferimento ai contenuti della Direttiva 2/2019

Soggetti e uffici coinvolti

Formatore esterno, SS Formazione

Periodo di realizzazione

Anno 2022

Costi preventivati

Oneri a carico del fondo aziendale per la formazione del personale stimati in 500-1000 euro.

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

Ospedale C. Ondoli (Angera) - Tel. 0331 961111

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

Azioni_2

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

Soggetti e uffici coinvolti

Direzione strategica, Formazione del personale, Risorse umane, Componenti CUG, formatore esterno.

Periodo di realizzazione

Anno 2022, 1 evento

Costi preventivati

Oneri a carico del fondo aziendale per la formazione del personale stimati in 500-1000 euro.

Azione_3

Condividere tra i componenti del CUG le proposte formative provinciali al fine di acquisire consapevolezza in un percorso orientato ad uno sviluppo in rete, favorendo la partecipazione alle iniziative della rete provinciale dei CUG.

Soggetti e uffici coinvolti

Consigliera provinciale, SS Formazione

Periodo di realizzazione

Anno 2022

Costi preventivati

Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

Obiettivo 5.2: PROMOZIONE INCONTRI FORMATIVI

a) Favorire iniziative di formazione/informazione/aggiornamento rivolte ai dipendenti sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo all'interno dell'ente, della medicina di genere, del contenimento delle molestie sessuali/mobbing.

Soggetti e uffici coinvolti

Direzione strategica, Formazione del personale, Risorse umane, Componenti CUG, formatore esterno.

Periodo di realizzazione

Pianificazione nell'anno 2022 (1 evento) e sviluppo per l'anno 2023

Costi preventivati

Oneri a carico del fondo aziendale per la formazione del personale stimati in 500-1000 euro.

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

Ospedale C. Ondoli (Angera) - Tel. 0331 961111

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Sette Laghi

**AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE DEI SETTE LAGHI
POLO UNIVERSITARIO**

Viale Borri 57 21100 Varese
Tel. 0332-278.111, Fax 0332-261.440

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 137 del 14/03/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022 COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio sul sito aziendale così come previsto dall'art. 32, comma 1, L. 69/2009, dal 14/03/2022 e vi rimane per quindici giorni consecutivi.

Elenco Firmatari

Questo documento è stato firmato da:

Cortellari Livia - Responsabile del procedimento Risorse Umane

Rebora Elena - Direttore Risorse Umane

Palaoro Ugo - Direttore Direzione Amministrativa

Mazzoleni Ivan Alessandro - Direttore DIREZIONE SOCIO SANITARIA

Maffioli Lorenzo - Direttore Direzione Sanitaria

Bonelli Gianni - Direttore Direzione Generale

Bortolato Claudia - Incaricato alla pubblicazione Delibere

Istruttoria redatta da: Cortellari Livia