

---

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

---

Presidente: Dr.ssa Brunella Mazzei

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019

### Premessa

La Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro”, così come modificata dal Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l’inserimento delle donne nell’ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono le pari opportunità.

Il Decreto legislativo del 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” detta, inoltre, importanti principi in tema di pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso e il trattamento sul lavoro e stabilisce l’obbligatorietà della predisposizione di Piani di Azioni Positive per le Pubbliche Amministrazioni.

Il D.Lgs. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246”, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive.

L’Azienda Ospedaliera “Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi di Varese” in ottemperanza quanto previsto dall’art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183-cd Collegato al lavoro ha costituito con deliberazione del Direttore Generale n. 238 del 15.3.2011, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) e con successiva deliberazione n. 476 del 19.5.2011 ne ha disciplinato il funzionamento.

A seguito dell’entrata in vigore della Legge Regionale Regione Lombardia 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)” si è costituita, a decorrere dall’1.1.2016, l’Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) dei Sette Laghi che comprende le strutture già appartenenti all’ex Azienda Ospedaliera “Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi” di Varese oltre che l’Ospedale L. Galmarini di Tradate (ex A.O. di Busto Arsizio) e le strutture sanitarie e sociosanitarie dei distretti dell’ex ASL di Varese (Varese, Arcisate, Azzate, Laveno, Luino, Sesto Calende e Tradate).

La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, denominata “Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia, esplicita, al punto 3.2, che il CUG esercita compiti propositivi anche sulla predisposizione dei piani di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo.

Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l’efficienza e l’efficacia dell’Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Le linee d'intervento del presente piano 2017-19, si riferiscono ad obiettivi riconducibili al quadro generale della strategia nazionale in materia di pari opportunità e di valorizzazione del benessere dei lavoratori.

Tali obiettivi possono essere ricondotti alla:

- promozione di attività formative/informative;
- promozione di strumenti e/o buone pratiche per il reinserimento lavorativo;
- promozione di strumenti e/o buone pratiche per conciliazione tra vita lavorativa e vita extra lavorativa;
- promozione dello sviluppo della cultura anche in un ottica di genere.

Il presente PTAP, di seguito rappresentato con l'indicazione degli obiettivi perseguiti e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi, potrebbe essere sottoposto a revisioni annuali.

**Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e contro le Discriminazioni**

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019**

### ***AZIONE N. 1 Attività di formazione/informazione***

**Obiettivi 1.1** 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 oltreché di innovazione istituzionale.

#### Azioni:

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

#### Soggetti e Uffici coinvolti:

Direzione Generale, Consigliera di parità provinciale, componenti del Comitato Unico di garanzia, Formazione del personale.

#### Periodo di realizzazione:

1 evento/ anno. Progetto da inserire nel piano di formazione aziendale.

#### Costi preventivati:

oneri a carico del fondo aziendale per la formazione del personale stimati in € 2.000.

**Obiettivi 1.2** Favorire iniziative di formazione/informazione/aggiornamento ed orientamento rivolte ai dipendenti sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo all'interno dell'ente.

#### Azioni:

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

2

Strutture/Servizi dell'Azienda che contribuiscono al miglioramento del benessere individuale e del gruppo nell'ottica delle pari opportunità.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Direzione Generale, componenti del Comitato Unico di garanzia, Formazione del personale, Politiche sindacali, Risorse umane.

Periodo di realizzazione:

1/2 eventi/ anno. Progetti da inserire nel piano di formazione aziendale.

Costi preventivati:

oneri a carico del fondo aziendale per la formazione del personale stimati in € 2.000.

***AZIONE N. 2 Sostegno del personale che rientra in servizio dopo assenze prolungate a vario titolo***

**Obiettivo 2.1** Il 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.

Azioni:

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 dipendente.

Predisposizione di interventi di orientamento.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Direzione Generale, SITRA, Direzioni Mediche, componenti del Comitato Unico di garanzia, Formazione del personale, Risorse umane.

Periodo di realizzazione:

triennio 2017-19.

Costi preventivati:

senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda.

***AZIONE N. 3 Conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro: sostegno all'infanzia.***

**Obiettivo 3.1** La tematica ricorrente della difficoltà della conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro dei/delle dipendenti, ha come problema predominante quello della gestione e dell'accudimento dei figli soprattutto nei primi anni di vita.

Gli orari di lavoro spesso non coincidono con l'offerta e le regole proposte da 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.

Azioni :

Analisi esplorativa relativa alla possibilità di fruire di convenzioni per servizi necessari nella quotidianità della vita con un auspicabile risparmio di tempo (centri sportivi estivi, asili nido estivi/Kiderland, assistenza per anziani ecc.) con riduzione di assenze per motivi famigliari, stress e con miglioramento della qualità di vita.

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

Soggetti e Uffici coinvolti:

Direzione Generale, componenti del Comitato Unico di garanzia, Risorse umane, Convenzioni e Marketing, Ragioneria, Servizio Informatico.

Periodo di realizzazione:

triennio 2017-19.

Costi preventivati:

oneri aziendali da verificarsi con Convenzioni e Marketing.

**AZIONE N. 4 Favorire la diffusione della cultura di genere**

**Obiettivo 4.1** Promuovere e favorire la diffusione della cultura di genere e del benessere organizzativo attraverso la circolazione di informazioni riguardanti tali ambiti.

Monitoraggio delle misure per attuare parità e pari opportunità nel contesto aziendale.

Azioni:

Costante aggiornamento del sito aziendale nella sezione CUG con la pubblicazione delle iniziative proposte ed effettuate anche di tipo formativo.

Predisposizione del Report biennale sulla situazione del personale richiesto dal D.Lgs. 198/2006, con le informazioni raccolte, suddivise per genere.

Soggetti e Uffici coinvolti :

componenti del Comitato Unico di garanzia; Risorse Umane; URP.

Periodo di realizzazione:

triennio 2017-19

**Obiettivo 4.2**

Adeguamento alle linee guida di Regione Lombardia, approvate con delibera di Giunta del 12 dicembre 2016, per la definizione dei nuovi Piani Territoriali di Conciliazione per il biennio 2017-2018, con la finalità generale di sviluppare e consolidare le politiche di conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze familiari.

I Piani territoriali hanno l'obiettivo di promuovere e diffondere la cultura della conciliazione vita/lavoro, quindi di individuare e finanziare le azioni che aiutino le famiglie a conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, sperimentando anche forme innovative in cui, non solo gli enti pubblici, ma anche le imprese e il mondo del lavoro possono avere un ruolo importante nella creazione di "azioni positive" a favore dei propri dipendenti.

L'attuazione dei Piani è affidata alle Reti di Conciliazione.

La Consigliera di Parità della Provincia di Varese ha invitato questa Azienda a far parte dell' "Accordo di cooperazione strategica 2017" per lavorare in sinergia con tutti i CUG presenti sul territorio della Provincia di Varese.

Il CUG dell'ASST dei Sette Laghi, su indicazione di Regione Lombardia, dal 30 settembre 2016 è legato al sottogruppo di lavoro "Asse del Sempione" dei CUG afferenti all'area vasta del Sempione.

Azioni:

Collaborazione con il gruppo di lavoro dei CUG "Asse del Sempione" per portare avanti in sinergia tutti i percorsi di best practice.

Adesione all' "Accordo di cooperazione strategica 2017" proposto dalla Consigliera di Parità della Provincia di Varese.

Soggetti e Uffici coinvolti :

componenti del Comitato Unico di garanzia,

Periodo di realizzazione:

triennio 2017-19.

Costi preventivati:

senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda.