



RELAZIONE ANNUALE 2019

Il presente documento è redatto ai sensi dell'art. 12 del Regolamento di istituzione e funzionamento del CUG (D.G.n.1848 del 26.06.2012) e in riferimento alla direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Ministero della pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità”.

INTRODUZIONE ALLA RELAZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) redige la presente relazione delle attività ai sensi art.12 del proprio Regolamento di istituzione e funzionamento del CUG (D.G.n.1848 del 26.06.2012) e in riferimento alla direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Ministero della pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità”.

In base art. 12 del proprio Regolamento (Delibera del Direttore Generale n. 1848 del 26.06.2012): il CUG redige entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione da inviare alla direzione strategica che descrive l’attività svolta nell’anno precedente, riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. Nell’anno in corso (2020) la consegna della stessa ha subito uno slittamento in considerazione della pandemia COVID 19 in atto.

In base alla direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Ministero della pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità”:

i CUG devono presentare entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del Piano triennale delle azioni positive e, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempienza dell’amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dell’entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all’organismo Indipendente di valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con i cicli della performance, il Piano triennale delle azioni positive dovrebbe essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della performance e indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità al seguente indirizzo : monitoraggiocug@funzionepubblica.it.

SITUAZIONE DEL PERSONALE ASL TARANTO

Le risorse umane in servizio nelle strutture operative a tempo determinato e indeterminato, alla data del 31 dicembre 2019, è pari a 4.780 unità distinte come segue:

**Composizione %
per colonna**

Distribuzione del Personale dipendente per ruolo e durata

DESCRIZIONE TIPO	DIPENDENTE	RUOLO	T. IND	T. DET	T. IND	T. DET
COMPARTO		RUOLO SANITARIO	2.613	144	72,4%	82,8%
		RUOLO PROFESSIONALE	6		0,2%	0%
		RUOLO TECNICO	542	30	15%	17,2%
		RUOLO AMMINISTRATIVO	450		12,5%	0%
TOTALE COMPARTO			3.611	174	100%	100%
DIRIGENZA MEDICA		RUOLO SANITARIO	819	33	85,8%	82,5%
DIRIGENZA NON MEDICA		RUOLO SANITARIO	109	6	11,4%	15%
		RUOLO PROFESSIONALE	7		0,7%	0%
		RUOLO TECNICO	6		0,6%	0%
		RUOLO AMMINISTRATIVO	14	1	1,5%	2,5%
TOTALE DIRIGENZA			955	40	100%	100%
TOTALE COMPLESSIVO			4.566	214		

Distribuzione del personale dipendente per ruolo e genere

per riga

DESCRIZIONE TIPO	DIPENDENTE	RUOLO	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
COMPARTO		RUOLO SANITARIO	2.058	699	74,6%	25,4%
		RUOLO PROFESSIONALE		6	0%	100%
		RUOLO TECNICO	328	244	57,3%	42,7%
		RUOLO AMMINISTRATIVO	273	177	60,7%	39,3%
TOTALE COMPARTO			2.659	1.126	70,3%	29,7%
DIRIGENZA MEDICA		RUOLO SANITARIO	359	493	42,1%	57,9%
DIRIGENZA NON MEDICA		RUOLO SANITARIO	85	30	73,9%	26,1%
		RUOLO PROFESSIONALE	3	4	42,9%	57,1%
		RUOLO TECNICO	2	4	33,3%	66,7%
		RUOLO AMMINISTRATIVO	9	6	60%	40%
TOTALE DIRIGENZA			458	537	46%	54%
TOTALE COMPLESSIVO			3.117	1.663	65,2%	34,8%

RIPARTIZIONE DEL
PERSONALE PER
GENERE NEI LIVELLI
DI INQUADRAMENTO
A) COMPARTO

			F					M				
DESCR. RUOLO	DESCR. CATEGORIA	DESCR. NATURA RAPP	≤ 30	31-40	41-50	51-60	> 60	≤ 30	31-40	41-50	51-60	> 60
RUOLO AMMINIST.	CATEGORIA A	A TEMPO IND.		2	2	8	3		4	2	8	2
	CATEGORIA B	A TEMPO IND.	5	12	30	30	10	5	22	24	23	14
	CATEGORIA B LIVELLO SUPER	A TEMPO IND.			3	8	4				5	5
	CATEGORIA C	A TEMPO IND.		5	44	45	13		1	12	14	15
	CATEGORIA D	A TEMPO IND.		7	11	15	13		1	4	6	9
	CATEGORIA D LIVELLO SUPER	A TEMPO IND.			2	9	2				4	6
RUOLO PROFESSION.	CATEGORIA D	A TEMPO IND.								2	3	1
RUOLO SANIT.	CATEGORIA C	A TEMPO DET.			1					1		
	CATEGORIA D	A TEMPO IND.			1	5	6				2	2
	CATEGORIA D	A TEMPO DET.	80	112	35	11	2	13	33	7	3	
	CATEGORIA D	A TEMPO IND.	168	425	664	642	116	51	143	210	225	54
	CATEGORIA D LIVELLO SUPER	A TEMPO IND.		1	3	25	16			1	11	11
RUOLO TECN.	CATEGORIA A	A TEMPO IND.	1	2	3	15	13		5	3	23	12
	CATEGORIA B	A TEMPO DET.										1
	CATEGORIA B LIVELLO SUPER	A TEMPO IND.		2		3	1		6	5	20	16
	CATEGORIA B LIVELLO SUPER	A TEMPO DET.		4	6	2			8	12	2	
		A TEMPO IND.	15	78	99	41	3	10	28	26	34	11
	CATEGORIA C	A TEMPO IND.				1				1	13	7
	CATEGORIA D	A TEMPO DET.		2	3							
		A TEMPO IND.		7	6	21	20		3	1	10	5
TOTALE PERSONALE	CATEGORIA D LIVELLO SUPER	A TEMPO IND.					3					
			269	659	913	881	225	79	254	311	406	171
% sul personale complessivo			5,12%	12,54%	17,37%	16,76%	4,28%	1,50%	4,83%	5,92%	7,73%	3,25%

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento		F					M				
B) ORGANI DI VERTICE		≤ 30	31-40	41-50	51-60	> 60	≤ 30	31-40	41-50	51-60	> 60
DESCR. RUOLO	DESCR. INCARICO										
DIRETTORI RUOLO ORGANI DIRETTIVI	DIRETTORE AMMINISTRATIVO									1	
	DIRETTORE GENERALE									1	
	DIRETTORE SANITARIO										1
Totale complessivo										2	1
% sul totale dipendente										0,04%	0,02%

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento			F					M				
C) PERSONALE DIRIGENTE			≤ 30	31-40	41-50	51-60	> 60	≤ 30	31-40	41-50	51-60	> 60
DESCR. RUOLO	DESCR. INCARICO											
DIRIGENZA MEDICA	RUOLO SANIT. ALTRI DIRIGENTI		2	120	122	104	25		81	78	128	117
	INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA				1	3	7		1	1	18	31
	INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE				1	4	4				13	40
DIRIGENZA NON MEDICA	ALTRI DIRIGENTI					1						
	RUOLO AMM. ALTRI DIRIGENTI				1	2				1		
	INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA					3				1		21
	INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE											21
	RUOLO PROFESS. ALTRI DIRIGENTI								1	1		
	INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA											11
	INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE											
	RUOLO SANIT. ALTRI DIRIGENTI			23	33	32	17		4	9		89
	INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA						1					1
	INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE					1	3	6			1	12
RUOLO TECN. ALTRI DIRIGENTI						2			1		11	
INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA											1	
Totale complessivo			2	143	163	157	60	0	87	93	174	205
% sul totale dipendente			0,04%	2,72%	3,10%	2,99%	1,14%		1,66%	1,77%	3,31%	3,90%

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza		F					M				
Etichette di riga	≤ 30	31-40	41-50	51-60	> 60	≤ 30	31-40	41-50	51-60	> 60	
ORARIO PIENO	271	797	1035	1009	281	79	340	403	578	376	
PART-TIME ≥ 50 %		5	41	29	4		1	1	4	1	
Totale complessivo	271	802	1076	1038	285	79	341	404	582	377	
% sul totale dipendente	5,16%	15,26%	20,48%	19,75%	5,42%	1,50%	6,49%	7,69%	11,08%	7,17%	

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziale ripartite per genere		
TIPO DI POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ	F	M
INCARICO DI COORDINAMENTO	57	32
% sul totale personale dipendente	1,18%	0,61%

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/92 per genere		F	M	Totale complessivo
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI L.104/92 FRUITI	14751	29,04%	5971	20722
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI PER CONGEDI PARENTALI FRUITI	24513	48,26%	1091	25604
NUMERO PERMESSI ORARI L.104/92 FRUITI	1944	3,83%	2131	4075
NUMERO PERMESSI ORARI PER CONGEDI PARENTALI FRUITI	396	0,78%		396
Totale complessivo	41604	81,90%	9193	50797

Relazione annuale sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale ex Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (par. 3.6).

Di seguito si riportano le tabelle relative alla distribuzione per genere nella totalità dei dipendenti divisi per area, negli incarichi gestionali (struttura semplice e complessa) per l'area della dirigenza e negli incarichi di coordinamento per l'area del comparto - ruolo sanitario -.

AREA COMPARTO	F		M	
	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>
<i>Totale dipendenti ruolo sanitario T.I.</i>	2072	73,6%	743	26.4%
<i>Incarichi di coordinamento</i>	57	64%	32	36%

AREA DIRIGENZA	F		M	
	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>
<i>Totale dirigenti T.I. + T.D.</i>	525	48,43%	559	51,56%
<i>Incarichi di Struttura Semplice</i>	25	29,4%	60	70,6%
<i>Incarichi di Struttura Complessa</i>	16	21,3%	59	78,7%

DIRIGENZA MEDICA	F		M	
	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>
<i>Totale dirigenti T.I. + T.D.</i>	394	43,6%	508	56,4%
<i>Incarichi di Struttura Semplice</i>	9	14,51%	53	85,48%
<i>Incarichi di Struttura Complessa</i>	11	17,74%	51	82,25%

DIRIGENZA SANITARIA	F		M	
	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>
<i>Totale dirigenti T.I. + T.D.</i>	130	71,8%	51	28,7%
<i>Incarichi di Struttura Semplice</i>	16	69,5%	7	30,43%
<i>Incarichi di Struttura Complessa</i>	5	38,46%	8	61,53%

DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	<i>F</i>		<i>M</i>	
<i>Totale dirigenti T.I. + T.D.</i>	9	52,94%	8	47,05%
<i>Incarichi di Struttura Semplice</i>	3	42,85%	4	57,14%
<i>Incarichi di Struttura Complessa</i>	3	50%	3	50%

DIRIGENZA PROFESSIONALE	<i>F</i>		<i>M</i>	
<i>Totale dirigenti T.I. + T.D.</i>	3	42,8%	4	57,2%
<i>Incarichi di Struttura Semplice</i>	3	100%	0	0%
<i>Incarichi di Struttura Complessa</i>	0	0%	2	100%

DIRIGENZA TECNICA	<i>F</i>		<i>M</i>	
<i>Totale dirigenti T.I. + T.D.</i>	2	33,3%	4	66,7%
<i>Incarichi di Struttura Semplice</i>	0	0%	0	0%
<i>Incarichi di Struttura Complessa</i>	0		1	100%

Considerazioni conclusive: I dati parlano di una netta prevalenza in ASL Taranto del genere femminile sulla totalità dei dipendenti.

La medesima prevalenza non si osserva quando si prendono in considerazione gli incarichi di maggiore valore economico e di più elevato livello gerarchico; man mano che si sale nella scala gerarchica la presenza femminile si riduce a favore di quella maschile; in alcuni casi la distribuzione per genere arriva anche ad invertirsi (come nel caso della dirigenza Sanitaria).

Si conclude per la necessità, a norma di Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (par. 3.3), di promuovere azioni correttive del divario fra i generi con iniziative volte a favorirne il riequilibrio nelle posizioni gerarchiche, laddove il divario non sia inferiore ai due terzi

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

La presente relazione finale si riferisce alle azioni poste nel Piano triennale delle azioni positive (2019-2021) approvato e deliberato con delibera del Direttore Generale n. 2657 del 22.10.2019 e che è stato aggiornato e proposto di essere allegato al Piano della performance così come scritto nella direttiva 2/2019 “Misure per promuovere la pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia”

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 nasce dall'analisi del contesto lavorativo e dei bisogni rinvenuti tramite le indagini sul benessere organizzativo e clima organizzativo. I componenti del CUG hanno individuato 3 macro aree di osservazione, azione e monitoraggio dettagliate dai relativi gruppi di lavoro.

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 tra uomini e donne. Sono misure “speciali” - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di venti anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro e sono state istituite dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984, per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e sono state recepite dall'Italia dopo 7 anni con la Legge 10 aprile 1991, n. 125. Hanno la finalità di “eliminare le disparità di fatto, di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro”: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) ha lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione.
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.

- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, le condizioni e il tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità.

Le azioni previste dal Piano, interessano gli ambiti di intervento di seguito illustrati, per ciascuno dei quali si è costituito un gruppo di lavoro apposito, di cui di seguito si riporta breve report delle proposte e attività svolte.

Gruppo di lavoro: BENESSERE ORGANIZZATIVO E PREVENZIONE DEL DISAGIO LAVORATIVO

In considerazione delle ultime evidenze sulle metodologie di promozione della cultura del benessere organizzativo e alla luce delle risultanze del progetto Magellano sul benessere organizzativo svoltosi grazie al precedente CUG e dall'indagine sul clima organizzativo dell'istituto Sant'Anna di Pisa si propone quanto segue: Azioni:

- Acquisire dati, ai sensi dell'art. 4 del protocollo d'intesa sulle relazioni fra CUG e Direzione Strategica di cui alla del. 1034 del 20/07/2015, riguardanti: infortuni, malessere lavorativo, segnalazioni in tema di violenze nei confronti dei dipendenti di cui al protocollo 2245 del 29.09.2017, stato dell'arte delle visite periodiche dei dipendenti, eventuale esistenza di strutture o unità operative che, per fronteggiare la carenza di personale, derogano ai limiti della 161/2014 sull'orario di lavoro, contenziosi, tasso di assenza.
- Prevedere incontri con i medici competenti, SPP, responsabile del Rischio clinico per ottenere informazioni sulla salute e sicurezza dei lavoratori.
- Integrare le indagini organiche (analisi ematochimici di laboratorio, ECG, visita oculistica etc.)previste dalla visita della Sorveglianza Sanitaria del dipendente,con visita psicologica in accordo con il Medico Competente
- Avviare la procedura di valutazione del rischio stress lavoro- correlato ai fini dell'integrazione e revisione dei DVR già esistenti.
- Adottare il codice di condotta per la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro con conseguente istituzione e designazione del Consigliere di fiducia per contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
- Revisionare e integrare il protocollo della "Valutazione rischio aggressione" (prevenzione degli atti di violenza) del 06/10/2017 in cui emerge una mera procedura di segnalazione degli eventi, senza alcun cenno sul percorso di assistenza al lavoratore e alle equipe interessate dalla violenza.
- Attuare misure di promozione delle pari opportunità mediante l'integrazione e la reintegrazione dei neoassunti e dei nuovi inserimenti, come i rientri dalla maternità o dopo lunghi periodi di assenza (per. es. tutoring, formazione specifica).
- Promuovere la cultura e la competenza del saper lavorare in gruppo incentivando la formazione teorica ed esperienziale sull'argomento.
- Misure di attuazione per il benessere dei lavoratori derivanti dall'ultima indagine sul clima del benessere organizzativo (giugno 2019) dell'istituto Sant'Anna di Pisa in collaborazione con il Dirigente dell'U.O. Formazione

- Attuare misure di conciliazione tempi vita/lavoro mediante la mappatura per tipologia di bisogni: flessibilità oraria, applicazione del regolamento sul telelavoro ad altre categorie di dipendenti, smart-working (lavoro agile), istituzioni di asili-nido aziendali, stipulazioni di convenzioni per parcheggi, car-sharing, mense, asili nidi, associazioni sportive.

Gruppo di lavoro: FORMAZIONE PER CONTRASTARE QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA MORALE O PSICHICA

La formazione sarà lo strumento essenziale per il raggiungimento degli obiettivi di informazione, sensibilizzazione e competenze di tutti i lavoratori. Le informazioni sui percorsi formativi attivati saranno inviati sulla posta aziendale dei dipendenti e pubblicati sullo spazio web dedicato al CUG.

I percorsi formativi laboratoriali che abbiamo preventivato sono:

- formazione sul ruolo e le competenze dei CUG per il benessere organizzativo;
- formazione sulle modalità di linguaggio idonee ad evitare le discriminazioni nelle comunicazioni.
- informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere e contro i comportamenti maltrattanti;
- formazione sulla parità di genere e pari opportunità e sull'antidiscriminazione;
- formazione dei dirigenti su pratiche innovative di gestione del personale in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni (Smart working, Job rotation, Diversity management, Leadership femminile);

Gruppo di lavoro: COMUNICAZIONE -RETYLING DEI CONTENUTI NELLA PAGINA

DEL PORTALE DELLA SALUTE DEDICATE AL CUG

Per favorire tra i dipendenti la conoscenza del Comitato Unico di Garanzia si è ritenuto di visionare il contenuto della pagina web, del sito aziendale, dedicata al CUG e verificare che tipo di restyling sia necessario apportare rispetto ai contenuti presenti. Abbiamo pensato di:

- creare un archivio in cui inserire le comunicazioni e i contatti ai quali poter fare riferimento;
- realizzare delle news-letter relative all'andamento del lavoro di tutti i gruppi attivati;
- creare un link alla pagina del CUG nel sito intranet aziendale, essendo uno strumento particolarmente utilizzato dai dipendenti, per ricevere utili informazioni relative alla legislazione in atto in materia di pari opportunità e funzioni del CUG.
- Realizzare un opuscolo informativo sul ruolo e i compiti del Comitato Unico di Garanzia da inviare alla mail di tutti i dipendenti.

RISULTATI DELLE INIZIATIVE ASSUNTE DAL CUG NELL'ANNO 2019

- riunioni del comitato unico di garanzia: il CUG nell'anno 2019 si è riunito cinque volte nelle seguenti date:

- 5 febbraio 2019
- 14 marzo 2019
- 16 maggio 2019
- 26 settembre 2019
- 26 novembre 2019

Per ciascuna delle riunioni si è redatto un verbale, approvato dai componenti presenti e pubblicato sul sito ufficiale del CUG ASL Taranto.

- Formulazione Deliberazione piano delle azioni positive per l'anno 2019 -2021.

- Formulazione del Codice di condotta con avviso pubblico della Consigliera di fiducia.

- Acquisizione dati riguardanti gli infortuni, malessere lavorativo, segnalazioni in tema di violenze nei confronti dei dipendenti, stato dell'arte delle visite periodiche con la proposta di integrare le indagini organiche (analisi ematochimici di laboratorio, ECG, visita oculistica etc.) previste dalla visita della Sorveglianza Sanitaria del dipendente, con visita psicologica in accordo con il Medico Competente

- Proposta formulata ed inviata al Management e al Responsabile del SPP di revisionare e integrazione del protocollo della "Valutazione rischio aggressione" (prevenzione degli atti di violenza) del 06/10/2017 in cui emerge una mera procedura di segnalazione degli eventi, senza alcun cenno sul percorso di assistenza al lavoratore e alle equipe interessate dalla violenza.

- Misure di attuazione per il benessere dei lavoratori derivanti dall'ultima indagine sul clima del benessere organizzativo (giugno 2019) dell'istituto Sant'Anna di Pisa in collaborazione con il Dirigente dell'U.O. Formazione. L'analisi statistica è stata affidata ad una sociologa dipendente e si aspettano i risultati.

- Incontri con la Dirigente dell'AREA del personale sulla tematica dello smart-working (lavoro agile) per procedere alla formazione dei Dirigenti, formulare un regolamento e attivare una rete telematica a supporto del lavoro agile. I fatti contingenti sull'ondata epidemiologica hanno accelerato il processo senza alcuna regolamentazione, pertanto la proposta è di continuare su quanto concordato nell'incontro su detto.

- il gruppo di lavoro CONCILIAZIONE TEMPI VITA LAVORO all'interno del CUG, ai fini degli obiettivi prefissati di "creare un micro asilo nido nel P.O. SS Annunziata e/o acquisire le adesioni di Associazioni/Società/Cooperative gestori di servizi per l'infanzia e/o attività del tempo libero" e in visione della relazione 2019 – ha acquisito dati sul personale che analizzati e aggregati hanno permesso di fornire (anche graficamente) una serie di informazioni e di predisporre una mappa sull'età fertile in Azienda.



Venuto meno, per motivi tecnico-logistici, la possibilità di realizzare nel P.O. SS Annunziata un micro asilo nido si è optati per l'avvio un bando pubblico al fine di acquisire la disponibilità di soggetti di cui sopra, affinché assicurino con sconti sulle proprie tariffe servizi per l'infanzia e attività per il tempo libero. A tal proposito partendo dalla mappa base, si è individuato con l'uso di simboli tali servizi, prossimi alle strutture sanitarie, laddove massima è la concentrazione di donne fertili nelle strutture sanitarie. Oltre alla mappa di cui innanzi, il gruppo ha predisposto ed è in itinere l'avviso pubblico, le condizioni generali di adesione per l'espletamento dei servizi per asili nido e altro.

- Si è proceduto alla formazione dei nuovi componenti sul ruolo e compiti del CUG.

- Effettuazione di una giornata di formazione sulla medicina di genere con proposta di coinvolgimento della medicina di base e operatori sanitari dell'azienda.

- E' in itinere la formazione sulle modalità di linguaggio idonee ad evitare le discriminazioni di genere nelle comunicazioni.

- Per favorire tra i dipendenti la conoscenza del Comitato Unico di Garanzia si è ritenuto di consentire la visione del contenuto della pagina web oltre che con internet anche dal sito intranet aziendale. Si è creato un link alla pagina del CUG nel sito intranet aziendale, essendo uno strumento particolarmente utilizzato dai dipendenti, per ricevere utili informazioni relative alla legislazione in atto in materia di pari opportunità e funzioni del CUG.

- Si è proceduto ad un restyling della pagina CUG rispetto ai contenuti già presenti; pertanto si è creato un archivio in cui inserire le comunicazioni e i contatti ai quali poter fare riferimento; si è realizzato una cartella delle news-letter relative all'andamento del lavoro di tutti i gruppi attivati.

- Realizzazione di un opuscolo informativo sul ruolo e i compiti del Comitato Unico di Garanzia inviato con email a tutti i dipendenti oltre che inserito sulla pagina del CUG.

- L'iscrizione e partecipazione al Forum nazionale di CUG che ci ha permesso di essere aggiornati sulle nuove normative nonché sulle iniziative da intraprendere.

CONCLUSIONI

Nell'anno appena trascorso il CUG ha posto le basi affinché il futuro possa essere dedicato alla raccolta di ulteriori buoni risultati, a partire dagli obiettivi fin qui raggiunti. Due sono i punti che si vogliono evidenziare tra gli altri:

- 1) la somministrazione sul questionario sul benessere organizzativo, da intendersi quale strumento generatore di effetto motivante sulle persone a lavoro, in quanto mostra l'interesse che l'Amministrazione ha verso i lavoratori;
- 2) il Piano delle Azioni positive, strutturato principalmente su attività di promozione della cultura del benessere organizzativo, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

A conclusione del lavoro fin qui svolto e, nella consapevolezza del valore dell'attività, oggetto della presente relazione è nelle intenzioni del Comitato portare avanti tutte le iniziative già avviate, in un'ottica di partenariato con l'Amministrazione e con il Sindacato, nella prospettiva di "liberare" risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione, gestione e monitoraggio delle azioni positive realizzate o in itinere.

La Presidente CUG
ASLTA
Antonia Origlia