



ATTI N° .....

DELIBERAZIONE N.

87/17

del 23 MAR. 2017

**OGGETTO**

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017 – 2019  
DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO Dott. Laura BONALUMI

## **IL DIRETTORE GENERALE**

Visto l'art. 57 del d. lgs 165/01.

Visti il d. lgs. 198 dell'1/4/2006 "Codice delle pari opportunità".

Vista la Direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio – Dipartimento per i diritti e le pari opportunità "Misure per le pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni".

Vista la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 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".

Vista la delibera n. 95 del 11/4/16 di nomina del Presidente del CUG aziendale.

Vista la delibera n. 152 del 24/5/16 di costituzione del CUG aziendale.

Vista la delibera n. 323 del 28/10/16 di approvazione del regolamento del CUG aziendale.

Considerato che in data 28 febbraio '17 il CUG aziendale ha approvato il "Piano triennale di azioni positive 2017-2019" da proporre alla Direzione strategica, in base alle indicazioni contenute nelle direttive sopra citate della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Ritenuto pertanto, di approvare il "Piano triennale di azioni positive 2017-2019", dando mandato al CUG di curarne l'attuazione.

Vista sentito, per quanto di competenza, il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio Sanitario;

## **DELIBERA**

1. di approvare, quale parte integrante e sostanziale, il "Piano triennale di azioni positive 2017-2019", allegato al presente provvedimento, dando mandato al CUG di curarne l'attuazione.
2. di pubblicare il Piano di cui sopra nell'apposita area dedicata al CUG del sito aziendale.
3. di dare atto che l'esecuzione del presente provvedimento è affidata al Responsabile del procedimento il quale ne comunicherà l'avvenuta approvazione ai Servizi/Settori/UU.OO./Uffici interessati per l'adempimento delle rispettive competenze così come individuate nel P.O.A.

4. di dare atto che, ai sensi dell'art. 17 - comma 6 - della L.R. 30 dicembre 2009 n° 33, così come modificato dalla L.R. 23/2015, il presente provvedimento, non soggetto a controllo, è immediatamente esecutivo e verrà pubblicato all'Albo on-line sul sito informatico aziendale.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(dott. Daniela Bianchi)

IL DIRETTORE SANITARIO  
(dott. Giuseppe De Flippis)

IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO  
(dott. Giancarlo Iannello)



IL DIRETTORE GENERALE  
(dott. Massimo Lombardo)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Massimo Lombardo', positioned to the right of the text 'IL DIRETTORE GENERALE (dott. Massimo Lombardo)'.

SPAZIO NON  
UTILIZZABILE



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE** **(2017-2018-2019)**

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" è stato istituito con deliberazione n° 152 del 24/5/2016 e ha adottato un proprio Regolamento con deliberazione n° 323 del 28/10/2016.

Le Linee Guida della Presidenza del consiglio dei Ministri relative alle modalità di funzionamento dei CUG del 4 marzo 2011, stabiliscono che ai CUG siano assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica sulle tematiche della discriminazione di genere, della prevenzione del mobbing, della promozione del benessere organizzativo e della conciliazione vita-lavoro.

Nell'ambito dei compiti propositivi, il Comitato elabora e approva un **piano triennale di azioni positive** articolato in tre macro aree:

- Pari opportunità e cultura di genere
- Benessere organizzativo
- Conciliazione vita-lavoro

Per azioni positive si intendono misure concrete, calate nella realtà aziendale, per creare quelle condizioni di valorizzazione professionale delle persone e di benessere che sono elementi fondamentali anche per l'attuazione delle pari opportunità. L'attenzione per le differenze, non solo di genere, trova compiutezza anche nell'adozione di misure adeguate di conciliazione famiglia-lavoro.

Benessere organizzativo, pari opportunità, conciliazione lavoro-famiglia sono quindi temi tra loro correlati che si realizzano attraverso azioni positive necessariamente interdipendenti perché non c'è benessere organizzativo se ci sono forme di discriminazione o se nel contesto organizzativo non trovano spazio forme di conciliazione con la vita personale e familiare dei dipendenti.

Il CUG dell'ASST Ovest Milanese ha lavorato nell'ambito di tre sottogruppi che hanno affrontato ciascuno un tema delle tre macro aree.

Le proposte elaborate nell'ambito dei sottogruppi sono poi state discusse nella seduta plenaria del 28 febbraio 2017, per diventare omogenee e coerenti tra loro e per confluire poi in un'unica proposta di Piano.

Il Piano ha una previsione temporale di tre anni così come previsto dalle Linee Guida (2017-2018-2019). Le attività per il 2017 hanno una maggior definizione di dettaglio e la loro attuazione è affidata a degli specifici referenti individuati all'interno del CUG. Per tutto il corso del triennio le altre attività acquisiranno contenuti di maggior concretezza, di anno in anno.

L'attività del CUG non si esaurisce necessariamente nei contenuti approvati nel Piano, che comunque potrà essere aggiornato con iniziative che si ripetono (ad esempio in occasione del piano formazione), per esigenze nuove o maturate nel tempo, per perfezionare alcuni contenuti o per altre valutazioni condivise all'interno del CUG.

Questa modalità flessibile tiene conto anche della neo costituzione del Comitato e quindi dell'assenza di un'esperienza e di una continuità che è tutta da tracciare.

L'obiettivo ultimo è quello di costruire un percorso del CUG adeguato alle esigenze concrete dell'azienda, diventando un punto di riferimento per la diffusione e la cura di tematiche e contenuti che rendano effettivo lo stare bene del dipendente nel luogo di lavoro, tenuto conto del fatto che il benessere del dipendente ha una forte incidenza sulla qualità del servizio istituzionale a cui l'Azienda è preposta.

Il Piano è sviluppato nella griglia sottostante con anche l'indicazione delle strutture aziendali chiamate a collaborare per l'attuazione dello stesso.

PROPOSTA PIANO

TEMA	INIZIATIVA	OBIETTIVI	SERVIZI COINVOLTI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	COSTI	REFERENTE CUG
CONCILIAZIONE VITA LAVORO BENESSERE ORGANIZZATIVO PARI OPPORTUNITÀ	Proposta di realizzazione di un <i>vademecum maternità</i> che raccolga le informazioni pratiche ed operative da proporre al Servizio Risorse Umane.	Creare uno strumento, di semplice consultazione, per facilitare l'orientamento della lavoratrice e del lavoratore, nelle norme che regolano assenze e permessi per lo stato di maternità e paternità e nelle forme di tutela della lavoratrice madre.	- Risorse Umane - Servizio Prevenzione e Protezione - Servizio Medico Competente	2017	Zero	Bonalumi Grassi
PARI OPPORTUNITÀ E MEDICINA DI GENERE	Convegno sulla medicina di genere	Riunire specialisti di varie discipline per discutere i percorsi diagnostico-terapeutici migliori in funzione del genere.	- Dipartimento Neuroscienze - Formazione - Servizio di Psicologia Clinica	2017	Vedi POF	Calloni Vergani
BENESSERE ORGANIZZATIVO PARI OPPORTUNITÀ	Corso "Il benessere organizzativo: tra criticità, opportunità e strategie"	Fornire a chi occupa posizioni dirigenziali e di coordinamento le conoscenze e le competenze necessarie, per mettere in atto le migliori strategie al fine di migliorare il clima organizzativo.	- Responsabile comunicazione - Formazione	2017	Vedi POF	Rocco Bonalumi

<p>PARI OPPORTUNITÀ BENESSERE ORGANIZZATIVO</p>	<p>Proposta all'ASST di una bozza di "Codice di condotta"</p>	<p>-Prevenire il fenomeno del mobbing. -Prevenire i fenomeni di sopruso, di discriminazioni arbitrarie, di condotte prevaricanti, di molestie (anche sessuali) o di emarginazione sui luoghi di lavoro, al fine di garantire il più assoluto e rigoroso rispetto delle norme giuridiche, etiche e della dignità personale. -Facilitare l'emersione dei casi eventualmente presenti in Azienda e definire l'iter di segnalazione. -Garantire la tempestiva individuazione di soluzioni adeguate, nel rispetto del diritto alla riservatezza non solo di chi ha subito il comportamento molesto ma anche di chi l'ha posto in essere.</p>	<p>- Direzione strategica - Risorse Umane</p>	<p>2017: inizio attività di stesura del documento Nel triennio: approvazione ed attuazione</p>	<p>Zero</p>	<p>Bonalumi, Guffanti, Sestagalli, Finazzi, Pincioli, Grassi</p>
<p>CONCILIAZIONE VITA LAVORO</p>	<p>Collaborazione con la Fondazione per eventuali iniziative di sostegno alle famiglie dei lavoratori (es. centri estivi)</p>	<p>Dare alle famiglie dei dipendenti strumenti di supporto alla vita familiare.</p>	<p>CUG + Fondazione 4H</p>	<p>Nel triennio</p>	<p>Nessuno a carico dell'ASST</p>	<p>Da definire</p>



<p>CONCILIAZIONE VITA LAVORO</p> <p>BENESSERE ORGANIZZATIVO</p>	<p>Incontri informativi/formativi su vari temi (figli e famiglia, interessi extralavorativi, alimentazione, salute, benessere, etc)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supportare i dipendenti nella gestione delle dinamiche familiari.</li> <li>- Dare un'indicazione panoramica dei servizi presenti sul territorio per eventuali necessità di supporto specifico ed individuale per problematiche familiari.</li> <li>- Favorire la socializzazione fra i lavoratori</li> <li>- Dare informazioni di carattere generale sul tema della salute e della cura di sé</li> </ul>	<p>Formazione</p> <p>Direzione Socio Sanitaria – Servizio di Psicologia Clinica + Consulitori + Direzione Sanitaria</p>	<p>Nel triennio</p>	<p>Zero</p>	<p>Da definire</p>

## RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo on-line sul sito informatico aziendale [www.asst-ovestmi.it](http://www.asst-ovestmi.it), dal  
24 MAR. 2017 per quindici giorni consecutivi.



---

Esecutiva con provvedimento n° ..... del ..... Giunta Regione Lombardia.

---

### AUTENTICAZIONE DI COPIE DI ATTI E DOCUMENTI (ART. 18 D.P.R. 28/12/2000 N. 445)

La presente copia, composta da n. .... pagina/e è conforme  
all'originale esistente presso questa Amministrazione.

.....  
(luogo e data)