



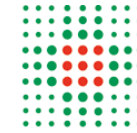
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

COMITATO UNICO DI GARANZIA - CUG

Azienda USL di Reggio Emilia

Manuela Predieri, Reggio Emilia 27 marzo 2013

Agenda



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

CUG: di cosa si tratta

Composizione

Modalità di funzionamento

Obiettivi

Il percorso intrapreso in azienda

Piano di lavoro triennale

Piano delle Azioni positive

Chi siamo

CUG

Di cosa si tratta

Art.21 della Legge 183/2010

Stabilisce che ogni PA si doti di un “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

IL CUG sostituisce e unifica il Comitato per le pari opportunità e il Comitato Mobbing.

Linee guida

Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri del marzo 2011 stabilisce compiti, criteri di composizione e modalità di funzionamento dei CUG.

CUG

Composizione

Composizione paritetica:

rappresentanti organizzazioni sindacali
rappresentative

rappresentanti dell'amministrazione

Nel complesso è assicurata la presenza paritaria di:

- entrambi i generi
- diverse aree geografiche e funzionali
- comparto e dirigenza

Durata: quattro anni con possibilità di un solo rinnovo

CUG

Modalità di funzionamento



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

NOMINA DEL CUG

Il CUG è nominato con atto della Direzione Aziendale

FUNZIONAMENTO

Il CUG opera in raccordo con la Direzione aziendale ed esercita le proprie funzioni servendosi delle risorse umane e strumentali, messe a disposizione dall' Azienda.

CUG

Modalità di funzionamento



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

REGOLAMENTO DEL CUG: adottato entro 60 giorni disciplina le modalità di funzionamento (periodicità delle riunioni, dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti..)

Il CUG redige entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

CUG

Obiettivi

- Assicurare nell'ambito dell'ambiente di lavoro parità e pari opportunità di genere.
 - Garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, relativa a: genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua.
 - Contribuire a rendere efficiente ed efficace l'organizzazione del lavoro anche in materia di pari opportunità, contrasto alla discriminazione e favorendo il benessere degli operatori
-

CUG

Il percorso intrapreso in Azienda



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

- Costituzione CUG – atto del SGGP - marzo 2011
 - Adozione del regolamento, delibera del Direttore Generale del 30 luglio 2012
 - **Formare:**
Formazione per i componenti del CUG
 - **Metodologia di lavoro:** costituzione di sottogruppi a tema
-

CUG

Il percorso intrapreso

Informare e comunicare

farsi conoscere in Azienda a tutti i livelli: intranet, e-mail, news, partecipazione a seminari

Fare rete

Costruire buone prassi per una collaborazione piena ed efficace con gli attori interni ed esterni da coinvolgere nei piccoli (e grandi) cambiamenti

CUG

Il percorso intrapreso

Piano di lavoro triennale 2012/2014

Promozione del ruolo e delle attività del CUG

Formazione dei componenti del CUG

Predisposizione del Piano delle Azioni positive

Conoscenza e monitoraggio dei principali documenti

Stesura della relazione annuale

CUG

Il percorso intrapreso

Piano delle azioni positive 2012 – 2014

Leggere l'organizzazione

Mappatura della demografia del personale.

Raccolta annuale di dati sul personale suddivisi per genere e l'età, professione, condizione di disabilità, congedi parentali..

Salute, benessere e stili di vita

Adozione di programmi di miglioramento della salute degli operatori.

Creazione di un portale dedicato alla conciliazione vita – lavoro nella rete intranet aziendale.

CUG

Il percorso intrapreso

Ascoltare

Promuovere iniziative di ascolto rivolte a tutto il personale (sulla conciliazione vita/lavoro, sul benessere organizzativo,..) per la stesura/aggiornamento del Piano delle Azioni Positive sulla base di bisogni espressi.

CUG

Il percorso intrapreso

Divulgare il Piano Azioni Positive 2013 -2014

Divulgazione e pubblicizzazione del Piano azioni positive a tutti i dipendenti, coinvolgendo il personale affinché possa avanzare proposte di miglioramento rispetto ai temi proposti

Componenti CUG: rappresentanza sindacale

Amadei Patrizia
Benedetti Annalisa
Bisi Angela
Campari Cinzia
Candaten Andrea
Ginocchi Vladimiro
Giovanelli Antonella
Macchioni Maria Grazia
Mammone Maria Teresa
Montanari Gianpiero
Mastrorillo Francesca
Petrolini Vittoria
Setti Tiziano

FPS-STPA
AUIPI
CGIL MEDICI
SNABI
FIALS
ANPO-ASCOTI-FIALS
UIL FPL
CISL FPS
ANAAO – ASSPMED
CGIL FP-STPA
FP CGIL
AAROI
FVM

Componenti CUG aziendali

Azzolini Pierluigi

Boretti Corrado

Cecchella Sergio

Filippi Roberta

Fornaciari Rossano

Gangale Marcello

Gigliobianco Andrea

Lugli Sandra

Marazzi Lara

Mastrangelo Stefano

Parisoli Sandro

Predieri Manuela

Riboldi Benedetta.

Consigliere di fiducia

Presidente

Compiti propositivi

1. Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne
2. Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
3. Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
4. Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere)
5. Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
6. Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
7. Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Compiti Consultivi

FORMULARE PARERI SU:

1. Progetti di riorganizzazione dell'Amm. di appartenenza
2. Piani di formazione del personale
3. Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
4. Criteri di valutazione del personale
5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Compiti di verifica

1. Sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità
2. Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
3. Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
4. Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.