

**“COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA’, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI – CUG - ”**

VERBALE DEL 21 maggio 2013 – ore 14.30

Parte pubblica:

PRESENTI

1. Gherardi Flavia	Qualità	Sede
2. Bisazza Michele	Servizio Prevenzione Protezione	Alzano L.
3. Reduzzi Elena	Gestione Risorse Umane	Sede
4. Esposito Giulia	S.I.T.R.A.	Sede
5. Terzi Antonio	Cardiologia	Seriato
6. Bettinaglio Maria Silvia	Igiene Ospedaliera	Seriato
7. Zerbino Rizzi	CED	Seriato
8. Maria Costanza Lerario	Medicina del Lavoro	Seriato

ASSENTI CON GIUSTIFICA

1. Signori Marino	Medicina del Lavoro	Seriato
2. Alborghetti Adriana	S.I.T.R.A.	Sede
3. Alborghetti Luisa	Direzione Medica FERB	Trescore B.
4. Persico Alessandro	CED	Seriato
5. Conca Cinzia	Medicina Generale	Seriato
6. Rota Sonia	Ostetricia Ginecologia	Seriato

Parte sindacale:

PRESENTI

1. Strippoli Antonio	SINAFO
2. Piantoni Rossana	CGIL
3. Tuveri Eugenio	FESMED
4. Scalisi Lionello	FIALS MEDICI / ANPO / ASCOTI
5. Gualteroni Carlo	CIMO ASMD
6. Bosio Paola	FIALS
7. Pandolfi Gianalberto	CISL FPS

ASSENTI CON GIUSTIFICA

1. Pezzali Elena	CISL MEDICI
2. Bergamelli Emanuela	UIL FPL
3. Cazzato Mariagrazia	AUPI
4. Ferro Patrizia	FIALS

Argomenti all’ordine del giorno:

1. Risultati “Indagine di Clima Aziendale 2013”(dott.ssa Gherardi)
2. Relazione anno 2012 del CUG: presentazione e discussione (dott.ssa Gherardi e dott.ssa Reduzzi);
3. Stato di avanzamento – Progetto Nido - (gruppo di lavoro “Nido Aziendale”);
4. varie ed eventuali.

Prende la parola la Dott.ssa Flavia Gherardi che per la trattazione del 3° argomento all’ordine del giorno relativo allo *Stato di avanzamento – Progetto Nido* , relaziona quanto trasmesso dalla dott.ssa Adriana Alborghetti, componente del gruppo di lavoro, impossibilitata a partecipare alla riunione odierna: analizzati i vantaggi e rilevate le criticità converrebbe orientarsi verso la proposta di un rapporto di convenzione con strutture che operano sul territorio limitrofo;

I componenti del Comitato condividono le riflessioni e propongono di procedere con la somministrazione del questionario "Asilo Nido Aziendale", utile all'analisi del bisogno.

Si decide di procedere come segue:

- verrà inoltrata ai componenti una mail con Bozza del Questionario Nido 2013 per la condivisione definitiva entro l'estate;
- si popone di gestire la raccolta del questionario attraverso le Direzioni Mediche/Uffici Infermieristici di Ospedale
- l'analisi potrà avvenire attraverso lettore ottico a disposizione dell'UO Qualità.

La Dott.ssa Gherardi procede con la trattazione del 1° argomento all'ordine del giorno relativo ai **Risultati "Indagine di Clima Aziendale 2013"** facendo al riguardo una breve premessa:

- nel periodo 30 Gennaio al 5 Febbraio 2013 sono stati consegnati ai dipendenti presenti in servizio i questionari per l'indagine di clima
- nel corso dell'ultimo incontro del Comitato si è condiviso di inserire quesiti sui temi delle Pari Opportunità e dello Stress da lavoro correlato.

Si procede con l'analisi dei **risultati** riguardo ai quesiti di interesse del CUG inseriti nel questionario ed in particolare si rileva la scarsa conoscenza del percorso aziendale per la gestione e la tutela dei casi di disagio lavorativo, che risulta ancora poco chiara. Pertanto si concorda di:

- prevedere una sezione ad hoc sul sito intranet
- riproporre una news letter allegata agli stipendi per ricordare il percorso attualmente in essere in azienda;

A riguardo la dottoressa Gherardi comunica a disponibilità della Direzione Generale all'attivazione di uno Sportello di Ascolto interno, gestito da uno dei nostri psicologi, cui ogni operatore possa rivolgersi in caso di bisogno. Lo sportello avrebbe anche la funzione di orientare il dipendente verso il percorso più appropriato a seconda del bisogno.

Si apre il confronto tra i componenti del Comitato in merito all'opportunità di individuare per lo sportello un professionista esterno o componenti del CUG.

Si giunge a condividere che il mobbing/disagio lavorativo è un fenomeno complesso e caratterizzato da elementi precisi enunciati dalla ormai copiosa giurisprudenza e la sua gestione è tipicamente multidisciplinare.

Si conclude che non rientra tra i compiti del CUG la diretta presa in carico delle singole situazioni di disagio; il CUG deve gestire il problema in termini generali, di prevenzione, di formazione ed eventualmente di consultazione, se richiesta.

Si concorda di confrontarci con le altre aziende per verificare come è gestita la questione del disagio lavorativo.

Prende infine la parola la Dott.ssa Elena Reduzzi che, come Segretario del Comitato, si è occupata della stesura della **Relazione Annuale – attività anno 2012- del CUG**.

In linea con quanto disposto dalle Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", è stata redatta la relazione, riferita al periodo 01/01/2012 – 31/12/2012, tenendo conto della dettagliata situazione del personale dell'Azienda relativamente all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche.

I componenti del Comitato, ai quali viene consegnata copia della relazione, giungono a condividere ed approvare la **Relazione Annuale – attività anno 2012- del CUG**, che verrà formalmente trasmessa alla Direzione Strategica Aziendale.

Il CUG si aggiorna per un incontro previsto per la seconda metà di settembre.

La riunione si chiude alle ore 16.30.

Il Segretario Verbalizzante

dr.ssa Elena Reduzzi

