

# IL COMITATO UNICO DI GARANZIA CUG

## PER LE PARI OPPORTUNITA' LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Ha documentato la propria attività dalla sua costituzione marzo 2011 al 31 dicembre 2012 in risposta all'obbligo di relazione annuale entro il marzo di ogni anno, nella quale si fa riferimento allo stato di 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, coerentemente con quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri '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 (art. 21, legge 4 novembre 2010, n.183)'.

Il documento riprende anche i dati forniti dall'Azienda ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche).

Strumento di programmazione per il CUG è il Piano delle azioni positive 2012-2014 volto a conseguire il benessere organizzativo del personale dell'Azienda e a favorire parità e pari opportunità di genere nell'ambiente di lavoro, a ottimizzare la produttività del lavoro, nell'ottica del contrasto a tutte le discriminazioni, in particolare di genere, nonché a diffondere e valorizzare il ruolo del CUG.

L'AUSL su spinta del CUG ha inserito, come tema trasversale nel proprio Piano Formativo Annuale *pari opportunità ed equità*. Il CUG propone dal 2008 seminari accreditati ECM sui temi delle differenze, del contrasto alle discriminazioni, della gentilezza nelle relazioni lavorative, della valorizzazione di talento professionale, nonché della conciliazione vita e lavoro. Su quest'ultimo tema ha ottenuto il finanziamento biennale della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Famiglia, per il Progetto 'Vita&Lavoro Azioni di pilotaggio presso l'Azienda USL di Ferrara'.

L'Azienda USL di Ferrara dal 2006 cura annualmente un proprio Bilancio di missione, con metodologia *best practice* regionale. Il volume ospita schede riferite ad un parziale Bilancio di genere a cura del CUG. I dati dell'organizzazione mettono in evidenza la necessità di ribilanciamento a favore delle donne nelle posizioni dirigenziali ed apicali.

IL CUG attualmente annovera un totale di 62 componenti di cui 32 titolari + la Presidente e 29 supplenti; 35 aziendali e 27 di nomina sindacale, con apertura ad integrare in qualunque momento nomine sindacali ancora vacanti. Come da suggerimento delle Linee guida, si è rispettata la stessa proporzione di componenti maschi (30) e femmine (33).

Il CUG dopo la prima riunione di insediamento, ha calendarizzato cinque riunioni annuali con l'istituto dell'audizione di interlocutori interni ed esterni su temi specifici.

Sul sito WEB aziendale è stata allestita l'area dedicata al CUG e con Delibera n. 307 del 23 settembre 2011 è stato approvato e pubblicato sul sito il "Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" la Delibera n. 273 del 7 settembre 2009 'Recepimento e approvazione Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Azienda USL di Ferrara' e agli altri documenti organizzativi. E' anche attivo l'indirizzo di posta elettronica [comitatounicodigaranzia@ausl.fe.it](mailto:comitatounicodigaranzia@ausl.fe.it).

Il CUG relaziona annualmente al Direttore generale e si avvale della collaborazione di una Consigliera di Fiducia con delibera n. 258 del 18 giugno 2010 ([consiglieradifiducia@ausl.fe.it](mailto:consiglieradifiducia@ausl.fe.it)) ed ha allestito lo Sportello d'ascolto.

La corposa attività formativa proposta annualmente dal CUG (vengono interessati circa 250 dipendenti) consente, in merito ad alcuni seminari, di proseguire la rete di collaborazione anche con il CUG dell'Università di Ferrara, di Provincia e Comune di Ferrara.

L'Azienda, conclusi i finanziamenti ministeriali del progetto CUG biennale 2009/11 Vita&Lavoro ha deciso di continuare le varie esperienze : formazione delle persone di rientro dal congedo di maternità, formazione sui temi della conciliazione vita e lavoro e l'esperienza di telelavoro che interessa tre dipendenti.

Il CUG svolge la funzione di Osservatorio permanente sul telelavoro aziendale, cura inoltre reportistiche periodiche atte ad aggiornare lo stato di benessere dei dipendenti e rileva le criticità organizzative. Il Comitato sostiene l'impegno dell'Azienda ad aderire alle scadenze periodiche indicate al Progetto nazionale OnDa per l'accreditamento di 'servizi sanitari attenti alle esigenze delle donne'.

In occasione del terremoto del maggio 2012 il CUG si è fatto promotore dell'azione 'Insieme a Voi per ricominciare' che ha dato modo ai dipendenti dell'Azienda di devolvere volontariamente un'ora del proprio lavoro, in un fondo finalizzato redistribuito poi tra i Comuni interessati.

La raccolta dati del personale distinto per genere, curata periodicamente mette in evidenza la necessità permanente di ribilanciamento a favore delle donne nelle posizioni dirigenziali ed apicali, azione sulla quale il CUG è impegnato con continuità.

<b>Totale personale in servizio alla data del 31-12</b>				
<b>Anno</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Maschi	890	869	839	817
Femmine	2300	2289	2220	2163
<b>Totale</b>	<b>3190</b>	<b>3158</b>	<b>3059</b>	<b>2980</b>
<b>% Maschi</b>	<b>27,8</b>	<b>27,5</b>	<b>27,4</b>	<b>27,4</b>
<b>% Femminile</b>	<b>72,2</b>	<b>72,5</b>	<b>72,6</b>	<b>72,6</b>

<b>AUSLFE Ruoli</b>	<b>Anno 2010</b>		<b>Anno 2011</b>		<b>Anno 2012</b>		<b>% Donne</b>		
<b>Strutture complesse</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
medici	38	7	35	9	26	9	D 15,5%	D 20,4%	D 25,7%
veterinari	-	1	-	1	-	1	D 100,0%	D 100,0%	D 100,0%
farmacisti	-	1	-	1	-	1	D 100,0%	D 100,0%	D 100,0%
psicologi	-	-	-	1	-	-	-	D 100,0%	D 100,0%
ingegneri	5	-	4	-	3	-	D 0,0%	D 0,0%	D 0,0%
sociologi	1	-	1	-	1	-	D 0,0%	D 0,0%	D 0,0%
Direttori amministrativi	10	3	10	3	10	3	D 23,7%	D 23,7%	D 23,7%
<b>Totale</b>	<b>66</b>		<b>65</b>		<b>54</b>		<b>D 18,0%</b>	<b>D 23%</b>	<b>D 25,9%</b>
<b>Strutture semplici</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
medici	78	56	74	52	75	49	D 41,7%	D 41,2%	D 39,5%
veterinari	8	2	7	2	7	2	D 20,0%	D 22,0%	D 22,0%
farmacisti	1	1	1	1	1	1	D 50,0 %	D 50,0 %	D 50,0 %
biologi	1	3	1	3	1	3	D 75,0%	D 75,0%	D 75,0%
chimici	2	-	2	-	2	-	D 0,0%	D 0,0%	D 0,0%
psicologi	1	9	1	8	1	8	D 90,0%	D 88,0%	D 88,0%
ingegneri	2	-	2	-	2	-	D 0,0%	D 0,0%	D 0,0%
sociologi	-	1	-	1	-	1	D 0,0%	D 0,0%	D 0,0%
Direttori amministrativi	2	5	1	5	1	5	D 71,4%	D 83,3%	D 83,3%
<b>Totale</b>	<b>172</b>		<b>161</b>		<b>159</b>		<b>D 44,7%</b>	<b>D 44,7%</b>	<b>D 43,3%</b>

Nel novembre 2013 il CUG è in attesa di risposta alla proposta di progetto del novembre 2012 al Ministero del Lavoro nell'ambito del Programma Obiettivo 2012, ideata assieme all'Università di Ferrara (capofila), l'Associazione Soroptimist e Unindustria Ferrara (articolazione locale di confindustria) dal titolo 'Il cielo oltre il tetto (di cristallo). Valorizzazione di competenze trasversali per la leadership femminile e sperimentazione in una rete territoriale'.