

AZIENDA OSPEDALIERA " G. SALVINI "
Viale Forlanini, 121 – 20024 GARBAGNATE MILANESE (MI)

PRESIDI OSPEDALIERI: BOLLATE, GARBAGNATE MILANESE, PASSIRANA, RHO

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 00116 / 2014 / DG

Il giorno **13 Marzo 2014**

Il Direttore Generale

Dott. Ermenegildo Maltagliati

ha adottato la seguente Deliberazione:

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2014/2016 PROPOSTO DAL "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI".

SENZA ONERE DI SPESA

Fascicolo Generale n°: **2.2.4.6.1.5 - 00001 / 2011**

f.to Il Dirigente proponente: Dott. FRANCESCO NERI – **2.4.4 Amministrazione e Sviluppo del Personale (2.4 U.S.C. Amministrativa \ 2 Direzione Amministrativa)**

3

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che, in applicazione dell'art. 21 della legge 4.11.2010 n. 183, con deliberazione n. 123 del 18.3.2011 si era disposto di costituire il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG);

VISTA la Direttiva del 4.3.2011, emanata dal Ministro per la Funzione Pubblica e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, contenente le 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";

DATO atto che il citato documento - nel fornire una serie di indicazioni in merito alle competenze, alle finalità, alla composizione, ai compiti e al funzionamento del CUG - prevede in particolare che il CUG eserciti, tra l'altro, compiti propositivi quali la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

RICORDATO che il D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2006 n. 246" stabilisce, all'art. 48, che le Amministrazioni dello Stato, sentiti gli organismi di rappresentanza, il CUG e la consigliera di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTO il Piano Triennale di Azioni Positive - triennio 2014/2016 - proposto dal CUG che, nel rispetto della Direttiva 23/05/2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, declina gli obiettivi da raggiungere in quattro macro aree e precisamente:

- Area formazione e aggiornamento
- Area sensibilizzazione
- Area benessere lavorativo
- Area organizzazione del lavoro e conciliazione;

PRECISATO che il Piano proposto dal CUG è stato preventivamente sottoposto al parere delle OO.SS del comparto e della Dirigenza e alla Consigliera Regionale di Parità;

RITENUTO pertanto di approvare, come da unito allegato n. 1, il "Piano Triennale di Azioni Positive dell'Azienda Ospedaliera G. Salvini di Garbagnate Milanese" dando mandato al CUG di predisporre gli atti necessari per la realizzazione delle singole Azioni Positive;

PRESO ATTO CHE il Dirigente Responsabile dell'USC Amministrazione e Sviluppo del Personale, in qualità di Responsabile del procedimento, con la sottoscrizione della

proposta di deliberazione di che trattasi ne attesta la legittimità e la regolarità tecnica, formale e sostanziale;

ACQUISITO, per quanto di competenza, ai sensi degli artt. 3 comma 1 quinquies del D.Lgs. 502 del 30.12.1992 e s.m.i., il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente riportate:

- 1. di approvare** il "Piano Triennale di Azioni Positive dell'A.O. Salvini di Garbagnate Milanese – Triennio 2014/2016" di cui all'unito allegato n. 1 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2. di dare** mandato al CUG Aziendale di predisporre quanto necessario alla realizzazione del Piano di cui al precedente punto 1. e, ciò, monitorandone periodicamente l'attuazione e redigendo, al termine di ciascun anno, una relazione da cui si evinca lo stato di realizzazione di ciascuna delle Azioni positive ivi contenute;
- 3. di dare atto** che il presente provvedimento non comporta oneri per l'Azienda.

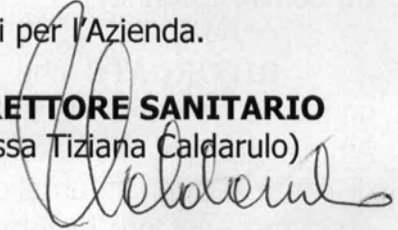
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(Dr.ssa Loredana Luzzi)



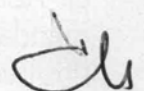
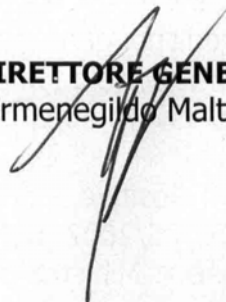
IL DIRETTORE SANITARIO

(Dr.ssa Tiziana Caldarulo)



IL DIRETTORE GENERALE

(Dr. Ermenegildo Maltagliati)





**Azienda Ospedaliera
"G. Salvini"
20020 Garbagnate Milanese**

**Piano triennale di azioni positive
2014-2016**

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni**



**Azienda Ospedaliera
"G. Salvini"
20020 Garbagnate Milanese**

INDICE

Introduzione.....	3
AZIONI POSITIVE	5
Area 1: Formazione e aggiornamento	5
Area 2: Sensibilizzazione	6
Area 3: Benessere lavorativo	7
Area 4: Organizzazione del lavoro e conciliazione	7
CONCLUSIONI.....	9
Legislazione di riferimento	10
Allegati	11



Introduzione

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità è stato istituito con deliberazione del Direttore Generale del 18.03.2011 n. 123. A tale organismo sono esplicitamente assegnati dalla legge **compiti propositivi, consultivi e di verifica** su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta. Il CUG nell'ambito dei compiti propositivi ha elaborato alcune linee di azione per la realizzazione del Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2014 – 2016. Il presente Piano di Azioni Positive da un lato costituisce adempimento a un obbligo di legge e dall'altro vuol porsi come strumento operativo, per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità.

Il Piano di Azioni Positive (PAP) rappresenta un documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo aziendale. Il suddetto Piano, elaborato in coerenza con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, si pone in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive, con le indicazioni tracciate nel POAR (Piano Operativo d'Area per le Pari Opportunità)¹⁾ e con i dati relativi al fenomeno stress lavoro correlato, inoltre tiene conto del contesto aziendale in riferimento alle risorse umane (allegato 1). Il PAP 2014-2016 conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere, della valorizzazione delle differenze e pone una particolare attenzione al benessere lavorativo. Il CUG si impegna così a proporre e favorire anche possibili cambiamenti organizzativi volti a raggiungere gli obiettivi del PAP.

Il PAP è articolato in quattro macro aree di seguito illustrate:

1) Area Formazione e aggiornamento su:

- contrasto alle discriminazioni e pari opportunità
- violenza di genere
- mobbing
- medicina di genere

1) Progetto dell'organizzazione di genere al quale l'azienda G. Salvini ha aderito in collaborazione con Progetto Donna di Bologna



**Azienda Ospedaliera
"G. Salvini"
20020 Garbagnate Milanese**

2) Area sensibilizzazione su:

- violenza di genere
- mobbing
- promozione delle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni
- medicina di genere

3) Area Benessere lavorativo

4) Area Organizzazione del lavoro e conciliazione

In ogni area sono declinati gli obiettivi che il PAP si prefigge di raggiungere nel corso del triennio.



**Azienda Ospedaliera
"G. Salvini"
20020 Garbagnate Milanese**

AZIONI POSITIVE

Area 1: Formazione e aggiornamento

1.1 Contrasto alle discriminazione e pari opportunità

- a) programmazione di percorsi formativi rivolti alle/ai componenti del Comitato unico di Garanzia relativamente a:
- ruolo e compiti delle/dei componenti del CUG
 - accoglienza ed ascolto
 - aggiornamento normativa di parità e antidiscriminazione
 - contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale, età, religione, genere
 - mediazione dei conflitti
 - altre tematiche individuabili in base a esigenze specifiche;
- b) programmazione di un convegno CUG su tematiche individuate dalla D.G. Sanità e comuni a tutti i CUG delle A.O. di Regione Lombardia.

1.2 Violenza di genere

- a) realizzazione di interventi formativi sulla violenza di genere.

1.3 Mobbing

- a) realizzazione di interventi formativi sul mobbing;
- b) realizzazione di interventi formativi sullo stalking;
- c) realizzazione di interventi formativi sulla gestione delle aggressività in ambito professionale.

1.4 Medicina di genere

- a) realizzazione di interventi formativi sulla medicina di genere aperti ai dipendenti, ai medici di medicina generale e alla popolazione;
- b) attivazione di un corso elettivo rivolto agli studenti del corso di Laurea di Scienze Infermieristiche dell'Università degli Studi di Milano – Sede di Garbagnate Milanese.



**Azienda Ospedaliera
"G. Salvini"
20020 Garbagnate Milanese**

Area 2: Sensibilizzazione

2.1 Violenza di genere

- a) implementazione delle attività di sensibilizzazione sulle problematiche della violenza di genere;
- b) diffusione di strumenti informativi sia cartacei sia virtuali relativi al fenomeno;
- c) azioni di sensibilizzazione sul riconoscimento e superamento degli stereotipi di genere rivolto a tutto il personale dell'Ente.

2.2 Mobbing

- a) implementazione delle attività di prevenzione del mobbing anche mediante l'ausilio e la collaborazione della Consigliera di Fiducia.

2.3 Promozione delle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

- a) prevenzione e contrasto delle cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea;
- b) sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolta a Dirigenti, Posizioni Organizzative e personale, con particolare attenzione a coloro che svolgono attività a diretto contatto con il pubblico;
- c) partecipazione all'attività di implementazione della rete dei Comitati Unici di Garanzia di Regione Lombardia;
- d) costruzione del sito web del CUG Aziendale al fine di promuovere la conoscenza dell'attività del Comitato;
- e) redazione del Bilancio di Genere. Il Decreto Legislativo 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ha inserito il Bilancio di Genere tra gli strumenti di misurazione della performance. L'articolo 10 "Piano della performance e relazione sulla performance" prevede, infatti, che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente un documento, denominato "Relazione sulla performance", nel quale venga evidenziato, oltre ai risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, anche il "Bilancio di Genere realizzato";



**Azienda Ospedaliera
"G. Salvini"
20020 Garbagnate Milanese**

- f) consolidamento della raccolta e della diffusione di dati statistici disaggregati per genere.

2.4 Medicina di genere

- a) costruzione e implementazione di protocolli e procedure operative sulla medicina di genere rivolti ai Dirigenti e al personale del comparto.

Area 3: Benessere lavorativo

- a) proposta di interventi di prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro-correlato in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione;
- b) promozione di interventi di sensibilizzazione rivolti a tutto il personale aziendale con la finalità di migliorare il clima lavorativo, favorendo un sistema di relazioni sereno;
- c) collaborazione con la UOOML aziendale nell'ambito della gestione dei casi di disagio lavorativo, come da procedura del novembre 2013 (ed eventuali successive modificazioni);
- d) promozione del benessere psico-fisico dei lavoratori/lavoratrici attraverso la proposta di realizzazione di una "seduta Benessere" di massoterapia decontratturante dedicata ai dipendenti dell'Azienda;
- e) promozione di interventi di formazione rivolti alla dirigenza, alle posizioni organizzative e al personale, con particolare attenzione a coloro che svolgono attività a diretto contatto con il pubblico, con la finalità di accrescere la capacità di gestione dello stress sul posto di lavoro, favorendo un clima di relazioni sereno.

Area 4: Organizzazione del lavoro e conciliazione

- a) ricerca di nuove opportunità di flessibilità oraria
- b) ricerca di nuove forme di conciliazione tenendo conto delle priorità contenute nell'Intesa tra il Governo e le Regioni, ai sensi dell'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003 n. 131, sul documento recante: "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro 2012";
- c) sensibilizzazione della dirigenza sulle problematiche relative alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro;
- d) proposta di attivazione di convenzioni con asili nido;
- e) proposta di sperimentazione e implementazione del Telelavoro;

7 di 21



**Azienda Ospedaliera
"G.Salvini"
20020 Garbagnate Milanese**

-
- f) sensibilizzazione del personale maschile sulla condivisione delle attività di cura rivolte a minori, anziani e disabili;
 - g) promozione dell'utilizzo dei congedi parentali rivolti ai padri e proposta di implementazione a livello aziendale della possibilità di fruizione del congedo parentale a ore (direttiva n.18/2010 CE);
 - h) agevolazione del reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata anche mediante percorsi di affiancamento;
 - i) attuazione della corsia preferenziale della salute – International WorkLife Balance Award V Edizione – Allegato 2.



**Azienda Ospedaliera
"G. Salvini"
20020 Garbagnate Milanese**

CONCLUSIONI

I primi mesi di attuazione del PAP saranno dedicati a individuare e a formalizzare accordi con le Direzioni coinvolte nelle azioni proposte per poi realizzare condizioni di mainstreaming a livello generale in tutta l'Azienda.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte; entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Azienda.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno in fase di attuazione, con appositi provvedimenti deliberativi.



Legislazione di riferimento

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art. 21 della legge 183 del 2010
- Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini della Direttiva del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A."
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.
- Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE della Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 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"
- Direttiva 18/2010 CE



**Azienda Ospedaliera
"G. Salvini"
20020 Garbagnate Milanese**

Allegati

- Allegato 1: Risorse Umane dell'Azienda
- Allegato 2: International WorkLife Balance Award V Edizione

Allegato n. 1 al Piano Triennale di azioni positive 2014 - 2016 (n° 4 pagine)

Oggetto: fotografia dell'A.O. Salvini al 31/12/2013

Personale in forza al 31/12/2013

COMPARTO		DIRIGENZA			
Macro classe di profilo	UNITA'	RICONDOTTO A TEMPO PIENO	Macro classe di profilo	UNITA'	RICONDOTTO A TEMPO PIENO
Amm.vi	318	306	Dirigenti medici	551	550
Assistenti religiosi	2	2	Dirigenti Amm.vi	9	9
Assistenti sociali	15	13	Dirigenti sanitari	39	38
Infermieri	1325	1258	Dirigenti T/P	6	6
Ruolo tecn. - Altro Personale	375	367		605	603
Ruolo tecn. - Aus. socio assistenziali	7	6			
Ruolo tecn. - Aus. tecnico economali	7	7			
Ruolo tecn. - OTA / OSS	409	401			
Tecnici riab.	180	165			
Tecnici sanitari	163	155			
Tecnici vigilanza e ispezione	12	11			
	2813	2692			

	UNITA'	RICONDOTTO A TEMPO PIENO
Totale aziendale	3418	3294

Analisi di genere dei livelli di inquadramento e relative percentuali al 31/12/2013

UNITA' TOT F M % F % U Qualifica RICONDOTTO A TEMPO PIENO TOT F M % F % U

Cat A										
14	10	4	71,43	28,57	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	13,50	9,50	4,00	70,37	29,63
2	0	2	0,00	100,00	COMMESSO	2,00	0,00	2,00	0,00	100,00
16	10	6	62,50	37,50		15,5	9,5	6	61,29	38,71

Cat B										
38	30	8	78,95	21,05	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	35,56	28,00	7,56	78,75	21,25
187	149	38	79,68	20,32	OPERATORE TECNICO	181,72	144,61	37,11	79,58	20,42
56	53	3	94,64	5,36	OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL ASSISTENZA	53,83	51,00	2,83	94,74	5,26
281	232	49	82,56	17,44		271	224	47,5	82,48	17,52

Cat Bs										
40	32	8	80,00	20,00	COAD. AMM. ESPERTO	38,17	30,17	8,00	79,04	20,96
1	1	0	100,00	0,00	MASSOFISIOTERAPISTA (ad esaurimento)	1,00	1,00	0,00	100,00	0,00
353	313	40	88,67	11,33	OPERATORE SOCIO SANITARIO	347,67	307,67	40,00	88,49	11,51
8	0	8	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO COORDINATORE	8,00	0,00	8,00	0,00	100,00
2	2	0	100,00	0,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Addetto ai servizi generali	2,00	2,00	0,00	100,00	0,00
1	0	1	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Addetto al servizio mortuario	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00
1	0	1	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Addetto al Settore Tecnico Patrimoniale	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00
3	0	3	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Addetto alla squadra gestione delle emergenze	3,00	0,00	3,00	0,00	100,00
9	1	8	11,11	88,89	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Autista	9,00	1,00	8,00	11,11	88,89
7	0	7	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Autista Ambulanze	7,00	0,00	7,00	0,00	100,00
24	8	16	33,33	66,67	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Centralinista/Portiere	23,50	7,50	16,00	31,91	68,09
5	0	5	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Conduttore Caldaie	5,00	0,00	5,00	0,00	100,00
2	0	2	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Fabbro	2,00	0,00	2,00	0,00	100,00
3	0	3	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Falegname	3,00	0,00	3,00	0,00	100,00
1	0	1	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Generico	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00
1	0	1	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Giardiniere	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00
1	0	1	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Imbianchino	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00
2	0	2	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Implant. Eletttricista	2,00	0,00	2,00	0,00	100,00
1	0	1	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Implant. Idraulico	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00
3	3	0	100,00	0,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Laboratorio	3,00	3,00	0,00	100,00	0,00
7	7	0	100,00	0,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Lavanderia/Guardaroba	7,00	7,00	0,00	100,00	0,00
16	2	14	12,50	87,50	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Magazziniere	16,00	2,00	14,00	12,50	87,50
1	0	1	0,00	100,00	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Muratore	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00
11	8	3	72,73	27,27	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO (V° LIV.) - Terminalista	10,67	7,67	3,00	71,87	28,13

UNITA'				
TOT	F	M	% F	% U
503	377	126	74,95	25,05

Qualifica

RICONDOTTO A TEMPO PIENO				
TOT	F	M	% F	% U
495	369	126	74,55	25,45

Cat C

193	172	21	89,12	10,88										
2	0	2	0,00	100,00	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	185,83	165,33	20,50	88,97	11,03				
1	0	1	0,00	100,00	ASSISTENTE TECNICO Geometra	2,00	0,00	2,00	0,00	100,00				
2	0	2	0,00	100,00	ASSISTENTE TECNICO Perito Elettronico	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00				
2	0	2	0,00	100,00	ASSISTENTE TECNICO Sistemista di reti	2,00	0,00	2,00	0,00	100,00				
41	32	9	78,05	21,95	ASSISTENTE TECNICO Telecomunicazioni	2,00	0,00	2,00	0,00	100,00				
6	4	2	66,67	33,33	INFERMIERE GENERICO - ESPERTO	40,17	31,17	9,00	77,59	22,41				
1	0	1	0,00	100,00	MASSOFISIOTERAPISTA - ESPERTO	5,50	3,50	2,00	63,64	36,36				
1	1	0	100,00	0,00	O.T. COORDINATORE ESPERTO CAT. C-Autista	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00				
1	1	0	100,00	0,00	O.T. COORDINATORE ESPERTO CAT. C-Centralinista/Portiere	1,00	1,00	0,00	100,00	0,00				
4	0	4	0,00	100,00	O.T. COORDINATORE ESPERTO CAT. C-Guardaroba/Lavanderia	1,00	1,00	0,00	100,00	0,00				
1	0	1	0,00	100,00	O.T. COORDINATORE ESPERTO CAT. C-Implant. Eletttricista	4,00	0,00	4,00	0,00	100,00				
1	1	0	100,00	0,00	O.T. COORDINATORE ESPERTO CAT. C-Implant. Idraulico	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00				
5	0	5	0,00	100,00	O.T. SPECIALIZZATO ESPERTO CAT. C- Addetto ai servizi generali	0,50	0,50	0,00	100,00	0,00				
3	0	3	0,00	100,00	O.T. SPECIALIZZATO ESPERTO CAT. C- Addetto alla squadra gestione delle emergenze	5,00	0,00	5,00	0,00	100,00				
2	1	1	50,00	50,00	O.T. SPECIALIZZATO ESPERTO CAT. C- Autista	3,00	0,00	3,00	0,00	100,00				
5	0	5	0,00	100,00	O.T. SPECIALIZZATO ESPERTO CAT. C- Centralinista/Portiere	2,00	1,00	1,00	50,00	50,00				
12	0	12	0,00	100,00	O.T. SPECIALIZZATO ESPERTO CAT. C- Conduttore Caldaie	5,00	0,00	5,00	0,00	100,00				
6	0	6	0,00	100,00	O.T. SPECIALIZZATO ESPERTO CAT. C- Implant. Eletttricista	12,00	0,00	12,00	0,00	100,00				
3	0	3	0,00	100,00	O.T. SPECIALIZZATO ESPERTO CAT. C- Implant. Idraulico	6,00	0,00	6,00	0,00	100,00				
6	2	4	33,33	66,67	O.T. SPECIALIZZATO ESPERTO CAT. C- Magazziniere	3,00	0,00	3,00	0,00	100,00				
5	2	3	40,00	60,00	O.T. SPECIALIZZATO ESPERTO CAT. C- Terminalista	5,67	1,67	4,00	29,41	70,59				
26	26	0	100,00	0,00	PROGRAMMATORE	4,83	1,83	3,00	37,93	62,07				
329	242	87	73,56	26,44	PUERICULTRICE - ESPERTO	22,67	22,67	0,00	100,00	0,00				
						316	230	86,5	72,64	27,36				

Cat D

2	0	2	0,00	100,00	ASSISTENTE RELIGIOSO	2,00	0,00	2,00	0,00	100,00				
6	6	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. - ASSIST. SANITARIO	5,17	5,17	0,00	100,00	0,00				
6	6	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. - ATIPICO PERS. FUNZ. RIABILT. (Psicomotr. / Psicomotr.)	4,33	4,33	0,00	100,00	0,00				
5	5	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. - DIETISTA	5,00	5,00	0,00	100,00	0,00				
59	46	13	77,97	22,03	COLL. PROF. SAN. - EDUCATORE PROFESSIONALE	55,50	42,50	13,00	76,58	23,42				
67	57	10	85,07	14,93	COLL. PROF. SAN. - FISIOTERAPISTA	60,83	51,33	9,50	84,38	15,62				
42	42	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. - INFERM. PEDIATRICO	37,17	37,17	0,00	100,00	0,00				
1099	871	228	79,25	20,75	COLL. PROF. SAN. - INFERMIERE	1044,67	817,67	227,00	78,27	21,73				
3	0	3	0,00	100,00	COLL. PROF. SAN. - INFERMIERE (Psichiatrico)	3,00	0,00	3,00	0,00	100,00				
22	21	1	95,45	4,55	COLL. PROF. SAN. - LOGOPEDISTA - ORTOFONISTA	19,17	18,17	1,00	94,78	5,22				
5	5	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. - ORTOTTISTA ASSIST. OPTALMOLOGIA	5,00	5,00	0,00	100,00	0,00				
46	46	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. - OSTETRICA	42,67	42,67	0,00	100,00	0,00				
9	6	3	66,67	33,33	COLL. PROF. SAN. - TECN. DI NEUROFISIOPATOLOGIA	8,83	5,83	3,00	66,04	33,96				
90	70	20	77,78	22,22	COLL. PROF. SAN. - TECN.SANIT.LABOR. BIOMEDICO	84,70	65,03	19,67	76,78	23,22				
48	28	20	58,33	41,67	COLL. PROF. SAN. - TECN.SANIT.RADIOL. MEDICA	45,37	25,37	20,00	55,91	44,09				
1	1	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. - TECNICO AUDIOMETRISTA	1,00	1,00	0,00	100,00	0,00				


14 di 21

UNITA'					Qualifica	RICONDOTTO A TEMPO PIENO				
TOT	F	M	% F	% U		TOT	F	M	% F	% U
5	3	2	60,00	40,00	COLL. PROF. SAN. - TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO	5,00	3,00	2,00	60,00	40,00
9	9	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. - TERAP. DELLA NEURO PSICOMOTRICITA' DELL'ETA' EVOLUTIVA	8,50	8,50	0,00	100,00	0,00
1	1	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. - TERAPISTA OCCUPAZIONALE	1,00	1,00	0,00	100,00	0,00
4	0	4	0,00	100,00	COLL. TECNICO PROFESSIONALE - PROGRAMMATORE	4,00	0,00	4,00	0,00	100,00
36	30	6	83,33	16,67	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	35,67	29,67	6,00	83,18	16,82
1	1	0	100,00	0,00	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE - ARCHIVISTA	1,00	1,00	0,00	100,00	0,00
15	14	1	93,33	6,67	COLLABORATORE PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE	12,67	11,67	1,00	92,11	7,89
5	1	4	20,00	80,00	COLLABORATORE TECNICO - PROFESSIONALE	5,00	1,00	4,00	20,00	80,00
2	0	2	0,00	100,00	COLLABORATORE TECNICO - PROFESSIONALE - GEOMETRA	2,00	0,00	2,00	0,00	100,00
1	0	1	0,00	100,00	COLLABORATORE TECNICO - PROFESSIONALE - LAUREA SCIENZE AMBIENTALI	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00
3	0	3	0,00	100,00	COLLABORATORE TECNICO - PROFESSIONALE - PERITO	2,50	0,00	2,50	0,00	100,00
1592	1269	323	79,71	20,29		1500	1180	321	78,66	21,34

UNITA'					Cat Ds	RICONDOTTO A TEMPO PIENO				
TOT	F	M	% F	% U		TOT	F	M	% F	% U
1	1	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. ESPERTO - ASSISTENTE SANITARIO	1,00	1,00	0,00	100,00	0,00
1	1	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. ESPERTO - CAPO SERV.SANIT. AUSIL.	1,00	1,00	0,00	100,00	0,00
1	1	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. ESPERTO - DIETISTA	1,00	1,00	0,00	100,00	0,00
4	4	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. ESPERTO - FISIOTERAPISTA	4,00	4,00	0,00	100,00	0,00
65	48	17	73,85	26,15	COLL. PROF. SAN. ESPERTO - INFERMIERE	64,67	47,67	17,00	73,71	26,29
2	2	0	100,00	0,00	COLL. PROF. SAN. ESPERTO - OSTETRICA	2,00	2,00	0,00	100,00	0,00
6	4	2	66,67	33,33	COLL. PROF. SAN. ESPERTO - TECNICO DI LABORATORIO	6,00	4,00	2,00	66,67	33,33
3	1	2	33,33	66,67	COLL. PROF. SAN. ESPERTO - TECNICO DI RADIOLOGIA	3,00	1,00	2,00	33,33	66,67
8	6	2	75,00	25,00	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-PROFESSIONALE ESPERTO	8,00	6,00	2,00	75,00	25,00
1	0	1	0,00	100,00	COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE ESPERTO - INGEGNERE	0,50	0,00	0,50	0,00	100,00
92	68	24	73,91	26,09		91,2	67,7	23,5	74,22	25,78

TOTALE AZIENDALE					
UNITA'	TOT	F	M	% F	% U
UNITA'	2813	2198	615	78,14	21,86
RICONDOTTO A TEMPO PIENO	2691,7	2081,5	610,17	74,22	25,78

Allegato n. 2 al Piano Triennale di azioni positive 2014-2016 (n° 6 pagine)

premio
Famiglia  Lavoro

International WorkLife Balance Award V Edizione

SCHEDA DI CANDIDATURA

Istruzioni per la compilazione

- Scaricare il file della scheda e salvarla sul desktop del proprio computer.
- Compilare la scheda in ogni sua parte
 - o Per le domande a risposta aperta, posizionarsi con il cursore nello spazio grigio e digitare il testo.
 - o Per le domande a risposta chiusa, posizionarsi con il cursore sulla casella grigia prescelta e cliccare.
- Terminata la compilazione, salvare il file e inviarlo via e-mail all'indirizzo e-mail press@premiofamiglialavoro.it. Nell'oggetto della mail scrivere "Nome realtà, tipologia ente (Impresa/P.A./ONP), Candidatura Premio FamigliaLavoro" (es. Alfa Spa, Impresa, Candidatura Premio FamigliaLavoro).
- Nelle fasi di valutazione dei progetti e dell'organizzazione della cerimonia finale potrebbe essere richiesto l'invio di fotografie (in formato jpg alta risoluzione), logo e materiali di approfondimento.

Scadenza invio scheda e materiale

Si prega di restituire via e-mail la scheda **entro le ore 17.00 (GMT) di venerdì 31 maggio 2013**

I vincitori saranno avvisati entro **inizio luglio 2013**.

I vincitori saranno invitati alla Cerimonia Finale che si svolgerà a **Milano a Settembre 2013**.

Per ulteriori informazioni è possibile contattare la **Segreteria Organizzativa**:
c/o Università Cattolica del Sacro Cuore - ALTIS
Via Lanzone, 18 - 20123 Milano
T +39 (0)2 7234 5176 - T +39 (0)2 7234 8383
Orari: da lunedì a venerdì, ore 9.00 - 18.00



(Per la compilazione: posizionarsi con il cursore sui campi grigi e digitare)

01. Scheda anagrafica

Dati dell'organizzazione			
Nome	AZIENDA OSPEDALIERA "G.SALVINI"		
Indirizzo	VIALE FORLANINI N. 121		
Città	GARBAGNATE MILANESE	Cap	20024
Stato	ITALIA	Nazione	
Continente	EUROPA	Tel.	02994301
Sito Internet	www.aogarbagnate.lombardia.it	E-mail	fdinuovo@aogarbagnate.lombardia.it
Settore e profilo			
Settore	SANITA'		
Numero di lavoratori (full-time-equivalent) (al 31/12/2012)	Donne: 2388 Uomini: 907 Totale: 3295		
Fatturato 2012 (in milioni di euro o dollari americani: specificare)	<input type="checkbox"/> < 10 <input checked="" type="checkbox"/> 10 - 500 <input type="checkbox"/> > 500 <input type="checkbox"/> € <input type="checkbox"/> \$		
Dati del referente aziendale			
Cognome	DI NUOVO	Nome	FRANCA
Posizione	PRESIDENTE CUG E DIRETTORE UNITA' OPERATIVA DI ANATOMIA PATOLOGICA		
Tel. Diretto	02994302631 - 2392	Cell.	3472647410
E-mail	fdinuovo@aogarbagnate.lombardia.it		



02. Presentazione dell'iniziativa/programma

Ogni domanda ha un numero massimo di battute, indicato dal numero in parentesi.

A. Titolo dell'iniziativa/programma, se esiste: (90)

LA CORSIA PREFERENZIALE DELLA SALUTE PER DIPENDENTI E FAMILIARI DELL'A.O "G. SALVINI" DI GARBAGNATE

B. Descrizione dell'iniziativa/programma: (3.600)

(con particolare riferimento a: durata; destinatari; percentuale di popolazione lavorativa beneficiaria; motivazioni e bisogni che hanno spinto alla realizzazione; estensione del programma a livello corporate o solo in alcune sedi/filiali; personalizzazione delle iniziative; budget allocato; funzioni coinvolte; tipologia ed intensità della comunicazione interna ed esterna; creazione di reti partnership con il territorio e tra soggetti pubblici e privati; etc.)

Durata del progetto: 1 anno

Destinatari: Dipendenti dell'Azienda Ospedaliera G. Salvini e loro familiari.

Percentuale della popolazione lavorativa beneficiaria: 100%

Motivazioni e bisogni: L'Azienda Ospedaliera G. Salvini di Garbagnate Milanese, Azienda con Bollino Rosa, comprende quattro presidi ospedalieri: due ad alta intensità di cura, Garbagnate e Rho, e due di riabilitazione, Bollate e Passirana. E' inoltre in fase di costruzione la nuova struttura ospedaliera che sorgerà in Garbagnate Milanese. Il personale in forza all'Azienda è costituito da 3295 unità di cui 2388 donne e 907 uomini. L'Azienda Ospedaliera G. Salvini è stata l'unica Azienda Ospedaliera Lombarda che ha partecipato al Progetto POAR (Piano Operativo d'Area per le Pari Opportunità) finanziato dal Ministero del Lavoro L.125/2001. L'adesione al progetto ha consentito di promuovere le politiche di genere aziendali, nel rispetto della "Gender equality" e di implementare strumenti e misure di conciliazione casa lavoro. Questi ultimi hanno riguardato principalmente la flessibilità dell'orario di servizio, il part-time e la regolamentazione della mobilità intraaziendale dei dipendenti. Il CUG nell'ambito delle funzioni propositive ha pianificato un progetto che mira al soddisfacimento di uno dei bisogni primari dell'essere umano: la salute. Il progetto si propone infatti di attivare una corsia preferenziale, sportello prenotazioni CUP, riservato ai dipendenti e ai loro familiari. Il dipendente in orario di lavoro, potrà prenotare visite specialistiche ed esami strumentali e di laboratorio, avendo a disposizione uno sportello CUP e un totem dedicato, in due fasce orarie predefinite. L'individuazione delle due fasce orarie è motivata sia dalla necessità di rendere fruibile tale agevolazione anche ai dipendenti turnisti, sia dalla necessità di rispettare l'ordine di arrivo dell'utenza esterna. Il progetto è stato ideato per dare la possibilità alle lavoratrici e ai lavoratori di utilizzare al meglio il tempo lavoro, conciliando una delle necessità-bisogno più frequente: il mantenimento dello stato di salute.

La salvaguardia della salute è un obiettivo primario di tutte le realtà familiari con a carico anziani e figli. Il soddisfacimento di tale bisogno primario è legato spesso a lunghe attese in fila agli sportelli di prenotazione e pertanto sottrae ore al tempo vita-lavoro. L'obiettivo precipuo di tale progetto consiste nel rispondere appieno alle necessità sopra enunciate. Nell'ambito della personalizzazione della nostra iniziativa progettuale, abbiamo esteso il progetto in tutti e 4 i presidi dell'azienda. Nei presidi Ospedalieri di Garbagnate, Rho e Passirana gli orari di accesso allo sportello CUP saranno dalle ore 11.30 alle ore 12.00 e dalle ore 15.00 alle ore 15.30. Nel presidio Ospedaliero di Bollate, presso gli sportelli siti nel seminterrato del Pad. 70 (poliambulatori blu), l'orario di accesso sarà dalle ore 10.30 alle ore 11.30.

Budget: Per la realizzazione del progetto non si ipotizzano costi aggiuntivi in quanto il personale amministrativo è già a carico dell'azienda ospedaliera.

Funzioni coinvolte: tutti i Dipartimenti sanitari e il Dipartimento Amministrativo.

Tipologia della comunicazione: Il progetto sarà pubblicizzato attraverso gli organi di stampa aziendale, locale e tramite la rete intranet/internet aziendale.



C. Elementi distintivi e di successo dall'iniziativa/programma: (1.300)
(analisi dei fabbisogni, coinvolgimento del personale e delle sue rappresentanze, questionari, focus group, partnership con altri soggetti, etc.)

Analisi dei fabbisogni: Tale progetto è stato pianificato per favorire i lavoratori dipendenti e i loro familiari nelle prenotazioni degli esami sanitari, al fine di ordinare il flusso di tali potenziali utenti. Coinvolgimento del personale: tutto il personale dell'azienda sarà coinvolto nel progetto, senza escludere alcuna categoria professionale. Focus group: È stato preventivamente attivato un gruppo di lavoro che si è occupato di valutare la fattibilità e la fruibilità del progetto, nonché la necessità di soddisfare il bisogno espresso dai lavoratori dipendenti.

D. Benefici Intesi nella progettazione e realizzazione dell'iniziativa: (1.300)
(es: riduzione del turn-over e/o dell'assenteismo; miglioramento del clima aziendale; grado di attrattività dell'ente/azienda...)

La realizzazione di tale progetto consentirà di:

- 1) Conciliare i tempi di vita-lavoro.
- 2) Facilitare l'assistenza sanitaria, soprattutto per i dipendenti con nucleo familiare, con a carico minori, disabili ed anziani.
- 3) Agevolare la prevenzione e la cura delle malattie.
- 4) Migliorare il clima aziendale (attenzione rivolta al soddisfacimento dei bisogni primari dei dipendenti e dei loro familiari)
- 5) Ridurre lo stress del dipendente (legato alle lunghe attese in coda agli sportelli)
- 6) Risparmiare tempo (recandosi agli sportelli CUP negli orari prestabiliti)
- 7) Ridurre le richieste dei permessi orari da parte dei dipendenti
- 8) Migliorare il clima organizzativo
- 9) Aumentare le prestazioni sanitarie (la agevolazione della progettualità, potrebbe produrre un risvolto economico favorevole.)

E. Strumenti e indicatori utilizzati per misurare l'efficacia dell'iniziativa: (1.300)

L'efficacia dell'iniziativa progettuale sarà valutata sulla base di specifici indicatori quantitativi:
- numero dei dipendenti che hanno usufruito del servizio/numero totale dei dipendenti aziendali
- numero delle prestazioni sanitarie richieste dai dipendenti/numero totale delle prestazioni sanitarie richieste

La sostenibilità, l'utilità e i reali benefici del progetto saranno valutati mediante i seguenti strumenti: banca dati interna, indagini di customer satisfaction sui dipendenti. Verranno effettuati monitoraggi periodici per la rilevazione di eventuali criticità, mediante la somministrazione di un questionario di gradimento a tre, sei, dodici mesi, dall'attivazione del progetto.

Sarà formalizzata inoltre una relazione annuale conclusiva, in merito all'efficacia dell'iniziativa, rilevando in particolare:

- il numero di utenti che avranno usufruito del servizio
- la tipologia del dipendente che mediamente ha fruito del servizio (dipendenti turnisti, a tempo pieno e part-time)
- la tipologia del dipendente con a carico nucleo familiare con minori, disabili, anziani
- la periodicità media con la quale il dipendente ha fruito del servizio
- la riduzione delle ore di permesso richieste dal dipendente
- le principali criticità riscontrate
- i suggerimenti individuati dagli utenti dipendenti



F. Prospettive di sviluppo: (1.300)

Lo sviluppo prospettico del progetto è legato all'analisi degli indicatori di efficacia. L'outcome positivo del progetto darà origine ad una delibera della direzione strategica aziendale, volta a regolamentare ulteriormente il canale di prenotazione agevolato, per prestazioni sanitarie quali visite specialistiche, esami strumentali e di laboratori richiesti dai dipendenti e dai loro familiari.



03. La Conciliazione Famiglia Lavoro nell'ente/azienda

In caso di risposta affermativa barrare la casella a destra.

1. Quali figure professionali in azienda si occupano di conciliazione?	
HR Manager (Human Resources)	<input type="checkbox"/>
CSR Manager (Corporate Social Responsibility)	<input type="checkbox"/>
Diversity Manager	<input type="checkbox"/>
Responsabile Organizzazione	<input type="checkbox"/>
Responsabile della Comunicazione Interna	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare) CUG (Comitato Unico di Garanzia)	<input checked="" type="checkbox"/>

2. Quali iniziative di Conciliazione vengono realizzate dalla Sua realtà?	
LEVA ORGANIZZATIVA	
Flessibilità dell'orario di lavoro:	
in entrata, uscita e pausa pranzo	<input type="checkbox"/>
su base giornaliera, settimanale, mensile e annuale	<input checked="" type="checkbox"/>
permessi o riduzione temporanea	<input checked="" type="checkbox"/>
Job sharing	<input checked="" type="checkbox"/>
Telelavoro	<input type="checkbox"/>
Banca delle ore	<input type="checkbox"/>
LEVA ECONOMICA	
Incentivi e agevolazioni:	
remunerazione integrativa (oltre gli obblighi di legge)	<input type="checkbox"/>
speciali polizze assicurative, estendibili anche ai familiari	<input checked="" type="checkbox"/>
bonus Bebé	<input type="checkbox"/>
voucher per la cura dei figli	<input type="checkbox"/>
voucher per la cura degli anziani	<input type="checkbox"/>
convenzioni per acquisto di beni e/o servizi	<input type="checkbox"/>
borse di studio	<input checked="" type="checkbox"/>
LEVA DEI SERVIZI	
Congedi:	
concessione oltre gli obblighi di legge (es. maternità, paternità, per motivi familiari, malattia)	<input checked="" type="checkbox"/>
iniziative per favorire il rientro dal congedo	<input type="checkbox"/>
remunerazione integrativa (oltre gli obblighi di legge) in caso di congedo	<input type="checkbox"/>
Cura e/o supporto alla ricerca di servizi per:	
bambini 0-6 anni (es. asilo nido, scuola dell'infanzia, supporto psicologico e consulenze)	<input type="checkbox"/>
ragazzi 7-14 anni (es. dopo scuola, centri estivi, supporto psicologico e consulenze)	<input type="checkbox"/>
familiari anziani, malati, disabili (residenze sanitarie, centri diurni, supporto psicologico e consulenze)	<input type="checkbox"/>
Altri servizi integrativi:	
time saving (es. servizi di districco pratiche, incombenze domestiche, stireria)	<input type="checkbox"/>
agevolazione dello spostamento casa-lavoro	<input type="checkbox"/>
spostello medico interno	<input type="checkbox"/>
LEVA CULTURALE	
Formazione manageriale	<input type="checkbox"/>
Formazione ai collaboratori	<input type="checkbox"/>
Informazione e sensibilizzazione interna ed esterna sul tema conciliazione	<input checked="" type="checkbox"/>
Altro (specificare)	<input type="checkbox"/>

3. Quali benefici/valorizzazioni dell'iniziativa/programma, quali dei seguenti aspetti, vengono valutati?	
Soddisfazione del dipendente e della sua famiglia	<input checked="" type="checkbox"/>
Utilizzo dell'iniziativa/programma dal personale	<input checked="" type="checkbox"/>
Riduzione dello Stress	<input checked="" type="checkbox"/>
Riduzione dei costi aziendali	<input type="checkbox"/>
Incremento della produttività	<input checked="" type="checkbox"/>
Riduzione dei tassi di turnover	<input checked="" type="checkbox"/>
Riduzione dei tassi di assenteismo	<input checked="" type="checkbox"/>
Incremento della motivazione del personale	<input checked="" type="checkbox"/>
Incremento della capacità di attrarre talenti	<input checked="" type="checkbox"/>
Miglioramento della relazione con la comunità locale	<input type="checkbox"/>

CERTIFICATO DI COPIA AUTENTICA

Ai sensi dell'art. 18 del D.P.R. n° 445 del 28 Dicembre 2000 attesto la conformità della presente copia, composta da n° 242 pagine, all'originale depositato agli atti.

Garbagnate Milanese, li 13 MAR. 2014



IL FUNZIONARIO INCARICATO

IL RESPONSABILE U.S.C.
AFFARI GENERALI E LEGALI
Dott. Pier Paolo Balzamo

A handwritten signature in black ink, appearing to be "P. Balzamo".