



ASP Golgi-Redaelli



Comitato Unico
di Garanzia

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DELL'A.S.P. GOLGI-REDAELLI

TRIENNIO 2024-2026



Azienda di Servizi alla Persona Golgi-Redaelli
Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni

comitatounicodigaranzia@golgiredaelli.it

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'A.S.P. Golgi-Redaelli (di seguito CUG), nell'ambito dei compiti propositivi, ha elaborato alcune linee di azione per la realizzazione del Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2024--2026.

Il presente documento (PTAP, Piano Triennale di Azioni Positive) rappresenta uno strumento programmatico per introdurre "Azioni Positive" all'interno del contesto organizzativo aziendale per diffondere un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Al fine di dare attuazione alla normativa comunitaria e nazionale che promuove l'uguaglianza e la parità di genere a tutti i livelli di governo, il presente PTAP, che l'ASP Golgi-Redaelli redige per la prima volta, oltre a configurarsi come adempimento a un obbligo di legge, vuole porsi come strumento concreto di attuazione di specifiche azioni orientate alla promozione del benessere delle dipendenti e dei dipendenti e di contrasto a tutte le discriminazioni, quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità alla religione o alla lingua, in coerenza con i principi della Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul sottoscritta nel 2009.

I destinatari delle azioni contenute nel PTAP sono tutte le dipendenti e tutti dipendenti dell'ASP Golgi-Redaelli.

Attraverso l'approvazione del PTAP, il CUG e l'Azienda si impegnano a favorire le azioni positive che di seguito verranno descritte, anche attraverso la collaborazione degli Uffici/Servizi/U.O. aziendali coinvolti nell'attuazione concreta delle azioni positive proposte, che verranno di volta in volta individuati a seconda dell'azione positiva presa in esame.

Le azioni si svilupperanno nel triennio partendo da indagini e analisi del contesto, progettazione di interventi di miglioramento, loro realizzazione e monitoraggio.

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

Dati di contesto interno: LE RISORSE UMANE

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2023

Profilo Professionale		Dipendenti	Esterni	Totale
PERSONALE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE	Personale Infermieristico	169	42	211
	Personale della Riabilitazione	193	0	193
	Personale ruolo Tecnico Sanitario	8	0	8
	Personale socio-assist. ASA - OSS	574	0	574
	Assistenti Sociali	10	0	10
	Animatori / Educatori	7	4	1
	Psicologi	0	11	11
	Biologo / Radiologo	2	1	3
ALTRO PERSONALE	Personale amministrativo	108	0	108
	Addetti Servizi Generali	106	0	106
	Personale di Cucina	26	0	26
	Personale Tecnico	28	0	28
	Personale Informatico	5	0	5
TOTALE COMPARTO		1236	58	1294
PERSONALE AREA DIRIGENZIALE	Direttore Generale	1	0	1
	Dirigenti Medici di struttura complessa	3	0	3
	Dirigenti Medici di struttura semplice/ semplice dipartimentale	8	0	8
	Dirigenti Medici	61	7	68
	Dirigenti del ruolo professionale, tecnico e amministrativo	8	0	8
TOTALE DIRIGENZA		81	7	88
TOTALE COMPLESSIVO		1317	65	1382

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' AL 31.12.2023

Personale del Comparto e Personale Dirigenziale

Profilo Professionale		Sesso		Età Media
		F	M	
PERSONALE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE	Personale Infermieristico	137	74	47,8
	Personale della Riabilitazione	149	44	42,8
	Personale ruolo Tecnico Sanitario	7	1	52,9
	Personale socio-assistenziale ASA - OSS	460	114	50,5
	Assistenti Sociali	10	0	49,2
	Animatori / Educatori	9	2	60,1
	Psicologi	9	2	39,9
	Biologo / Radiologo	3	0	48
		784	237	
ALTRO PERSONALE	Personale amministrativo	81	27	50,7
	Addetti Servizi Generali	77	29	57,4
	Personale di Cucina	10	16	51,5
	Personale Tecnico	0	28	55,9
	Personale Informatico	2	3	49,8
		170	103	
TOTALE COMPARTO		954	340	50,5
PERSONALE AREA DIRIGENZIALE	Direttore Generale	0	1	69
	Dirigenti Medici di struttura complessa	0	3	65
	Dirigenti Medici di struttura semplice/ semplice dipartimentale	5	3	60,9
	Dirigenti Medici	44	24	48,2
	Dirigenti del ruolo professionale, tecnico e amministrativo	3	5	56,8
TOTALE DIRIGENZA		52	36	60
TOTALE COMPLESSIVO		1006	376	55,2

Nel 2023 il numero complessivo de dipendenti è pari a 1.382, di cui il 73% rappresentato da donne.

Il personale socio-sanitario-assistenziale è composto per il 77% da personale femminile.

Le donne costituiscono il 62% della sezione 'Altro Personale'.

Il 59% del totale della dirigenza è composto da personale femminile; in particolare i Dirigenti Medici donne rappresentano il 68% rispetto ai Colleghi di sesso maschile.

Piano di Azioni Positive 2024-26

Le “azioni positive” sono state introdotte nel nostro ordinamento dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 al fine di incentivare le amministrazioni pubbliche e le imprese del settore privato ad attuare iniziative finalizzate a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Di fatto rappresentano misure concrete e specifiche calate in ogni realtà aziendale per creare condizioni di valorizzazione professionale e di benessere.

Le azioni positive proposte dal CUG dell’A.S.P. Golgi-Redaelli da realizzare nel triennio 2024 – 2026 si articolano nelle seguenti **aree di intervento**:

- 1) sviluppo del benessere lavorativo
- 2) diffusione della medicina di genere
- 3) contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza
- 4) conciliazione vita lavorativa e vita familiare
- 5) attività di formazione/informazione

Area di Intervento n. 1: **SVILUPPO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Obiettivo:

Promuovere e mantenere il benessere fisico e psicologico del personale, favorendo condizioni di benessere lavorativo - anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente - e di prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso la tutela dell’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, conflitti e discriminazioni.

AZIONI:

Azione 1.1 - Valutazione del Benessere lavorativo - Indagine sul clima

Predisposizione e somministrazione di un questionario finalizzato a raccogliere l’opinione dei dipendenti sull’organizzazione del lavoro e sull’ambiente lavorativo; elaborazione di un report sui dati raccolti riportante un’analisi della percezione di tutte quelle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, offrendo così all’Azienda uno strumento utile al fine di individuare possibili azioni di miglioramento per la valorizzazione delle risorse umane e monitorarne nel tempo gli esiti.

Destinatari: Tutto il personale aziendale

Tempi di realizzazione: 2024

Azione 1.2 – Implementazione dello “Sportello di ascolto del Dipendente”

Attivazione, mantenimento o rilancio dello “Sportello di ascolto del dipendente” per facilitare il personale a gestire lo stress-lavorativo, promuovendo il benessere psico-fisico.

Destinatari: Tutto il personale aziendale

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Azione 1.3 – Adesione al Progetto WHP “Luoghi di lavoro che promuovono salute”.

Il Programma “Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia” ha come obiettivo prioritario quello di promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro al fine di renderli ambienti favorevoli alla diffusione di stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche.

Aderendo a tale programma l’ASP Golgi-Redaelli si impegna a costruire, attraverso un processo partecipativo, un contesto che favorisce l’adozione di comportamenti e scelte positive per la salute.

A tal fine verrà attivato un percorso di miglioramento, che prevede la messa in atto di interventi efficaci finalizzati a sostenere scelte salutari (abitudini alimentari, stile di vita attivo), contrastare fattori di rischio (tabagismo, scorretto consumo di alcool, dipendenze patologiche), oltre a favorire azioni volte a promuovere la conciliazione casa – lavoro.

Destinatari: Tutto il personale aziendale

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Area di Intervento n. 2: **DIFFUSIONE DELLA MEDICINA DI GENERE**

Obiettivo:

Diffondere la cultura della *'Medicina di Genere'*, dimensione trasversale a tutte le discipline della medicina che studia come differiscono le malattie tra uomo e donna in termini di prevenzione, sintomatologia, terapia, prognosi, impatto psicologico e sociale. La conoscenza delle differenze di genere favorisce una maggiore appropriatezza della terapia e una maggiore tutela della salute per entrambi i generi.

Il 22 aprile si celebra in Italia la Giornata nazionale della salute della donna, istituita e promossa su iniziativa del Ministero della Salute. In tale occasione Fondazione Onda (l'Osservatorio nazionale sulla salute della donna e di genere) promuove iniziative di sensibilizzazione, campagne informative specifiche ed eventi pubblici rivolti alla popolazione relative alle differenze di sesso nella sintomatologia e cura di alcune patologie (es. Patologie cardiovascolari, osteoporosi, etc.).

AZIONI:

Azione 2.1 – Realizzazione evento in occasione della “Giornata per la salute della donna” (22/04).

Creazione di un gruppo di lavoro finalizzato alla creazione di percorsi diagnostico-terapeutici declinati secondo il genere anche finalizzato alla promozione di proposte di prevenzione specificatamente dedicati alle donne, con particolare riferimento alla realizzazione di iniziative pubbliche sulla salute femminile da porre in essere nella giornata dedicata alla prevenzione.

Offerta di specialità cliniche dedicate alle principali patologie d'interesse femminile.

Destinatari: Tutto il personale aziendale, in particolare di sesso femminile; utenti del territorio di riferimento.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Area di Intervento n. 3: **CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA**

Obiettivo:

Contrastare ogni tipo di violenza, compresa quella contro il personale sanitario, le molestie sessuali, morali e psicologiche, il mobbing, e discriminazioni di ogni tipo: identificazione di strategie di prevenzione, anche attraverso la realizzazione di eventi o iniziative nelle giornate dedicate.

AZIONI:

Azione 3.1 – Realizzazione di evento/iniziativa in occasione della “Giornata contro la violenza sugli operatori sanitari” (12/03)

Realizzazione di iniziative con l'obiettivo di anticipare l'insorgere delle problematiche e saperle gestire e con lo scopo di creare un ambiente disteso, svincolato da tensioni e conflitti.

Destinatari: Tutto il personale sanitario.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Azione 3.2 – Realizzazione di evento/iniziativa in occasione della “Giornata contro la violenza sulle donne” (26/11)

Realizzazione di iniziative con l'obiettivo di sensibilizzare, informare, fornire gli strumenti per riconoscere, prevenire e contrastare il fenomeno della violenza sulle donne, al fine di creare una cultura condivisa di rispetto vero e di parità tra le persone.

Punto di partenza di tale percorso è la conoscenza delle varie forme di violenza di genere, delle leggi nazionali ed internazionali che contrastano il fenomeno, delle iniziative della società civile, senza tralasciare il contributo offerto dalla poesia, dalla narrativa e dalla musica.

Destinatari: Tutto il personale aziendale

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Area di Intervento n. 4: **CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE**

Obiettivo:

Favorire le politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro attraverso azioni che tengano in considerazione i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori a fianco di quelli dell'Azienda.

AZIONI:

Azione 4.1 – Prosecuzione dei Progetti: “Centro estivo per i figli dei dipendenti” e “Asilo Nido aziendale”

Proseguimento e implementazione dei progetti volti a conciliare vita professionale e vita personale attraverso l'implementazione di un Sistema di Welfare aziendale.

Destinatari: Tutto il personale aziendale.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Azione 4.2 – Proseguimento delle attività relative all'attuazione del lavoro agile

Proseguimento e implementazione delle attività relative a nuove modalità di lavoro quali lo 'smart working', avviato in via sperimentale in coincidenza con l'emergenza Covid19, e proseguito - nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile attraverso la contrattazione integrativa aziendale – con la 'Disciplina provvisoria del lavoro agile' contenuta nel PIAO.

Destinatari: Personale amministrativo, compatibilmente con la possibilità di effettuare il lavoro da remoto in ragione delle mansioni svolte, dell'autonomia dei compiti e della misurabilità delle prestazioni.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Area di Intervento n. 5: **ATTIVITA' DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE**

Obiettivo:

Potenziamento della comunicazione e diffusione delle informazioni riguardanti il CUG.

AZIONI:

Azione 5.1 – Realizzazione di evento e materiale informativo

Realizzazione di evento informativo finalizzato a valorizzare e rendere conoscibili le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia.

Implementazione dei contenuti del box informativo presente nella pagina web istituzionale dedicata al CUG.

Destinatari: Tutto il personale aziendale.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

Azione 5.2 – Attribuzione della mail aziendale a tutti i dipendenti, a prescindere dal ruolo ricoperto in Azienda

Verifica, in collaborazione con il CED, della possibilità di dotare tutti i dipendenti, di mail aziendale, al fine di rendere più fluida la circolazione delle informazioni.

Tale azione è stata peraltro raccomandata anche dai Componenti il Nucleo di Valutazione in occasione della seduta di validazione del Codice di Comportamento aziendale.

Destinatari: Personale attualmente sprovvisto di mail aziendale.

Tempi di realizzazione: 2024