

Azienda di Servizi alla Persona



**ISTITUTI MILANESI
MARTINITT E STELLINE
E PIO ALBERGO TRIVULZIO**

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020

Sommario

PREMESSA	3
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
SITUAZIONE DEL PERSONALE	6
LINEE GENERALI DI INTERVENTO	8
INIZIATIVE: OBIETTIVI E AZIONI	8
1. OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE	8
2. OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.....	12
AZIONI TRASVERSALI	12
3. OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI	12
AZIONI.....	12
4. OBIETTIVO: PROMUOVERE SICUREZZA SUL LAVORO IN UN’OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO.	13
BILANCIO DI GENERE	14
SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI	14
STRUMENTI E VERIFICHE	15

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive si inquadra nell'ambito dell'interesse aziendale verso la garanzia delle pari opportunità, che ha preso avvio con la costituzione del Comitato Unico di Garanzia, come da Determinazione del Direttore Generale n. 76 del 20/11/2015, ed è rivolto a promuovere all'interno dell'ASP l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

L'ASP, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano di durata triennale che, in linea con i contenuti del Piano degli Obiettivi della Dirigenza e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, diventa strumento di attuazione delle politiche di genere di tutela dei lavoratori nonché strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

Particolare rilievo assumono, ai fini della realizzazione di una parità sostanziale, le "azioni positive", introdotte nel nostro ordinamento dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità".

Il Piano, quindi, nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento nella citata legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Successivamente, il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione, i piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La nozione giuridica di “azioni positive” viene specificata, dall’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, misure “speciali” in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea l’importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l’obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizione apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa riguardi, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Più in particolare, il novellato art. 7 introduce l’ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

La norma allarga l’ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

E’ notorio, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.

Su quest’ultimo punto merita di essere citato anche l’art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l’obbligo di valutare in un’ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro- correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-

correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

La stessa legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo.

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata che **“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”** si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

Nel quadro di riferimento si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Si richiama, inoltre che, il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, ha introdotto l'art. 38 septies, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009.

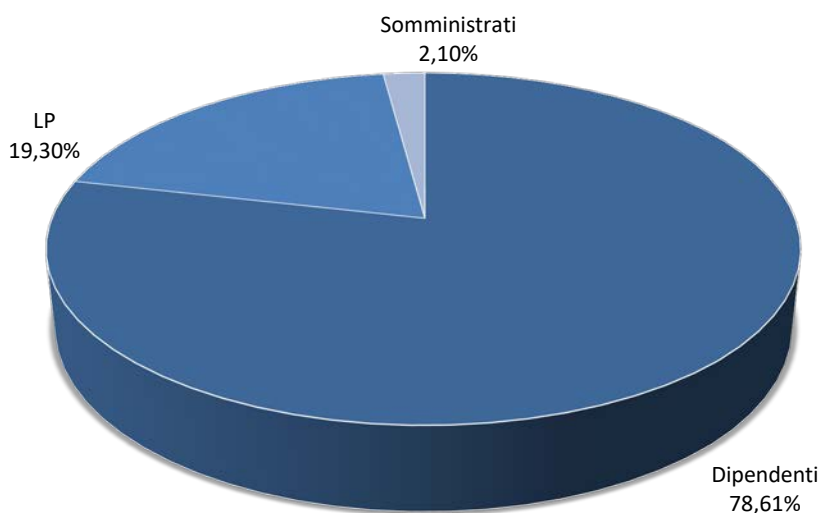
Inoltre, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”, la quale auspica l'avvio un processo di riorganizzazione al fine di garantire un equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione vita - lavoro con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

Da ultimo si richiamano la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e le linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e le novità nel panorama culturale, come l'implementazione della Medicina di genere, derivanti dalla legge 11 gennaio 2018, n. 3.

SITUAZIONE DEL PERSONALE

Di seguito si indica il quadro di riscontro tra la situazione delle donne e degli uomini nell'attuale situazione del personale dipendente in servizio. Al 31/12/2017 erano presenti 1.477 persone. Di questi il 78,6% era assunto con contratto di lavoro subordinato, il 19,3% era in libera professione e il 2,1% mediante un contratto di somministrazione. La percentuale di presenza femminile risulta sempre superiore a quella maschile, eccetto nel personale somministrato.

	Totale	% Totale	Donne	Uomini	% Donne
Personale dipendente	1.161	78,6%	826	335	71,1%
Personale LP	285	19,3%	168	117	58,9%
Personale somministrato	31	2,1%	13	18	41,9%
Totale	1.477	100,0%	1.007	470	68,2%



Dai report sul personale, anche nel 2018 emerge la costante maggioranza di donne, indipendentemente dalle variabili (tipologia di contratto, profilo professionale, ecc.). Ciò dimostra, non solo, che la presenza femminile è diffusa, ma che non ci sono elementi di discriminazione legati al profilo o al tipo di contratto a vantaggio del genere maschile.

Significativo è il tasso di assenze, già contenuto per un'Azienda pubblica, che è sostanzialmente sovrapponibile tra femmine e maschi, nonostante il peso "familiare" sia normalmente maggiore per una donna-lavoratrice che spesso deve ricorrere agli istituti contrattuali previsti (permessi legge 104, permessi per assistenza figli minori, ecc.) per conciliare famiglia e lavoro.

Nel Consiglio di indirizzo su 5 componenti, 3 sono donne.

Un ulteriore significativo indicatore riguarda gli incarichi di vertice e direzionali:

- la Direzione Strategica con l'intera area sanitaria è diretta da due donne;
- la presenza di due Direttori di UOC donne e due uomini;
- la presenza di due Direttori di Area amministrativa due donne e due uomini.

Si registra, inoltre, la netta maggioranza di donne negli incarichi di struttura semplice e di posizione organizzativa.

Vi sono, inoltre, donne professioniste di alto livello nei ruoli chiave come:

- Presidente CUG;
- Coordinatrice RSU comparto;
- Responsabili sindacali aziendali della dirigenza di 6 sigle sindacali;
- 2 componenti su 3 nell'Ufficio procedimenti disciplinari;
- 2 componenti su 3 dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- 2 componenti su 3 dell'Organismo di Vigilanza.

Maggiori dettagli relativi alla situazione del personale nell'anno 2017 sono contenuti nel "Bilancio di Genere" allegato al presente Piano quale parte integrante e sostanziale.

LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, **e si coordina con il piano degli obiettivi, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.** In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, in continuità con il precedente, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

1. Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
3. Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

INIZIATIVE: OBIETTIVI E AZIONI

In riferimento alle linee di intervento generali descritte, l'ASP ha individuato numerose iniziative da attuarsi nel triennio di riferimento anche a seguito delle verifiche sugli esiti delle azioni già intraprese.

Le iniziative sono descritte in modo dettagliato nel paragrafo seguente indicando l'obiettivo di riferimento e le azioni operative specifiche.

1. OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE

AZIONI

- **Campus aziendale**

Il Campus, nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza, si rivolge ai figli/nipoti dei dipendenti ed è stato pensato a copertura delle chiusure scolastiche definendo orari rispondenti il più possibile alle esigenze lavorative dei dipendenti, riducendo, così, i possibili disagi per i genitori lavoratori.

I periodi scelti per il Campus sono quelli particolarmente critici per le famiglie: spesso intenso lavoro per i genitori e non coperti da altre opportunità offerte dal territorio (centri ricreativi comunali sono nel mese di luglio).

Il campus aziendale organizzato dall'Amministrazione consente ai genitori dipendenti di usufruire di un servizio di qualità garantendo un orario compatibile con l'orario di lavoro. Il campus, infatti, è aperto dalle ore 9.00 alle ore 16.00 e, prevede la possibilità di frequenza flessibile (giornata intera, metà giornata, alcune ore).

E' un servizio ludico/educativo vissuto dalle famiglie come sicuro ed accogliente che permette ai bambini/ragazzi di rinforzare la gamma delle proprie conoscenze sociali, emotive e cognitive attraverso attività esperienziali.

La stesura di un progetto fa da sfondo alla pianificazione e realizzazione di attività strutturate gestite da educatori esperti che tengono conto dei nuovi interessi dei bambini legati alle trasformazioni attuali.

Un'Amministrazione attenta al miglioramento della qualità della vita dei dipendenti, infatti, favorisce il miglioramento del clima lavorativo e l'incremento delle presenze.

Ad oggi sono stati svolti tot n. 4 Campus:

- dal 27 Dicembre 2017 al 29 Dicembre 2017 e dal 2 Gennaio 2018 al 5 Gennaio 2018, numero bambini partecipanti: 46;
- dal 29 Marzo 2018 al 3 Aprile 2018, numero bambini partecipanti: 46
- dal 2 Luglio 2018 al 10 Luglio 2018 e dal 27 Agosto 2018 al 7 Settembre 2018, numero bambini partecipanti: 49
- dal 27 Dicembre 2018 al al 28 Dicembre 2018 e dal 2 Gennaio 2018 al 4 Gennaio 2018, numero bambini partecipanti: 34

- **Mobilità**

Presso l'ASP, ai sensi dell'art. 3, comma 1, del decreto del ministro dell'ambiente 27 marzo 1998, è attiva la figura del *Mobility manager* con il compito di verificare soluzioni, con il supporto delle aziende che gestiscono i servizi di trasporto locale, su gomma e su ferro, per il miglioramento dei servizi e l'integrazione degli stessi, con sistemi di trasporto complementari ed innovativi, per garantire l'intermodalità e l'interscambio, e l'utilizzo anche della bicicletta e/o di servizi di noleggio di veicoli elettrici e/o a basso impatto ambientale.

A tal scopo è stata stipulata una convenzione con ATM Milano al fine di incentivare l'utilizzo del trasporto collettivo per il miglioramento delle condizioni inerenti la mobilità collettiva casa/lavoro e concretizzare i valori caratterizzanti la "responsabilità sociale ambientale" con lo scopo di ridurre in tal modo il tasso di inquinamento ambientale.

Tale convenzione consente ai dipendenti di accedere alla scontistica per l'acquisto o il rinnovo degli abbonamenti di trasporto pubblico.

Inoltre, l'Ente punta sulla mobilità sostenibile e incentiva, oltre che l'utilizzo delle scale in Azienda, della bicicletta per i suoi lavoratori, che oltre a migliorarne lo stile di vita, garantisce più produttività riducendo il numero dei giorni di malattia. Ancora, l'uso della bicicletta consente al lavoratore di spendere meno soldi per recarsi al lavoro e, allo stesso tempo, permette all'azienda di abbassare i costi ambientali delle proprie attività.

In questa ottica, l'ASP IMMeS E PAT si è dotata di n. 8 biciclette aziendali, di cui 5 per il PAT e 2 per la sede di Merate e 1 per la sede di Pricipessa Jolanda. ideali per coprire lunghi percorsi su grandi aree aziendali e il percorso casa-lavoro. Qualora l'esito del progetto sia positivo l'azione verrà riproposta anche per i successivi anni. Sono state, altresì, programmate, nel ambito del Workplace Health Promotion (WHP), azioni volte a promuovere l'attività fisica e il movimento come descritto nel punto 3 azione 1 del presente Piano.

- **Sostegno alla genitorialità**

Il percorso di "accompagnamento alla genitorialità" è stato pensato come azione sperimentale ed innovativa, sia per le lavoratrici e i lavoratori che hanno prospettiva di un'assenza dal lavoro per genitorialità sia per neo genitori.

L'azione intende favorire non solo il benessere personale delle lavoratrici in congedo di maternità e dei lavoratori in congedo parentale ma anche rendere la gravidanza e i primi mesi di genitorialità

un momento di continuità con il progetto lavorativo della donna.

Il percorso ha dunque l'obiettivo di aumentare il senso di appartenenza delle/dei dipendenti, collaboratrici e collaboratori alla propria realtà lavorativa e al proprio gruppo di lavoro, supportando la loro partecipazione alle evoluzioni che i processi organizzativi aziendali subiscono, anche durante la loro assenza.

Le azioni programmate che si propongono sono quindi pensate per avviare una sperimentazione innovativa e della durata complessiva del progetto BECOMe, ma che, una volta valutati i risultati e apportati i necessari correttivi, possa essere messa a sistema tra le iniziative di welfare aziendale a sostegno delle esigenze delle lavoratrici nelle diverse fasi della loro vita professionale e privata. Tale progetto ha interessato 30 dipendenti tra neo mamme e neo papà.

- **Convenzioni in ambito welfare: albo**

L'Asp intende mantenere ed implementare un sistema di convenzioni da stipularsi con esercizi commerciali, negozi, officine, teatri, musei ecc. finalizzate a offrire ai dipendenti servizi idonei a liberare tempo, a migliorare il benessere lavorativo, a contrastare il rischio di stress lavoro-correlato.

A tal fine gli operatori interessati possono manifestare il loro interesse ad offrire a condizioni agevolate servizi di conciliazione vita – lavoro a favore dei dipendenti dell'Ente.

In continuità con quanto già effettuato si intende mantenere ed implementare convenzioni da stipularsi con esercizi commerciali, negozi, officine, teatri, musei ecc.

- **Piattaforma Welfare: Flexible Benefit**

La Piattaforma Welfare, integrativo e modulare e personalizzabile dal dipendente sulla base delle proprie esigenze è orientato su temi di cultura e benessere personale o altre esigenze in tema di conciliazione e permette, oltre ad avere la possibilità di determinare un aumento del potere d'acquisto (defiscalizzazione) dei dipendenti, fornisce loro tutta la libertà e la flessibilità di decidere come utilizzare la quota annuale del salario dedicato, scegliendo tra servizi e prestazioni previste dalle norme di riferimento.

Inoltre l'introduzione della My card Welfare State ha permesso, non solo di poter disporre della somma di cui sopra, ma anche di accedere a convenzioni stipulate con esercizi commerciali, negozi, officine, teatri, musei ecc.

Il numero dei dipendenti che si sono registrati e hanno utilizzato la Piattaforma Welfare sono 843 su di un totale di 1176, ovvero il 71%.

- **Ai Nonni pensiamo noi**

Il progetto si pone come obiettivo di conciliare l'attività lavorativa dei dipendenti che si prendono cura di parenti, genitori, nonni e anziani di genere, semi/autosufficienti ma bisognosi di essere accuditi, con l'esigenza di controllare i propri familiari anziani sia essi conviventi che non. Si è attivato un servizio di controllo da remoto con tecnologie usate in telemedicina che permette al dipendente di controllare a distanza attraverso uno smartphone, tablet o pc alcuni parametri vitali ed alcuni dati biologici della persona anziana da seguire e la conseguente possibilità di intervenire in caso di bisogno provvedendo all'invio di personale debitamente formato e, in caso di necessità, la presa in carico del servizio ADI dell'Ente.

- **Smart working**

Lo "Smart working" è, di fatto, l'approccio innovativo utilizzato dall'ASP IMMES E PAT all'organizzazione del lavoro che si caratterizza per flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, adottato in conformità del progetto

“Lavoro agile per il futuro della PA. Pratiche innovative per la conciliazione famiglia-lavoro” promosso dal Dipartimento Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio.

Questo progetto innovare la visione circa l'utilizzo delle tecnologie digitali creando una nuova modalità di organizzazione del lavoro permettendo alle persone, ove la mansione lo consenta, di lavorare in modo efficace anche a distanza e all'esterno della sede dell'azienda.

Con questo progetto l'ASP IMMeS e PAT si propone di innovare positivamente l'approccio organizzativo e manageriale, implementando in tal modo l'impatto positivo, non solo, sul benessere dei lavoratori, ma anche, sull'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Al termine della sperimentazione l'ASP IMMeS e PAT valuterà in che modalità attuare il ricorso al telelavoro domiciliare tenuto conto delle specificità tecniche dell'Azienda, eventualmente ampliando il bacino di dipendenti che vi potranno aderire previa verifica della compatibilità tecnico/organizzativa.

Il numero dei dipendenti che hanno aderito allo Smart Working sono 27 di cui 23 del dipendentiv del comparto e 4 dirigenti.

- **Implementazione dell'utilizzo di sistemi informatici per l'accesso alla pagina intranet**

Attualmente, a seguito dell'attenzione posta in questi anni da parte dell'Amministrazione al fine di conciliare tempi di vita e di lavoro e favorire la partecipazione alle attività dell'amministrazione anche del personale assente per brevi o lunghi periodi, gran parte delle applicazioni sono accessibili da remoto con l'utilizzo di ID e password, come ad esempio il sistema di gestione delle assenze del personale, la prenotazione pasti ed aule. È intendimento aziendale monitorare e individuare ulteriori soluzioni alla pagina intranet dell'amministrazione individuando nuove soluzioni.

- **Al lavoro con mamma e papà**

Nei giorni in cui le scuole e gli asili e le scuole chiudono, l'Azienda accoglie i figli dei collaboratori nei suoi uffici.

Grazie a un programma di attività ogni volta diverse, pensate appositamente per i bambini dai 3 ai 16 anni, attraverso uno spazio e un team dedicato, vengono messi a disposizione spazi, adeguatamente attrezzati in Azienda, in modo tale che i ragazzi possano venire a lavoro insieme ai propri genitori in occasione di chiusura della scuola. I ragazzi saranno coinvolti in attività di gioco, laboratori tematici e creativi o altre attività anche esterne.

Per i più piccoli si pensa ad un Baby-parking (spazio bimbi creativo) all'interno dell'Azienda, si tratta di un spazio educativo, ricreativo e di socializzazione rivolto ai bambini tra i 3 anni e i 6 anni, figli dei dipendenti o di chi a qualunque titolo collabori con l'Azienda, ai figli dei visitatori e degli utenti dell'Azienda. Il massimo di bambini che possono frequentare contemporaneamente il Baby-parking è di 10 unità per un periodo non superiore alle 6 ore consecutive.

Le attività rivolte ai bambini nel Baby-parking saranno principalmente laboratori creativi come ad esempio: lettura ad alta voce e animazione; lettura in lingua inglese; laboratorio grafico pittorico; laboratorio di rilassamento con la musica; laboratorio di socializzazione; laboratorio di manipolazione e travasi; gioco euristico; gioco simbolico e travestimenti.

Inoltre, per i bambini della scuola primaria verranno organizzate attività di accompagnamento educativo nello svolgimento dei compiti.

Il servizio sarà aperto la domenica e festivi dalle 8:00 alle 14:00, e nei giorni di chiusura delle scuole solo su prenotazione da effettuarsi entro le ore 15:00 del sabato o del giorno precedente la chiusura della scuola. Apposito programma verrà studiato (in base alle esigenze) anche per il periodo estivo giugno-settembre. (utilizzo di convenzione con società specializzate o anche utilizzo di nostri educatori).

2. OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

AZIONI TRASVERSALI

Le attività previste:

- Creazione di sinergie a sostegno del cambiamento culturale e organizzativo coinvolgendo, dove necessario, altri soggetti del territorio (le parti sociali) attraverso focus group specifici.
- Approfondimento di modelli di diversity management che tengano conto delle particolarità nella composizioni dei gruppi di lavoro nelle realtà partner del progetto
- Coinvolgimento delle piccole aziende e dei loro dipendenti della zona promuovendo iniziative e occasioni di scambio in un'ottica di sviluppo e potenziamento delle reti pubbliche/private.
- Messa a disposizione , da parte dell'Ente pubblico, di spazi per creare luoghi di solidarietà e di confronto (scambio di buone pratiche)
- Conoscenza delle normative vigenti e contratti di lavoro in vigore nella definizione di piani di conciliazione vita lavoro (seminari di informazione e formazione, focus group con i responsabili delle risorse umane)
- Diffusione della conoscenza dei servizi di welfare aziendale che verranno realizzati dal capofila a tutti i partner e, se richiesto, estendere le convenzioni in un'ottica di solidarietà, risparmio e razionalizzazione.
- Messa a disposizione dei partner degli strumenti di lavoro necessari a rendere le iniziative fruibili da tutti
- Laboratorio sperimentale sul lavoro agile

3. OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI

AZIONI

- **Promozione stili di vita attivi**

Nell'ambito delle iniziative formative volte alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, l'Amministrazione ha intenzione di attivare corsi di yoga e pilates rivolti a tutto il personale, finalizzati a diffondere la cultura e la promozione di uno stile di vita attivo e salubre e a sensibilizzare i dipendenti ad adottare comportamenti salutari anche sul luogo di lavoro.

Inoltre, l'Azienda ha programmato di indire un torneo di calcio quale strumento utile, oltre che alla promozione di uno stile di vita attivo, anche alla diffusione di uno spirito di coesione aziendale e socializzazione.

Ancora attiva l'iniziativa prevista già in passato circa la promozione dell'uso delle scale quale esercizio semplice e gratuito da effettuare anche sul luogo di lavoro.

- **CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" è presente nell'Amministrazione dal 2015. Al fine di promuovere il ruolo e le attività del CUG e migliorare l'informazione del personale sulle funzioni del Comitato, l'Amministrazione fornisce ogni utile supporto per il funzionamento del CUG in base a quanto previsto dalla normativa vigente. Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di

verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo, dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e le lavoratrici.

Al Comitato, in particolare, spettano le seguenti funzioni:

- **formulare** piani di azioni positive a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- **promuovere** iniziative volte a dare attuazione a risoluzioni e direttive emanate da organismi preposti nazionali/regionali/comunitari per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi a molestie sessuali;
- **segnalare** fatti riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta e di segregazione professionale e formulare proposte e misure per la rimozione dei vincoli agli organi di competenza;
- **predisporre** indagini conoscitive, ricerche ed analisi sulle condizioni di benessere lavorativo ed individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i dipendenti dell'ente;
- **assolvere** ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali;
- **realizzare** azioni di verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale o di discriminazione sessuale.

- **Codice di condotta**

L'Amministrazione in continuità con le attività già svolte avrà cura di assicurare la compiuta fattibilità delle procedure formali ed informali previste dal Codice di condotta (adottato con Provvedimento Commissariale n. 137 del 24.06.2015) e dal Codice Etico (adottato con Deliberazione Consiliare del 20=213 del 18 Dicembre 2012, aggiornato con Deliberazione del Consiglio di Indirizzo 5=13 del 14 giugno 2016) per la tutela del diritto delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per ogni lavoratore che ne avvertisse la necessità.

4. OBIETTIVO: PROMUOVERE SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO.

AZIONI

- **Sicurezza**

Il riferimento per la valutazione dello stress lavoro – correlato è il provvedimento della Commissione Consultiva Permanente nonché le Linee Guida INAIL (aggiornate nel 2017) che prevedono la costituzione di un gruppo di lavoro che segua due fasi di valutazione:

- valutazione preliminare: nella quale devono essere individuati i gruppi omogenei di lavoratori e raccolti tutta una serie di elementi oggettivi (tra i quali alcuni dati richiesti dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) attraverso i quali si può definire se sono presenti o meno fattori che possono comportare situazioni stressanti per i lavoratori;
- valutazione approfondita: qualora la valutazione preliminare indichi la presenza di fattori

di rischio per lo stress lavoro – correlato l’Azienda è tenuta ad approfondire il rischio attraverso questionari o focus group o altri metodi più specialistici.

Alla costituzione il gruppo di lavoro sarà chiamato ad individuare i gruppi omogenei dei lavoratori e a definire un metodo di lavoro per la raccolta dei dati necessari per la valutazione: il metodo di valutazione proposto dalla Commissione Consultiva Permanente è stato elaborato per tutte le tipologie di aziende pertanto sarà necessario adattarlo ad una realtà socio sanitaria pubblica come quella aziendale.

Secondo le indicazioni normative sopra richiamate è stato istituito un gruppo di lavoro composto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (coordinatore), il Medico Competente, la Responsabile delle Risorse Umane, la Responsabile della Direzione delle professioni sanitarie e indicativamente due o tre Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza da individuare nel con la finalità di valutare lo stress lavoro – correlato.

L’Azienda ha seguito strade diverse tra il PAT e il Frisia di Merate.

La valutazione stress lavoro – correlato al PAT, affidata alla società MWH, è stata eseguita seguendo le indicazioni fornite dalle linee Guida INAIL, istituendo un gruppo di lavoro, analizzando i dati oggettivi e in esito a quest’ultimo somministrando i questionari per l’analisi soggettiva. Il gruppo di lavoro costituito dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti, dal RSPP, dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, dal Referente Medico Competente e dalla Psicologa Referente MWH ha seguito la valutazione oggettiva della condizione di rischio stress lavoro-correlato che ha dato il seguente esito: MEDIA.

Presso la Struttura Frisia sono state condotte analisi relative al rischio stress lavoro – correlato attraverso incontri di gruppo volti ad individuare elementi critici ed ha elaborato specifiche relazioni. Negli anni precedenti era attivo un sportello d’ascolto dedicato ai lavoratori che sentissero la necessità di esprimere attraverso incontri individuali il proprio disagio legato a situazioni di stress connesse alle attività lavorative; tuttavia durante il periodo di attivazione dello sportello l’adesione è stata scarsa pertanto si è ritenuto di proseguire l’attività non più ad accesso libero, ma su appuntamento e di concentrarsi sugli incontri di gruppo.

Il monitoraggio degli esiti delle valutazioni dei gruppi di lavoro consentirà all’Azienda di intraprendere le Azioni concrete idonee a far fronte alle criticità rilevate.

BILANCIO DI GENERE

In stretta relazione con la normativa vigente, la finalità strategica legata alla redazione del documento “Bilancio di Genere” è quella di accrescere la conoscenza e la sensibilizzazione del personale in materia di differenze di genere, attraverso una riclassificazione dei dati di bilancio secondo criteri di aggregazione delle voci di bilancio aventi rilevanza per il genere.

A riguardo, si allega l’ultimo Bilancio di Genere redatto dell’ASP che si impegna ad aggiornarlo annualmente.

L’Amministrazione continuerà a favorire la partecipazione ad attività di sensibilizzazione/formative sull’argomento.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI

Le Strutture generali impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

STRUMENTI E VERIFICHE

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e il Servizio Welfare aziendale e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.