

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Rhodense

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ASST Rhodense (C.U.G.)

Piano Triennale di azioni Positive 2023 – 2025

Introduzione

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) dell'ASST Rhodense è stato istituito con provvedimento deliberativo n. 214 del 30.03.2017 (COSTITUZIONE NUOVO “COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA’, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI” DELL’ASST RHODENSE) e integrato con provvedimento deliberativo n. 268 del 20.04.2017 (PROVVEDIMENTI IN MERITO ALLA COMPOSIZIONE DEL NUOVO “COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA’, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI” DELL’ASST RHODENSE COSTITUITO CON DELIBERAZIONE N. 214 DEL 30.03.2017). Al CUG sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche di specifica competenza.

Si descrivono di seguito le azioni positive che si intendono attuare nel triennio di riferimento, suddivise per macroaree integrate.

1) Area formazione e aggiornamento

- Attività di formazione per i componenti del CUG
- Organizzazione di eventi formativi, per far conoscere a tutto il personale, inclusi i dirigenti, le attività del CUG e le tematiche di competenza
- Partecipazione alle attività della rete dei CUG di Regione Lombardia (compito assegnato alla Presidente).
- Aggiornamento professionale in occasione di lunghe assenze dal servizio o di cambiamento di contesto di lavoro (es. aspettative, maternità, malattie). Reinserimento del personale: (cfr. delibera PRT.DAPSS.18 – REV 01) agevolare l’ingresso, accoglienza, accompagnamento nel percorso lavorativo dei neoassunti ed affiancamento in occasione delle procedure di mobilità volontaria e d’ufficio.
- FORMAZIONE SPECIFICA PER AREA E/O PROFESSIONALITÀ

Nel 2023 si progettano i seguenti eventi formativi, articolandone lo svolgimento in due edizioni aperte a tutti i collaboratori dell’Azienda per favorire la massima partecipazione :

- medicina di genere: la riabilitazione nell’ottica di genere
- immigrati: tra paure e curiosità
- la violenza...la riconosco e so cosa fare. La rete aziendale ed inter istituzionale

-CUG e WHP: verso un benessere sostenibile

-bozza di vademecum per adulti in crisi verso giovani “digitali”

- In relazione al P.O.L.A.: aggiornamento periodico dei colleghi coinvolti sulle nuove procedure

2) Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni, benessere lavorativo

- Il CUG deve essere il volano delle iniziative aziendali sui temi del benessere, nella modalità più ampia possibile, accogliendo anche le tematiche dell'organizzazione del lavoro.

Si propone di:

-riprendere lo studio di azioni migliorative in merito, di concerto con il tavolo WHP aziendale e con gli uffici competenti (Medicina del lavoro e Risk Management), che raccolgono e gestiscono le segnalazioni dei dipendenti relative al malessere lavorativo e possono quindi fornire importanti dati sui problemi emergenti e spunti sulle possibili azioni di miglioramento, con la finalità di migliorare la qualità del lavoro e diminuire lo stress lavoro-correlato.

-promuovere la riqualificazione delle competenze presenti per valorizzare le risorse umane.

-Collaborare in sinergia con l'UO Medicina del lavoro, il gruppo WHP aziendale ed il centro HARA, al fine di promuovere e realizzare azioni atte a riconoscere e prevenire la violenza di genere in tutte le sue forme;

-agire in contrasto alle molestie sessuali, morali e psicologiche, al mobbing, allo straining, alle discriminazioni di ogni tipo attraverso l'identificazione di strategie di prevenzione e trattamento, la programmazione di corsi e seminari specifici rivolti a tutto il personale, con l'obiettivo di anticipare l'insorgere di situazioni problematiche costruendo ambienti di lavoro sereni e collaborativi.

-aggiornare il sito WEB del CUG, per promuovere la conoscenza delle attività del Comitato, la partecipazione attiva dei dipendenti, e l'accesso alla consulenza della Consigliera di Fiducia.

-realizzare azioni volte a favorire la comunicazione interna.

-favorire la realizzazione nei diversi contesti aziendali di momenti di confronto, gestendo le criticità relazionali ed organizzative, garantendo la puntuale informazione sui cambiamenti inerenti le attività svolte, sia a livello di Ufficio/reparto che per gli operatori.

-adeguamento alla Direttiva Europea sul Whistleblowing (2019/1937), in vigore a partire dal 17 dicembre 2021, che prevede l'adozione di nuovi standard di protezione a favore dei “whistleblower” (in italiano “segnalanti”).

3) Conciliazione vita lavoro

-progetto ALIAS: azione tesa a promuovere la possibilità di avere un *alias* corrispondente all'identità di genere vissuta, in analogia con il processo avviato in molte scuole ed università europee.

-proposta nido aziendale: in seguito alla rilevazione della fascia di personale interessata ed all'individuazione di spazi idonei e personale dedicato, si intende promuovere l'apertura di un "nido" che accolga i figli dei dipendenti in coincidenza con i turni di servizio.

-promozione e collaborazione, in sinergia con le U.O. aziendali deputate, delle modalità di prestazione lavorativa ricomprese nel P.O.L.A. , considerato che questo rappresenta una risorsa irrinunciabile per i dipendenti, per la conciliazione casa-lavoro, in particolare in presenza di soggetti fragili.

4) Medicina di genere

- Collaborazione con le strutture aziendali, al fine di creare un contesto orientato alla medicina di genere e realizzare iniziative formative in merito.

5) Compiti consultivi del C.U.G.

-Formulazione di pareri in relazione al Sistema di valutazione del personale, in particolare riguardo contenuti e strategie del progetto aziendale al fine di poterlo dibattere ed eventualmente proporre integrazioni.