

ASST CREMA
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Premessa

Quadro normativo di riferimento:

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”
- Direttiva del 23/05/2007 Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i diritti e le pari opportunità “Misure per le pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni”
- Direttiva 4 marzo 2011 Presidenza Consiglio dei Ministri “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”
- Direttiva del 26/06/2019 Presidenza Consiglio dei Ministri “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche”

Prima di passare alla presentazione delle azioni positive viene proposto l'attuale quadro di riferimento rispetto alla situazione del personale.

Rapporto dati riferiti alla situazione del personale dipendente dell'ASST di Crema al 31.12.2018

Al 31 Dicembre 2018, il **personale dipendente** in servizio ammonta a 1398 unità, di cui 1008 di genere femminile (72%) e 390 di genere maschile (28%).

Il dato è da intendersi riferito al personale in servizio sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato, e può essere schematicamente così riassunto:

	Maschi	M %	Femmine	F %	Totale
Dirigenza	148	54%	127	46%	275
Comparto	242	22%	881	78%	1123
Totale	390	28%	1008	72%	1398



Nel comparto la percentuale di genere femminile raggiunge il 78%.

Il 46% del personale dirigenziale dell'Azienda è di genere femminile, ma analizzando le posizioni apicali si rileva che tali percentuali diminuiscono considerevolmente man mano che viene scalata la piramide gerarchica.

Tra i Direttori di Dipartimento non si segnala alcuna presenza femminile, mentre nell'ambito della Direzione Strategica aziendale sono presenti n. 2 componenti di genere femminile (Direttore Sanitario e Direttore Sociosanitario).

Considerando la titolarità degli incarichi dirigenziali "gestionali" (riferiti alla direzione di strutture complesse e semplici/semplici dipartimentali) in essere al 31.12.2018, la situazione è rappresentata nella tabella che segue:

	Maschi	M %	Femmine	F %	Totale
Titolarità SC	23	85%	4	15%	27
Titolarità SS	26	58%	19	42%	45
Totale	49	68%	23	32%	72

Per quanto riguarda il ricorso all'istituto del part time, come si evince dalla tabella successiva, tra il personale del comparto che ne beneficia il 98% sono donne, mentre tra il personale dirigente la percentuale femminile si attesta al 75%:

	Maschi	M %	Femmine	F %	Totale
Part-time comparto	3	2%	191	98%	194
Part-time dirigenza	2	25%	6	75%	8
Totale	5	2%	197	98%	202

Se consideriamo tutto il personale dipendente la percentuale di dipendenti che utilizzano il part-time è pari al 14%.

Oltre al personale con rapporto di dipendenza, l'Azienda si avvale della collaborazione di **personale non strutturato** (liberi professionisti, borsisti, interinali). I rapporti in essere al 31.12.2018 sono pari a complessivi n. 56, di cui 20 maschi e 36 femmine.

	Maschi	M %	Femmine	F %	Totale
Personale non strutturato	20	36%	36	64%	56

Il personale non strutturato rappresenta circa il 4% del totale dei lavoratori/lavoratrici dell'ente.



Se consideriamo tutto il personale presente in Azienda (dipendente e non strutturato), la percentuale di donne è decisamente maggioritaria (72%)

	Maschi	M %	Femmine	F %	Totale
Personale dipendente + personale non strutturato	410	28%	1044	72%	1454

Piano di Azioni Positive (PAP) 2020-2022

Con il presente PAP l'Asst Crema intende descrivere e implementare il compimento di azioni positive già promosse in azienda.

Per quanto riguarda gli aspetti finanziari, la copertura degli oneri derivanti dalle varie azioni ad oggi non grava sul bilancio aziendale.

Il piano individua tre importanti aree tematiche su cui sviluppare azioni positive:

1. Conciliazione vita lavoro famiglia
2. Benessere organizzativo inteso come la cura della persona e dell'ambiente di lavoro per migliorare qualità e organizzazione del lavoro di tutto il personale dell'ASST Crema;
3. Violenza di Genere e Medicina di Genere

AREA I: CONCILIAZIONE VITA LAVORO-FAMIGLIA

AZIONE POSITIVA IA	Conciliazione vita lavoro-famiglia: favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità/carichi familiari dei dipendenti- FLESSIBILITA' ORARIA
Descrizione azione	L'Asst di Crema intende sostenere e ampliare le richieste di maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orari, da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti, difficoltà di conciliazione lavoro famiglia del genitore single). In tale prospettiva l'Asst Crema si impegna a valutare l'introduzione di ulteriori forme/modalità di flessibilità oraria in presenza delle condizioni sopra elencate.
Territori coinvolti	ASST Crema
Destinatari	Personale dipendente
Obiettivi	Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Promozione di politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari.
Descrizione iniziative	Predisposizione linee guida aziendali in materia di orario di lavoro, con previsione di ulteriori forme di flessibilità oraria rispetto a quelle in essere.
Fonti finanziarie	Senza costi aggiuntivi a carico dell'Azienda
Attori coinvolti	Direzione Aziendale, U.O. Risorse Umane, SITRA



AZIONE POSITIVA IB	Conciliazione vita lavoro-famiglia: favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità/carichi familiari dei dipendenti – CONVENZIONI / VOUCHER
Descrizione azione	Al fine di fornire un supporto ai dipendenti nella gestione difficoltosa dei figli minori 0-3 anni e di parenti anziani/malati non autosufficienti dei dipendenti l'Asst ha attivato convenzioni con enti esterni quali convenzione con asilo nido e convenzione per servizio badanti e assistenza domiciliare a tariffe agevolate. Inoltre per sopperire al problema della gestione dei figli minori nei periodi di chiusura delle scuole è attivabile con la collaborazione di una cooperativa esterna, un servizio di baby sitting di cui le/ i dipendenti genitori possono usufruire con prenotazione. Sono inoltre garantiti altri servizi di agevolazione della conciliazione vita lavoro quali la messa a disposizione da parte di cooperative esterne di servizi di maggiordomo, stireria e pulizie straordinarie, a seguito di adesione dell'Azienda all'accordo per la realizzazione dell'alleanza locale di conciliazione Just In time, con intenzione di ampliare la gamma di servizi a favore della conciliazione a seguito di richiesta specifica. La Direzione Socio Sanitaria dell'Asst di Crema ha aderito, in linea con la politica di promozione della conciliazione vita lavoro, ad un progetto di conciliazione regionale con voucher promosso con bando dal Comune di Crema; tale progetto contribuisce al finanziamento dei servizi di conciliazione sopra menzionati (baby sitting, maggiordomo, stireria e pulizie), oltre ad altri servizi sempre pro conciliazione vita lavoro ad adesione volontaria dei dipendenti ASST Crema interessati.
Territori coinvolti	ASST Crema
Destinatari	Personale dipendente
Obiettivi	Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Promozione di politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari.

Descrizione iniziative	- Stipula Convenzione tra Asst Crema e asilo nido esterno a favore dei dipendenti - Stipula Convenzione tra Asst Crema e cooperativa esterna a favore dei dipendenti per assistenza domiciliare e aiuto badanti - Adesione ad accordo per l'alleanza Just in Time con capofila Comune di Crema per servizi conciliativi a disposizione dei dipendenti quali baby sitting, stireria, maggiordomo e pulizie straordinarie;
Fonti finanziarie	Costi a carico del dipendente per richiesta servizi esterni di conciliazione
Attori coinvolti	Direzione Aziendale, U.O. Risorse Umane, CUG., SITRA, Affari Generali e Legali, Comune di Crema e cooperative locali

AZIONE POSITIVA IC	Conciliazione vita lavoro-famiglia: favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità/carichi familiari dei dipendenti – AGEVOLAZIONI NELLA PROGRAMMAZIONE DEI TURNI / FERIE SOLIDALI
Descrizione azione	1- L'Asst di Crema intende sostenere la conciliazione vita-lavoro tramite la redazione di un vademecum di buone pratiche che orienti i responsabili/coordinatori nella stesura della turnazione in merito a: • gestione di lavoratori coniugi turnisti con figli minori e/o soggetti fragili da accudire (genitori anziani); • richieste di esenzione da turni di reperibilità; • gestione delle richieste dei cambi turno; • gestione richieste cambi di ferie tra dipendenti • gestione dei lavoratori genitori monoparentali e monoreddito di bambini minorenni. 2- L'Azienda prevede l'istituto delle ferie e dei riposi solidali consistente nella possibilità su base volontaria e a titolo gratuito per ciascun dipendente di cedere le giornate di ferie disponibili eccedenti le 4 settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire e le 4 giornate di riposo per le festività soppresse in tutto o in parte ad altro dipendente della stessa azienda che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute come previsto dall'art. 34 del CCNL 21.05.2018.
Territori coinvolti	ASST Crema
Destinatari	Personale dipendente
Obiettivi	Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro Promozione di politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari

Descrizione iniziative	1- Realizzazione di vademecum interno di buone pratiche di conciliazione lavoro famiglia 2- Stesura regolamento aziendale e successivo avvio di fase sperimentale per introduzione, in ambito aziendale, dell'istituto delle ferie solidali
Fonti finanziarie	Senza costi aggiuntivi a carico dell'Azienda
Attori coinvolti	Direzione Aziendale, U.O. Risorse Umane, CUG., SITRA





AZIONE POSITIVA 2	Conciliazione vita lavoro famiglia: agevolare i dipendenti e i familiari nelle tempistiche delle prenotazioni ambulatoriali
Descrizione azione	L'Asst di Crema prevede un percorso dedicato solo ai propri dipendenti e ai loro familiari per effettuare prenotazione di visite, esami strumentali e di laboratorio, con il vantaggio di poter beneficiare di tempi ridotti per tali prenotazioni. Tale percorso prevede un contatto telefonico riservato ai dipendenti c/o il CUP a numeri e orari predefiniti per la prenotazione di visite ed esami di specialistica ambulatoriale e un indirizzo mail riservato per la prenotazione di esami di laboratorio. Oggetto dei servizi erogati sono le prenotazioni di prestazioni prescritte con ricette elettroniche, le eventuali prenotazioni di prestazioni prescritte ai dipendenti dal medico competente e le disdette e gli spostamenti di prenotazioni già effettuate.
Territori coinvolti	ASST Crema
Destinatari	Personale dipendente
Obiettivi	Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti
Descrizione iniziative	Attivazione numero telefonico e mail c/o il Cup riservato alle prenotazioni ambulatoriali dei dipendenti e de loro familiari
Fonti finanziarie	Senza costi aggiuntivi a carico dell'Azienda, i costi delle prestazioni restano a carico dei dipendenti
Attori coinvolti	Direzione Aziendale, CUP, Direzione Amministrativa dei Presidi



AREA 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

AZIONE POSITIVA 3	Benessere organizzativo: promuovere e diffondere iniziative finalizzate al benessere organizzativo e alla promozione della salute come benessere fisico, psichico e sociale (D.LGS 81/08)
Descrizione azione	L'Asst di Crema intende sostenere azioni che favoriscano il benessere dei dipendenti mantenendo e potenziando due servizi a favore in particolare del benessere psicologico dei lavoratori e della prevenzione e/o gestione dei conflitti interni. Psicologo aziendale Il servizio di psicologo aziendale è attivabile a seguito di visita filtro del Medico del Lavoro, il quale, se ravvisa problemi psicologici a carico del dipendente o anche a sua richiesta, propone al medesimo sedute con una psicologa interna dell'Asst Crema al fine di aiutare il predetto lavoratore. Il servizio comprende anche attività di ascolto e di counseling per favorire il benessere del lavoratore. Mediazione dei conflitti Riguardo al servizio di Ascolto e Mediazione trasformativa dei conflitti il medesimo è attivabile in caso di conflitto sul lavoro tra due dipendenti dell'Azienda, da una o entrambe le parti in conflitto previo contatto e sedute ad hoc con le mediatrici aziendali al fine di gestire e risolvere il conflitto insorto, ripristinando il benessere dei singoli e di tutta l'organizzazione ove sono inseriti.
Territori coinvolti	ASST Crema
Destinatari	Personale dipendente
Obiettivi	Promuovere il benessere psicologico del lavoratore inteso come la cura della persona e dell'ambiente di lavoro per migliorare la qualità e l'organizzazione lavorativa di tutta l'azienda



Descrizione iniziative	- Servizio Psicologo aziendale attivato su richiesta del Medico del Lavoro. - Servizio di Ascolto e Mediazione trasformativa dei conflitti a disposizione dei dipendenti.
Fonti finanziarie	Senza costi aggiuntivi a carico dell'Azienda
Attori coinvolti	Direzione Aziendale, U.O. Risorse Umane, Medico Competente, Psicologia Clinica, Mediatrici aziendali, Servizio Prevenzione e Protezione Rischi, CUG



AZIONE POSITIVA 4	Pari Opportunità e Benessere Organizzativo: formazione rivolta ai dipendenti
Descrizione azione	L'Asst Crema intende pianificare corsi di formazione rivolti al personale sul tema delle pari opportunità, della violenza di genere e del contrasto alle discriminazioni nonché corsi dedicati al benessere lavorativo.
Territori coinvolti	ASST Crema
Destinatari	dipendenti
Obiettivi	Sensibilizzazione del personale dipendente sulla conoscenza dei temi dedicati alle pari opportunità e miglioramento del clima/benessere organizzativo/lavorativo
Descrizione iniziative	Organizzazione di corsi formativi rivolti al personale sul tema delle pari opportunità, della violenza di genere e del contrasto alle discriminazioni Organizzazione di corsi formativi dedicati al benessere lavorativo
Fonti finanziarie	I corsi formativi potranno rientrare nella programmazione annuale della Formazione. Senza costi aggiuntivi a carico dell'Azienda
Attori coinvolti	U.O Formazione, CUG, U.O. Risorse Umane





AZIONE POSITIVA 5	Benessere organizzativo: promuovere e diffondere iniziative finalizzate al benessere organizzativo e alla promozione della salute come benessere fisico, psichico e sociale (D.Lgs. 81/08)
Descrizione azione	L'Asst Crema è un'azienda aderente al gruppo provinciale WHP (Workplace Health Promotion) tra le aziende che promuovono salute in collaborazione con ATS Valpadana. Il Gruppo WHP aziendale, creato in collaborazione con l'Ufficio del Medico competente e l'U.O Formazione, ha promosso, a tal fine, iniziative a sostegno della cessazione tabagica con organizzazione di gruppi per la disassuefazione tabagica e ha promosso la settimana Move Week nel maggio 2019 con l'avvio di iniziative di attività fisica rivolte solo ai dipendenti (ad es. corsi di nuoto, acqua gym, tai chi, ..) Inoltre il CRAL aziendale ha attivo convenzione con i dipendenti a tariffe agevolate per l'accesso a palestre locali e alla piscina comunale di Crema.
Territori coinvolti	ASST Crema
Destinatari	dipendenti
Obiettivi	Incentivare, attraverso iniziative a sostegno della salute fisica e di stile di vita sana, il benessere psico-fisico dei dipendenti con ricaduta positiva sul benessere organizzativo aziendale
Descrizione iniziative	Incontri per i dipendenti contro il tabagismo. Settimana Move Week con iniziative di attività sportive. Convenzioni del CRAL aziendale.
Fonti finanziarie	Senza costi aggiuntivi a carico dell'Azienda
Attori coinvolti	Direzione Sanitaria, Medico Competente, U.O. Formazione, Gruppo WHP, Cral, ATS Valpadana

AREA 3: VIOLENZA DI GENERE E MEDICINA DI GENERE

AZIONE POSITIVA 6	Promozione cultura aziendale contro la violenza di genere: incentivare la diffusione di misure interne contro la violenza di genere e contro la violenza a danno degli operatori sanitari
Descrizione azione	Gruppo interno L'Asst di Crema ha creato un gruppo di lavoro di dipendenti sanitari che nell'ottica di favorire la cultura contro la violenza di genere partecipa agli incontri organizzati periodicamente dalla Rete territoriale e provinciale dedicata ad iniziative contro la violenza di genere e mette in atto iniziative interne di sensibilizzazione contro la violenza di genere. Tale gruppo ha anche redatto, con la collaborazione della Direzione Medica e dell'Ufficio Qualità, una procedura scritta aziendale sulla presa in carico multidisciplinare delle vittime di violenza di genere che accedono ai reparti ospedalieri, compresi dipendenti che hanno subito violenza di genere. Congedi L'U.O Risorse Umane riconosce inoltre i congedi per le donne dipendenti vittime di violenza in quanto istituito previsto dall'art. 39 del CCNL 21/05/2018. Procedura aziendale Per quanto riguarda l'accadimento di episodi di violenza a danno degli operatori sanitari (ad esempio aggressioni di utenti, ecc), l'Asst ha redatto con la collaborazione dell'Ufficio Qualità una procedura scritta aziendale di prevenzione e gestione atti di violenza a danno degli operatori sanitari.
Territori coinvolti	ASST Crema
Destinatari	Utenti e dipendenti
Obiettivi	Prevenzione e gestione della violenza di genere a danno dei pazienti e della violenza a danno degli operatori sanitari.



	Sensibilizzazione del personale sanitario aziendale contro la violenza di genere.
Descrizione iniziative	Attivazione Gruppo Interno di sanitari, coordinato dal Responsabile Sitra. Redazione e rispetto linee guida aziendali sulla presa in carico multidisciplinare delle vittime di violenza di genere. Redazione e rispetto linee guida aziendali di prevenzione e gestione atti di violenza a danno degli operatori sanitari.
Fonti finanziarie	Senza costi aggiuntivi a carico dell'Azienda
Attori coinvolti	Direzione Aziendale, Direzione Medica dei Presidi, SITRA, U.O. Pronto Soccorso, U.O. Ginecologia, U.O. Consultorio Familiare, Dimissioni Protette, Ufficio Qualità, U.O. Risorse Umane, U.O. Comunicazione




AZIONE POSITIVA 7	Promozione cultura aziendale sulla Medicina di Genere : incentivare la diffusione della Medicina di Genere in Azienda
Descrizione azione	Il CUG ha promosso, oltre a Convegni dedicati alla Medicina di Genere, la creazione di un gruppo di referenti medici di Medicina di Genere. N.1 referente medico/sanitario è presente in ogni reparto ospedaliero e la sua nomina è stata fornita al CUG dal Direttore di Reparto. Ciascun referente promuove la cultura della Medicina di Genere nel suo reparto attraverso la sua attività lavorativa con la proposta di eventuali iniziative mirate al Direttore di Reparto e con la partecipazione ad iniziative formative interne o esterne o a incontri con i colleghi del gruppo.
Territori coinvolti	ASST Crema
Destinatari	dipendenti
Obiettivi	Sensibilizzazione del personale sanitario aziendale sulla Medicina di Genere come misura di maggiore attenzione ai pazienti in cura in un'ottica di genere
Descrizione iniziative	Attivazione Gruppo di referenti medici e sanitari di Medicina di Genere, n.1 referente è previsto in ogni reparto ospedaliero
Fonti finanziarie	Senza costi aggiuntivi a carico dell'Azienda
Attori coinvolti	CUG, Direzione Sanitaria, Sanitari Referenti di Medicina di Genere

