



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO

Sistema Sanitario Regione Liguria
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

U.O. SVILUPPO E GESTIONE RISORSE UMANE
CS/ST

DELIBERAZIONE N. 1128 DEL 22 LUG 2019

OGGETTO: Recepimento del Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 presentato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG).

L'anno duemiladiciannove, addì 22 del mese di LUG, presso la sede Amministrativa dell'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino, sito in Genova, Largo Rosanna Benzi, 10 presenti il Direttore Scientifico, il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario,

IL DIRETTORE GENERALE

premesso che, con deliberazione n. 554 del 17/04/2018, l'Ospedale Policlinico San Martino ha provveduto alla ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), previsto ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, come modificato dall'art. 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010;

visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, così come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recante l'attuazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo - donna in materia di occupazione e impiego;

richiamata la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, relativa alle misure per attuare la fondamentale funzione che le Pubbliche Amministrazioni ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo al fine della promozione e della attuazione del principio delle Pari Opportunità e della Valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

richiamate altresì le Linee guida emanate in data 04/03/2011 - di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri -, sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

evidenziato che tra le competenze ivi attribuite ai CUG vi sono azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - *mobbing* - nell'amministrazione pubblica di appartenenza;

preso atto che, con il proposito di adeguarsi puntualmente ai principi in materia ed alla normativa di riferimento, il CUG di questo Policlinico ha pertanto provveduto a predisporre, ai sensi dell'art. 48, del decreto legislativo n. 198 del 11 aprile 2006, il Piano Triennale di Azioni Positive 2019 - 2021, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale del medesimo;

evidenziato infine come il suddetto Piano sia lo strumento volto a rimuovere concretamente gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità, mediante l'elaborazione di operazioni propositive idonee al raggiungimento di obiettivi specifici individuati dal CUG;

ritenuto, pertanto, opportuno:

- di procedere al recepimento del Piano di Azioni Positive per il triennio 2019 - 2021, allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale del medesimo;
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico del Policlinico;

su conforme proposta del Direttore dell'U.O. Sviluppo e Gestione Risorse umane;

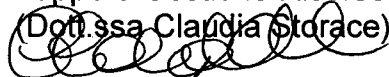
preso atto del parere favorevole espresso, per quanto di competenza, dal Direttore Scientifico, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario,

DELIBERA

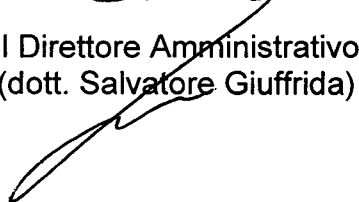
per le motivazioni e con le modalità in premessa specificate:

- di procedere al recepimento del Piano di Azioni Positive per il triennio 2019 - 2021 per il triennio 2019 - 2021, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale del medesimo;
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico del Policlinico.


Il Direttore Proponente
U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane
(Dot.ssa Claudia Storace)



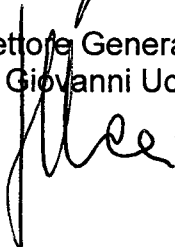
Il Direttore Amministrativo
(dott. Salvatore Giuffrida)



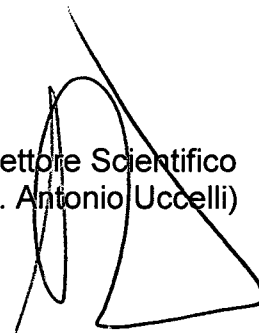
Il Direttore Sanitario
(dr.ssa Franca Martelli)



Il Direttore Generale
(dott. Giovanni Ucci)



Il Direttore Scientifico
(prof. Antonio Uccelli)





OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO

Sistema Sanitario Regione Liguria
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Piano Triennale di Azioni Positive 2019/2021

Il Piano di Azioni Positive (PAP) rappresenta uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo.

E' previsto dall'art. 48 del D. Lgs n. 198/2006, e mira a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità su lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

E' un documento obbligatorio per tutte le Pubbliche Amministrazioni; ha durata triennale e il mancato rispetto di tale obbligo è sanzionato con l'impossibilità per le P.A. di assumere nuovo personale.

Le Azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per eliminare gli svantaggi che ancora le penalizzano, per rompere la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra Uomini e Donne nelle Pubbliche Amministrazioni" nel richiamare, la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/E, indica come sia importante la funzione che le Pubbliche Amministrazioni ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo al fine della promozione e della attuazione del principio delle Pari Opportunità e della Valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Tali principi sono stati riaffermati e rafforzati all'art. 21 lettera b) della L. 183/2010 (che ha sostituito l' art. 7 del D. Lgs n. 165/2001) con l'inserimento di ulteriori caratteristiche quali l'età, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la disabilità, la religione e la lingua delle persone cui garantire parità, pari opportunità e assenza di ogni forma di discriminazione, oltre che un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo, accompagnato dall'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno.

Il citato art. 21, lettera c) che ha sostituito l'art. 57 del D.lgs 165/2001, ha previsto la costituzione all'interno di ogni Pubblica Amministrazione, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che, sostituisce, unificandoli in un solo organismo, i "Comitati per le Pari Opportunità" ed i "Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing", costituiti in applicazione della Contrattazione Collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dal

Contratti Collettivi relativi al personale della Amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

I compiti le funzioni di Comitati Unici di Garanzia (CUG) sono poi stati disciplinati, nel dettaglio, dalle Linee Guida emanate dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011. Il Policlinico Ospedale San Martino ha inoltre provveduto all'emanazione del Regolamento per il funzionamento del CUG approvato in data 2/10/18.

Il Policlinico Ospedale San Martino si è inoltre dotato di un "Codice di Condotta", recepito con deliberazione n. 307 del 7 marzo 2014, finalizzato a garantire i principi come sopra individuati, con la precisazione dei comportamenti vietati e le procedure da adottare (formale e informale) per la tutela delle persone offese da condotte pregiudizievoli. E' stata istituita la figura del "Consigliere o Consigliera di fiducia", da individuarsi tra soggetti esterni di comprovata esperienza e idonee competenze e capacità professionali alla quale demandare, attraverso la procedura informale, l'attività di consulenza e assistenza alle persone oggetto di presunte molestie morali e sessuali.

COME NASCE IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive nasce dal lavoro svolto all'interno del CUG ed è stato elaborato raccogliendo le "azioni positive" in essere o "in progress" per il prossimo triennio, tenendo conto nelle necessità emerse per la valorizzazione del benessere organizzativo e lavorativo del personale (nonché delle necessità informative e formative in tema di rispetto alla persona, di prevenzione delle molestie morali e sessuali, di Parità, Pari opportunità in base all'art. 14 del Codice di Condotta)

Il PAP ha validità triennale, ai sensi dell'Art. 48 D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e potrà essere aggiornato a cadenza annuale.

Il Piano si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi e l'altra più operativa riguardante il raggiungimento di uno specifico obiettivo.

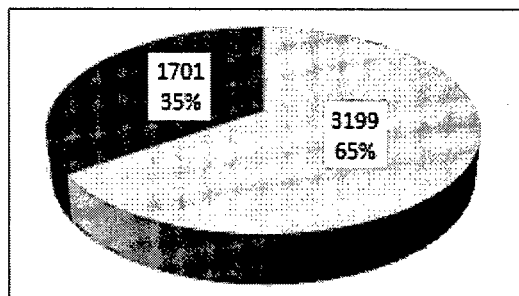
LE RISORSE UMANE DELL'OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO

La situazione di fatto in termini di organico distinto per qualifica e per genere del l'Ospedale Policlinico San Martino aggiornata a settembre 2018 è riportata di seguito.

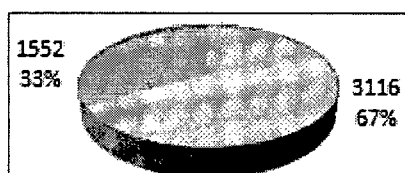
Ente appartenenza	F	M	Totale	F (%)	M (%)	Totale (%)
Ospedale	3116	1552	4668	64%	32%	95%
Università	83	149	232	2%	3%	5%

Totale Policlinico	3199	1701	4900	65%	35%	100%
--------------------	------	------	------	-----	-----	------

Totale Policlinico



Ospedale



Università

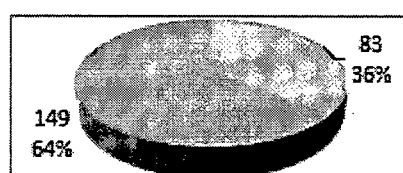


Figura 1 La popolazione in ruolo è per i 2/3 femminile e 1/3 maschile in Ospedale, mentre all'Università il rapporto è sostanzialmente invertito.

PRIMA PARTE: ANALISI DATI DELL'OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO

La prima parte del presente Piano è costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi del personale dipendente.

Si riporta di seguito la suddivisione delle figure professionali per genere ed età.

Tabella 1 Personale in ruolo suddiviso in Classi di età

Classe età	F	M	Totale	F (%)	M (%)	Totale (%)
< 30	147	45	192	3%	1%	4%
31 - 40	339	200	539	7%	4%	11%
41 - 50	1058	384	1442	22%	8%	29%
51 - 60	1404	750	2154	29%	15%	44%
> 60	251	322	573	5%	7%	12%

Totale	3199	1701	4900	65%	35%	100%
---------------	------	------	------	-----	-----	------

L'età media del personale risulta di 50.4 anni d.s. 9.4 (49,5 anni d.s 8.9 per il genere femminile e 52,0 anni d.s. 10.1 per quello maschile)

Un dato molto interessante e attuale riguarda l'età dei 4900 dipendenti che occupano nel 44% dei casi la fascia dai 51 ai 60 anni. Il 56% dei dipendenti ha un'età superiore ai 51 anni.

Si è quindi analizzato l'accesso alle principali scale gerarchiche relativamente al genere per tutte le figure professionali:

1. Comparto e Coordinatori
2. Incarichi di posizioni organizzative
3. Fasce di incarichi per la Dirigenza non Medica
4. Fasce di incarichi per la Dirigenza Medica e Veterinaria
5. Direttori di struttura per la Dirigenza
6. Direttori di Dipartimento
7. Tipologia di part-time
8. Utilizzo della Legge 104 per figura professionale
9. Invalidi appartenenti alle Categorie Protette (Legge 68/1999 art.1)

- **Comparto e Coordinatori:**

Livello nel Comparto	F	M	Tot	Tot(%) rispetto ai dipendenti
A	54	74	128	80%
B	93	115	208	
BS	422	196	618	
C	146	72	218	
D	1868	613	2481	
DS	94	35	129	
Vecchia codifica (0 – 10)	29	34	63	
Varie	50	19	69	

TOT	2756	1158	3914
TOT(%)	70%	30%	100%

	F	M	Totale	F (%)	M (%)	Totale (%)
Coordinatori	105	26	131	80%	20%	100%

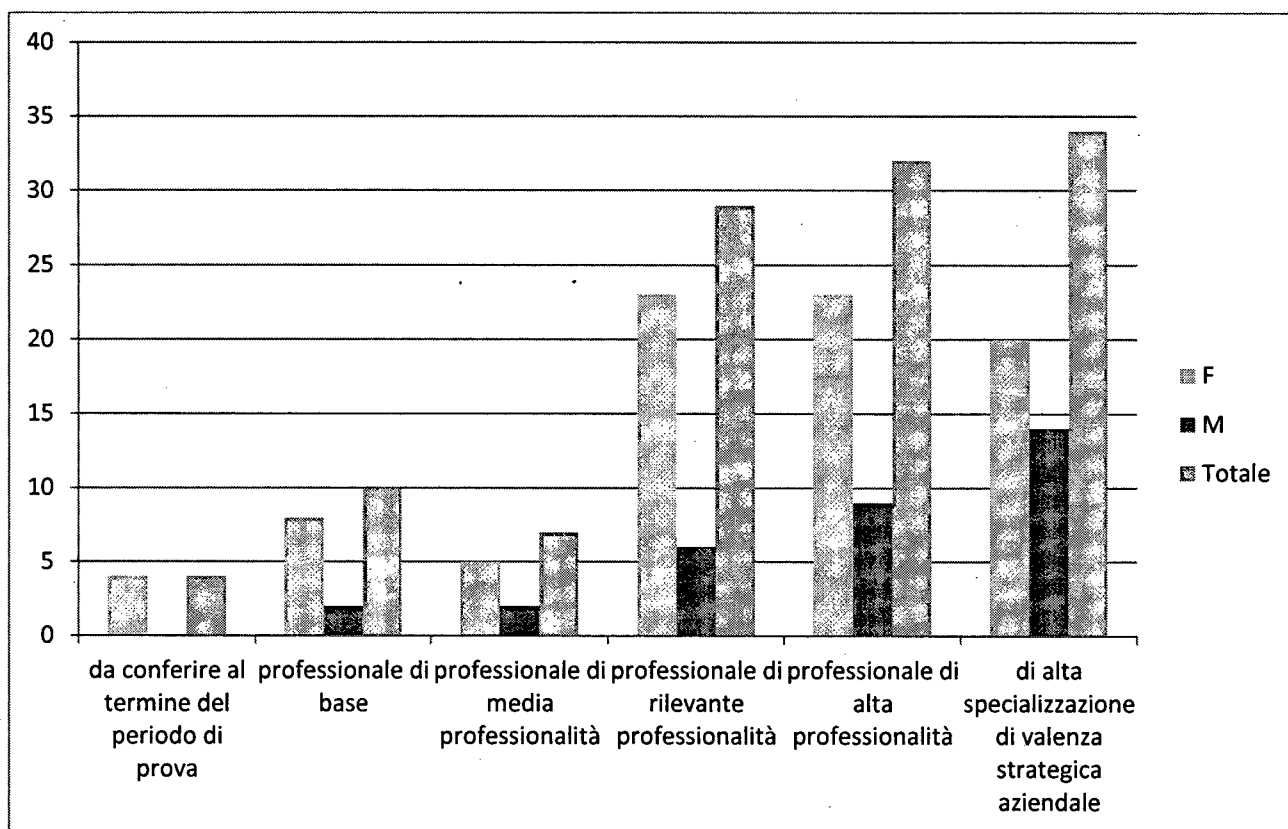
- **Incarichi di posizioni organizzative:** La popolazione di genere femminile delle Posizioni organizzative è pari al valore di 68%

Importo lordo mensile Posizioni Organizzative	F	M	Totale	F(%)	M(%)	Totale
4200	4	4	8	8%	8%	16%
5200	14	6	20	28%	12%	40%
6200	5	2	7	12%	4%	16%
7200	7	3	10	14%	6%	20%
8200	1	0	1	2%	0%	2%
9200	2	1	3	4%	2%	6%
TOT	33	16	49	68%	32%	100%

- **Fasce di incarichi per la Dirigenza non Medica:** La dirigenza non medica è rappresentata da un 72% di genere femminile e un 28% di genere maschile.

Incarichi dir. Non Medici	F	M	Totale	F (%)	M (%)	Totale (%)	incarichi
da conferire al termine del periodo di prova	4	0	4	3%	0%	3%	1
professionale di base	8	2	10	7%	2%	9%	2

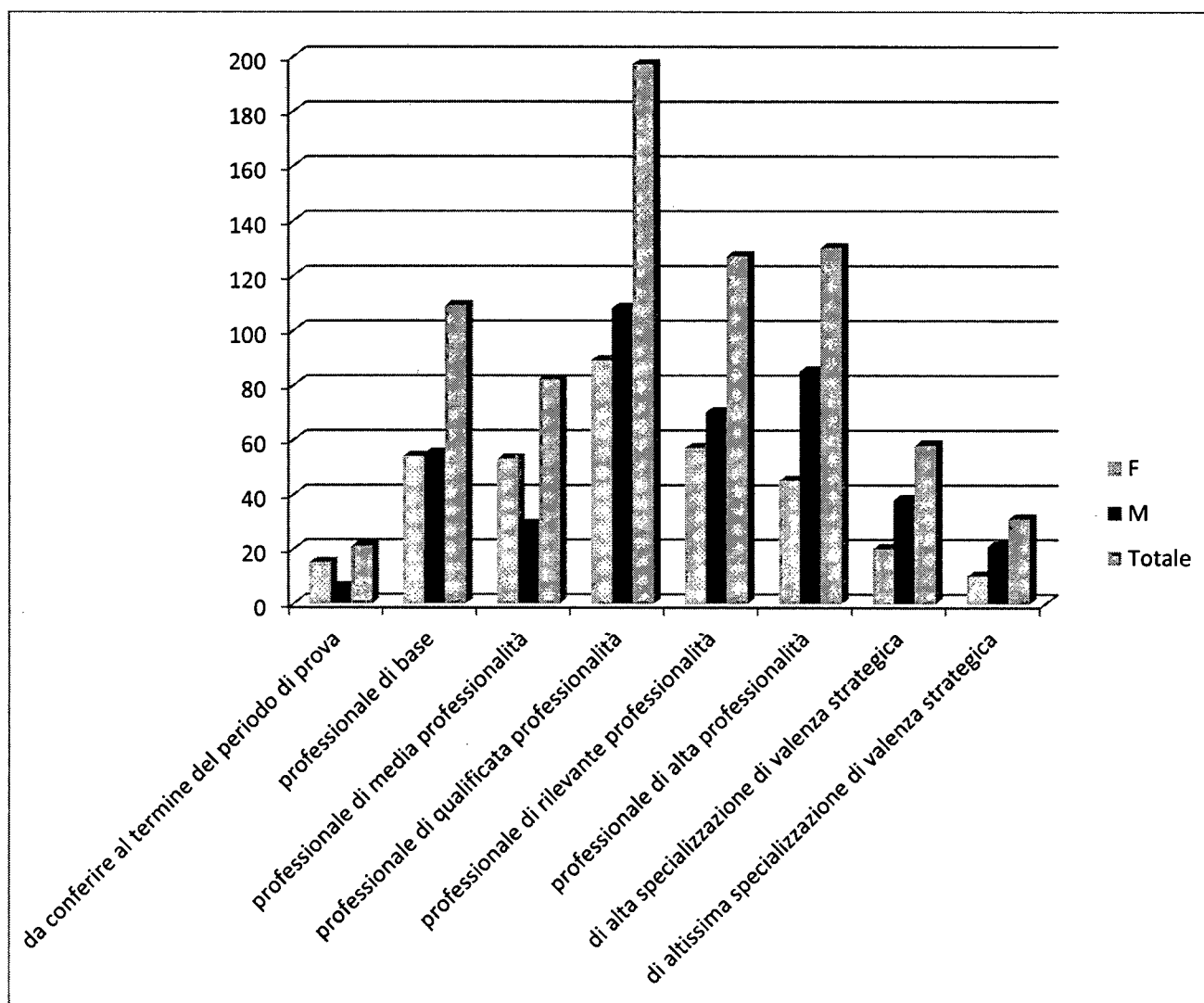
professionale di media professionalità	5	2	7	4%	2%	6%	3
professionale di rilevante professionalità	23	6	29	20%	5%	25%	4
professionale di alta professionalità	23	9	32	20%	8%	28%	5
di alta specializzazione di valenza strategica aziendale	20	14	34	17%	12%	29%	6
Totale complessivo	83	33	116	72%	28%	100%	Totale



- **Fasce di incarichi per la Dirigenza Medica e Veterinaria:** il genere femminile fra i Dirigenti Medici e Veterinari è rappresentato dal 45% del totale.

Incarichi dir. Medici e Vet.	F	M	Totale	F (%)	M (%)	Totale (%)	incarichi
da conferire al termine del periodo di prova	15	6	21	2%	1%	3%	1
professionale di base	54	55	109	7%	7%	14%	2
professionale di media professionalità	53	29	82	7%	4%	11%	3

professionale di qualificata professionalità	89	108	197	12%	14%	26%	4
professionale di rilevante	57	70	127	8%	9%	17%	5
professionale di alta professionalità	45	85	130	6%	11%	17%	6
di alta specializzazione di valenza strategica	20	38	58	3%	5%	8%	7
di altissima specializzazione di valenza strategica	10	21	31	1%	3%	4%	8
Totale	343	412	755	45%	55%	100%	Totale



- Direttori di struttura per la Dirigenza nel suo insieme:** I Direttori di provenienza Universitaria sono 50 e costituiscono il 53% del totale. Il numero complessivo di Direttori ammonta a 94 su un totale di 986 Dirigenti, ossia pari al 10% del totale. La popolazione di genere femminile dei Direttori di Struttura è rappresentata dal 14% rispetto al 86% della popolazione maschile.

	SC		SS		Totale complessivo		Totale complessivo(%)	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Direttore								
Universitario	42	2	4	2	46	4	92%	8%
Ospedaliero	24	7	11	2	35	9	80%	20%
Totale complessivo	66	9	15	4	81	13	86%	14%

- **Direttori di Dipartimento:** il 100% dei Direttori di Dipartimenti appartiene al genere maschile.

Direttore	Totale complessivo		Totale complessivo(%)	
	M	F	M	F
Dipartimenti ad attività integrata (DAI)	10	0	100%	0%
Dipartimento di STAFF	vacante			
In line Direttori Sanitario/Scientifico/ Amministrativo	3	0	100%	0%
Totale complessivo	13	0	100%	0%

- **Tipologia di part-time:** Le dipendenti di genere femminile usufruiscono del part-time nel 12% dei casi, mentre i dipendenti di genere maschile ricorrono ad esso nel 1,5% dei casi.

TIPOLOGIA di <i>part-time</i>	F	M	Tot
Orizzontale	64	3	67
Verticale	323	22	345

TOTALE	387	25	412
% rispetto ai dipendenti per genere	12,1	1,5	8,5

- **Utilizzo della Legge 104 per figura professionale:** il 16% dei dipendenti ha attivato la Legge 104, e ne usufruisce solo nell'81% dei casi.

Utilizzo Legge 104/92 per figura (gennaio 2018-ottobre 2018)

	L. 104/92 attivate	L. 104/92 per parenti	L. 104/92 per se stessi	L. 104/92 usufruite
COMPARTO	680	611	69	549
- tecnico amministrativo	112	93	19	93
- sanitario	568	518	50	456
DIRIGENZA	96	88	8	54
- medica	82	76	6	43
- tecnica amministrativa	14	12	2	11

- **Invalidi appartenenti alle Categorie Protette (Legge 68/1999 art.1):** il numero totale degli invalidi civili al 31/12/2017 è pari a 152 su 4900 dipendenti (0,3%) con una popolazione femminile pari al 70% del totale, coerente con la percentuale di genere del Policlinico: 65% F e 35% M.

Invalide civile L.68/99 art.1	F	M
Età media	52	50
dev. st.	9,4	10,6
n° Invalidi categoria Protetta al 31/12/2017	106	46
% Invalidi categoria Protetta al 31/12/2017	70%	30%

SECONDA PARTE: AZIONI POSITIVE DELL'OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO

La seconda parte del presente Piano, più tipicamente operativa, contiene gli obiettivi specifici finalizzati a determinare benefici per selezionate categorie di dipendenti o per la totalità di essi con una ricaduta positiva sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro.

Gli obiettivi delle Azioni Positive necessiteranno di un costante aggiornamento, se del caso modifiche e integrazioni, e l'ancor più rilevante esigenza di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento.

Siccome "il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate", corre l'obbligo di evidenziare che nel nostro contesto sembrerebbe più appropriato parlare di criticità legate all'età del personale piuttosto che di discriminazioni. Quindi per ovviare alle inevitabili difficoltà legate all'*age-management*, è stata proposta di una macroarea specifica riguardante la tutela della Salute e la Prevenzione. Si è inoltre sentita l'esigenza di promuovere e rafforzare all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il principio di non discriminazione attraverso la proposta di numerosi eventi formativi e informativi.

Pertanto si distinguono due macroaree di interesse e una aggiuntiva contenente alcune idee ancora da sviluppare:

1. Prima macroarea: tutela della Salute, Prevenzione e benessere lavorativo

- 1.1. "Proposta di Screening Mammografico per le dipendenti nella fascia d'età 45-49"
- 1.2. "Promuovere attività ludico-ricreative e sportive al fine di favorire il *Team-Building*"
- 1.3. "Progetto di Promozione della Salute negli esposti alla movimentazione dei pazienti"
- 1.4. "Sportello informativo e di ascolto per il disagio psicosociale lavoro-correlato"
- 1.5. "Gestione evento avverso (area 6 CARMINA): supporto psicologico agli operatori"
- 1.6. "Gruppo di lavoro "stress Lavoro-correlato" e gruppo di lavoro "Violenza""
- 1.7. "Re-training di Nutrizione"
- 1.8. "Baby-friendly Hospital"

2. Seconda macroarea: Comunicazione, sensibilizzazione, Formazione e rafforzamento della cultura aziendale

- 2.1. "Creazione di una bacheca virtuale con i *benefit* e le Azioni Positive a favore dei dipendenti all'interno del Portale del dipendente"
- 2.2. "Rivelazione del Benessere Organizzativo dei dipendenti"
- 2.3. "Progetto rientro al lavoro"
- 2.4. "La medicina narrativa in dialisi"
- 2.5. "Proposta Gruppo Auto Mutuo Aiuto (AMA)"
- 2.6. "La comunicazione volta a redigere un piano di azioni positive"
- 2.7. "Evento formativo sui principi di parità, pari opportunità e Legislazione relativa (D.Lgs. 198/06, D.Lgs. 215/03, D.Lgs. 216/03)"
- 2.8. "L'infermiere consulente diabetologia" "questionario sulla sensibilità piede diabetico"

3. Idee allo stato embrionale

- 3.1. "Progetto per contrastare e denunciare il problema delle aggressioni verso il personale dipendente"
- 3.2. "Sperimentazione del telelavoro e del lavoro agile"

1. Tutela della salute, prevenzione e benessere lavorativo

N° del Progetto/Azione	1.1 "Proposta di Screening Mammografico per le dipendenti nella fascia d'età 45-49" (Dott. Calabrese)
Destinatari	Personale dipendente femminile nella fascia d'età 45 e 49 anni
Obiettivo	Promuovere il valore della salute delle donne con azioni preventive
Descrizione dell'azione	Proposta di screening mammografico per le dipendenti dell'Ospedale Policlinico nella fascia d'età specificata ha lo scopo di favorire la salute delle donne, seguire l'esempio dei progetti pilota di altre regioni virtuose in termini di prevenzione di categorie risultate a rischio anche se ancora non coinvolte nei programmi ufficiali.
Attori	Diagnostica Senologica, Fisica Sanitaria, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Controllo di Gestione e Medicina del Lavoro, Information & Communication Technologies (ICT), Governo Clinico e Organizzazione Ospedaliera.
Tempi	Da pianificare

N° del Progetto/Azione	1.2 “Promuovere attività ludico-ricreative e sportive al fine di favorire il <i>Team-Building</i>” (Dott. Geremia)
Destinatari	Personale dipendente
Obiettivo	Favorire il benessere e l'affiatamento di un gruppo di lavoratori partecipanti in un clima d'interazione
Descrizione dell'azione	Identificazione di idonee attività da suggerire tramite convenzioni nuove o pre-esistenti (CRAL)
Attori	GdL PAP e Benessere lavorativo del CUG, CRAL aziendale
Tempi	Progetto di nuova istituzione

N° del Progetto/Azione	1.3 “Progetto di Promozione della Salute negli esposti alla movimentazione dei pazienti” (Dott. Copello – Dott.ssa Mavilia)
Destinatari	Personale dipendente
Obiettivo	Migliorare lo stato di salute della popolazione lavorativa esposta al rischio di movimentazione manuale dei pazienti
Descrizione dell'azione	Attraverso incontri mensili con il personale della S.S. Sorveglianza sanitaria dei Lavoratori 1, illustrazione delle migliori modalità di svolgimento dell'attività e di alcune semplici pratiche di educazione fisica da svolgere estemporaneamente nel corso della giornata. Arruolamento a carico della U.O. Medicina del Lavoro.
Attori	Medicina del Lavoro – Riabilitazione e rieducazione funzionale
Tempi	Progetto di nuova istituzione

N° del Progetto/Azione	1.4 “Sportello informativo e di ascolto per il disagio psicosociale lavoro-correlato” (Dott.ssa Biffa - Dott.ssa Sarcletti)
Destinatari	Personale dipendente

Obiettivo	Rivelare ed intervenire sugli episodi di riferito malessere, offrire spazio di ascolto, sostegno e di accoglienza, condividere eventuali azioni da adottare al fine di favorire la qualità di vita lavorativa con ricadute sulla qualità dell'assistenza erogata all'utenza
Descrizione dell'azione	Offerta di uno spazio di rivelazione e risposta per il disagio psicosociale correlato al lavoro
Attori	U.O. Psicologia Clinica e Psicoterapia
Tempi	Progetto in corso, servizio strutturato e continuativo

N° del Progetto/Azione	1.5 “Gestione evento avverso (area 6 CARMINA): supporto psicologico agli operatori” (Dott.ssa Biffa - Dott.ssa Sarcletti)
Destinatari	Personale dipendente
Obiettivo	Rispondere alle criticità conseguenti all'evento avverso e prevenire l'insorgenza di sofferenza psicologica
Descrizione dell'azione	Offerta di uno spazio d'ascolto e di accoglienza per l'operatore che vive il disagio conseguente all'evento avverso (“seconda vittima”)
Attori	U.O. Psicologia Cl. e Psicoterapia – U.O. Gestione del Rischio Clinico, Qualità, Accreditamento e URP
Tempi	Progetto in corso

N° del Progetto/Azione	1.6 “Gruppo di lavoro “stress Lavoro-correlato” e gruppo di lavoro “Violenza”” (Dott.ssa Biffa - Dott.ssa Sarcletti)
Destinatari	Personale dipendente
Obiettivo	Valutazione dei rischi (art. 28 D. Lgs. 81/2008), prevenzione del disagio lavorativo e tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore
Descrizione dell'azione	Favorire momenti d'incontro per la progettazione delle attività e supportare i gruppi di lavoro nella realizzazione delle stesse
Attori	UO Servizio Prevenzione e Protezione – U.O. Medicina del Lavoro – U.O. Psicologia Cl. e Psicoterapia

Tempi	Progetto in corso; servizio strutturato e continuativo
-------	--

N° del Progetto/Azione	1.7 “Re-training di Nutrizione” (Prof Sukkar e Coord. Gradasci)
Destinatari	Personale dipendente già reclutato nel progetto Nutrizione conclusosi nel 2018 ed eventuali nuovi reclutamenti
Obiettivo	Favorire la salute, il benessere e il controllo del peso della popolazione dipendente interessata attraverso re-training sulle nozioni di corretta nutrizione
Descrizione dell'azione	In una popolazione di lavoratori in rapido invecchiamento, il controllo del peso può essere un aiuto alla gestione del benessere lavorativo
Attori	Dietetica e Nutrizione Clinica
Tempi	Progetto in continuità con il 2018

N° del Progetto/Azione	1.8 “Baby-friendly Hospital”
Destinatari	Personale dipendente care-giver di minori e interessati
Obiettivo	Supportare la conciliazione della vita lavorativa con quella familiare e aumentare l'affezione nei riguardi del proprio ospedale
Descrizione dell'azione	Trasferimento delle competenze relative a <ul style="list-style-type: none"> • Inalazione dei corpi estranei nei neonati e nei bambini • Contatto pelle-pelle • Allattamento e vita lavorativa
Attori	U.O. Medicina d'urgenza, U.O. Neonatologia, CUG
Tempi	Da pianificare

2. Comunicazione, sensibilizzazione, formazione e rafforzamento della cultura aziendale

N° del Progetto/Azione	2.1 “Creazione di una bacheca virtuale con i <i>benefit</i> e le Azioni Positive a favore dei dipendenti all'interno del Portale del dipendente” (Dott.ssa Vaccara)
Destinatari	Personale dipendente nel suo insieme

Obiettivo	Rafforzare la cultura aziendale e la comunicazione interna
Descrizione dell'azione	Creazione di una bacheca virtuale che consenta di far conoscere i <i>benefit</i> per i dipendenti relativi alle tematiche della cura, della salute, della cultura e del tempo libero, visibile sia dalla rete locale che da quella esterna
Attori	Comitato Unico di Garanzia, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Information & Communication Technologies (ICT)
Tempi	Da definire

N° del Progetto/Azione	2.2 “Rivelazione del Benessere Organizzativo dei dipendenti” (Dott.ssa Vaccara e Gruppo Aziendale Stress-Lavoro-Correlato)
Destinatari	Personale dipendente nel suo insieme
Obiettivo	Al fine di rafforzare la cultura aziendale e sensibilizzare sui principi di uguaglianza e di benessere organizzativo, si intende proporre all'inizio e alla fine del triennio un'indagine su: <ul style="list-style-type: none"> • Benessere organizzativo • Grado di condivisione del sistema di valutazione • Valutazione del superiore gerarchico
Descrizione dell'azione	Creazione di una piattaforma informatica che consenta la compilazione anonima di un questionario. Garanzia di restituzione dei risultati ottenuti.
Attori	Comitato Unico di Garanzia, Gruppo Aziendale Stress-Lavoro-Correlato, Information & Communication Technologies (ICT)
Tempi	All'inizio e alla fine del triennio

N° del Progetto/Azione	2.3 “Progetto rientro al lavoro” (Dott.ssa Biffa - Dott.ssa Sarcletti)
Destinatari	Personale dipendente che rientri al lavoro dopo una lunga assenza per motivi di salute (infortuni, maternità, malattia)
Obiettivo	Promuovere conoscenze circa aspetti medici e procedure

	aziendali legati al rientro al lavoro dopo un periodo d'assenza; ricerca dati sul personale dipendente
Descrizione dell'azione	Incentivare la consapevolezza circa i vissuti dell'operatore che rientra e del gruppo di lavoro che accoglie, con evento formativo/informativo
Attori	U.O. Psicologia Cl. e Psicoterapia – U.O. Medicina del Lavoro
Tempi	Progetto in corso

N° del Progetto/Azione	2.4 “La medicina narrativa in dialisi” (Prof. Garibotto)
Destinatari	Personale dipendente infermiere di dialisi e pazienti
Obiettivo	Promuovere la comunicazione, migliorare la qualità di vita e gli <i>outcomes</i> in dialisi
Descrizione dell'azione	Progetto di medicina narrativa e costituzione di un gruppo di lavoro: La comunicazione con i pazienti affetti da malattie croniche, come l'insufficienza renale, è essenziale per l'adeguamento della terapia e gli <i>outcomes</i> in dialisi.
Attori	Clinica Nefrologica, Dialisi e Trapianti
Tempi	Progetto in corso

N° del Progetto/Azione	2.5 “Proposta Gruppo Auto Mutuo Aiuto (AMA)” (Dott.ssa Calabrò – Dott.ssa Cusato)
Destinatari	Personale dipendente volontario
Obiettivo	Proposta di istituzione di un Gruppo AMA per favorire benessere, motivazione, rafforzamento della cultura aziendale
Descrizione dell'azione	Attraverso lo scambio reciproco di esperienze si dovrebbe creare una sorta di coscienza collettiva utile a superare le eventuali difficoltà, lo stress e a migliorare le prestazioni
Attori	Componenti del CUG
Tempi	Tempi da definire

N° del Progetto/Azione	2.6 “La comunicazione volta a redigere un piano di azioni positive” (Dott.ssa R. Questa – Dott. Canalini)
Destinatari	Personale dipendente

Obiettivo	Attraverso un evento formativo/informativo si intende diffondere la cultura delle pari opportunità e favorire l'ottimizzazione della produttività
Descrizione dell'azione	Proposta di corso relativo alle pari opportunità, alla gestione di ogni forma di discriminazione, alla valorizzazione dell'ambiente di lavoro e alla rivelazione e opposizione di ogni forma di violenza
Attori	S.S.D. Formazione e Comunicazione – Rete RAF – CUG – U.O. Gestione del Rischio Clinico, Qualità, Accreditamento e URP
Tempi	Progetto di nuova istituzione

N° del Progetto/Azione	2.7 “Evento formativo sui principi di parità, pari opportunità e Legislazione relativa (D.Lgs. 198/06, D.Lgs. 215/03, D.Lgs. 216/03)” (Dott.ssa Vaccara)
Destinatari	Personale dipendente dirigente e non
Obiettivo	Attraverso un evento formativo si intende favorire il benessere organizzativo, rafforzare la cultura aziendale, valorizzare l'immagine del Policlinico e assicurare pari opportunità di genere
Descrizione dell'azione	Proposta di un evento formativo accreditato sulla cultura di genere per chiarire al contempo il ruolo del CUG e della Consigliera di Fiducia.
Attori	S.S.D. Formazione e Comunicazione, CUG, Consigliera di Fiducia, U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane
Tempi	Progetto in corso e in fase di accreditamento

N° del Progetto/Azione	2.8 “L’infermiere consulente diabetologia” “questionario sulla sensibilità piede diabetico” (Coord. Florio)
Destinatari	Personale dipendente sanitario (tecnici e infermieri) presso reparti richiedenti
Obiettivo	Educazione e/o Formazione continua
Descrizione dell'azione	Favorire miglioramento delle performance attraverso la pratica con <i>device</i> (quali penne insulina, glucometri...) e migliorare le interazioni con pazienti difficili

Attori	U.O. Clinica Diabetologia
Tempi	Tempi da definire, Progetto di nuova istituzione

3. Idee allo stato embrionale

N° del Progetto/Azione	3.1 “Progetto per contrastare e denunciare il problema delle aggressioni verso il personale dipendente” (Gruppo Pari Opportunità - Personale di Trenitalia S.p.A.)
Destinatari	Adesioni volontarie
Obiettivo	Fare rete sui temi della dignità e del rispetto della persona, partecipare alla sensibilizzazione nell'ambito di un Convegno informativo sul territorio
Descrizione dell'azione	Favorire miglioramento delle interazioni fra utenza e dipendente pubblico
Attori	CUG dell'Ospedale Policlinico San Martino e CUG di Trenitalia S.p.A. – UU.OO. da definire – Gruppo Stress lavoro-correlato
Tempi	Tempi da definire, Progetto di nuova istituzione

N° del Progetto/Azione	3.2 “Sperimentazione del telelavoro e del lavoro agile” (CUG e Consigliera di Fiducia)
Destinatari	Cerchia ristretta di dipendenti da definire
Obiettivo	Al fine di rispondere alla normativa contenuta nell'art.14 della L.7 agosto 2015 n. 124 e successive linee guida di cui alla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/17 che detta le regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
Descrizione dell'azione	Da definire
Attori	CUG dell'Ospedale Policlinico San Martino e CUG di Trenitalia S.p.a. – U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane – altre UU.OO. da definire
Tempi	Da definire