

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Nord Milano

Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e  
contro le discriminazioni

Presidente: Dr.ssa Caterina Baccilieri

# **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022**

## **ASST NORD MILANO**

aggiornamento e integrazione del precedente piano triennale  
anni 2020-2022

## **Premessa**

Nell'attesa della predisposizione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione(PIAO), vista la Direttiva n. 2/2019, emanata da Ministero per la Pubblica Amministrazione insieme al Dipartimento per le pari opportunità: *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, alla luce di quanto definito al punto 3.2, *“Piani Triennali delle Azioni Positive”*, nell'osservanza delle normative vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, si illustrano nel presente aggiornamento del Piano delle Azioni Positive alcune delle azioni che saranno sviluppate nel corso del 2022, assicurando il rispetto delle finalità del CUG che prevedono di:

- 🚩 Impegnarsi ad individuare e contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta dipendente da diversi “fattori di rischio quali età, origine etnica, disabilità, lingua, ecc.
- 🚩 Impegnarsi per ottimizzare il potenziale produttivo dei lavoratori e l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro rispettoso del benessere organizzativo.
- 🚩 Diffondere la cultura della parità anche nei confronti degli utenti e dei cittadini, promuovendo iniziative organizzative e scientifiche volte a minimizzare gli effetti negativi delle differenze, valorizzandone invece gli aspetti utili a migliorare la qualità dell'assistenza e delle cure ( es. iniziative di Medicina di Genere),

tali finalità saranno sviluppate attraverso *azioni positive* volte a contribuire ad un clima organizzativo che crei quelle condizioni di benessere attese dai lavoratori. Il presente Piano delle Azioni Positive costituisce un aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2020-2022(e pubblicato su amministrazione trasparente ASST Nord Milano, come previsto dalla normativa vigente), con una visione di continuità di azioni che incidano positivamente sul clima aziendale e che promuovano azioni atte a prevenire o rimuovere qualsiasi forma di discriminazione.

### **Gli obiettivi da perseguire nell'anno 2022 saranno orientati:**

- a favorire azioni formative a livello aziendale utili a favorire uno sviluppo della competenza in materia di pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora e per lo sviluppo di una cultura contro le discriminazioni e contro la violenza e le aggressioni anche ad opera degli utenti che accedono ad ASST Nord Milano, ad esempio in Pronto Soccorso;
- ad integrare azioni di conciliazione tra vita lavorativa ed extra-lavorativa, promosse anche da altri organismi a livello aziendale(es. Organismo Paritetico, Gruppo di Lavoro Smart Working, Gruppo di Lavoro Welfare Aziendale,
- a monitorare le iniziative/azioni per favorire e mantenere la cultura aziendale in un'ottica di genere( esempio attività ONDA ASST Nord Milano, ecc.).

## AZIONE n.1 FORMAZIONE

- **Primo obiettivo:** favorire la partecipazione dei dipendenti agli eventi formativi aziendali riguardanti tematiche sulla violenza di genere e sulla violenza agita sugli operatori.
- **Azioni:** Realizzare gli interventi formativi specifici interni o esterni ad ASST Nord Milano inseriti nel Piano di Formazione ASST Nord Milano 2022. Target da raggiungere 500 dipendenti.
- **Soggetti e Uffici coinvolti:** Direzione Strategica ASST Nord Milano, UOSD Formazione e Gestione Risorse Umane ed Organizzazione.
- **Periodo di realizzazione:** anno 2022
- **Misurazione:** rendicontazione del numero totale di dipendenti che abbia effettivamente partecipato agli eventi che riguardano le pari opportunità, le azioni di prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione o di violenza e/o sulla legislazione vigente riguardante tali ambiti.
- **Costi preventivati:** a carico del budget aziendale della Formazione, da definirsi.

- **Secondo obiettivo:** monitorare e verificare le iniziative adottate da parte dai Gruppi di Lavoro Aziendali: Welfare, Smart Working, ecc.
- **Azioni:** mappare lo stato della progettualità in essere e di sviluppo 2022.
- **Soggetti e Uffici coinvolti:** Direzione Strategica ASST Nord Milano, UOSD Formazione, UOS Comunicazione e UOC Gestione Risorse Umane ed Organizzazione.
- **Periodo di realizzazione:** anno 2022.
- **Misurazione:** report che descriva le iniziative realizzate nel 2022 da parte dei Gruppi di Lavoro aziendali, gli obiettivi raggiunti e loro ricaduta sul clima e sul benessere aziendale, anche attraverso somministrazione di questionari ad hoc.
- **Costi preventivati:** oneri derivanti dal budget delle strutture aziendali coinvolte (es. Ufficio Tecnico patrimoniale, ecc.)

## AZIONE n.2 ADOZIONE DI STRATEGIE E/O BUONE PRATICHE PER LA CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA EXTRA-LAVORATIVA

- **Primo obiettivo:** verificare la progettazione di buone pratiche a livello aziendale sia da parte della Mobility Manager, sia da parte degli altri organismi aziendali.
- **Azioni:** mappare le buone pratiche adottate a livello aziendale per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita extra-lavorativa. Promuovere l'apertura di uno sportello di ascolto dei dipendenti.
- **Soggetti e Uffici coinvolti:** Direzione Strategica ASST Nord Milano, UOC Gestione Risorse Umane ed Organizzazione, UOS Comunicazione, Mobility Manager e altri organismi coinvolti a livello istituzionale.
- **Periodo di realizzazione:** anno 2022.
- **Misurazione:** numero totale di buone pratiche adottate e/o realizzate nel 2022
- **Costi preventivati:** oneri da definirsi.

- **Secondo obiettivo: Attività Medico Competente**
- **Azioni:** conoscere le azioni adottate dal Medico Competente per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita extra lavorativa dei dipendenti
- **Soggetti e Uffici coinvolti:** Servizio Medico Competente ASST Nord Milano e UOC Gestione Risorse Umane ed Organizzazione.
- **Periodo di realizzazione:** anno 2022
- **Misurazione:** numero totale di indicazioni prescritte dal Medico Competente relative all'anno 2022, sulla popolazione dei dipendenti, nel rispetto dell'anonimato e della Privacy.
- **Costi preventivati:** oneri da definirsi.