



***Piano Triennale delle azioni
positive 2025- 2027***

(P.T.A.P.)

dell'Ente Ospedaliero

Ospedali Galliera - Genova

Premessa

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive (P.T.A.P.) l'Ente intende indicare gli obiettivi perseguiti e le azioni positive finalizzate al raggiungimento degli stessi.

Le azioni positive, introdotte dalla Legge 10 aprile 1991, n.125 e disciplinate dagli artt. 44 e ss. Del D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ..

Gli obiettivi generali del Piano sono:

1. implementare il ruolo del CUG, tramite iniziative finalizzate allo sviluppo del benessere lavorativo ed alla formazione/informazione in modo da diffondere maggiore consapevolezza in tema di pari opportunità, mobbing, discriminazione di genere, e stalking;
2. sostenere la collaborazione del CUG anche tramite il confronto e lo scambio di esperienze con altre realtà sanitarie;
3. garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione relativa alla disabilità, al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla religione e alla lingua, favorendo nell'ambito lavorativo le pari opportunità di genere e rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
4. promuovere e realizzare iniziative finalizzate a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra i tempi di vita e lavoro, attraverso azioni che consentono di conciliare la vita professionale con la vita familiare, e il miglioramento della qualità dei servizi.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2025 - 2027 DELL' E.O. OSPEDALI GALLIERA - GENOVA

AZIONE N. 1: Conciliazione tra i tempi di vita e lavoro

Obiettivo: Individuazione di iniziative che concilino l'impegno lavorativo con i tempi di vita familiare.

Azioni:

1. consolidare lo strumento del Lavoro Agile in modo da favorire il *work-life balance* dei dipendenti.
2. diffondere al personale le informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e paternità.
3. promuovere e sperimentare forme di flessibilità del lavoro finalizzate ad una efficace organizzazione dello stesso, ad una migliore conciliazione dei tempi vita/lavoro ed al superamento di specifiche condizioni di disagio, attraverso la sperimentazione di nuovi modelli orari.

Soggetti e uffici coinvolti:

Tutti i responsabili delle strutture aziendali e Professioni Sanitarie per il personale del comparto ruolo sanitario

Periodo di realizzazione

Triennio 2025 - 2027

AZIONE N. 2: Promuovere momenti formativi, confronti, studi e analisi.

Obiettivo: Promuovere l'informazione e la formazione anche al fine di sviluppare conoscenze specifiche sul ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nonché in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni. Promuovere altresì l'aggiornamento professionale finalizzato al miglioramento delle competenze nonché la diffusione delle informazioni.

Azioni:

1. Valorizzazione e implementazione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

2. Programmazione di eventi inerenti al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
3. Organizzazione di corsi per la formazione professionale e l'aggiornamento dei lavoratori dell'area amministrativa e programmazione di eventi formativi rivolti al personale sanitario del comparto finalizzati allo sviluppo delle competenze attraverso il Piano di Formazione Aziendale.
4. Miglioramento della comunicazione interna utilizzando il potenziale offerto dalla pagina Web aziendale. Promuovere l'informazione e valorizzare l'ascolto delle persone.

Soggetti e Uffici coinvolti

S.C. Qualità, Comunicazione e Accoglienza - CUG - Professioni
Sanitarie - Medicina Preventiva - Direzione Sanitaria

Periodo di realizzazione

Triennio 2025 - 2027

AZIONE N. 3: Sviluppo del benessere organizzativo

Obiettivo: Promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'Ente di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro.

Azioni:

1. Incontro di accoglienza e di presentazione con i neo assunti da parte della Direzione dell'Ente.
2. Training aziendale per l'inserimento lavorativo per neoassunti con corsi dedicati.
3. Coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie, sviluppo di un piano interno di comunicazione per informare e diffondere presso tutti i dipendenti i servizi offerti e le tematiche del benessere organizzativo.
4. Ammodernamento delle dotazioni aziendali per rendere la prestazione lavorativa più agile ed efficiente.

5. Migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nella semplificazione dei processi dell'Ente.
6. Organizzazione di corsi finalizzati a gestire stress e fatica in modo da prevenire fenomeni di *burnout*.
7. Attivazione di specifico supporto psicologico ai dipendenti.
8. Convenzioni per la gestione degli abbonamenti ai mezzi pubblici e altri mezzi di trasporto; con nido, palestre, centri benessere e esercizi commerciali per agevolazioni economiche rivolte ai dipendenti, da pubblicizzare sul sito dell'Ente.
9. Promozione di campagne di sensibilizzazione per l'adozione di comportamenti corretti a tutela della salute da inserire anche in apposita sezione/pagina da creare sulla intranet aziendale.
10. Implementazione del menù vegetariano nel servizio mensa.

Soggetti e Uffici coinvolti

S.C. Programmazione e Gestione Beni e servizi - S.C. Qualità, Comunicazione e Accoglienza - Servizio protezione e prevenzione - CUG- Medicina preventiva - S.C. Affari Generali e legali - S.C. Informatica Telecomunicazioni e Ingegneria Clinica - Direzione Generale.

Periodo di realizzazione
Triennio 2025- 2027

AZIONE N. 4: Potenziare il ruolo e l'azione del CUG, favorire la diffusione della cultura di genere e la lotta alla discriminazione e alle forme di violenza.

Obiettivo: Promuovere e favorire la cultura di genere, i principi di non discriminazione.

Azioni:

1. Mantenere aggiornato lo spazio nella intranet aziendale relativo all'attività del Comitato Unico di Garanzia.
2. Collaborazione con associazioni dedicate alle donne (ad es. Fondazione Libellula di Milano) anche mediante corsi di formazione sulla violenza di genere



3. Offerta di specialità cliniche dedicate alle principali patologie femminili maggiormente diffuse e creazione di percorsi diagnostico-terapeutici dedicati (Bollini rosa)
4. Servizi di supporto per l'interazione con l'utenza straniera attraverso l'offerta di servizi di mediazione linguistica/culturale.
5. Presenza della panchina rossa all'interno dell'Ospedale simbolo di rifiuto della violenza nei confronti delle donne.

Soggetti e Uffici coinvolti

Direzione Sanitaria - S.C. Qualità, Comunicazione e Accoglienza - CUG

Periodo di realizzazione Triennio 2025 - 2027