

***Sezione 3***  
***Organizzazione e Capitale Umano***

***Sottosezione di programmazione***  
***“Piano triennale Azioni positive”***

***ALLEGATO 4 DEL PIANO INTEGRATO DI***  
***ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026***  
***(PIAO 2024/2026)***

Il *Piano delle azioni positive*, introdotto dall'articolo 48 del D. Lgs 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), individua le azioni che l'Amministrazione intende mettere in atto per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Anche tale Piano, dal 2021, come altri documenti programmatici dell'Amministrazione, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021 fa parte del Piano Integrato di Azione ed Organizzazione.

Le difficoltà dello scenario attuale in cui si colloca anche ASL3 sono determinate da una multifattorialità di condizioni storico-economiche-sociali-normative che definiscono un quadro complesso all'interno del quale l'obiettivo di promuovere il benessere organizzativo aziendale diventa, da una parte, una esigenza, dall'altra, una sfida.

La Missione 6 del PNRR ha spostato il focus sanitario sull'assistenza territoriale e sulla presa in carico precoce degli ultrasessantacinquenni per il controllo della Malattia Cronica Non Trasmissibile nell'ottica del *Chronic Care Model* e della Sanità d'Iniziativa. Per ottimizzare gli interventi sanitari si punta alla digitalizzazione delle prestazioni, perseguendo procedure innovative, richiedendo competenze digitali al personale con un cambiamento delle modalità di presa in carico. Ne deriva la presenza di forti *stressors* e *technostressors* per il personale (si veda, sul punto, la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 23.3.23 "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza").

La condizione economico-sociale e sanitaria della popolazione risente di molteplici criticità: il progresso della medicina ha ampliato la quantità di soggetti cronici multimorbidi con quadri patologici in fase avanzata che richiedono un'assistenza complessa spesso difficile da garantire al domicilio. I famigliari *caregiver* possono essere a loro volta anziani o con problematiche lavorative, economiche, psicologiche, sanitarie, la gestione del carico assistenziale può diventare problematica. È aumentata la povertà e il disagio psicologico. La comunicazione aggressiva è sempre più diffusa. Ciò implica maggiore difficoltà a dare risposte esaustive alle richieste degli assistiti e gestire i casi complessi. Ne deriva senso di impotenza e di stress dell'operatore, con l'aumento del rischio di *burn out*.

Le risorse umane aziendali non aumentano, il bilancio tra uscite e entrate trova difficoltà a trovare pareggio. Le professioni sanitarie sono sempre meno attrattive e diminuiscono le scelte verso tali indirizzi a livello universitario con una conseguente crescente carenza sul mercato di medici, infermieri, professionisti della salute.

La popolazione aziendale di ASL3 ha un'età media di 50 anni e una percentuale di donne del 73%.

Negli ultimi anni ci sono state nuove assunzioni con immissione in azienda di persone giovani che si confrontano con operatori più anziani in un gap generazionale con caratteristiche nuove. Questo fatto definisce un quadro in cui le politiche dell'*age management* dovrebbero prevenire alcune criticità (impatto delle differenze generazionali e differenze di competenze, diverse velocità di apprendimento soprattutto sul versante digitale che possono impattare sul personale meno compliant, evoluzione della vision assistenziale che mette a confronto una discontinuità della cultura di servizio).

Ne deriva che il cambiamento del mondo del lavoro, la sua mutevolezza, la precarietà dei contratti, la femminilizzazione del settore sanitario, l'invecchiamento dei lavoratori, il lavoro notturno e su turni, le differenze di genere, l'inserimento e il reinserimento lavorativo di lavoratori con disabilità, l'utilizzo di nuove tecnologie e della digitalizzazione richiedono un approccio culturalmente diverso alle politiche di prevenzione e di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Su questi presupposti, ASL 3 già da diversi anni promuove il progetto Workplace Health Promotion (WHP) per i propri dipendenti con gli obiettivi di:

- incoraggiare l'adozione di sani stili di vita tra i lavoratori (corretta alimentazione, contrasto alla sedentarietà, contrasto fumo ed al consumo di alcol);
- migliorare il benessere organizzativo.

Il miglioramento del benessere organizzativo è senza dubbio uno degli obiettivi prioritari delle politiche che mirano alla promozione di azioni positive rivolte alla popolazione aziendale a partire

dalla gestione dei fattori di rischio psicosociali, i cui esiti negativi possono rappresentare fattori rischio per cattive condizioni di salute quali malattie cardiovascolari, disturbi muscoloscheletrici, diabete, ansia, depressione e comportamenti scorretti di vita su alimentazione o abuso di sostanze. In quest'ottica la Direzione Aziendale, in continuità con quanto già realizzato negli anni scorsi, oltre a mantenere nel piano formativo aziendale i corsi WHP, intende rafforzare e integrare le azioni di contrasto volte a mitigare l'impatto degli *stressors* a cui sono soggetti i lavoratori sanitari.

Tali azioni sono progettate e realizzate di concerto con la S.C. Servizio Prevenzione e Protezione per prevenire e ridurre lo stress lavoro correlato, tenendo in considerazione le risultanze della relativa valutazione.

Le Azioni positive che si propongono per l'anno 2024 sono raggruppabili nelle linee di intervento sotto descritte, alcune delle quali comprendono azioni già intraprese negli anni scorsi che sono mantenute e ulteriormente sviluppate, rispondendo a obiettivi di promozione della salute per i dipendenti e miglioramento del benessere organizzativo.

Altre linee di intervento derivano da progetti elaborati dei gruppi di lavoro specifici istituiti dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) nell'esercizio del mandato istituzionale attribuitogli per assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

### **LINEA DI INTERVENTO N. 1: Promuovere comportamenti e sani stili di vita, promuovere il benessere psicofisico**

Si tratta di interventi formativi rivolti ai dipendenti (gruppi da 15/20 persone) sulla promozione della salute e del benessere psicofisico che si inseriscono nel progetto aziendale WHP e nel Programma Predefinito 03 del Piano Regionale della Prevenzione 2020 – 2025 "Luoghi di lavoro che promuovono la salute".

I temi proposti sono i seguenti:

- "WHP: è ora di muoversi!" corso che si pone l'obiettivo di promuovere azioni di contrasto alla sedentarietà
- "WHP: Il pavimento pelvico femminile" per la prevenzione delle disfunzioni e/o la rieducazione al corretto funzionamento (Formazione riservata alle Dipendenti di Asl3).
- "WHP: Ri-CONOSCO e CON-TATTO Corpo e Mente per ritrovare il benessere e l'armonia nel quotidiano", quale introduzione alla pratica dello Yoga e della Mindfulness per recuperare il benessere psicofisico
- "WHP: Progetto Gaia-Ergon -consapevolezza globale e benessere psicofisico"
- "WHP: diamo voce al benessere e benessere alla voce", per promuovere il corretto utilizzo dell'apparato fonatorio
- "WHP: Mangio sano, mi voglio bene" per una sana alimentazione
- Percorso di formazione "La Colletta si muove" Il corso si svolgerà sul luogo di lavoro e all'interno dell'orario lavorativo con una frequenza settimanale (durata di un'ora) e una durata complessiva di 8 settimane consecutive.

Altre iniziative prevedono:

- Incontri per il Personale Asl3 del Distretto socio sanitario n. 10, presso la struttura Celesia "Assieme: ora ci muoviamo!" conduzione delle attività motorie (ginnastica posturale) nei Gruppi di lavoro da parte Fisioterapisti Asl3 (8 incontri da 1 ora). La frequenza per il personale sarà fuori orario di lavoro ("Pausa Movimento" come già sperimentato nel 2019 nel DSS9 Palazzo della salute Fiumara), il fisioterapista docente del corso sarà in orario servizio.
- Iniziativa denominata "Progetto Acta" a cura della cardiologia territoriale presso spazi all'aperto presso la sede del Dss13 in Via Maggio 6 rivolto anche a operatori Asl3. Si svolge in luogo di lavoro con prescrizione Cardiologica riabilitativa di gruppo. (effettuato dai fisioterapisti).

Tali interventi sono riassunti nella tabella AZIONE 1 che segue.

### **LINEA DI INTERVENTO N. 2: Contrastare lo stress lavoro correlato, migliorare il clima organizzativo - Promuovere il benessere psicofisico – Progetti di prevenzione degli episodi di violenza sul luogo di lavoro e formazione ai dipendenti, formazione ai**

## **dirigenti, revisione dei sistemi di rilevazione dei dati, azioni di prevenzione che intervengano sulle variabili organizzative logistiche e relazionali**

Questa linea di intervento si pone quale obiettivo quello di contrastare lo stress lavoro correlato, i rischi psicosociali, il *burn out* degli operatori, la violenza intrinseca nei luoghi di lavoro, il mobbing, il disagio dei lavoratori dovuto alle variabili lavorative, logistiche e relazionali, migliorare il clima organizzativo. Sinteticamente le azioni messe in campo sono/saranno le seguenti:

→ Corsi di formazione rivolti a tutti i dipendenti su:

- ✓ Prevenzione, gestione degli episodi di violenza nei confronti degli operatori in sanità (SPP). Dal 2014 ad oggi sono stati realizzati e sono in essere dei percorsi formativi per la prevenzione e la gestione degli episodi di violenza sul luogo di lavoro. Sono state anche realizzate formazioni per specifici gruppi di lavoro (Personale del Pronto Soccorso).
- ✓ Rischi psicosociali in ambito sanitario-assistenziale: strumenti per la gestione dello stress lavoro correlato sono state anche realizzate formazioni per specifici gruppi di lavoro (Cure Palliative, Pneumologia, Operatori tecnici centralinisti, portieri).
- ✓ Rischi psicosociali in ambito sanitario-assistenziale: lavorare in team, gestione delle dinamiche e dei conflitti (SPP)
- ✓ La comunicazione gentile

È presente ed utilizzata una scheda di segnalazione degli episodi di violenza a danno degli operatori che sarà prossimamente informatizzata.

Partendo dalle risultanze della valutazione dello stress lavoro correlato e da un'analisi dei dati riguardanti le aggressioni sono state inoltre realizzate su alcune équipe delle iniziative formative/audit mirati alla gestione dei rischi psicosociali e alla promozione del benessere organizzativo.

Come Servizio Prevenzione e Protezione vengono realizzati degli incontri presso le sedi degli eventi identificati come più significativi e suggestivi di criticità.

Tra le azioni messe in atto, è stato riattivato il posto di polizia presso il Pronto Soccorso del presidio ospedaliero di Villa Scassi.

Dal 2023 è stato implementato lo **SPORTELLO DI ASCOLTO** che in caso di necessità collabora con il Medico Competente e il *Disability Manager* con la finalità di garantire la piena inclusione e la tutela dei lavoratori disabili in relazione all'età anagrafica e alla presenza di limitazioni.

Il tema della violenza sugli Operatori è diventato di tale interesse da indurre il Comitato Unico di Garanzia (CUG) a individuare specifico gruppo di lavoro dedicato nell'attività 2023 (si veda di seguito).

Tali interventi sono riassunti nella tabella AZIONE 2 che segue.

### **LINEA DI INTERVENTO N. 3: Gruppi di lavoro per migliorare la qualità del lavoro degli operatori di ASL3, prevenire le discriminazioni tra i lavoratori e promuovere le pari opportunità, l'equità, la giustizia lavorativa, il contrasto a qualsiasi forma di violenza**

Obiettivo del CUG è quello di prevenire, contrastare, ridurre, eliminare le differenze di genere, le discriminazioni, qualunque forma di violenza.

Sono stati avviati gruppi di lavoro che hanno operato proponendo una serie di azioni in parte già intraprese nel 2023 e in parte in programma dal 2024.

I gruppi di lavoro con particolare attenzione all'attuale composizione della popolazione aziendale (gap generazionale con mancanza della fascia intermedia) sono:

- Gruppo di lavoro Violenza sugli operatori
- Gruppo di lavoro Tutela della Maternità
- Gruppo di lavoro Disabilità
- Gruppo di lavoro Senso di appartenenza
- Gruppo di lavoro Mobility plan

Con la Deliberazione n. 378 del 27/7/2022 è stato rinnovato l'incarico alla Consigliera di fiducia.

È stata inoltre elaborata una brochure per informare i dipendenti sulla presenza anche di tale figura e le modalità di contatto. La consigliera, se necessario, lavora in rete con le altre figure e servizi "Helper" (es. Sportello di ascolto, *Disability manager*, etc) e collabora con il CUG.

Tali interventi sono riassunti nelle tabelle AZIONE 3-4-5-6-7 che seguono.

**LINEA DI INTERVENTO N. 4: "Ambiente di lavoro: un'occasione per promuovere la salute".**

Il Dipartimento "*Educazione a corretti stili di vita e programmi di comunità*", sorto per coordinare la realizzazione, con le strutture che vi afferiscono funzionalmente, di azioni dirette alla popolazione assistita per promuovere l'adozione di corretti stili di vita finalizzati alla prevenzione di malattie croniche non trasmissibili (MCNT) come obesità, malattie dell'apparato cardiocircolatorio, diabete e alcune forme tumorali, propone, anche per il personale dipendente di Asl3, e anche a quello dipendente da altre Aziende sanitarie liguri, eventi formativi volti all'utilizzo anche dell'ambiente di lavoro per la promozione della salute, ad esempio mirando alla riduzione dell'incidentalità, all'identificazione precoce di uso di sostanze, ecc.

Tali interventi sono riassunti nella tabella AZIONE 8 che segue.

<b>AZIONE 1</b>	<b>LINEA DI INTERVENTO N. 1: Promuovere comportamenti e sani stili di vita, promuovere il benessere psicofisico</b>
<b>Titolo</b>	WHP ( <i>Workplace health Promotion</i> ) Luoghi di lavoro che promuovono la salute"
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti di ASL 3 e dipendenti di altre P.A. invitate a partecipare
<b>Obiettivo</b>	<b>Promuovere comportamenti e sani stili di vita, promuovere il benessere psicofisico</b>
<b>Descrizione dell'azione</b>	<p>Si tratta di interventi formativi rivolti ai dipendenti (gruppi da 15/20 persone) sulla promozione della salute e del benessere psicofisico che si inseriscono nel progetto aziendale WHP (<i>Workplace health Promotion</i>) e nel Programma Predefinito 03 del Piano Regionale della Prevenzione 2020 – 2025 "Luoghi di lavoro che promuovono la salute". I temi proposti sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "WHP: è ora di muoversi!" corso che si pone l'obiettivo di promuovere azioni di contrasto alla sedentarietà</li> <li>• "WHP: Il pavimento pelvico femminile" per la prevenzione delle disfunzioni e/o la rieducazione al corretto funzionamento (Formazione riservata alle Dipendenti di Asl3).</li> <li>• "WHP: Ri-CONOSCO e CON-TATTO Corpo e Mente per ritrovare il benessere e l'armonia nel quotidiano", quale introduzione alla pratica dello Yoga e della Mindfulness per recuperare il benessere psicofisico</li> <li>• "WHP: Progetto Gaia-Ergon -consapevolezza globale e benessere psicofisico"</li> <li>• "WHP: diamo voce al benessere e benessere alla voce", per promuovere il corretto utilizzo dell'apparato fonatorio</li> <li>• "WHP: Mangio sano, mi voglio bene" per una sana alimentazione</li> <li>• Percorso di formazione "La Colletta si muove" Il corso si svolgerà sul luogo di lavoro e all'interno dell'orario lavorativo con una frequenza settimanale (durata di un'ora) e una durata complessiva di 8 settimane consecutive.</li> </ul> <p>Altre iniziative prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incontri per il Personale Asl3 del Distretto socio sanitario n. 10, presso la struttura Celesia "Assieme: ora ci muoviamo!" conduzione delle attività motorie (ginnastica posturale) nei Gruppi di lavoro da parte Fisioterapisti Asl3 (8 incontri da 1 ora). La frequenza per il personale sarà fuori orario di lavoro ("Pausa Movimento" come già sperimentato nel 2019 nel DSS9 Palazzo della salute Fiumara), il fisioterapista docente del corso sarà in orario servizio.</li> <li>• Iniziativa denominata "Progetto Acta" a cura della cardiologia territoriale presso spazi all'aperto presso la sede del Dss13 in Via Maggio 6 rivolto anche a operatori Asl3. Si svolge in luogo di lavoro con prescrizione Cardiologica riabilitativa di gruppo. (effettuato dai fisioterapisti).</li> </ul>
<b>Attori</b>	Dipendenti di ASL 3
<b>Tempi</b>	Anno 2024

<b>AZIONE 2</b>	<b>LINEA DI INTERVENTO N. 2: Contrastare lo stress lavoro correlato, migliorare il clima organizzativo - Promuovere il benessere psicofisico – Progetti di prevenzione degli episodi di violenza sul luogo di lavoro e formazione ai dipendenti, formazione ai dirigenti, revisione dei sistemi di rilevazione dei dati, azioni di prevenzione che intervengano sulle variabili organizzative logistiche e relazionali</b>
<b>Titolo</b>	<b>Contrasto allo stress lavoro correlato ed ai rischi psicofisici per la promozione del benessere organizzativo</b>
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti di ASL 3
<b>Obiettivo</b>	Contrastare lo stress lavoro correlato, i rischi psicosociali, il burn out degli operatori, la violenza intrinseca nei luoghi di lavoro, il mobbing, il disagio dei lavoratori dovuto alle variabili lavorative, logistiche e relazionali.
<b>Descrizione dell'azione</b>	<p>Corsi di formazione rivolti a tutti i dipendenti su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenzione, gestione degli episodi di violenza nei confronti degli operatori in sanità (SPP). Dal 2014 ad oggi sono stati realizzati e sono in essere dei percorsi formativi per la prevenzione e la gestione degli episodi di violenza sul luogo di lavoro.</li> <li>-Rischi psicosociali in ambito sanitario-assistenziale: strumenti per la gestione dello stress lavoro correlato sono state anche realizzate formazioni per specifici gruppi di lavoro ( Cure Palliative, Pneumologia, Operatori tecnici centralinisti, portieri).</li> <li>- Rischi psicosociali in ambito sanitario-assistenziale: lavorare in team, gestione delle dinamiche e dei conflitti (SPP)</li> <li>- La comunicazione gentile</li> </ul> <p>È presente ed utilizzata una scheda di segnalazione degli episodi di violenza a danno degli operatori che sarà prossimamente informatizzata. Partendo dalle risultanze della valutazione dello stress lavoro correlato e da un'analisi dei dati riguardanti le aggressioni sono state inoltre realizzate su alcune équipes delle iniziative formative/ audit mirati alla gestione dei rischi psicosociali e alla promozione del benessere organizzativo.</p> <p>il SPP realizza degli incontri presso le sedi degli eventi identificati come più significativi e suggestivi di criticità</p> <p>Tra le azioni messe in atto è stato riattivato il posto di polizia presso il PS di Villa Scassi.</p> <p>Dal 2023 è stata rinnovata l'organizzazione dello <b>sportello di ascolto</b> che in caso di necessità collabora con il Medico Competente e Disability Manager con la finalità di garantire la piena inclusione e la tutela dei lavoratori in relazione all'età anagrafica e alla presenza di limitazioni.</p>
<b>Attori</b>	Direzione aziendale – SPP – Medici competenti – CUG aziendale – Formazione – Consigliera di fiducia – CSM – Disability Manager
<b>Tempi</b>	Anno 2024

<b>AZIONE 3</b>	<b>LINEA DI INTERVENTO N. 3: Gruppi di lavoro per migliorare la qualità del lavoro degli operatori di ASL3, prevenire le discriminazioni tra i lavoratori e promuovere le pari opportunità, l'equità, la giustizia lavorativa, il contrasto a qualsiasi forma di violenza</b>
<b>Titolo</b>	<b>Dalla stessa parte: Aggredisci la malattia, non chi ti cura</b>
<b>Destinatari</b>	Dipendenti di ASL3 (dirigenza e comparto)
<b>Obiettivo</b>	Prevenire e gestire gli episodi di violenza a danno degli operatori e prevenire il disagio lavorativo
<b>Descrizione dell'azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizzazione di una campagna di informazione sul rischio aggressione, anche attraverso la diffusione del materiale elaborato dal Ministero della Salute, in quanto portatore di ulteriori messaggi educativi rispetto al tema delle aggressioni a danno dei sanitari.</li> <li>✓ Costruzione di percorsi di sostegno dedicati agli operatori con disagio lavorativo a fronte dell'individuazione da parte dell'operatore dello sportello di ascolto di una condizione di disagio persistente del lavoratore (derivante o meno da episodi di violenza subiti) meritevole di ulteriore specifico intervento, verrà proposta la possibilità di fruire di una presa in carico specifica presso le SS.CC. di Salute Mentale dei Distretti nell'ambito delle quali la S.S.D. Psicologia clinica ha individuato psicologi dedicati. Tali psicologi garantiranno l'erogazione di un adeguato numero di incontri agli operatori interessati nei casi ritenuti opportuni.</li> <li>✓ Informatizzazione della Scheda di segnalazione degli episodi di violenza implementata delle informazioni richieste dall'Osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie. La scheda sarà inserita sul sito in maniera tale che sia compilabile direttamente dall'interessato o da chi ha assistito all'episodio.</li> <li>✓ Aggiornamento della procedura aziendale sugli infortuni da inserire sul portale INAIL. Tale procedura, a beneficio sia dei dipendenti infortunati, dei datori di lavoro responsabili e degli operatori individuati per tale compito in ogni Struttura aziendale, risponde alla finalità di sensibilizzare il personale a denunciare l'infortunio anche qualora derivi da episodio di aggressione.</li> </ul>
<b>Attori</b>	Direzione aziendale (DG, DA, DS, DSS), CUG, SPP, Rischio Clinico, Medici Competenti, Ufficio comunicazione, SIA, RLS, SC Promozione della salute e stili di vita.
<b>Tempi</b>	2024

<b>AZIONE 4</b>	<b>LINEA DI INTERVENTO N. 3: Gruppi di lavoro per migliorare la qualità del lavoro degli operatori di ASL3, prevenire le discriminazioni tra i lavoratori e promuovere le pari opportunità, l'equità, la giustizia lavorativa, il contrasto a qualsiasi forma di violenza</b>
<b>Titolo</b>	<b>Tutela della maternità</b>
<b>Destinatari</b>	Dipendenti con figli, datore di lavoro
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornire un supporto alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sulla normativa vigente fornire un supporto al datore di lavoro in caso di dipendenti gestanti o puerpere;</li> <li>• Fornire indicazioni sulla possibile gestione del bambino dopo il parto per un rientro al lavoro in tranquillità</li> </ul>
<b>Descrizione dell'azione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Fornire un quadro normativo esaustivo e semplice per il personale che approccia alla maternità;</li> <li>2) Fornire al datore di lavoro un quadro del percorso di ricollocazione della gestante e della puerpera;</li> <li>3) Fornire alle neo mamme e neopapà un servizio agevolato di asilo nido mediante convenzione con il comune di Genova</li> </ol>
<b>Attori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S.C. S.P.P.</li> <li>- Medicina del Lavoro</li> <li>- S.C. Affari Generali</li> <li>- S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane</li> <li>- S.C. Aggiornamento e Formazione</li> </ul>
<b>Tempi</b>	<p>Nel 2024 elaborazione documento definitivo sulla normativa sulla maternità di concerto con Ufficio Personale da pubblicare sul sito intranet aziendale</p> <p>Fornire un documento al Datore di lavoro per la ricollocazione della gestante e della puerpera</p> <p>Verifica con il Comune di Genova sulla percorribilità della Convenzione con Asili nido del Comune o, in caso contrario, verificare altre soluzioni alternative</p>

<b>AZIONE 5</b>	<b>LINEA DI INTERVENTO N. 3: Gruppi di lavoro per migliorare la qualità del lavoro degli operatori di ASL3, prevenire le discriminazioni tra i lavoratori e promuovere le pari opportunità, l'equità, la giustizia lavorativa, il contrasto a qualsiasi forma di violenza</b>
<b>Titolo</b>	<b>Piano per la tutela del benessere lavorativo delle persone disabili assunte in ASL3 con L.68/99</b>
<b>Destinatari</b>	Personale assunto in ASL 3 in possesso di L.68/99 e/o L.104/92 (Art. 3 comma 3 e comma 1)
<b>Obiettivo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementazione dello Sportello d'ascolto per i dipendenti con un nuovo punto di accoglienza, sito a Quarto presso la S.S.D. Riabilitazione e Inclusione Sociale, dedicato ai dipendenti ex L. 68/99 e L. 104/1992 e ss.mm.ii. art. 3, comma 3. Contatti tramite l'istituzione di casella di posta elettronica dedicata: disability.manager@asl3.liguria.it</li> <li>2. Attivazione di un Tavolo Tecnico che si riunirà a cadenza trimestrale (o al bisogno) al quale parteciperà il Disability Manager, un rappresentante della S.C. Organizzazione e Sviluppo Risorse umane, un rappresentante O.O.S.S., il Medico Competente, un rappresentante della S.C. S.P.P. ed un rappresentante della S.S.D. Inclusione e Riabilitazione Sociale. L'attivazione del Tavolo concorre alla definizione di un percorso condiviso verso cui indirizzare i dipendenti di ASL3 con disabilità certificate, che presentino problematiche o criticità di vario genere nell'ambito della propria esperienza lavorativa (per es. problemi di postazione lavorativa, problemi di ordine burocratico e di accesso ai diritti, problemi di ambiente lavorativo, ecc...).</li> </ol>
<b>Descrizione delle azioni</b>	<p>Le azioni previste sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Implementazione Sportello d'ascolto con istituzione di un punto riservato ai lavoratori L. 68.</li> <li>2.Attivazione Tavolo Tecnico su specifiche tematiche attinenti la disabilità.</li> </ol>
<b>Attori</b>	Destinatari del progetto, gruppo di lavoro e consulenti/collaboratori individuati per la realizzazione degli obiettivi del progetto.
<b>Tempi</b>	I tempi di realizzazione del progetto saranno di circa 6 mesi e prevedono una preventiva ricognizione con successiva mappatura numerica delle L.68/99 presenti in ASL 3. Dal numero globale si potrà desumere un fabbisogno indicativo e di conseguenza imputare adeguate risorse umane per la realizzazione degli obiettivi del progetto.

<b>AZIONE 6</b>	<b>LINEA DI INTERVENTO N. 3: Gruppi di lavoro per migliorare la qualità del lavoro degli operatori di ASL3, prevenire le discriminazioni tra i lavoratori e promuovere le pari opportunità, l'equità, la giustizia lavorativa, il contrasto a qualsiasi forma di violenza</b>
<b>Titolo</b>	<b>IO SONO OK TU SEI OK</b>
<b>Destinatari</b>	Dipendenti di ASL3 (dirigenza e comparto)
<b>Obiettivo</b>	Sviluppare/ potenziare il senso di appartenenza aziendale
<b>Descrizione dell'azione</b>	<p><i>Appartenere, sentirsi parte di un gruppo è un bisogno psicologico fondamentale dell'individuo. Tanto più un individuo si identifica con la propria organizzazione tanto più farà propri i <b>valori e gli obiettivi</b> organizzativi, cercando di realizzarli con motivazione. Il senso di appartenenza è correlato al coinvolgimento sul lavoro, alla performance, alla soddisfazione lavorativa, all'autostima, è fattore protettivo contro lo stress, stimola la cooperazione e il sostegno reciproco, ha ricadute sulla sfera affettiva, sull'equilibrio psicologico e sul benessere organizzativo.</i></p> <p><i>Oggi assistiamo a una perdita del senso del lavoro, perdita del senso di efficacia personale, fatica nelle relazioni interpersonali con forte conflittualità, perdita della cultura di servizio e del senso della rete, cambio generazionale con frattura di continuità, mancanza della cultura della collaborazione.</i></p> <p>Il gruppo di lavoro, dopo aver effettuato una indagine in letteratura e sentito il presidente del CUG del Comune di Genova dottor D'Agostino Daniele, propone in sintesi quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intranet come strumento di comunicazione interna con spazi dedicati a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Messaggi di prevenzione</li> <li>• Percorsi dedicati ai dipendenti (es. sugli screening o sulla riabilitazione del pavimento pelvico, etc)</li> </ul> </li> <li>-Benefit (attraverso la stipula di convenzioni per attività sportive culturali, spettacolo ed acquisizione lingue straniere etc)</li> <li>-formazione a comparto e dirigenza sia congiunta che separata su: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Etica della gentilezza</b></li> <li>✓ <b>La comunicazione efficace</b></li> <li>✓ Per l'alta dirigenza: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Stili di leadership e saper valorizzare il fattore umano</li> <li>○ Organizzazione aziendale</li> <li>○ La comunicazione che rispetta e valorizza</li> <li>○ La cultura della partecipazione</li> </ul> </li> <li>✓ Per il comparto e la dirigenza quadro: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La cultura della collaborazione</li> <li>○ La rete come strumento di lavoro e supporto</li> <li>○ Sapere leggere l'organizzazione</li> <li>○ Uscire dal contesto limitato (servizio, categoria)</li> <li>○ Recuperare il senso del lavoro (i valori e l'etica)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
<b>Attori</b>	Direzione aziendale (DG, DA, DS, DSS), CUG, SC Formazione, SPP, Medici Competenti, Ufficio comunicazione, SIA, RLS, SC Promozione della salute e stili di vita.
<b>Tempi</b>	2024

<b>AZIONE 7</b>	<b>LINEA DI INTERVENTO N. 3: Gruppi di lavoro per migliorare la qualità del lavoro degli operatori di ASL3, prevenire le discriminazioni tra i lavoratori e promuovere le pari opportunità, l'equità, la giustizia lavorativa, il contrasto a qualsiasi forma di violenza</b>
<b>Titolo</b>	<b>Mobility Plan - Indagine sugli spostamenti casa-lavoro</b>
<b>Destinatari</b>	I dipendenti dell'azienda che operano nelle sedi aziendali, fatta eccezione dell'Ospedale Villa Scassi (per questa sede l'indagine è già stata svolta a dicembre 2023)
<b>Obiettivo</b>	Attraverso tale questionario sarà possibile conoscere la mobilità dei dipendenti, con particolare attenzione agli spostamenti sistematici casa-lavoro-casa. Dall'analisi di tali dati, sarà quindi possibile porre in essere le iniziative più adeguate in tema di mobilità sostenibile da un punto di vista ambientale, economico e sociale.
<b>Descrizione dell'azione</b>	Riproposizione del questionario avente ad oggetto "Indagine sugli spostamenti casa-lavoro" a tutti i dipendenti che operano nelle sedi aziendali, fatta eccezione dell'Ospedale Villa Scassi (per questa sede l'indagine è già stata svolta a dicembre 2023).
<b>Attori</b>	S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane – Dipendenti ASL3
<b>Tempi</b>	2024

<b>AZIONE 8</b>	
<b>Titolo</b>	<b>AMBIENTE DI LAVORO: UN'OCCASIONE PER PROMUOVERE LA SALUTE</b>
<b>Destinatari</b>	Dipendenti ASL3 e altre Aziende sanitarie liguri
<b>Obiettivo</b>	Informare i lavoratori dell'azienda sui più comuni fattori di rischio volontari e come identificare precocemente le patologie correlate
<b>Descrizione dell'azione</b>	Gli ambienti di lavoro devono essere utilizzati anche per promuovere la salute per i lavoratori stessi ed indirettamente per le loro famiglie. Inoltre, occuparsi di stili di vita significa ridurre l'incidentalità e la perdita di giornate lavorative con riduzione della produttività ed un significativo incremento dei costi sociali. Un altro aspetto è l'identificazione precoce dei problemi (per esempio uso di sostanze e/o alcol) con la possibilità di interventi brevi e risolutivi. Educazione a corretti stili di vita non significa solo prevenzione primaria, ma anche cura in caso il lavoratore abbia già sviluppato patologie croniche e sia già sottoposto a terapia farmacologica. Infine è giusto introdurre temi nuovi come spiritualità ed etica che in modo assolutamente indipendente da una prospettiva religiosa devono essere introdotti per il benessere mentale dei lavoratori.
<b>Attori</b>	Dipartimento <i>Educazione a corretti stili di vita e programmi di comunità</i> e Strutture funzionalmente afferenti.  Dipartimento di <i>Scienze della salute</i> Università di Genova
<b>Tempi</b>	Previste al massimo n. 3 edizioni Modalità: FAD