

La Direzione aziendale di Casa di Cura Trusso S.p.a. attraverso il presente documento (diretto a tutto il personale interno ed al personale esterno che collabora con continuità) intende implementare i sistemi in grado di incidere favorevolmente sul benessere dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro famiglie.

Considerato il contesto evolutivo, la presente policy definisce i principi e gli obiettivi che determinano l'impegno dell'Azienda nei confronti dei temi della conciliazione vita lavoro (c.d. work-life balance) volti prevalentemente a tutelare:

- Qualità e quantità del tempo che il lavoratore trascorre con il proprio nucleo familiare;
- Le condizioni del periodo di maternità e paternità;
- L'esperienza della genitorialità.

La Società intende promuovere la giusta concezione secondo cui la vita privata e la vita lavorativa non contrastano tra di esse. Al contrario, il soddisfacimento delle esigenze proprie del nucleo familiare di ciascun lavoratore ed i risultati sul lavoro, sono legati da reciproche influenze grazie alle quali è possibile osservare come un miglioramento di una delle due sfere alimenti un progresso anche nell'altra, così come un peggioramento di una produca impatti negativi sulla seconda.

La Direzione aziendale, pertanto, con le proprie iniziative, è certa di poter apportare poderosi miglioramenti della condizione familiare in termini di armonia della vita, gestione delle relazioni, riduzione dello stress dei lavoratori, beneficiando contemporaneamente delle positive ricadute che tali miglioramenti generano nella sfera lavorativa, quali riduzione dell'assenteismo, riduzione del turnover, aumento della motivazione ed incremento della produttività, facilitazione delle assunzioni, miglioramento dell'immagine aziendale.

L'Istituto si è reso infatti promotore di diverse iniziative e attività volte a garantire a tutti i dipendenti/collaboratori numerosi benefits in grado di migliorare l'esperienza del lavoratore all'interno dell'azienda con il fine di ottimizzare la conciliazione tempi vita lavoro (c.d. work-life balance), maggior riconoscimento del lavoratore come risorsa umana e integrazione del reddito del lavoratore.

Welfare aziendali

- Sconto del 20% sulle tariffe relative alle prestazioni in solvenza presso tutte le cliniche facenti parte del Network Neuromed a favore del personale e dei loro parenti e affini entro il secondo grado;

- Posti riservati al personale dipendente agli open day organizzati del Network Neuromed, a cui si potrà partecipare in orario di lavoro;
- Posti riservati al personale dipendente agli ECM organizzati dal Network Neuromed con esonero del pagamento della tariffa di iscrizione;
- n. 2 giorni di permessi retribuiti all'anno per visite mediche per sé e per i figli da usufruire anche in forma frazionata (ore);
- n.2 Giorni di “bonus malattia” in relazione al calcolo del premio d’incentivazione di cui all’art 65 (premi di incentivazione) CCNL personale non medico;
- flessibilità in entrata di 15 minuti per il personale non turnista e non addetto ai front office e/o ambulatori e servizi diagnostici, da recuperare a fine turno giornaliero;
- disponibilità della Direzione a valutare istanze di rimodulazione temporanea dell'orario di lavoro in relazione a particolari momenti di difficoltà familiare del dipendente o per l'inserimento scolastico dei propri figli (asilo nido e scuola materna);
- disponibilità della Direzione a valutare istanze di rimodulazione dell'orario di lavoro per consentire la partecipazione ai colloqui scolastici e alle recite/gare sportive dei propri figli;
- disponibilità della Direzione a valutare la rimodulazione dell'orario di lavoro del personale non turnista nel periodo di Ferragosto e delle festività.
- Convenzione con Vello SpA- Borgo Tufi Albergo Diffuso Resort 4 stelle con condizioni in allegato;
- parcheggio custodito gratuito per i dipendenti;
- Convenzione per il servizio di parrucchiere e barbiere;
- Convenzione per l'estetista;
- Convenzione con la profumeria;
- Wifi – aziendale;
- Eventi aziendali;
- Ferie solidali (possibilità di cessioni di giorni di ferie da un dipendente ad un altro senza problemi di funzioni, di ruolo o di livello)

Servizi di supporto e formazione al personale

- Corsi di formazione sulla parità di genere, sulle violenze nei luoghi di lavoro, sulle buone pratiche di comportamento.
- Consulto Psicologico gratuito per il personale;

Inoltre vengono riconosciute forme di supporto finanziario laddove possibile e previa valutazione da parte della società.

Casa di Cura Trusso inoltre, al fine di comprendere meglio le esigenze dei propri lavoratori, sostiene diversi processi atti ad una maggiore condivisione di dati ed informazioni utili alla individuazione ed adozione di ulteriori provvedimenti in materia di Welfare e Work-Life Balancing.

Casa di Cura Trusso favorisce un rapporto di dialogo aperto e continuo tra i dipendenti ed i propri superiori, tra i dipendenti e la Direzione. Questo aspetto, oltre a migliorare le reciproche relazioni tra Governance, Management e Lavoratori, permette ai dipendenti di sentirsi liberi di avanzare richieste e di illustrare situazioni di particolare bisogno senza timore di ripercussioni.

La segnalazione di presunte violazioni di disposizioni normative di cui le persone siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo, eventuali reclami o suggerimenti possono essere effettuati attraverso:

- l'apposita sezione del sito aziendale www.clinicatrusso.it – Società Trasparente-Whistleblowing. Il canale garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione.
- apposito modulo (disponibile presso l'ufficio del personale), dove inoltrare, anche in forma anonima, ogni tipo di suggerimento o “reclamo” volto a migliorare l'ambiente lavorativo.

Tramite questionari scritti (o indagini verbali), vengono effettuati costanti aggiornamenti circa le esigenze e le aspettative dei dipendenti.

Casa di Cura Trusso, infine, ha istituito in data 18/11/2024 il Comitato Parità di Genere che sarà eterogeneamente composto da due figure interne alla Clinica ed una esterna.

Compito del Comitato sarà raccogliere richieste, suggerimenti e reclami dei dipendenti, in merito alle questioni di genere, facendosi carico di studiare insieme all'intera Governance, strategie per migliorare il benessere degli stessi.

La Direzione Aziendale
 **CARDIOMED S.p.A.**
SOCIETÀ UNIPERSONALE
AMMINISTRATORE DELEGATO
Annamaria Foglietta