



ALLEANZA PER LA CURA DELLE FRAGILITÀ

---

LA MERIDIANA Società Cooperativa Sociale – ENTE UNICO Decreto Regione Lombardia n.16851 del 30.11.2021

---

20900 MONZA – Viale Cesare Battisti, 86 – Tel. 039.39051 – [www.coopmeridiana.it](http://www.coopmeridiana.it)

## POLITICA AZIENDALE

“La Meridiana” è una Società Cooperativa Sociale ormai affermata nell’orizzonte composito del terzo settore delle Province di Milano e di Monza Brianza.

È una realtà particolare, sia per la singolarità della formula adottata, che vede impegnati fianco a fianco operatori professionali e volontari, sia per l’originale interpretazione del rapporto fra privato sociale ed ente pubblico.

Il benessere delle persone fragili è l’obiettivo numero uno del lavoro de La Meridiana: nel quotidiano così come nella progettazione del futuro.

In più di 40 anni di attività La Meridiana ha creato una solida rete di alleanze con collaboratori qualificati, familiari partecipi, donatori generosi, volontari appassionati e amministratori pubblici attenti, grazie ai quali continua a crescere e a promuovere innovazione.

La Cooperativa si contraddistingue anche per le iniziative orientate a curare il benessere dei propri professionisti. Per questo motivo ha previsto diverse iniziative per lo sviluppo del welfare aziendale (es. convenzioni con parrucchiera, dentista, palestra, ecc.), e ha aderito al programma “Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia”, che ha come obiettivo prioritario l’implementazione di interventi indirizzati a diffondere stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche.

La centralità della persona, e nella fattispecie di utenti, visitatori e lavoratori, vuole essere uno dei principali focus su cui agire. Per questo motivo la Direzione ha deciso di applicare la Linea Guida UNI/PdR 125:2022 con l’obiettivo di definire le proprie linee strategiche, obiettivi e azioni per la riduzione delle asimmetrie di genere, per la crescita inclusiva delle diversità connesse alla dimensione anagrafica, alla cultura, alle abilità fisiche, agli orientamenti sessuali, alla dimensione multiculturale.

La Meridiana, al fine di garantire il miglior servizio possibile per tutti i suoi interlocutori, adotta specifiche politiche di inclusione e procedure di qualità e sicurezza che intervengono su ogni processo interno, e vengono continuamente aggiornate.

La **politica aziendale** comprende i fondamentali impegni cui si ispira ogni azione svolta all’interno della vita della Cooperativa, nell’ottica:

- della qualità del servizio,
- della parità di genere e dell’inclusione delle diversità
- della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (SSL)

delineando gli obiettivi e i principi strategici cui tutti gli appartenenti alla vita devono attenersi, in rapporto al proprio ruolo e alle proprie responsabilità.

Al fine di assicurare continuità e successo alla propria attività di cura, la Direzione de La Meridiana ritiene fondamentale **perseguire la soddisfazione dei Clienti/Utenti, dei loro caregivers e del proprio personale**, come condizione indispensabile per qualificare la struttura.

L’obiettivo primario della Cooperativa è **fornire un’assistenza qualificata e personalizzata**, garantendo un **ambiente di vita adeguato** e il **benessere delle persone** che vi risiedono e lavorano.

In particolare, dal punto di vista della **qualità del servizio offerto**, la Cooperativa si propone di:

- definire e aggiornare, sulla base di valutazioni multiprofessionali, progetti di intervento personalizzati, individuali e/o di gruppo, anche attraverso l’ausilio di strumenti informatizzati, che garantiscano il monitoraggio continuo dell’evoluzione socio-sanitaria dell’ospite;



ALLEANZA PER LA CURA DELLE FRAGILITÀ

---

LA MERIDIANA Società Cooperativa Sociale – ENTE UNICO Decreto Regione Lombardia n.16851 del 30.11.2021

---

20900 MONZA – Viale Cesare Battisti, 86 – Tel. 039.39051 – www.coopmeridiana.it

- perseguire livelli di salute ottimali, nell’ottica dell’approccio multidimensionale, conservando, recuperando o sviluppando le capacità funzionali residue dell’utente;
- promuovere l’applicazione di metodi di cura attenti all’utilizzo di terapie non farmacologiche (doll therapy, pet therapy, drammaterapia, musicoterapia, arteterapia), costruiti considerando la biografia dell’ospite;
- promuovere l’innovazione tecnologica come supporto alla cura;
- introdurre un sistema per un maggiore governo del rischio clinico in osservanza alle Raccomandazioni Ministeriali orientate alla prevenzione degli eventi avversi e sentinella;
- garantire all’ospite un’assistenza qualificata con interventi personalizzati, effettuando una formazione continua del personale, al fine di sostenerne la motivazione e rivalutarne la preparazione professionale;
- proporre sistematici strumenti di lavoro che, differenziati in base ai servizi, prevedono una piena integrazione e collaborazione dei caregivers nell’assistenza all’ospite (colloqui individuali, riunioni del gruppo dei familiari, ricerche sulla qualità percepita, organizzazione di eventi per favorire l’alleanza terapeutica);
- organizzare eventi di sensibilizzazione destinati alla cittadinanza;
- collaborare per una maggior apertura al territorio, aumentando l’integrazione con l’ATS Brianza e le strutture sanitarie pubbliche e private, promuovendo incontri per identificare obiettivi comuni e realizzando progetti di effettiva collaborazione;
- rispettare la legislazione e la normativa applicabile, riguardanti le prestazioni sanitarie e assistenziali e tutti i requisiti definiti dalla Direzione.

Dal punto di vista della **gestione del personale e dell’inclusione/parità di genere**, la Cooperativa si impegna a

- garantire pari accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità;
- offrire al personale un equo livello retributivo in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale di ogni dipendente con l’obiettivo di perseguire l’equità salariale;
- favorire la conciliazione casa-lavoro e, in particolare, per il personale non turnista a consentire orari di lavoro flessibili e forme di lavoro agile;
- attuare politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
- formare e sensibilizzare il personale su temi inerenti alla parità di genere, quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing;
- comunicare, sia al proprio interno che all’esterno, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l’empowerment femminile.

Dal punto di vista della **salute e sicurezza**, invece, La Meridiana Scs persegue i seguenti obiettivi:

- valutare tutti i rischi che possono mettere a repentaglio la salute e la sicurezza dei lavoratori, con particolare attenzione alla prevenzione del rischio biologico e delle infezioni (Covid-19, infezioni da germi multiresistenti, ecc.), alla prevenzione del rischio aggressioni, alla prevenzione dei rischi legati alla movimentazione manuale dei carichi e alla gestione del rischio stress lavoro-correlato;
- prevenire gli infortuni e le malattie professionali riguardanti le mansioni e le prestazioni lavorative, attraverso gli strumenti offerti dalla legislazione vigente e dalle normative applicabili;
- favorire la segnalazione delle situazioni pericolose e dei mancati infortuni (near misses);
- implementare azioni di miglioramento che favoriscano la prevenzione dei danni sul lavoratore, basate su un’attenta analisi del contesto lavorativo.



ALLEANZA PER LA CURA DELLE FRAGILITÀ

---

LA MERIDIANA Società Cooperativa Sociale – ENTE UNICO Decreto Regione Lombardia n.16851 del 30.11.2021

---

20900 MONZA – Viale Cesare Battisti, 86 – Tel. 039.39051 – www.cooplameridiana.it

Per mantenere nel tempo e documentare efficacemente il perseguimento degli obiettivi descritti la Direzione, attraverso le sue risorse interne, si impegna affinché:

- siano continuamente aggiornate le policy e le procedure aziendali, in base alle evoluzioni normative e organizzative;
- siano effettuate **verifiche, ispezioni e audit interni** atti a identificare e a prevenire eventuali situazioni di non conformità con la legislazione (es. D.Lgs 81/2008; D.Lgs 231/2001; GDPR 679/2016), e i diversi standard di accreditamento regionali definendo gli obiettivi e i programmi per l'anno successivo;
- sia effettuata a intervalli pianificati, e comunque almeno una volta all'anno, la verifica rispetto delle linee guida in materia di inclusione e parità di genere.

La Direzione rende noto questo documento e lo diffonde a tutti i lavoratori mediante:

- la pubblicazione nella intranet aziendale;
- la pubblicazione sul sito web.

Il Presidente  
(Roberto Mauri)

