



ASP Golgi-Redaelli



PIANO DI AZIONI POSITIVE

Azienda di Servizi alla Persona GOLGI-REDAELLI

TRIENNIO 2025-2027



Azienda di Servizi alla Persona Golgi-Redaelli
Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni
comitatounicodigaranzia@golgiredaelli.it

PREMESSA

Il presente **Piano Triennale di Azioni Positive** si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'ASP Golgi-Redaelli per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e la rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano è adottato in virtù di quanto previsto dal Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (**Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna**) che all'art. 48 dispone che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto ad *“assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

I Piani delle Azioni Positive si collocano tra gli atti di competenza degli Organi di vertice delle singole amministrazioni pubbliche, mentre spetta ai dirigenti il compito di adottare gli atti ed i provvedimenti attuativi dei Piani.

Con Decreto del Presidente della Repubblica n.81/2022, il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) è stato assorbito all'interno del contenuto del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O) che rappresenta il documento unico di programmazione e governance per le Pubbliche Amministrazioni.

Il presente Piano delle Azioni Positive si riferisce al **triennio 2025- 2027**.

Il documento è, per sua natura, in divenire ed è costruito in “logica di scorrimento”, con attualizzazione di anno in anno.

Il CUG è stato nominato con Determinazione del Direttore Generale n. 108 del 24.05.2023 e rimarrà in carica per quattro anni, cioè sino al 2027.

Considerata la recente nomina del CUG, il Comitato Unico di Garanzia propone il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 in continuità con quello del precedente triennio, ossia mirando ad individuare specifiche aree di intervento tra quelle ritenute più sensibili nell'ottica di una effettiva politica di genere e non di mero adempimento, che si declinano in azioni concrete e queste a loro volta in obiettivi.

Dati di contesto interno: LE RISORSE UMANE

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere.

Di seguito si riporta la consistenza del personale al 31.12.2024, con un dettaglio della ripartizione per genere ed età, distinta per Personale del Comparto e Personale Dirigenziale.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2024

Profilo Professionale		Dipendenti	Esterni	Totale
PERSONALE SOCIO- SANITARIO- ASSISTENZIALE	Personale Infermieristico	159	66	225
	Personale della Riabilitazione	190	0	190
	Personale ruolo Tecnico Sanitario	8	0	8
	Personale socio-assist. ASA - OSS	509	182	691
	Assistenti Sociali	11	0	11
	Animatori / Educatori	6	8	14
	Psicologi	0	18	18
	Biologo / Radiologo	2	0	2
ALTRO PERSONALE	Personale amministrativo	109	0	109
	Addetti Servizi Generali	34	0	34
	Personale di Cucina	63	16	79
	Personale Tecnico	32	0	32
	Personale Informatico	5	0	5
TOTALE COMPARTO		1128	290	1418
PERSONALE AREA DIRIGENZIALE	Direttore Generale	1	0	1
	Dirigenti Medici di struttura complessa	3	0	3
	Dirigenti Medici di struttura semplice/ semplice dipartimentale	14	0	14
	Dirigenti Medici	39	9	48
	Dirigenti del ruolo professionale, tecnico e amministrativo	7	0	7
TOTALE DIRIGENZA		64	9	73
TOTALE COMPLESSIVO		1192	299	1491

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' AL 31.12.2024

Personale del Comparto e Personale Dirigenziale

Profilo Professionale		Sesso		Età Media
		F	M	
PERSONALE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE	Personale Infermieristico	153	72	48
	Personale della Riabilitazione	151	39	42
	Personale ruolo Tecnico Sanitario	7	1	54
	Personale socio-assistenziale ASA - OSS	519	172	50
	Assistenti Sociali	11	0	51
	Animatori / Educatori	11	3	48
	Psicologi	15	3	41
	Biologo / Radiologo	2	0	49
		869	290	
ALTRO PERSONALE	Personale amministrativo	81	28	49
	Addetti Servizi Generali	25	9	58
	Personale di Cucina	43	36	50
	Personale Tecnico	4	28	57
	Personale Informatico	2	3	51
		155	104	
TOTALE COMPARTO		1024	394	49
PERSONALE AREA DIRIGENZIALE	Direttore Generale	0	1	61
	Dirigenti Medici di struttura complessa	0	3	66
	Dirigenti Medici di struttura semplice/ semplice dipartimentale	10	4	57
	Dirigenti Medici	28	20	45
	Dirigenti del ruolo professionale, tecnico e amministrativo	3	4	56
TOTALE DIRIGENZA		41	32	57
TOTALE COMPLESSIVO		1065	426	52

Nel 2024 il numero complessivo de dipendenti è pari a 1.491, di cui il 71% rappresentato da donne.

Il personale socio-sanitario-assistenziale è composto per il 75% da personale femminile.

Le donne costituiscono il 60% della sezione 'Altro Personale'.

Il 56% del totale della dirigenza è composto da personale femminile; in particolare i Dirigenti Medici donne rappresentano l'86% rispetto ai Colleghi di sesso maschile.

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025-27 E ANALISI DEI RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2024

Le azioni positive proposte dal CUG dell'A.S.P. Golgi-Redaelli da realizzare nel triennio 2025 – 2027, in continuità con il precedente Piano, si articolano nelle seguenti **aree di intervento**:

- 1) sviluppo del benessere lavorativo
- 2) diffusione della medicina di genere
- 3) contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza
- 4) conciliazione vita lavorativa e vita familiare
- 5) attività di formazione/informazione

Area di Intervento n. 1: **SVILUPPO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Obiettivo:

Promuovere e mantenere il benessere fisico e psicologico del personale, favorendo condizioni di benessere lavorativo - anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente - e di prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso la tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, conflitti e discriminazioni.

AZIONI:

Azione 1.1 - Valutazione del Benessere lavorativo - Indagine sul clima

Nel 2024 si è proceduto a predisporre il questionario sul benessere organizzativo finalizzato a raccogliere l'opinione dei dipendenti sull'organizzazione del lavoro e sull'ambiente lavorativo: lo stesso è stato strutturato adattando e integrando il modello dell'ANAC alla peculiarità del contesto aziendale; nel periodo 5-23/12/24 il questionario è stato somministrato a tutti i dipendenti; l'accesso alla compilazione dello stesso è avvenuto tramite un link creato ad hoc per garantire l'impossibilità di identificazione del partecipante.

Nel 2025 si procederà alla elaborazione di un report sui dati raccolti riportante un'analisi della percezione di tutte quelle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, offrendo così all'Azienda uno strumento utile al fine di individuare possibili azioni di miglioramento per la valorizzazione delle risorse umane e monitorarne nel tempo gli esiti.

Entro la fine del 2025 si procederà inoltre ad una nuova rilevazione del benessere lavorativo, costituendo la valutazione della soddisfazione degli operatori, un requisito annuale di accreditamento previsto dalla DGR n. 7435/2001 di Regione Lombardia.

Destinatari: Tutto il personale aziendale

Tempi di realizzazione: **2025-2027**

Azione 1.2 – Implementazione dello “Sportello di ascolto del Dipendente”

Attivazione, mantenimento o rilancio dello “Sportello di ascolto del dipendente” per facilitare il personale a gestire lo stress-lavorativo, promuovendo il benessere psico-fisico.

Destinatari: Tutto il personale aziendale

Tempi di realizzazione: **2025-2027**

Azione 1.3 – Adesione al Progetto WHP “Luoghi di lavoro che promuovono salute”.

Nel 2024 è stato attivato il Programma “Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia” con l'obiettivo di promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro al fine di renderli ambienti favorevoli alla diffusione di stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche.

Aderendo a tale programma l'ASP Golgi-Redaelli si è impegnata a costruire, attraverso un processo partecipativo, un contesto che favorisce l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute.

In particolare nel corso del 2024 sono stati messi in atto interventi efficaci finalizzati a sostenere scelte salutari nell'ambito dell'alimentazione e dell'attività fisica.

Nel 2025 si procederà ad attivare iniziative volte a contrastare particolari fattori di rischio quali il tabagismo, lo scorretto consumo di alcool, o le dipendenze patologiche, oltre a favorire azioni volte a promuovere la conciliazione casa – lavoro.

Destinatari: Tutto il personale aziendale

Tempi di realizzazione: **2025-2027**

Area di Intervento n. 2: **DIFFUSIONE DELLA MEDICINA DI GENERE**

Obiettivo:

Diffondere la cultura della *'Medicina di Genere'*, dimensione trasversale a tutte le discipline della medicina che studia come differiscono le malattie tra uomo e donna in termini di prevenzione, sintomatologia, terapia, prognosi, impatto psicologico e sociale. La conoscenza delle differenze di genere favorisce una maggiore appropriatezza della terapia e una maggiore tutela della salute per entrambi i generi.

Il 22 aprile si celebra in Italia la Giornata nazionale della salute della donna, istituita e promossa su iniziativa del Ministero della Salute. In tale occasione Fondazione Onda (l'Osservatorio nazionale sulla salute della donna e di genere) promuove iniziative di sensibilizzazione, campagne informative specifiche ed eventi pubblici rivolti alla popolazione relative alle differenze di sesso nella sintomatologia e cura di alcune patologie (es. Patologie cardiovascolari, osteoporosi, etc.).

AZIONI:

Azione 2.1 – Realizzazione evento in occasione della “Giornata per la salute della donna” (22/04).

Nel 2024, in occasione della “Giornata Nazionale dedicata alla Salute della Donna”, è stato realizzato l'evento denominato “LA SALUTE È DONNA”: ogni Istituto ha organizzato incontri volti a promuovere l'informazione e ad eseguire semplici screening per la prevenzione di alcune delle principali patologie femminili.

Sono stati eseguiti screening della pressione arteriosa, valutazioni del rischio cadute, mini-mental, clock test; le nostre professioniste hanno inoltre dispensato suggerimenti per uno stile di vita attivo, per una alimentazione sana ed equilibrata, oltre a consigli di economia articolare. Presente anche uno sportello informativo a cura del Servizio Sociale per illustrare i servizi offerti dalle nostre strutture. Tale iniziativa è stata rivolta in particolare alle donne del territorio, ma ha visto la partecipazione anche di operatrici degli Istituti.

Nel 2025, in considerazione del successo dell'evento, si ritiene opportuno riproporre iniziative pubbliche sulla salute delle donne da porre in essere nella giornata dedicata alla prevenzione, con l'offerta di specialità cliniche dedicate alle principali patologie d'interesse femminile.

Destinatari: Tutto il personale aziendale, in particolare di sesso femminile; utenti del territorio di riferimento.

Tempi di realizzazione: **2025-2027**

Area di Intervento n. 3: **CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA**

Obiettivo:

Contrastare ogni tipo di violenza, compresa quella contro il personale sanitario, le molestie sessuali, morali e psicologiche, il mobbing, e discriminazioni di ogni tipo: identificazione di strategie di prevenzione, anche attraverso la realizzazione di eventi o iniziative nelle giornate dedicate.

AZIONI:

Azione 3.1 – Realizzazione di evento/iniziativa in occasione della “Giornata contro la violenza sugli operatori sanitari” (12/03)

Nel 2024, in occasione della “Giornata nazionale di educazione e prevenzione contro la violenza nei confronti degli operatori sanitari e socio-sanitari”, è stata diffusa la campagna di comunicazione realizzata dal Ministero della Salute, **#laviolenzanoncura**, volta a sensibilizzare i nostri Utenti sulla gravità che rivestono gli atti di violenza nei confronti del personale sanitario, oltre che a promuovere un sentimento positivo nei confronti degli operatori che si prendono cura dei nostri Ospiti e Pazienti.

Nel 2025, nell'ambito della *Formazione Risk Management* si procederà a realizzare una apposita procedura volta a prevenire gli atti di violenza contro gli operatori sanitari attraverso l'implementazione di misure che consentano l'eliminazione o riduzione delle condizioni di rischio presenti e l'acquisizione di competenze da parte degli operatori nel valutare e gestire tali eventi quando accadono

Destinatari: Tutto il personale sanitario.

Tempi di realizzazione: **2025-2027**

Azione 3.2 – Realizzazione di evento/iniziativa in occasione della “Giornata contro la violenza sulle donne” (26/11)

Nel 2024, in occasione della “Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza sulle donne”, è stata presentata all’Istituto Redaelli di Milano la mostra “COM’ERI VESTITA?” organizzata dall’Associazione Libere Sinergie che racconta le storie di 17 donne vittime di violenza sessuale, attraverso una riproduzione degli abiti che indossavano quel giorno: un’installazione che si ispira a quella ideata dall’Università del Kansas con il progetto – What were you wearing? – di Jen Brockman e che si propone di abbattere i pregiudizi e gli stereotipi; in tale occasione si è esibito presso la Sala Conferenze il gruppo CHECCORO con canzoni e testi dedicati alle donne. La mostra è stata esposta all’Istituto Redaelli di Milano sino al 2/12 p.v.; dal 3/12 al 18/12 la mostra è stata proposta negli altri Istituti (una settimana a Vimodrone e una settimana ad Abbiategrasso).

Nel 2025 verranno realizzate altre iniziative con l’obiettivo di sensibilizzare, informare, fornire gli strumenti per riconoscere, prevenire e contrastare il fenomeno della violenza sulle donne, al fine di creare una cultura condivisa di rispetto vero e di parità tra le persone.

Destinatari: Tutto il personale aziendale

Tempi di realizzazione: 2025-2027

Area di Intervento n. 4: **CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE**

Obiettivo:

Favorire le politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro attraverso azioni che tengano in considerazione i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori a fianco di quelli dell’Azienda.

AZIONI:

Azione 4.1 – Prosecuzione dei Progetti: “Centro estivo per i figli dei dipendenti” e “Asilo Nido aziendale”

Nel 2024, oltre al proseguimento dell’Asilo Nido Aziendale, si è riusciti a realizzare il Centro Estivo rivolto ai figli dei dipendenti in tutti e 3 gli Istituti, con grande soddisfazione del personale, con l’obiettivo di dare un supporto concreto alle famiglie nell’organizzazione del lungo periodo delle vacanze scolastiche ad un prezzo calmierato.

Nel 2025 proseguiranno tali progetti utili a conciliare la vita professionale e la vita personale attraverso l’implementazione di un Sistema di Welfare aziendale.

Destinatari: Tutto il personale aziendale.

Tempi di realizzazione: 2025-2027

Azione 4.2 – Proseguimento delle attività relative all’attuazione del lavoro agile

Proseguimento e implementazione delle attività relative a nuove modalità di lavoro quali lo ‘smart working’, avviato in via sperimentale in coincidenza con l’emergenza Covid19, e proseguito - nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile attraverso la contrattazione integrativa aziendale – con la ‘Disciplina provvisoria del lavoro agile’ contenuta nel PIAO.

Destinatari: Personale amministrativo, compatibilmente con la possibilità di effettuare il lavoro da remoto in ragione delle mansioni svolte, dell’autonomia dei compiti e della misurabilità delle prestazioni.

Tempi di realizzazione: 2025-2027

Azione 4.3 – Redazione di un Vademecum Maternità e Paternità

Nel 2025 il Comitato Unico di Garanzia, nell’ambito dei suoi compiti propositivi, si prefigge di realizzare, in collaborazione con la UOC Gestione Risorse Umane, un vademecum di semplice consultazione, creato per facilitare l’orientamento della lavoratrice e del lavoratore, nelle norme che disciplinano l’istituto della maternità, della paternità, dei congedi parentali e fornendo informazioni utili e semplificate sulle relative procedure adottate in Azienda.

Area di Intervento n. 5: **ATTIVITA' DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE**

Obiettivo:

Potenziamento della comunicazione e diffusione delle informazioni riguardanti il CUG.

AZIONI:

Azione 5.1 – Realizzazione di evento e materiale informativo

Nel 2024, sono stati realizzati n. 3 eventi in-formativi negli Istituti tenuti dai componenti del CUG volti a valorizzare e rendere conoscibili le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia.

In particolare tali incontri sono stati finalizzati a:

- conoscere le fonti normative relative al CUG
- apprendere obiettivi e ruolo del CUG all'interno dell'Asp Golgi-Redaelli
- conoscere i componenti del CUG
- apprendere le modalità di funzionamento del CUG
- approfondire i compiti del CUG

Nel 2025 proseguirà l'attività di valorizzazione delle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia, privilegiando l'utilizzo di canali digitali, anche attraverso l'implementazione dei contenuti del box informativo presente nella pagina web istituzionale dedicata al CUG.

Destinatari: Tutto il personale aziendale.

Tempi di realizzazione: **2025-2027**

Azione 5.2 – Attribuzione della mail aziendale a tutti i dipendenti, a prescindere dal ruolo ricoperto in Azienda

Obiettivo:

Rendere più fluida la circolazione delle informazioni.

Nel 2025 si procederà a valutare, in sinergia con il CED, le modalità più idonee per la realizzazione del progetto, peraltro raccomandato anche dai Componenti il Nucleo di Valutazione in occasione della seduta di validazione del Codice di Comportamento aziendale.

Destinatari: Personale attualmente sprovvisto di mail aziendale.

Tempi di realizzazione: **2025**