



**ASP Golgi-Redaelli**



**Comitato Unico  
di Garanzia**

**ALLEGATO ALLA RELAZIONE ANNUALE  
del Comitato Unico di Garanzia  
ANNO 2025**

**Documento redatto in base al Format Allegato 1 indicato dalla  
Direttiva n. 2/2019 recante “Misure per promuovere le pari  
opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia  
nelle Amministrazioni Pubbliche”.**

# Sommario

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

## SEZIONE 3. Azioni da realizzare

*Tipo di amministrazione:*

Azienda di Servizi alla Persona

**SITUAZIONE AL 31.12.2025**

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Direttore Generale									1	
Coad.Amm.vo				2				2	3	2
Assistente Amm.vo	4	3	4	5	4	5	10	9	21	6
Collab.Amm.vo prof.		1	3	3	1		2	8	8	4
Tecnico Sanitario				1				1	7	
Dirigente Amm.vo			2		2				2	1
Dirigente Amm.vo (t.det.)										
Profili Area Assist sanit.										
Prof. Sanit. Riabilitazione	5	18	6	7	3	20	53	37	36	5
Prof. sanit. Infermieristiche		11	20	18	5	3	14	37	40	10
Dirigenti Medici		5	3	6	4		10	11	10	4
Biologo							1			
Operatore Tecnico	3	3	2	27	12		3	10	96	48
Operatore Tecnico Assist.										
Operatore Tecnico spec.	3	1	4	21	6			1	7	7
Operatore Socio Sanitario	9	33	25	17	6	15	58	70	131	16
Assistente tecnico				5	2			1		
Assistente Informatico			1	1						
Assistente Sociale							1	4	6	
Collab.tecnico prof.			1	3	2				3	
<b>Totale personale</b>	<b>24</b>	<b>75</b>	<b>71</b>	<b>116</b>	<b>47</b>	<b>43</b>	<b>152</b>	<b>191</b>	<b>371</b>	<b>103</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>2,01</b>	<b>6,29</b>	<b>5,95</b>	<b>9,72</b>	<b>3,94</b>	<b>3,60</b>	<b>12,74</b>	<b>16,01</b>	<b>31,10</b>	<b>8,63</b>
										<b>100,00%</b>

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	24	53	76	117	47	317	95	39	139	174	319	115	786	89
Part Time >50%	0	2	5	6	4	17	5	0	13	19	57	12	101	11
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	24	55	81	123	51	334	100	39	152	193	376	127	887	100
<b>Totale %</b>	7	17	24	37	15	100	-	5	17	22	42	14	100	-

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Coll.Prof.Sanit.– Coord.	10	24,39	11	26,83	21	51,22
Coll.Prof.Sanit.Riabilit.– Coord.	1	2,44	2	4,88	3	7,32
Coll.Prof.Ass.Soc.– Coord.	0	0	2	4,88	2	4,88
Coll.Ammin./Tecn.Prof.– Coord.	6	14,63	9	21,95	15	36,59
<b>Totale personale</b>	<b>17</b>	<b>41,46</b>	<b>24</b>	<b>58,54</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		1,42		2,01		3,44

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	15	27	21	14		77	23,12	26	82	56	46		210	24,42
Tra 3 e 5 anni	8	25	13	9	3	58	17,42	12	46	39	23		120	13,95
Tra 5 e 10 anni		12	7	4	1	24	7,21		18	11	6	1	36	4,19
Superiore a 10 anni		4	32	95	43	174	52,25		9	86	309	90	494	57,44
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>68</b>	<b>73</b>	<b>122</b>	<b>47</b>	<b>333</b>	<b>100,00</b>	<b>38</b>	<b>155</b>	<b>192</b>	<b>384</b>	<b>91</b>	<b>860</b>	<b>100,00</b>
<b>Totale %</b>	<b>6,91</b>	<b>20,42</b>	<b>21,92</b>	<b>36,64</b>	<b>14,11</b>		<b>100,00</b>	<b>4,42</b>	<b>18,02</b>	<b>22,33</b>	<b>44,65</b>	<b>10,58</b>		<b>100,00</b>

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Area Pers.Supp. Operat.Tecn.	1.642,65	1.617,68	24,97	1,52
Area Operat.SocioSanit.	1.693,99	1.646,71	47,28	2,79
Area Assistenti Amm./Tecn.	1.828,72	1.710,08	118,64	6,49
Area Funzionari	2.023,25	1.946,20	77,05	3,81
Area Dirig.Medica/Amm.	4.220,21	3.620,44	599,77	14,21
<b>Totale personale</b>	<b>11.408,82</b>	<b>10.541,11</b>	<b>867,72</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>				

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea			5	8	5	8
Laurea magistrale	21	32	36	55	57	88
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	2	3	1	2	3	4
Totale personale	23	35	42	65	65	100
% sul personale complessivo		2		3		5

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	261	23	711	62	972	84
Diploma di scuola superiore	22	1.7	39	3.2	61	5
Laurea	25	2	85	7	110	10
Laurea magistrale	3	0.3	10	0.8	13	1
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	311	27	845	73	1156	100
% sul personale complessivo		26		69		95

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Dirigente U.O.C. Gestione Risorse Umane	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Architetto (collaborazione)	0	0	3	100	3	100	D
Arteterapeuta/Musicoterapeuta (collaborazione)	0	0	3	100	3	100	D
Psicologo (collaborazione)	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Case Manager/Psicologo (collaborazione)	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Medico Neurofisiopatologo (collaborazione)	3	100	0	0	3	100	U
Dietista (collaborazione)	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Fisioterapisti (collaborazione)	1	33,33	2	66,66	3	100	D
Medici Neuropsichiatri Infantili (collaborazione)	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Infermiere	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Psicologi (collaborazione)	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Psicologo (collaborazione)	1	33,33	2	66,66	3	100	D
Case Manager (collaborazione)	0	0	3	100	3	100	D
Neuropsicologo (collaborazione)	1	33,33	2	66,66	3	100	D
Dirigente Medico Geriatra	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Farmacista (collaborazione)	3	100	0	0	3	100	U
<b>Totale personale</b>	<b>18</b>		<b>30</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>37,5%</b>		<b>62,5%</b>				

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	2	5	6	4	17	5	0	13	19	57	12	101	12
P. T. Orizzontale	0	2	5	5	3	15	5	0	12	18	48	8	86	10
P. T. Verticale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	3	0.5
P. T. Misto	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	7	4	12	1.5
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili	22	42	66	102	45	277	95	33	128	155	305	107	728	88
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>	22	44	71	108	49	294	100	33	141	174	362	119	829	100
<b>Totale %</b>	2	4	6	9	4			3	12	15	32	10		

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	43	58,90	126	46	169	49
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	8	10,96	15	5	23	7
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	22	30,14	133	49	155	45
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b> (dipendenti che hanno fruito dei permessi)	73	100	274	100	347	100
<b>% sul personale</b> (totale dipendenti in azienda)	<b>359</b>	<b>20</b>	<b>951</b>	<b>29</b>	<b>1310</b>	<b>26</b>

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'**

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Tipo Formazione												
Obbligatoria (sicurezza)	30	33	29	40	6	138	43	62	58	27	10	200
Aggiornamento professionale	20	50	30	40	20	160	30	57	43	30	20	180
Competenze manageriali/Relazionali												
Tematiche CUG	1	4	4	2	1	12	1	3	3	2	1	10
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale ore</b>	<b>51</b>	<b>87</b>	<b>63</b>	<b>82</b>	<b>27</b>	<b>310</b>	<b>74</b>	<b>122</b>	<b>104</b>	<b>59</b>	<b>31</b>	<b>390</b>

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### Azione 1.1 - Valutazione del Benessere lavorativo - Indagine sul clima

**Nel 2025** si è proceduto alla elaborazione dei dati raccolti nel periodo 6-23/12/2024 attraverso la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo con cui tutti i dipendenti sono stati chiamati ad esprimere la propria opinione sul clima lavorativo e sulla motivazione e soddisfazione percepita dall'interazione con il proprio contesto di lavoro.

Hanno partecipato alla suddetta indagine n. 296 lavoratori su una popolazione lavorativa complessiva di n. 1358 unità (circa il 22%).

Di seguito il dettaglio per singole sedi di lavoro.

- ABBIATEGRASSO 86 su 336 (26%)
- MILANO 148 su 620 (24%)
- VIMODRONE 62 su 402 (16%)

Il campione del personale partecipante all'indagine è risultato essere composto in prevalenza da lavoratori di genere femminile (72%), con contratto di lavoro a tempo indeterminato (91%), di nazionalità italiana (91%) appartenenti ai ruoli del comparto (81%), con anzianità di servizio superiore a 25 anni (33%), età anagrafica compresa tra i 50 ei 60 anni (40%): caratteristiche in buona parte sovrapponibili a quelle dell'intera popolazione lavorativa.

I partecipanti risultano essere assegnati per il 40% all'area riabilitativa, il 27%, all'area RSA/CDI e il restante 33% all'area amministrativa e tecnica. Il 40% dei partecipanti dichiara di svolgere lavoro a turni, diurni e notturni o solo diurni.

Si evidenzia che l'indagine del 2024, se pur con un lieve miglioramento rispetto alla precedente indagine condotta nel 2021, non ha riscontrato un'ampia partecipazione (registriamo infatti il 22% di rispondenti rispetto allo scorso 20%); una tra le cause potrebbe essere individuata nel fatto che la compilazione del questionario online potrebbe non aver favorito gli operatori privi di mail aziendale.

In generale si può affermare che la descrizione dei dati raccolti ha evidenziato che i partecipanti hanno manifestato globalmente un orientamento di soddisfazione per il proprio lavoro e un elevato senso di appartenenza all'Azienda, eccezion fatta per gli ambiti relativi alle prospettive di carriera e allo sviluppo professionale, nonché a situazioni di malessere da lavoro correlato.

Soddisfacenti, al contrario, i dati relativi all'inclusione, al lavoro di squadra e al rapporto con l'utenza.

La presente indagine potrà comunque essere utilizzata come baseline di riferimento per i prossimi anni in modo da monitorare i mutamenti nella percezione del personale e adottare misure migliorative sui diversi aspetti indagati.

Al fine di implementare la nuova indagine sul benessere organizzativo relativa all'anno in corso, la Presidente del CUG in data **3/12/2025** ha organizzato un incontro in-formativo rivolto al personale di ogni qualifica e ruolo operante presso le 3 sedi di lavoro dell'Azienda e in particolare agli RLS aziendali e al SPP.

Nel corso del suddetto incontro sono stati forniti utili suggerimenti volti ad ampliare la partecipazione ed aprire un canale di comunicazione tra la direzione e il personale, per ascoltare i vissuti e le opinioni dei collaboratori ed aumentare il loro senso di partecipazione e coinvolgimento.

Si è proceduto pertanto a predisporre un nuovo questionario sul benessere organizzativo apportando alcune modifiche allo stesso, volte in particolare a rendere maggiormente non identificabili i partecipanti all'indagine in quanto si è ritenuto che ciò potesse costituire una delle motivazioni relative alla scarsa partecipazione della precedente rilevazione.

**18/12/2025-18/01/2026:** periodo di somministrazione del nuovo questionario sulla percezione del benessere relativo all'anno 2025; per garantire una maggiore partecipazione all'indagine anche ai dipendenti privi di mail aziendale è stata introdotta altresì la possibilità di accedere al questionario tramite un codice QR Code.

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

Gli ambienti di lavoro sono dei contesti significativi per la promozione della salute e del benessere: le persone trascorrono infatti gran parte del loro tempo nei luoghi di lavoro. Ciò ha delle ricadute anche nell’ambito familiare oltre che sull’equilibrio vita privata-vita lavorativa.

In campo sanitario, nelle normali attività assistenziali svolte nei reparti, la relazione operatore-paziente è spesso stretta, frequente, coinvolgente e duratura; inoltre, al suo interno, i pazienti e i loro familiari riversano sugli operatori i vissuti di impotenza, abbandono, solitudine, dolore, angoscia, ed esprimono dubbi e richieste a cui è difficile, talvolta impossibile, dare delle risposte.

Questo particolare clima emotivo, nel corso del tempo, coinvolge gli operatori oltre che sul piano professionale anche su quello personale ed umano.

Lo stress psicologico che ne deriva produce un calo dell’efficienza lavorativa, fenomeni di assenteismo e, nei casi più gravi, una vera e propria sindrome di Burn-out: per tali motivi si ritiene necessario implementare nelle diverse sedi di lavoro gli **“Sportelli di ascolto del Dipendente”**.

**Nel 2025** si è proceduto ad implementare gli sportelli di sostegno psicologico, già presenti in modo informale, nelle sedi di **Milano e Vimodrone**.

Sono stati predisposti a tal fine volantini e materiale informativo in ordine a tale opportunità offerta dall’Azienda a tutto il personale; lo sportello funziona contattando via mail lo specialista: è previsto un primo colloquio di consulenza a cui potranno seguire altri cinque colloqui gratuiti che dovranno essere svolti dai dipendenti in orario extralavorativo.

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

**Nel 2025 (23/06/25)** l’ASP Golgi-Redaelli è stata premiata dalla Rete WHP di Regione Lombardia per l’impegno dimostrato con le attività introdotte nell’anno 2024 attraverso il Programma *“Luoghi di lavoro che Promuovono Salute”* con l’obiettivo di promuovere cambiamenti organizzativi volti a stimolare la creazione di un ambiente favorevole alla diffusione di stili di vita salutari.

Nel corso del 2025 sono stati messi in atto, negli Istituti di Milano, Vimodrone e Abbiategrasso, ulteriori interventi finalizzati a promuovere la salute e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare nei seguenti ambiti:

### **Area Tematica ALIMENTAZIONE:**

⇒ sono stati realizzati da una componente del CUG, con il supporto della nostra nutrizionista, n. 30 locandine riportanti consigli e proprietà degli alimenti, successivamente posizionati nelle mense aziendali;

⇒ è stato realizzato un intervento in-formativo rivolto a tutto il nostro personale con cui sono state fornite informazioni preziose su come adottare una dieta equilibrata e sostenibile, promuovendo abitudini alimentari salutari volte a favorire non solo la salute fisica, ma anche la concentrazione sul posto di lavoro, tenendo conto delle differenze fisiologiche tra uomo e donna e tra le diverse fasce d’età.

### **Area Tematica ATTIVITA' FISICA:**

⇒ è proseguito a grande richiesta nelle tre sedi di lavoro il progetto di welfare aziendale finalizzato a favorire il benessere lavorativo attraverso la promozione della salute e dell'attività fisica dei dipendenti, con la possibilità, per le lavoratrici e i lavoratori dell'ASP GOLGI REDAELLI, di frequentare un CORSO di ATTIVITÀ FISICA STRUTTURATA sul posto di lavoro (corsi di ginnastica posturale, ginnastica dolce, tonificazione, stretching);

⇒ presso l'Istituto Redaelli di Milano, inoltre, grazie ad una donazione finalizzata specificatamente al welfare aziendale, è stato realizzato un nuovo e particolare progetto, dedicato in particolare al personale socio-sanitario-assistenziale, il BAGNO DI GONG che consiste in una tecnica antichissima di meditazione e rilassamento con la finalità di raggiungere il benessere e alleviare lo stress dovuti a stati mentali di compressione favoriti dalla routine quotidiana;

⇒ è stato realizzato un intervento in-formativo con cui sono state fornite informazioni preziose su la postura e il movimento, due elementi fondamentali per la salute muscoloscheletrica dei dipendenti: il corso ha approfondito le migliori pratiche per mantenere una postura corretta durante l'attività lavorativa, promuovendo la mobilità e la flessibilità del fisico, oltre che a fornire indicazioni e consigli sulla corretta gestualità e su come muoversi nel modo più ergonomico durante le attività di tutti i giorni.

### **Area Tematica CONTRASTO AL FUMO:**

⇒ in occasione della Giornata Mondiale senza Tabacco, che si celebra il 31 maggio di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia ha organizzato in ogni Istituto, il 30/05/2025, una campagna di sensibilizzazione rivolta ai dipendenti, volontari, parenti... per sensibilizzare sui rischi correlati al fumo di tabacco, per incoraggiare il personale a smettere di fumare e adottare uno stile di vita più sano, oltre alla realizzazione di info-point sulla divulgazione dell'offerta dei Centri Antifumo del territorio;

⇒ si è inoltre proceduto ad elaborare una specifica *"Procedura aziendale per l'applicazione della normativa sul divieto di fumo"* che verrà formalizzata nel 2026.

### **Area Tematica CONTRASTO ALLE DIPENDENZE (alcol, sostanze, gioco d'azzardo):**

⇒ Il mese di ottobre si celebra il **Festival "TUTTI IN GIOCO"** dedicato alla prevenzione e sensibilizzazione sul tema del gioco d'azzardo patologico. Il messaggio di "TUTTI IN GIOCO" si prefigge di prevenire con azioni concrete una patologia che, si stima, coinvolga oltre 800.000 persone in Italia.

La manifestazione rientra nell'ambito del Piano Locale GAP (Gioco d'Azzardo Patologico) ed è organizzato da ATS Città Metropolitana di Milano in collaborazione con gli Enti locali, le ASST del territorio e una rete di Enti del Terzo Settore

Anche la nostra Azienda ha aderito al Festival con azioni di sensibilizzazione e consapevolezza sul tema del gioco d'azzardo patologico all'interno dei nostri Istituti.

In particolare, il Comitato Unico di Garanzia ha proposto – a livello simbolico nella settimana dal 27 al 31 ottobre 2025 – momenti di gioco tra colleghi che non contengono azzardo, allestendo in aree dedicate, piccoli spazi con giochi da tavolo in pausa pranzo oppure, laddove possibile, sfide a biliardino e/o ping-pong.

⇒ è stato realizzato in data 13/11/2025 un ***incontro di sensibilizzazione sui comportamenti additivi*** -, intendendosi con tale termine tutte le dipendenze comportamentali che coinvolgono sempre di più non solo l'abuso di bevande alcoliche e il consumo di sostanze stupefacenti, ma anche attività socialmente accettate (come internet, shopping, lavoro, gioco d'azzardo, sesso, relazioni) che - portate a un eccesso patologico - causano sofferenza, perdita di controllo, rischiando di compromettere la vita della persona.

Con il suddetto corso, tenuto da n. 2 Psicologi di ATS Milano - SC Promozione Salute, ci si è posti i seguenti obiettivi: favorire l'adozione di stili di vita sani e rafforzare lo spirito di gruppo sul luogo di lavoro - aumentare la conoscenza e la consapevolezza dei lavoratori sui rischi legati ai comportamenti additivi - spiegare i meccanismi psicologici e biologici (come il sistema della gratificazione) che stanno alla base delle dipendenze - acquisire familiarità con le procedure per ottenere supporto.

### **Azione 2.1 – Realizzazione evento in occasione della “Giornata per la salute della donna”**

**Nel 2025** la nostra Azienda ha aderito alla 10' “Giornata Nazionale dedicata alla Salute della Donna”, solitamente celebrata il 22 aprile, organizzando una serie di eventi gratuiti per approfondire tematiche sulla salute femminile. L'evento è stato però posticipato al 6 maggio 2025 per evitare la sovrapposizione con le festività pasquali e favorire una più ampia partecipazione.

In tale data i nostri Istituti 'P. Redaelli' di Milano e Vimodrone e 'C. Golgi' di Abbiategrasso hanno aperto le porte al territorio con una giornata ricca di iniziative, tra informazione, prevenzione e screening, pensate per la salute e il benessere delle donne.

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

**Nel 2025**, 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.

Con Determina n. 304 del 10/12/2025 è stato approvato il “**Protocollo sulla prevenzione e la gestione degli atti di violenza a danno degli operatori**” elaborato da un gruppo di lavoro multidisciplinare. Il documento è comprensivo delle procedure, misure organizzative e di contenimento per mitigare e contrastare tale rischio,

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

**Nel 2025**, in occasione delle 'Giornata mondiale contro la violenza sulle donne' - martedì 25 novembre 2025 il Comitato Unico di Garanzia ha organizzato un '**flash mob**' in tutti e 3 gli Istituti davanti alle panchine rosse, con poesie, musiche selezionate sul tema e coreografie.

Da segnalare l'importante adesione del CUG dell'ASP Golgi-Redaelli alla MARCIA NON COMPETITIVA CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE “**We Run for Rights**”, tenutasi domenica 9 novembre 2025 ad Abbiategrasso.

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

**Nel 2025**, 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.

## 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.

**Nel 2025**, con deliberazione n. 15/Cdl del 12/12/2025 è stato approvato il “**Regolamento per la disciplina del lavoro agile**” elaborato dall’UOC Gestione Risorse Umane, in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

## Azione 5.1 – Realizzazione di evento e materiale informativo

**Nel 2025**, in occasione degli eventi in-formativi promossi dal CUG sul tema del benessere (in particolare su alimentazione e attività fisica), i componenti del CUG hanno relazionato sulle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia.

Si è proceduto inoltre ad elaborare volantini, locandine e brochure che sono state esposte nelle Bacheche della Salute degli Istituti.

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

**Nel 2025** si è proceduto a valutare con il CED, le modalità più idonee per la realizzazione del progetto, che però al momento non risulta di facile attuazione in quanto tale azione comporterebbe per l’Azienda l’esborso di ulteriori oneri economici e organizzativi, al momento non sostenibili.

E’ stato infatti evidenziato che, nel caso di utilizzazione della mail come veicolo di informazione rivolto a tutti i dipendenti, ogni allegato inviato peserebbe sui server aziendali tante volte quanti sono gli utenti, utilizzando molta memoria e appesantendo i backup.

Si decide pertanto di soprassedere alla realizzazione della predetta azione, individuando, di volta in volta, diverse modalità organizzative per raggiungere anche il personale privo di mail aziendale, rendendo più fluida la circolazione delle informazioni.

## SEZIONE 3. Azioni da realizzare

### Azione 1.1 - Valutazione del Benessere lavorativo - Indagine sul clima

**Nel 2026** si procederà alla elaborazione di un nuovo 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 2026 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

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

**Nel 2026** si procederà a verificare la possibilità di implementare lo sportello di sostegno psicologico presso l'Istituto Golgi di Abbiategrasso.

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

**Nel 2026** si procederà ad attivare ulteriori iniziative volte a promuovere la salute e il benessere nei luoghi di lavoro, contrastare 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.

### Azione 2.1 – Realizzazione evento in occasione della “Giornata per la salute della donna”

**Nel 2026** si procederà a riproporre ulteriori iniziative nella giornata dedicata alla prevenzione, con l'offerta di specialità cliniche dedicate alle principali patologie d'interesse femminile. Trattasi di un'importante occasione per far conoscere i nostri Istituti e i nostri Professionisti all'esterno.

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

**Nel 2026**, si procederà a promuovere la conoscenza del “Protocollo sulla prevenzione e la gestione degli atti di violenza a danno degli operatori” elaborato nel 2025 da un gruppo di lavoro multidisciplinare, la diffusione dello stesso ai diversi livelli operativi dell'organizzazione dei servizi, nonché all'affissione presso le bacheche d'Istituto e di reparto, al fine di consentirne la più ampia e diretta visibilità da parte dell'utenza interessata.

**Destinatari:** Tutto il personale sanitario.

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

**Nel 2026** verranno realizzate 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

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

**Nel 2026** proseguiranno tali progetti utili a conciliare la vita professionale e la vita personale attraverso l’implementazione di un Sistema di Welfare aziendale.

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

**Nel 2026**, si collaborerà a promuovere la conoscenza del “Regolamento per la disciplina del lavoro agile” elaborato dall’UOC Gestione Risorse Umane, volto a favorire un’organizzazione del lavoro finalizzata a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione dei propri dipendenti.

### **Azione 5.1 – Realizzazione di materiale informativo**

**Nel 2026** 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.