ASP Golgi-Redaelli

comitatounicodigaranzia

PIANO DI AZIONI POSITIVE

Azienda di Servizi alla Persona GOLGI-REDAELLI

TRIENNIO 2026-2028

Azienda di Servizi alla Persona Golgi-Redaelli
Comitato Unico di Garanzia perle 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 2026- 2028**.
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 2026-2028 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 31.12.2025, con un dettaglio della ripartizione per genere ed età, distinta per macro-profili.

.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2025

Consistenza personale dipendente per "Macroprofilo"

Macroprofilo	31/12/2025
ASSISTENTE SOCIALE	11
DIRIGENZA MEDICA	51
DIRIGENZA PTA	10
DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA	2
OPERATORE TECNICO NON SANITARIO	79
OPERATORE TECNICO NON SANITARIO - ANIMATORE	5
PERSONALE AMMINISTRATIVO	111
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	185
PERSONALE INFERMIERISTICO	163
PERSONALE TECNICO NON SANITARIO	50
PERSONALE TECNICO SANITARIO	8
OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA	126
OPERATORE SOCIO SANITARIO	422
ASSISTENTE RELIGIOSO	1
Totale complessivo	**1224**

L'attività erogativa, oltre che con personale strutturato, è altresì garantita attraverso altre forme di collaborazione (interinali e LP), come sotto rappresentato:

Consistenza personale "esterno" al 31 dicembre 2025

Tipologia	31/12/2025
PERSONALE IN SOMMINISTRAZIONE	34
LIBERI PROFESSIONISTI	90
Totale complessivo	**124**

N. 9 reparti (di cui: 4 a Milano, 4 a Vimodrone e 1 ad Abbiategrasso, per complessivi n. 429 posti letto), sono stati oggetto di affidamento ad operatori economici esterni, dapprincipio limitatamente al personale ASA/OSS e successivamente con riferimento anche personale medico/infermieristico.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' AL 31.12.2025
Personale del Comparto e Personale Dirigenziale

*Consistenza personale dipendente distinto fra " **Femmine** " e " **Maschi** "*

Macroprofilo	31/12/2025		
	F	M	TOTALE
ASSISTENTE SOCIALE	11		11
DIRIGENZA MEDICA	33	18	51
DIRIGENZA PTA	5	5	10
DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA	2		2
OPERATORE TECNICO NON SANITARIO	44	35	79
OPERATORE TECNICO NON SANITARIO - ANIMATORE	4	1	5
PERSONALE AMMINISTRATIVO	80	31	111
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	146	39	185
PERSONALE INFERMIERISTICO	111	52	163
PERSONALE TECNICO NON SANITARIO	13	37	50
PERSONALE TECNICO SANITARIO	7	1	8
OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA	104	22	126
OPERATORE SOCIO SANITARIO	329	93	422
ASSISTENTE RELIGIOSO		1	1
Totale complessivo	**889**	**335**	**1224**

*Consistenza personale esterno distinto fra " **Femmine** " e " **Maschi** "*

Tipologia	31/12/2025		
	F	M	TOTALE
PERSONALE IN SOMMINISTRAZIONE	22	12	34
LIBERI PROFESSIONISTI	63	27	90
Totale complessivo	**85**	**39**	**124**

Nel 2025 il numero complessivo dei dipendenti strutturati è pari a 1.224, di cui il 72,63% rappresentato da donne.

Il personale socio-sanitario-assistenziale è composto per il 76,70% da personale femminile.

Il 63,49% del totale della dirigenza è composto da personale femminile; in particolare i Dirigenti Medici donne rappresentano l'64,7% rispetto ai Colleghi di sesso maschile.

Età media del personale dipendente per "Macroprofilo"

Macroprofilo	Età Media
ASSISTENTE SOCIALE	52
DIRIGENZA MEDICA	52
DIRIGENZA PTA	55
DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA	50
OPERATORE TECNICO NON SANITARIO	56
OPERATORE TECNICO NON SANITARIO - ANIMATORE	61
PERSONALE AMMINISTRATIVO	49
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	43
PERSONALE INFERMIERISTICO	50
PERSONALE TECNICO NON SANITARIO	54
PERSONALE TECNICO SANITARIO	55
OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA	58
OPERATORE SOCIO SANITARIO	48
ASSISTENTE RELIGIOSO	50
Media pesata	**50**

Età media del personale "esterno"

Tipologia	Età Media
PERSONALE IN SOMMINISTRAZIONE	39
LIBERI PROFESSIONISTI	49
Media pesata	**46**

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2026-28 E ANALISI DEI RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2025

Le azioni positive proposte dal CUG dell'A.S.P. Golgi-Redaelli da realizzare nel triennio 2026 – 2028, 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 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.

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
Tempi di realizzazione: 2026-2028

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.

Nel 2026 si procederà a verificare la possibilità di implementare lo sportello di sostegno psicologico presso l'Istituto Golgi di Abbiategrasso.
Destinatari: Tutto il personale aziendale
Tempi di realizzazione: 2026-2028

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.

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.

Destinatari: Tutto il personale aziendale
Tempi di realizzazione: 2026-2028

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"

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.

Nel 2026 si procederà a riproporre la suddetta iniziativa 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.

Destinatari: Tutto il personale aziendale, in particolare di sesso femminile; utenti del territorio di riferimento.
Tempi di realizzazione: 2026-2028

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/iniziative 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,

Nel 2026, si procederà a promuovere la conoscenza del suddetto protocollo, 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.
Tempi di realizzazione: **2026-2028**

Azione 3.2 – Realizzazione di evento/iniziative 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.

Nel 2026 verranno realizzazione 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: **2026-2028**

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 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.

Nel 2026 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: 2026-2028

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/CdI 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.

Nel 2026, si collaborerà a promuovere la conoscenza del suddetto Regolamento, 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.
Destinatari: Personale dirigente e personale del comparto le cui mansione/attività siano compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello della sede di assegnazione, valutata la fattibilità organizzativa e la compatibilità con le attività e gli obiettivi del servizio di assegnazione.
Tempi di realizzazione: 2026-2028

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 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.

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.
Destinatari: Tutto il personale aziendale.
Tempi di realizzazione: 2026-2028

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.