



## PIANO INTEGRATO DELLE AZIONI POSITIVE 2026–2028

### **1. Premessa e contesto normativo**

L'ASST Santi Paolo e Carlo, in attuazione della normativa vigente in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni (D.Lgs. 198/2006, L. 183/2010, Direttive 4 marzo 2011 e n. 2/2019), ha istituito con deliberazione n. 233 del 9 febbraio 2022 il Comitato Unico di Garanzia (CUG), successivamente rinnovato e aggiornato nella composizione con deliberazione n. 1578 del 9 ottobre 2025, con l'insediamento del nuovo Presidente. In tale quadro, l'Amministrazione procede al rinnovo del Piano Triennale di Azioni Positive 2024–2026 mediante l'adozione del nuovo Piano 2026–2028, al fine di garantire continuità strategica e operativa tra i due cicli di programmazione e assicurare coerenza con il rinnovato assetto del CUG.

Il presente Piano Integrato delle Azioni Positive (PAP) 2026–2028 nasce dal rinnovo del precedente Piano Triennale di Azioni Positive 2024–2026 e dalla volontà di dare continuità alle politiche e alle azioni già avviate dall'ASST in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni. Il Piano integra:

- le linee strategiche e gli obiettivi del nuovo Piano Triennale di Azioni Positive 2026–2028;
- le azioni già avviate e programmate nell'ambito del Piano delle Azioni Positive PIAO 2024–2026,

in un'ottica di coerenza, progressività e rafforzamento degli interventi già in essere.

Il Piano si pone in continuità con le iniziative precedenti, rafforzando e sistematizzando gli interventi già avviati e introducendo nuove azioni coerenti con i bisogni organizzativi emersi.

### **2. Finalità generali**

Il Piano è finalizzato a:

- promuovere la parità e le pari opportunità tra donne e uomini;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza;
- migliorare il benessere organizzativo e la qualità della vita lavorativa;
- valorizzare le competenze e il talento, con particolare attenzione a quello femminile;
- favorire una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa delle differenze.

### **3. Aree strategiche e azioni positive**

#### **AREA 1 – Cultura di genere, informazione e formazione**

**Obiettivo:** sviluppare una cultura organizzativa orientata al rispetto delle differenze di genere, alla prevenzione delle discriminazioni e alla gestione consapevole dei conflitti, rafforzando al contempo il ruolo e la visibilità del Comitato Unico di Garanzia all'interno dell'organizzazione.

### Azioni positive:

- Realizzazione di un'area dedicata al CUG all'interno del sito intranet aziendale, in un'ottica di potenziamento del Comitato, finalizzata a rendere maggiormente riconoscibile e accessibile il ruolo del CUG, favorire la diffusione delle informazioni sulle attività e favorire la partecipazione attiva del personale alle iniziative in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.
- Predisposizione e diffusione di linee guida/vademecum per una comunicazione interna inclusiva, con particolare riferimento allo scambio di comunicazioni tramite posta elettronica e altri strumenti digitali aziendali. L'iniziativa è finalizzata a promuovere un uso consapevole, rispettoso e non discriminatorio del linguaggio, fornendo indicazioni pratiche su formule, stili comunicativi e modalità espressive idonee a prevenire stereotipi di genere, linguaggi implicitamente escludenti o potenzialmente lesivi della dignità delle persone.

### AREA 2 – Benessere organizzativo e qualità della vita lavorativa

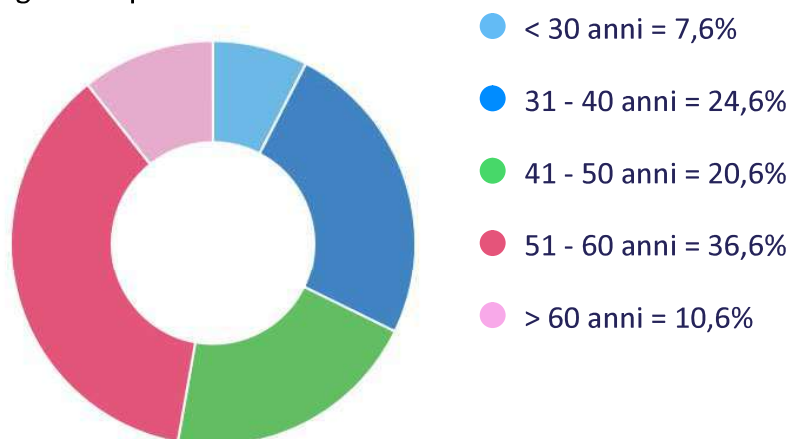
**Obiettivo:** migliorare il clima organizzativo, le condizioni di lavoro e l'equilibrio tra vita lavorativa e personale, anche attraverso l'adozione di modalità di lavoro flessibili e innovative.

Nel corso del 2025 il CUG, in collaborazione con l'Amministrazione, ha promosso un'indagine informatizzata sul clima aziendale rivolta a tutto il personale dell'ASST Santi Paolo e Carlo. L'analisi dei dati è attualmente in corso; tuttavia, è già possibile anticipare alcuni primi risultati.

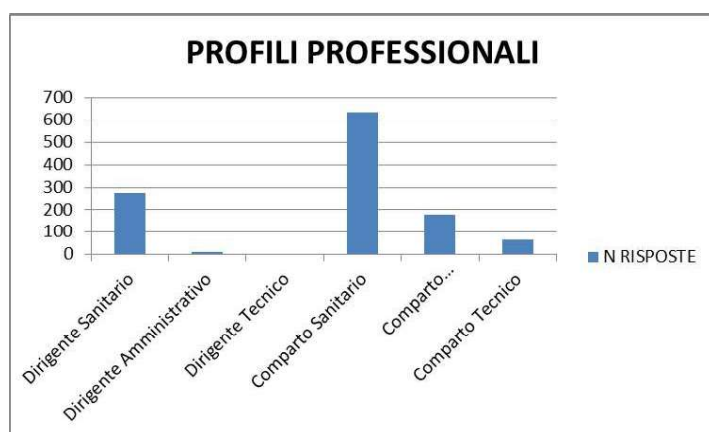
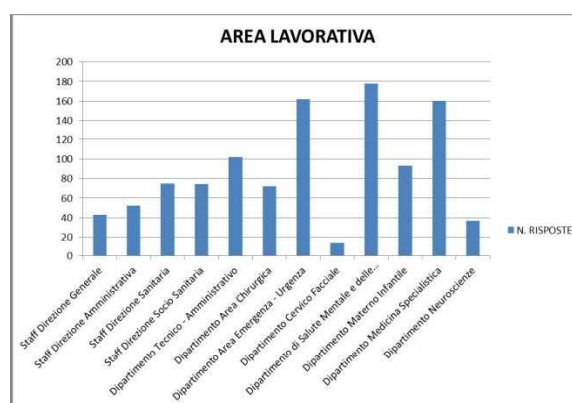
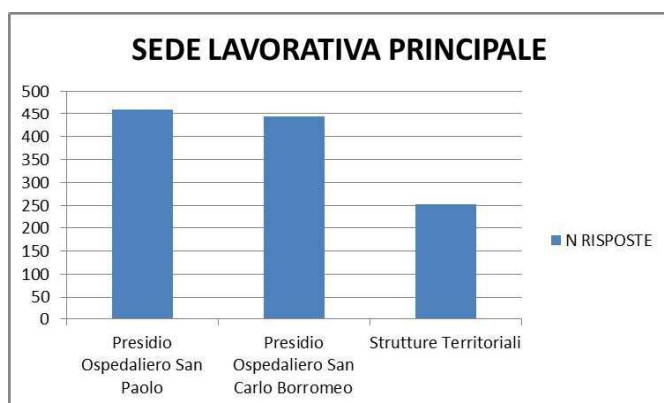
Il questionario è stato visionato da 2664 persone delle quali 1158 lo hanno completato, il tempo medio per la compilazione si è assestato tra i 10 ed i 30 minuti.

Tra i rispondenti 296, pari al 25,6% è di genere maschile, 839 pari al 72,5% è di genere Femminile, l'1,9% preferisce non rispondere.

La distribuzione per età evidenzia una preponderanza per personale nella fascia tra i 51 e 60 anni, seguiti da quelli della fascia 31-40 anni in linea con la distribuzione per età del personale.



Il 94,3% dei rispondenti è rappresentato da personale a contratto di lavoro a Tempo Indeterminato, seguiti da tempo determinato e altre tipologie contrattuali, così distribuiti:



Gli ambiti relativi al benessere psicofisico e organizzativo dove in linea generale viene richiesto un approfondimento sono:

| RISPOSTA                                                                  |     | RAPPORTO |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|----------|
| La carriera e lo sviluppo professionale                                   | 526 | 45,50%   |
| La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato | 473 | 40,90%   |
| Il contesto del mio lavoro                                                | 390 | 33,70%   |
| Il mio lavoro                                                             | 337 | 29,10%   |
| L'equità nella mia amministrazione                                        | 287 | 24,80%   |
| Il senso di appartenenza                                                  | 211 | 18,20%   |
| I miei colleghi                                                           | 196 | 16,90%   |
| L'immagine della mia amministrazione                                      | 132 | 11,40%   |
| Le discriminazioni                                                        | 119 | 10,30%   |

Per l'area specifica, anche alla luce dell'indagine appena conclusa si intende proporre

#### Azioni positive:

- Analisi degli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo somministrata nel 2025 e definizione di azioni correttive in risposta alle criticità emerse, con attuazione di interventi mirati al miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

- Valorizzazione e sviluppo del lavoro agile, quale strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di miglioramento del benessere organizzativo, nel rispetto della normativa vigente e delle esigenze di servizio.
- Implementazione e promozione delle iniziative di welfare aziendale attraverso la piattaforma di corporate benefits accessibile a tutto il personale. Creazione di una sezione dedicata alla mobilità sostenibile sulla intranet aziendale. Sviluppo e consolidamento del Progetto Mobility – Percorso Casa-Lavoro, con promozione della mobilità sostenibile e valorizzazione delle agevolazioni sugli abbonamenti ai trasporti pubblici.

### **AREA 3 – Valorizzazione del talento femminile**

**Obiettivo:** rimuovere barriere culturali e organizzative che ostacolano la piena valorizzazione del talento femminile e garantire pari opportunità di crescita professionale.

#### **Azioni positive:**

- Promozione di percorsi formativi e di sensibilizzazione su stereotipi di genere, bias inconsci e leadership inclusiva, rivolti a tutto il personale e in particolare ai ruoli di responsabilità.
- Sostegno a politiche di conciliazione vita-lavoro, flessibilità organizzativa e supporto alla genitorialità.
- Monitoraggio dell'equità retributiva e della trasparenza nei percorsi di carriera.
- Avvio di percorsi finalizzati all'adozione di sistemi di certificazione della parità di genere (es. UNI/PdR 125:2022), quale strumento di misurazione e miglioramento continuo.

### **AREA 4 – Sportello di ascolto e supporto al personale**

**Obiettivo:** offrire un supporto qualificato al personale per la gestione del disagio lavorativo, dello stress e delle situazioni di conflitto o violenza.

#### **Azioni positive:**

- Consolidamento dello sportello di ascolto, gestito dalla Psicologia Clinica, con accesso gratuito e riservato per tutto il personale.
- Supporto psicologico finalizzato alla prevenzione del burnout e alla promozione del benessere individuale e organizzativo.
- Integrazione dello sportello con la procedura aziendale per la prevenzione e gestione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari, garantendo interventi tempestivi e mirati.

### **4. Monitoraggio e aggiornamento**

Il CUG, in collaborazione con l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali, assicura il monitoraggio periodico dello stato di attuazione del Piano. Il Piano mantiene carattere dinamico e potrà essere aggiornato sulla base di pareri, osservazioni e proposte provenienti dal personale.

## **5. Risorse finanziarie**

La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione delle azioni previste sarà garantita attraverso risorse di bilancio e/o specifici finanziamenti, individuati di volta in volta in relazione alle singole iniziative.

| <b>AREA 1 – Cultura di genere, informazione e formazione</b>                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>sviluppare una cultura organizzativa orientata al rispetto delle differenze di genere, alla prevenzione delle discriminazioni e alla gestione consapevole dei conflitti, rafforzando al contempo il ruolo e la visibilità del Comitato Unico di Garanzia all'interno dell'organizzazione.</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>1.1</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Realizzazione di un'area dedicata al CUG all'interno del sito intranet aziendale</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Obiettivo</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Rendere maggiormente riconoscibile e accessibile il ruolo del CUG; favorire la diffusione delle informazioni sulle attività, i progetti e le iniziative promosse; mettere a disposizione del personale normativa, documentazione, linee guida e materiali informativi                                                                                                                             |
| <b>Descrizione Azione</b>                                                                                                                                                                                                                                                                        | Realizzare una sezione dedicata al CUG sulla intranet aziendale, facilmente raggiungibile dalla homepage, descrivere in modo chiaro composizione, funzioni, riferimenti normativi, contatti e modalità di interlocuzione anche con schede "Chi fa cosa" per rendere comprensibile il ruolo del CUG a tutto il personale. Predisporre diverse sezioni dedicate ai vari progetti in essere          |
| <b>Strutture e Soggetti Coinvolti</b>                                                                                                                                                                                                                                                            | Comunicazione e Relazioni Esterne, SC Sistemi informativi Aziendali                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Indicatori</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                | Attivazione dell'area dedicata al CUG sulla intranet (si/no), Numero di documenti e materiali pubblicati e Frequenza di aggiornamento dei contenuti                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Target</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ASST Santi Paolo e Carlo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Monitoraggio</b>                                                                                                                                                                                                                                                                              | Verifica dell'attivazione e della fruibilità dell'area CUG, Numero di richieste di informazioni pervenute al CUG                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>1.2</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Predisposizione e diffusione di linee guida/vademecum per una comunicazione interna inclusiva,</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Obiettivo</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Favorire una comunicazione interna inclusiva e rispettosa, attraverso la definizione e la diffusione di linee guida condivise, volte a prevenire stereotipi e discriminazioni e a promuovere un uso                                                                                                                                                                                               |
| <b>Descrizione Azione</b>                                                                                                                                                                                                                                                                        | Elaborazione e diffusione di indicazioni operative e strumenti di supporto per una comunicazione interna attenta e inclusiva, rivolti a tutto il personale e orientati in particolare alle comunicazioni scritte e allo scambio di email, al fine di promuovere un uso appropriato del linguaggio, prevenire stereotipi e discriminazioni e contribuire al miglioramento del clima organizzativo. |
| <b>Strutture e Soggetti Coinvolti</b>                                                                                                                                                                                                                                                            | Comunicazione e Relazioni Esterne, SC Sistemi informativi Aziendali                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Indicatori</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                | Numero di documenti prodotti e aggiornati, Data di pubblicazione e diffusione interna                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Target</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ASST Santi Paolo e Carlo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Monitoraggio</b>                                                                                                                                                                                                                                                                              | verifica dell'avvenuta predisposizione e diffusione del vademecum, analisi dei dati di accesso e consultazione dei materiali pubblicati (intranet, download)                                                                                                                                                                                                                                      |



| <b>AREA 2 – Benessere organizzativo e qualità della vita lavorativa</b>                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>migliorare il clima organizzativo, le condizioni di lavoro e l'equilibrio tra vita lavorativa e personale, anche attraverso l'adozione di modalità di lavoro flessibili e innovative.</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>2.1</b>                                                                                                                                                                                   | <b>Analisi dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo somministrata nel 2025 e individuazione di azioni correttive sulle criticità emerse.</b>                                                                                                                                                                                             |
| <b>Obiettivo</b>                                                                                                                                                                             | comprendere il livello di percezione del clima lavorativo, delle condizioni organizzative e del benessere del personale. Individuare le principali criticità e aree di miglioramento emerse dall'indagine, con particolare attenzione agli aspetti connessi a stress lavoro-correlato, relazioni organizzative, carichi di lavoro, equità e inclusione. |
| <b>Descrizione Azione</b>                                                                                                                                                                    | Analisi puntuale del questionario somministrato, individuazione delle possibili azioni di miglioramento                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Strutture e Soggetti Coinvolti</b>                                                                                                                                                        | Direzione Strategica, SC Gestione delle Risorse Umane                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Indicatori</b>                                                                                                                                                                            | Numero di azioni correttive definite, Percentuale di azioni avviate rispetto a quelle individuate                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Target</b>                                                                                                                                                                                | ASST Santi Paolo e Carlo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Monitoraggio</b>                                                                                                                                                                          | Verifica dell'analisi dei risultati dell'indagine e dello stato di attuazione delle azioni correttive individuate, con valutazione degli effetti nel tempo sul benessere organizzativo.                                                                                                                                                                 |
| <b>2.2</b>                                                                                                                                                                                   | <b>Valorizzazione e sviluppo del lavoro agile</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Obiettivo</b>                                                                                                                                                                             | Valorizzare e sviluppare il lavoro agile come strumento di flessibilità organizzativa, di conciliazione vita-lavoro e di miglioramento del benessere del personale, garantendo un utilizzo equo e coerente                                                                                                                                              |
| <b>Descrizione Azione</b>                                                                                                                                                                    | Diffusione di informazioni chiare sulle regole, i diritti e i doveri connessi al lavoro agile, Promozione e aggiornamento delle modalità di accesso al lavoro agile, nel rispetto della normativa e delle esigenze organizzative.                                                                                                                       |
| <b>Strutture e Soggetti Coinvolti</b>                                                                                                                                                        | SC Gestione delle Risorse Umane, Direzione Strategica                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Indicatori</b>                                                                                                                                                                            | Numero e percentuale di personale che accede al lavoro agile, Numero medio di giornate di lavoro agile autorizzate, Andamento delle richieste di lavoro agile nel tempo                                                                                                                                                                                 |
| <b>Target</b>                                                                                                                                                                                | ASST Santi Paolo e Carlo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Monitoraggio</b>                                                                                                                                                                          | Analisi di dati aggregati relativi all'utilizzo del lavoro agile, la valutazione della distribuzione dell'accesso e la rilevazione dell'efficacia percepita                                                                                                                                                                                             |
| <b>2.3</b>                                                                                                                                                                                   | <b>Implementazione e promozione delle iniziative di welfare aziendale attraverso la piattaforma di corporate benefits accessibile a tutto il personale.</b>                                                                                                                                                                                             |
| <b>Obiettivo</b>                                                                                                                                                                             | Promuovere il benessere e la qualità della vita lavorativa del personale attraverso l'implementazione e la diffusione di iniziative di welfare aziendale                                                                                                                                                                                                |
| <b>Descrizione Azione</b>                                                                                                                                                                    | Attivazione e diffusione delle iniziative di welfare aziendale tramite la piattaforma di corporate benefits, attraverso azioni di comunicazione e supporto rivolte a tutto il personale                                                                                                                                                                 |
| <b>Strutture e Soggetti Coinvolti</b>                                                                                                                                                        | Dipartimento Tecnico Amministrativo, Comunicazione e Relazioni Esterne, Referenti WHP aziendale                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Indicatori</b>                                                                                                                                                                            | Attivazione della piattaforma di corporate benefits (sì/no), Numero di iniziative/benefit disponibili sulla piattaforma, Numero di comunicazioni informative diffuse al personale                                                                                                                                                                       |
| <b>Target</b>                                                                                                                                                                                | ASST Santi Paolo e Carlo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Monitoraggio</b>                                                                                                                                                                          | utilizzo della piattaforma di welfare aziendale e la rilevazione della soddisfazione del personale                                                                                                                                                                                                                                                      |

| <b>AZIONE POSITIVA AREA 3 – Valorizzazione del talento femminile</b>                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>rimuovere barriere culturali e organizzative che ostacolano la piena valorizzazione del talento femminile e garantire pari opportunità di crescita professionale.</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>3.1</b>                                                                                                                                                               | <b>Promozione di percorsi formativi e di sensibilizzazione su stereotipi di genere, bias inconsci e leadership inclusiva, rivolti a tutto il personale e in particolare ai ruoli di responsabilità.</b>                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Obiettivo</b>                                                                                                                                                         | Promuovere una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa delle differenze, Rafforzare le competenze dei ruoli di responsabilità in materia di leadership inclusiva, favorendo stili di gestione equi, consapevoli e orientati alla valorizzazione delle persone.                                                                                                                                                                                       |
| <b>Descrizione Azione</b>                                                                                                                                                | Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione (campagne informative, materiali divulgativi, pillole formative) da diffondere tramite intranet aziendale                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Strutture e Soggetti Coinvolti</b>                                                                                                                                    | Comunicazione, SC Psicologia Clinica, Sistemi informativi, URP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Indicatori</b>                                                                                                                                                        | Numero di iniziative realizzate, riduzione segnalazioni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Target</b>                                                                                                                                                            | ASST Santi Paolo e Carlo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Monitoraggio</b>                                                                                                                                                      | Numero di iniziative e di personale coinvolto, segnalazioni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>3.2</b>                                                                                                                                                               | <b>Sostegno a politiche di conciliazione vita-lavoro, flessibilità organizzativa e supporto alla genitorialità.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Obiettivo</b>                                                                                                                                                         | Favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale del personale, attraverso il sostegno a politiche di conciliazione, flessibilità organizzativa e supporto alla genitorialità                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Descrizione Azione</b>                                                                                                                                                | Promozione e valorizzazione delle misure di flessibilità organizzativa già previste (orari flessibili, part-time, turnazioni agevolate), nel rispetto delle esigenze di servizio                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Strutture e Soggetti Coinvolti</b>                                                                                                                                    | SC Gestione delle Risorse Umane, Gruppo di Lavoro Gestione del Rischio Stress Lavoro Correlato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Indicatori</b>                                                                                                                                                        | Numero e percentuale di personale che utilizza misure di flessibilità (orari, part-time, lavoro agile)<br>Numero di richieste di accesso alle misure di conciliazione                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Target</b>                                                                                                                                                            | ASST Santi Paolo e Carlo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Monitoraggio</b>                                                                                                                                                      | Andamento delle richieste di flessibilità nel tempo, livello di soddisfazione del personale coinvolto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>3.3</b>                                                                                                                                                               | <b>Monitoraggio dell'equità retributiva e della trasparenza nei percorsi di carriera.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Obiettivo</b>                                                                                                                                                         | Garantire equità e trasparenza nei sistemi retributivi e nei percorsi di sviluppo e progressione di carriera, prevenendo disparità di trattamento e favorendo pari opportunità di crescita professionale.                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Descrizione Azione</b>                                                                                                                                                | La raccolta, l'analisi e il monitoraggio periodico di dati aggregati relativi ai trattamenti retributivi e ai percorsi di carriera del personale, disaggregati per genere e, ove possibile, per categoria professionale e livello di inquadramento.                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Strutture e Soggetti Coinvolti</b>                                                                                                                                    | SC Gestione delle Risorse Umane, Gruppo di Lavoro Gestione del Rischio Stress Lavoro Correlato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Indicatori</b>                                                                                                                                                        | Differenziale retributivo medio per genere (gender pay gap) per categoria/qualifica, Distribuzione delle retribuzioni per genere e livello di inquadramento, Evoluzione del differenziale retributivo nel tempo, Andamento della rappresentanza di genere nei ruoli apicali                                                                                                                                                                               |
| <b>Target</b>                                                                                                                                                            | ASST Santi Paolo e Carlo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Monitoraggio</b>                                                                                                                                                      | Analisi di bandi, incarichi e procedure interne                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>3.4</b>                                                                                                                                                               | <b>Avvio di percorsi finalizzati all'adozione di sistemi di certificazione della parità di genere (es. UNI/PdR 125:2022), quale strumento di misurazione e miglioramento continuo.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Obiettivo</b>                                                                                                                                                         | Avviare un percorso strutturato verso l'adozione di sistemi di certificazione della parità di genere (es. UNI/PdR 125:2022), al fine di misurare in modo sistematico il livello di equità e inclusione dell'organizzazione                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Descrizione Azione</b>                                                                                                                                                | Analisi dei processi interni, la raccolta e il monitoraggio di indicatori specifici e la valutazione delle politiche aziendali in materia di pari opportunità. Il percorso è orientato a individuare eventuali criticità e aree di miglioramento, a definire azioni correttive e a promuovere un approccio strutturato e misurabile al miglioramento continuo, in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente. |
| <b>Strutture e Soggetti Coinvolti</b>                                                                                                                                    | SC Gestione delle Risorse Umane, Gruppo di Lavoro Gestione del Rischio Stress Lavoro Correlato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Indicatori</b>                                                                                                                                                        | Presenza di una policy aziendale sulla parità di genere                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Target</b>                                                                                                                                                            | ASST Santi Paolo e Carlo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Monitoraggio</b>                                                                                                                                                      | Il monitoraggio sarà effettuato con cadenza periodica attraverso l'analisi di indicatori coerenti con la UNI/PdR 125:2022, al fine di valutare l'avanzamento del percorso di certificazione e orientare azioni di miglioramento continuo                                                                                                                                                                                                                  |



| <b>AZIONE POSITIVA AREA 4 – Sportello di ascolto e supporto al personale</b>                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>offrire un supporto qualificato al personale per la gestione del disagio lavorativo, dello stress e delle situazioni di conflitto o violenza.</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>4.1</b>                                                                                                                                           | <b>Consolidamento dello sportello di ascolto, gestito dalla Psicologia Clinica, con accesso gratuito e riservato per tutto il personale</b>                                                                                                                                                              |
| <b>Obiettivo</b>                                                                                                                                     | Rafforzare il supporto al benessere psicologico del personale, offrendo uno spazio di ascolto qualificato, gratuito e riservato, finalizzato alla prevenzione del disagio lavorativo, dello stress e del burnout, nonché al miglioramento del clima organizzativo.                                       |
| <b>Descrizione Azione</b>                                                                                                                            | Definire modalità di accesso chiare e strutturate, Comunicare l'esistenza del servizio<br>Diffondere una comunicazione istituzionale a tutto il personale, Integrare lo sportello con le politiche aziendali quali Stress lavoro Correlato, Gestione Aggressioni, Benessere Organizzativo e Lavoro Agile |
| <b>Strutture e Soggetti Coinvolti</b>                                                                                                                | SC Psicologia Clinica, SS Medicina del Lavoro e SC Attività di Prevenzione, Protezione Aziendale - SPP                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Indicatori</b>                                                                                                                                    | Di utilizzo, di accessibilità e tipologia del bisogno                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Target</b>                                                                                                                                        | ASST Santi Paolo e Carlo                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Monitoraggio</b>                                                                                                                                  | Numero totale accessi, principali aree di bisogno, eventuali criticità organizzative emergenti                                                                                                                                                                                                           |

|                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4.2</b>                            | <b>Supporto psicologico finalizzato alla prevenzione del burnout e alla promozione del benessere individuale e organizzativo.</b>                                                                                                                                                           |
| <b>Obiettivo</b>                      | Prevenire il burnout e il disagio psico-lavorativo, rafforzando il benessere individuale e organizzativo del personale attraverso un servizio strutturato di supporto psicologico, favorendo la resilienza, la gestione dello stress e il miglioramento del clima lavorativo.               |
| <b>Descrizione Azione</b>             | Attivazione di percorsi di prevenzione del burnout (es. incontri tematici, focus group, webinar su stress, resilienza, gestione delle emozioni). Fornire Supporto psicologico nelle situazioni di eventi critici, riorganizzazioni o episodi di violenza/aggressione a danno del personale. |
| <b>Strutture e Soggetti Coinvolti</b> | Gruppo di Lavoro Gestione del Rischio Stress Lavoro Correlato                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Indicatori</b>                     | Di utilizzo, di accessibilità e tipologia del bisogno                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Target</b>                         | ASST Santi Paolo e Carlo                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Monitoraggio</b>                   | Andamento nel tempo delle segnalazioni di disagio psico-lavorativo (riduzione o stabilizzazione)<br>Andamento delle richieste di accesso agli strumenti di supporto psicologico                                                                                                             |

|                                       |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4.3</b>                            | <b>Integrazione dello sportello con la procedura aziendale per la prevenzione e gestione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari, garantendo interventi tempestivi e mirati.</b>                                                              |
| <b>Obiettivo</b>                      | Assicurare un supporto tempestivo, coordinato e qualificato agli operatori sanitari coinvolti in episodi di violenza                                                                                                                                          |
| <b>Descrizione Azione</b>             | Definizione di un percorso di presa in carico tempestiva, Predisposizione di modalità operative condivise tra Psicologia Clinica, Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente e Direzione, limitatamente agli aspetti organizzativi e preventivi. |
| <b>Strutture e Soggetti Coinvolti</b> | SC Psicologia Clinica, SS Medicina del Lavoro e SC Attività di Prevenzione, Protezione Aziendale - SPP                                                                                                                                                        |
| <b>Indicatori</b>                     | Livello di soddisfazione degli operatori che hanno usufruito del supporto (questionario anonimo) Percezione di utilità dell'intervento psicologico nel contenimento del disagio                                                                               |
| <b>Target</b>                         | ASST Santi Paolo e Carlo                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Monitoraggio</b>                   | Verifica periodica dell'effettiva integrazione dello sportello di ascolto nella procedura aziendale per la prevenzione e gestione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari.                                                                    |