

**PIANO AZIONI POSITIVE  
(PIAO 2025/2027)**

## PIANO AZIONI POSITIVE 2025

Nell'ambito della programmazione aziendale ed in particolare nel contesto del Valore Pubblico, un ruolo fondamentale è riconosciuto alla promozione delle pari opportunità attraverso il Piano delle Azioni Positive. Detto Piano, introdotto dall'articolo 48 del D. Lgs 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), rappresenta un documento programmatico, finalizzato all'adozione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, che precisa obiettivi, azioni e tempi per realizzare progetti mirati all'attuazione delle pari opportunità, al contrasto di ogni forma di discriminazione e a favorire il benessere in ambito lavorativo. Anche tale Piano, dal 2021, come altri documenti programmatici dell'Amministrazione, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021 fa parte del Piano Integrato di Azione ed Organizzazione (PIAO).

Condizioni storico-economiche-sociali-normative definiscono oggi un quadro aziendale complesso all'interno del quale appare sfidante l'obiettivo di promuovere il benessere organizzativo aziendale.

Gli elementi significativi che connotano il difficile contesto in cui gli operatori sanitari si trovano ad operare in modo indicativo, ma decisamente non esaustivo, sono i seguenti:

- la condizione economico-sociale e sanitaria della popolazione di ASL3 che risente di molteplici criticità: aumento delle povertà, disagio sociale e psicologico, invecchiamento della popolazione (la Liguria è la Regione con indice di invecchiamento più alto d'Italia e tra i più alti a livello mondiale), incremento delle cronicità e della multi-morbilità, diminuzione del senso di sicurezza, diminuzione del potere di acquisto delle categorie a partire dal ceto medio, aumento della violenza, crisi delle istituzioni (famiglia, scuola, sanità, servizi pubblici, etc.);
- cambiamento del mondo del lavoro in sanità con introduzione di percorsi di digitalizzazione, di nuove aggregazioni organizzative previste dalla normativa (vedi PNRR) che talvolta sovvertono l'organizzazione esistente creando un momento di discontinuità portatrice di stress che può arrivare a sentimenti di frustrazione e senso di inadeguatezza a fare fronte alle nuove richieste lavorative;
- invecchiamento della popolazione lavorativa, molteplici pensionamenti e nuove assunzioni con gap generazionale (differenze di competenze, diverse velocità di apprendimento soprattutto sul versante digitale che possono impattare sul personale meno compliant, evoluzione della vision assistenziale che mette a confronto una discontinuità della cultura di servizio);
- professioni sanitarie sempre meno attrattive che non favoriscano le scelte verso tali indirizzi a livello universitario con una conseguente carenza crescente sul mercato di medici, infermieri, professionisti della salute.
- aumento degli episodi di violenza nel mondo del lavoro.

Su questi presupposti ASL 3, da diversi anni, ha intrapreso iniziative di supporto al benessere organizzativo per i propri dipendenti.

Il miglioramento del benessere organizzativo è infatti uno degli obiettivi prioritari delle politiche del lavoro che mirano alla promozione di interventi rivolti alla popolazione aziendale a partire dalla gestione dei fattori di rischio psicosociali, i cui esiti negativi possono rappresentare fattori di rischio per cattive condizioni di

salute quali malattie cardiovascolari, disturbi muscoloscheletrici, diabete, ansia, depressione e comportamenti scorretti di vita su alimentazione o abuso di sostanze.

Le "Azioni Positive" che si propongono per l'anno 2025 sono raggruppabili nelle linee di intervento sotto descritte, alcune delle quali rappresentano il proseguimento di azioni intraprese negli anni precedenti.

### **LINEA DI INTERVENTO - N. 1: Prevenzione e gestione degli episodi di violenza a danno degli operatori e del disagio lavorativo**

Tra gli obiettivi principali del CUG vi è quello di prevenire, contrastare e ridurre qualunque forma di violenza e aggressività nei confronti degli operatori. La campagna di sensibilizzazione è iniziata nel 2024.

Nel 2025 si prevede di rafforzarla con le seguenti azioni:

- a) L'Informatizzazione della Scheda di segnalazione degli episodi di violenza implementata con le informazioni richieste dall'Osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie;
- b) L'aggiornamento della procedura aziendale sugli infortuni da inserire sul portale INAIL, a beneficio sia dei dipendenti infortunati, sia dei datori di lavoro responsabili e degli operatori individuati per tale compito in ogni struttura aziendale. La scheda risponde alla finalità di sensibilizzare il personale a denunciare l'infortunio anche qualora derivi da episodio di aggressione;
- c) La realizzazione di una procedura per la denuncia degli episodi di violenza, ovvero procedura d'ufficio;
- d) L'Individuazione, sulla base del DVR (Documento Valutazione Rischi) aziendale e l'analisi del rischio specifico di violenza, delle figure professionali, all'interno dell'azienda, da formare sui rischi psico-sociali;
- e) Proseguo dell'attività di sostegno psicologico dedicata agli operatori che hanno subito violenza e la cui condizione è meritevole di ulteriore specifico intervento, proponendo ai lavoratori la possibilità di fruire di una presa in carico specifica presso le SS.CC. di Salute Mentale dei Distretti nell'ambito delle quali la S.S.D. Psicologia clinica ha individuato Psicologi dedicati.

Tali interventi sono riassunti nella scheda Azione n. 1.

### **LINEA DI INTERVENTO - N. 2: Erogazione *una tantum* di un BONUS ASILO per i dipendenti con figli 0-6 anni.**

Il CUG, nel 2024, si era attivato per individuare forme diverse di sostegno alla genitorialità. Alla luce di vari approfondimenti eseguiti anche con il supporto di diverse strutture aziendali, si è infine concordato di attivare un tavolo di confronto con la parte sindacale finalizzato all'utilizzo dei fondi welfare. Pertanto, l'azione che si concretizzerà nel 2025 sarà la seguente:

- f) L'erogazione, sulla base dell'accordo che l'Azienda ha formalizzato con le OOSS nell'ottobre del 2024 (CIA), di un bonus asilo, per tutti i dipendenti con figlio nella fascia 0-6 anni su base ISEE.

Tale intervento è descritto nella scheda Azione n. 2

### **LINEA DI INTERVENTO- N. 3: Prosecuzione ed implementazione del percorso ad hoc destinato a dipendenti assunti ex L. 68/1999 con disabilità certificata**

Il CUG, nell'affrontare le difficoltà legate alla gestione delle criticità proprie dei dipendenti con disabilità certificate, ha da tempo individuato la necessità della costituzione di un gruppo di lavoro dedicato. Considerata la complessità nel supportare i lavoratori in riferimento alle norme contrattuali che disciplinano il rapporto di lavoro e considerato il complesso lavoro dello Sportello di Ascolto e il suo ruolo delicato all'interno del contesto aziendale, supportato anche dalla rete creatasi in questi mesi con gli Psicologi territoriali, oltre che dall' articolato lavoro del Servizio di Medicina del Lavoro nella gestione di gruppi particolari di lavoratori e loro problematiche inerenti allo stato di salute e alle misure da attuare nel contesto lavorativo, si propone di:

- g) Implementare il Gruppo di Lavoro costituito nel 2024 per la tutela del benessere lavorativo delle persone disabili assunte in ASL3 con L.68/99, con il fine di occuparsi degli interessi e dei bisogni, all'interno del contesto lavorativo, dei lavoratori con condizione accertata di disabilità, il cui coordinamento è affidato al Disability Manager.
- h) Predisporre un documento, sotto forma di Vademecum, che contenga informazioni sui diritti esigibili ai fini lavorativi da parte delle persone con disabilità, nonché informazioni sugli interlocutori aziendali a cui rivolgersi e in quali casi, in particolare in merito a invalidità, inabilità, inidoneità, oltre che L.68/99.

Inoltre la struttura del Medico competente ha proposto, nel Piano formativo 2025, la preparazione di un corso FAD asincrono inerente le varie forme di fragilità sopra citate e le relative tutele prevenzionali e legislative.

- i) Aggiornare la brochure CUG contenente i riferimenti delle attuali figure/strumenti aziendali a supporto dei lavoratori.

Tali interventi sono descritti nella scheda Azione n. 3

#### **LINEA DI INTERVENTO - N. 4: Promozione del benessere psicofisico dei dipendenti**

Il CUG, nel promuovere il benessere psicofisico dei dipendenti in ogni suo aspetto, formativo, informativo, legislativo nonché nel tentativo di favorire il più possibile la massima conciliazione vita-lavoro, mira alla realizzazione di azioni che si pongono l'obiettivo di creare degli spazi di condivisione per il miglioramento del benessere fisico e psicologico e per fornire stimoli alla cura di sé stessi e del proprio nucleo familiare. Gli operatori partecipano alle proposte sotto riportate non solo in veste professionale, ma prioritariamente come persone, con i loro contesti di vita specifici e i molteplici ruoli che rivestono all'interno della comunità (matri/padri, figli, coniugi, etc.). L'obiettivo è creare meccanismi virtuosi che generano nel gruppo fiducia, supporto, condivisione.

Le azioni proposte in tale ambito per il 2025 sono le seguenti:

- l) Pubblicazione di slogan e brevi messaggi motivazionali sulla Intranet relativi alle formazioni svolte;
- m) Proseguimento nell'erogazione di corsi formativi rivolti ai dipendenti sulla promozione della salute e del benessere psicofisico. I temi proposti sono i seguenti:
  1. "Parliamo di noi: è ora di muoversi!" corso che si pone l'obiettivo di promuovere azioni di contrasto alla sedentarietà

2. "Parliamo di noi: Il pavimento pelvico femminile" per la prevenzione delle disfunzioni e/o la rieducazione al corretto funzionamento (Formazione riservata alle Dipendenti di Asl3).
  3. "Parliamo di noi: Ri-CONOSCO e CON-TATTO Corpo e Mente per ritrovare il benessere e l'armonia nel quotidiano", quale introduzione alla pratica dello Yoga e della Mindfulness per recuperare il benessere psicofisico
  4. "Parliamo di noi: Progetto Gaia-Ergon -consapevolezza globale e benessere psicofisico"
  5. "Parliamo di noi: diamo voce al benessere e benessere alla voce", per promuovere il corretto utilizzo dell'apparato fonatorio
  6. "Parliamo di noi: Mangio sano, mi voglio bene" per una sana alimentazione
  7. "Parliamo di noi: la via della scelta"
- n) L'erogazione di un corso sull'etica e la leadership rivolto alla dirigenza e al personale posizionato del comparto, finalizzato alla valorizzazione del fattore umano, anche in ottemperanza alla Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del novembre 2023 relativa alla misurazione e valutazione della performance individuale.
- o) Evento informativo e formativo dedicato ai dipendenti interessati alla tematica dei danni da tabacco e relativo accesso facilitato al percorso di dissuasione dal fumo organizzato dalla competente Struttura Complessa Riabilitazione cardiologica di Asl3.
- p) Redazione di una procedura aziendale che regoli la fruizione del part-time per la dirigenza (sanitaria e amministrativa), finalizzata a fornire un quadro normativo chiaro e condiviso per la richiesta e/o il rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale.
- q) Mobility Plan: Aggiornamento del documento e eventuale valutazione della possibilità di stipulare convenzioni con aziende che si occupano di Sharing.

Gli interventi descritti sono nella scheda Azione n. 4.

<b>AZIONE 1</b>	<b>LINEA DI INTERVENTO: Prevenzione e gestione degli episodi di violenza a danno degli operatori e del disagio lavorativo</b>
<b>Titolo</b>	<b>Dalla stessa parte: Aggredisci la malattia, non chi ti cura</b>
<b>Destinatari</b>	Dipendenti di ASL3 (dirigenza e comparto)
<b>Obiettivo</b>	Prevenire e gestire gli episodi di violenza a danno degli operatori e prevenire il disagio lavorativo
<b>Descrizione dell'azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <u>L'Informatizzazione della Scheda di segnalazione degli episodi di violenza implementata con le informazioni richieste dall'Osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie;</u></li> <li>b) <u>L'aggiornamento della procedura aziendale sugli infortuni da inserire sul portale INAIL, a beneficio sia dei dipendenti infortunati, sia dei datori di lavoro responsabili e degli operatori individuati per tale compito in ogni struttura aziendale. La scheda risponde alla finalità di sensibilizzare il personale a denunciare l'infortunio anche qualora derivi da episodio di aggressione;</u></li> <li>c) <u>La realizzazione di una procedura per la denuncia degli episodi di violenza, ovvero procedura d'ufficio;</u></li> <li>d) <u>L'individuazione, sulla base del DVR (Documento Valutazione Rischi) aziendale e l'analisi del rischio specifico di violenza, delle figure professionali, all'interno dell'azienda, da formare sui rischi psico-sociali;</u></li> <li>e) <u>Proseguo dell'attività di sostegno psicologico dedicata agli operatori che hanno subito violenza e la cui condizione è meritevole di ulteriore specifico intervento, proponendo ai lavoratori la possibilità di fruire di una presa in carico specifica presso le SS.CC. di Salute Mentale dei Distretti nell'ambito delle quali la S.S.D. Psicologia clinica ha individuato Psicologi dedicati.</u></li> </ul>
<b>Attori</b>	Direzione aziendale, CUG, SC SPP, Rischio Clinico, Medici Competenti, S.C. Aggiornamento e formazione, Ufficio comunicazione, SC SIA, RLS, DSMD.
<b>Tempi</b>	2025

<b>AZIONE 2</b>	<b>LINEA DI INTERVENTO: Erogazione <i>una tantum</i> di un BONUS ASILO per i dipendenti con figli 0-6</b>
<b>Titolo</b>	<b>Bonus Asilo Nido</b>
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti di Asl3 con figli 0-6
<b>Obiettivo</b>	Erogazione di un bonus asilo <i>una tantum</i> , per i dipendenti con figli 0-6
<b>Descrizione delle azioni</b>	f) <u>L'erogazione, sulla base dell'accordo che l'Azienda ha formalizzato con le OOSS nell'ottobre del 2024 (CIA), di un bonus asilo, per tutti i dipendenti con figlio nella fascia 0-6 anni su base ISEE.</u>
<b>Attori</b>	S.C Gestione e Sviluppo Risorse Umane; CUG
<b>Tempi</b>	2025

<b>AZIONE 3</b>	<b>LINEA DI INTERVENTO: Prosecuzione ed implementazione del percorso ad hoc destinato a dipendenti di ASL 3 con disabilità certificata</b>
<b>Titolo</b>	<b>Percorso per la tutela del benessere lavorativo delle persone disabili assunte in ASL3 con L.68/99</b>
<b>Destinatari</b>	Personale assunto in ASL 3 in possesso di L. 104/92 (Art. 3 comma 3 e comma 1) e L. 68/99
<b>Obiettivo</b>	Definizione di un percorso ad hoc destinato a dipendenti di ASL 3 con disabilità certificate ed assunti tramite L.68/99, che presentino problematiche o criticità di vario genere nell'ambito della propria esperienza lavorativa. Individuazione responsabilità e compiti degli operatori coinvolti nelle diverse fasi di articolazione del percorso.
<b>Descrizione delle azioni</b>	<p>g) <u>Implementare il Gruppo di Lavoro</u> costituito nel 2024 per la tutela del benessere lavorativo delle persone disabili assunte in ASL3 con L.68/99, con il fine di occuparsi degli interessi e dei bisogni, all'interno del contesto lavorativo, dei lavoratori con condizione accertata di disabilità, il cui coordinamento è affidato al Disability Manager.</p> <p>h) <u>Predisporre un documento, sotto forma di Vademecum</u>, che contenga informazioni sui diritti esigibili ai fini lavorativi da parte delle persone con disabilità, nonché informazioni sugli interlocutori aziendali a cui rivolgersi e in quali casi, in particolare in merito a invalidità, inabilità, inidoneità, oltre che L.68/99.</p> <p>Inoltre la struttura del Medico competente ha proposto, nel Piano formativo 2025, la preparazione di un <u>corso FAD asincrono</u> inerente le varie forme di fragilità sopra citate e le relative tutele prevenzionali e legislative.</p> <p>i) <u>Aggiornare la brochure CUG</u> contenente i riferimenti delle attuali figure/strumenti aziendali a supporto dei lavoratori.</p>
<b>Attori</b>	Disability Manager, S.C. S.P.P., Medico competente, Ufficio comunicazione,
<b>Tempi</b>	I tempi di realizzazione del progetto saranno di circa 6 mesi e prevedono una preventiva ricognizione numerica con successiva mappatura delle L.68/99 presenti in ASL 3. Dal numero globale si potrà desumere un fabbisogno indicativo e di conseguenza imputare adeguate risorse umane per la realizzazione degli obiettivi del progetto.

<b>AZIONE 4</b>	<b>LINEA DI INTERVENTO: Promozione del benessere psicofisico dei dipendenti</b>
<b>Titolo</b>	SPAZI DI CONDIVISIONE per promuovere il benessere individuale dei lavoratori
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti di ASL 3 e eventuali dipendenti di altre P.A.
<b>Obiettivo</b>	Promuovere il benessere psicofisico dei dipendenti
<b>Descrizione dell'azione</b>	<p>l) <u>Pubblicazione di slogan e brevi messaggi motivazionali sulla Intranet</u> relativi alle formazioni svolte;</p> <p>m) <u>Prosecuzione nell'erogazione di corsi formativi rivolti ai dipendenti sulla promozione della salute e del benessere psicofisico.</u> I temi proposti sono i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. "Parliamo di noi: è ora di muoversi!" corso che si pone l'obiettivo di promuovere azioni di contrasto alla sedentarietà</li> <li>9. "Parliamo di noi: Il pavimento pelvico femminile" per la prevenzione delle disfunzioni e/o la rieducazione al corretto funzionamento (Formazione riservata alle Dipendenti di Asl3).</li> <li>10. "Parliamo di noi: Ri-CONOSCO e CON-TATTO Corpo e Mente per ritrovare il benessere e l'armonia nel quotidiano", quale introduzione alla pratica dello Yoga e della Mindfulness per recuperare il benessere psicofisico</li> <li>11. "Parliamo di noi: Progetto Gaia-Ergon -consapevolezza globale e benessere psicofisico"</li> <li>12. "Parliamo di noi: diamo voce al benessere e benessere alla voce", per promuovere il corretto utilizzo dell'apparato fonatorio</li> <li>13. "Parliamo di noi: Mangio sano, mi voglio bene" per una sana alimentazione</li> <li>14. "Parliamo di noi: la via della scelta"</li> </ol> <p>n) <u>L'erogazione di un corso sull'etica e la leadership rivolto alla dirigenza e al personale posizionato del comparto, finalizzato alla valorizzazione del fattore umano, anche in ottemperanza alla Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del novembre 2023 relativa alla misurazione e valutazione della performance individuale.</u></p> <p>o) <u>Evento informativo e formativo dedicato ai dipendenti interessati alla tematica dei danni da tabacco e relativo accesso facilitato al percorso di dissuasione dal fumo organizzato dalla competente Struttura Complessa Riabilitazione cardiologica di Asl3.</u></p> <p>p) <u>Redazione di una procedura aziendale che regoli la fruizione del part-time per la dirigenza (sanitaria e amministrativa), finalizzata a fornire un quadro normativo chiaro e condiviso per la richiesta e/o il rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale.</u></p> <p>q) <u>Mobility Plan: Aggiornamento del documento e eventuale valutazione della possibilità di stipulare convenzioni con aziende che si occupano di Sharing.</u></p>

<b>Attori</b>	Direzione socio sanitaria, S.C. Aggiornamento e Formazione; S.C. Gestione e sviluppo del personale, Mobility manager, Ufficio Comunicazione; S.C. Riabilitazione Cardiologica.
<b>Tempi</b>	Anno 2025