

U.O. SVILUPPO e GESTIONE RISORSE UMANE
CS/VF

DELIBERAZIONE N. **2370** DEL **30 DIC. 2025**

OGGETTO: Recepimento Azioni Positive 2026 – 2028 presentate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Provvedimenti.

L'anno duemilaventicinque, addì **30** del mese di **dic.** presso la sede Amministrativa dell'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino, sito in Genova, Largo Rosanna Benzi, 10 presenti il Direttore Scientifico, il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario,

IL DIRETTORE GENERALE

Visto il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna";

viste le Linee Guida emanate il 4.3.2011 relative alle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG);

vista la Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

visto l'art. 6 del D.L. 80 del 9.6.2021 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 113 del 6.8.2021), che rende obbligatoria l'adozione del PIAO -Piano integrato di Attività e Organizzazione- per le P.A. con più di 50 dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative;

visto il DPR n. 81 del 24.6.2022 che definisce i contenuti e la struttura del PIAO, ove è andato a confluire – nella parte seconda - il contenuto del PTAP (Piano triennale Azioni Positive);

considerata la nota del Direttore Generale del Policlinico (prot. n 37545 del 16.7.2025) indirizzata a tutti i dipendenti, ma *in primis* a tutti i Direttori di Dipartimento e al Direttore

delle Professioni Sanitarie, ai quali si chiedeva di proporre al CUG azioni positive coerenti e a sostegno degli obiettivi aziendali,

- coadiuvando il CUG a diffondere la conoscenza tra il personale dipendente (dirigenza e comparto) dell'opportunità di proporre anche piccole ma funzionali iniziative che potessero concorrere a migliorare l'ambiente di lavoro;
- selezionando, tra tutte le proposte raccolte nella propria area di gestione del personale, almeno una "azione positiva" che più delle altre sembrasse cogliere una necessità diffusa o che comunque sia di aiuto al miglioramento del clima lavorativo;
- favorendo, ove possibile, la realizzazione delle azioni positive, scelte dal CUG tra tutte le azioni proposte pervenute, nella fase applicativa

dato atto che

- la Presidente del CUG ha presentato le azioni positive ricevute entro il 31.10.2025 in occasione dell'assemblea plenaria del CUG che si è tenuta su Teams in data 3.11.2022;
- le medesime sono state approvate dall'assemblea plenaria del CUG in medesima data, con possibilità di approfondire e far pervenire pareri entro 7.11.2025

evidenziato che, nelle more, oltre alla nota della Direzione Generale di Area Salute - Regione Liguria - prot. 65907 del 12.12.2025, è intervenuta la Legge Regionale n.18 del 13.12.2025 in relazione alla quale, considerato il progetto di riorganizzazione del Sistema Sanitario Regionale, la Presidente del CUG ha prudentialmente deciso di proporre alla Direzione del Policlinico solo quelle azioni che, da una prima analisi, sembrano essere maggiormente compatibili con il progetto di incorporazione di altri enti, dunque di altre azioni positive e realtà lavorative differenti;

evidenziato altresì che, la Presidente si riserva di intervenire nel corso del 2026 per ponderare nuovamente la fattibilità o l'utilità o l'integrabilità delle azioni ad oggi proposte;

ritenuto, pertanto, opportuno:

- procedere al recepimento delle Azioni Positive per il triennio 2026 – 2028 selezionate, a seguito di avviso, dalla Presidente del CUG tra quelle approvate dall'assemblea plenaria del Comitato Unico di Garanzia in data 3.11.2025, così come da elenco che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa (ALL. 1), con *riserva* di intervenire nel corso del 2026 per ponderare nuovamente la fattibilità o l'utilità o l'integrabilità delle medesime in relazione alla riorganizzazione del SSR;
- disporre che le medesime Azioni Positive vengano inserite nella sezione dedicata del prossimo PIAO, il cui aggiornamento è previsto entro il 31.1.2026;
- dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico del Policlinico;
- rendere noto ai dipendenti del Policlinico il presente provvedimento, attraverso la pubblicazione sull'albo pretorio on line e sulle sezioni dedicate al CUG sul Portale del Dipendente e sulla Intranet aziendale;

dato atto che la presente proposta è predisposta nell'ambito della sfera di competenza della Struttura proponente, che la Direttrice della stessa attesta l'avvenuta regolare istruttoria della pratica e la conformità del procedimento alla vigente normativa e attesta altresì l'assenza di situazioni di conflitto di interessi rispetto a quanto previsto dagli articoli 6, comma 2, e 13, comma 3, del D.P.R. 16 aprile 2013, n.62 ("Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165");

preso atto del parere favorevole espresso, per quanto di competenza, dal Direttore Scientifico, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario;

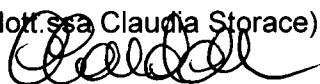
DELIBERA

per le motivazioni e con le modalità in premessa specificate:

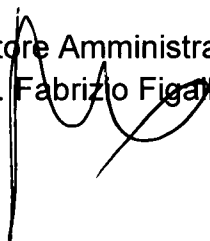
- di procedere al recepimento delle Azioni Positive per il triennio 2026 – 2028, selezionate (a seguito di avviso) dalla Presidente del CUG tra quelle approvate dall'assemblea plenaria del Comitato Unico di Garanzia in data 3.11.2025, così come da elenco che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa (ALL. 1), con *riserva* di intervenire nel corso del 2026 per ponderare nuovamente la fattibilità o l'utilità o l'integrabilità delle medesime in relazione alla riorganizzazione del SSR;
- di disporre che le medesime Azioni Positive vengano inserite nella sezione dedicata del prossimo PIAO, il cui aggiornamento è previsto entro il 31.1.2026;
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico del Policlinico;
- di rendere noto ai dipendenti del Policlinico il presente provvedimento, attraverso la pubblicazione sull'albo pretorio on line e sulle sezioni dedicate al CUG sul Portale del Dipendente e sulla Intranet aziendale.

LA DIRETTRICE PROPONENTE
U.O. SVILUPPO E GESTIONE RISORSE UMANE

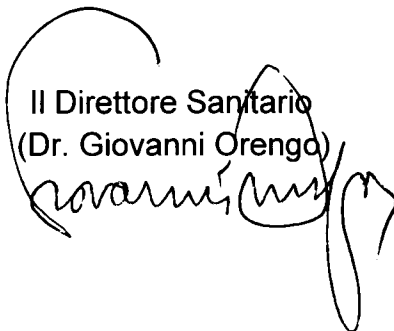
(dott.ssa Claudia Storace)



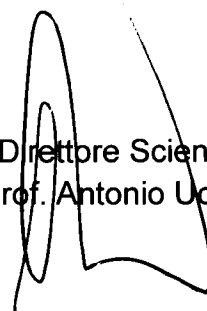
Il Direttore Amministrativo
(Dott. Fabrizio Figallo)



Il Direttore Sanitario
(Dr. Giovanni Orengo)

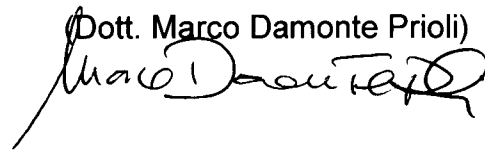


Il Direttore Scientifico
(Prof. Antonio Uccelli)



Il Direttore Generale

(Dott. Marco Damonte Prioli)



DENOMINAZIONE progetto	Implementazione strumenti di divulgazione - QR-code tematico		
DESCRIZIONE del progetto	Il progetto ha come scopo il miglioramento e la miglior diffusione di tematiche attinenti alle attività del CUG, ma anche di tanti altri istituti e documenti organizzativi come il Whistleblowing o il PIAO. Utilizzando il sistema del QR-code, il fruitore sul proprio dispositivo portatile (smartphone) avrà diretto accesso ad un documento, all'uopo predisposto, o "pillola" che fornirà una sintetica panoramica dell'argomento. La comunicazione delle tematiche del CUG, rientra pienamente nel novero delle azioni positive in quanto sensibilizza sulle condizioni di benessere lavorativo e sulle situazioni di discriminazione o violenza (sessuale, morale o psicologica). Il QR-code insieme ad un claim di cattura, verrà esposto (in maniera non invasiva così da colpire maggiormente la curiosità) attraverso l'utilizzo di apposita cartellonistica (in formato A4/A5/A6) nei luoghi di maggior afflusso pubblico o all'interno degli spogliatoi.		
DESTINATARI	Tutti i Dipendenti del Policlinico		
OBIETTIVI	Diffusione e conoscenza tematiche CUG / Documentazione aziendale rilevante		
TEMPI DI SVOLGIMENTO	TARGET		
	2026	2027	2028
	Fase pilota	Ampliamento tematiche	Verifica livello conoscenza
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	Individuazione tematiche, realizzazione documenti, diffusione all'interno di un ristretto numero di spogliatoi	Implementazione tematiche e diffusione: Spogliatoi + Luoghi di maggior affluenza	Microsondaggio (3-5 domande) in forma anonima (solo eventuale indicazione sanitario/amm.vo) da diffondere attraverso IRISweb
SOGGETTI ATTUATORI	<p>Nome e Cognome:</p> <p><u>ICT / Liguria-Digitale</u>: competenze informatiche (realizzazione QR Code e abbinamento al documento; monitoraggio accessi/visualizzazioni QR-code)</p> <p><u>Governo Clinico e Organizzazione Ospedaliera - Gestione Logistica</u>: competenze operative – logistiche (realizzazione e posizionamento cartellonistica)</p> <p><u>CUG</u>: individuazione tematiche e luoghi di diffusione oltre all'eventuale produzione della documentazione da divulgare.</p> <p>Recapiti telefonici:</p> <p>Indirizzo di posta elettronica:</p>		
REFERENTE PROGETTO (Direttore di Dipartimento/DPS)	<p>LA DIRETTRICE</p> <p>U.O. SVILUPPO E GESTIONE RISORSE UMANE</p> <p>(Dott.ssa Claudia Storace)</p>		

<p>INDICATORI</p>	<p>Indicatore 1: Numero di accessi totali/parziali registrati dall'iniziativa</p> <p><i>Nella fase pilota dovrà essere possibile estrarre il dato relativo al numero di accessi (utilizzo del QR-code) al fine di verificare il superamento soglia minima di accessi (calcolata sulla base dell'affluenza media dei luoghi in cui verrà condotta l'indagine), valutandone inoltre: gradimento, utilizzo ed efficacia dell'azione al fine di implementare le tematiche proposte.</i></p> <p>Indicatore 2: Grado di soddisfazione dei Dipendenti / apprezzamento strumento</p>
--------------------------	--



Paolo Paoletti
 DIRETTORE GENERALE
 Direzione Generale

Scheda proposta azione positiva del

☒ Dipartimento Amministrativo
☐ DPS

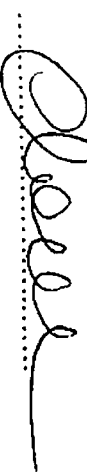
DENOMINAZIONE progetto	Vademecum del linguaggio inclusivo in tema disabilità
DESCRIZIONE del progetto	<p>Il D.L. 62/2024 e la deliberazione 802 del 8.5.2025 del Policlinico (Disability Manager e Disability Management Team) offrono lo spunto per intervenire nel prossimo triennio con un Vademecum dedicato al linguaggio ormai recepito a livello internazionale in tema di disabilità, in continuità con la <i>policy</i> aziendale avviata in occasione delle azioni positive inserite nel precedente PIAO (Vademecum del linguaggio rispettoso delle differenze di genere) atta a rendere l'ambiente lavorativo sempre più inclusivo, positivo e accogliente tra dipendenti (nonché tra questi ultimi e gli utenti).</p> <p>L'attenzione, da parte di chi tutti i giorni si occupa direttamente o indirettamente di "cura", ad un linguaggio recettivo di dinamiche sociali cristallizzate oggi anche dal legislatore, può rappresentare l'apporto che ogni singolo dipendente può dare nell'appoggiarsi al tema della disabilità in modo inclusivo, rispettoso e sensibile/non offensivo.</p>
DESTINATARI	Tutti i dipendenti
OBIETTIVI	Promuovere (e diffondere) l'utilizzo di un linguaggio più consapevole e attuale in tema di disabilità, in un contesto di continue relazioni in ambiente di lavoro (tra dipendenti e tra questi e pazienti/utenti), dove il rispetto possa essere espresso a partire dall'uso delle parole opportune, abbandonando vecchi retaggi, bias, stereotipi ed espressioni linguistiche inerenti alla disabilità.

4

TARGET			
TEMPI DI SVOLGIMENTO	2026	2027	2028
	Realizzazione del Vademecum	Pubblicazione Vademecum su tutti i canali istituzionali	Inserimento del tema, ove inerente, nei vari corsi facenti parte della proposta formativa del Policlinico.
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	Realizzazione del Vademecum. Diffusione on line, attraverso canali istituzionali. Inserimento del Vademecum (o comunque del contenuto dello stesso) tra il materiale allegato ai corsi relativi al tema, o comunque inserimento dei concetti trattati nel vademecum all'interno dei corsi aziendali.		
SOGGETTI ATTUATORI	Nome e cognome: Disability Manager, in condivisione con Disability Management Team ed in particolare con la SSD Formazione e Comunicazione recapiti telefonici: 010.555.3620 indirizzo posta elettronica: segreteria.risorseumane@hsanmartino.it		
REFERENTE PROGETTO (Direttore di dipartimento/DPS)	Nome e cognome: Disability manager e Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, Dott.ssa Claudia Storace recapiti telefonici: 010.555.3620 indirizzo posta elettronica: segreteria.risorseumane@hsanmartino.it		
INDICATORI	Indicatore 1: Realizzazione Vademecum SI/NO Indicatore 2: Pubblicazione sul Portale Dipendente, Intranet, avviso su IRIS WEB (ed eventuali ulteriori canali istituzionali) SI/NO Indicatore 3: Inserimento del Vademecum (o trattazione del contenuto del medesimo) all'interno di corsi inerenti la tematica SI/NO		

Data,

Firma del Direttore/Direttrice



AZIONI POSITIVE 2026 - 2028

Scheda proposta azione positiva del

O Dipartimento
HAN – Anestesia e
Rianimazione

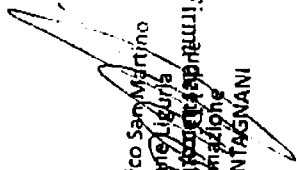
O DPS

DENOMINAZIONE progetto	Corso di CRM (Crisis Resource Management) per personale sanitario di sala operatoria
DESCRIZIONE del progetto	<p>Il progetto si propone di formare per il personale sanitario sulle tematiche del CRM.</p> <p>Il CRM consiste in una metodologia di lavoro elaborata inizialmente in ambito aeronautico e successivamente acquisita anche in ambiente sanitario (anestesiológico) e che ha come obiettivo principale il miglioramento del livello di sicurezza attraverso la corretta ed efficace organizzazione del lavoro di gruppo.</p> <p>Il CRM si avvale sostanzialmente di una serie di procedure, strategie e strumenti (X esempio la tipologia di comunicazione di un certo tipo, le checklist, il briefing e il debriefing, il team building, ecc) che convergono nella costruzione di un metodo di lavoro in equipe condiviso, rispettoso, adeguato e sicuro.</p> <p>I corsi verranno erogati dal personale dedicato auspicabilmente presso il Sima V – centro di simulazione avanzata e avranno la durata di 6 ore.</p> <p>Eventualmente, il corso potrà essere erogato anche in un ambiente di didattica esclusivamente frontale senza l'esecuzione di simulazioni di emergenza (aula qualsiasi).</p>
DESTINATARI	<p>Tutte le persone operanti nelle sale operatorie del gruppo ginecologia e ostetricia, ovvero, anestesist*, OSS, infermier*, ostetrici*, ginecolog*.</p> <p>Il coinvolgimento è esteso a tutte le figure professionali operanti nell'ambito di sala operatoria senza distinzioni di età, genere o professione.</p> <p>La rilevanza della tematica è testimoniata dalla estesa casistica reperibile in letteratura sulla riduzione del tasso di errori nei contesti di emergenza.</p>

OBIETTIVI	1) Migliorare il livello di sicurezza sul lavoro (indicatori: tasso di eventi avversi) 2) Migliorare la percezione della sicurezza e del gradimento del lavoro dei destinatari pre e post formazione (attraverso un questionario di gradimento) 3) Avviare un programma formativo che, se efficace ed utile, possa essere successivamente esteso al personale di sala operatoria di tutto il policlinico.		
TEMPI DI SVOLGIMENTO	TARGET		
	2026	2027	2028
	Formazione personale pad 1	Formazione di parte del personale pad 2	Conclusione formaz personale pad2
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	Sima V - centro di simulazione avanzata Unige		

SOGGETTI ATTUATORI	<p>Nome e cognome: Filippo Marchese</p> <p>recapiti telefonici: 3401978943</p> <p>indirizzo posta elettronica: filippo.marchese@hsanmartino.it</p>
REFERENTE PROGETTO (Direttore di dipartimento/DP	<p>Nome e cognome: Luca Montagnani</p> <p>recapiti telefonici: 3665640220</p> <p>indirizzo posta elettronica: luca.montagnani@hsanmartino.it</p>
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> - Risultato: riduzione del tasso di errore e di eventi in emergenza - Impatto: variazione del livello di gradimento e della percezione di sicurezza da parte di operatori e operatrici

Data, .29/10/25.....


 INVIATO
 Luca Montagnani
 Direttore Dipartimento
 Dipartimento di
 Sanità e Sicurezza
 Ospedale Policlinico San
 Martino

AZIONI POSITIVE 2026 - 2028

Scheda proposta azione positiva del

☒ Dipartimento ... DIAGNOSICA PER IMMAGINI
☐ DPS

DENOMINAZIONE progetto	UTILIZZO DELLA DEMOCRAZIA PARTECIPATIVA PER FAR SENTIRE I DIPENDENTI PARTECIP? DEI PROCESSI DECISIONALI		
DESCRIZIONE del progetto	INTEGRARE IL SOFTWARE DECIDIM NEGLI INDIRIZZI AZIENDALI, CHIEDERE AI DIPENDENTI DI ISCRIVERSI PER POTER VOTARE IN UN SONDAGGIO IL CUI RISULTATO IMPATTA PROGRAMMATE SU QUALCHE ASPETTO DEL GESTIMENTO ORGANIZZATIVO. SUCCESSIVAMENTE UTILIZZARE LA PIATTAFORMA DECIDIM IN ALTRI NODI (MAREMME ARRETE, VITABONI, BOGE TUTTI I DIPENDENTI		
DESTINATARI			
OBIETTIVI	FAR SENTIRE I DIPENDENTI COINVOLTI IN UNA PARTE DEI PROCESSI DECISIONALI E NON SEMPRE E SOLO OGGETTO DELLE DECISIONI SUESE		
TEMPI DI SVOLGIMENTO	TARGET		
	2026	2027	2028
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	INSTALLARE DECIDIM COMINCIANDO CON UN SONDAGGIO	PROPONE UN TENDACCIO E USARE DECIDIM PER RACCOLTARE E ORGANIZZARE PROPOSSE	USARE DECIDIM PER ALLOCARE UN MIN. BUDGET (4000€) SECONDO LE PROPOSSE DEI LAVORATORI

AZIONI POSITIVE 2026 - 2028

Scheda proposta azione positiva del

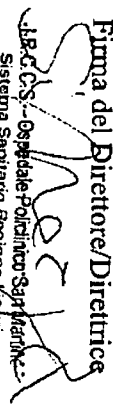
- ☐ Dipartimento
- ☐ DPS
- ☒ ALTRO CUG Aziendale (sottogruppo azioni positive e formazione)

DENOMINAZIONE progetto	Coadiuvare il GEP Team nel percorso di certificazione di genere, previsto tra le azioni del Plan per il prossimo triennio 2026 - 2028
DESCRIZIONE del progetto	<p>Il CUG aziendale intende offrire supporto nel percorso di certificazione di genere che intraprenderà il Policlinico attraverso il GEP Team Aziendale, in quanto le tematiche affrontate sono prioritarie anche per il Comitato Unico, che nel tempo ha perseguito la realizzazione delle pari opportunità.</p> <p>La Certificazione di Parità di Genere aiuta le aziende a garantire pari opportunità tra uomini e donne sul lavoro.</p> <p>L'obiettivo è creare un ambiente equo, valorizzando i talenti senza distinzioni di genere e promuovendo un cambiamento positivo e duraturo nel tempo. Per un ospedale pubblico, la certificazione di Parità di Genere non porta vantaggi fiscali diretti, come sconti sui contributi o agevolazioni fiscali, che sono riservati alle aziende private. Tuttavia, offre altri benefici importanti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Punteggi nei Bandi Pubblici: L'ospedale può ottenere punteggi più alti nei bandi di finanziamento e nelle gare d'appalto, aumentando le possibilità di vincere finanziamenti.• Miglioramento dell'Immagine: La certificazione dimostra l'impegno verso l'uguaglianza di genere, migliorando la reputazione dell'ospedale e rafforzando la fiducia di pazienti, dipendenti e partner.• Ambiente di Lavoro Migliore: Attuare politiche di parità di genere aiuta a creare un ambiente di lavoro più equo e soddisfacente, aumentando la motivazione e riducendo il turnover del personale.• Rispetto delle Normative: La certificazione permette di essere in linea con le normative nazionali ed europee su diversità e inclusione, evitando potenziali problemi legali.

DESTINATARI	I beneficiari finali di questo percorso di certificazione saranno i dipendenti presenti e futuri del Policlinico.		
OBIETTIVI	In questo percorso il CUG, attraverso i suoi membri, coadiuverà il GEP Team ove possibile e sensibilizzerà ulteriormente ed in modo mirato il personale sull'argomento e sui progetti in corso, diffondendo i risultati raggiunti.		
TEMPI DI SVOLGIMENTO	TARGET		
	2026	2027	2028
	Diffusione di risultati del questionario di genere proposto dal GEP Team al personale sanitario.	Aggiornamento da parte del CUG sulle azioni che nel mentre sta attuando il GEP Team; diffusione delle novità in argomento in occasione delle riunioni plenarie; possibile ausilio (attraverso i suoi membri e ove possibile) per la realizzazione degli obiettivi futuri da raggiungere.	Aggiornamento da parte del CUG sulle azioni che nel mentre sta attuando il GEP Team; diffusione delle novità in argomento in occasione delle riunioni plenarie; possibile ausilio (attraverso i suoi membri e ove possibile) per la realizzazione degli obiettivi futuri da raggiungere.
	Partecipazione a gruppi di lavoro dedicati allo sviluppo delle attività per ottenere la parità di genere.		
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	Ospedale Policlinico San Martino		

SOGGETTI ATTUATORI	Presidente e membri CUG
REFERENTE PROGETTO (Direttore di dipartimento/DPS)	Nome e cognome: Simona Morganti /Presidente CUG recapiti telefonici: 7800-7801 indirizzo posta elettronica: simona.morganti@hsanmartino.it ; CUG: mdia.diaz@hsanmartino.it
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di riunioni in cui si è parlato delle attività della certificazione di genere e dei risultati raggiunti/Totale - Numero di interventi del CUG in ausilio alle attività del GEP Team e della sensibilizzazione e formazione in argomento

Data, 31.10.2025

Firma del Direttore/Direttrice

 L.R. C.S. - Ospedale Policlinico Sant'Antonio
 Sistema Sanitario Regionale Liguria
 U.O. Gestione del Rischio Clinico, Qualità, Accreditamento e URP
 Dott.ssa Simona Morganti
 Numero Ordine GIE 12195
 Codice Fiscale MKG SMN 63149 D969Z