



**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA SENESE**

Sede Legale: Strada delle Scotte, 14 – 53100 Siena C.F. e P.I. 00388300527

## **ATTO FIRMATO DIGITALMENTE**

DELIBERAZIONE	n. 201 data 21-02-2025
PROPOSTA	n. 444 data 19-02-2025

Struttura proponente: DIREZIONE AMMINISTRATIVA  
Responsabile del procedimento: CENTAURI FEDERICA  
Responsabile struttura proponente: MANCINI MARIA SILVIA

Oggetto: Approvazione del “Piano sul Benessere organizzativo dell’Aou Senese. Triennio 2025-2027”

Immediatamente eseguibile: NO



## AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA SENESE

Sede Legale: Strada delle Scotte, 14 – 53100 Siena C.F. e P.I. 00388300527

**OGGETTO: Approvazione del “Piano sul Benessere organizzativo dell’Aou Senese. Triennio 2025-2027”**

### IL DIRETTORE GENERALE

**In virtù dei poteri conferiti con Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 227 del 21.12.2023**

**Visto** il Decreto Legislativo del 30 dicembre 1992, n. 502 “Riordino della disciplina in materia sanitaria a norma dell’art 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421” e successive modifiche ed integrazioni;

**Vista** la Legge Regione Toscana del 24 febbraio 2005, n. 40 “Disciplina del servizio sanitario regionale” e successive modifiche ed integrazioni;

**Richiamati** i contenuti delle fonti europee, del quadro normativo nazionale e delle linee ministeriali di indirizzo e coordinamento in materia di benessere organizzativo, definito come “la capacità di un’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno”, con particolare riferimento a:

- Accordo quadro europeo sullo “Stress lavoro-correlato” dell’8 ottobre 2004;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica (24 marzo 2004) recante “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni”;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti”;

**Premesso che:**

- La valorizzazione delle risorse umane, in considerazione della natura fortemente professionale che connota un’Azienda Sanitaria, rappresenta per l’Aou Senese una delle principali linee di sviluppo strategico e operativo formalizzate nei documenti di programmazione pluriennale aziendali (macro-area delle Strategie triennali aziendali e della Programmazione integrata di Area Vasta, dimensione della “sottosezione di Programmazione Valore Pubblico” del Piano



## AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA SENESE

Sede Legale: Strada delle Scotte, 14 – 53100 Siena C.F. e P.I. 00388300527

Integrato di Attività e Organizzazione aziendale) con l'individuazione di specifici indirizzi ed azioni;

- L'impegno dell'Aou Senese è volto ad alimentare il percorso di miglioramento continuo del funzionamento dell'organizzazione, per soddisfare i bisogni di salute dei cittadini, anche attraverso la promozione ed il rafforzamento dell'attenzione alle tematiche del benessere organizzativo per la tutela della salute psico-fisica-sociale dei professionisti;
- È stato ritenuto necessario procedere all'introduzione di un Piano organico, con funzioni di indirizzo nell'ambito del succitato percorso intrapreso dall'Azienda, in grado di offrire una visione organica e d'insieme delle strategie di intervento per il benessere organizzativo, con riferimento sia a quelle già in corso e negli anni inserite negli strumenti di programmazione, sia alle idee progettuali di nuova introduzione;

**Richiamata** la Deliberazione aziendale n. 61 del 19 gennaio 2024 che ha approvato la prima edizione del “Piano sul Benessere organizzativo dell'Aou Senese” e ha previsto che il Piano sia sottoposto, ogni anno, a revisione, con l'aggiornamento delle sezioni dedicate alla valorizzazione delle risorse umane all'interno dei documenti di programmazione pluriennale aziendali;

**Dato atto** che è stata predisposta la revisione per il triennio 2025-2027 del “Piano sul Benessere organizzativo dell'Aou Senese”, al termine di un processo articolato di attività di monitoraggio sul livello di attuazione del Piano e di individuazione di nuove progettualità, nell'ambito degli incontri periodici del gruppo di lavoro multidisciplinare impegnato sulle tematiche del benessere organizzativo, con il coinvolgimento di molteplici funzioni aziendali;

**Precisato** che:

- Il Piano tiene conto, nello sviluppo dei suoi contenuti, delle risultanze delle indagini di clima organizzativo delle Aziende Sanitarie e Ospedaliere condotte dal Laboratorio Management e Sanità (MeS), Istituto di Management, Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa (con periodicità di rilevazione definita dall'Istituto stesso), le quali, se alimentate da un elevato tasso di partecipazione, producono risultati in grado di offrire una base informativa utile alle scelte del management sulle strategie gestionali per il miglioramento continuo del clima e, di conseguenza, del benessere organizzativo aziendale;
- La struttura del Piano si articola in sette sezioni corrispondenti alle principali macro aree di valutazione delle ultime indagini del MeS sul clima organizzativo, ovvero: “Tasso di adesione al questionario”, “Condizioni lavorative”, “Management” con riferimento al proprio superiore gerarchico o Direttore di struttura, “Programmazione delle attività, controllo dei costi e verifica dei risultati”, “Comunicazione e informazione”, “Formazione”, “Azienda” in termini di valutazione complessiva e ambiti di miglioramento;
- L'attuazione del Piano, con riferimento allo sviluppo operativo degli indirizzi riportati, continuerà ad essere oggetto di definizione di cronoprogrammi e processi di monitoraggio;
- Il Piano è sottoposto, ogni anno, a revisione, fungendo da riferimento per l'aggiornamento, a scorrimento annuale, dei documenti di programmazione pluriennale aziendali nelle loro sezioni dedicate alla valorizzazione delle risorse umane;

**Precisato inoltre** che l'aggiornamento del Piano per il triennio 2025-2027:



## AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA SENESE

Sede Legale: Strada delle Scotte, 14 – 53100 Siena C.F. e P.I. 00388300527

- Pone enfasi sulla prosecuzione e ulteriore sviluppo delle iniziative e progettualità inserite nella prima edizione, in un'ottica di continuità dell'azione organizzativa;
- Include, come allegato, un prospetto riassuntivo (report) dei principali risultati del monitoraggio realizzato sull'attuazione dei contenuti della prima edizione, frutto della raccolta puntuale, e successiva organizzazione in forma tabellare, di evidenze sullo stato di avanzamento delle iniziative e progettualità del Piano;

**Dato atto** dell'iter ampiamente partecipato, guidato dalla Direzione Aziendale, che ha contraddistinto sia le fasi di predisposizione della seconda edizione del Piano (triennio 2025-2027), attraverso l'operatività nel corso dell'anno del succitato gruppo di lavoro multidisciplinare, sia quelle successive, tra novembre 2024 e gennaio 2025, propedeutiche alla sua finalizzazione con:

- Passaggi fattivi di condivisione con la componente sindacale (Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Area Sanità, Associazioni Docenti Universitari, Dirigenza Sanitaria Universitaria, Dirigenza Area Funzioni Locali - dirigenti PTA, Personale del Comparto, Rappresentanza Sindacale Unitaria aziendale), caratterizzati per la trasmissione della documentazione relativa al Piano e lo svolgimento di incontri congiunti di illustrazione (28 novembre 2024, 17 dicembre 2024, 21 gennaio 2025), dai quali sono state acquisite proposte che hanno contribuito alla sua versione finale;
- L'apertura della consultazione della bozza del Piano a tutti i dipendenti che, sulla intranet aziendale, hanno avuto la possibilità di visionare il testo e, per un determinato periodo di tempo, di avanzare osservazioni o suggerimenti, anche in modalità anonima direttamente da una apposita sezione oppure attraverso una e-mail dedicata alla comunicazione diretta con la Direzione Aziendale in tema di clima e benessere organizzativo;
- L'incontro dedicato alla presentazione dei livelli di attuazione e dei nuovi sviluppi del Piano con l'obiettivo di assicurare continue opportunità di coinvolgimento della comunità aziendale sui temi del benessere organizzativo (23 settembre 2024), nell'ambito dei lavori della seconda edizione della "Settimana dedicata alla Partecipazione e all'Ascolto dei dipendenti";
- L'inserimento dell'illustrazione della bozza del Piano nell'Ordine del Giorno delle sedute del Consiglio dei Sanitari (6 dicembre 2024), dell'Ufficio di Direzione (16 dicembre 2024), della Commissione Paritetica Aou Senese / Università di Siena (18 dicembre 2024, 29 gennaio 2025), nonché di una riunione del Comitato di Partecipazione aziendale (9 dicembre 2024);

**Ritenuto opportuno**, pertanto, approvare il "Piano sul Benessere Organizzativo dell'Aou Senese. Triennio 2025-2027", Allegato 1 al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale, disponendone la pubblicazione nella sezione "Atti di Governo Aziendale" sul sito web istituzionale;

**Precisato** che al Piano, in quanto inerente ad una progettualità strategica aziendale che interessa direttamente tutti i professionisti, l'Aou Senese garantirà adeguata visibilità e pubblicizzazione attraverso i canali di comunicazione interna, a partire dalla pubblicazione sulla intranet aziendale;

**Dato atto** che il proponente, Dott.ssa Maria Silvia Mancini, Direttore Amministrativo, per quanto di sua competenza, attesta la legittimità e la regolarità formale e sostanziale del presente atto;

**Dato atto** che la Dott.ssa Federica Centauri è responsabile del procedimento ai sensi della Legge n. 241/1990 e successive modifiche e integrazioni;



Delibera firmata digitalmente



**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA SENESE**

Sede Legale: Strada delle Scotte, 14 – 53100 Siena C.F. e P.I. 00388300527

Con il parere favorevole del Direttore Sanitario, per quanto di competenza;

## **DELIBERA**

**Per le motivazioni esposte in premessa, che integralmente si confermano:**

1. Di approvare il “Piano del Benessere Organizzativo dell’Aou Senese. Triennio 2025-2027”, Allegato 1 al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale, disponendone la pubblicazione nella sezione “Atti di Governo Aziendale” sul sito web istituzionale;
2. Di dare atto che l’attuazione del Piano, con riferimento allo sviluppo operativo degli indirizzi riportati, sarà oggetto di definizione di cronoprogrammi e processi di monitoraggio;
3. Di dare atto che il Piano sarà sottoposto, ogni anno, a revisione, fungendo da riferimento per l’aggiornamento, a scorrimento annuale, dei documenti di programmazione pluriennale aziendali nelle loro sezioni dedicate alla valorizzazione delle risorse umane;
4. Di dare atto che al Piano, in quanto inerente ad una progettualità strategica aziendale che interessa direttamente tutti i professionisti, l’Aou Senese garantirà adeguata visibilità e pubblicizzazione attraverso i canali di comunicazione interna, a partire dalla pubblicazione sulla intranet aziendale;
5. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri a carico del bilancio aziendale;
6. Di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 42, comma 2, della L.R.T. 24 febbraio 2005, n. 40 e successive modifiche e integrazioni.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**F.to Prof. Antonio Davide Barretta**

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**  
**F.to Dott.ssa Maria Silvia Mancini**

**IL DIRETTORE SANITARIO**  
**F.to Dott.ssa Maria De Marco**



# PIANO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DELL'AOU SENESE 2025-2027





## Indice

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>2</b>
<b>2. IL PIANO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>	
2.1 Iniziative e progettualità nella dimensione “Tasso di adesione al questionario”	4
2.2 Iniziative e progettualità nella dimensione “Condizioni lavorative”	4
2.3 Iniziative e progettualità nella dimensione “Management”	11
2.4 Iniziative e progettualità nella dimensione “Programmazione delle attività, controllo dei costi e verifica dei risultati”	12
2.5 Iniziative e progettualità nella dimensione “Comunicazione e informazione”	14
2.6 Iniziative e progettualità nella dimensione “Formazione”	18
2.7 Iniziative e progettualità nella dimensione “Azienda”	19

Allegato - Attuazione del “Piano sul Benessere organizzativo dell’Aou Senese” (prima edizione)



## 1. Introduzione

Il presente Piano è nato dall'esigenza dell'Azienda ospedaliero-universitaria Senese (Aou Senese) di istituzionalizzare il proprio impegno strategico nelle iniziative aziendali in tema di benessere organizzativo volte alla tutela della salute psico-fisica-sociale dei professionisti, in vista del buon funzionamento dell'organizzazione e dell'efficacia della sua azione, anche sul piano del miglioramento continuo dei percorsi di cura con attenzione ai processi di umanizzazione (oggetto di un altro progetto strategico aziendale, giunto per il triennio 2025-2027 alla terza edizione, "Coinvolgimento dei pazienti e del volontariato nei percorsi di cura: creare valore insieme in Aou Senese").

La valorizzazione delle risorse umane, in considerazione della natura fortemente professionale che connota un'Azienda Sanitaria, rappresenta per l'Aou Senese, a partire dal 2021, una delle principali macro aree di sviluppo strategico ed operativo dell'azione aziendale all'interno della programmazione pluriennale. Infatti, ai processi che interessano la dimensione professionale dell'organizzazione è dedicato un capitolo delle "Strategie aziendali" e della "Programmazione integrata di Area Vasta", nonché una dimensione all'interno della "sotto-sezione di Programmazione Valore pubblico" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) aziendale.

Lo scopo del Piano è quello di assicurare uno strumento di indirizzo nell'ambito del percorso intrapreso dall'Azienda di miglioramento continuo del benessere organizzativo che offra una visione organica e d'insieme delle strategie di intervento sul tema, con riferimento sia a quelle già in corso e negli anni inserite negli strumenti di programmazione, sia alle idee progettuali di nuova introduzione.

Il Piano, di valenza triennale, è sottoposto ad attività di monitoraggio sullo stato di avanzamento delle azioni che ne caratterizzano il contenuto determinando il livello di sua effettiva implementazione. Anche sulla base delle risultanze di tali attività, il Piano è revisionato annualmente fungendo così da riferimento per l'aggiornamento, a scorrimento annuale, dei documenti di programmazione pluriennale aziendali nelle loro sezioni dedicate alla valorizzazione delle risorse umane.

Il Piano ed i suoi aggiornamenti annuali tengono conto, nello sviluppo e articolazione dei loro contenuti, delle risultanze delle indagini di clima organizzativo condotte sulle Aziende Sanitarie e Ospedaliere dal Laboratorio Management e Sanità (MeS), Istituto di Management, della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, secondo una periodicità di rilevazione definita dall'Istituto stesso.

La prima edizione del Piano è stata adottata con Deliberazione aziendale n. 61/2024, al termine di un iter ampiamente partecipato, guidato dalla Direzione Aziendale, che ha contraddistinto sia le fasi di predisposizione del documento, attraverso l'operatività di un gruppo multidisciplinare composto da molteplici funzioni aziendali, sia quelle successive con passaggi fattivi di condivisione con la componente sindacale e la presentazione in sede di Ufficio di Direzione, Consiglio dei Sanitari, Commissione Paritetica Aou Senese/Università degli Studi di Siena. Inoltre, l'elemento caratterizzante le fasi propedeutiche all'adozione del Piano è stata l'apertura della consultazione del testo a tutti i dipendenti che, sulla intranet aziendale, hanno avuto la possibilità di visionarne i contenuti e, per un determinato periodo di tempo, di avanzare osservazioni o suggerimenti, anche in modalità anonima, direttamente da una apposita sezione oppure attraverso un indirizzo e-mail dedicato alla comunicazione diretta con la Direzione Aziendale in tema di benessere e clima organizzativo. Nello stesso periodo in cui la bozza del documento è stata resa disponibile per la consultazione sulla intranet aziendale, si è svolta una sessione di incontro, aperta alla partecipazione di tutti i dipendenti interessati, per la presentazione e illustrazione del Piano, nel corso dei lavori della prima edizione dell'evento aziendale "Settimana dedicata alla partecipazione e ascolto dei dipendenti" tenutosi a dicembre 2023.

Il presente documento illustra i contenuti del “Piano sul Benessere organizzativo dell’Aou Senese. Triennio 2025-2027” (seconda edizione), frutto della continuità delle linee di azione riportate nella precedente edizione e dell’inserimento di nuove progettualità. Tali contenuti sono stati acquisiti, presentati e discussi nell’ambito degli incontri periodici, svolti nel corso del 2024, del succitato gruppo di lavoro multidisciplinare. Il documento ha seguito un iter verso la pubblicazione analogo a quello dell’anno precedente, al fine di assicurare una partecipazione informata, consapevole e diffusa all’interno dell’Azienda. La versione finale del Piano è stata infatti perfezionata a seguito di confronti interni ed esterni all’Azienda con vari interlocutori (Organizzazioni Sindacali, Consiglio dei Sanitari, Ufficio di Direzione, Commissione Paritetica Aou Senese/Università degli Studi di Siena, Comitato di Partecipazione Aziendale), che hanno alimentato un articolato e approfondito processo partecipativo preliminare alla sua adozione. Contestualmente, il testo è stato pubblicato sulla intranet per la consultazione di tutti i dipendenti e l’acquisizione di considerazioni, proposte ed idee, secondo le medesime modalità seguite per la precedente edizione. Con l’obiettivo di assicurare, nel corso dell’anno, continue opportunità di coinvolgimento della comunità aziendale, durante la seconda edizione dell’evento per la promozione del benessere organizzativo in Azienda, “Settimana dedicata alla partecipazione e all’ascolto dei dipendenti”, che si è svolto a settembre 2024, l’incontro di apertura è stato dedicato alla presentazione, da parte della Direzione Aziendale, dei livelli di attuazione e dei nuovi sviluppi del Piano.

Il Piano 2025-2027 conserva un’articolazione in sette sezioni corrispondenti alle principali macro aree di valutazione delle ultime indagini del MeS sul clima organizzativo, ovvero:

- 1) “Tasso di adesione al questionario”;
- 2) “Condizioni lavorative”;
- 3) “Management” con riferimento al proprio superiore gerarchico o Direttore di struttura;
- 4) “Programmazione delle attività, controllo dei costi e verifica dei risultati”;
- 5) “Comunicazione e informazione”;
- 6) “Formazione”;
- 7) “Azienda” in termini di valutazione complessiva e ambiti di miglioramento.

Nella presentazione dei contenuti del Piano, le iniziative e le progettualità inserite all’interno delle sezioni possono essere trasversali a più aree di valutazione e pertanto, nonostante la trattazione principale sia ricondotta alla sezione ritenuta maggiormente coerente sul piano delle tematiche trattate, alcuni riferimenti sono riportati in più punti all’interno del testo.

Allegato al Piano è presente un prospetto riassuntivo (report) dei principali risultati del monitoraggio realizzato sullo sviluppo operativo dei contenuti della prima edizione del Piano, adottata nel 2024, frutto della raccolta puntuale, e successiva organizzazione in forma tabellare, di evidenze in merito allo stato di avanzamento delle iniziative e progettualità.

## 2. Il Piano sul Benessere organizzativo

### 2.1 Iniziative e progettualità nella dimensione “Tasso di adesione al questionario”

- Formulazione e attuazione di strategie per **accrescere l’adesione alle indagini del MeS** sul clima organizzativo delle Aziende Sanitarie e Ospedaliere, ai fini di una migliore rappresentatività dei fenomeni emergenti dalle rilevazioni e una conseguente maggiore capacità di individuazione di misure appropriate ed efficaci in tema di benessere organizzativo aziendale. Infatti, un incremento della partecipazione dei dipendenti, in quanto incide sulla capacità informativa dei risultati delle indagini, non può che orientare e guidare le decisioni e le scelte del management. Attraverso la ricerca del coinvolgimento periodico delle Organizzazioni Sindacali su tale percorso, l’obiettivo è discutere iniziative che alimentino l’informazione, la sensibilizzazione, la consapevolezza diffusa, all’interno dell’Azienda, dell’importanza dello strumento per il miglioramento continuo dei processi di lavoro aziendali.

### 2.2 Iniziative e progettualità nella dimensione “Condizioni lavorative”

- Continua operatività del **modello di gestione del processo di rilevazione, presidio e monitoraggio del disagio e del clima organizzativo**, istituito con Deliberazione aziendale n. 100/2024, che definisce i percorsi di segnalazione da parte dei dipendenti, i meccanismi di rilevazione periodica e intervento della Direzione Aziendale, le interazioni tra gli **attori aziendali con responsabilità e funzioni di intercettare e prendere in carico situazioni di disagio**, identificati nel:
  - **Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** dell’Aou Senese (**CUG**) che opera in stretto rapporto con la Direzione Aziendale, con il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e con il Medico competente ed ha compiti consultivi, propositivi e di verifica per garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica per i lavoratori. In particolare, può: i) proporre “Piani di Azioni Positive” per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità; ii) proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo (quali le indagini conoscitive e di clima) e idonei a rilevare, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il mobbing; iii) fornire pareri non vincolanti sui “Piani di Formazione” del personale, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita-lavoro; iv) svolgere attività di verifica sui risultati delle Azioni Positive, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro, anche attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi. Agisce in collaborazione con la figura della Consigliera di Fiducia e con tutte le figure istituzionali che abbiano un ruolo in materia di pari opportunità, salute, sicurezza e benessere nel luogo di lavoro. Nello svolgimento delle proprie funzioni può avvalersi, inoltre, della collaborazione dell’Ufficio del/la Consigliere/a di Parità territorialmente competente per lo scambio di informazioni e buone prassi, la realizzazione di accordi di cooperazione, iniziative e progetti condivisi in ambiti specifici;
  - **Consigliera di Fiducia**, nominata nel 2023 (Deliberazione aziendale n. 1090/2023), con compiti di supporto, consulenza ed assistenza nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici dell’Azienda che ne richiedano l’intervento perché destinatari di comportamenti o atti di discriminazione, molestie, vicende di mobbing nonché di mancato rispetto dei valori e delle

regole enunciate nel “Codice di Comportamento”. Le principali attività sono: i) prestare assistenza, consulenza e ascolto a tutela a chi si ritenga vittima di discriminazioni o molestie sessuali o morali o mobbing all'interno dell'Aou Senese, partecipando, ove proponibile e richiesto, a processi di mediazione fra le parti e ricercando possibili soluzioni; ii) monitorare situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri anonimi; iii) accedere ai documenti amministrativi inerenti al caso sottoposto alla sua attenzione, compatibilmente con la normativa vigente in materia di accesso agli atti, fermo restando il dovere di assicurare il diritto alla riservatezza degli interessati; iv) partecipare, su richiesta, alle riunioni del CUG; v) presentare annualmente al CUG una relazione circa gli esiti delle sue attività di monitoraggio, che viene discussa in seno al Comitato. La Consigliera può essere consultata e allo stesso tempo collaborare fattivamente con l'“Organismo Paritetico per l'Innovazione” circa la predisposizione di progetti da presentare all'Azienda finalizzati alla promozione della legalità, del miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo;

- **Punto di Ascolto**, attivato a partire dal 2020 e riorganizzato nelle sue funzioni e attività nel 2024 (Deliberazione aziendale n. 637/2024), che assolve responsabilità di orientamento, consulenza e sostegno ai professionisti, per rilevare e gestire problematiche inerenti al rischio lavoro correlato, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, potenzialmente in grado di compromettere il clima lavorativo con ricadute negative sul lavoro dei professionisti dell'ospedale. L'attività del Punto di Ascolto, coordinata dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), è svolta dai professionisti dell'UOC Gestione della Sicurezza - Servizio Prevenzione e Protezione nel rispetto della legislazione e dei regolamenti aziendali riguardanti la tutela della riservatezza e dei dati personali;
- **Medico Competente**, con funzioni, disciplinate dal D.Lgs. n. 81/2008, in materia di sorveglianza sanitaria (tra cui, effettuazione di visite mediche preventive e periodiche per accertare l'idoneità, anche nel tempo, allo svolgimento di una mansione specifica), valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori derivanti dall'attività lavorativa, tutela e promozione della salute nei luoghi di lavoro, al fine ultimo di prevenire le malattie causate dal lavoro, dall'ambiente e dagli stili di vita non salutari;
- **Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)**, in qualità di titolare della competenza nell'ambito della gestione di infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale, ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001;
- **Psicologo del lavoro**, figura introdotta nel 2024 in afferenza alla UOSA Psicologia, a supporto della Direzione Aziendale e dei singoli dipendenti con un ruolo determinante nella misurazione della percezione dello stress dei lavoratori e nella definizione dei correlati interventi per la promozione del benessere lavorativo e della qualità delle relazioni umane, attraverso la sua attivazione per la risoluzione di situazioni di criticità. L'attività dello psicologo del lavoro, in particolare, è orientata al perseguimento delle seguenti finalità: i) prevenire e gestire i disagi psicologici legati all'attività lavorativa, lo stress lavoro-correlato e il burn-out; ii) rafforzare il senso di appartenenza al gruppo di lavoro e all'Azienda; iii) offrire sostegno/supporto psicologico legato all'attività lavorativa ed alla gestione di criticità relazionali su richiesta interna, a livello individuale o di gruppo; iv) rafforzare l'identità professionale e la motivazione al lavoro; v) migliorare la comunicazione interna intra e inter-servizi; vi) partecipare ai gruppi di lavoro aziendali per la prevenzione e la gestione del disagio lavorativo. Lo psicologo del lavoro, nello svolgimento delle proprie attività, collabora con il

Servizio di Sorveglianza Sanitaria, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e gli altri organismi aziendali deputati alla promozione del benessere organizzativo (CUG e Consigliera di Fiducia). La figura dello psicologo del lavoro è centrale nel nuovo servizio, istituito sempre nel 2024 (Deliberazione aziendale n. 637/2024), per la prevenzione e gestione del disagio legato sia direttamente all'attività lavorativa dei dipendenti, sia alla sfera personale che può avere effetti sul lavoro. Tale servizio si avvale dello **Sportello di ascolto e sostegno psicologico individuale** che, attivato da parte di funzioni aziendali (Medicina Preventiva e Sorveglianza Sanitaria, Servizio di Prevenzione e Protezione, CUG, Consigliera di Fiducia e responsabili di strutture), su indicazione della Direzione Aziendale o su richiesta volontaria del dipendente, ascolta la persona nell'ambito di colloqui psicologici individuali, in spazi professionali protetti, e la aiuta a comprendere e analizzare la situazione di disagio, oltre che ad acquisire competenze psico-sociali e trasversali (soft skills) e sviluppare strategie cognitive e comportamentali per fronteggiare il malessere emergente nel contesto lavorativo.

I suddetti attori operano in costante raccordo con interlocuzioni periodiche per la valutazione dei casi trattati e le conseguenti decisioni in merito ai percorsi di presa in carico e agli interventi da realizzare. Sulla base degli elementi emersi dalla valutazione, le istruttorie dei casi più critici e complessi, per il loro potenziale impatto organizzativo o per la natura dell'azione correttiva da implementare, sono portate all'attenzione della Direzione Aziendale. Ogni due mesi, salvo urgenze, la Direzione Aziendale incontra il presidente del CUG, il presidente dell'UPD, la Consigliera di Fiducia, il coordinatore del Punto di Ascolto - Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente, lo Psicologo del lavoro ed il dirigente responsabile per le relazioni sindacali. L'incontro è preparato dal presidente del CUG e dal presidente dell'UPD, con il coinvolgimento di tutti gli attori, così da fornire un quadro completo e per quanto possibile condiviso delle varie criticità di clima organizzativo che richiedono l'attenzione della Direzione Aziendale. La figura dello psicologo del lavoro, all'interno del modello, può essere attivata da uno dei suddetti attori aziendali in qualità di consulente per la gestione di specifici casi. L'operatività del modello è oggetto di monitoraggio periodico con riferimento all'attività svolta (es. volume e tipologia di segnalazioni), al fine di effettuare valutazioni utili alla risoluzione di specifiche criticità o allo sviluppo di interventi di carattere generale che possono interessare l'intera organizzazione.

- Nella gestione di complesse criticità organizzative segnalate dalle realtà ospedaliere, proseguimento dell'**attività di incontro della Direzione Aziendale con i professionisti per affrontare problematiche dello specifico contesto** portate alla sua attenzione, discutere e definire contromisure, monitorare la loro attuazione, prevedendo la partecipazione della UOSA Psicologia e, a seguito degli incontri, lo sviluppo di progettualità di intervento diretto sul campo da parte dei professionisti psicologi.
- A seguito del consolidamento delle attività del nuovo Sportello di ascolto e sostegno psicologico individuale, conclusione e operatività della proposta progettuale promossa dalla UOSA Psicologia, denominata **"Intervento psicologico step by step per il personale sanitario"**, che persegue l'obiettivo di fornire sostegno a gruppi di operatori (del comparto e della dirigenza) con criticità relazionali, attraverso un percorso di interventi psicologici articolato su più livelli (*stepped care*), caratterizzati da intensità crescente e impiego di risorse progressivo.
- Con riferimento alla **tutela dei lavoratori rispetto ai rischi psico-sociali**, continuo aggiornamento dei **lavori della Commissione stress-lavoro correlato** dell'Aou Senese. Lo stress lavoro-correlato è "una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che alcuni individui non si sentono in grado di

corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro” (Accordo quadro europeo stress lavoro-correlato 8 ottobre 2004). La Commissione, coordinata dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), si occupa dello sviluppo e dell’elaborazione della Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato nei diversi Dipartimenti aziendali seguendo la metodologia disciplinata dall’INAIL che prevede un percorso suddiviso in quattro fasi: i) fase propedeutica con la creazione di Gruppi Omogenei in considerazione della complessità aziendale e delle differenti mansioni dei lavoratori; ii) fase di valutazione preliminare a seguito della compilazione, da parte di uno o più rappresentanti per ciascun Gruppo Omogeneo, delle Liste di Controllo che raccolgono elementi oggettivi e/o verificabili considerati quali possibili segnali e indicatori di situazioni di stress lavoro-correlato; iii) fase di valutazione approfondita, in caso di rilevazione di elementi di rischio in fase di valutazione preliminare, che si avvale di strumenti quali focus group, questionari, interviste semi-strutturate utili ad acquisire la percezione soggettiva dei lavoratori per identificare e caratterizzare il rischio e le sue cause; iv) fase di pianificazione delle azioni e degli interventi, sulla base delle risultanze dei due livelli di valutazione, con il coinvolgimento diretto dei lavoratori appartenenti al focus group. Con riferimento allo sviluppo dell’indagine nel 2024, i risultati delle valutazioni preliminari, frutto dell’integrazione delle evidenze acquisite dagli incontri dei Gruppi Omogenei e dal report sugli eventi sentinella fornito dall’UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane, saranno oggetto di restituzione e condivisione con gli attori aziendali, a partire dalle Organizzazioni Sindacali, e di una successiva fase approfondita di valutazione del rischio, organizzata sulla base delle evidenze emerse dalla precedente analisi, in collaborazione con la UOSA Psicologia. Tale fase sarebbe funzionale al duplice obiettivo di concludere i lavori dell’indagine secondo la metodologia prevista dall’INAIL e raccogliere nuovi spunti per l’arricchimento dei contenuti degli aggiornamenti annuali del “Piano sul Benessere organizzativo” aziendale.

- Sul piano della sicurezza dei lavoratori, continua operatività del **Gruppo di lavoro multidisciplinare per la prevenzione e gestione del fenomeno della violenza nei confronti degli operatori sanitari**, con funzioni di analisi delle segnalazioni e individuazione delle azioni preventive e protettive, riformulato nella sua composizione. Inoltre, è previsto il potenziamento delle attività già messe in atto, e l’introduzione di nuove, in tema di **prevenzione delle aggressioni e tutela del personale aggredito**, secondo anche quanto previsto dalla DGRT n. 1183/2023 per la realizzazione di misure prevenzionistiche di tipo tecnico strutturale, per attività di comunicazione e sensibilizzazione sul fenomeno verso i cittadini e di formazione rivolte al personale sanitario. Tra le iniziative, verrà elaborata una specifica procedura aziendale sulla prevenzione delle aggressioni nei confronti degli operatori e progettato un corso di formazione rivolto al personale ospedaliero (allo scopo di aumentare le conoscenze sul fenomeno delle aggressioni e trasmettere le abilità e gli strumenti funzionali per il riconoscimento di situazioni a rischio e per una loro corretta gestione e/o prevenzione), mentre continuerà ad essere oggetto di applicazione la procedura interaziendale di Area Vasta che disciplina il percorso di presa in carico dei pazienti con agitazione psicomotoria in Pronto Soccorso e le azioni di prevenzione delle aggressioni e degli episodi di violenza in Pronto Soccorso ed in tutti i setting di degenza, attraverso anche l’attivazione dell’Istituto di Vigilanza e Prevenzione della Violenza (servizio h24 operativo dal 1 novembre 2023).
- Nell’ambito degli strumenti di appropriato governo delle risorse umane in vista di processi di valorizzazione e crescita professionale, conclusione dell’elaborazione e successiva attuazione della progettualità per l’adozione di un **sistema di raccolta e mappatura delle competenze esteso a tutti i profili professionali**, al duplice obiettivo di: i) acquisire una base informativa utile alle scelte di allocazione delle risorse umane negli ambiti organizzativi più idonei tenendo conto delle



aspettative e valorizzando le capacità e le esperienze acquisite; ii) seguire le fasi del processo di sviluppo professionale dei dipendenti valutandone il fabbisogno formativo ed esperienziale e progettando percorsi di formazione/addestramento *on the job*. Utile alla progettazione del sistema di mappatura sono le evidenze che emergono dall'applicazione della "Banca delle competenze", una piattaforma per l'inserimento e aggiornamento delle esperienze formative e professionali degli operatori, oltre che la partecipazione a percorsi formativi ad hoc dei professionisti dell'UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane e gli incontri preliminari con i referenti delle diverse professioni sanitarie.

- Anche in funzione delle previsioni del nuovo Statuto aziendale, attuazione del **regolamento relativo alla disciplina degli spostamenti interni all'Azienda** (nell'articolazione organizzativa di appartenenza o verso un'altra articolazione) del personale del comparto SSN e universitario convenzionato, adottato nel 2024 a seguito di incontri tecnici e di condivisione con la componente sindacale. Il regolamento può contribuire ad agevolare scelte informate e ottimizzate di allocazione delle risorse professionali nei contesti organizzativi, coerenti con le aspettative individuali e le capacità e competenze acquisite, nell'ottica della valorizzazione delle competenze e delle professionalità, dei percorsi di crescita professionale e, infine, della qualità dei servizi erogati all'utenza. Processi di monitoraggio e valutazione di ulteriori sviluppi interesseranno le fasi di attuazione dello strumento.
- **Continuità del monitoraggio trimestrale delle ferie/ore accantonate dal personale dipendente della dirigenza e del comparto**, introdotto a partire da luglio 2023, per rafforzare i sistemi di controllo sui processi di governo delle risorse umane anche al fine di promuovere la tutela dei professionisti. I report trimestrali vengono inviati a ciascun responsabile in vista della programmazione di un piano di riduzione progressiva degli accantonamenti, teso a garantire il recupero psico-fisico del dipendente. Il rispetto della programmazione e l'effettiva riduzione degli accantonamenti è oggetto di verifica semestrale (a cura della UOC Politiche e Gestione Risorse Umane e della Direzione Aziendale). Concluso lo sviluppo, in collaborazione con le Organizzazioni Sindacali, di una specifica progettualità con la condivisione di un regolamento aziendale, verrà attuato lo **strumento della "Banca delle ore"**, che prevede l'individuazione di modalità di compensazione dei debiti/crediti orari dei dipendenti e la valutazione di meccanismi di monetizzazione o di recupero delle ore accantonate.
- Applicazione del **regolamento aziendale sullo smart working**, adottato nel 2022, che introduce una disciplina omogenea di organizzazione e gestione del lavoro agile per l'accesso ad un nuovo modello di prestazione lavorativa con l'obiettivo di realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e lavoro valorizzando i principi di flessibilità dei modelli organizzativi e dei processi di lavoro, responsabilizzazione sui risultati e autonomia professionale. Come previsto dal regolamento, dopo la mappatura da parte dell'Azienda delle attività e dei processi idonei allo svolgimento in modalità agile, l'attuazione del lavoro agile si realizza, in coerenza con i principi e gli obiettivi perseguiti, attraverso i Piani Specifici che possono essere redatti dal Direttore della struttura anche su proposta dei lavoratori al Direttore stesso. All'approvazione dei Piani segue l'assegnazione dei singoli dipendenti alle attività del Piano, o di parte di esso, con la firma dell'accordo individuale. Per favorire l'accesso al lavoro agile, la sua appropriata gestione ed integrazione nei processi organizzativi, potranno essere attivati all'interno dell'Azienda momenti e percorsi di supporto e di formazione/informazione, anche con l'obiettivo di sostenere i livelli manageriali nelle dinamiche di implementazione.

- Puntuale **completamento delle procedure di stabilizzazione per la dirigenza e per il comparto** previste nell'aggiornamento annuale del Piano Triennale dei fabbisogni di personale con l'obiettivo di garantire sempre di più condizioni lavorative continuative e stabili.
- Rafforzamento delle iniziative per la **gestione di criticità organizzative imputabili a situazioni di difficoltà emergenti (es. cessazioni impreviste, periodi di malattia, etc.)**, con riferimento particolare alla pubblicazione di bandi interni per la copertura di specifici contesti in sofferenza organizzativa ed alla periodicità degli incontri per la definizione di politiche e strategie di intervento tra la Direzione Aziendale, l'UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane ed i dirigenti delle professioni sanitarie interessati dalle specifiche situazioni. Attenzione potrà essere posta, in particolare, sulla riduzione del gap temporale tra nuove assunzioni e cessazioni, progettualità collegate alle prestazioni aggiuntive, mobilità gestita con assegnazioni interne.
- Completamento di tutte le fasi della **procedura aziendale "Individuazione, analisi e gestione delle anomalie di destinazione d'uso degli spazi dell'Aou Senese"**, adottata nel 2022, che disciplina la metodologia operativa di identificazione delle anomalie, e le conseguenti modalità di gestione, nelle attuali destinazioni d'uso degli spazi ospedalieri, assegnati ai Direttori di Dipartimento ad Attività Integrata (DAI) al termine di una puntuale rilevazione dei luoghi e censimento nella banca dati aziendale. L'introduzione e l'applicazione di un sistema di classificazione della destinazione d'uso dei locali e di verifica del rispetto della stessa nel tempo sono volte ad incrementare ulteriormente il livello di sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Con riferimento agli strumenti di "Area Tecnica" all'interno del sistema aziendale di monitoraggio e controllo, inserito nel PIAO dell'Aou Senese, proseguimento del **monitoraggio della gestione degli spazi ospedalieri**, a seguito della loro assegnazione come da specifica procedura aziendale, "Assegnazione spazi e/o variazione destinazione d'uso locali" (oggetto di aggiornamento), da cui tale monitoraggio origina.
- Potenziamento delle azioni per aumentare la sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla continuità dell'attività di **monitoraggio e aggiornamento dei documenti di valutazione del rischio (DVR)**, ai fini del loro adeguamento all'andamento dei lavori e delle ristrutturazioni in essere e programmate presso l'Aou Senese. Nell'occasione si procederà nel porre sistematici focus sui rischi peculiari legati all'attività sanitaria.
- Nell'ambito dello sviluppo dell'operazione di partenariato pubblico-privato avviata a gennaio 2023, valorizzazione dell'impatto della realizzazione degli interventi di riqualificazione energetica e adeguamento impiantistico, la cui conclusione è prevista entro il 2025, sul **miglioramento delle condizioni di comfort, igienico-sanitarie e di vivibilità degli ambienti** per i professionisti aziendali, oltre che per pazienti e familiari, in termini di risultati attesi sul piano del **controllo della qualità dell'aria, del microclima ambientale, dell'acqua**. Nello sviluppo della partnership verranno perseguite ulteriori progettualità strategiche per alimentare il processo continuo di **riqualificazione della struttura**, come gli interventi sul **tunnel d'ingresso dell'ospedale** che impatteranno sulla configurazione degli spazi e dei percorsi di accesso e sul miglioramento delle condizioni termoisometriche dell'ambiente (relative a temperatura, umidità, ventilazione).
- Tra gli ambiti di attuazione dal Masterplan, strumento guida delle progettazioni, dei lavori, degli interventi e del quadro dei finanziamenti necessari per il riordino funzionale, sanitario e logistico dell'ospedale, definizione e sviluppo di **azioni di riorganizzazione e riqualificazione di spazi e ambienti di lavoro** volte a renderli più confortevoli e consoni allo svolgimento dell'attività lavorativa, sia di natura amministrativa che sanitaria, assicurando le condizioni necessarie per una



sempre migliore esperienza quotidiana dei professionisti in ospedale. **Le progettualità del Masterplan continueranno ad essere presentate e discusse**, assicurando confronti e processi partecipativi, all'interno dell'Azienda e in occasione di eventi pubblici aperti alla cittadinanza, così che i professionisti abbiano sempre l'opportunità di presentare osservazioni e proposte su ambienti e spazi ospedalieri per la loro raccolta, valutazione e inserimento negli aggiornamenti periodici del Masterplan.

- Costante attenzione dell'Azienda ai temi della **mobilità** e della **migliore accessibilità al luogo di lavoro**, anche per ridurre la problematica della carenza di posti auto in un periodo caratterizzato dall'allestimento ed operatività dei cantieri dell'ospedale, in vista della realizzazione del cronoprogramma progettuale di attuazione del Masterplan che prevede, nell'ambito degli interventi, l'ampliamento dell'attuale dotazione dei parcheggi. Tra le azioni in corso di sviluppo, si rileva, oltre all'applicazione della convenzione con Autolinee Toscane per la gestione dell'acquisto, per conto dei dipendenti, degli abbonamenti annuali di trasporto, con rateizzazione sullo stipendio e sconto sulla tariffa annuale, e quella con la Società di Servizi del Comune di Siena per parcheggi aggiuntivi per i dipendenti, la valutazione di ulteriori progettualità da realizzare e la continua interlocuzione con il Comune e la Provincia di Siena per il potenziamento del trasporto pubblico locale.
- Anche attraverso gli investimenti aziendali e i fondi Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), avviati **l'aggiornamento e la sostituzione di applicativi sia in ambito sanitario che amministrativo per raggiungere un elevato livello di inter-operabilità**, al fine di garantire processi di lavoro e di svolgimento delle attività per i professionisti sempre più agevoli e snelli. La progettualità potrà essere alimentata con il continuo coinvolgimento dei professionisti, a partire dai Direttori di struttura e dai Coordinatori, per acquisire dalle dinamiche operative di uso degli applicativi informazioni utili ad indirizzare al meglio lo sviluppo delle fasi progettuali gestite dall'Ufficio Innovazione in ambito ICT e TLC. Nell'ambito del piano di iniziative in programma per il 2025, si segnalano le integrazioni verticali/dipartimentali con il Sistema Informativo Ospedaliero (SIO) e l'avvio del Cardiology Information System (CIS).
- Con riferimento alla **dimensione economica**, leva fondamentale del benessere interno, ricerca, compatibilmente con le normative in essere, della crescita delle dinamiche retributive anche mediante il potenziamento degli strumenti già utilizzati, come l'attività di produttività aggiuntiva, alla quale si ricorre per far fronte a necessità emergenti di carattere eccezionale e temporaneo (ad esempio, la riduzione delle liste di attesa), ed il coinvolgimento del personale del comparto nell'attività libero-professionale intramuraria (ALPI).
- Attivazione di specifici **tavoli di incontro con le Organizzazioni Sindacali**, sulla base di proposte pervenute, **in tema di misurazioni del clima interno e identificazione di situazioni di sofferenza organizzativa**, al fine di definire e mettere in atto le opportune strategie per perseguire il benessere organizzativo.
- Importanza della **conciliazione vita/lavoro nelle fasi di adozione di modifiche sull'organizzazione del lavoro**, tenendo sempre ferma la necessità del perseguimento di obiettivi di efficacia (raggiungimento dei risultati) e di efficienza (utilizzo ottimale delle risorse) organizzativa nell'affrontare tali modifiche.
- Sviluppo di **dinamiche di gruppo di lavoro**, di carattere multidisciplinare e multiprofessionale, **per alimentare processi collaborativi** e di produzione di fiducia reciproca, in vista del perseguimento

degli obiettivi individuati e del raggiungimento dei risultati attesi nello svolgimento di una progettualità o nella gestione della pratica lavorativa quotidiana.

### 2.3 Iniziative e progettualità nella dimensione “Management”

- Nell’ambito del modello dipartimentale e coerentemente alle previsioni dello Statuto Aziendale, **valorizzazione della responsabilizzazione “a cascata” dei diversi livelli organizzativi e di un modello di governance aziendale allargata** per assicurare continue opportunità di partecipazione informata e consapevole dei dipendenti al funzionamento e all’organizzazione dell’Azienda. Proseguiranno i lavori dell’Ufficio di Direzione, strumento di supporto all’operato della Direzione Aziendale, aperti alla partecipazione, oltre che dei Direttori di Dipartimento, anche di Direttori di struttura (strutture complesse - UOC e strutture semplici a valenza dipartimentale - UOSA), Coordinatori e loro Responsabili, così da alimentare il coinvolgimento trasversale all’interno dell’organizzazione nei processi di governo di rilevanza strategica. Inoltre, i verbali di tutti gli incontri continueranno ad essere pubblicati sulla intranet aziendale, nella sezione “Documenti aziendali”, per la consultazione di tutti i dipendenti.
- **Sostegno costante ai Direttori di Dipartimento nella funzione di promozione di dinamiche di partecipazione**, comunicazione e passaggi di informazione e decisioni, anche assunte in Ufficio di Direzione, all’interno della propria realtà dipartimentale. In particolare, la Direzione Aziendale ritiene imprescindibile il coinvolgimento di tutto il personale dei vari Dipartimenti su temi strategici per l’Azienda, quali la definizione della programmazione pluriennale aziendale e di Area Vasta, l’analisi dell’andamento budgetario, il posizionamento dell’Azienda rispetto agli indicatori di performance definiti a livello nazionale e regionale, il contributo a progettualità aziendali di particolare rilevanza, come il progetto dedicato al “Coinvolgimento dei pazienti e del volontariato nei percorsi di cura” ed il presente Piano (*Vedi Paragrafo 2.3 “Iniziative e progettualità nella dimensione Programmazione delle attività, controllo dei costi e verifica dei risultati”*). Le attività collegiali di Dipartimento saranno monitorate dalla Direzione Amministrativa in raccordo con i Responsabili Amministrativi di Dipartimento.
- **Continua applicazione delle principali procedure di governo aziendale** (processo di budget e programmazione annuale dei fabbisogni di personale e di reclutamento, investimenti in edilizia sanitaria, impianti e manutenzioni, arredi, attrezzature e servizi in ambito ICT), con la partecipazione attiva dei Dipartimenti, secondo i principi di governance dipartimentale. Con riferimento all’operatività di tali procedure, proseguirà la **programmazione di incontri annuali dei Dipartimenti con la Direzione Aziendale, allargati ai Direttori di struttura ed a tutto il personale interessato, per discutere la programmazione ed il governo delle risorse**; tali incontri dovranno sempre essere preceduti da discussioni intradipartimentali preliminari.
- Potenziamento delle dinamiche di partecipazione e coinvolgimento in Azienda, a tutti i livelli organizzativi, con la nuova **programmazione periodica di visite della Direzione Aziendale alle strutture** richiedenti per incontrare i professionisti, sia della dirigenza che del comparto, e discutere di tematiche inerenti alle specificità dei contesti di appartenenza.
- Per lo sviluppo continuo di **processi di responsabilizzazione individuale e rafforzamento dell’assetto organizzativo** nonché di **percorsi di crescita e carriera professionale**, monitoraggio sull’applicazione dei regolamenti aziendali relativi alla graduazione, conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali e di funzione del comparto.

- **Sistematica attività di monitoraggio delle strutture/articolazioni aziendali vacanti**, coperte mediante incarichi di facente funzione o l'assegnazione di incarichi ad interim, in vista di **stabili assegnazioni degli incarichi di responsabilità gestionale** per assicurare l'unitarietà e la continuità delle funzioni di indirizzo, coordinamento e gestione all'interno delle realtà organizzative nonché condizioni sempre più agevolanti il lavoro dei professionisti.
- **Continuità dei processi di completamento dell'assetto degli incarichi dirigenziali** con il conferimento degli incarichi ai dirigenti a seguito della valutazione da parte dei Collegi Tecnici entro la scadenza degli incarichi della dirigenza in essere o immediatamente dopo il conseguimento dei requisiti di anzianità per il passaggio alla fascia superiore di esclusività, nell'ottica di agevolare la sistematica partecipazione dei professionisti ai processi decisionali aziendali in relazione agli specifici ambiti di responsabilità.
- A seguito della modifica dei regolamenti sul sistema di valutazione del personale dirigente e del comparto, successiva alla chiusura del confronto con le Organizzazioni Sindacali ed alla condivisione con l'Organismo Indipendente di Valutazione, previsto l'avvio della progettualità di integrazione dei criteri di valutazione della performance individuale del personale dirigente e titolare di incarico di funzione del comparto con la **"valutazione dal basso"**, ovvero espletata da parte dei dipendenti assegnati. La principale finalità dello strumento, e di ulteriori indicatori che potranno essere introdotti, è quella di includere misure della capacità individuale di sviluppare un clima partecipativo all'interno della propria realtà lavorativa.
- **Attivazione della nuova figura dello psicologo del lavoro per intercettare e prendere in carico situazioni conflittuali** emerse nelle realtà organizzative **legate ai rapporti gerarchici** (Vedi Paragrafo 2.2 *"Iniziativa e progettualità nella dimensione Condizioni lavorative"*).

#### 2.4 Iniziative e progettualità nella dimensione "Programmazione delle attività, controllo dei costi e verifica dei risultati"

- Rafforzamento delle iniziative già in essere, e introduzione di nuove modalità operative, per **alimentare il percorso intrapreso dall'Azienda di valorizzazione di una governance aziendale allargata e improntata al coinvolgimento** nei processi di funzionamento aziendali, a partire da quelli di pianificazione strategica, programmazione e controllo (Vedi Paragrafi 2.3 *"Iniziativa e progettualità nella dimensione Management"* e 2.5 *"Iniziativa e progettualità nella dimensione Comunicazione e informazione"*):
  - **Iter ampiamente partecipati**, con passaggi di informazione e presentazione con i principali attori collegiali interni ed esterni all'Azienda (a partire da Ufficio di Direzione, Organizzazioni Sindacali, Consiglio dei Sanitari, Comitato di Partecipazione Aziendale), che continueranno a caratterizzare le fasi propedeutiche all'adozione dei principali atti di programmazione e organizzazione aziendale e di progettualità strategiche a valenza interna ed esterna, nonché il successivo monitoraggio sulla loro attuazione; tra tali atti, oltre al presente Piano, figurano: le **"Strategie aziendali"** triennali (il documento formalizza le linee strategiche/operative aziendali e funge da riferimento per il ciclo di programmazione annuale con il processo di budget, attraverso cui vengono concertati gli obiettivi da assegnare all'interno dell'organizzazione); il **"Rendiconto aziendale"** annuale (il documento raccoglie i risultati aziendali, relativi a più dimensioni di performance, e garantisce la misura del grado di raggiungimento delle Strategie aziendali costituendo la base per l'aggiornamento annuale delle stesse); la **"Programmazione di Area Vasta"** triennale ed il relativo **"Rendiconto"** annuale

(i documenti, sviluppati in collaborazione con l’Azienda USL Toscana Sud Est e con l’Ente di Supporto Tecnico Amministrativo (ESTAR) per le materie di competenza, formalizzano i livelli di programmazione strategica congiunta di Area Vasta e illustrano le attività e le azioni realizzate nel corso dell’anno di riferimento); il **progetto aziendale dedicato al “Coinvolgimento dei pazienti e del volontariato nei percorsi di cura”** (il documento offre una visione organica delle iniziative di umanizzazione delle cure e coinvolgimento dei pazienti, in forma individuale e collettiva, e delle organizzazioni di volontariato, avviate o in corso di sviluppo in Azienda per il miglioramento continuo dei percorsi clinico-assistenziali). Le fasi che precedono l’approvazione dei principali documenti strategici aziendali sono caratterizzate, inoltre, dalla **possibilità per tutti i dipendenti di consultare i testi** e di contribuire alla loro finalizzazione con proprie proposte (sulla intranet aziendale i testi dei principali atti di programmazione sopracitati sono pubblicati all’interno delle sezioni “Documenti di rilevanza strategica” e “Benessere organizzativo”);

- Continuità dell’azione della Direzione Aziendale di **richiesta, ai Direttori dei Dipartimenti ad Attività Integrata (DAI), Direttori di struttura e Responsabili di articolazioni aziendali, di contributi delle proprie realtà organizzative sui principali atti di funzionamento e governo aziendali**, specificati al punto precedente, oltre che sull’individuazione dei progetti di budget interaziendali e sulle procedure aziendali di organizzazione dei servizi;
- Attuazione dei **nuovi approcci partecipativi al funzionamento dell’Ufficio di Direzione e del Dipartimento**, i quali prevedono, come illustrato precedentemente (*Vedi Paragrafo 2.3 “Iniziativa e progettualità nella dimensione Management”*): i) gli incontri di Ufficio di Direzione allargati alla partecipazione di Direttori di struttura (UOC e UOSA), Coordinatori e loro Responsabili; ii) la discussione annuale all’interno dei Dipartimenti sulla programmazione e governo delle risorse estesa ai Direttori di struttura ed al personale interessato, così come avviene per il processo di budget. Con riferimento a quest’ultimo, continuerà ad essere garantita, pertanto, la periodicità degli incontri con i diversi Dipartimenti allargati alle figure dirigenziali e chiave del comparto; inoltre, nell’ambito dell’operatività dei Dipartimenti e delle strutture, l’attività di discussione e confronto collegiale tra i professionisti su obiettivi e valutazione dell’andamento budgetario è già inserita come obiettivo specifico nelle schede di budget di Dipartimento/struttura;
- **Periodicità del monitoraggio** sugli indicatori della performance aziendale relativi, ad esempio, al sistema di valutazione regionale “Bersaglio MeS” e al raggiungimento degli obiettivi assegnati alle Aziende del Servizio Sanitario Regionale. L’attività di verifica e la discussione delle risultanze del monitoraggio, che interessa oltre alle **performance complessive dell’Azienda** anche le **performance dipartimentali** in funzione degli obiettivi di budget, avviene in Ufficio di Direzione e continuerà ad essere promossa anche all’interno dei Dipartimenti e delle singole strutture coinvolgendo i professionisti. Inoltre, nell’ottica di alimentare processi di informazione sui risultati dell’attività aziendale, procederà la progettazione definitiva, per la successiva adozione, di cruscotti di monitoraggio in grado di restituire una rappresentazione sinottica, sempre aggiornata, sull’andamento delle funzioni aziendali (es. percorsi ambulatoriali, chirurgici, ricoveri, specifici indicatori di performance oggetto di valutazione);
- Continuità della programmazione di momenti di confronto allargati, tra la Direzione Aziendale ed i professionisti, anche alla presenza delle Istituzioni locali e regionali, degli altri stakeholders e di Aziende Sanitarie, sulle linee programmatiche triennali, sulle progettualità

strategiche, sulle performance realizzate annualmente con riferimento al raggiungimento degli obiettivi individuati (es. “Focus Aou Senese”, Giornate dedicate alla presentazione della “Programmazione di Area Vasta”);

- **Raccolta di proposte dalle Organizzazioni Sindacali e dai dipendenti per il rafforzamento delle attuali prassi di condivisione degli atti di governo aziendale** e di partecipazione ai processi di programmazione e controllo, con particolare riferimento al processo di budget.
- Proseguimento dei processi di definizione, attuazione e monitoraggio di **progettualità intra e interdipartimentali**, molto spesso legate al miglioramento dei percorsi clinico-assistenziali, che sono **inserite all’interno delle schede di budget** delle strutture coinvolte per alimentare la collaborazione, l’integrazione e le sinergie multi-professionali, all’interno del Dipartimento o tra più Dipartimenti, in applicazione del modello di governance dipartimentale. Inoltre, nel processo annuale di budget è ricercata la valorizzazione della dimensione interaziendale con l’**assegnazione ai Dipartimenti di obiettivi di budget da sviluppare in ambito di Area Vasta e regionale**, preventivamente condivisi con le Aziende coinvolte, per il miglioramento di percorsi clinico-organizzativi a forte connotazione interaziendale.
- Applicazione del regolamento sul sistema di valutazione del personale dirigente SSN ed universitario convenzionato in afferenza assistenziale. Il regolamento ha previsto, nell’ambito dei sistemi di valutazione aziendali, la **valutazione della performance individuale dei dirigenti** (titolari di incarichi gestionali di Dipartimento/DAI/Area/UOC/UOSA/UOS, di Programma e professionali). In termini di funzionamento complessivo dell’organizzazione e di unitarietà dell’azione organizzativa, lo strumento concorre all’allineamento tra i sistemi di valutazione della performance aziendale, a partire da quella individuale, ed i processi di programmazione e controllo orientando quindi i comportamenti e le azioni verso gli obiettivi di programmazione definiti a cascata all’interno dell’organizzazione. La disciplina del processo di valutazione individuale, in quanto leva nell’ambito della gestione strategica e sviluppo delle risorse umane, intende agire sia sul piano della valorizzazione e consolidamento delle qualità professionali e comportamentali alimentando percorsi di crescita dei professionisti, sia sul piano organizzativo in vista delle scelte di miglioramento dell’assetto e dei processi di lavoro. Il presente regolamento, insieme a quello che riguarda il personale del comparto, verrà applicato nella nuova versione che inserirà la modalità di “valutazione dal basso” (*Vedi Paragrafi 2.3 “Iniziativa e progettualità nella dimensione Management”*), al fine di favorire la circolarità del processo valutativo, in linea con le recenti indicazioni ministeriali in materia di misurazione e valutazione della performance individuale.

## 2.5 Iniziative e progettualità nella dimensione “Comunicazione e informazione”

- Valorizzazione dello strumento aziendale che delinea il programma organico delle attività di informazione e comunicazione aziendali, i.e. “**Piano di Comunicazione aziendale**”, aggiornato annualmente. Le attività di informazione e comunicazione dell’Aou Senese sono oggetto di specifica disciplina sul piano della programmazione degli obiettivi da realizzare e dell’organizzazione ed operatività per il loro perseguimento, in vista dello sviluppo di un’efficace comunicazione aziendale e del miglioramento continuo delle relazioni e del dialogo dentro e fuori l’organizzazione. Tra i passaggi di condivisione del Piano preliminari alla sua adozione, è stato previsto, nel 2024, il **confronto con le Organizzazioni Sindacali** sui contenuti che attengono agli aspetti propri della comunicazione e informazione aziendale, oltre che del **Comitato di**



**Partecipazione Aziendale**, ed è stata aggiornata preventivamente la procedura che disciplina il processo di redazione, aggiornamento e verifica del Piano.

- Continua diffusione di informazioni su accadimenti inerenti all’Azienda attraverso i comunicati stampa, lo sviluppo delle attività di comunicazione web e social media e la pubblicazione della **Newsletter aziendale “Le ScotteInforma”**, disponibile (in formato .pdf) sul sito web istituzionale a cadenza mensile.
- **Manutenzione evolutiva del nuovo sito web istituzionale**, pubblicato nel 2022, che continuerà a garantire una fruizione delle informazioni, aggiornate e integrate, sempre più semplice e immediata all’interno di una rinnovata veste grafica. In particolare, si pone evidenza su:
  - Costante aggiornamento della sezione denominata “Atti di governo aziendale”, accessibile dalla homepage, nella quale sono raccolti i principali atti e documenti di programmazione, funzionamento e organizzazione dei processi intra e interaziendali all’interno di specifici ambiti: “Masterplan del Nuovo Ospedale”, “Programmazione di Area Vasta”, “Strategie aziendali”, “Sistema dei controlli aziendali”, “Organizzazione dei servizi ospedalieri”, “Contrasto alla pandemia”, “Procedure aziendali su risorse umane, investimenti e manutenzioni, acquisizioni, comunicazione, assegnazione spazi”, “Accordi, protocolli, convenzioni e procedure interaziendali”, “Rapporti con gli stakeholders e accountability”;
  - Crescente visibilità alle opportunità di fruizione dei principali dati di attività aziendali (pagina web “Azienda in cifre”), delle performance realizzate e dei riconoscimenti ottenuti (es. pagine web “Indagine sulla qualità percepita dei pazienti PREMs - MeS, “Smart Hospital Award”, “Certificazione UNI ISO 50001:2018 per il Sistema di Gestione per l’Energia”);
  - Continuo aggiornamento della pagina “Dicono di Noi” che rappresenta uno spazio dedicato a riflessioni e pensieri espressi dagli utenti sull’assistenza ricevuta, utile a processi di riconoscimento e valorizzazione dell’attività svolta quotidianamente dai professionisti;
  - Realizzazione, nel corso del 2025, di una nuova sezione dedicata ai progetti di welfare culturale;
  - Progettazione dell’inserimento di alcune specifiche sezioni del sito web in lingua inglese per ampliare le opportunità di contatto con l’utenza internazionale.
- Possibilità per i professionisti di utilizzare il servizio della **“Bacheca delle opportunità di ricerca”**, presente sul sito web istituzionale, con la funzione di diffondere all’interno e all’esterno dell’Azienda le opportunità di collaborazione scientifica, al fine di accrescere e rafforzare le sinergie interprofessionali e l’integrazione tra la componente universitaria e la componente ospedaliera.
- **Riprogettazione e ristrutturazione della intranet aziendale**, col supporto dell’Ente di Supporto Tecnico Amministrativo Regionale (ESTAR), con l’obiettivo di migliorare la gestione della vita lavorativa dei dipendenti favorendo una più facilitata condivisione delle informazioni e delle progettualità con l’utenza interna, insieme alla fruibilità e all’accessibilità a servizi aziendali. Il progetto di introduzione della nuova intranet, la cui finalizzazione è prevista per il 2025, è graduale, con continuità di rilascio, attraverso l’azione su settori circostanziati, al fine di minimizzare i potenziali disagi per gli utenti e le interruzioni di servizio. L’attuale infrastruttura, oggetto di un processo continuo di attivazione di nuove pagine, con l’introduzione di funzioni, aree e “spazi feedback”, e la contestuale eliminazione di contenuti obsoleti, continuerà nel

frattempo ad offrire sezioni utili ad acquisire informazioni sulla vita in Azienda e alimentare processi di partecipazione, tra cui:

- **Sezione “Benessere organizzativo”**, nella quale: sono resi fruibili i risultati delle ultime indagini di clima organizzativo del MeS; è consultabile il testo del presente Piano e viene attivata, nelle fasi propedeutiche alla sua adozione, un’area per la presentazione di osservazioni e suggerimenti sul Piano, anche in modalità anonima; sono riportate le informazioni utili ai dipendenti per orientarsi nel sistema di attori deputati ad intercettare e gestire situazioni di disagio (*Vedi Paragrafo 2.2 “Iniziativa e progettualità nella dimensione “Condizioni lavorative”*). Inoltre, viene garantita la possibilità di un **canale di comunicazione diretto con la Direzione Aziendale in tema di benessere e clima organizzativo**, attraverso un indirizzo e-mail dedicato (*benessere.insieme@ao-siena.toscana.it*); avvalendosi di questo strumento, i dipendenti possono quindi rivolgersi direttamente alla Direzione Aziendale per segnalare situazioni di disagio e criticità relazionali, sia in caso si riscontrino difficoltà nel ricevere risposte tempestive e risolutive dal proprio superiore gerarchico o dagli attori del sistema aziendale preposti al benessere organizzativo, sia in presenza di problematiche emergenti che impattano sull’esperienza lavorativa o di fruizione del servizio e che richiedono una presa in carico immediata da parte della Direzione Aziendale. In aggiunta, i dipendenti hanno la possibilità di porre direttamente all’attenzione della Direzione Aziendale suggerimenti, idee, proposte di miglioramento al fine anche di accrescere l’attenzione, la consapevolezza e la sensibilità sull’importanza del benessere organizzativo in Azienda, contribuendo all’arricchimento dei documenti che la Direzione Aziendale sottopone all’attenzione di tutti i dipendenti (es. “Piano sul Benessere organizzativo”, “Strategie aziendali” triennali, etc.);
  - **Sezione “Documenti di rilevanza strategica”** che include i principali atti di programmazione aziendale, oltre a specifiche progettualità di carattere strategico (progetto aziendale sul “Coinvolgimento dei pazienti e del volontariato nei percorsi di cura”), disponibili per la consultazione e l’avanzamento di proposte utili al loro aggiornamento;
  - **Sezione “Efficientamento energetico”** per l’accrescimento di conoscenza, sensibilizzazione e consapevolezza sempre più diffuse all’interno dell’organizzazione sui temi della sostenibilità ambientale e della gestione dell’energia quotidiana, garantendo la possibilità di fruizione del “Documento di Politica del Sistema di Gestione dell’Energia” (dichiarazione dell’organizzazione sulle sue complessive intenzioni e orientamenti in ambito di utilizzo razionale delle risorse energetiche e salvaguardia dell’ambiente) e del “Codice di comportamento dei dipendenti dell’Aou Senese ai fini del risparmio energetico e dell’uso intelligente e razionale dell’energia” (vademecum di buone pratiche comportamentali);
  - **Sezione “Abbonamenti Autolinee Toscane per i dipendenti”** che risulta funzionale ad acquisire informazioni utili per l’utilizzo del servizio descritto nelle precedenti sezioni del Piano (*Vedi Paragrafo 2.2 “Iniziativa e progettualità nella dimensione “Condizioni lavorative”*);
  - **Sezione “Servizi aziendali” con il “Wiki aziendale”** per centralizzare le informazioni ed i servizi relativi alla modalità di richiesta di interventi per assistenza e guasti, farmacovigilanza, servizi di automezzi aziendali.
- **Continuità delle attività e delle iniziative della Direzione Aziendale volte a dare visibilità a obiettivi programmatici, performance realizzate, riorganizzazioni, progetti aziendali** ed accrescere la conoscenza dei professionisti sugli indirizzi di sviluppo organizzativo e sui prossimi impegni dell’Azienda. I **processi di partecipazione e coinvolgimento dei professionisti al funzionamento e**

al governo dell’Azienda, ulteriormente rafforzati con l’introduzione di nuove forme di governance allargata e partecipata (Vedi Paragrafi 2.3 “Iniziativa e progettualità nella dimensione Management” e 2.4 “Iniziativa e progettualità nella dimensione Programmazione delle attività, controllo dei costi e verifica dei risultati), continueranno a caratterizzare, oltre alle attività di pianificazione strategica, programmazione e controllo, anche le scelte di riassetto organizzativo e le progettualità fortemente strategiche, entrambe oggetto di presentazione da parte della Direzione Aziendale in occasioni pubbliche o all’interno degli specifici contesti organizzativi in presenza del personale coinvolto, come è avvenuto in più momenti per il Masterplan e per progetti di riorganizzazione aziendale (es. terapie intensive, chirurgia generale, cardiocirurgia). I processi di informazione e comunicazione ai diversi livelli organizzativi si realizzano anche grazie alla periodicità dei momenti di confronto della Direzione Aziendale con gli attori collegiali aziendali e con diversi responsabili organizzativi, oltre che agli incontri ristretti e allargati che il Direttore Generale svolge con professionisti sanitari, tecnici, amministrativi e rappresentanti sindacali.

- Programmazione delle nuove edizioni annuali dell’evento **“Settimana dedicata alla partecipazione e all’ascolto dei dipendenti”** che prevede una serie di iniziative, con il coinvolgimento diretto della Direzione Aziendale e delle funzioni dirigenziali, tra cui:
  - Incontri di illustrazione dei contenuti del presente Piano e dello stato di avanzamento delle iniziative riportate, dei risultati annuali raggiunti con le attività aziendali, delle linee strategiche e di programmazione triennali aziendali e di Area Vasta, del processo partecipato, con il coinvolgimento di attori interni ed esterni, che porta all’adozione dei principali atti di governo e organizzazione aziendali;
  - Evento di presentazione e discussione del “Piano Annuale della Formazione”;
  - Evento di presentazione e discussione del “Piano di Comunicazione aziendale”;
  - Spazio autogestito dalle Organizzazioni Sindacali per la raccolta di proposte di miglioramento sul benessere organizzativo;
  - Eventi per la presentazione e discussione di molteplici ambiti e percorsi inerenti al benessere organizzativo, sul piano delle politiche del personale, delle politiche di genere, della prevenzione e sicurezza sul lavoro, delle figure preposte alla promozione del benessere dei dipendenti, di nuovi modelli organizzativi o di altre iniziative specifiche, con il coinvolgimento attivo dei referenti aziendali;
  - Iniziative culturali promosse dal personale nell’ambito del progetto “Agorà Aou Senese” (Vedi punti successivi);
  - Tavola rotonda con la partecipazione di altre Aziende Sanitarie per il confronto su buone pratiche in tema di benessere e clima organizzativo in sanità.
- Proseguimento della calendarizzazione periodica, durante l’anno, dei **momenti di “Saluto di benvenuto”** ai neoassunti ed ai neoconventionati, con la partecipazione della Direzione Aziendale, nel corso dei quali vengono accolti i nuovi professionisti e offerte informazioni su mission dell’Azienda, obiettivi, progettualità strategiche, funzionamento, utili ad un primo orientamento e inserimento nel nuovo ambiente lavorativo (informazioni che completano quelle fornite nel corso dedicato al neoassunto); inoltre, continuerà ad essere previsto, a cadenza annuale, un momento di **“Saluto e ringraziamento ai pensionati”**, in coincidenza con la giornata dedicata agli “Auguri di fine anno” della Direzione Aziendale.



- Continuità del **progetto di comunicazione**, denominato **“Agorà Aou Senese”**, **orientato alla promozione di iniziative culturali in Azienda**. In collaborazione con l’Università degli Studi di Siena e gli Enti, le Istituzioni e le Associazioni cittadine, vengono organizzati e aperti alla partecipazione dei professionisti eventi dedicati a molteplici tematiche, tra cui: scienza, medicina, salute, sanità, filosofia, storia, arte, letteratura, poesia, attualità, musica.

## 2.6 Iniziative e progettualità nella dimensione “Formazione”

- Valorizzazione del **processo partecipativo preliminare all’adozione del “Piano Annuale della Formazione” (PAF)** con passaggi di confronto e discussione con le Organizzazioni Sindacali e la presentazione della modalità di costruzione e redazione del documento in occasione di incontri con i dipendenti (in particolare, durante la “Settimana dedicata alla partecipazione e all’ascolto dei dipendenti”).
- Continuità delle **opportunità formative** volte a garantire ai professionisti strumenti utili alla crescita professionale, in termini di competenze cliniche, tecnico-amministrative e gestionali, allo sviluppo di azioni di miglioramento e riprogettazione organizzativa inserite nella programmazione strategica aziendale, ma anche al mantenimento/miglioramento del benessere organizzativo al fine di favorire un buon clima interno. L’offerta formativa, nel perseguimento di tali finalità, sarà sempre di più orientata all’**attenzione agli aspetti relazionali, alla qualità del lavoro, alle capacità di sviluppo di dinamiche collaborative e partecipative all’interno dei contesti di lavoro, alla riduzione dei conflitti, al rafforzamento dei rapporti interpersonali e del senso di appartenenza**. Le opportunità formative, già garantite e in corso di introduzione, interessano trasversalmente l’organizzazione, dai neoassunti alla filiera manageriale. In particolare, si evidenziano:
  - **Corsi sulla “Leadership”** che, dopo aver coinvolto la Direzione Aziendale ed il middle management, potranno essere estesi alla partecipazione trasversale in Azienda, valutando opportune modalità di svolgimento e specifici gruppi professionali target (a partire, da una iniziativa sul tema del ruolo dei coordinatori) con la collaborazione attiva della UOSA Psicologia;
  - **Corso “Una marcia in più”**, orientato all’acquisizione di soft skills in ambito di comunicazione e relazione con l’utenza e all’interno delle equipe multiprofessionali, che continuerà ad essere parte integrante dell’offerta formativa dei neoassunti, in vista di suoi ulteriori sviluppi per una partecipazione, oltre che di tutti i dipendenti, anche degli specializzandi;
  - **Corso sulla metodologia della ricerca** che, alimentando l’acquisizione di competenze utili ai processi di pubblicazione scientifica, vuole contribuire ad avvicinare la componente ospedaliera a quella universitaria nello sviluppo di sinergie e collaborazioni per lo svolgimento integrato e coordinato della funzione di ricerca scientifica in Azienda.
- Nell’ambito delle **strategie di valorizzazione dei neoassunti**, sempre sul piano dello sviluppo professionale, **crescente attenzione alla realizzazione di percorsi di affiancamento**, nelle diverse realtà organizzative, sempre più funzionali ad un efficace e appropriato inserimento dei professionisti all’interno del contesto lavorativo.
- In tema di cultura organizzativa, consolidamento dell’attenzione allo sviluppo di **reti interaziendali e interistituzionali** con la continuità delle iniziative in essere e in corso di introduzione frutto di collaborazioni, a livello regionale, nazionale ed internazionale:

- Progettazione di una **offerta formazione linguistica**, coordinata dall'Ufficio Rapporti Internazionali anche in collaborazione con l'Università per Stranieri di Siena, per l'esercizio di capacità individuali che possono essere traslate nella vita quotidiana e lavorativa. Le modalità di attivazione seguono una "call for action" in lista utenti per accogliere le richieste di partecipazione. Per il 2025 sono programmati corsi in: inglese, francese, coreano, spagnolo, tedesco, cinese;
- Sempre nell'ambito delle attività dell'Ufficio Rapporti Internazionali, **opportunità di interazione con delegazioni estere e personale medico straniero accolto in Azienda, missioni e mobilità in uscita, collaborazione per interscambi formativi, cooperazione internazionale**, al fine ultimo di condividere conoscenze, alimentare il confronto e le sinergie sulle buone pratiche, oltre che arricchire il bagaglio formativo ed esperienziale individuale;
- Costruzione di efficaci e funzionali sistemi aziendali professionalizzanti, attraverso l'interazione tra Aziende Sanitarie che, avvalendosi di eventi, formazione on the job, site visit, workshop, comunità di pratiche, permettono l'accrescimento di competenze e l'instaurarsi di relazioni professionali interaziendali stabili nel tempo, oltre che il miglioramento dei percorsi clinico-assistenziali, in particolare di alta specializzazione e complessità. Tra i **Protocolli interaziendali**, oggetto di attuazione operativa, si rilevano quelli sottoscritti nel 2023 dall'Azienda con l'Aou di Padova, **in ambito trapiantologico**, e con l'Azienda Sociosanitaria Ligure n. 4 per la **condivisione di buone pratiche**, al quale nel 2024 si è aggiunto il Protocollo congiunto con l'Aou di Modena e l'Azienda Sociosanitaria Ligure n. 4 in tema di **umanizzazione delle cure**;
- **Percorsi formativi interaziendali** con l'inserimento nel "Piano Annuale della Formazione" di eventi ed iniziative co-progettate a livello di Area Vasta e con altre Aziende o Enti del Servizio Sanitario Regionale.
- **Organizzazione di iniziative sulle best practice in ambito di welfare e wellbeing aziendali** con il coinvolgimento di altre Aziende Sanitarie per la creazione di una comunità di pratiche volta ad accrescere occasioni e momenti di confronto tra professionisti e diffondere conoscenza ed esperienza per il miglioramento continuo del benessere organizzativo nelle realtà aziendali.
- Nell'ambito del percorso per la sostenibilità intrapreso dall'Azienda con l'avvio dell'operazione di partenariato pubblico-privato per l'efficientamento energetico, progettazione, in collaborazione con il partner privato, di **nuove iniziative di formazione/informazione** rivolte ai dipendenti **sui temi della tutela dell'ambiente e delle buone pratiche di gestione dell'energia**.

## 2.7 Iniziative e progettualità nella dimensione "Azienda"

- Sul piano dell'assetto organizzativo, configurazione operativa della struttura aziendale afferente alla Direzione Sanitaria (**UOSA Processi di monitoraggio e supporto alle relazioni interne ed esterne**), introdotta nel 2024 con il compito di sovrintendere al clima organizzativo, a partire dagli obiettivi di incremento del tasso di adesione al questionario MeS, supportando la Direzione Aziendale nel monitoraggio sull'attuazione delle iniziative inserite nel presente Piano aziendale. L'intervento sull'assetto organizzativo è orientato ad accrescere il riconoscimento del valore strategico del tema per l'azione organizzativa.
- Frutto di una proposta e sperimentazione congiunta con l'Università degli Studi di Siena, proseguimento dell'adozione della **modalità di conferimento di incarichi f.f. di direzione relativi a**

**strutture**, rese vacanti a seguito della cessazione del servizio dei Direttori in carica, che si basa sull'applicazione del **principio di contendibilità di tutti gli incarichi** eliminando forme di automatismo e assicurando pari opportunità di partecipazione alle procedure comparative.

- **Continuità del processo di riprogettazione dell'organizzazione e revisione dell'assetto organizzativo** per rendere la configurazione di articolazioni organizzative, modalità operative e relazioni intra-organizzative omogenea all'interno e tra i Dipartimenti, nonché funzionale alla tipologia ed alle caratteristiche delle attività che devono essere svolte, contribuendo a migliorare le condizioni lavorative ed i processi di lavoro, l'impiego efficiente e appropriato delle risorse per lo svolgimento dei percorsi clinico-assistenziali, le sinergie e le collaborazioni multi-professionali, l'integrazione orizzontale di competenze, la cultura della condivisione e del confronto. In quest'ottica si sono collocate le scelte di **razionalizzazione del numero di strutture organizzative**, di **valorizzazione dell'organizzazione per Aree**, quali articolazioni organizzative che aggregano strutture con funzioni omogenee, in particolare **a livello interdipartimentale**, di **definizione dei nuovi assetti dei Dipartimenti delle Professioni**. Quest'ultima organizzazione avviata, che prevede l'assegnazione funzionale delle risorse ad aggregazioni di setting omogenei per tipologia di prestazioni, intensità, complessità assistenziale, denominati Piattaforme, incide sulla dimensione gestionale e professionale dei percorsi, per una sempre maggiore chiarezza di ruoli e funzioni organizzative e di coordinamento, responsabilizzazione del sistema di incarichi ai diversi livelli organizzativi, scelte informate di definizione del fabbisogno e impiego delle risorse, autonomia professionale e facilitazione delle relazioni funzionali con i ruoli clinici, potenziamento di meccanismi di integrazione e sinergia per lo sviluppo continuo delle competenze. Le succitate scelte di riorganizzazione per garantire la piena operatività dei nuovi assetti organizzativi hanno comportato la realizzazione di processi di revisione dell'assetto del personale del comparto, con riferimento agli incarichi di funzione correlati, e della dirigenza.
- Proseguimento e conclusione delle fasi di contrattazione con le Organizzazioni Sindacali ai fini della predisposizione del **nuovo Contratto Collettivo Integrativo aziendale - parte normativa** per aggiornare le disposizioni aziendali in materia di organizzazione e gestione del lavoro alla luce della nuova normativa contrattuale.
- Continua promozione dell'**empowerment dei professionisti nel garantire il coinvolgimento e la partecipazione dei pazienti, dei familiari, degli attori che li rappresentano e del volontariato nella definizione e sviluppo dei percorsi di cura**, nell'umanizzazione dell'assistenza, nel funzionamento dell'Azienda per il miglioramento continuo dei servizi sanitari, avanzando e realizzando iniziative all'interno del progetto aziendale "Coinvolgimento dei pazienti e del volontariato nei percorsi di cura: creare valore insieme in Aou Senese", introdotto nel 2022 e oggetto di aggiornamento annuale.
- Svolgimento di eventi annuali, aperti alla comunità di riferimento ed alla partecipazione dei principali stakeholders dell'Azienda, per **dare visibilità a buone pratiche aziendali assicurando momenti di riconoscimento ai professionisti dell'impegno profuso** nella loro attuazione, funzionali ad accrescere la responsabilizzazione rispetto all'attività svolta ma anche a diffondere entusiasmo all'interno dell'Azienda. In particolare, si evidenzia la programmazione annuale delle giornate dedicate alla presentazione della "Programmazione di Area Vasta" e al "Coinvolgimento di pazienti e volontariato nei percorsi di cura", nel corso delle quali gli stessi professionisti presentano le iniziative che li vedono protagonisti. Per alimentare la promozione continua delle attività di networking, a partire dal 2025 l'Aou Senese sarà protagonista di un nuovo evento che si caratterizzerà come un **open meeting, di rilievo nazionale**, dove Aziende pubbliche e private,

Università, imprese, associazioni, organi, Enti, Istituzioni, potranno confrontarsi sui temi dell'umanizzazione delle cure e degli approcci partecipativi in sanità.

- **Attuazione del Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) 2022-2026**, adottato nel 2022, con l'implementazione delle misure progettate per favorire la mobilità sostenibile dei dipendenti nel raggiungere la sede lavorativa, nell'ottica di migliorare la qualità della vita in Azienda e perseguire obiettivi sociali di sostenibilità ambientale. L'attuazione delle misure previste è oggetto di monitoraggio, le cui risultanze alimentano il processo di aggiornamento annuale del Piano. Il percorso verso un ambiente di lavoro più sostenibile e responsabile vede l'Azienda impegnata nell'introdurre misure volte a favorire l'uso del trasporto pubblico locale, insieme alla mobilità ciclabile e/o micromobilità, ed a disincentivare il ricorso individuale all'auto privata.
- **Crescente attenzione alle politiche di genere, di tutela dei lavoratori, di equità e di lotta alle discriminazioni**, attraverso sia l'azione sinergica del Comitato Unico di Garanzia Aziendale (CUG) e del **Centro di Coordinamento Aziendale per la Salute e Medicina di genere**, sia l'applicazione di due documenti programmatici correlati, i.e. il "Gender Equality Plan" (Piano di Uguaglianza di Genere) per la promozione delle pari opportunità e dell'inclusione in Azienda ed il "Piano triennale delle Azioni Positive" per la rimozione degli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Entrambi i documenti sono definiti a partire dall'attività conoscitiva e di analisi del contesto organizzativo, per essere poi oggetto di monitoraggio in merito all'attuazione delle iniziative ed ai risultati conseguiti. Inoltre, proseguirà la pianificazione delle attività del succitato Centro di Coordinamento Aziendale per la Salute e Medicina di genere in ambito di sviluppo di percorsi clinico-assistenziali, formazione e informazione, ricerca scientifica.
- **Promozione della salute nei luoghi di lavoro** relativa a differenti aspetti della vita del dipendente e tesa a migliorare il benessere individuale e collettivo, attraverso lo sviluppo di azioni preventive e correttive (anche ricercando e promuovendo la partecipazione a reti nazionali e internazionali), tra cui per i vari ambiti:
  - **Alimentazione**: crescente attenzione alla **qualità e varietà degli alimenti e delle ricette** nella fruizione del **servizio mensa aziendale** a disposizione dei dipendenti, a cui si affiancherà la valutazione dell'introduzione di un sistema di prenotazione del pasto al fine di gestire meglio le quantità, limitare le carenze e ridurre gli sprechi;
  - **Sport e attività fisica**: progettazione e sviluppo all'interno dell'Azienda, in collaborazione con i fisioterapisti aziendali, di percorsi di attività sportiva e riabilitativa (soprattutto per dipendenti con patologie muscolo-scheletriche, di frequente riscontro in alcune collettività lavorative, che beneficerebbero di miglioramenti clinici e nella percezione del dolore, acquisizione di corrette modalità di esecuzione dei movimenti, prevenzione degli infortuni sul lavoro); inoltre, potrà essere promossa la pratica regolare dell'esercizio fisico attraverso l'attuazione della **convenzione**, adottata a fine 2024 e sottoscritta nel 2025 con l'Azienda Usl Toscana Sud Est, l'Università degli Studi di Siena ed il Coni, che disciplina l'effettuazione di accertamenti sanitari **per il rilascio della certificazione agonistica e non agonistica**, agevolando l'accesso dei dipendenti al servizio;
  - **Stili di vita e contrasto alle dipendenze**: attuazione del nuovo regolamento per l'**applicazione della normativa sul divieto di fumo**, adottato nel 2023, allo scopo di accrescere il livello di salubrità e benessere ambientale, incentivare la prevenzione dei rischi per i lavoratori, ispirare corretti stili di vita, mediante anche la realizzazione di programmi di informazione e sensibilizzazione rivolti al personale;

- **Gestione dello stress:** attivazione del **progetto “Pillole di Yoga e benessere organizzativo: prendersi cura di chi cura”** per la riduzione dei livelli di stress e la gestione del carico emotivo, con il coinvolgimento della UOSA Psicologia per la definizione delle modalità di prescrizione, sulla base delle condizioni di stress lavoro-correlato dei professionisti, e lo svolgimento dei cicli di yoga da parte di un partner esterno (iniziativa, di cui l’Azienda è capofila, nata dal finanziamento della Fondazione MPS sul bando “Vie d’uscita culturali 2024” e nell’ambito della rete CH - Community Hub, culture ibride alla quale l’Azienda ha aderito nel 2024).
- Continuità del **contributo delle Organizzazioni Sindacali alle iniziative di welfare aziendale** con la disciplina, in sede di contrattazione, dei benefici di natura sociale in favore dei dipendenti. Con riferimento alle reti sul territorio in tema di welfare aziendale, l’impegno dell’Azienda nello sviluppo delle iniziative a favore dei dipendenti viene alimentato grazie alla partecipazione ad un tavolo di lavoro con altri stakeholders della provincia di Siena, volto a costruire una progettualità nell’ambito del **welfare aziendale “a filiera corta”** alimentando approcci di co-progettazione; il progetto, dopo una fase di kick-off, è entrato nell’operatività e continuerà ad essere sviluppato nel biennio 2025-2026.
- **Nuove opportunità di welfare culturale** per i professionisti a partire dalle iniziative che verranno sviluppate nell’ambito di reti interistituzionali e dall’**attuazione operativa degli accordi di collaborazione** sottoscritti, nel 2023 e 2024, **con Istituzioni di rilievo a livello locale** (tra i soggetti sottoscrittori: Opera della Metropolitana Onlus, Magistrato delle Contrade di Siena, Conservatorio statale “Rinaldo Franci”, Università per Stranieri di Siena, Fondazione Antico Ospedale Santa Maria alla Scala ), al fine di accrescere la conoscenza ed il legame con la storia, la cultura e le tradizioni, l’esercizio della musica, il contatto con l’arte e con il teatro, le possibilità di accesso ai percorsi museali. Nell’ambito del rapporto collaborativo con l’Università degli Studi di Siena, continueranno ad essere previste agevolazioni per l’iscrizione dei dipendenti aziendali ai corsi di laurea con esoneri sulla contribuzione universitaria, come disciplinato da un apposito regolamento dei corsi di laurea universitari.
- Sempre sul piano delle **collaborazioni esterne**, proseguimento delle fasi amministrative propedeutiche all’avvio della progettualità di allestimento di **punti di ritiro automatizzati (locker)** in aree adiacenti alla struttura ospedaliera per il prelievo di ordini acquistati online da parte dei dipendenti, funzionale all’esigenza di conciliazione tra tempi di vita e lavoro.
- A seguito del **rinnovo dell’affidamento in concessione dei servizi educativi per l’infanzia** (“Polo per l’infanzia”, costituito dal nido d’infanzia e dalla scuola dell’infanzia) e dell’avvio della gestione a partire da settembre 2024, realizzazione, tra il 2024 ed il 2025, degli investimenti previsti ad opera del Concessionario per i nuovi allestimenti e gli arredi dei locali interni ed esterni. Gli spazi devono essere predisposti in modo adeguato alle varie fasi di crescita dei bambini e all’accoglienza delle famiglie, allestiti con materiali congrui per la sicurezza, l’igiene e il benessere. Al **progetto pedagogico** ed educativo sono richieste caratteristiche innovative che tengano conto dei cambiamenti normativi e culturali in atto, con particolare attenzione alla valorizzazione della continuità educativa e della diversità/pluralità, e promuovano lo sviluppo delle competenze e delle potenzialità dei bambini, assicurando contesti di esperienza ricchi dove sia accolto il desiderio di scoperta, di conoscenza e di relazione. Le **contribuzioni a copertura delle rette** per l’accesso dei dipendenti ai servizi del “Polo per l’infanzia” derivano dal progetto regionale “Nidi Gratis” e da accordi sul welfare integrativo aziendale con le Organizzazioni Sindacali.



- Valorizzazione della qualità delle relazioni e di forme di solidarietà tra i professionisti attraverso **la visibilità e la promozione dell’istituto delle “Ferie e riposi solidali”**, disciplinato dal CCNL relativo al personale del Comparto sanità, in base al quale il dipendente, su base volontaria e a titolo gratuito, può cedere ferie e permessi ad un altro dipendente che si trovi in condizioni di necessità.
- Nell’ambito della programmazione annuale degli eventi aziendali, promozione di un **“concorso di idee”**, rivolto al personale aziendale, con l’obiettivo di incentivare la partecipazione ed il contributo dei professionisti al miglioramento continuo dell’attività lavorativa, del benessere organizzativo e della qualità dei servizi offerti agli utenti.
- Con il contributo delle Organizzazioni Sindacali, **sviluppo di strategie e progettualità volte alla fidelizzazione dei dipendenti, a partire dai neoassunti**, per far fronte al tasso di turn-over, in particolare appartenente al ruolo sanitario, fornendo strumenti utili a favorire ed incentivare la permanenza presso l’Aou Senese. Il processo di rafforzamento del senso di appartenenza all’Azienda e delle dinamiche di fidelizzazione si fonda sulle iniziative già realizzate e programmate annualmente (*V. punti e paragrafi precedenti*), per arrivare alla progettazione di nuove. Ad esempio, è in corso la valutazione da parte degli uffici competenti di azioni da intraprendere per agevolare, in particolare per i neoassunti, i processi di ricerca di alloggi in aree limitrofe all’Azienda, in funzione anche delle esigenze di svolgimento dell’attività lavorativa; inoltre, verrà sviluppata una ulteriore iniziativa aziendale con l’adesione ad un servizio, già in uso presso l’Università degli Studi di Siena, rappresentato da una piattaforma che agevola la ricerca di una sistemazione. Per finalità di accoglienza, orientamento e ambientamento, verrà aggiornata la brochure messa a disposizione dei dipendenti contenente indicazioni e informazioni utili relative alla vita aziendale e nella città di Siena (che integreranno i contenuti del corso erogato in FAD di introduzione dei neoassunti all’organizzazione ed al funzionamento dell’Azienda). In ambito interistituzionale, potrà essere prevista l’attivazione di tavoli tra la Direzione Aziendale ed i referenti delle Istituzioni locali sulle tematiche relative alla qualità di vita dei professionisti, sulla base di specifiche istanze emergenti.
- Continuità dell’applicazione della **procedura aziendale atta a disciplinare le modalità di segnalazione e richiesta di interventi, da parte dei dipendenti, per guasti, rotture e problematiche che possono interessare l’ambiente di lavoro** (i.e. apparecchiature elettromedicali e di laboratorio; informatica e telecomunicazioni; attrezzature sanitarie non elettriche; attrezzature non sanitarie; impianti termici e di condizionamento, impianti elettrici e speciali, impianti idricosanitari, impianti e dispositivi antincendio, edilizia e serramenti, impianti elevatori; sanificazioni ambientale urgenti; problematiche su sicurezza e salute dei lavoratori; farmacovigilanza). Tale procedura è stata redatta nel 2023 in un’ottica di partecipazione e coinvolgimento attivo dei lavoratori in materia di salute e sicurezza del lavoro e di garanzia della sicurezza nell’erogazione delle cure, con lo scopo di definire nel dettaglio il flusso di comunicazione delle criticità riscontrate per poter segnalare ai servizi preposti la richiesta di interventi e ai responsabili gli eventuali eventi critici o situazioni potenzialmente pericolose all’interno dei luoghi di lavoro nei confronti di utenti, personale ospedaliero ed universitario, appaltatori e subappaltatori. **Al percorsi di segnalazione, alla cui descrizione è già dedicata una sezione sulla intranet aziendale, verrà data ulteriore visibilità** in vista di una sempre maggiore diffusione di informazioni e conoscenza del servizio all’interno dell’Azienda, utile a valorizzare l’importante opportunità per i dipendenti di contribuire al miglioramento continuo della qualità degli ambienti di lavoro. Inoltre, è prevista l’introduzione di specifici **meccanismi di**



Azienda ospedaliero-universitaria Senese

**responsabilizzazione** per garantire la tempestività di risposta alle segnalazioni attivate e di risoluzione delle criticità.

## Allegato - Attuazione del “Piano sul Benessere organizzativo dell’Aou Senese” (prima edizione)

### SEZIONE “TASSO DI ADESIONE AL QUESTIONARIO”

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
Strategie per <b>accrescere l’adesione al questionario MeS sul clima organizzativo</b> delle Aziende Sanitarie e Ospedaliere ai fini di una migliore rappresentatività del fenomeno e individuazione di misure di miglioramento del benessere organizzativo in Azienda (modalità e periodicità delle rilevazioni gestite dal MeS)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tra gli obiettivi della UOSA Processi di Monitoraggio e supporto alle relazioni interne ed esterne (istituita con Del. n. 543/2024), previsto l’incremento del tasso di adesione al questionario MeS sul clima organizzativo</li><li>- Previsto il coinvolgimento periodico delle OO.SS. per osservazioni e proposte sul tema</li></ul>

### SEZIONE “CONDIZIONI LAVORATIVE”

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
Con riferimento alla tutela dei lavoratori rispetto ai rischi psico-sociali, continuo aggiornamento dei lavori della <b>Commissione stress-lavoro correlato</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Realizzazione della prima fase del percorso con la creazione e gli incontri dei Gruppi Omogenei - 12 Gruppi Omogenei (283 convocati)</li><li>- Raccolta di dati aziendali (eventi sentinella) cui segue la valutazione dei rischi preliminare</li></ul>
Sviluppo continuo dell’operatività del Gruppo di lavoro multidisciplinare per la <b>prevenzione e gestione del fenomeno della violenza nei confronti degli operatori sanitari</b> , con il potenziamento delle attività già messe in atto e l’introduzione di nuove secondo quanto previsto dalla DGRT n. 1183/2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- Operatività della procedura interaziendale di Area Vasta "Gestione di pazienti con agitazione psicomotoria in Pronto Soccorso - Prevenzione delle aggressioni in Pronto Soccorso e in tutti i setting di degenza" con l’attivazione dell’Istituto di Vigilanza e Prevenzione della Violenza (servizio h24 operativo dal 1 novembre 2023)</li><li>- Eventi di confronto (marzo 2023 - marzo 2024) tra professionisti sul tema in occasione della Giornata nazionale di educazione e prevenzione contro la violenza nei confronti degli operatori sanitari e socio-sanitari</li><li>- Potenziamento del sistema di panic button in Pronto Soccorso (2024)</li><li>- Aggiornamento della composizione del Gruppo di lavoro multidisciplinare aziendale per la prevenzione e gestione del fenomeno della violenza contro gli operatori (2024)</li></ul>



CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p>Riorganizzazione del <b>Punto di Ascolto</b> (Servizio Prevenzione e Protezione - UOC Sicurezza) e istituzione del <b>nuovo Sportello di ascolto e sostegno psicologico individuale</b> per la prevenzione e gestione del disagio psicologico e dello stress legato all'attività lavorativa dei dipendenti (UOSA Psicologia)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione e istituzione del nuovo servizio di sostegno psicologico per la prevenzione e gestione del disagio psicologico e dello stress legato all'attività lavorativa dei dipendenti, volto a garantire supporto psicologico per una condizione di disagio lavorativo oppure per un disagio personale che può avere effetti sul lavoro (Del. n. 637/2024): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creazione di uno Sportello di ascolto e sostegno psicologico individuale in cui la persona viene ascoltata e aiutata a comprendere e analizzare la situazione di disagio, acquisendo competenze psico-sociali e sviluppando strategie cognitive e comportamentali per affrontare una situazione di malessere che vive nel contesto lavorativo</li> <li>• Colloqui psicologici individuali da effettuare all'interno di uno spazio professionale protetto</li> <li>• Attivazione del servizio a seguito dell'invio da parte di funzioni aziendali (Medicina Preventiva e Sorveglianza Sanitaria, Servizio di Prevenzione e Protezione, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia e responsabili di strutture), su indicazione della Direzione Aziendale oppure su richiesta volontaria del dipendente tramite e-mail indicando i propri riferimenti</li> </ul> </li> <li>- Revisione della declaratoria della UOSA Psicologia in conseguenza all'attivazione del nuovo Servizio (Del. n. 637/2024)</li> <li>- Ridefinizione delle attività del Punto di Ascolto aziendale, in afferenza alla UOC Gestione della Sicurezza: funzione di ascolto e di orientamento dei lavoratori con lo scopo di rilevare e gestire problematiche inerenti al rischio stress lavoro-correlato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 (Del. n. 637/2024)</li> </ul>
<p>Formalizzazione di un <b>modello di gestione del processo di rilevazione, presidio e monitoraggio del disagio e del clima organizzativo</b> - interazione tra la Direzione Aziendale e il <b>sistema di attori aziendali</b> con responsabilità e funzioni di intercettazione e presa in carico di situazioni di disagio, identificati nel <b>Comitato Unico di Garanzia (CUG), nella Consigliera di fiducia, nel Punto di Ascolto del Servizio Prevenzione e Protezione, nel Medico Competente, nell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) e nello Psicologo del lavoro</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduzione della figura dello Psicologo del Lavoro - Completate le procedure per il reclutamento di n. 2 unità nel profilo dirigente psicologo, assegnate alla UOSA Psicologia, di cui 1 ha preso servizio con decorrenza 01/04/2024, per implementare le attività della struttura con le funzioni di psicologo del lavoro (Del. n. 184/2024)</li> <li>- Nomina della Consigliera di Fiducia (Del. n. 1090/2023)</li> <li>- Integrazione della composizione del CUG (Del. n. 622/2023) e adozione del nuovo regolamento sull'organizzazione e funzionamento (A.DG.PA. 35 REV.0)</li> <li>- Istituzione di un sistema di attori aziendali (Del. n. 100/2024) e avvio delle attività (nel 2024, svolti 2 incontri "interni" e 2 con la Direzione Aziendale)</li> <li>- Incontri della Direzione Aziendale con i professionisti per affrontare problematiche specifiche delle realtà organizzative portate alla sua attenzione, discussione e definizione di contromisure, monitoraggio sulla loro attuazione</li> </ul>
<p><b>Progetto</b>, promosso dalla UOSA Psicologia, denominato <b>“Intervento psicologico step by step per il personale sanitario”</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In corso lo sviluppo progettuale dell'iniziativa da configurare come un sostegno a gruppi di operatori (comparto e dirigenza) con criticità relazionali</li> </ul>

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
Sviluppo di una progettualità per la <b>raccolta e mappatura delle competenze</b> estesa a tutti i profili professionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avvio dell'uso dello strumento "Banca delle competenze" (piattaforma per inserire e aggiornare esperienze formative e professionali) per il personale delle professioni sanitarie</li> <li>- Svolgimento di incontri con i Responsabili delle professioni sanitarie per la condivisione del modello di mappatura delle competenze e lo sviluppo della progettualità da estendere a tutti i profili professionali</li> <li>- Partecipazione a un corso di formazione specifico del personale dell'UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane in data 10 luglio 2024</li> </ul>
Aggiornamento del <b>regolamento relativo alla disciplina degli spostamenti interni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conclusione dei lavori con incontri tecnici</li> <li>- Presentazione della bozza alle OO.SS. e RSU aziendale e condivisione del testo definitivo</li> <li>- Adozione della Delibera di approvazione del regolamento (Del. n. 1209/2024)</li> </ul>
<b>Monitoraggio delle ferie/ore accantonate</b> dal personale dipendente della dirigenza e del comparto, introdotto a partire da luglio 2023 - <b>Progetto istituzione "Banca delle ore"</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuità dell'attività di monitoraggio</li> <li>- Avvio dei primi tavoli sul progetto (coinvolgimento delle OO.SS.)</li> <li>- Avvio della condivisione con le OO.SS. e RSU aziendale della bozza definitiva del regolamento sulla "Banca delle ore"</li> </ul>
Applicazione del <b>regolamento aziendale sullo smart working</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regolarmente in corso (al 31/12/2024 in smart working n. 48 dipendenti)</li> <li>- Definizione delle linee di indirizzo per la mappatura delle attività e dei processi (Del. n. 139/2023)</li> <li>- Direttori/Dirigenti/Responsabili redigono e sottopongono alla Direzione Aziendale Piani Specifici per l'attuazione del lavoro agile, anche su proposta dei professionisti</li> </ul>
Puntuale <b>completamento delle procedure di stabilizzazione</b> previste nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per la dirigenza e per il comparto	<p>Regolarmente in corso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nel 2023 n. 4 CPS Infermiere, n. 2 Ostetriche e n. 2 Dirigenti (profilo medico e professioni sanitarie)</li> <li>- Conclusione delle procedure relative al personale del ruolo tecnico non addetto all'assistenza ed amministrativo (Del. n. 612/2024), assunzione candidati dal 01/07/2024</li> </ul>
Rafforzamento delle iniziative per la <b>gestione di criticità organizzative</b> imputabili a situazioni di difficoltà emergenti (es. cessazioni impreviste, periodi di malattia, etc.)	<p>Attenzione su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Riduzione gap temporale neoassunti e cessati</li> <li>- Progettualità collegate alle prestazioni aggiuntive</li> <li>- Mobilità gestita con assegnazioni interne</li> <li>- Adozione del regolamento che disciplina gli spostamenti interni (personale del comparto)</li> </ul>

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p>Applicazione della <b>procedura aziendale “Individuazione, analisi e gestione delle anomalie di destinazione d’uso degli spazi dell’Aou Senese”</b>, adottata nel 2022 - <b>Monitoraggio della gestione degli spazi ospedalieri</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mappatura degli spazi ed effettuazione di sopralluoghi da parte della Squadra Antincendio - assegnazione degli spazi ai Direttori dei Dipartimenti</li> <li>- Nomina Commissione Aziendale per la realizzazione delle fasi descritte in procedura (Del. n. 1079/2023)</li> <li>- Aggiornamento della procedura sull’assegnazione degli spazi e/o variazione della destinazione d’uso dei locali</li> </ul>
<p>Impatto dell’operazione di partenariato pubblico-privato per l’<b>efficientamento energetico</b> sul miglioramento delle condizioni di comfort, igienico-sanitarie e di vivibilità degli ambienti</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In corso gli interventi di riqualificazione ed efficientamento energetico (conclusione prevista entro il 2025)</li> </ul>
<p>Tra gli ambiti di attuazione dal <b>Masterplan - Piano di Riordino e Sviluppo</b> dell’ospedale, definizione e sviluppo di azioni di riorganizzazione e riqualificazione di spazi e ambienti di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Per assicurare confronti e processi partecipativi, presentazione e discussione del Masterplan in: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incontri Ufficio di Direzione allargati (22/04/2024 - 20/05/2024);</li> <li>• Gruppi di lavoro su specifiche progettualità gestiti dalla Direzione Sanitaria;</li> <li>• Evento pubblico aperto alla cittadinanza (settembre 2023)</li> </ul> </li> <li>- Raccolta di osservazioni del personale e delle OO.SS. su ambienti e spazi ospedalieri durante le fasi di aggiornamento del “Piano sul Benessere organizzativo”</li> </ul>
<p>Migliore <b>accessibilità al luogo di lavoro</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nuova viabilità e piano parcheggi nell’ambito delle progettualità del Masterplan</li> <li>- Convenzione con la Società di Servizi del Comune di Siena per parcheggi aggiuntivi per i dipendenti</li> <li>- Attivazione di un servizio navetta verso l’ospedale per i dipendenti - sospeso in data 1 agosto 2024 per limitato utilizzo (riattivazione prevista in funzione di effettivi fabbisogni emergenti)</li> <li>- Convenzione con Autolinee Toscane per la gestione dell’acquisto per conto dei dipendenti degli abbonamenti annuali di trasporto (rateizzazione sullo stipendio e, sulla base del numero di abbonamenti attivati, sconto sulla tariffa annuale) (Del. n. 402/2024) - effettuazione di una comunicazione di avvio delle iscrizioni per i dipendenti con indicazione del link attivo sulla intranet (7/06/2024) - attivazione del servizio dal 1 agosto 2024 - adesione al servizio da parte di 41 dipendenti (aggiornamento dicembre 2024)</li> </ul>

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p>Potenziamento delle azioni per aumentare la <b>sicurezza nei luoghi di lavoro</b> (es. continuità dell'attività di monitoraggio e aggiornamento dei Documenti di Valutazione del Rischio - DVR)</p>	<p>Regolarmente in corso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nel 2022 elaborati/aggiornati 5 DVR di primo livello, nel 2023 12 di primo livello, nel 2024 conclusi e protocollati 12 documenti (in corso 7 documenti specifici e trasversali)</li> </ul>
<p>Potenziamento degli strumenti già utilizzati, come l'attività di <b>produttività aggiuntiva</b>, alla quale si ricorre per far fronte a necessità emergenti di carattere eccezionale e temporaneo (ad esempio, la riduzione delle liste di attesa), ed il coinvolgimento del personale del comparto nell'<b>attività libero-professionale intramuraria</b> (ALPI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importo autorizzato per Progetti PA a novembre 2024 € 5.658.681,77 (oneri inclusi) - di cui per Abbattimento Liste attesa € 2.228.285,21</li> <li>- Regolamento sull'Autorizzazione allo svolgimento ALPI - Infermieri (Del. n. 281/2024)</li> </ul>
<p>Aggiornamento e sostituzione di applicativi sia in ambito sanitario che amministrativo per raggiungere un elevato livello di <b>interoperabilità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizzazione di molteplici azioni con la previsione di importanti integrazioni tra gli applicativi così da migliorare la fruizione di servizi sempre più interoperabili, tra cui: introduzione nuovo software di gestione del personale; avvio nuovo software PS; avvio CUP accettatore di secondo livello di ONIT; avvio migrazione al nuovo conservatore MEDAS; migrazione dal portale Zerocoda alla piattaforma regionale Zerocode; in produzione la Lettera di Dimissione Ospedaliera firmata digitalmente tramite Pleiade che si è adeguato al nuovo Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE 2.0), come anche il RIS e il nuovo software del trasfusionale, mentre l'adeguamento del LIS è previsto nei primi mesi del 2025</li> <li>- Coinvolgimento dei professionisti, a partire dai Direttori di Struttura e Coordinatori, per la definizione e l'attuazione di strategie di miglioramento coordinate dall'Ufficio Innovazione in ambito ICT e TLC e sviluppate con il supporto di ICT ESTAR (es. in corso di approfondimento una richiesta da parte dell'Area Diagnostica Neurosensoriale del Dipartimento delle Professioni Sanitarie e Tecnico-Sanitarie)</li> </ul>
<p>Coinvolgimento delle OO.SS. per il confronto su <b>misurazioni del clima interno</b> e sull'<b>identificazione di situazioni di sofferenza organizzativa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Da definire l'attivazione di specifici tavoli di incontro sulla base delle proposte e indicazioni delle OO.SS.</li> <li>- 6/12/2024 - Tavolo tecnico Dirigenza</li> </ul>

## DIMENSIONE "MANAGEMENT"

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p>Sostegno costante ai Direttori di Dipartimento affinché promuovano <b>processi di comunicazione/informazione e approcci partecipativi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Monitoraggio sulle attività collegiali di Dipartimento da parte della Direzione Amministrativa (interazione con i Responsabili Amministrativi di Dipartimento - RAD e acquisizione dei verbali degli incontri)</li></ul>
<p>Modello di <b>governance allargata</b> nell'ambito dei lavori in <b>Ufficio di Direzione</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Introduzione di incontri di Ufficio di Direzione allargati con il coinvolgimento di Direttori di struttura, Coordinatori e loro Responsabili (29/01/2024 - 25/03/2024 - 22/04/2024 - 20/05/2024 - 17/06/2024 - 15/07/2024 - 27/09/2024 - 16/12/2024)</li></ul>
<p>Applicazione delle procedure di governo aziendale (es. fabbisogni risorse umane, investimenti in attrezzature elettromedicali, spazi, processo di budget) e sviluppo continuo di <b>ulteriori forme di governance allargata</b> con l'apertura degli <b>incontri annuali di Dipartimento</b> con la Direzione Aziendale a Direttori di Struttura e personale interessato</p>	<p>Regolarmente in corso:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Avviati incontri di Dipartimento con la Direzione Aziendale aperti ai Direttori di struttura e al personale interessato</li></ul>
<p>Introduzione di una programmazione periodica di <b>visite della Direzione Aziendale presso le singole strutture ospedaliere</b> che ne fanno richiesta</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Svolgimento dei primi incontri tra la Direzione Aziendale e i professionisti nelle realtà ospedaliere (es. endocrinologia, odontoiatria, malattie infettive, senologia, maxillo-facciale, dermatologia, cardiologia interventistica, gastroenterologia, malattie respiratorie, bariatrica, neurochirurgia, chirurgia plastica, reumatologia)</li></ul>
<p>Continuità dei processi di <b>completamento dell'assetto degli incarichi dirigenziali</b></p>	<p>Attività regolarmente in corso:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Nel 2024 sono state effettuate dai Collegi Tecnici n. 51 valutazioni (di cui: n. 36 a seguito di maturazione dell'attività professionale 5-15 anni - n. 4 alla scadenza degli incarichi professionali - n. 10 alla scadenza degli incarichi gestionali - n. 1 alla scadenza del periodo di prova UOC)</li></ul>

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p><b>Monitoraggio delle strutture/articolazioni aziendali vacanti e stabili assegnazioni degli incarichi di responsabilità gestionale</b> - continuità del processo di rafforzamento e completamento dell'assetto organizzativo dei Dipartimenti delle Professioni attraverso il reclutamento di figure dirigenziali</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regolarmente in corso: nel 2024 sono stati conferiti n. 15 incarichi di direzione (n. 9 di UOC, n. 1 di UOSA e n. 5 di Dipartimento) che hanno portato al numero complessivo di n. 39 strutture coperte stabilmente a partire dal 2021</li> <li>- Coperte le posizioni dirigenziali previste nell'organigramma delle professioni sanitarie, ad eccezione della UOC Assistenza Ostetrica</li> <li>- Monitoraggio periodico delle strutture vacanti in Seduta Deliberante</li> </ul>
<p>Integrazione dei criteri di valutazione della performance individuale del personale dirigente e titolare di incarico di funzione del comparto con la valutazione da parte dei dipendenti assegnati ("<b>valutazione dal basso</b>") e altri indicatori che misurano la capacità di sviluppare un modello partecipativo all'interno della propria realtà organizzativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chiusura del confronto con le OO.SS. comparto e RSU aziendale per l'introduzione della "valutazione dal basso" degli incarichi di funzione</li> <li>- Chiusura del confronto con OO.SS. dirigenza per l'introduzione della "valutazione dal basso" e condivisione del testo con le Associazioni Docenti Universitari</li> <li>- Condivisione del testo con l'Organismo Indipendente di Valutazione</li> <li>- Prevista l'adozione della Delibera di approvazione delle modifiche ai rispettivi regolamenti</li> </ul>

## DIMENSIONE "PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ, CONTROLLO DEI COSTI E VERIFICA DEI RISULTATI"

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p><b>Iter ampiamente partecipati</b> a caratterizzare le fasi propedeutiche all'adozione dei principali atti di programmazione e organizzazione aziendale e di progettualità strategiche a valenza interna ed esterna - <b>Possibilità per tutti i dipendenti di consultare i documenti sulla intranet aziendale e contribuire con proprie osservazioni/proposte (introduzione di un modulo tramite web survey anche in modalità anonima)</b></p>	<p>Oggetto di passaggi partecipativi i principali atti strategici di governo e innovazione, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Strategie aziendali"</li> <li>- "Programmazione di Area Vasta"</li> <li>- "Piano sul Benessere organizzativo"</li> <li>- Progetto "Coinvolgimento dei pazienti e del volontariato nei percorsi di cura: creare valore insieme in Aou Senese"</li> </ul>

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p>Definizione, attuazione e monitoraggio di <b>progettualità intra e interdipartimentali, all'interno delle schede di budget</b></p>	<p>Regolarmente in corso la definizione e il monitoraggio dei progetti:  - Nel 2024: n. 39 progetti di budget di cui n. 13 intradipartimentali, n. 18 interdipartimentali, n. 8 interaziendali (n. 7 con AUSLTSE e n. 1 con altre Aziende)</p>
<p>Eventi di presentazione dei principali documenti aziendali di programmazione strategica:  - <b>“Focus Aou Senese”</b> (su strategie aziendali triennali e rendiconto annuale su risultati e attività)  - <b>“Focus Aou Senese - speciale professionisti”</b>  - Svolgimento annuale delle <b>giornate dedicate alla presentazione della “Programmazione di Area Vasta”</b> e dei risultati di performance realizzati nell'anno precedente</p>	<p>Regolarmente effettuati (anni 2023-2024):  - Focus Aou Senese: 23 giugno 2023, 10 aprile 2024  - Eventi di presentazione della programmazione di Area Vasta: 20 gennaio 2023 incontro congiunto a Siena, 22 febbraio 2024 incontro ad Arezzo, 26 febbraio 2024 incontro a Grosseto e 27 febbraio 2024 incontro a Siena  - Focus Aou Senese - speciale professionisti (all'interno della prima edizione “Settimana della partecipazione e dell'ascolto dei dipendenti”): 4 dicembre 2023  - Focus Aou Senese - speciale professionisti (all'interno della seconda edizione “Settimana della partecipazione e dell'ascolto dei dipendenti”): 23 settembre 2024</p>
<p>Applicazione del <b>nuovo regolamento sul sistema di valutazione del personale dirigente SSN ed universitario</b> convenzionato in afferenza assistenziale - Introdotta la <b>valutazione della performance individuale</b> dei dirigenti, insieme ad un focus specifico sulle <b>dimensioni di orientamento all'utente e degli aspetti comunicativi</b></p>	<p>- Avvio della valutazione individuale 2024 con assegnazione obiettivi (anche per il comparto)</p>

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p>Raccolta di <b>proposte delle OO.SS. per il rafforzamento delle prassi di condivisione degli atti di governo e dei processi partecipativi</b> al funzionamento dell'Azienda</p>	<p>Convocazione e gestione delle riunioni sindacali relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 18/04/2023 - “Rendiconto risultati aziendali anno 2022” e “Linee strategiche aziendali per il triennio 2023-2025”</li> <li>- 3/10/2023 - “Rendiconto primo semestre 2023 relativo al Documento di Programmazione Area Vasta Sud Est 2023-2025” approvato in via definitiva con DGRT n. 828/2023 e “Documento di Programmazione Area Vasta Sud Est”</li> <li>- Ottobre-dicembre 2023 - “Piano sul Benessere organizzativo” (24/10/2023 riunione Delegazione Trattante Comparto e Delegazione Trattante Dirigenza; 7/11/2023 riunione Delegazione Trattante Comparto e Delegazione Trattante Dirigenza)</li> <li>- 19/12/2023 - “Documento Strategico aziendale 2024-2026” e “Documento di Programmazione Area Vasta Sud Est 2024-2026”</li> <li>- 7/02/2024 - Riunione congiunta Aou Senese - AUSLTSE e OO.SS. per “Documento di Programmazione Area Vasta Sud Est triennio 2024-2026” e “Rendiconto Programmazione Area Vasta Sud Est anno 2023”</li> <li>- 11 giugno 2024 - Riunione congiunta OO.SS. per “Report giugno 2024 Piano sul Benessere organizzativo”</li> <li>- 28/11/2024 - Riunione congiunta OO.SS. per “Report 2024 Piano sul Benessere organizzativo” e bozza “Piano sul Benessere organizzativo. Triennio 2025-2027”</li> <li>- 17/12/2024 - Riunione congiunta OO.SS. per bozza “Piano sul Benessere organizzativo. Triennio 2025-2027” - presentazione di proposte da parte delle OO.SS.</li> </ul>

## DIMENSIONE “COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE”

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p>Attuazione e aggiornamento del <b>“Piano di Comunicazione aziendale”</b> - Presentazione alle OO.SS. preliminare alla sua adozione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Passaggi di condivisione del Piano con OO.SS. e Comitato di Partecipazione Aziendale, oltre che con i Dipartimenti e le UU.OO. (aggiornamento della procedura che disciplina il processo di redazione, aggiornamento e verifica del Piano)</li> <li>- Adozione del “Piano di Comunicazione aziendale” - anno 2024 (Del. n. 640/2024)</li> </ul>
<p><b>Newsletter aziendale “Le ScotteInforma”</b></p>	<p>Regolarmente in corso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Per il 2024: realizzati numeri di gennaio, febbraio, marzo, aprile-maggio, giugno, luglio, agosto-settembre, ottobre, novembre, dicembre</li> </ul>



CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p><b>Manutenzione evolutiva del nuovo sito web istituzionale</b></p>	<p>Inserimento di nuove funzionalità e aggiornamento periodico delle sezioni sul sito web istituzionale introdotte per il rafforzamento e la capillarità della comunicazione e dell'informazione su indirizzi strategici, attività e risultati aziendali, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Atti di governo aziendale"</li> <li>- "Azienda in cifre"</li> <li>- "Valutazione multidimensionale delle Aziende Ospedaliere - Agenas", "Indagine sulla qualità percepita dei pazienti PREMs - MeS", "Smart Hospital Award", "Certificazione UNI ISO 50001:2018 per il Sistema di Gestione per l'Energia"</li> </ul>
<p>Pubblicazione, sul sito web istituzionale, di una <b>"Bacheca delle opportunità di ricerca"</b> con la funzione di diffondere all'esterno dell'Azienda le opportunità di collaborazione scientifica - tra le finalità, accrescimento e rafforzamento delle sinergie interprofessionali e l'integrazione tra la componente universitaria e la componente ospedaliera</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pubblicazione della Bacheca sul sito web pubblico (percorso dalla homepage: ospedale - progetti), inseriti 15 progetti di ricerca (2024)</li> </ul>
<p>Introduzione di <b>momenti di "Saluto e ringraziamento ai pensionati"</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizzazione del primo evento "Saluto e ringraziamento ai pensionati" nel corso della giornata dedicata agli "Auguri di Natale" della Direzione Aziendale (17/12/2024)</li> </ul>
<p>Introduzione di <b>momenti di "Saluto di benvenuto"</b>, durante l'anno, per i neoassunti ed i neoconventionati</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizzazione del primo evento "Saluto di benvenuto" (8/07/2024)</li> </ul>

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmazione dell'evento <b>“Settimana dedicata alla partecipazione e all’ascolto dei dipendenti”</b></li> <li>- Organizzazione di un evento annuale sulle best practice in ambito di welfare e wellbeing aziendali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Svolgimento nel 2023 (dicembre) della prima edizione della “Settimana dedicata alla partecipazione e all’ascolto dei dipendenti”</li> <li>- Svolgimento nel 2024 (settembre) della seconda edizione della “Settimana dedicata alla partecipazione e all’ascolto dei dipendenti” - nell’ambito dei lavori, svolgimento di una tavola rotonda di confronto interaziendale in tema di clima organizzativo e cultura organizzativa</li> </ul>
<p>Progetto di comunicazione denominato <b>“Agorà Aou Senese”</b></p>	<p>Eventi svolti nel 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 22/01: incontro con Tomaso Montanari ( Rettore dell’Università per Stranieri di Siena) per la presentazione del libro "Se Amore guarda. Un’educazione sentimentale al patrimonio culturale”</li> <li>- 19/02: incontro con Raffaele Ascheri (Presidente Biblioteca Comunale degli Intronati) per la presentazione del libro “Giacomo Leopardi. Una bibliografia non autorizzata”</li> <li>- 15/05: incontro con Cardinale Augusto Paolo Lojudice (Arcivescovo di Siena-Colle di Val D’Elsa-Montalcino e Vescovo di Montepulciano-Chiusi-Pienza), Don Riccardo Personè (Parroco di S. Martino a Sinalunga e cappellano degli ospedali riuniti della Valdichiana), Don Claudio Sueti (Sacerdote e infermiere presso il Centro di cure palliative pediatriche dell’ospedale Bambino Gesù) in tema di “Umanizzazione delle cure”</li> <li>- 25/06: incontro con Simone Rossi (Professore Neurologia Università degli Studi di Siena, UOC Neurologia e Neurofisiologia clinica Aou Senese) e Domenico Praticchizzo (Professore delegato del Rettore al trasferimento tecnologico Università degli Studi di Siena) per la presentazione del libro “Il corpo artificiale. Neuroscienze e robot da indossare”</li> <li>- 8/07: incontro con Paolo Rossi (Presidente del Gruppo Cuamm Siena Jenga Insieme) e Stefano Zani (referente cooperazione internazionale Aou Senese) per la presentazione del libro “Africa Andata e Ritorno”</li> <li>- 24/09: incontro con Don Sandro Borsa (Amministratore North Kinangop Catholic Hospital - Kenya) in tema di “Cooperazione internazionale”</li> <li>- 30/10: incontro con Claudio Vagnini (Direttore Generale Aou Modena) per la presentazione dell’esperienza dell’Aou Modena sul tema dell’umanizzazione delle cure</li> <li>- 19/12: evento “Sviolinando” con un concerto di violino organizzato in collaborazione con Renata Lacko (violinista) e gli allievi e le allieve di Sviolinando Siena e della Scuola Artes Prato</li> </ul>
<p>Avvio di un <b>canale di comunicazione diretto con la Direzione Aziendale</b> (e-mail dedicata)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attivazione e operatività dell’e-mail "benessere.insieme"</li> <li>- Monitoraggio periodico su quanto pervenuto e valutazione delle azioni da intraprendere</li> </ul>

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p><b>Riprogettazione e ristrutturazione della intranet aziendale</b> per una migliore gestione della vita lavorativa dei dipendenti favorendo una più facilitata condivisione delle informazioni e delle progettualità con l'utenza interna, insieme alla fruibilità e all'accessibilità a servizi aziendali</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Per l'attuale intranet, realizzazione di un'operazione di pulizia dei contenuti preesistenti con la rimozione di sezioni e news non più attuali, introduzione dello strumento "Generatore link teleconsulto" per la creazione di link personalizzati per videoconferenze all'interno della piattaforma regionale, inserimento nella sezione "Documenti aziendali" dei verbali delle riunioni dell'Ufficio di Direzione per la consultazione, attivazione e aggiornamento delle sezioni relative a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Benessere organizzativo” (con i seguenti elementi: Risultati indagine clima organizzativo 2017, Risultati indagine clima organizzativo 2019, Risultati indagine clima organizzativo 2023, “Piano sul Benessere organizzativo”, Filo diretto con la Direzione, Consigliera di Fiducia, CUG, Comitato Unico di Garanzia, Punto di Ascolto, Medicina Preventiva e Sorveglianza Sanitaria);</li> <li>• “Documenti di rilevanza strategica” (con i seguenti elementi: Piano “Programmazione Integrata Area Vasta Sud Est”, Documento “Strategie aziendali”, Progetto sul “Coinvolgimento dei pazienti e del volontariato nei percorsi di cura: creare valore insieme in Aou Senese”, Modello di scheda per proposte di iniziative);</li> <li>• “Efficientamento energetico” (con i seguenti documenti: “Codice comportamento dipendenti sul risparmio energetico”; “Politica energetica Aou Senese”);</li> <li>• “Abbonamento Autolinee Toscane per i dipendenti”;</li> <li>• Sezione “Wiki aziendale” (info.ao-siena.toscana.it) per richieste interventi (es. assistenza e guasti, farmacovigilanza, servizi automezzi aziendali)</li> </ul> </li> <li>- Per la nuova intranet, completamento delle fasi di definizione e realizzazione dell'infrastruttura sottostante - fondamentale - per il proseguo dello sviluppo successivo (in attesa di completamento della configurazione software da parte di ESTAR), con particolare riferimento al sistema di gestione documentale</li> </ul>

## DIMENSIONE “FORMAZIONE”

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p>Percorso partecipato di adozione del “<b>Piano Annuale della Formazione</b>”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ricerca di una sempre maggiore partecipazione al processo di redazione del Piano preliminare all'adozione:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentazione delle modalità di costruzione e redazione del Piano in occasione della “Settimana dedicata alla partecipazione e all'ascolto dei dipendenti”</li> <li>• Presentazione del Piano redatto alle OO.SS. prima dell'adozione della delibera di approvazione (gennaio)</li> </ul> </li> </ul>
<p>Sviluppo delle <b>reti interaziendali</b> sul piano delle opportunità formative, della crescita professionale continua, dello scambio di buone pratiche (es. formazione on the job, workshop, site visit, meeting divulgativi) - Potenziamento delle <b>reti internazionali</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nel 2023 adozione dello schema Protocollo d'intesa e sottoscrizione dei primi Protocolli con Aou Padova (percorsi trapiantologici) e Azienda Sociosanitaria Ligure n. 4 (buone pratiche); nel 2024 sottoscrizione del Protocollo congiunto con Aou Modena e Azienda Sociosanitaria Ligure n. 4 (umanizzazione delle cure)</li> <li>- Attuazione e aggiornamento della Programmazione di Area Vasta Sud Est (es. co-progettazione di corsi nei “Piani Annuali della Formazione” delle due Aziende)</li> <li>- Attuazione di sinergie sul piano dei percorsi trapiantologici nelle reti regionali e nazionali</li> <li>- Mobilità internazionale e interscambi formativi               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nel 2024 48 medici stranieri coinvolti in progetti di mobilità in entrata e 5 medici dell'Aou Senese coinvolti in progetti di mobilità in uscita in ospedali esteri, in particolare: missione presso il Ningbo No2 Hospital in Cina per specialisti in endocrinologia e radiologia interventistica, missione presso il Karolinska University Hospital in Svezia per specialisti in Neuroradiologia interventistica e PMA</li> </ul> </li> </ul>
<p>Progettazione di iniziative di formazione/informazione per <b>sensibilizzare e accrescere la consapevolezza</b> dei dipendenti sui temi del <b>risparmio energetico</b>, del <b>rispetto ambientale</b> e delle “buone pratiche” di <b>gestione quotidiana dell'energia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pubblicazione sulla intranet aziendale del “Documento di Politica del Sistema di Gestione dell'Energia dell'Aou Senese” e del “Codice di comportamento dei dipendenti ai fini del risparmio energetico e dell'uso intelligente e razionale dell'energia”</li> <li>- Nel “Piano Annuale della Formazione” inserimento e realizzazione di un corso con Renovit in tema di efficientamento energetico e, con riferimento al Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro, di corsi dedicati alla guida sicura ed ecosostenibile (4 nel 2024, corso già inserito anche nella programmazione formativa del 2025)</li> </ul>
<p>Introduzione di un <b>corso sul ruolo del coordinatore per migliorare la qualità del lavoro e le relazioni</b> (aspetti soft e organizzativi con il supporto della UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In corso la progettazione dell'iniziativa formativa a cura della UOSA Psicologia</li> </ul>

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p>Introduzione dei corsi "<b>Leadership adattiva</b>" e "Una marcia in più" per lo sviluppo di soft skills - Continuità dei corsi sugli <b>aspetti relazionali</b> e sulla <b>metodologia della ricerca</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Svolgimento del corso sulla "Leadership adattiva" per la filiera manageriale (conclusa la fase pilota, tra ottobre e novembre 2024 erogate 3 edizioni ai Direttori di UOC e UOSA)</li> <li>- Avvio del corso "Una marcia in +" per i neoassunti e definizione degli ulteriori sviluppi per estenderne la partecipazione a tutti i dipendenti (definito un progetto per erogare il corso a tutti i dipendenti nel 2025 e agli specializzandi)</li> <li>- Anche nel 2024, erogati corsi su aspetti relazionali (interessati 220 professionisti del DAI Donna e Bambini) e sulla metodologia della ricerca</li> </ul>
<p>Opportunità formative per l'acquisizione di ulteriori skills dei dipendenti da traslare nella vita quotidiana - es. <b>corsi in lingua straniera</b> per i dipendenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nel 2023-2024 realizzati i seguenti corsi in lingua straniera (anche nell'ambito della convenzione con l'Università per Stranieri di Siena): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 tedesco base (25 partecipanti per ogni classe)</li> <li>• 2 inglese intermedio livello B1 (rispettivamente 23 e 25 partecipanti per classe)</li> <li>• 2 spagnolo base (rispettivamente 24 e 25 partecipanti per classe)</li> <li>• 1 inglese scientifico (21 partecipanti)</li> <li>• 2 cinese base (21 partecipanti)</li> <li>• 1 inglese per dirigenti amministrativi (5 partecipanti)</li> </ul> </li> <li>- Programmazione di corsi in lingua per il 2025 presso l'Università per Stranieri di Siena (inglese, spagnolo, francese, coreano, tedesco) e presso l'Aou Senese (cinese)</li> </ul>

## DIMENSIONE "AZIENDA"

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p>Identificazione di una <b>struttura aziendale con il compito di sovrintendere al clima organizzativo e all'attuazione del "Piano sul Benessere organizzativo"</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Istituzione della UOSA Processi di monitoraggio e supporto alle relazioni interne ed esterne (Del. n. 543/2024) che, tra le sue funzioni, individua il monitoraggio sull'attuazione del "Piano sul Benessere organizzativo"</li> </ul>
<p>Sperimentazione della modalità di <b>conferimento incarichi di Direzione f.f. di struttura sulla base del principio di contendibilità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attuazione del principio, a partire dal 2023, per bandi per il conferimento di incarichi f.f. di direzione relativi a strutture complesse rese vacanti a seguito della cessazione del servizio dei Direttori in carica</li> </ul>

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p><b>Nuovo Contratto Collettivo Integrativo aziendale - parte normativa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ricognizione degli atti che comporranno la parte normativa, a cui si aggiunge il Regolamento per l'orario di lavoro in corso di elaborazione</li> <li>- Personale del comparto anno 2023: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuovo regolamento conferimento, mutamento e revoca degli incarichi di funzione alla luce delle nuove disposizioni in materia contenute nel CCNL 2/11/22</li> <li>• Criteri per l'assegnazione dei DEP alla luce delle nuove disposizioni in materia contenute nel nuovo CCNL del 02/11/2022</li> </ul> </li> <li>- Personale della dirigenza anno 2023: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regolamento valutazione dirigenza area sanità e PTA</li> <li>• Definizione nuovo piano guardie e pronta disponibilità</li> <li>• Regolamento conferimento e valutazione degli incarichi di programma</li> </ul> </li> <li>- Personale del comparto anno 2024: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regolamento valutazione individuale integrato con la "valutazione dal basso"</li> <li>• Criteri per l'assegnazione dei DEP anno 2024 e successivi</li> </ul> </li> <li>- Personale della dirigenza anno 2024: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regolamento valutazione integrato con la "valutazione dal basso"</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Coinvolgimento di pazienti e volontariato</b> (progetto, giornata annuale)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adozione del progetto aziendale “Coinvolgimento dei pazienti e del volontariato nei percorsi di cura: creare valore insieme in Aou Senese” per il triennio 2023-2025 (Del. n. 1295/2022), 2024-2026 (Del. n. 289/2024), 2025-2027 (Del. n. 139/2025)</li> <li>- Svolgimento della prima (marzo 2023), della seconda (febbraio 2024) e della terza (febbraio 2025) giornata dedicata al tema del coinvolgimento in Azienda</li> </ul>
<p>Attuazione del <b>Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro</b> (PSCL) 2022-2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nel 2024 realizzate misure in ambito di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Favorire l'uso del trasporto pubblico"</li> <li>• "Disincentivare l'uso individuale dell'auto privata"</li> <li>• "Favorire la mobilità ciclabile e/o micromobilità"</li> <li>• "Ulteriori misure"</li> </ul> </li> </ul> <p>(dettaglio nell'aggiornamento del PSCL 2022-2026 - monitoraggio 2024 - Del. n. 1339/2024)</p>
<p>Progetto <b>welfare aziendale "a filiera corta"</b>: tavolo di lavoro con altri stakeholders della Provincia di Siena per iniziative di co-progettazione</p>	<p>Kick-off del Progetto e operatività (step effettivi e previsti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ottobre-Novembre 2023 “Lancio della Call to Action”</li> <li>- Dicembre 2023-Aprile 2024 “Avvio incontri per Co-progettazione e stesura piano operativo”</li> <li>- Maggio 2024 “Definizione Piano esecutivo”</li> <li>- Giugno 2024 “Proposta Progettuale”</li> <li>- Agosto 2024 “Individuazione soggetti che parteciperanno al percorso formativo”</li> <li>- Ottobre-Novembre 2024 “Prima parte del percorso formativo Welfare Specialist - Supporto Analisi dei bisogni tramite strumento WIN -What I Need”</li> </ul>

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<p>Attenzione al <b>welfare aziendale in sede di contrattazione con le OO.SS.</b></p>	<p>Incontri 2023-2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5/09/2023 Delegazione Trattante Comparto</li> <li>- 19/01/2024 Tavolo Tecnico Comparto e Tavolo Tecnico Dirigenza</li> <li>- 14/02/2024 Tavolo Tecnico Comparto</li> <li>- 5/04/2024 Tavolo Tecnico Comparto</li> <li>- 15/04/2024 Delegazione Trattante Comparto</li> <li>- 23/05/2024 Sottoscrizione welfare integrativo aziendale - dirigenza area sanità</li> <li>- 11/06/2024 Riunione congiunta OO.SS.</li> <li>- 21/11/2024 Tavolo tecnico Dirigenza Area Sanità - Protocollo attuazione Welfare</li> <li>- 21/11/2024 Riunione Comparto</li> <li>- 28/11/2024 Riunione Congiunta OO.SS.</li> <li>- 17/12/2024 Riunione Congiunta OO.SS.</li> </ul>
<p><b>Politiche di genere, di tutela dei lavoratori, di equità e di lotta alle discriminazioni</b></p>	<p>Attuazione del Piano di attività del Centro di Coordinamento Aziendale per la Salute e Medicina di Genere 2022-2024 con azioni su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sviluppo PDTA percorsi di cura e riabilitazione - 11 PDTA prodotti, 2 PDTA revisionati (2022-2024)</li> <li>- Contributo alla realizzazione di documenti di programmazione aziendale e interaziendale - Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) aziendale (2023), Documento di Programmazione Integrata Area Vasta Sud Est 2023-2025 e 2024-2026 (2023-2022), PDTA interaziendale per pazienti affetti da patologia oncologica della mammella accertata o sospetta (2024)</li> <li>- Organizzazione di eventi formativi/informativi inseriti nel Piano Annuale Formazione sui temi del gender equality, delle pari opportunità, della non discriminazione e della medicina di genere - 1 (2022), 4 (2023), 3 programmati (secondo semestre 2024)</li> <li>- Formazione in ambito universitario - docenti corsi pre e post-laurea dell'Università degli studi di Siena, che compongono il Coordinamento Aziendale, hanno moduli dedicati alla medicina di genere o trattano l'argomento all'interno delle lezioni promuovendone la diffusione, anche attraverso relazioni per tesi di laurea/master</li> <li>- Partecipazione a Società Scientifiche o Organismi Nazionali - componenti del Coordinamento Aziendale sono membri o titolari di incarichi direttivi in Società Scientifiche nazionali con funzioni di promozione e partecipazione ad iniziative di salute di genere</li> <li>- Presentazione di progetti di ricerca e innovazione a programmi di rilievo nazionale - 3 progetti di ricerca di rilievo nazionale (2022-2024)</li> <li>- Realizzazione di convegni e seminari scientifici - 19 relazioni/organizzazioni di convegni e seminari scientifici (3 nel 2022; 12 nel 2023; 4 nel 2024)</li> <li>- Campagne di informazione - 26 (6 nel 2022; 7 nel 2023; 13 nel 2024) e numerose adesioni annuali ai progetti ONDA per i Bollini Rosa</li> <li>- Pubblicazioni di carattere scientifico - 14 (5 nel 2022; 6 nel 2023; 3 nel 2024)</li> <li>- Partecipazione a eventi a livello nazionale con l'ottenimento di riconoscimenti e premi - 5 (1 nel 2022; 4 nel 2023)</li> </ul>



CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
Introduzione di punti di ritiro automatizzati ( <b>locker</b> ) in aree adiacenti alla struttura ospedaliera per il prelievo di ordini acquistati online	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attivazione della richiesta di installazione di punti di ritiro automatizzati (Amazon)</li> <li>- In attesa di nullaosta da ESTAR per procedere successivamente, con gli uffici competenti, alla individuazione del sito opportuno e del relativo percorso amministrativo</li> </ul>
Vademecum contenente <b>indicazioni e informazioni utili relative alla vita in Azienda e nella città di Siena</b> (in particolare per neoassunti)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principali informazioni di introduzione all'organizzazione e al funzionamento dell'Azienda in sede di corso dedicato ai neoassunti (erogato in FAD)</li> <li>- Previsto l'aggiornamento della brochure informativa sulla vita in Azienda e nella città</li> </ul>
<b>Convenzioni</b> nell'area e Provincia di Siena in ambito di <b>welfare culturale</b> per gli utenti interni (professionisti) ed esterni (pazienti, familiari, cittadini)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenzioni con l'Opera della Metropolitana Onlus (Del. n. 688/2024), Magistrato delle Contrade di Siena (Del. n. 617/2024)</li> <li>- Iscrizione dell'Aou Senese al progetto di Welfare culturale della Fondazione MPS CH Community HUB 2024 - culture ibride e adesione al Bando "Vie d'uscite culturali 2024" con ottenimento finanziamento per progetto 2025 "Pillole di Yoga e benessere organizzativo: prendersi cura di chi cura" rivolto ai dipendenti</li> <li>- Protocollo triennale con Conservatorio statale "Rinaldo Franci" (Del. n. 975/2024)</li> <li>- Sottoscrizione di un Protocollo di collaborazione con la Fondazione Antico ospedale Santa Maria della Scala (Del. n. 1289/2024)</li> <li>- Nell'ambito della collaborazione con l'Università per Stranieri di Siena, adesione nel 2024 all'iniziativa "Laboratorio teatrale di medicina narrativa e mediazione culturale in ambito sanitario" (prevista la prosecuzione del progetto nel 2025)</li> </ul>
<b>Agevolazioni per alloggi per i dipendenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In corso valutazioni da parte degli uffici competenti su azioni da intraprendere e per lo sviluppo di ulteriori progettualità</li> </ul>
<b>Promozione dei corretti stili di vita (sport)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nel 2025 avvio del progetto "Pillole di Yoga e benessere organizzativo: prendersi cura di chi cura", nell'ambito dell'adesione al Bando "Vie d'uscite culturali 2024": 225 dipendenti possono partecipare ad un corso di yoga con benefici sul benessere psico-fisico e sulla gestione dello stress e delle situazioni emotivamente complesse - il progetto è parte di uno studio, guidato dalla UOSA Psicologia, che prevede l'analisi dei livelli di stress ex ante ed ex post</li> <li>- Nel 2025 sottoscritta una convenzione con l'AUSLTSE, l'Università degli Studi di Siena, il Coni (schema di convenzione approvato nel 2024, Del. n. 1341/2024) che disciplina l'effettuazione di accertamenti sanitari per il rilascio della certificazione agonistica e non agonistica, agevolando l'accesso dei dipendenti al servizio</li> </ul>

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
<b>Promozione dei corretti stili di vita (promozione della salute)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aggiornamento del regolamento aziendale per l'applicazione della normativa sul divieto del fumo (Del. n. 470/2023)</li> </ul>
<b>Promozione dei corretti stili di vita (alimentazione) → es. servizio mensa aziendale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adozione di specifiche azioni sulla varietà del menu della mensa con l'inserimento di nuove ricette (circa 30) legate alla stagionalità dei prodotti, anche in considerazione delle osservazioni pervenute dai dipendenti in fase di consultazione del "Piano sul Benessere organizzativo"</li> <li>- Partecipazione della UOSA Dietetica e Nutrizione Clinica alle attività della "Settimana dedicata alla partecipazione e all'ascolto dei dipendenti"</li> </ul>
Sviluppo di strategie e progettualità per la fidelizzazione dei dipendenti a partire dai neoassunti - Attivazione di un tavolo interistituzionale per la <b>definizione e attuazione di iniziative utili per l'accoglienza e la permanenza del personale</b> in Azienda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tra i contenuti del "Piano sul Benessere organizzativo", inserimento della possibilità di attivazione di tavoli tra la Direzione Aziendale e i referenti delle Istituzioni locali sulle tematiche relative alla qualità di vita dei professionisti in base a specifiche istanze emergenti</li> </ul>
Convenzioni per garantire <b>costi di iscrizione agevolati all'Università degli Studi di Siena per i dipendenti aziendali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nel regolamento dei corsi di laurea dell'Università degli Studi di Siena previste agevolazioni per l'iscrizione dei dipendenti aziendali (esonero di euro 400 sulla contribuzione universitaria)</li> </ul>
Progetto di <b>riqualificazione del Polo per l'infanzia</b> (nido d'infanzia e scuola dell'infanzia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gara aggiudicata (determinazione ESTAR n. 685/2024) - firma del contratto di concessione con il nuovo concessionario OR.S.A. Cooperativa Sociale il 27/08/2024 - avvio della nuova gestione dei servizi educativi il 2/09/2024 - perfezionamento delle iscrizioni - svolgimento regolare del servizio - tenutesi prime assemblee con genitori e personale</li> <li>- Contribuzioni a copertura delle rette derivano dal progetto regionale "Nidi Gratis" e da accordi di welfare integrativo aziendale con le OO.SS.</li> </ul>
Visibilità e promozione dell'istituto delle <b>"Ferie e riposi solidali"</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attivazione delle procedure, sulla base del contratto, in caso di richiesta</li> <li>- Istituto attivato per n. 2 dipendenti richiedenti (2023-2024)</li> </ul>

CONTENUTI DEL PIANO	AZIONI
Promozione di un <b>“concorso di idee”</b> aperto alla partecipazione di tutto il personale	- In corso di valutazione la programmazione e l'organizzazione di prossimi eventi
<b>Visibilità della procedura aziendale per guasti, rotture e problematiche relative all'ambiente di lavoro</b> - Introduzione di specifici meccanismi di responsabilizzazione, per garantire la tempestività di risposta alle segnalazioni attivate, e di risoluzione delle criticità	- Attivazione di una sezione dedicata sulla intranet aziendale con la disponibilità di una guida ai percorsi di segnalazione

