



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: DA

REGISTRO: Deliberazione

NUMERO: 0000264

DATA: 31/10/2025 15:32

OGGETTO: Piano attuativo del PIAO - Piano per l'uguaglianza di genere e azioni positive
2025-2027

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente provvedimento è stato firmato digitalmente da Rossi Andrea in qualità di Direttore Generale

Con il parere favorevole di Fini Milena - Direttore Scientifico

Con il parere favorevole di Damen Viola - Direttore Sanitario

Con il parere favorevole di Cilione Giampiero - Direttore Amministrativo

CLASSIFICAZIONI:

- [05]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Formazione
- Programmazione, Controllo e Sistemi di Valutazione
- Dipartimento Patologie Complesse
- Direzione Scientifica
- Dipartimento Rizzoli RIT Research, Innovation Technology
- Dipartimento Patologie Specialistiche
- Dipartimento Rizzoli - Sicilia
- Direzione Amministrativa
- SAITER - Servizio di Assistenza Infermieristica, Tecnica e Riabilitazione
- Marketing Sociale
- Comunicazione e Relazione con i Media
- Uff. Libera Professione
- Servizio Prevenzione e Protezione
- Servizio Unico Metropolitano Economato (SUME)
- Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)
- Dipartimento Tecnico
- ICT
- Ingegneria Clinica



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



- Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- Affari Legali e Generali
- Direzione Sanitaria
- Accesso ai Servizi

DOCUMENTI:

| File | Firmato digitalmente da | Hash |
|---------------------------------------|---|--|
| DELI0000264_2025_delibera_firmata.pdf | Cilione Giampiero; Damen Viola; Fini Milena; Rossi Andrea | 518DA609529A0B3208C9978B44A71ACA BE37CA8799D8B95B77D574094F63C72A |
| DELI0000264_2025_Allegato1.pdf: | | 6F5FCBC45A95060085344100C5B5B4C37 5E0F264C0A352D03437EC636B01EFA2 |



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.
Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DELIBERAZIONE

OGGETTO: Piano attuativo del PIAO - Piano per l'uguaglianza di genere e azioni positive 2025-2027

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamati:

- il Decreto Legislativo n. 165/2001, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni” all'art. 7 stabilisce che le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- il Decreto Legislativo n. 198/2006 - Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna - all'art. 48 impone che le Pubbliche amministrazioni predispongano Piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- il Decreto Legislativo n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, all'art. 8 esplicita la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle Amministrazioni pubbliche;
- la Legge n. 183/2010 recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” all'art. 21 prevede che le Pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- la Direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari opportunità fornisce alle pubbliche amministrazioni indicazioni concrete che consentano l'attuazione di misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- la DGR n. 990 del 19/06/2023 avente a oggetto “Linee guida per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nelle aziende e negli enti del SSR” con la quale la Regione Emilia-Romagna ha definito la struttura ed i contenuti del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) e indicato il Piano di azioni positive (articolo 48, D. Lgs. 198/2006) tra gli strumenti di programmazione attuativi delle scelte strategiche contenute nel PIAO;



Viste le deliberazioni del Direttore Generale:

- 115 del 15/04/2021 con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive predisposto dal CUG per il triennio 2021-2023;
- n. 0000100 del 01/04/2022 con la quale è stato rinnovato il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell' IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli e con delibera n. 0000179 del 12/07/2023 aggiornato nella sua composizione;
- n. 0000123 del 27/04/2022 Adozione del Piano per l'eguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP) e costituzione del GEP Team;
- n. 0000314 del 27/12/2023 Adozione del Piano per l'eguaglianza di genere e delle azioni positive 2023-2025;
- n. 0000202 del 21/07/2025 Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;

Dato atto che:

- con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione europea, in coerenza con la strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione europea ha previsto che le Istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti dei programmi europei quali Horizon Europe e PNRR, debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP) o "Piano per l'uguaglianza di genere";
- il Piano per l'uguaglianza di genere 2025-2027, allegato al presente atto è il risultato del lavoro di un gruppo interaziendale - composto da referenti aziendali designati da IRCCS Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola, IRCCS Azienda USL di Bologna ed IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli;
- il Piano per l'uguaglianza di genere, d'ora in poi denominato "Piano per l'uguaglianza di genere e delle azioni positive" comprende il Piano delle Azioni Positive 2025-2027, in una logica di continuità e sinergia tra i due documenti di pianificazione;

Dato atto altresì che il Piano per l'uguaglianza di genere e delle azioni positive:

- è stato approvato dai Direttori Generali e dai Direttori Scientifici delle tre aziende/IRCCS;
- è stato trasmesso, per opportuna informazione, alle Organizzazioni Sindacali delle aree del comparto e della dirigenza;

Precisato che il Piano per l'uguaglianza di genere e delle azioni positive 2025-2027 sarà monitorato ed aggiornato annualmente da parte del Gender Equality Plan team, composto dai Presidenti dei CUG e dai referenti aziendali designati dalle tre aziende/IRCCS;

Delibera



per le motivazioni espresse in premessa:

1. di approvare il Piano per l'uguaglianza di genere e azioni positive 2025-2027, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, prevedendone anche la pubblicazione nel sito web aziendale;
2. di dare mandato alle strutture aziendali definite dal Piano come responsabili delle azioni previste di procedere all'attuazione delle stesse;
3. di affidare alla componente aziendale del Gender Equality Plan Team, con il coordinamento del Presidente del CUG, il monitoraggio, la verifica dello stato di attuazione ed il conseguente aggiornamento del Piano per l'uguaglianza di genere e azioni positive 2025 - 2027 con periodicità annuale;
4. di prevedere l'eventuale integrazione della componente aziendale del Gender Equality Plan Team nel caso siano richieste competenze specifiche necessarie allo svolgimento delle attività di monitoraggio e verifica;
5. di disporre che al Gender Equality Plan Team interaziendale sia affidata l'eventuale rimodulazione degli obiettivi e delle azioni previste nelle differenti aree di intervento in relazione allo stato di attuazione delle attività nelle tre aziende ed in stretto raccordo con il Board interaziendale di governance.

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Elisa Porcu



PIANO ATTUATIVO DEL PIAO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE E AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

Per la costruzione del Piano per l'Uguaglianza di Genere e delle Azioni Positive (Gender Equality Plan - GEP) le Direzioni Generali e le Direzioni Scientifiche di IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola, Azienda USL di Bologna – IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche e IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, hanno istituito un Board formato dalla Governance delle tre aziende ed un GEP Team interaziendale, nominato nel rispetto delle indicazioni della Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans predisposta dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea.

Il Board interaziendale è composto da:

Dott.ssa Chiara Gibertoni, Direttrice Generale IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna

Prof. Marco Seri, Direttore Scientifico IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna

Dott.ssa Anna Maria Petrini, Direttrice Generale Azienda USL di Bologna

Prof. Raffaele Lodi, Direttore Scientifico IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche

Dott. Andrea Rossi, Direttore Generale IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli

Dott.ssa Milena Fini, Direttrice Scientifica IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli



Il Gender Equality Plan Team è composto da:

Agnese Antognoli, Marinella Bruni, Sabrina Colombari, Cristina Fonti, Fiorella Giancola, Lorena Landi, Cristina Mazzetti, Dario Molinazzi, Paolo Mora, Elisa Porcu, Irene Quattrini, Daniela Sangiovanni, Chiara Kolletzek.

A supporto del Team, le aziende si sono avvalse di strutture già impegnate nei processi di trasformazione per una maggiore equità di genere, tra le quali il Servizio Unificato Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale, il Servizio Unificato Metropolitano Amministrazione Economica del Personale, la UO Programmazione e Controllo ed il Servizio Comunicazione.

SOMMARIO

| | |
|--|----|
| INDICE DEGLI ACRONIMI..... | 3 |
| PREMESSA | 4 |
| PIANO per l'UGUAGLIANZA di GENERE e AZIONI POSITIVE | 5 |
| Il quadro di riferimento | 5 |
| AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI | 7 |
| Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata..... | 7 |
| AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E Lotta AGLI STEREOTIPI | 8 |
| Obiettivo 1.2.: Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del CUG | 12 |
| AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI..... | 13 |
| Obiettivo 2.1: Modifiche di regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice | 13 |
| AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA..... | 14 |
| Obiettivo 3.1.: Promuovere equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera | 14 |
| AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE SESSO/GENERE NELLA RICERCA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PRATICA PROFESSIONALE | 15 |
| Obiettivo 4.1.: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione | 15 |
| AREA 5: PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE MOLESTIE E VIOLENZA, ANCHE DI GENERE, SUL LAVORO | 19 |
| Obiettivo 5.1: Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze..... | 19 |
| AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO | 21 |
| Obiettivo 6.1: Facilitare la conoscenza delle azioni, iniziative, documenti prodotti dalle Aziende/Comitati Unici di Garanzia per il benessere del personale..... | 21 |
| Obiettivo 6.2: Promuovere stili di vita sani | 22 |

INDICE DEGLI ACRONIMI

| | |
|--------|---|
| AOU | IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola |
| AUSL | Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna |
| CdF | Consigliere/a di Fiducia |
| CE | Comunità Europea |
| CUG | Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro |
| EIGE | Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (European Institute for Gender Equality) fondato nel 2010 per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione europea (UE). https://eige.europa.eu/it/in-brief |
| GEP | Gender Equality Plan, Piano per l'Equità di Genere |
| ICT | Information and Communication Technologies, Servizio per le Tecnologie Informatiche e di Comunicazione |
| IOR | IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli |
| IRCCS | Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico |
| MUR | Ministero dell'Università e della Ricerca |
| PI | Principal Investigator |
| PNRR | Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza |
| SUMAGP | Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale |
| SUMAEP | Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale |
| SPP | Servizio di Prevenzione e Protezione |
| SDG | Sustainable Development Goals (Obiettivi di Sviluppo Sostenibile). Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, un piano di azione globale per le persone, il Pianeta e la prosperità: https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future_it . |
| UOC | Unità Operativa Complessa |

PREMESSA

Il programma quadro per la ricerca e l'innovazione Horizon Europe 2021-2027 ha introdotto disposizioni tese a rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca, l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti. L'attuazione di un GEP non condiziona la valutazione dei progetti, ma è richiesta come obbligatoria al momento della firma del Grant Agreement.

Il GEP deve soddisfare quattro requisiti minimi obbligatori – definiti dalla CE quali elementi costitutivi (*building blocks*) ed imprescindibili che chiariscono come, nella visione comunitaria, il GEP non è sia documento ma un processo, ed il suo sviluppo deve prevedere le seguenti caratteristiche:

1. Documento pubblico. Il GEP è un documento formale pubblicato sul sito web dell'organizzazione, firmato dal top management e comunicato attivamente all'interno dell'organizzazione.
2. Risorse dedicate. Il GEP deve prevedere risorse e competenze sufficienti in materia di parità di genere.
3. Raccolta e monitoraggio dei dati. Il GEP dovrebbe essere basato sulla raccolta e l'analisi di dati disaggregati per sesso/genere sul personale e le organizzazioni dovrebbero rendicontare annualmente i progressi sulla base di indicatori specifici.
4. Formazione. Il GEP deve includere attività di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere e sugli stereotipi e pregiudizi di genere inconsci, sia per tutto il personale sia per il management.

Parallelamente e in analogia con Horizon Europe, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) condiziona l'accesso ai finanziamenti per tutte le organizzazioni pubbliche e private all'adozione del Bilancio di Genere e del GEP (Linee Guida MUR).

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. 198/2006) all'art. 48 stabilisce che le pubbliche amministrazioni devono adottare il Piano di azioni positive (PAP) quale strumento di pianificazione teso ad assicurare *«la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne»*.

Considerata la coincidenza delle finalità dei documenti sopra menzionati le aziende sanitarie di Bologna, dal 2023, hanno scelto di adottare il **Piano per l'Uguaglianza di Genere e Azioni Positive** (GEP nel seguito), un unico e condiviso strumento di pianificazione triennale che soddisfa quanto richiesto dal programma Horizon Europe e dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Attraverso un approccio intersezionale e basato su dati concreti, il Piano si propone di individuare azioni mirate, misure correttive e strumenti di monitoraggio capaci di generare cambiamenti strutturali e duraturi relativi a tutti i fattori che possono essere causa di discriminazione, non solo quello sesso/genere, includendo nelle azioni di formazione, prevenzione e contrasto, tutte le sfumature sociodemografiche, quali l'età, la disabilità, l'etnia, la religione, le convinzioni personali e l'orientamento sessuale.

L'elaborazione e la realizzazione del GEP si fonda sul dialogo tra istituzioni, mondo accademico e della ricerca e realtà produttive, nella consapevolezza che solo un impegno condiviso può produrre risultati concreti. Il presente documento costituisce, quindi, il frutto del lavoro svolto, di concerto, dal Gender Equality Plan Team interaziendale e dai CUG di Azienda USL di Bologna - IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche, IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola e IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli.

PIANO per l'UGUAGLIANZA di GENERE e AZIONI POSITIVE

Il quadro di riferimento

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere e Azioni Positive (GEP) si inserisce all'interno della cornice degli strumenti di pianificazione e sviluppo delle aziende sanitarie. È pertanto indispensabile definirlo, attuarlo, monitorarlo e verificarlo in una ottica integrata e sinergica con gli altri strumenti di programmazione, con la consapevolezza che le politiche e gli interventi di promozione ed attuazione della parità e del benessere lavorativo, per essere efficaci devono essere incardinate in maniera trasversale e sinergica nel “sistema azienda”.

Il principale strumento di pianificazione aziendale è il **Piano Integrato di Attività ed Organizzazione** (PIAO) che raccoglie in unico documento gran parte dei piani che, in precedenza, erano adottati singolarmente (Piano della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile, anticorruzione).



Inserire il GEP all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) rappresenta una scelta strategica per garantire coerenza, trasversalità e integrazione effettiva delle politiche di genere nella governance pubblica. Il PIAO, quale strumento unico di pianificazione triennale, consente di superare la frammentazione degli strumenti precedenti promuovendo una visione sistematica dell'organizzazione. In questo contesto, il Piano per l'Uguaglianza di Genere non è più un elemento settoriale, ma parte integrante delle strategie di sviluppo e di miglioramento continuo dell'ente. Ciò consente di generare sinergie concrete tra le diverse aree funzionali: ad esempio,

tra gestione delle risorse umane e promozione del benessere, tra lavoro agile e conciliazione vita-lavoro, tra performance e valorizzazione delle diversità. L'integrazione nel PIAO consente inoltre un monitoraggio più efficace, attraverso indicatori condivisi e unificati, e rafforza la responsabilità diffusa, favorendo l'adozione della prospettiva di genere in tutte le fasi decisionali. In ultima analisi, si tratta di una leva culturale e organizzativa che permette di radicare i principi dell'equità in modo strutturale, sostenibile e misurabile.

Esso si pone i seguenti obiettivi:

- sostenere e valorizzare il lavoro di ricerca e culturale sul tema della parità di genere;
- promuovere percorsi di carriera più bilanciati;
- favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali;
- favorire la diffusione di una cultura organizzativa inclusiva e il contrasto agli stereotipi di genere e alle molestie e discriminazioni sul lavoro.

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere e Azioni Positive esplicita l'insieme degli obiettivi e delle azioni dedicate alla promozione della parità, delle pari opportunità e del benessere lavorativo che le tre aziende sanitarie bolognesi intendono perseguire nel triennio 2025-2027 e si sviluppa in sei aree di intervento:

1. **conciliazione tra vita e lavoro** e cultura organizzativa;
2. **equilibrio di genere** nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. **eguaglianza** di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della **dimensione di genere nella ricerca** e nei programmi degli insegnamenti;
5. misure di prevenzione e **contrastare alle molestie e violenza**, anche di genere, sul lavoro;
6. promuovere **salute, sicurezza e benessere** lavorativo.

Sulla base dell'analisi di contesto (es. Bilancio di genere, Relazioni annuali CUG, confronto con Direttori/Responsabili), che restituisce una rappresentazione del personale delle aziende in chiave di genere, sono stati individuati gli obiettivi che afferiscono alle cinque aree indicate dalla Commissione europea come ambiti minimi di intervento.

A queste aree prioritarie, con l'obiettivo di dare evidenza alle azioni di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di promozione di un ambiente di lavoro sicuro e positivo, si è deciso di aggiungere una sesta area finalizzata alla promozione della salute, sicurezza e benessere lavorativo.

Per ogni area sono stati formulati obiettivi e specifiche azioni, individuando responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta, destinatari diretti ed indiretti, risorse necessarie e indicatori.

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

| | |
|----------------------------------|--|
| Azione 1.1.1. | Formazione del management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro |
| Responsabilità | Direzioni aziendali, CUG – SUMAGP, Formazione. |
| Destinatari/e diretti/e | Responsabili di struttura |
| Destinatari/e indiretti/e | Tutto il personale delle Aziende sanitarie |
| Risorse Umane | |
| Risorse Finanziarie | € 5000/anno Budget formazione Area Metropolitana |
| Indicatori e target | Organizzazione di eventi formativi destinati ai responsabili di struttura Target: partecipazione di almeno una persona per ogni UO ad un evento formativo |
| Collegamento con SDG Agenda 2030 | SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili. |

| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|--------|------|------|------|
| | | | |

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

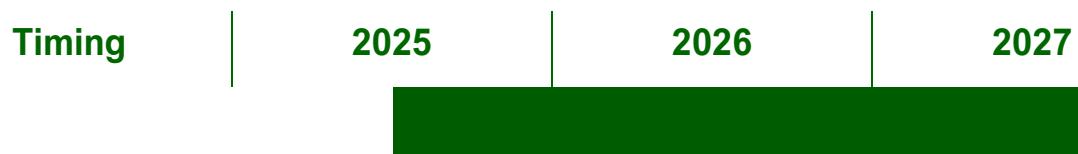
| | |
|----------------------------------|---|
| Azione 1.1.2. | Implementazione e monitoraggio del lavoro agile. |
| Responsabilità | Responsabili di struttura, CUG, SUMAGP, ICT, SPP. |
| Destinatari/e diretti/e | Personale delle Aziende sanitarie con attività compatibili con smart-working |
| Destinatari/e indiretti/e | Responsabili di struttura Utenti/Cittadini |
| Risorse Umane | 3 mesi/persona/anno |
| Risorse Finanziarie | |
| Indicatori e target | Monitoraggio gradimento da parte Responsabili/Lavoratori agili Target: mantenimento n. contratti Mantenimento/incremento giornate lavoro da remoto. |
| Collegamento con SDG Agenda 2030 | SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 9 Imprese, innovazione e Infrastrutture. SDG 11 Città e comunità sostenibili. |

| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|--------|------|------|------|
| | | | |

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

| | |
|----------------------------------|--|
| Azione 1.1.3. | Facilitare il rientro al lavoro dei dipendenti che per diversi motivi si trovano a riprendere l'attività lavorativa dopo un lungo periodo di assenza (superiore ai 6 mesi), limitando disagi e attivando percorsi di supporto all'assenza e al rientro |
| Responsabilità | Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Medico competente, SPP, ICT |
| Destinatari/e diretti/e | Personale delle Aziende sanitarie che rientra da lunga assenza ed équipe di lavoro |
| Destinatari/e indiretti/e | Tutto il personale delle aziende sanitarie |
| Risorse Umane | 0.5 unità di personale nel primo anno 2 mesi/persona/anno a regime |
| Risorse Finanziarie | - |
| Indicatori e target | Analisi dei bisogni:2025-2026 Diffusione di informazioni/linea guida/procedura su percorso di accoglienza e rientro: 2026 – 2027. |
| Collegamento con SDG Agenda 2030 | SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 11 Città e comunità sostenibili |



AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

| | |
|----------------------------------|---|
| Azione 1.1.4. | Redazione Bilancio di Genere |
| Responsabilità | Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Tavolo Interaziendale |
| Destinatari/e diretti/e | Tutto il personale delle Aziende sanitarie |
| Destinatari/e indiretti/e | Cittadine e cittadini |
| Risorse Umane | 4 mesi/persona/anno nel primo anno 2 mesi/persona/anno a regime |
| Risorse Finanziarie | Costi di stampa materiali |
| Indicatori e target | Redazione bilancio aggiornato entro luglio di ogni anno |
| Collegamento con SDG Agenda 2030 | SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili |

Timing **2025** **2026** **2027**

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

| | |
|------------------------------|--|
| Azione 1.1.5. | Promozione di percorsi mirati al miglioramento del benessere del personale a rischio fragilità (Diversity, Disability, Equity & Inclusion) |
| Responsabilità | Direzioni Aziendali, ASSR, CUG, Board/tavolo aziendale Equità/Diversity management, Coordinamento Health Promoting Hospital |
| Destinatari/e diretti/e | Utenti dei servizi sanitari e personale delle Aziende sanitarie |
| Destinatari/e indiretti/e | Tutto il personale |
| Risorse Umane | 6 mesi/persona/anno |
| Risorse Finanziarie | Previste dai singoli Board |
| Indicatori e target | Analisi dei bisogni: 2025 Pianificazione obiettivi ed interventi: 2026 Implementazione azioni e verifica: 2027 |
| Collegamento con Agenda 2030 | SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide |

Timing **2025** **2026** **2027**

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1.2.: Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del CUG

| | |
|----------------------------------|--|
| Azione 1.2.1. | Realizzare iniziative di comunicazione e sensibilizzazione su stereotipi e pregiudizi di genere, linguaggio inclusivo, riconoscimento e prevenzione delle molestie, discriminazioni e violenze di genere. |
| Responsabilità | Direzioni Aziendali, CUG, Formazione, Comunicazione, Coordinamento Health Promoting Hospital, RSPP. |
| Destinatari/e diretti/e | Tutto il personale delle Aziende sanitarie |
| Destinatari/e indiretti/e | Comunità |
| Risorse Umane | 2 mesi/persona/anno |
| Risorse Finanziarie | 2.000 €/anno |
| Indicatori e target | Realizzazione iniziative di sensibilizzazione: almeno 1 anno Materiale informativo: pubblicazione online e cartacea di brochure informative: si/no Partecipazione tavoli cittadini/regionali sul tema. |
| Collegamento con SDG Agenda 2030 | SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide. |

Timing **2025** **2026** **2027**

AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 2.1: Modifiche di regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice

| | |
|----------------------------------|--|
| Azione 2.1.1 | Istituzione/mantenimento di un Osservatorio aziendale ed interaziendale sulla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il contrasto alla violenza, per il monitoraggio e lo sviluppo del Gender Equality Plan e Bilancio di genere interaziendale |
| Responsabilità | Direzione Generale, SUMAGP, SUMAEP, CUG, SPP, IRCCS, |
| Destinatari/e diretti/e | Tutto il personale delle Aziende sanitarie |
| Destinatari/e indiretti/e | - |
| Risorse Umane | 3 mesi persona/anno |
| Risorse Finanziarie | - |
| Indicatori e target | Aggiornamento e verifica annuale GEP-PAP Aggiornamento annuale Bilancio di genere |
| Collegamento con SDG Agenda 2030 | SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide. |

Timing **2025** **2026** **2027**

AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 3.1.: Promuovere equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

| | |
|---------------------------|--|
| Azione 3.1.1. | <p>Promuovere equilibrio di genere nelle commissioni di selezione/concorso e contrastare gli stereotipi di genere nelle selezioni mediante monitoraggio di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - composizione delle commissioni di selezione/concorso; - progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica; - partecipazione, per genere, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità (Direzioni Dipartimento, UOC, Funzioni Comparto). |
| Responsabilità | Direzioni Aziendali, SUMAGP, SUMAEP, CUG. |
| Destinatari/e diretti/e | Tutto il personale |
| Destinatari/e indiretti/e | - |
| Risorse Umane | 1 mese/persona/anno |
| Risorse Finanziarie | - |
| Indicatori e target | Presentazione report annuale/Bilancio di Genere/Relazione CUG |
| Collegamento con SDG | SDG 5 Parità di genere. |
| Agenda 2030 | SDG 10 Ridurre le disuguaglianze |



AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE SESSO/GENERE NELLA RICERCA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PRATICA PROFESSIONALE

Obiettivo 4.1.: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

| | |
|----------------------------------|--|
| Azione 4.1.1. | Mappare la distribuzione di genere del personale di ricerca che opera all'interno dell'Azienda, compreso il personale dipendente (TD e TI), universitario in convenzione o in formazione post-laurea (specializzandi/e, assegnisti/e di ricerca, dottorandi/e), contrattualizzato (borse di studio o altre forme contrattuali) coinvolto nelle attività di ricerca o nel supporto alla ricerca |
| Responsabilità | Direzione Scientifica |
| Destinatari/e diretti/e | Personale dipendente e non e personale universitario in convenzione come descritto sopra |
| Destinatari/e indiretti/e | Direzione Aziendale |
| Risorse Umane | 1 mese/anno persona per ogni Azienda/IRCCS |
| Risorse Finanziarie | - |
| Indicatori e target | Target: Report annuale di confronto (biennio/triennio) pubblicato all'interno del Bilancio di Genere. |
| Collegamento con SDG Agenda 2030 | SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze |

Timing **2025** **2026** **2027**

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E NELLA PRATICA PROFESSIONALE

Obiettivo 4.1.: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

| | |
|----------------------------------|---|
| Azione 4.1.2. | Mappare la distribuzione per sesso/genere di: <ul style="list-style-type: none"> - Principal Investigator (PI) ai bandi di finanziamento alla ricerca da bandi competitivi. - Sperimentatore Responsabile per gli studi approvati dal Comitato Etico nell'anno di riferimento. |
| Responsabilità | Direzione Sanitaria e/o Scientifica |
| Destinatari/e diretti/e | Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione, personale di ricerca inserito con altre forme contrattuali (es: borse di studio) o di supporto alla ricerca |
| Destinatari/e indiretti/e | Comunità scientifica. Direzione Aziendale |
| Risorse Umane | 2 mesi/ persona anno per ogni Azienda/IRCCS |
| Risorse Finanziarie | - |
| Indicatori e target | Indicatori per anno di riferimento: N e % di uomini/donne PI che partecipano a bandi di finanziamento su base competitiva su totale di proposte presentate dall'Azienda/IRCCS N e % di uomini/donne PI responsabili di progetti di ricerca finanziati da bandi competitivi su totale proposte progettuali finanziate per l'Azienda/IRCCS N e % di uomini/donne in posizione PUC nelle pubblicazioni scientifiche su totale delle pubblicazioni N e % uomini/donne Sperimentatore Responsabile di studi clinici approvati dal Comitato Etico nell'anno di riferimento sul totale di studi clinici approvati. Target: Report annuale/Bilancio di Genere. |
| Collegamento con SDG Agenda 2030 | SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze |

Timing **2025** **2026** **2027**

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE SESSO/GENERE NELLA RICERCA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PRATICA PROFESSIONALE

Obiettivo 4.1.: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

| | |
|----------------------------------|--|
| Azione 4.1.3. | Analisi di fattibilità dell'implementazione del sistema di mappatura delle pubblicazioni. Mappatura delle pubblicazioni scientifiche che sono caratterizzate dalla dimensione di genere o la valorizzazione di altre diversità. |
| Responsabilità | Direzione Sanitaria e/o Scientifica |
| Destinatari/e diretti/e | Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione, personale di ricerca inserito con altre forme contrattuali (es: borse di studio) o di supporto alla ricerca |
| Destinatari/e indiretti/e | Cittadini, pazienti, comunità scientifica, personale di supporto alle attività di ricerca, Direzione Aziendale |
| Risorse Umane | 1 mese persona per l'implementazione del sistema di monitoraggio per ogni Azienda/IRCCS 2 mesi persona/anno per la mappatura delle pubblicazioni per ogni Azienda/IRCCS |
| Risorse Finanziarie | - |
| Indicatori e target | Report sull'esito dell'analisi di fattibilità entro dicembre 2025 Report mappatura dicembre 2026 |
| Collegamento con SDG Agenda 2030 | SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. |

Timing

2025

2026

2027

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE SESSO/GENERE NELLA RICERCA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PRATICA PROFESSIONALE

Obiettivo 4.1.: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

| | |
|-------------------------------------|--|
| Azione 4.1.4. | Analisi dei criteri di valorizzazione/riconoscimento, della dimensione di genere nell'ambito della ricerca e valutazione dei relativi percorsi di riconoscimento. Realizzazione di un evento di assegnazione del riconoscimento sulla base dei criteri individuati. |
| Responsabilità | Direzione Generale, Direzione Sanitaria e/o Scientifica, Comunicazione, Formazione |
| Destinatari/e diretti/e | Personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, personale universitario in convenzione, personale di ricerca inserito con altre forme contrattuali (es: borse di studio) o di supporto alla ricerca |
| Destinatari/e indiretti/e | Cittadini, pazienti, comunità scientifica, personale di supporto alle attività di ricerca, Direzione Aziendale |
| Risorse Umane | Direzione Scientifica per ogni Azienda/IRCCS |
| Risorse Finanziarie | - |
| Indicatori e target | Definizione progetto e percorso: 2025 Svolgimento di un evento all'anno di assegnazione del riconoscimento, a partire dal 2026. |
| Collegamento con SDG Agenda 2030 | SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. |

Timing

2025

2026

2027

AREA 5: PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE MOLESTIE E VIOLENZA, ANCHE DI GENERE, SUL LAVORO

Obiettivo 5.1: Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla

| | |
|----------------------------------|---|
| Azione 5.1.1 | Comunicare e diffondere la politica aziendale e le procedure per la prevenzione e contrasto di molestie, violenze e discriminazioni sul lavoro. Diffondere il Codice di Condotta, i canali di segnalazione e tutela, l'attività della rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia di area metropolitana. |
| Responsabilità | Direzioni Aziendali, Consiglieri/e di Fiducia, CUG, Comunicazione, Direzioni di macro articolazione |
| Destinatari/e diretti/e | Tutto il personale delle Aziende Sanitarie |
| Destinatari/e indiretti/e | Tutta la comunità |
| Risorse Umane | 1 mese/persona/anno |
| Risorse Finanziarie | 2.000 €/anno |
| Indicatori e target | Realizzazione di iniziative informative/formative, almeno 2/anno Produzione e distribuzione di materiale informativo. Partecipazione delle Direzioni di macroarticolazione ad almeno 1 iniziativa/anno promosso o realizzata dal CUG e/o SPP Partecipazione di almeno una persona/U.O./anno ad almeno 1 iniziativa promosso o realizzata dal CUG e/o SPP |
| Collegamento con SDG Agenda 2030 | SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide |

valorizzazione delle differenze

Timing **2025** **2026** **2027**

AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo 5.1: Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze

| | |
|-------------------------------------|---|
| Azione 5.1.2. | Informazione/formazione su stereotipi e pregiudizi di genere, delle discriminazioni molestie e violenza di genere, della loro prevenzione e contrasto |
| Responsabilità | Direzioni Aziendali, CUG, Formazione (Consigliera di Parità) |
| Destinatari/e diretti/e | Tutto il personale delle Aziende Sanitarie |
| Destinatari/e indiretti/e | |
| Risorse Umane | 3 mesi/persona/anno |
| Risorse Finanziarie | 2.000 €/anno |
| Indicatori e target | Realizzazione di iniziative informative/formative, almeno 2/anno e di materiale informativo. Partecipazione di almeno una persona per U.O. per anno ad una delle iniziative disponibili. |
| Collegamento con SDG Agenda 2030 | SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide |

Timing **2025** **2026** **2027**

AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivo 6.1: Facilitare la conoscenza delle azioni, iniziative, documenti prodotti dalle Aziende/Comitati Unici di Garanzia per il benessere del personale

| | |
|------------------------------|--|
| Azione 6.1.1 | Predisposizione e diffusione di materiale informativo circa le azioni realizzate a favore del personale. Aggiornamento dello spazio internet/intranet dedicato ai temi e alle iniziative aziendali/CUG. |
| Responsabilità | Direzioni Aziendali, CUG, SPP, Comunicazione |
| Destinatari/e diretti/e | Tutto il personale delle Aziende sanitarie |
| Destinatari/e indiretti/e | Tutta la comunità |
| Risorse Umane | 2 mesi/persona/anno |
| Risorse Finanziarie | Costi connessi alla manutenzione/implementazione sito internet/intranet e alla stampa e diffusione del materiale prodotto |
| Indicatori e target | Aggiornamento pagina web con documenti e iniziative dell'anno in corso ed evidenza della predisposizione e diffusione di report e materiale dedicato |
| Collegamento con Agenda 2030 | SDG3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere |

| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|--------|------|------|------|
| | | | |

AREA 6: PROMUOVERE SALUTE E BENESSERE SUL LAVORO

Obiettivo 6.2: Promuovere stili di vita sani

| | |
|----------------------------------|--|
| Azione 6.2.1 | Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano |
| Responsabilità | Direzioni Aziendali, SPP, DSP, CUG |
| Destinatari/e diretti/e | Tutto il personale delle Aziende sanitarie |
| Destinatari/e indiretti/e | Tutta la comunità |
| Risorse Umane | 3 mesi/persona/anno |
| Risorse Finanziarie | Costi connessi alla creazione di eventi dedicati |
| Indicatori e target | Realizzazione di almeno 1 evento nel corso dell'anno dedicato alla promozione della salute/benessere quale, ad es., corsi antifumo, corretta alimentazione, promozione attività fisica, ecc... Promuovere e incentivare la partecipazione del personale attraverso comunicazione e diffusione delle iniziative (web, social). |
| Collegamento con SDG Agenda 2030 | SDG3 Salute e benessere |

| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|--------|------|------|------|
| | | | |