

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

| |
|--|
| STRUTTURA PROPONENTE: U.O.C. Programmazione strategica |
| OGGETTO: APPROVAZIONE DEL GENDER EQUALITY PLAN (PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE) |
| L' Estensore Pierattelli Sonia |
| Il Dirigente e il Responsabile del Procedimento, con la sottoscrizione della proposta di delibera, di pari oggetto n. 0001126 del 04/10/2023 <i>Hash pdf (SHA256): 6c0485d0dc12af7d4d8cf65d92a53ca43ddc6fac918dc5322f68ceefd36fd178</i> attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed utile per il servizio pubblico. Il presente provvedimento contiene un trattamento di categorie particolari di dati personali: No Il Responsabile del Procedimento: Pierattelli Sonia Il Dirigente: Scartoni Giovanni Ulteriori firmatari della proposta: |
| Il Funzionario addetto al controllo di budget, con il visto della proposta di delibera di pari oggetto n. 0001126 del 04/10/2023 <i>Hash pdf (SHA256): 6c0485d0dc12af7d4d8cf65d92a53ca43ddc6fac918dc5322f68ceefd36fd178</i> |
| Il Direttore Amministrativo - Dott.ssa Antonella Valeri |
| Il Direttore Sanitario - Dott.ssa Simona Dei |
| Il Direttore dei Servizi Sociali - Dott.ssa Patrizia Castellucci |
| Il Direttore Generale (Dr. Antonio D'Urso) |

STRUTTURE ASSEGNATARIE DEL PRESENTE ATTO:

IL DIRETTORE UOC PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

VISTO il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992 n. 502 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421" e s.m.i.;

VISTA la Legge Regionale 24 febbraio 2005, n. 40 "Disciplina del Servizio Sanitario Regionale" e s.m.i.;

RICHIAMATA la deliberazione n. 696 del 13 giugno 2023 "Piano di uguaglianza di genere e strategia di diversità, equità ed inclusione (DE&I Strategy) – determinazioni" con cui:

- è stata approvata la progettualità relativa alla "strategia di diversità, equità ed inclusione" (DE&I Strategy),
- è stato costituito un gruppo di lavoro per la redazione del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP Team),
- è stato costituito un "gruppo di riflessione" (DE&I Think Tank) con il compito di perseguire una strategia di più ampia portata che elabori un percorso teso a realizzare in Azienda una "strategia di diversità, equità ed inclusione" (DE&I Strategy) tramite il supporto di un coordinatore (DE&I Manager),

RICHIAMATA la deliberazione n. 712 del 21 giugno 2023 "Piano di uguaglianza di genere e strategia di diversità, equità ed inclusione (DE&I Strategy) – integrazione della deliberazione n. 696 del 13 giugno 2023" con cui è stata integrata la composizione del gruppo di lavoro per la redazione del Piano di Uguaglianza di Genere confermando i restanti contenuti della deliberazione n. 696 del 13 giugno 2023;

CONSIDERATO che la deliberazione n- 696 del 13 giugno 2023 ha previsto di dare mandato alla coordinatrice del gruppo di lavoro, Direttore dell'Area Dipartimentale Promozione ed Etica della Salute, di redigere, con il supporto del gruppo stesso, una bozza di Piano di uguaglianza di genere entro il 31 luglio 2023;

PRESO ATTO della comunicazione del 3 ottobre 2023 con cui la coordinatrice del gruppo di lavoro trasmette il "Documento *Gender Equality Plan*" (Piano di uguaglianza di genere) per la relativa approvazione;

CONSIDERATO che, come riferito dalla coordinatrice del gruppo di lavoro, la bozza di Piano è stata ampiamente condivisa con le OOSS e con il Comitato di partecipazione aziendale;

RITENUTO opportuno, preso atto di quanto sopra specificato, procedere all'approvazione del "Gender Equality Plan" (Piano di Uguaglianza di Genere) al fine di dotare l'Azienda di uno strumento che definisce in modo concreto, aperto e partecipato le linee di azione aziendali per la lotta alle disuguaglianze di genere in tutti i propri setting lavorativi e percorsi organizzativi;

ATTESTATA la legittimità e la regolarità formale e sostanziale della presente proposta;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

per quanto espresso in premessa che qui si intende integralmente riportato:

DI APPROVARE il documento "Gender Equality Plan" (Piano di uguaglianza di genere), allegato

parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI TRASMETTERE il presente atto a tutti i componenti del gruppo di lavoro e a tutte le macrostrutture aziendali;

DI STABILIRE che la presente deliberazione non comporta oneri aggiuntivi per l'Azienda USL Toscana sud est;

DI DICHIARARE la immediata eseguibilità della presente deliberazione, ai sensi della Legge 24 febbraio 2005 n. 40 articolo 42 al fine di dare tempestiva attuazione alla progettualità oggetto del presente atto;

DI DARE ATTO che, ai sensi dell'art. 6 della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i., il responsabile del procedimento è la Dr.ssa Sonia Pierattelli della UOC Programmazione strategica;

Il Direttore UOC Programmazione Strategica
(Dott. Giovanni Scartoni)

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 73 del 29 aprile 2022 con cui si nomina il Dr. Antonio D'Urso Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana sud est;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 700 del 20 maggio 2022 di presa d'atto del contratto di prestazione d'opera intellettuale per lo svolgimento della funzione di Direttore Generale di Azienda Sanitaria Regionale e conseguente insediamento del Dott. Antonio D'Urso nelle funzioni di Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana sud est a decorrere dal 20 maggio 2022;

LETTA e VALUTATA la sopra esposta proposta di deliberazione presentata dal Direttore della UOC Programmazione Strategica avente ad oggetto: "Approvazione del Gender Equality Plan (Piano di Uguaglianza di Genere)";

PRESO ATTO dell'attestazione della legittimità, nonché della regolarità formale e sostanziale, espressa dal Dirigente che propone il presente atto;

VISTO il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore dei Servizi Sociali;

DELIBERA

per quanto sopra premesso, da intendersi qui integralmente trascritto e riportato:

DI APPROVARE il documento "Gender Equality Plan" (Piano di uguaglianza di genere), allegato parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI TRASMETTERE il presente atto a tutti i componenti del gruppo di lavoro e a tutte le macrostrutture aziendali;

DI STABILIRE che la presente deliberazione non comporta oneri aggiuntivi per l'Azienda USL Toscana sud est;

DI DICHIARARE la immediata eseguibilità della presente deliberazione, ai sensi della Legge 24 febbraio 2005 n. 40 articolo 42 al fine di dare tempestiva attuazione alla progettualità oggetto del presente atto;

DI DARE ATTO che, ai sensi dell'art. 6 della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i., il responsabile del procedimento è la Dr.ssa Sonia Pierattelli della UOC Programmazione strategica;

DI INCARICARE la UOC Affari Generali:

- di provvedere alla pubblicazione all'Albo on line, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della Legge n. 69/2009, consultabile sul sito WEB istituzionale;
- di trasmettere il presente atto, contestualmente alla sua pubblicazione, al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 42, comma 2, Legge Regionale 24 febbraio 2005, n. 40 e s.m.i..

Il Direttore Generale
(Dott. Antonio D'Urso)



GENDER EQUALITY PLAN



GEP Team

Delibera DG n. 696 del 13/06/2023

Delibera DG n. 712 del 21/06/2023

Sommario

| | |
|--|----|
| PREFAZIONE..... | 2 |
| INTRODUZIONE..... | 3 |
| 1 GEP TEAM..... | 5 |
| 2 METODOLOGIA ADOTTATA..... | 6 |
| 2.1 Quadro normativo..... | 7 |
| 3 L'AZIENDA USL TOSCANA SUD EST..... | 8 |
| 3.1 La foto dell'Azienda USL Toscana Sud Est..... | 8 |
| 3.2 Le esperienze in campo..... | 10 |
| 3.2.1. Codice Rosa..... | 10 |
| 3.2.2 Il Piano integrato di attività e organizzazione..... | 11 |
| 3.2.3 Il Progetto Asilo Aziendale di Grosseto..... | 11 |
| 3.2.4. L'Ambulatorio Salute e Medicina di Genere..... | 12 |
| 3.2.5. Il Codice Etico..... | 12 |
| 3.2.6. Il Comitato Unico di Garanzia – CUG..... | 13 |
| 3.2.7. Le azioni di contrasto alle disuguaglianze di genere in sanità. Il bilancio di genere e il monitoraggio degli indicatori di genere in sanità..... | 14 |
| 3.2.8. Work Health Promotion (WHP)..... | 17 |
| 4 IL PERSONALE..... | 18 |
| 5. GEP: IL PIANO DI AZIONI TRIENNALE PER LA PARITA' DI GENERE 2023-2025..... | 27 |
| MACRO AREA N.1..... | 28 |
| Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa inclusiva..... | 28 |
| MACRO AREA N.2..... | 44 |
| Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali..... | 44 |
| MACRO AREA N.3..... | 46 |
| Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera..... | 46 |
| MACRO AREA N.4..... | 49 |
| Integrazione nella dimensione di genere nella ricerca e nella didattica – formazione..... | 49 |
| MACRO AREA N.5..... | 54 |
| Contrasto alle molestie sessuali, alla violenza di genere e alle discriminazioni sul luogo di lavoro..... | 54 |
| 6. GLOSSARIO..... | 60 |
| 7. ULTERIORE SITOGRAFIA DI INTERESSE..... | 63 |
| 8. BIBLIOGRAFIA..... | 64 |



PREFAZIONE

Con la stesura del Gender Equality Plan (GEP) la AUSL Toscana Sud Est (AUSL TSE) aggiunge un importante tassello alle proprie politiche per lo sviluppo di equità, trasparenza e rispetto delle diversità.

Questo documento, infatti, focalizzato sulle azioni di promozione della parità di genere in tutte le politiche aziendali, si inserisce in un contesto ben più ampio di *“Diversity, Equity and Inclusion Strategy”* ai cui principi si ispirano le azioni di valorizzazione ed inclusione delle diversità, non solo di genere, che l’AUSL TSE intende sviluppare.

Come ormai riconosciuto, la diversità nell’ambito lavorativo può rappresentare il potenziale per una maggiore innovazione e produttività. Questa ricchezza, tuttavia, si traduce in reali vantaggi aziendali solo se inserita in una strategia di inclusione ed equità di accesso, trattamento e progresso degli individui.

In questa cornice l’AUSL TSE ha scelto di dotarsi di uno strumento che definisce in modo concreto, aperto e partecipato le linee di azione aziendali per la lotta alle disuguaglianze di genere in tutti i propri setting lavorativi e percorsi organizzativi. Ma il GEP AUSL TSE non si limita a definire le azioni correlate e diversificate volte ad incidere nei percorsi lavorativi interni. Tra le progettualità descritte, infatti, sono previsti anche interventi per la diffusione e condivisione dei principi del GEP e della DE&I con gli Enti Locali di ambito aziendale e con i fornitori esterni all’Azienda, nell’ottica di una responsabilità di cambiamento che l’Azienda ha non solo nei confronti del proprio personale, ma anche di contaminazione della comunità del territorio. Un territorio che, d’altra parte, esprime una particolare sensibilità ed esperienza nel campo della lotta alle discriminazioni ed alla violenza di genere, basti pensare che proprio nell’ambito della ex ASL 9 Grosseto (oggi AUSL TSE) nasce il primo protocollo del *“Codice Rosa”*.

A conclusione, non posso non sottolineare come, sempre nell’ottica della valorizzazione della diversità, il GEP della Asl Toscana Sud Est nasca esso stesso come un documento corale, alla cui stesura hanno partecipato gruppi multidisciplinari e multiprofessionali, espressione delle varie professionalità e ruoli presenti in Azienda. Questo approccio condiviso è stato utilizzato anche nei vari passaggi di presentazione del documento ai diversi stakeholder sia interni che esterni, come le Organizzazioni Sindacali ed il Comitato di Partecipazione Aziendale.

Esprimo, quindi, un sincero ringraziamento ai componenti dei Gruppi di Lavoro che hanno partecipato alla stesura del documento, alle Organizzazioni Sindacali ed al Comitato di Partecipazione per il loro contributo ed alla DE&I Manager Dr.ssa Vittoria Doretti ed i suoi collaboratori e collaboratrici per l’impegno profuso nella costante azione di supporto, coordinamento e monitoraggio del lavoro di stesura e redazione del GEP.

Antonio D’Urso



INTRODUZIONE

L'Azienda USL Toscana sud est (Ausl TSE) impronta le proprie policy aziendali all'equità e al rispetto della diversità. Considerato che donne e ragazze sono esposte ad un maggiore rischio di vulnerabilità e marginalizzazione, nell'ambito della diversità di genere l'Azienda USL Toscana sud est implementa politiche volte alla parità e alla tolleranza zero contro la violenza nei luoghi di lavoro.

L'uguaglianza tra uomini e donne trova espressione e tutela nelle principali fonti internazionali in tema di diritti. Dalla Carta delle Nazioni Unite del 1945, alla Dichiarazione Universale sui Diritti Umani del 1948. La Convenzione sull'Eliminazione di tutte le forme di discriminazione del 1979 fornisce una definizione di discriminazione contro le donne, che copre tutti gli ambiti ed i settori della vita sociale, culturale, politica e lavorativa.

A livello internazionale l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'ONU (Obiettivo 5) pone al centro del gender mainstreaming pari trattamento, partecipazione, promozione e tutela della maternità, libertà dalla violenza di genere sul luogo di lavoro, leadership, benefit per la cura dei bambini.

Oggi, in Italia, la parità di genere è stata inclusa nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) come una delle priorità in termini di inclusione sociale, al fine di rilanciare lo sviluppo nazionale.

La Strategia quinquennale per la parità di genere 2021-2026, ivi adottata, ha l'obiettivo concreto di incrementare di almeno 5 punti il punteggio della classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente posiziona l'Italia al 14° posto a 63,8 punti, 4 in meno rispetto alla media europea. Le misure della Strategia riguardano in larga parte la promozione dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile, tramite incentivi per l'assunzione di giovani e donne e l'inserimento di clausole ad hoc nei progetti finanziati dal PNRR.

In questa cornice l'Azienda USL Toscana sud est sta sviluppando, nell'ambito della Diversity Equity & Inclusion (DE&I) Strategy (vedi Scheda 1) un processo di elaborazione condivisa del Gender Equality Plan (GEP) come documento programmatico e strategico, anche previsto nel Documento di programmazione integrata d'Area Vasta (Delibera DG. 62/2023 – cap. 5.2) che definisca: i) l'orientamento dell'Azienda USL Toscana Sud Est a promuovere, programmare ed attuare ogni azione che possa favorire inclusione e parità di genere a tutti i livelli aziendali; ii) un sistema di impegni e azioni da realizzarsi nell'arco del triennio 2023-2025 per promuovere la parità di genere e le pari opportunità; iii) le azioni ed i progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere. L'adozione del GEP risponde a quanto previsto dalla policy della Commissione Europea (CE), definita nel documento "Strategie UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025" allo scopo di ridurre, attraverso interventi mirati, la disuguaglianza di genere che permane nei paesi europei.

Le linee di indirizzo per la stesura del GEP dell'AUSL Toscana Sud Est fanno riferimento alle 5 aree di miglioramento individuate dalla Commissione Europea¹:

- 1 equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa inclusiva
- 2 equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali
- 3 eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- 4 integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica
- 5 contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere sul luogo di lavoro.

¹European Commission. Directorate-General for Research and Innovation. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. 2021



La strutturazione del GEP si inserisce tra le azioni relative alle politiche di genere già presenti in ASL Toscana Sud Est come la attivazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), istituito in ASL TSE nel 2018 con la Deliberazione del Direttore Generale n° 275 DEL 22/03/2018 “Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Azienda USL Toscana Sud Est” e recentemente rinnovato con la Deliberazione del Direttore Generale n° 1618 del 21/12/2022 “Rinnovo del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Azienda USL Toscana Sud Est”.

Il CUG ha come primo obiettivo quello di assicurare parità e pari opportunità di genere rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Il secondo obiettivo è favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.lgs 81/2008, T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Azienda USL Toscana sud est ha una lunga esperienza nella prevenzione e nell'intercettazione precoce delle aggressioni a soggetti vulnerabili tra cui le donne. Vale qui la pena ricordare che nella ASL 9 di Grosseto nel 2009 nasce il Codice Rosa.

Oggi il tema delle aggressioni riguarda in modo significativo anche gli operatori sanitari che non solo vengono aggrediti dagli utenti ma alto è il livello di tensione anche tra colleghi fino a sfociare in veri e propri atti di violenza.. Su questo l'Azienda ha redatto una procedura che prevede diversi livelli di assistenza alla vittima di violenza proprio perché nessuno sia lasciato solo quando questi episodi avvengono in particolare nei luoghi di lavoro.

Nell'ambito del percorso intrapreso di attenzione alla diversità, in particolare quella di genere, l'Azienda sarà accompagnata da una/un Consigliera/e di Fiducia il cui ruolo è stato previsto, per la prima volta, nella Raccomandazione della Commissione Europea 92/131 del 27 novembre 1991, relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini e dalla risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo.

La valorizzazione di tutte le risorse umane implica il coinvolgimento di tutti partendo dal rispetto di ciascuno anche in termini concreti. Questo è il concetto di equità che l'Azienda persegue nella cura non solo delle persone assistite ma altrettanto nella cura del personale che in questo modo sarà più motivato e contribuirà ancor meglio, come dimostra la letteratura, alle performance aziendali.

Attraverso una strategia condivisa di DE&I Strategy ed un percorso di revisione integrata di tutti i documenti di cui il GEP rappresenta un pilastro visto le donne rappresentano circa il 70% del personale del ruolo sanitario (dato Ministero della Salute, 2019) si pone inoltre l'obiettivo di ottenere la Certificazione di Genere, un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, volto ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne (Missione 5 “Inclusione e Coesione”, Componente 1 “Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione” del Piano nazionale di ripresa e resilienza vd. <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/che-cosa-e>).



1 GEP TEAM

Al fine della redazione del Gender Equality Plan l’Azienda ha individuato un apposito gruppo di lavoro (GEL team) ai sensi della Delibera DG n. 696 del 13/06/2023 e Delibera DG n. 712 del 21/06/2023 così costituito:

- DE&I Manager, Direttrice dell’Area Dipartimentale Promozione ed Etica della Salute, Dr.ssa Vittoria Doretti (coordinatrice)
- Dirigente UOSD Comunicazione, Dr.ssa Marzia Sandroni
- Direttore UOC Controllo di gestione, performance aziendale e flussi, Ing. Luigi Bechi
- Direttore UOC Sorveglianza Sanitaria, Dr. Riccardo Bassi
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, Dr. Simone Gepponi
- Direttore UOSD Benessere organizzativo e clima interno, Dr. Riccardo Bassi (a scavalco)
- Direttore Dipartimento Affari Generali, Dr. Onofrio Marcello
- Dirigente Dipartimento Risorse Umane, Dr. Paolo Franchi
- Direttore UOSD Codice Rosa, Salute e Medicina di genere, Dr. Claudio Pagliara
- Presidente Comitato unico di garanzia (CUG), Dr.ssa Rossana Mancini
- Supporto tecnico: Dr.ssa Vanessa Bastregghi, UOC Affari Generali
- Direttrice della UOSD Programmazione integrata di Area Vasta e rapporti interaziendali, Dr.ssa Cecilia Quercioli.

Inoltre l’Azienda, al fine di creare e rafforzare sinergie e collegamenti con tutte le strutture interne ed esterne alla Direzione Aziendale che collaborano alla stesura del GEP, ha individuato una Cabina strategica così costituita:

Vittoria Doretti (Coordinatrice)

Marzia Sandroni

Cecilia Quercioli

Vanessa Bastregghi

La suddetta cabina strategica collabora con il Think Tank con il compito di perseguire una strategia di più ampia portata che elabori un percorso teso a realizzare in Azienda una “strategia di diversità, equità ed inclusione” (DE&I Strategy). Il Think Tank è così costituito (Deliberazione Direttore Generale n° 696 del 13/06/2023):

- Direttore dell’Area Dipartimentale Promozione ed Etica della Salute, Dr.ssa Vittoria Doretti (coordinatrice)
- Direttore Staff Direzione Sanitaria, Dr. Roberto Turillazzi
- Direttore Dipartimento Professioni infermieristiche e ostetriche, Dr.ssa Vianella Agostinelli
- Direttore Dipartimento Professioni tecnico sanitarie, della riabilitazione e della prevenzione, Dr.ssa Daniela Cardelli
- Direttore Dipartimento Affari Generali, Dr. Onofrio Marcello
- Dirigente Dipartimento Risorse Umane, Dr. Paolo Franchi
- Direttore Area Dipartimentale Medicina di Comunità – Area Sud, Dr.ssa Paola Bonini
- Direttore Area Dipartimentale Energia, Ambiente e Prevenzione Incendi, Ing. Daniele Giorni
- Direttore Area Dipartimentale Psicologia, Dr.ssa Margherita Papa
- Direttore UOC Gestione Sistemi di prenotazione, pagamento e servizi digitali al cittadino, Dr. Alessandro Militello
- Dirigente UOSD Comunicazione, Dr.ssa Marzia Sandroni
- Supporto tecnico: Dr.ssa Vanessa Bastregghi, UOC Affari Generali



2 METODOLOGIA ADOTTATA

Dal 2022 l'Ausl Toscana sud est, culla dal 2009 - con la nascita di Codice Rosa - della lotta al contrasto alla violenza di genere, ai crimini d'odio e alle discriminazioni, ha scelto di orientarsi sul Diversity management, con l'obiettivo di riconoscere e creare condizioni che rendano, anche il contesto lavorativo, realmente inclusivo, in grado di favorire l'espressione ed il rispetto delle diverse identità, migliorare il benessere organizzativo e, di conseguenza, agire positivamente sul raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione sanitaria.

Per sostenere questa strategia l'Ausl TSE ha nominato la Diversity Equity & Inclusion manager figura già presente in alcune realtà internazionali, nella persona della dott.ssa Vittoria Doretti che agisce su diretto mandato del Direttore Generale quale consulente strategica per i temi DE&I.

Il DE&I manager è affiancato dal DE&I Think Tank costituito su autocandidatura dei Direttori di Dipartimento e di Area della Asl Toscana sud est.

Nell'ambito del Think Tank vengono rilette e armonizzate, in un'ottica coerente di rispetto della diversità, politiche, azioni e documenti aziendali quali, a titolo esemplificativo il Piano integrato di attività e organizzazione, il Piano delle Azioni Positive del CUG, il WHP, i Piani di lavoro personalizzati del Medico competente, il Piano di Welfare ed il **Gender Equality Plan strumento fondamentale per superare la disuguaglianza di genere, ovvero quella logica prima definita del "soffitto di vetro"² e poi del "labirinto"³ "che rende il percorso di carriera delle donne complesso, segnato da deviazioni e ostacoli anziché dritto e semplice come quello dei colleghi di genere maschile".**

Il Gender Equality Plan prevede varie fasi di cui alcune già attuate, altre in fase di realizzazione:

- 1. Audit: raccolta dati separati per genere, individuazione dei problemi, carrellata della legislazione esistente e delle risorse disponibili;*
- 2. Planning: definizione degli obiettivi e delle azioni e policies (con relative tempistiche) per la loro realizzazione;*
- 3. Condivisione con gli stakeholder quali Sindacati e Comitato di partecipazione;*
- 4. Implementazione: realizzazione delle attività, che devono includere formazione, azioni di capacity-building, aggiornamento e riallineamento continuo, nonché campagne per aumentare la diffusione del GEP all'interno e all'esterno dell'organizzazione;*
- 5. Valutazione: revisione dei risultati ottenuti, raccolta feedback, processo di apprendimento necessario per correggere/riformulare il GEP per il ciclo successivo.*

La progettualità e l'implementazione delle azioni riguarda le cinque macroaree previste dalla Commissione Europea (equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa inclusiva; equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali; eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica; contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere sul luogo di lavoro). Su questi argomenti ha lavorato il GEP Team, individuato dalla Direzione a fianco del Think Tank e coordinato dal DE&I manager. Al lavoro delle cinque macroaree hanno partecipato altre professioniste e professionisti qualificate/i per competenza e motivazione. La macroarea cosiddetta 0 ha il compito di dare coerenza, in particolare di forma e di linguaggio ai lavori delle cinque macroaree, di

2 Carol Hymowitz , 1986

3 Alice H. Eagly, Linda L. Carli 2007



integrare il lavoro nell'ambito della DE&I Strategy e con gli altri documenti ivi previsti ed è responsabile della capillare diffusione del GEP a tutti i livelli aziendali.

Una comunità multiprofessionale e multidisciplinare, come auspica la stessa Commissione europea, di oltre 30 persone impegnate nella Asl Toscana sud est impegnate ad elaborare nuovi percorsi e a rafforzare quelli già in essere per il contrasto ad ogni forma di discriminazione a partire dal genere.

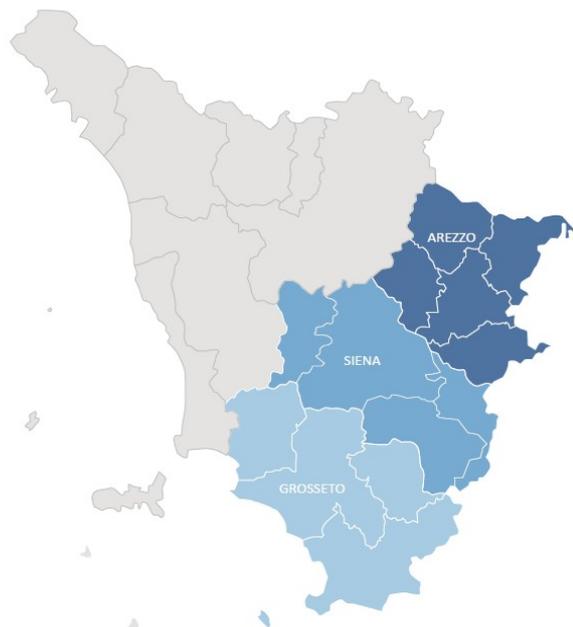
2.1 Quadro normativo

- Legge 8 marzo 2000, n. 53 recante "Attuazione della Direttiva 96/34/CE Congedi parentali".
- Decreto Legislativo del 26 marzo 2001 n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
- Decreto legislativo 30 marzo, 2001 n. 165 - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che all'art. 7 comma 1° "Gestione delle risorse umane" recita che le amministrazioni pubbliche garantiscono un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.
- Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.
- Decreto legislativo 11 aprile, 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'articolo 6 della Legge. 28 novembre 2005, n. 246.
- Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche.
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; e in particolare l'art. 19, il quale prevede che "gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare e attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva".
- Legge 68/99: Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità.
- Legge 67/2006: Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni.
- Legge 104/1992: Leggi-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità
- Agenda 2030: Obiettivi di Sviluppo Sostenibile-SDG: Ridurre le disuguaglianze per potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico ed altro.
- Direttiva 23 maggio 2007: misure per le pari opportunità nella PA, che orientano le politiche di tutela della condizione femminile e la valorizzazione delle differenze come leva strategica.
- L. 53/2000 (Leggi-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità).
- L. 68/99 (Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità).
- L. 67/2006 (Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni).
- Raccomandazione della Commissione Europea 92/131 del 27 novembre 1991, relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini e dalla risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo.
- Nuovo standard internazionale ISO 30415:2021 Human Resources Management Diversity and Inclusion, con la promozione del principio n° 6 del Patto mondiale delle Nazioni Unite per il quale "Le aziende devono sostenere l'eliminazione della discriminazione nell'impiego e nell'occupazione" e con l'inserimento nel PNRR di uno specifico riferimento alla certificazione della parità di genere;
- Legge n. 108 del 29 luglio 2021 «Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC»



3 L'AZIENDA USL TOSCANA SUD EST

3.1 La foto dell'Azienda USL Toscana Sud Est



L'Ausl TSE comprende le Province di Siena, Arezzo e Grosseto, si estende su una superficie complessiva di 11.560 Km², pari alla metà di quella regionale. La popolazione residente risulta pari a 813.669 abitanti (32% di quella regionale). Data l'ampiezza del territorio, la densità abitativa si attesta su valori decisamente inferiori a quelli medi regionali (70 abitanti/Km² contro 160 abitanti/Km²). In particolare, Arezzo: 104,2 ab. km² Siena 69,0 ab. km² Grosseto 48,5 ab. Km². L'AUSL è costituita da 99 Comuni di cui 39 montani 20 parzialmente montani e 40 non montani. Il territorio presenta alcune criticità relativamente alla dotazione infrastrutturale soprattutto nell'ambito provinciale grossetano e senese, come si evince dalla Tabella 1 che riporta gli indici di dotazione infrastrutturale, che considerano la dotazione infrastrutturale sia sotto il profilo quantitativo (lunghezza rete stradale/ferroviaria, ecc) che qualitativo (presenza autostrade a tre corsie, numero di accessi, livello di automazione, ecc) e sono

rapportati alla domanda potenziale (superficie, popolazione e occupati). L'Ausl TSE assicura l'assistenza ospedaliera con 13 ospedali a gestione diretta (per un totale di circa 1700 posti letto e 8 Dipartimenti Ospedalieri), l'assistenza territoriale tramite 10 Zone Distretto e garantisce le attività di prevenzione e di sanità pubblica. I 13 ospedali sono accorpate in 6 Presidi Ospedalieri e si distinguono in: 2 Ospedali di riferimento provinciale (PO San Donato-Arezzo e PO Misericordia-Grosseto), 3 ospedali di riferimento zonale, 5 ospedali di riferimento territoriale e 3 Ospedali di prossimità. Per quanto riguarda la rete socio-sanitaria territoriale, nell'Ausl TSE sono presenti attualmente 10 Zone Distretto di cui 4 Società della Salute. Inoltre fanno parte della rete territoriale aziendale e 24 Case della Salute, luoghi dove i cittadini trovano servizi sociosanitari di base e ove vi lavora un team multiprofessionale formato da Medici di Medicina Generale e Pediatri di Libera Scelta, infermieri, personale sociale e amministrativo e 31 AFT - Aggregazioni funzionali territoriali di Medici di Medicina Generale, che garantiscono l'assistenza ambulatoriale e domiciliare, la Sanità di Iniziativa e la presa in carico del paziente con bisogni complessi, la promozione della salute. Sono attive anche una Centrale della Cronicità (potenziata dal 2020 con l'attivazione della Centrale Covid) e 13 ACOT - Agenzie per la continuità Ospedale Territorio, per garantire una funzionante rete fra ospedale e territorio in aiuto ai cittadini. Tale rete si avvale di 169 posti letto di Cure Intermedie, il setting assistenziale residenziale sanitario "intermedio" fra ospedale e territorio, che sono arrivati a circa 300 nel periodo di maggiore emergenza Covid. L'Ausl TSE, inoltre, garantisce l'assistenza territoriale di emergenza/urgenza, la continuità assistenziale nonché tutte le attività di prevenzione collettiva gestite dal Dipartimento di Prevenzione (Igiene pubblica e nutrizione, Vaccinazioni, Prevenzione igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, Medicina dello sport, Sanità Pubblica Veterinaria e Sicurezza Alimentare, Laboratorio di Sanità Pubblica, Prevenzione e sicurezza negli ambienti confinati), oltre alla organizzazione delle attività di screening oncologici e alle attività socio-sanitarie e sociali.

Tabella 1. Indici infrastrutturali



| | Strade | Ferrovie |
|-----------------|---------------|-----------------|
| Arezzo | 104,13 | 163,22 |
| Grosseto | 49,42 | 81,80 |
| Siena | 91,40 | 47,00 |
| Regione Toscana | 101,90 | 139,80 |
| Italia | 100 | 100 |



3.2 Le esperienze in campo

L'AUSLTSE è già da tempo impegnata nello sviluppo di progetti ed iniziative gender sensitive. Di seguito si riportano le più significative

3.2.1. Codice Rosa

da Chiara Marchetti, Claudio Pagliara, Alessandra Pifferi

Definisce le modalità di accesso ed il percorso socio-sanitario, in particolare nei servizi di emergenza urgenza delle donne vittime di violenza di genere (PERCORSO DONNA conforme a quanto previsto dalle Linee guida nazionali DPCM del 24 XI 2017 – GU n.24 del 30/01/2018) e delle vittime di violenza causata da vulnerabilità o discriminazione (PERCORSO PER LE VITTIME DI CRIMINI DI ODIO- implementazione della direttiva 2012/29/EU sugli standard minimi di diritti, supporto e protezione delle vittime di crimini di Odio). Definisce anche le modalità di allerta ed attivazione dei successivi percorsi territoriali, nell'ottica di un continuum assistenziale e di presa in carico globale. Il percorso viene solitamente attivato in area di emergenza-urgenza, ma è previsto per qualsiasi modalità di accesso al SSN, sia esso ambulatoriale o di degenza ordinaria, come più dettagliatamente specificato dalle procedure aziendali. Nasce nel 2009 a Grosseto, nell'allora Asl 9 con la costituzione di una Squadra di professioniste e professionisti sanitari e sociosanitari della Asl 9 di Grosseto attraverso una formazione congiunta con le forze dell'ordine, della Procura e dei Centri Antiviolenza. Il primo protocollo ufficiale d'intesa in materia di contrasto alla violenza di genere viene siglato nell'Aprile del 2010 dal Direttore Generale della ASL 9 di Grosseto e dal Procuratore della Repubblica di Grosseto per definire procedure condivise forensi.

Nel 2011 viene sottoscritto il Protocollo d'Intesa tra la Regione Toscana e la Procura Generale della Repubblica di Firenze per cui Codice Rosa diventa un progetto Regionale strutturandosi in una vera e propria Rete che coinvolge tutte le Aziende Sanitarie della Regione. Gli obiettivi della Rete prevedono:

- Favorire il riconoscimento precoce dei casi di violenza sia sul territorio che all'interno delle strutture del Sistema Sanitario, in particolare nei Dipartimenti di Emergenza Urgenza.
- Coordinare le diverse Istituzioni e competenze per fornire una risposta rapida ed efficace fin dall'accesso della vittima al Pronto Soccorso.
- Dare continuità al percorso successivo all'uscita dall'ambiente sanitario con una presa in carico territoriale individualizzata e basata sulla valutazione delle esigenze e della necessità di protezione delle singole vittime.
- Garantire omogeneità di intervento sull'intero territorio regionale.



3.2.2 Il Piano integrato di attività e organizzazione

da Sonia Pierattelli e Giovanni Scartoni

Il P.I.A.O., Piano integrato di attività e organizzazione, è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. È stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Si stabilisce che le amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli istituti scolastici) debbano riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione. Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente.

3.2.3 Il Progetto Asilo Aziendale di Grosseto

da Paola Pasqualini

Nell'ambito dello sviluppo di progetti di welfare a favore degli operatori sanitari, nel 2022 (?) l'Ordine dei Medici di Grosseto insieme all'Ordine delle professioni sanitarie e dei Farmacisti ha realizzato un comitato promotore per la realizzazione di un asilo nido per gli operatori sanitari del Presidio Ospedaliero Misericordia con il partenariato dell'Azienda ed in linea con le politiche aziendali di welfare. L'AUSLTSE ha già individuato un'area adiacente all'Ospedale ed è già stato realizzato il progetto. Le opportunità per la realizzazione di questo progetto sono multiple e trasversali ma certamente un servizio per l'infanzia permette un miglioramento della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori con possibilità di sviluppo e sostegno alle aspirazioni delle donne lavoratrici attraverso il supporto alla gestione familiare.



3.2.4. L'Ambulatorio Salute e Medicina di Genere

Paola Pasqualini e Chiara Marchetti

Nel 2017 l'AUSLTSE avvia la progettazione di un Ambulatorio di Salute e Medicina di Genere i cui obiettivi sono: i) Identificare precocemente fattori di rischio cardiovascolari (CV) tradizionali associati ai nuovi e più specifici per il genere femminile; ii) prevenire il rischio cardiovascolare attraverso la promozione di un corretto stile di vita; iii) correggere tempestivamente stili di vita e alimentari, alterazioni del metabolismo, per evidenziare eventuali primi segnali di malattia; iv) promuovere uno stato di completo benessere fisico e mentale attraverso la valutazione in compresenza di più figure professionali stimolando l'autodeterminazione della persona.

I destinatari sono persone sane, con età ≤ 60 anni, con fattori di rischio CV tradizionali associati ai nuovi e più specifici per genere: sindrome metabolica, menopausa precoce, ipertensione in gravidanza, diabete gestazionale, ovaio policistico, obesità centrale, malattie autoimmuni, sindrome depressiva, andropausa. L'accesso all'ambulatorio avviene tramite richiesta del Medico di medicina generale o di specialista prenotando a numero telefonico dedicato,

3.2.5. Il Codice Etico

da Adriano Turchi

Il Codice Etico aziendale è un documento, che delinea una serie di principi progettati per guidare i membri dell'organizzazione a svolgere le proprie attività in modo onesto e con integrità. Il Codice Etico Ausl TSE è stato emanato dalla Direzione Generale dell'Azienda che ne risulta essa stessa coinvolta secondo un principio circolare. Descrive i valori fondamentali dell'Azienda che guidano il processo decisionale e fornisce standard di comportamento. Stabilisce linee guida generali per orientare dipendenti e collaboratori a comportamenti integri e imparziali rispettosi dei diritti fondamentali dell'individuo, posti alla base delle regole di condotta a oggetto del Codice di Comportamento aziendale.

Il Codice Etico si pone come base per la creazione di un ambiente in cui colui che vi lavora si trovi in uno stato di consapevole soddisfazione fisico-emozionale, in cui vi sia possibilità di espressione sociale del proprio potenziale individuale e della propria capacità di autodeterminazione con conseguente aumento del senso di appartenenza. Un'azienda che riesce a creare un ambiente di lavoro che si muove in modo globale su principi etici avrà inevitabilmente al suo interno operatori con un profondo orgoglio di appartenenza e riceverà un immediato ritorno positivo in termini di immagine, poiché il lavoro sarà svolto con maggiore responsabilità ed appropriatezza, realizzando un maggiore risparmio e maggiore soddisfazione dell'utenza.



3.2.6. Il Comitato Unico di Garanzia – CUG

da Adriano Turchi

Il Comitato Unico di Garanzia (definito in Ausl TSE con la Delibera DG 275 del 22-03-2018 “Costituzione del Comitato Unico di Garanzia) è un organismo previsto dalla legge n.183 del 2010 (art.21), che ha modificato il d.lgs 165/2001 (art.57), in una logica di continuità con precedenti comitati paritetici (Comitato pari opportunità e Comitato per il contrasto al mobbing) ed è uno strumento di prevenzione e contrasto alle discriminazioni le cui aree di competenza risultano più ampie rispetto a quelle dei due precedenti comitati.

La Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità detta le linee guida per il suo funzionamento.

Le Aree di competenza sono: Discriminazioni di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione o lingua; nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Benessere organizzativo. Contrasto di ogni forma di violenza morale e psicologica e alle molestie sessuali all'interno delle amministrazioni.

Il CUG redige una relazione sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. Tale relazione tiene conto dei dati e delle informazioni contenuti nella relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica.

Obiettivi del CUG sono assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.lgs. 81/2008, T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il CUG ha poteri propositivi che consistono nella predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing., per promuovere/potenziare iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro ed a diffondere la cultura delle pari opportunità. Svolge, inoltre, analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere) e definisce azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo.

Ha anche poteri consultivi e formula pareri in merito a progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione. Il CUG inoltre ha poteri di verifica sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità.

Link: <https://www.uslsudest.toscana.it/cug-comitato-unico-di-garanzia>



https://intranet.uslsudest.toscana.it/index.php?option=com_content&view=article&id=155&Itemid=977

<https://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-pubblico-e-organizzazione-pa/comitati-unic-di-garanzia-cug>

<https://portalecug.gov.it/>

[3.2.7. Le azioni di contrasto alle disuguaglianze di genere in sanità. Il bilancio di genere e il monitoraggio degli indicatori di genere in sanità](#)

da Concetta Liberatore e Adriano Turchi

A partire nel 2018 l'Ausl Toscana Sud Est, ha avviato con l'Associazione Anaa Toscana una sperimentazione pilota sul Bilancio di Genere nell'organizzazione del lavoro medico e sanitario, volta a promuovere, poi, i primi passi sulla ricerca delle differenze di genere e il loro impatto su uomini e donne, su scala regionale. Così, nel 2020-2021 è iniziata la sperimentazione. Promossa da Anaa Toscana e condotta Laboratorio Management e Sanità (MeS) dell'Istituto di Management, della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, con la partecipazione dei Cug delle aziende stesse. Una delle poche ad essere realizzata nelle aziende sanitarie del nostro paese che ha consentito, attraverso l'identificazione di un CRUSCOTTO di otto dimensioni gender specifici (Inquadramento contrattuale, Opportunità di carriera, Età, Specialità medica, Giornate di Assenza, Vertenze, Formazione, Clima organizzativo) per i medici e sanitari di tutte le aziende sanitarie toscane, di analizzare l'impatto delle differenze di genere sull'organizzazione del lavoro e di mappare e condividere le azioni aziendali finalizzate a valorizzare e tutelare tali differenze.

Una sintesi che aspirava a bilanciare la quantità delle informazioni disponibili e ricavate anche dalla precedente analisi pilota condotta nella ASL sud est con la rilevanza delle stesse per finalità gestionali.

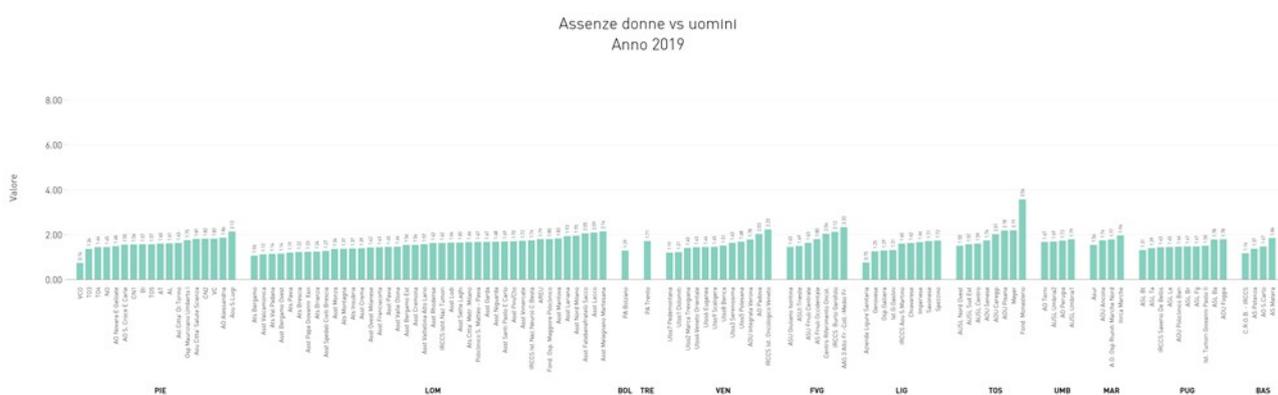
I risultati emersi dalla ricerca rappresentano, oggi, un punto di riferimento storico sul fronte dei diritti delle donne lavoratrici nelle aziende sanitarie toscane e un passo concreto in avanti in tema di raggiungimento degli obiettivi di parità di genere e di pari opportunità rispetto al riconoscimento di principi ampiamente riconosciuti dalla UE come valori fondamentali richiamati come principio trasversale del PNRR. In particolare, si sottolinea che nella MISSIONE 6 del PNRR, dedicata alla salute, non sono presenti azioni specifiche volte a ridurre le disuguaglianze di genere. Tuttavia, gli obiettivi presenti nel piano possono avere ricadute indirette come il rafforzamento dell'assistenza domiciliare che potrebbe avere un impatto sulla partecipazione femminile al lavoro.

Dall'analisi svolta sono emerse due raccomandazioni per le aziende sanitarie volte a supportare lo sviluppo di politiche del personale lungimiranti. La prima raccomandazione ha riguardato l'inserimento di un paio di indicatori di genere all'interno del più ampio sistema di valutazione della performance della sanità toscana: gli indicatori del Cruscotto E2A e E2B rispettivamente Percentuale Assenze per Genere e Soffitto di Cristallo sono entrati a pieno titolo nel Bersaglio MeS fra gli indicatori monitorati dal sistema di valutazione della performance della sanità toscana nel 2020 e del network delle 11 regioni nel 2021, entrambi coordinati dal Laboratorio MeS. La seconda raccomandazione ha posto le basi per l'avvio di un osservatorio sulle politiche di welfare del personale, con particolare attenzione per il genere, che mettesse a fattor comune le esperienze delle aziende sanitarie (successi e insuccessi) attraverso il confronto periodico dei CUG (comitati unici di garanzia) aziendali e degli altri soggetti istituzionali interessati al tema come il centro di criticità relazionale della Regione Toscana e il centro della medicina di genere.



Queste due raccomandazioni sono state recepite dalla Regione Toscana. Nell'edizione del 2020 del sistema di valutazione della performance della sanità toscana erano già presenti gli indicatori relativi alla "percentuale di assenze per genere" e all'"indice del soffitto di cristallo". I due indicatori, non più focalizzati solo su medici e dirigenti sanitari (come nell'analisi pilota svolta con Anaa Toscana), monitorano due ambiti complementari delle politiche e gestione del personale. Nel 2021 questi due indicatori sono stati inseriti anche nel sistema di valutazione del network delle 12 regioni coordinato dal laboratorio MeS e, nel 2022, sono entrati a far parte del gruppo di indicatori sperimentali per la misurazione della performance delle aziende ospedaliero-universitarie di Agenas. Il rapporto, pubblicato sul sito di Agenas, si riferisce a 52 strutture in tutta Italia.⁴

Qual è il messaggio di questi due indicatori e quale la situazione nelle Aziende Sanitarie italiane? Il primo indicatore: La percentuale di assenza per genere può essere interpretata come la capacità delle aziende di orientare le proprie politiche del personale a supporto del benessere e del bilanciamento famiglia-lavoro.



Nella figura 1 si riporta l'ultimo anno a disposizione da parte del network delle regioni del rapporto fra le assenze delle donne rispetto alle assenze degli uomini. Un valore superiore ad 1 indica che le donne si assentano più degli uomini.

È un indicatore che va letto accanto all'indicatore complessivo di percentuale di ore di assenza del personale, già presente nel sistema di valutazione. Come si può notare dall'esempio, il rapporto ottimale, pari a uno, è raggiunto in poche realtà, con una tendenza generale ad avere una probabilità di assenza doppia delle donne rispetto agli uomini. È un indicatore ancora grezzo che include anche le assenze per maternità e non è standardizzato per età, pertanto, nel confronto fra aziende, può risultare più elevato nelle aziende in cui lavorano più donne in età fertile. Tuttavia, se monitorato nel tempo, può aiutare a comprendere se alcune azioni e alcuni investimenti o politiche del personale, hanno avuto effetto. (vedi rapporto Agenas)

Il secondo indicatore analizza le opportunità nei percorsi di carriera attraverso l'Indicatore del soffitto di cristallo (glass ceiling index). L'indice soffitto di cristallo è un rapporto che confronta la proporzione di donne che lavorano nell'organizzazione con la percentuale di donne con responsabilità di struttura. È monitorato dal "Economist" per confrontare i paesi ed è utilizzato da alcune università italiane per misurare la differenza nel raggiungere le posizioni di vertice da parte delle donne. Il rapporto del MEF segnala che "Le donne risultano maggiormente impiegate nei settori del commercio, della sanità e dell'istruzione ma, a prescindere dal settore di attività, la presenza femminile tende a diminuire quando si considerano le posizioni di vertice".

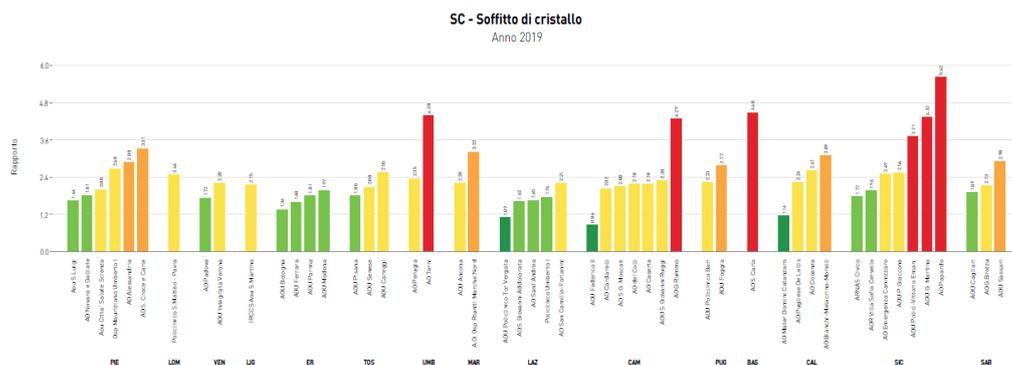
Come per l'indicatore precedente, un valore pari a 1 indica che non c'è differenza tra donne e uomini in termini di possibilità di carriera. Un punteggio inferiore a 1 significa che le donne sono più rappresentate tra

⁴ https://www.agenas.gov.it/images/headers/1_REPORT_AOU_Agenas_2019_Completo.pdf



coloro che hanno incarichi di struttura e un punteggio superiore a 1 indica la presenza di un soffitto di cristallo, il che significa che le donne sono meno rappresentate nelle posizioni apicali. Più l'indice assume un valore alto, più forte è l'effetto del soffitto di cristallo e più difficile è per le donne fare carriera.

La figura in basso (Fig.2) mostra l'indicatore del soffitto di cristallo presente nel rapporto di Agenas relativo alla sperimentazione sull'anno 2019 come indicatore di valutazione.



E' opportuno specificare che, come per tutti i sistemi di lettura e monitoraggio, il Cruscotto andrà testato nel tempo ed affinato sul campo, rendersi necessario sostituire alcuni indicatori con altri, o identificarne altri nuovi, una volta che quelli presenti siano stati sfruttati dalle aziende e resi funzionali al contesto da analizzare o implementarlo con altri più specifici della categoria target di analisi.

Se da un lato il numero di indicatori calcolati per migliorare la parità di genere è limitato rispetto ai rapporti specifici o ai modelli sul bilancio di genere, dall'altro lato uno dei punti di forza di questo percorso iniziato nella Asl Toscana Sud Est, capo fila di progetto, è quello di aver inserito questi indicatori in un sistema di valutazione multidimensionale

Un'impostazione di questo tipo è funzionale a una logica di creazione di valore in sanità: il bilancio di genere, se esce da una logica di reportistica e adempimento, può diventare uno strumento di misura e di governo del valore delle aziende, anche ma non solo attraverso l'analisi del personale e il confronto delle azioni dei Cug

È indubbio che ciò rappresenta il primo passo nella direzione di costruire modelli sanitari organizzati secondo logiche value-based. la costruzione di un modello di bilancio di genere all'interno delle aziende sanitarie, che per definizione deve rendere conto dei risultati ottenuti in termini di (riduzione delle) differenze di genere nei confronti di tutti i portatori di interesse. In pratica quello che l'OCSE chiama il gender budget tagging, ovvero l'identificazione delle azioni già attuate come azioni volte a promuovere gli obiettivi di parità di genere nella amministrazione prescelta. Ed in questo i CUG sono i veri promotori.

Delibere: DG 877 del 31-07-2019 "Approvazione del Piano di Azioni Positive 2019-2020 (Azione 5 "Bilancio di Genere); Delibera DG 706 del 21-06-2023 con oggetto "Piano di azioni positive 2023-2025 (PAP) Determinazioni" (Azione 5 "Bilancio di Genere")⁵

Link: http://www.quotidianosanita.it/m/studi-e-analisi/articolo.php?articolo_id=93936

5 Nell'Azione 5 BILANCIO DI GENERE si prevede di: i) applicare la metodologia e rilevare gli indicatori dello studio MES-ANAAO, al quale l'azienda attraverso il CUG ha dato già un importante contributo;ii) l'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, che potrà portare anche alla "Certificazione della parità di genere";iii) istituire all'interno della azienda un "osservatorio di genere" che con figure multi professionali aziendali e con il contributo del CUG monitori, periodicamente, il quadro dell'impatto del genere sulla organizzazione in termini di performance e azioni e fornisca le basi per interventi mirati.

https://www.anaao.it/public/aaa_6670378_dm_8-2022_definitivo.pdf?fbclid=IwAR1Xrms5zqN6jEtYoO9nup7t_KMSGjptU0QuaA6yCHH0VBIEVcc1qy2rCY

3.2.8. Work Health Promotion (WHP)

da Daniela Cardelli e Gloria Turi

Il Workplace Health Promotion (WHP) è un programma dell'Organizzazione Mondiale della Sanità per la promozione della salute nei luoghi di lavoro. L'obiettivo è di rendere il contesto lavorativo una preziosa occasione per assumere comportamenti corretti per la salute e il benessere. Il programma incentiva le aziende ad offrire ai propri lavoratori opportunità per migliorare la propria salute, riducendo i fattori di rischio generali e in particolare quelli maggiormente implicati nella genesi delle malattie croniche, con uno sguardo attento al benessere lavorativo. Avviato in Toscana nel 2016 con la DGRT 1078 del 2/11/2016, in attuazione del programma n. 9 del Piano regionale della prevenzione-PRP 2014-2019, la Regione Toscana, con DGRT 1420 del 12/12/2022, ha ridefinito ed aggiornato il Programma WHP in attuazione del Programma Predefinito PP03 – Luoghi di lavoro che promuovono salute del PRP 2020-2025. Il programma WHP prevede lo sviluppo di buone pratiche nell'arco di tre anni, con il mantenimento e sviluppo negli anni successivi, da realizzare nell'ambito di sette aree tematiche di riferimento: la promozione di una corretta alimentazione; il contrasto al fumo di tabacco; la promozione dell'attività fisica; la promozione della sicurezza stradale e di una mobilità sostenibile; il contrasto al consumo dannoso di alcol e alle altre dipendenze; la promozione del benessere lavorativo e della conciliazione vita-lavoro; interventi per promuovere l'aderenza ai piani vaccinali, agli screening oncologici e alla tutela dell'ambiente/risorse;

La Azienda Toscana Sud Est, alla fine dell'anno 2022, ha aderito al programma WHP, con l'obiettivo di assumere un ruolo attivo nella promozione della salute e del benessere dei propri dipendenti, orientandone in modo positivo le abitudini di vita per ridurre le malattie croniche non trasmissibili, i tassi di mortalità e i conflitti interpersonali. Non trascurabile l'eventuale proiezione dello stile salutare acquisito, nel contesto familiare e sociale. E' stato costituito un Gruppo di Lavoro Aziendale multiprofessionale, che segue lo sviluppo del progetto per il raggiungimento degli obiettivi dell'anno in corso. Per il primo anno, sono state identificate tre aree di intervento:

Area 1. La promozione di una corretta alimentazione. Seguirà le linee del progetto della Regione Toscana "Pranzo Sano Fuori Casa", già consolidato e riconosciuto come buona pratica. (www.pranzosanofuoricasa.it).

Area 3. La promozione dell'attività fisica. Verrà estesa l'attività di educazione posturale dei dipendenti, già iniziata ad Arezzo, alle altre aree geografiche dell'azienda (Siena e Grosseto).

Area 6. La promozione del benessere lavorativo e della conciliazione vita-lavoro. Verrà potenziata l'attività degli "sportelli di ascolto" e la diffusione e condivisione di procedure omogenee.

Sarà possibile consultare tutte le notizie utili in uno spazio dedicato, visibile nella intranet aziendale.

Link: <https://www.regione.toscana.it/workplace-health-promotion>



4 IL PERSONALE

Nel 2023 l'AUSL Toscana Sud est presenta 10.309 unità di personale. Tale valore si mostra in aumento rispetto al periodo antecedente all'insorgenza della pandemia da COVID-19 ma in diminuzione rispetto ai picchi raggiunti nel 2020 (10.829 unità di personale) e 2021 (10.735 unità di personale). Il 95% del personale è inquadrato come dipendente, percentuale in aumento negli ultimi 5 anni, ed il 4% come convenzionato. Per quanto riguarda la distribuzione dell'età, si evidenzia che la fascia più rappresentata è quella degli ultracinquantenni, dato che si mantiene costante nel tempo (Figura 3 e 4).

Fig.3 Trend composizione per fascia di età ASL SUD-EST Toscana 2016-2023

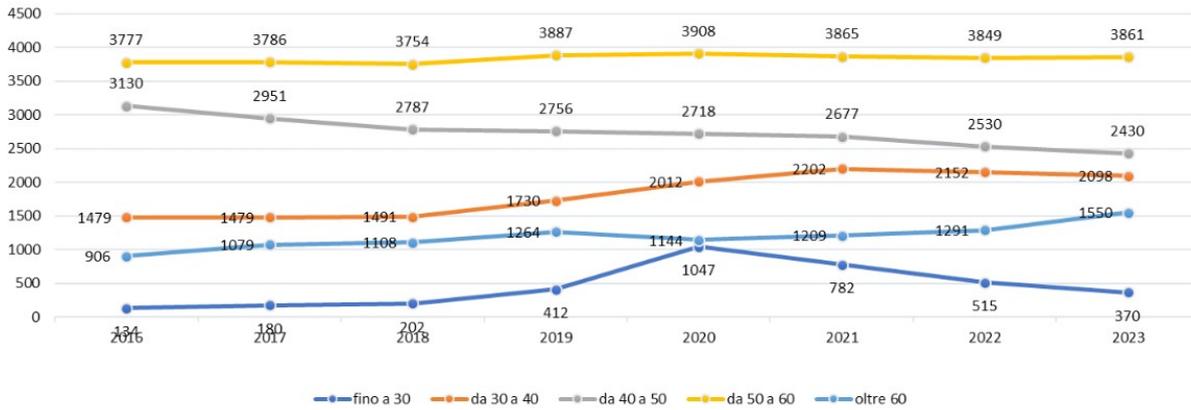
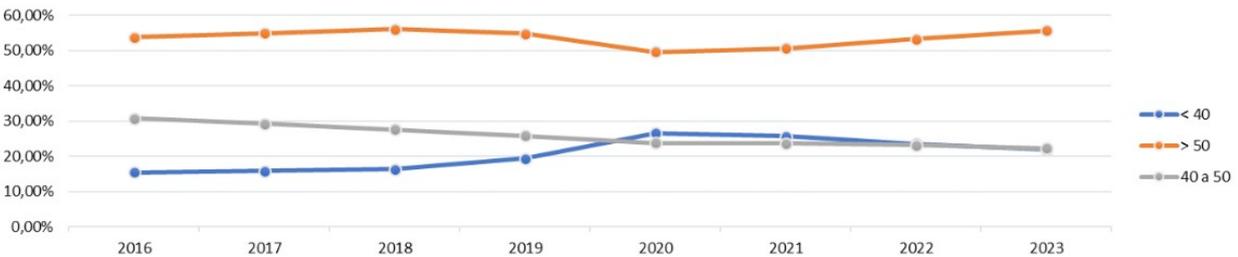
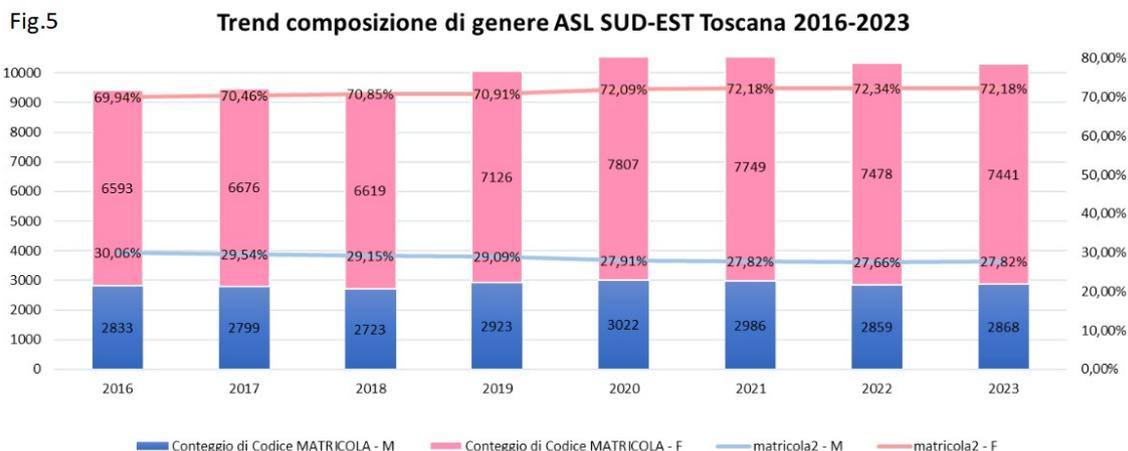


Fig.4 Trend per fascia di età aggregate ASL SUD-EST Toscana



Relativamente alla distribuzione di genere si nota che il genere femminile è quello decisamente più rappresentato con una percentuale pari al 72% della dotazione di personale della AUSL e tale dato si è mantenuto pressochè costante nel tempo, mostrando eventualmente un lieve aumento dal 2016 al 2023 (Fig.5).



La prevalenza del genere femminile si evidenzia in tutte le fasce di età (Fig.6), come del resto la prevalenza della fascia di età degli ultracinquantenni si nota sia nel genere femminile che in quello maschile (Fig. 7 e 8).

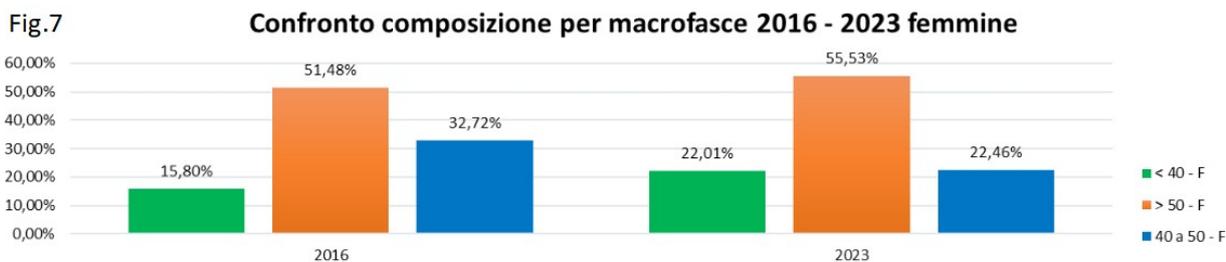
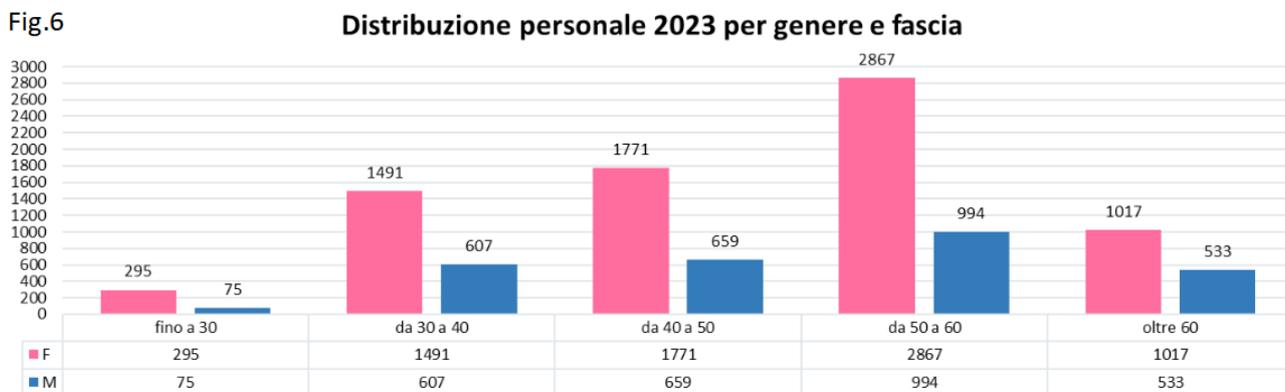
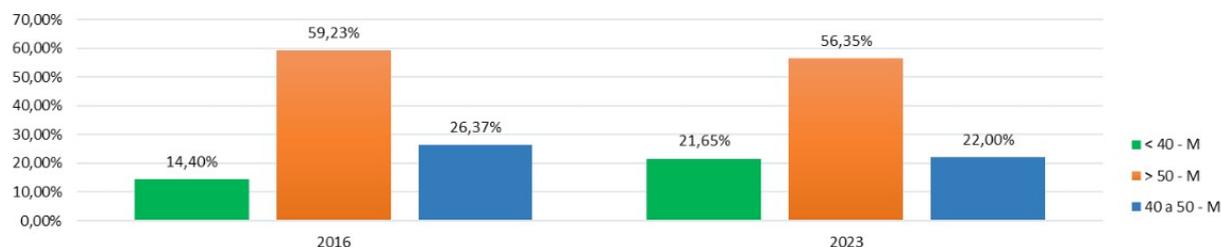
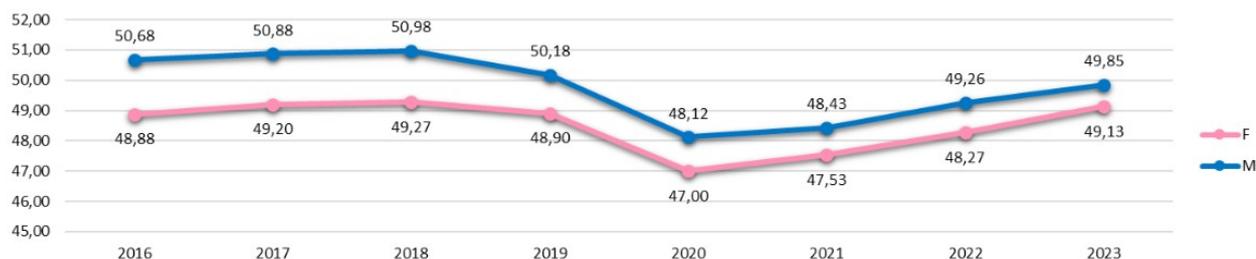


Fig.8 Confronto composizione per macrofasce 2016 - 2023 uomini



Nel 2023 l'età media del personale si assesta su valori vicino ai cinquanta anni, sia per gli uomini che per le donne, con valori leggermente superiori per i maschi (49,8 anni) rispetto alle femmine (49,1 anni). Negli anni l'età media si è mantenuta pressochè costante fino al 2020 quando si è abbassata probabilmente per l'ingresso di nuovo personale correlato con la gestione della pandemia per poi riaumentare negli anni successivi fino a raggiungere di nuovo all'incirca i valori pre-pandemia (Fig. 9).

Fig.9 Trend età media per genere



Osservando i trend temporali della distribuzione di genere per fascia di età, si notano alcune differenze per età (Fig.10-13). Per esempio, nella fascia di età sotto i trenta ed in quella oltre i sessanta anni la rappresentatività femminile è andata aumentando dal 2016 al 2023 (Fig. 10 e 13), mentre per le altre fasce di età il gap è rimasto simile o in diminuzione (Fig. 11 e 12).

Fig. 10 Trend fascia < 30 per genere

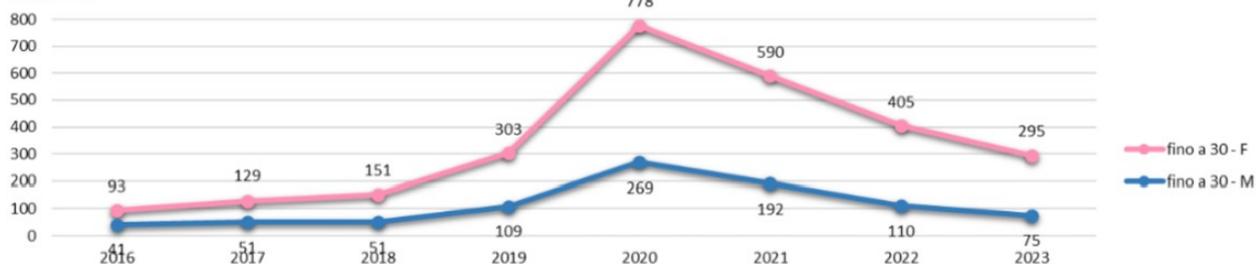


Fig. 11

Trend fascia da 30 a 40 per genere



Fig. 12

Trend fascia da 40 a 50 per genere

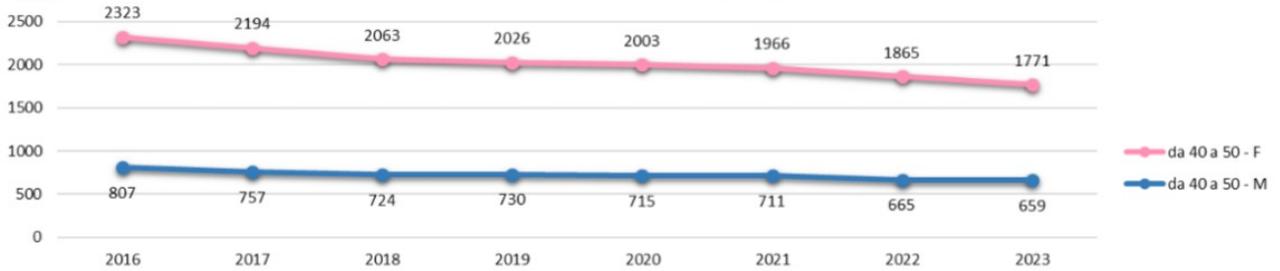
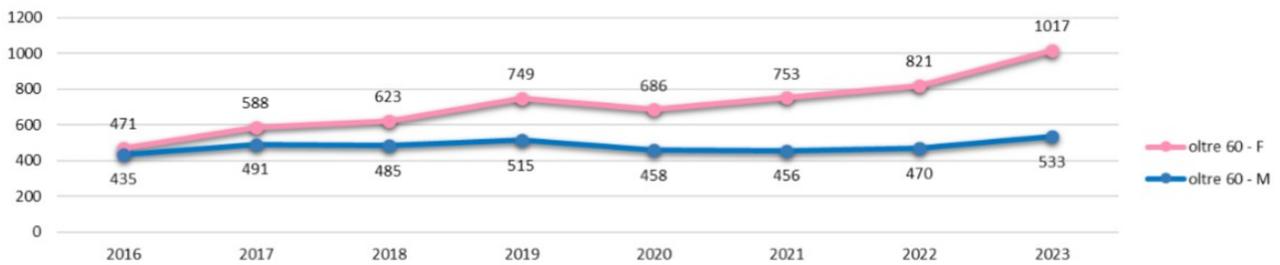


Fig.13

Trend per fascia > 60 per genere



Come accennato sopra, la gran parte del personale è inquadrato con un contratto da dipendente ed in misura minore come convenzionato o personale somministrato. Osservando la distribuzione di genere per tipologia di contratto si nota che la percentuale di donne è maggiore di quella degli uomini in tutte le tipologie e si mantiene nel tempo (Fig. 14-16).

Fig. 14 Confronto percentuale di genere 2016 - 2023 per tipologia contrattuale: DIPENDENTI

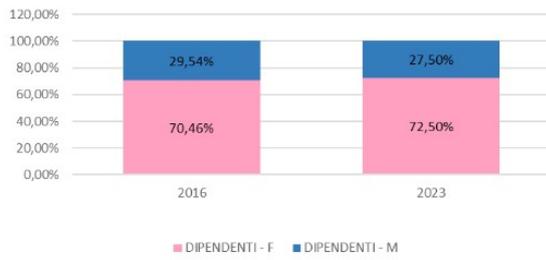


Fig. 15 Confronto percentuale di genere 2016 - 2023 per tipologia contrattuale: CONVENZIONATI

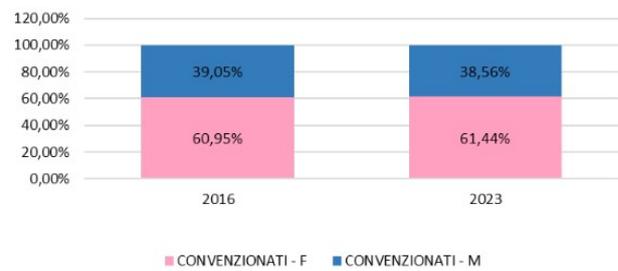
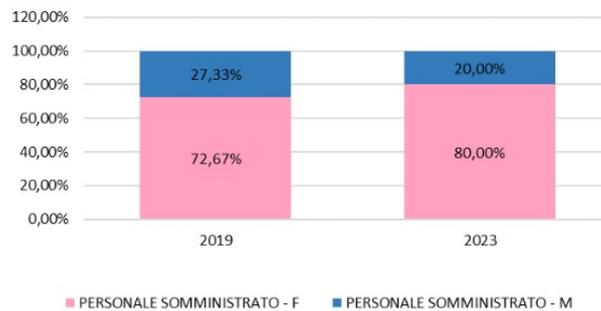


Fig. 16 Confronto percentuale di genere 2019 - 2023 per tipologia contrattuale: SOMMINISTRATI



Nelle Fig. 17 e 18 è descritta la distribuzione per qualifica e per genere del personale per gli anni 2016 e 2023. Si evidenzia che sia nel 2016 che nel 2023 le qualifiche più rappresentate sono quelle di infermieri, medici, OSS e tecnici sanitari. Gli amministrativi appaiono in una percentuale importante per il genere femminile, molto meno per quello maschile. Emergono anche altre differenze di genere. Ad esempio, se è vero che gli infermieri sono la categoria più rappresentata sia negli uomini che nelle donne, è altresì vero che il rapporto medici-infermieri nelle donne è circa 1 a 3 in favore degli infermieri mentre negli uomini è quasi 1 a 1 e anzi in questo c'è una lieve predominanza di medici. Quest'ultimo rapporto si inverte però nel 2023 dove a prevalere appare essere la componente infermieristica anche per gli uomini.

Fig.17

| ANNO 2016 | | | | | |
|--|-------------|---------------|--|-------------|---------------|
| Graduatoria qualifica per genere anno 2016 | F | % | Graduatoria qualifica per genere anno 2016 | M | % |
| ALTRO | 27 | 0,29% | ALTRO | 44 | 0,47% |
| AMMINISTRATIVI | 607 | 6,44% | AMMINISTRATIVI | 234 | 2,48% |
| BIOLOGI | 27 | 0,29% | BIOLOGI | 8 | 0,08% |
| CHIMICI | 4 | 0,04% | CHIMICI | 2 | 0,02% |
| AMMINISTRATIVI | 14 | 0,15% | AMMINISTRATIVI | 13 | 0,14% |
| DIRIGENTI AREA COMPARTO | 4 | 0,04% | DIRIGENTI AREA COMPARTO | 5 | 0,05% |
| FARMACISTI | 24 | 0,25% | FARMACISTI | 9 | 0,10% |
| FISICI | 8 | 0,08% | FISICI | 3 | 0,03% |
| INFERMIERI | 3106 | 32,95% | INFERMIERI | 772 | 8,19% |
| INGEGNERI | | 0,00% | INGEGNERI | 20 | 0,21% |
| MEDICI | 904 | 9,59% | MEDICI | 905 | 9,60% |
| OSS | 737 | 7,82% | OSS | 127 | 1,35% |
| PSICOLOGI | 40 | 0,42% | PSICOLOGI | 16 | 0,17% |
| SOCIOLOGI | 2 | 0,02% | SOCIOLOGI | 2 | 0,02% |
| TECNICI | 213 | 2,26% | TECNICI | 234 | 2,48% |
| TECNICI SANITARI | 843 | 8,94% | TECNICI SANITARI | 378 | 4,01% |
| VETERINARI | 33 | 0,35% | VETERINARI | 61 | 0,65% |
| Totale complessivo | 6593 | 69,94% | Totale complessivo | 2833 | 30,06% |

Fig.18

| ANNO 2023 | | | | | |
|--|-------------|---------------|--|-------------|---------------|
| Graduatoria qualifica per genere anno 2023 | F | % | Graduatoria qualifica per genere anno 2023 | M | % |
| ALTRO | 6 | 0,06% | ALTRO | 6 | 0,06% |
| AMMINISTRATIVI | 613 | 5,95% | AMMINISTRATIVI | 246 | 2,39% |
| BIOLOGI | 31 | 0,30% | BIOLOGI | 7 | 0,07% |
| CHIMICI | 4 | 0,04% | CHIMICI | 1 | 0,01% |
| DIRIGENTI AMMINISTRATIVI | 14 | 0,14% | DIRIGENTI AMMINISTRATIVI | 15 | 0,15% |
| DIRIGENTI AREA COMPARTO | 10 | 0,10% | DIRIGENTI AREA COMPARTO | 10 | 0,10% |
| FARMACISTI | 31 | 0,30% | FARMACISTI | 12 | 0,12% |
| FISICI | 9 | 0,09% | FISICI | 4 | 0,04% |
| INFERMIERI | 3388 | 32,86% | INFERMIERI | 871 | 8,45% |
| INGEGNERI | 2 | 0,02% | INGEGNERI | 16 | 0,16% |
| MEDICI | 1099 | 10,66% | MEDICI | 820 | 7,95% |
| OSS | 1100 | 10,67% | OSS | 218 | 2,11% |
| PSICOLOGI | 41 | 0,40% | PSICOLOGI | 11 | 0,11% |
| SOCIOLOGI | 1 | 0,01% | SOCIOLOGI | | 0,00% |
| TECNICI | 174 | 1,69% | TECNICI | 221 | 2,14% |
| TECNICI SANITARI | 876 | 8,50% | TECNICI SANITARI | 377 | 3,66% |
| VETERINARI | 42 | 0,41% | VETERINARI | 33 | 0,32% |
| Totale complessivo | 7441 | 72,18% | Totale complessivo | 2868 | 27,82% |



Quanto sopra è confermato dalla distribuzione di genere nei medici e negli infermieri riportata nelle Fig. 19 e 20 che dimostra come la percentuale femminile sia particolarmente elevata tra gli infermieri anche se appare maggiore di quella maschile anche tra i medici.

Fig.19

Composizione di genere MEDICI - 2023

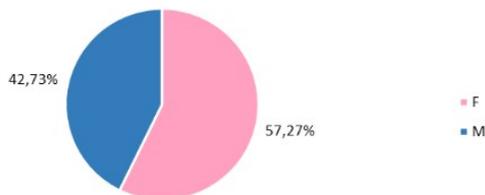
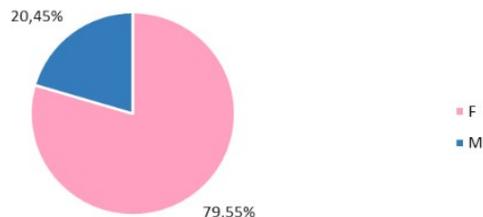


Fig.20

Composizione di genere INFERMIERI - 2023

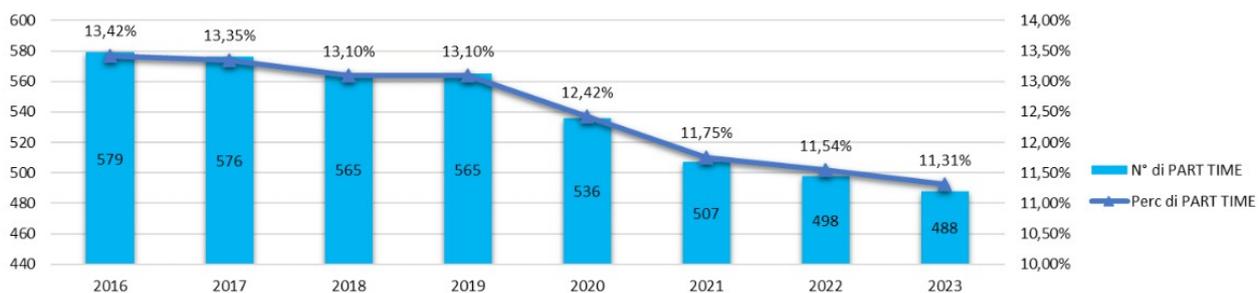


Differenze di genere si evincono anche per quanto riguarda la fruizione del part time e l'attribuzione degli incarichi.

Per quanto riguarda il part time, si nota innanzitutto che c'è stata una diminuzione complessiva e costante del personale che ne usufruisce a partire dall'anno 2020 (Fig. 21).

Fig.21

Trend personale part time 2016 - 2023



Si evidenzia inoltre che usufruisce del part time soprattutto il personale di genere femminile rispetto a quello di genere maschile con un rapporto di circa 1 a 3 a favore delle donne (Fig. 22).

Fig. 22

Trend personale in part time per genere 2016 - 2023



Per quanto riguarda le età più interessate dal part time si nota che anche in questo caso emergono delle differenze di genere (Fig. 23 e 24). Per quanto riguarda le donne, le età più interessate sono quelle dai 40 ai 60 anni, anche se negli anni dal 2016 al 2023 si assiste ad un aumento della fascia 50-60 anni ed una diminuzione di quella 40-50. Per gli uomini invece la distribuzione tra le fasce di età è più uniforme, con una componente importante dei 30-40 anni e degli ultrasessantenni.

Fig. 23

Trend 2016 - 2023 per fasce d'età donne in part time

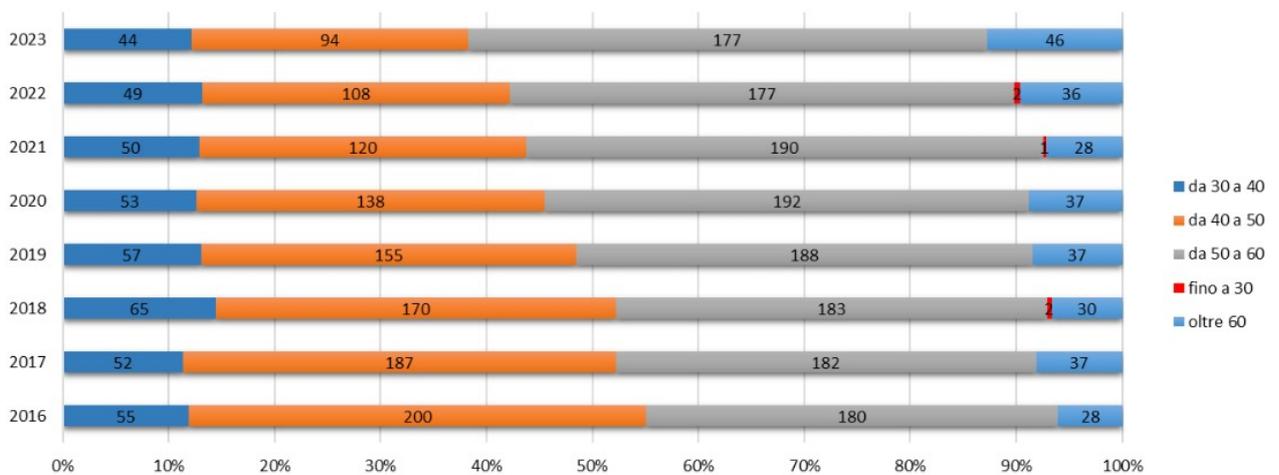
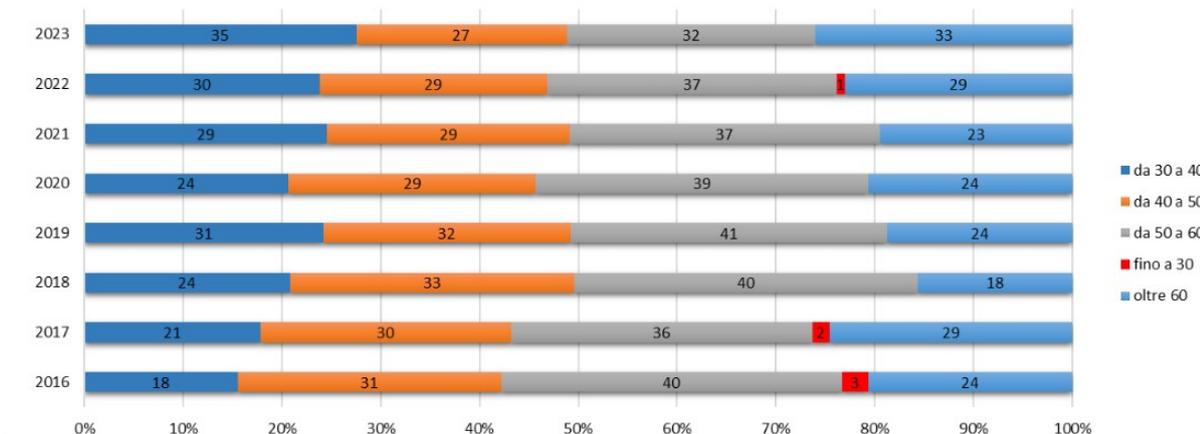


Fig. 24

Trend per fasce d'età uomini in part time



Per quanto riguarda l'attribuzione degli incarichi, in Fig. 25 e 26 sono riportate le distribuzioni per tipologia di incarico e per genere. Si evidenzia come esista una forte disparità di genere a sfavore delle donne per quanto riguarda tutti gli incarichi di maggiore responsabilità: 3 direttrici di dipartimento donne contro 10 uomini, 55 direttrici di struttura complessa donne contro 128 uomini, 93 direttrici di struttura semplice donne contro 112 uomini.

Fig. 25

| Graduatoria incarichi per genere anno 2023 | F |
|--|-------------|
| Direzione area o dipartimento | 3 |
| Direzione di struttura semplice | 93 |
| Direzione struttura complessa | 55 |
| Incarico di funzione | 33 |
| Incarico professionale | 623 |
| Incarico professionale di alto livello | 347 |
| Incarico di coordinamento | 162 |
| Incarico di posizione organizzativa | 106 |
| Totale Incarichi | 1422 |

Fig.26

| Graduatoria incarichi per genere anno 2023 | M |
|--|-------------|
| Direzione area o dipartimento | 10 |
| Direzione di struttura semplice | 112 |
| Direzione struttura complessa | 128 |
| Incarico di funzione | 21 |
| Incarico professionale | 346 |
| Incarico professionale di alto livello | 196 |
| Incarico di coordinamento | 173 |
| Incarico di posizione organizzativa | 68 |
| Totale incarichi | 1054 |



5. GEP: IL PIANO DI AZIONI TRIENNALE PER LA PARITA' DI GENERE 2023-2025

Di seguito i progetti, gli obiettivi, e le fasi di implementazione delle azioni relative alle cinque macroaree elaborate dal GEP team, il Think tank DE&I e dai gruppi di lavoro.

| DE&I Manager Vittoria Doretta | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| MACRO AREE | | | | | |
| Macro-Area 0 | Macro-Area 1 | Macro-Area 2 | Macro-Area 3 | Macro-Area 4 | Macro-Area 5 |
| Cura la stesura del GEP (da coerenza nella forma e nel linguaggio ai materiali prodotti dalle macro aree, integra il GEP con il DE&I Strategy e con gli altri documenti ivi previsti. Compila l'indice l'introduzione, la metodologia, il glossario, la sitografia, il successivo regolamento, ecc...) si occupa della diffusione capillare del GEP a tutti i livelli aziendali. Redige le linee guida sul linguaggio di genere. | Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa inclusiva | Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali | Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera | Integrazione nella dimensione di genere nella ricerca e nella didattica – formazione | Contrasto alle molestie sessuali, alla violenza di genere e alla discriminazione sul luogo di lavoro |
| MARZIA SANDRONI Referente | PAOLO FRANCHI Referente | PAOLO FRANCHI Referente | PAOLO FRANCHI Referente | CLAUDIO PAGLIARA Referente | RICCARDO BASSI Referente |
| VITTORIA DORETTI | MARGHERITA PAPA | DANIELA CARDELLI | DANIELA CARDELLI | CHIARA MARCHETTI | CLAUDIO PAGLIARA |
| CECILIA QUERCIOLO | LUIGI BECHI | PAOLA BONINI | PAOLA BONINI | ALESSANDRA PIFFERI | CHIARA MARCHETTI |
| VANESSA BASTREGHI | CECILIA QUERCIOLO | ANTONELLA CRUPI | MARIA LEONI | LUCIA MONTEMAGGI | ALESSANDRA PIFFERI |
| SILVIA POMPILIO | MARIA LEONI | FLORA BICELLI | ROSSANA ROSSI | MAURA PETROMILLI | SIMONE GEPPONI |
| ELISA BRINCHI GIUSTI | ADRIANO TURCHI | CLAUDIA BETTI | ELISA BRINCHI GIUSTI | ELENA MARIA RUSTICHINI | ANNA BERTINI |
| ONOFRIO MARCELLO | FLAVIA IANNIELLO | | PAOLA BITTARELLO | SIMONE GEPPONI | ALESSANDRO MILITELLO |
| ROBERTO TURILLAZZI | ELENA MARIA RUSTICHINI | | | PIETRO MAGRO | PIETRO MAGRO |
| ALESSANDRO MILITELLO | VIANELLA AGOSTINELLI | | | PAOLA FALOMI | |
| IRENE LEONI | DANIELE GIORNI | | | SILVIA BELLUCCI | |
| GIADA BONELLI | GLORIA TURI | | | | |
| MARIA CLAUDIA RAMPICONI | | | | | |



MACRO AREA N.1

Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa inclusiva

REFERENTE: Dott. Paolo Franchi

Gruppo di lavoro: Vianella Agostinelli, Luigi Bechi, Paolo Franchi, Daniele Giorni, Flavia Ianniello, Maria Leoni, Margherita Papa, Cecilia Quercioli, Elena Maria Rustichini, Adriano Turchi, Gloria Turi.

INTRODUZIONE

La promozione della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è un fattore di competitività di cui ogni Azienda, pubblica o privata, deve necessariamente tener conto nella gestione del personale, risultando ormai evidente che le politiche di pari opportunità rimarrebbero piuttosto sterili se non integrate con politiche più strettamente familiari che sostengano i rapporti di reciprocità tra i coniugi, aumentando così il ben-essere di tutto il nucleo familiare; proprio in relazione a questo aspetto la necessità di applicare tali politiche risulta ancora più urgente presso le Aziende sanitarie che, per quanto perseguano obiettivi performanti da un punto di vista economico, mantengono quale scopo fondante della propria attività la promozione e la tutela della salute individuale e collettiva. Per quanto le politiche family friendly debbano essere rafforzate ed implementate, alcune sono state già tradotte in specifici istituti, i quali tuttavia perdono la loro efficacia poiché spesso rimangono ignorati, poco conosciuti, complicati da ottenere, da parte del personale dipendente che dovrebbe viceversa essere supportato in termini di conoscenza e accessibilità a tali opportunità conciliative, per migliorare il proprio stato di ben-essere anche in ambito lavorativo. A tale proposito il Gruppo di lavoro ha elaborato la scheda dal titolo *Vademecum Conciliazione vita lavoro*.

All'interno della tematica riguardante l'equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa inclusiva, è stato riscontrato che fornire strumenti economici o di facilitazione di accesso ai servizi rappresenta uno strumento base per consentire la rimozione delle barriere all'accesso al lavoro, allo sviluppo professionale ed alla conciliazione vita- lavoro, qualsiasi sia la differenza di genere che le abbia causate. L'Azienda intende pertanto utilizzare lo sviluppo di strumenti di welfare aziendali orientandolo prioritariamente a tale fine a supporto di tutta la strategia di Gender Equality. Per tendere al raggiungimento di questo obiettivo è stata elaborata la scheda dal titolo *Analisi Gender Sensitive del Piano di Welfare*

E' stato poi verificato che un posto di lavoro troppo distante da casa può influire negativamente sullo stato di salute del lavoratore e sul rendimento lavorativo (puntualità al cambio turno, tempestività d'intervento in pronta disponibilità,...), oltre che sulla armonizzazione dei tempi di vita-lavoro. Molti km, ammesso che si utilizzi l'auto per andare al lavoro, significa anche una spesa maggiorata in carburante e deperimento stesso del mezzo, senza contare il maggior rischio di esposizione ad imprevisti stradali. Un decreto legislativo (n.142 del 2015) sottolinea come accettabile una distanza non oltre 50 km dalla propria abituale residenza o comunque la possibilità di raggiungere la sede aziendale in 80 minuti con i mezzi pubblici.

Cosa fare, quindi, in una azienda sanitaria con le caratteristiche geografiche tipiche della TSE, caratterizzata da lunghe distanze e territori periferici e ultra-periferici che richiedono la copertura di consistenti percorrenze? Per rispondere a questa domanda è stata elaborata la scheda dal titolo *Sostenibilità del tragitto casa-lavoro*

Inoltre, è attualmente evidente che conciliare lavoro e famiglia è una sfida quotidiana che le imprese e le pubbliche amministrazioni possono sostenere con politiche di welfare aziendale e con l'adozione di politiche favorevoli alle famiglie (family friendly). Il lavoro agile rappresenta una nuova filosofia e pratica manageriale fondata sulla flessibilità, autonomia, responsabilizzazione ed orientamento al risultato, benessere e qualità della vita del lavoratore tanto che si possa definire come una delle misure di welfare aziendale. Definizione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: " è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare



i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività". A tale proposito è stata elaborata la scheda dal titolo *Verifica efficacia del ricorso al lavoro agile*

Per completare la complessa tematica affrontata nella Macro Area 1 sono state inoltre elaborate ulteriori 6 schede dal titolo *Bilancio di Genere: aggiornamento e monitoraggio. Verso la Certificazione di Genere; Introduzione del DE&I Strategy - Strategia di Diversità, Equità & Inclusione - nell'Azienda Usl Toscana Sud Est; Promozione del Gender Equality Plan (G.E.P.) e della Certificazione di Genere tra gli Enti Locali di ambito aziendale; Divulgazione ai fornitori esterni all'Azienda del Gender Equality Plan (G.E.P.) e della Certificazione di Genere; Diffusione del documento "Gender Equality Plan" al personale della Azienda Usl Toscana Sud Est. Integrazione delle Schede budget di tutte le strutture con introduzione dell'obiettivo "Conoscenza del GEP aziendale"; Divulgazione del Gender Equality Plan (G.E.P.).*

Partendo dall'assunto che conciliare lavoro e famiglia è una sfida quotidiana, le imprese e le pubbliche amministrazioni possono vincere questa sfida con politiche di welfare aziendale e con l'adozione di politiche favorevoli alle famiglie (family friendly). Nell'ottica di sviluppare progetti di sostegno alla conciliazione vita-lavoro efficaci il primo passo è quello di far emergere in modo oggettivo i reali bisogni dei dipendenti e di analizzare lo stato di partenza delle risposte aziendali. A tale proposito è stata elaborata la scheda dal titolo *Analisi dati, atti e regolamenti ai fini della verifica del posizionamento dell'ASL Toscana Sud Est rispetto ai requisiti delle politiche Family Friendly.*

Inoltre, una cultura organizzativa che vuole essere inclusiva promuove nelle comunicazioni aziendali l'uso di un linguaggio rispettoso delle diversità di genere e delle condizioni personali come credenze religiose, condizioni di disabilità, appartenenza a culture minoritarie. Un linguaggio ampio ed inclusivo permette di evitare l'uso di espressioni stereotipate e/o discriminanti e favorisce un'equa rappresentazione dei generi, delle differenze di cultura e di abilità. Diffondere documenti e linee guida sul linguaggio e la comunicazione inclusiva aumenta la riflessione all'interno degli ambienti di lavoro e promuove la maturazione di una nuova sensibilità l'elaborazione, pertanto è stata predisposta la scheda dal titolo *Elaborazione e diffusione delle Linee guida per una comunicazione ed un linguaggio inclusivo.*



MACRO AREA N.1 - SCHEDA N.1

| Bilancio di Genere: aggiornamento e monitoraggio. Verso la Certificazione di Genere | |
|---|--|
| OBIETTIVI | Analisi e valutazione dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale |
| AZIONI | A1. Rendicontazione annuale dei dati di genere |
| STRUMENTI | S1. Redazione del Bilancio di Genere |
| ESITO | Azioni correttive di eventuali criticità rilevate e implementazione e sviluppo dei punti di forza |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | Direzione Aziendale - DE&I Manager C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) Dipartimento Risorse Umane GEP Team Think Tank DE&I |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) |

Scheda elaborata da: Vittoria Doretti, Marzia Sandroni, Cecilia Quercioli, Vanessa Bastregghi

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Rendicontazione annuale dei dati di genere | | | | | |
| S1: Redazione del Bilancio di Genere | | | | | |



MACRO AREA N.1 - SCHEDA N.2

Introduzione del DE&I Strategy - Strategia di Diversità, Equità & Inclusione - nell'Azienda usl Toscana Sud Est

| | |
|--|---|
| OBIETTIVI | <ul style="list-style-type: none"> - Riconoscere le diversità all'interno dell'azienda; - Includere le persone: una volta riconosciute le diversità si possono poi mettere in atto azioni per favorire il loro ingresso in azienda e facilitare i compiti; - Valorizzare diversità e inclusione: riconoscere il valore delle diversità deve spingere l'azienda a modificare la propria organizzazione per ottenere vantaggi da questa ricchezza. |
| AZIONI | A1. Definizione di un assetto organizzativo aziendale della DE&I Strategy (Delibera DG n. 696 del 13/06/2023 "PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE E STRATEGIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE (DE&I STRATEGY): DETERMINAZIONI") |
| STRUMENTI | <p>S1a: Sviluppo di specifiche progettualità promosse da DE&I Manager insieme al THINK TANK e condivise dalla Direzione Aziendale;</p> <p>S1b: Monitoraggio delle azioni introdotte nel GEP e dei progetti di inclusione promossi nell'ambito della DE&I Strategy</p> |
| ESITO | Perfezionare continuamente le policy di Diversity, Equity e Inclusion. La DE&I Strategy con la partecipazione del DE&I Manager insieme al THINK TANK aiuta l'Azienda ad andare oltre gli automatismi per superare le discriminazioni e dare valore ai talenti |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2024 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | Con riferimento alla Delibera DG n. 696 del 13/06/2023 "PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE E STRATEGIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE (DE&I STRATEGY): DETERMINAZIONI" le strutture responsabili sono individuate nel DE&I Manager e Think TanK |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direzione Generale - DE&I Manager Think Tank DE&I |

Scheda elaborata da: Vittoria Doretti, Marzia Sandroni, Cecilia Quercioli, Vanessa Bastregghi

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Definizione di un assetto organizzativo aziendale della DE&I Strategy (Delibera DG n. 696 del 13/06/2023 "PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE E STRATEGIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE (DE&I STRATEGY): DETERMINAZIONI") | | | | | |
| S1a: Sviluppo di specifiche progettualità promosse da DE&I Manager insieme al THINK TANK e condivise dalla Direzione Aziendale | | | | | |
| S1b: Monitoraggio delle azioni introdotte nel GEP e dei progetti di inclusione promossi nell'ambito della DE&I Strategy | | | | | |



MACRO AREA N.1 - SCHEDA N.3

| Promozione del Gender Equality Plan (G.E.P.) e della Certificazione di Genere tra gli Enti Locali di ambito aziendale | |
|---|--|
| OBIETTIVI | Diffondere il Gender Equality Plan (G.E.P.) e la Certificazione di Genere tra gli Enti Locali di ambito aziendale e le Associazioni con cui l'Azienda collabora. |
| AZIONI | A1. Programmazione di incontri organizzati con le Direttrici e i Direttori delle Società della Salute e di Zona - Distretto per il coinvolgimento degli Enti Locali di ambito al fine di promuovere la conoscenza, anche reciproca, del Gender Equality Plan (G.E.P.) e della Certificazione di Genere; A2. Programmazione di incontri con il Comitato di Partecipazione; l'Università per Stranieri di Siena; con l'Università di Siena e l'Azienda Ospedaliero Universitaria Senese |
| STRUMENTI | S1. Introduzione di un protocollo d'intesa tra l'Azienda USL Toscana Sud Est e le Società della Salute e le Zone Distretto per condividere e costruire percorsi condivisi e piano di intenti sul Gender Equality Plan (G.E.P.) e la Certificazione di Genere S2. Programmazione di almeno un incontro annuale con Enti ed Istituzioni nell'ambito territoriale dell'Azienda USL Toscana Sud Est Locali di ambito aziendale |
| ESITO | Rafforzare la consapevolezza e aumentare la sensibilizzazione anche esterna all'Azienda sulle tematiche del Gender Equality Plan (G.E.P.) e della Certificazione di Genere |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2024 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | Direzione Generale, Direzione Sanitaria e Direzione Amministrativa DE&I Manager; Direttrici/Direttori delle Società della Salute Direttrici/Direttori di Zona Distretto Direttore Dipartimento Affari Generali UOSD Comunicazione GEP Team Think Tank DE&I |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direzione Generale - DE&I Manager GEP Team Think Tank DE&I |

Scheda elaborata da: Vittoria Doretti, Marzia Sandroni, Cecilia Quercioli, Vanessa Bastregghi

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Programmazione di incontri organizzati con le Direttrici e i Direttori delle Società della Salute e di Zona - Distretto per il coinvolgimento degli Enti Locali di ambito al fine di promuovere la conoscenza, anche reciproca, del Gender Equality Plan (G.E.P.) e della Certificazione di Genere; | | | | | |



| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| S1: Introduzione di un protocollo d'intesa tra l'Azienda USL Toscana Sud Est e le Società della Salute e le Zone Distretto per condividere e costruire percorsi condivisi e piano di intenti sul Gender Equality Plan (G.E.P.) e la Certificazione di Genere | | | | | |
| A2: Programmazione di incontri con il Comitato di Partecipazione; l'Università per Stranieri di Siena; con l'Università di Siena e l'Azienda Ospedaliero Universitaria Senese | | | | | |
| S2: Programmazione di almeno un incontro annuale con Enti ed Istituzioni nell'ambito territoriale dell'Azienda USL Toscana Sud Est Locali di ambito aziendale; | | | | | |



MACRO AREA N.1 - SCHEDA N.4

| Divulgazione ai fornitori esterni all'Azienda del Gender Equality Plan (G.E.P.) e della Certificazione di Genere | |
|--|--|
| OBIETTIVI | Favorire la consapevolezza e la conoscenza del Gender Equality Plan (G.E.P.) e della Certificazione di Genere anche tra i fornitori esterni all'Azienda |
| AZIONI | A1. Rilevazione ed analisi conoscitiva su adozione Gender Equality Plan (G.E.P.) ed eventuale Certificazione di Genere da parte dei fornitori attuali A2. Programmazione di incontri organizzati con i fornitori esterni per promuovere la conoscenza, anche reciproca, del Gender Equality Plan (G.E.P.) e della Certificazione di Genere; |
| STRUMENTI | S1. Programmazione di almeno un incontro annuale con i fornitori esterni; S2. Valutazione per l'introduzione di un requisito preferenziale riguardante il Gender Equality Plan (G.E.P.) e la Certificazione di Genere nei bandi pubblicati dall'Azienda per l'acquisizione di beni e servizi; |
| ESITO | Rafforzare la consapevolezza e aumentare la sensibilizzazione anche esterna all'Azienda sulle tematiche del Gender Equality Plan (G.E.P.) e della Certificazione di Genere |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2024 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | Direzione Generale, Direzione Sanitaria e Direzione Amministrativa - DE&I Manager Dipartimento Affari Generali Area Dipartimentale Gestione contratti, servizi e farmaceutica Area Dipartimentale Programmazione, rapporti con esteri ed acquisti UOSD Comunicazione GEP Team Think Tank DE&I |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direzione Generale-DE&I Manager GEP Team Think Tank DE&I |

Scheda elaborata da: Vittoria Doretti, Marzia Sandroni, Cecilia Quercioli, Vanessa Bastregghi

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Rilevazione ed analisi conoscitiva su adozione Gender Equality Plan (G.E.P.) ed eventuale Certificazione di Genere da parte dei fornitori attuali | | | | | |
| A2: Programmazione di incontri organizzati con i fornitori esterni per promuovere la conoscenza, anche reciproca, del Gender Equality Plan (G.E.P.) e della Certificazione di Genere | | | | | |
| S1: Programmazione di almeno un incontro annuale con i fornitori esterni | | | | | |



| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| S2: Valutazione per l'introduzione di un requisito preferenziale riguardante il Gender Equality Plan (G.E.P.) e la Certificazione di Genere nei bandi pubblicati dall'Azienda per l'acquisizione di beni e servizi | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|



MACRO AREA N.1 - SCHEDA N.5

| | |
|--|---|
| Diffusione del documento "Gender Equality Plan" al personale della Azienda Usl Toscana Sud Est. Integrazione delle Schede budget di tutte le strutture con introduzione dell'obiettivo "Conoscenza del GEP aziendale" | |
| OBIETTIVI | - Diffusione a tutto il personale della Azienda Usl Toscana Sud Est del documento aziendale Gender Equality Plan; - Aumentare la consapevolezza e la conoscenza degli operatori aziendali sull'importanza del Gender Equality Plan (G.E.P.) |
| AZIONI | A1. Almeno una riunione di struttura (Dipartimento/Zona/Presidio, Area Dipartimentale, UO/UF/AOP) con illustrazione e discussione del GEP |
| STRUMENTI | S1a. Programmazione di almeno un incontro annuale per ogni Struttura gestionale afferente ai Direttori e alle Direttrici che compongono l'Ufficio di Direzione allargata per la promozione del Gender Equality Plan (G.E.P.) che a loro volta devono chiedere la divulgazione alle strutture a loro afferenti S1b. Modifica di tutte le schede budget (dalla Macrostruttura fino alle singole UO/UF) con l'introduzione dell'obiettivo di diffusione e dibattito sul GEP |
| ESITO | Consapevolezza, sensibilizzazione e collaborazione sulle azioni previste dal GEP a partire dalla Direzione Aziendale a tutto il personale |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | Direzione Aziendale - DE&I Manager, Think Tank DE&I, GEP Team; UOC Controllo di gestione, performance aziendale e flussi; |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore UOC Controllo di gestione, performance aziendale e flussi |

Scheda elaborata da: Vittoria Doretti, Marzia Sandroni, Cecilia Quercioli, Vanessa Bastregghi

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Almeno una riunione di struttura (Dipartimento/Zona/Presidio, Area Dipartimentale, UO/UF/AOP) con illustrazione e discussione del GEP | | | | | |
| S1a: Programmazione di almeno un incontro annuale per ogni Struttura gestionale afferente ai Direttori e alle Direttrici che compongono l'Ufficio di Direzione allargata per la promozione del Gender Equality Plan (G.E.P.) che a loro volta devono chiedere la divulgazione alle strutture a loro afferenti | | | | | |
| S1b: Modifica di tutte le schede budget (dalla Macrostruttura fino alle singole UO/UF) con l'introduzione dell'obiettivo di diffusione e dibattito sul GEP | | | | | |



MACRO AREA N.1 - SCHEDA N.6

| Vademecum Conciliazione vita lavoro | |
|--|---|
| OBIETTIVI | Realizzare un compendio di tutti gli istituti giuridici e disposizioni interne aziendali che possono agevolare il dipendente nella conciliazione dei tempi vita – lavoro. |
| AZIONI | A1.Raccolta analitica e razionalizzata della produzione normativa nazionale, regionale e aziendale vigente in materia; A2.Raccolta della relativa modulistica, suo aggiornamento e implementazione; A3.Diffusione del documento tra il personale (Intranet aziendale, ecc.) A4. Aggiornamento periodico del documento; |
| STRUMENTI | S1. Indagine conoscitiva tra i dipendenti sul livello di conoscenza ed utilizzo degli istituti normativi per la conciliazione vita lavoro prima e successivamente l'introduzione del vademecum S2. Indagine sulle procedure interne di applicazione pratica della normativa vigente in materia, (confronto con gli Uffici competenti); S3. analisi della modulistica adottata; S4. studio sul format di vademecum più efficace in termini di sintesi e fruibilità; S5. analisi dei canali di comunicazione interni all'Azienda; |
| ESITO | Miglioramento della conoscenza degli istituti aziendali Family - Friendly in termini di : “CHI fa CHE COSA e COME SI FA” - misurata attraverso l'indagine |
| CRONOPROGRAMMA | 2023 - 2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | Dipartimento Risorse Umane UOSD Comunicazione |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore Dipartimento Risorse Umane |

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Raccolta analitica e razionalizzata della produzione normativa nazionale, regionale e aziendale vigente in materia | | | | | |
| A2: Raccolta della relativa modulistica, suo aggiornamento e implementazione | | | | | |
| A3: Diffusione del documento tra il personale (Intranet aziendale, ecc.) | | | | | |
| A4: Aggiornamento periodico del documento | | | | | |
| S1: Indagine conoscitiva tra i dipendenti sul livello di conoscenza ed utilizzo degli istituti normativi per la conciliazione vita lavoro prima e successivamente l'introduzione del vademecum | | | | | |
| S2: Indagine sulle procedure interne di | | | | | |



| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| applicazione pratica della normativa vigente in materia, (confronto con gli Uffici competenti) | | | | | |
| S3: Analisi della modulistica adottata | | | | | |
| S4: Studio sul format di vademecum più efficace in termini di sintesi e fruibilità | | | | | |
| S5: Analisi dei canali di comunicazione interni all'Azienda | | | | | |



MACRO AREA N.1 - SCHEDA N.7

| Sostenibilità del tragitto casa-lavoro | |
|--|---|
| OBIETTIVI | Valutare il numero di dipendenti che superano un tragitto di 50 km di distanza tra casa e lavoro e valutare la fattibilità di un avvicinamento alla sede di lavoro più vicina, compatibile con il proprio profilo professionale |
| AZIONI | A1. Effettuare un'analisi accurata su database aziendali per verifica situazioni dei lavoratori con distanza > a 50 km casa-lavoro A2. Confronto per valutare la disponibilità all'avvicinamento in una sede lavorativa più vicina a casa A3. Messa in atto di soluzioni organizzative, compatibili con regolamenti aziendali in vigore, per nuova assegnazione del lavoratore e copertura dei posti lasciati vacanti dallo spostamento |
| STRUMENTI | S1. Analisi Database aziendali e indagini conoscitive per verificare il numero di lavoratori che sostengono una distanza casa-lavoro superiore a 50 km |
| ESITO | Report aggiornato trimestralmente per verifica andamento della progettualità Condivisione con OOSS per confronto e supporto Condivisione dei risultati annuali ottenuti |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | Dipartimento Risorse Umane Dipartimento Professioni Infermieristiche e Ostetriche Dipartimento delle Professioni Tecnico Sanitarie, della Riabilitazione e della Prevenzione |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore Dipartimento Risorse Umane |

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Effettuare un'analisi accurata su database aziendali per verifica situazioni dei lavoratori con distanza > a 50 km casa-lavoro | | | | | |
| A2: Confronto per valutare la disponibilità all'avvicinamento in una sede lavorativa più vicina a casa | | | | | |
| A3: Messa in atto di soluzioni organizzative, compatibili con regolamenti aziendali in vigore, per nuova assegnazione del lavoratore e copertura dei posti lasciati vacanti dallo spostamento | | | | | |
| S1: Analisi Database aziendali e indagini conoscitive per verificare il numero di lavoratori che sostengono una distanza casa-lavoro superiore a 50 km | | | | | |



MACRO AREA N.1 - SCHEDA N.8

| Verifica efficacia del ricorso al lavoro agile | |
|--|--|
| OBIETTIVI | Descrivere il grado di ricorso al lavoro agile dell'AUSL Toscana Sud Est ed individuare le zone di implementazione del ricorso allo stesso nelle casistiche individuate, nonché il superamento delle criticità. |
| AZIONI | A1. Definire criteri di analisi del ricorso al lavoro agile in Azienda USL toscana Sud Est (es. numero lavoratori fragili, numero lavoratori con contratto individuale, distinzione per genere tra gli stessi e presenza di figli minori, nr. dinieghi e casistica alla richiesta di ricorso al lavoro agile); A2. Effettuare l'analisi sulla base dei criteri di cui al precedente punto A3. Definire i punti di forza e le aree di maggiore criticità al fine di proporre azioni di miglioramento. A4. Individuare i possibili sviluppi della regolamentazione aziendale sulla base dei risultati emersi con particolare attenzione a criteri di precedenza come elemento family friendly |
| STRUMENTI | S.1 Analisi Database aziendali e indagini conoscitive dirette al personale che può ricorrere a tale istituto sulla base della normativa vigente, tramite questionari per l'individuazione dei settori di sviluppo, nuove necessità, limitazione e contenimento delle criticità emerse. S2. Indagini conoscitive anche verso i responsabili delle strutture a cui sono assegnate risorse umane, per valutare anche il grado di sviluppo della cultura manageriale in relazione allo stesso. |
| ESITO | Report su posizionamento dell'AUSL Toscana Sud Est verso l'utilizzo del lavoro agile e contestuale sviluppo di una nuova pratica manageriale. Pubblicazione e evento formativo di divulgazione dei risultati |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2024 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | Dipartimento Risorse Umane |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore Dipartimento Risorse Umane |

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Definire criteri di analisi del ricorso al lavoro agile in Azienda USL Toscana Sud Est (es. numero lavoratori fragili, numero lavoratori con contratto individuale, distinzione per genere tra gli stessi e presenza di figli minori, nr. dinieghi e casistica alla richiesta di ricorso al lavoro agile) | | | | | |
| A2: Effettuare l'analisi sulla base dei criteri di cui al precedente punto | | | | | |
| A3: Definire i punti di forza e le aree di maggiore criticità al fine di proporre azioni di miglioramento | | | | | |



| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| A4: Individuare i possibili sviluppi della regolamentazione aziendale sulla base dei risultati emersi con particolare attenzione a criteri di precedenza come elemento family friendly | | | | | |
| S1: Analisi Database aziendali e indagini conoscitive dirette al personale che può ricorrere a tale istituto sulla base della normativa vigente, tramite questionari per l'individuazione dei settori di sviluppo, nuove necessità, limitazione e contenimento delle criticità emerse | | | | | |
| S2: Indagini conoscitive anche verso i responsabili delle strutture a cui sono assegnate risorse umane, per valutare anche il grado di sviluppo della cultura manageriale in relazione allo stesso | | | | | |



MACRO AREA N.1 - SCHEDA N.9

Analisi dati, atti e regolamenti ai fini della verifica del posizionamento dell'ASL Toscana Sud Est rispetto ai requisiti delle politiche Family Friendly

| | |
|--|--|
| OBIETTIVI | Descrivere il grado di orientamento "Family Friendly" dell'AUSL Toscana Sud Est tramite l'analisi di dati, atti e regolamenti aziendali. |
| AZIONI | A1. Effettuare una analisi di letteratura ai fini di definire un panel di indicatori e di standard per la definizione di interventi, attività e politiche "family friendly" A2. Valutare il livello di raggiungimento degli indicatori/standard attraverso l'analisi dei dati sull'organizzazione del personale (anche raccolti tramite indagini ad hoc), degli atti organizzativi e dei regolamenti aziendali. A3. Definire i punti di forza e le aree di maggiore criticità al fine di proporre azioni di miglioramento. |
| STRUMENTI | S1. Analisi Database aziendali, indagini conoscitive tramite questionari, raccolta bibliografica, analisi documentale |
| ESITO | Miglioramento della conoscenza del livello di raggiungimento degli standard family friendly e dell'implementazione delle politiche di supporto alla conciliazione vita-lavoro nell'AUSL Toscana Sud Est Report su posizionamento dell'AUSL Toscana Sud Est rispetto ai requisiti family friendly Evento formativo di divulgazione dei risultati |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | Dipartimento Risorse Umane DE&I Manager e Think Tank CUG Direzione Aziendale |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | DE&I Manager e Think Tank Direttore della UOS Nucleo Operativo Controlli Sanitari |

Scheda elaborata da: Cecilia Quercioli

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Effettuare analisi di letteratura per definire panel di indicatori e standard per la definizione di interventi, attività e politiche "family friendly" | | | | | |
| S1: Analisi Database aziendali, indagini conoscitive tramite questionari, raccolta bibliografica, analisi documentale | | | | | |
| A2: Valutare il livello di raggiungimento degli indicatori/standard attraverso l'analisi dei dati sull'organizzazione del personale (anche raccolti tramite indagini ad hoc), degli atti organizzativi e dei regolamenti aziendali | | | | | |
| A3: Definire punti di forza e aree di maggiore criticità per proporre azioni di miglioramento | | | | | |



MACRO AREA N.1 - SCHEDA N.10

| Elaborazione e diffusione delle Linee guida per una comunicazione ed un linguaggio inclusivo | |
|--|---|
| OBIETTIVI | Elaborare, aggiornare e diffondere il documento delle linee guida nei vari ambiti di lavoro per aiutare la riflessione e la discussione. |
| AZIONI | A1. Elaborare, aggiornare e diffondere il documento delle linee guida A2. Prevedere un evento formativo per ogni area dipartimentale sul linguaggio inclusivo A3. Elaborare un questionario che valuti l'impatto sulla cultura organizzativa A4. Diffusione del questionario |
| STRUMENTI | S1. Linee guida sul linguaggio inclusivo S2. Progetto eventi formativi S3. Focus group sul questionario e stesura S4. Elaborazione dati statistici |
| ESITO | Maggiore diffusione di un linguaggio sensibile alle differenze di genere e di condizioni personali Risultati indagine sul clima organizzativo tramite questionario Evento formativo finale di confronto e riflessione comune |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | Area Dipartimentale Promozione ed Etica della salute UOSD Comunicazione Area Dipartimentale Psicologia UOSD Salute e Medicina di genere – Codice Rosa UOC Affari Generali UOC Formazione |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore UOSD Comunicazione |

Scheda elaborata da: Marzia Sandroni, Margherita Papa

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Elaborare, aggiornare e diffondere il documento delle linee guida | | | | | |
| A2: Prevedere un evento formativo per ogni area dipartimentale sul linguaggio inclusivo | | | | | |
| A3: Elaborare un questionario che valuti l'impatto sulla cultura organizzativa | | | | | |
| A4: Diffusione del questionario | | | | | |
| S1: Linee guida sul linguaggio inclusivo | | | | | |
| S2: Progetto eventi formativi | | | | | |
| S3: Focus group sul questionario e stesura | | | | | |
| S4: Elaborazione dati statistici | | | | | |



MACRO AREA N.2

Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali

REFERENTE: Dott. Paolo Franchi

Gruppo di lavoro: Claudia Betti, Paola Bonini, Flora Bicelli, Daniela Cardelli, Antonella Crupi, Paolo Franchi.

INTRODUZIONE

Fortemente correlato con le tematiche delle progressioni di carriera, di cui rappresenta sia una causa che una conseguenza, il tema della parità di genere nella leadership aziendale assume una connotazione molto più sfumata e meno misurabile da atti formali e per questo soggetta a maggiori insidie rispetto all'altro tema, su cui però provoca indirettamente effetti molto rilevanti. Obiettivo di questa sezione del GEP sarà quindi andare a ben definire e misurare il fenomeno, intervenendo soprattutto su aspetti comportamentali e di linguaggio in modo da favorire la creazione di un terreno favorevole per una crescita professionale e di ruolo equa ed indipendente dagli svantaggi di genere in qualsiasi senso intesi. A tale proposito è stata elaborata la scheda dal titolo *Valutazione delle eventuali disparità nell'assegnazione di ruoli decisionali*.



MACRO AREA N.2 - SCHEDA N.1

| Valutazione delle eventuali disparità nell'assegnazione di ruoli decisionali | |
|--|---|
| OBIETTIVI | Rilevare disparità di genere nella assegnazione di ruoli decisionali, a tutti i livelli, e elaborare strategie per la riduzione del fenomeno. |
| AZIONI | A.1 Analisi statistica delle attribuzioni degli incarichi di tipo decisionale (sesso ed età al tempo dell'incarico, titoli di carriera, retribuzione). A.2 Analisi retrospettiva per valutare "l'andamento" aziendale nel tempo. A3. Analisi della rappresentanza di genere nei vari "comitati" aziendali a tutti i livelli A4. Indagine interna sulla percezione del ruolo proprio ed altrui da parte dei soggetti decisori |
| STRUMENTI | S1. Database sugli incarichi in possesso delle risorse umane e dei dipartimenti S2. Indagine interna S3. Interventi iniziali di sensibilizzazione/conoscenza sul tema ed incontro finale di presentazione dei risultati per la futura predisposizione di un "codice aziendale" |
| ESITO | Programmazione degli interventi sulla base della valutazione dello stato dell'arte |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | UOSD Benessere organizzativo Dipartimento Risorse Umane |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore Dipartimento Risorse Umane |

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Analisi statistica delle attribuzioni degli incarichi di tipo decisionale | | | | | |
| A2: Analisi retrospettiva per valutare "l'andamento" aziendale nel tempo | | | | | |
| A3: Analisi della rappresentanza di genere nei vari "comitati" aziendali a tutti i livelli | | | | | |
| A4: Indagine interna sulla percezione del ruolo proprio ed altrui da parte dei soggetti decisori | | | | | |
| S1: Database sugli incarichi in possesso delle risorse umane e dei dipartimenti | | | | | |
| S2: Indagine interna | | | | | |
| S3: Interventi iniziali di sensibilizzazione/conoscenza sul tema ed incontro finale di presentazione dei risultati per la futura predisposizione di un "codice aziendale" | | | | | |



MACRO AREA N.3

Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

REFERENTE: Dott. Paolo Franchi

Gruppo di lavoro: Paola Bittarello, Paola Bonini, Elisa Brinchi Giusti, Daniela Cardelli, Paolo Franchi, Maria Leoni, Rossana Rossi.

INTRODUZIONE

E' noto che la lotta alla discriminazione di genere è un punto centrale nella politica della nostra Azienda , ne è prova il nuovo PAP elaborato in collaborazione con il CUG nella cui programmazione ,fra le varie azioni positive da attuare al punto 5 è dato ampio spazio al "bilancio di genere" per la rimozione di situazioni ostative al raggiungimento di una effettiva parità di genere ed alla riduzione dei bias di genere.

La lotta alla discriminazione di genere richiede uno sforzo costante e sistematico di analisi e di intervento per eliminare i bias di genere che si presentano spesso in forme non facilmente percepibili, ma pervasive..

Prevedere la parità di genere vuol dire prevedere un nuovo concetto di lavoro e quindi di economia , in cui le diversità , anche di pensiero, diventano valore aggiunto .

E' stato visto che nei ruoli apicali le differenze nel reddito da lavoro tra i generi tendono ad assottigliarsi, per cui dove alle donne è possibile accedere professionalmente a ruoli apicali il gap retributivo di genere tende a venir meno, il problema è riuscire a raggiungere i vertici aziendali, aspetto sul quale l'Italia è in generale in ritardo, con indubbe conseguenze negative poiché recenti studi hanno dimostrato come la varietà di genere in posizioni apicali possa influire positivamente sulla riduzione dei gap in tutto l'ambito lavorativo.

Il lavoro contribuisce a definire l'identità di una persona e della sua realizzazione, tutti elementi fondamentali per il miglioramento del clima interno e quindi sulla qualità e quantità del lavoro svolto in una azienda.

Occorre quindi lavorare per l'eliminazione non solo del così detto tetto di cristallo ma anche delle "porte di cristallo, ovvero dei percorsi che consentono di accedere a percorsi di carriera e ruoli apicali, a cominciare dalla formazione maggiormente professionalizzante e manageriale. Per provare a focalizzare questa tematica all'interno dell'Azienda USL Toscana Sud Est è stata elaborata la scheda dal titolo *Valutazione dello stato dell'arte sull'accesso alle progressioni di carriera* e la scheda dal titolo *Creazione opportunità di sviluppo professionale attraverso l'accesso a percorsi formativi*



MACRO AREA N.3 - SCHEDA N.1

| Valutazione dello stato dell'arte sull'accesso alle progressioni di carriera | |
|--|---|
| OBIETTIVI | Mappare la situazione attuale sia in termini di risultati ottenuti (distribuzione dei generi nei diversi livelli gerarchici) che di fattori abilitanti (percentuale di accesso per genere alle diverse tipologie di formazione ed ai percorsi di accesso e sviluppo professionale come concorsi e selezioni interne) |
| AZIONI | A1. Raccolta dei dati oggetto dell'indagine relativi agli ultimi 6 anni relativi all'Azienda ed al sistema regionale (tramite ESTAR) A2. Questionario interno sulle modalità di accesso a: -formazione -percorsi di carriera - miglioramenti della posizione lavorativa non ufficializzati A3. Composizione commissioni interne – eventuale regolamentazione interna |
| STRUMENTI | S1. Database gestiti dalle strutture coinvolte |
| ESITO | - Report - Proposta azioni di miglioramento |
| CRONOPROGRAMMA | 2023 - 2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | CUG Area Dipartimentale Sviluppo Professionalità Dipartimento Risorse Umane UOSD Benessere Organizzativo |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore Dipartimento Risorse Umane |

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Raccolta dei dati oggetto dell'indagine relativi agli ultimi 6 anni relativi all'Azienda ed al sistema regionale (tramite ESTAR) | | | | | |
| A2: Questionario interno sulle modalità di accesso a: formazione, percorsi di carriera, miglioramenti della posizione lavorativa non ufficializzati | | | | | |
| A3: Composizione commissioni interne – eventuale regolamentazione interna | | | | | |
| S1: Database gestiti dalle strutture coinvolte | | | | | |



MACRO AREA N.3 - SCHEDA N.2

| Creazione opportunità di sviluppo professionale attraverso l'accesso a percorsi formativi | |
|---|---|
| OBIETTIVI | Le diverse "condizioni di genere" possono generare barriere all'accesso dei percorsi professionalizzanti tradizionali (legati quindi non solo al genere sessuale, ma anche ad altre condizioni personali, fisiche, sociali e logistiche) |
| AZIONI | A1. Prima fase: Attivare percorsi formativi di diretto impatto sulle possibilità di crescita professionale che minimizzino le difficoltà di accesso legati ad orari, distanze e compatibilità con la vita lavorativa e personale anche attraverso convenzioni con Università ed istituti di formazione. A2. Seconda fase: A seguito delle valutazioni sui principali gap presenti in Azienda di cui alla scheda 1, tali percorsi saranno finalizzati al superamento dei gap maggiormente critici |
| STRUMENTI | S1. Piattaforme aziendali e regionali per la formazione (Formas, TRIO) S2. Convenzioni con università ed altre agenzie formative |
| ESITO | Proposta di percorsi finalizzati al superamento di GAP formativi evidenziati dalle indagini |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | UOSD Benessere Organizzativo Area Dipartimentale Sviluppo Professionalità Dipartimento Risorse Umane |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore Dipartimento Risorse Umane Direttore Area Dipartimentale Sviluppo Professionalità |

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Attivare percorsi formativi di diretto impatto sulle possibilità di crescita professionale che minimizzino le difficoltà di accesso legati ad orari, distanze e compatibilità con la vita lavorativa e personale anche attraverso convenzioni con Università ed istituti di formazione | | | | | |
| A2: A seguito delle valutazioni sui principali gap presenti in Azienda di cui alla scheda 1, tali percorsi saranno finalizzati al superamento dei gap maggiormente critici | | | | | |
| S1: Piattaforme aziendali e regionali per la formazione (Formas, TRIO) | | | | | |
| S2: Convenzioni con università ed altre agenzie formative | | | | | |



MACRO AREA N.4

Integrazione nella dimensione di genere nella ricerca e nella didattica – formazione

REFERENTE: Dott. Claudio Pagliara

Gruppo di lavoro: Silvia Bellucci, Paola Falomi, Simone Gepponi, Pietro Magro, Chiara Marchetti, Lucia Montemaggi, Claudio Pagliara, Maura Petromilli, Alessandra Pifferi, Elena Maria Rustichini

INTRODUZIONE

Compito del SSN è garantire l'accesso ai servizi di prevenzione, diagnosi e cura ad ogni individuo presente sul territorio nazionale, indipendentemente da genere, religione o etnia. Un approccio di genere nella pratica clinica può determinare non solo l'appropriatezza delle cure ma anche garantire l'equità di accesso e l'universalità, ottenendo oltretutto una maggiore sostenibilità per il Servizio sanitario nazionale (SSN).

Nel lavoro di decostruzione degli stereotipi e di educazione verso ogni forma di differenza, la formazione assume un ruolo strategico di primo piano.

L'educazione alla differenza di genere nelle azioni educative della nostra azienda sta divenendo un obiettivo irrinunciabile negli ultimi anni, il raggiungimento della parità di genere appare prioritario in tutti i settori della formazione della ricerca e della didattica.

Per adempiere a questa importante funzione occorrono formatori e formatrici consapevoli, riflessivi e competenti: da qui la necessità di prevedere percorsi formativi per i/le docenti, affinché possano essere preparati a gestire la crescente complessità del gender e ad educare le giovani generazioni e gli adulti, al riconoscimento della parità tra i generi.

Inoltre è importante integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca per garantire l'eccellenza e la qualità dei risultati anche migliorandone la sostenibilità, poiché l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca stessa la arricchisce di nuove prospettive e conoscenze.

Approfondita la tematica riguardante l'integrazione nella dimensione di genere nella ricerca e nella didattica – formazione, sono state elaborate schede dal titolo *La formazione in Salute e Medicina di Genere, le sfide per una sanità appropriata, equa ed inclusiva. Integrazione delle schede di budget con obiettivo formativo; Screening sperimentale per il personale dipendente in un'ottica di salute e medicina di genere;* e la terza scheda dal titolo *Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento, sostenendo la capacità di sviluppare metodologie che incorporino l'analisi di genere.*



MACRO AREA N.4 - SCHEDA N.1

La formazione in Salute e Medicina di Genere, le sfide per una sanità appropriata, equa ed inclusiva. Integrazione delle schede di budget con obiettivo formativo

| | |
|--|---|
| OBIETTIVI | <ul style="list-style-type: none"> - Favorire la conoscenza delle specificità di genere - Formare il personale all'integrazione delle tematiche di identità di genere - Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere - Contrastare la cultura della violenza e delle discriminazioni |
| AZIONI | A1. Progettazione di percorsi di formazione rivolti a tutto il personale ed in particolare ai Direttori/Direttrici dell'Ufficio di Direzione Allargata. I corsi di formazione tratteranno tematiche quali Salute e Medicina di Genere, Identità di Genere, Linguaggio di Genere, Violenza e Discriminazioni. |
| STRUMENTI | S1. Corsi di formazione S2. Integrazione della scheda di budget / scheda individuale rivolta a Direttrici e Direttori che compongono l'Ufficio di Direzione allargata con l'introduzione dell'obiettivo di partecipazione di almeno a 1 corso di formazione suddetto nell'arco del triennio 2023- 2025 |
| ESITO | Migliore conoscenza della uguaglianza di genere, valorizzazione della diversità ed inclusione. |
| CRONOPROGRAMMA | 2023/2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | <ol style="list-style-type: none"> 1 UOSD Codice Rosa Salute e Medicina di Genere 2 Area Dipartimentale Psicologia 3 Area Dipartimentale Sviluppo delle professionalità 4 UOC Controllo di gestione, performance aziendale e flussi |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore UOSD Codice Rosa Salute e Medicina di Genere |

Scheda elaborata da: Claudio Pagliara (referente), Chiara Marchetti, Alessandra Pifferi, Lucia Montemaggi, Maura Petromilli, Elena Maria Rustichini, Simone Gepponi, Pietro Magro, Paola Falomi, Silvia Bellucci, Giada Bonelli.

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Progettazione di percorsi di formazione rivolti a tutto il personale ed in particolare ai Direttori/Direttrici dell'Ufficio di Direzione Allargata. I corsi tratteranno tematiche quali Salute e Medicina di Genere, Identità di Genere, Linguaggio di Genere, Violenza e Discriminazioni | | | | | |
| S1: Corsi di formazione | | | | | |
| S2: Integrazione scheda di budget/scheda individuale rivolta a Direttrici e Direttori che compongono l'Ufficio di Direzione allargata con l'introduzione dell'obiettivo di partecipazione ad almeno 1 corso di formazione nell'arco del triennio 2023- 2025 | | | | | |



MACRO AREA N.4 - SCHEDA N.2

| Screening sperimentale per il personale dipendente in un'ottica di salute e medicina di genere | |
|--|--|
| OBIETTIVI | Identificare precocemente fattori di rischio, secondo il genere, per evidenziare segni precoci di malattia e prevenire le malattie croniche attraverso la promozione della salute, intesa come uno stato di totale benessere fisico, mentale e sociale (OMS) del personale dipendente. |
| AZIONI | A1. Durante la visita periodica di idoneità: anamnesi, ponendo attenzione anche alle malattie autoimmuni e reumatologiche, P.A., richiesta profilo lipidico, carta del rischio cardiovascolare (ISS), rischio diabete, rischio depressione e ansia (scale Patient Health Questionnaire 9 e General Anxiety Disorder-7). In base agli esiti della visita, dell'anamnesi, delle scale di rischio e del profilo lipidico, proposta di invio alla specialistica di competenza o a percorsi di promozione della salute individuali o di gruppo. |
| STRUMENTI | S1. Visita periodica di idoneità dal medico competente, durante i controlli sanitari, raccolta elementi e somministrazione questionari. |
| ESITO | Monitoraggio a 12 mesi del numero di personale individuato con fattori di rischio, rispetto al numero delle visite di idoneità. Dall'elaborazione dei dati ottenuti si potrebbe ipotizzare l'implementazione e strutturazione del progetto in essere dell'ambulatorio di Salute e Medicina di Genere. |
| CRONOPROGRAMMA | 2024-2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | <ul style="list-style-type: none"> • UOC Sorveglianza Sanitaria • UOSD Codice Rosa Salute e Medicina di Genere • Gruppo di Lavoro Aziendale WHP |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore UOSD Codice Rosa Salute e Medicina di Genere |

Scheda elaborata da: Claudio Pagliara (referente), Chiara Marchetti, Alessandra Pifferi, Lucia Montemaggi, Maura Petromilli, Elena Maria Rustichini, Simone Gepponi, Pietro Magro, Paola Falomi, Silvia Bellucci, Gloria Turi, Giada Bonelli, Riccardo Bassi.

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Durante la visita periodica di idoneità: anamnesi, ponendo attenzione anche alle malattie autoimmuni e reumatologiche, P.A., richiesta profilo lipidico, carta del rischio cardiovascolare, rischio diabete, rischio depressione e ansia. In base agli esiti della visita, dell'anamnesi, delle scale di rischio e del profilo lipidico, proposta di invio alla specialistica di competenza o a percorsi di promozione della salute individuali o di gruppo | | | | | |
| S1: Visita periodica di idoneità dal medico competente, durante i controlli sanitari, raccolta elementi e somministrazione questionari. | | | | | |



MACRO AREA N.4 - SCHEDA N.3

| Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento, sostenendo la capacità di sviluppare metodologie che incorporino l'analisi di genere | |
|---|--|
| OBIETTIVI | <ul style="list-style-type: none"> • Diffusione e monitoraggio dell'applicazione delle Linee Guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e commissioni • promuovere e sostenere il benessere psicologico ed emotivo degli studenti di ogni grado formativo: da quello universitario di 1 livello, nei corsi di laurea sedi decentrate nella UsI TSE, alla formazione di base e la formazione continua. • La parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera: revisione critica delle procedure di selezione e la correzione di eventuali pregiudizi possono garantire che le persone abbiano pari opportunità di sviluppare e far avanzare la propria carriera. |
| AZIONI | <p>A1. Creazione di momenti di visibilità per la pubblicizzazione di tesi di master, di specialità che analizzino il valore culturale, sociale, economico e di innovazione rappresentato dall'introduzione delle variabili di genere e diversità in ambito sociale, nella ricerca e nei contesti professionali.</p> <p>A2. Organizzazione di almeno un evento l'anno di formazione per i formatori sull'integrazione delle variabili sex/gender nei processi di docenza e nelle metodologie di ricerca. Valutandolo come valore aggiunto nei CV per la docenza.</p> <p>A3. Realizzazione di video in italiano e in inglese (eventualmente sottotitolati), da diffondere anche attraverso i social.</p> |
| STRUMENTI | <p>S1. Eventi di diffusione</p> <p>S.2 Corsi di formazione</p> <p>S.3 Esplicitare possesso di requisiti sulla formazione di genere nei bandi di reclutamento per le docenze</p> <p>S.4 Realizzazione Video.</p> |
| ESITO | Migliore conoscenza della uguaglianza di genere, valorizzazione della diversità ed inclusione. |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | <ul style="list-style-type: none"> • UOSD Codice Rosa Salute e Medicina di Genere • Area Dipartimentale Sviluppo delle professionalità • Dipartimento delle Professioni Infermieristiche e Ostetriche • Dipartimento delle Professioni Tecnico Sanitarie, della Riabilitazione e della Prevenzione |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore UOSD Codice Rosa Salute e Medicina di Genere |

Scheda elaborata da: Claudio Pagliara (referente), Chiara Marchetti, Alessandra Pifferi, Lucia Montemaggi, Maura Petromilli, Elena Maria Rustichini, Simone Gepponi, Pietro Magro, Paola Falomi, Silvia Bellucci, Giada Bonelli.



CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Creazione di momenti di visibilità per la pubblicizzazione di tesi di master, di specialità che analizzino il valore culturale, sociale, economico e di innovazione rappresentato dall'introduzione delle variabili di genere e diversità in ambito sociale, nella ricerca e nei contesti professionali | | | | | |
| A2. Organizzazione di almeno un evento l'anno di formazione per i formatori sull'integrazione delle variabili sex/gender nei processi di docenza e nelle metodologie di ricerca. Valutandolo come valore aggiunto nei CV per la docenza | | | | | |
| A3. Realizzazione di video in italiano e in inglese (eventualmente sottotitolati), da diffondere anche attraverso i social | | | | | |
| S1. Eventi di diffusione | | | | | |
| S.2 Corsi di formazione | | | | | |
| S.3 Esplicitare possesso di requisiti sulla formazione di genere nei bandi di reclutamento per le docenze | | | | | |
| S.4 Realizzazione Video | | | | | |



MACRO AREA N.5

Contrasto alle molestie sessuali, alla violenza di genere e alle discriminazioni sul luogo di lavoro

REFERENTE: Dott. Riccardo Bassi

Gruppo di lavoro: Riccardo Bassi, Anna Bertini, Simone Gepponi, Pietro Magro, Chiara Marchetti, Alessandro Militello, Claudio Pagliara, Alessandra Pifferi.

INTRODUZIONE

Nella nostra Azienda TSE il CUG, il SPP, la Promozione alla Salute e il Codice Rosa, il Servizio di Sorveglianza Sanitaria e la UOSD Benessere Organizzativo garantiscono, promuovono, valutano, monitorano e mettono in atto misure protettive per la gestione dello stress lavoro correlato, delle aggressioni al personale sanitario e delle molestie sessuali e della violenza di genere sul luogo di lavoro. Tutte queste azioni sono finalizzate a tutelare i diritti ed il benessere della condizione lavorativa, contrastando ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta di tutte le persone che lavorano nella nostra Azienda. Verificato il contesto sono state elaborate le schede dal titolo *L'empowerment ed il monitoraggio del Benessere Organizzativo e dello Sportello d'Ascolto*; *Monitoraggio ed Aggiornamento dei "Codici di Comportamento e Codice Etico"*; *Attivazione della figura del Consigliere/a di Fiducia e del Gruppo di Ascolto e Monitoraggio Aziendale* e la quarta scheda dal titolo *Attivazione della figura del/la Disability Tutor – Gruppo di Gestione Aziendale*



MACRO AREA N.5 - SCHEDA N.1

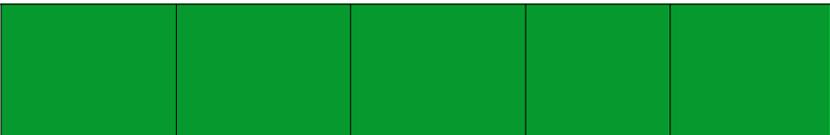
| L'empowerment ed il monitoraggio del Benessere Organizzativo e dello Sportello d'Ascolto | |
|--|--|
| OBIETTIVI | Assicurare uno spazio protetto dove prendersi cura del disagio del personale per assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età. Implementare la cultura e il monitoraggio del Benessere Organizzativo dei singoli e dei gruppi di lavoro. |
| AZIONI | A1. Monitoraggio periodico delle attività dello sportello d'ascolto ed inerenti il benessere organizzativo A2. Attività di formazione sul Benessere Organizzativo A3. Revisione della Procedura per la gestione e prevenzione della violenza ed aggressioni al personale |
| STRUMENTI | S1: - Riferimenti sulla Intranet aziendale - Casella mail dedicata (CUG e Sportello d'Ascolto) - Convegni Seminari sul Benessere Organizzativo - Formazione sulla Procedura per la gestione e prevenzione della violenza ed aggressioni al personale |
| ESITO | - Miglioramento del clima organizzativo percepito e rilevato |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | - UOSD Benessere Organizzativo - SPP - UOC Servizio Sorveglianza Sanitaria - CUG - UOSD Codice Rosa Salute e Medicina di Genere |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore UOSD Benessere Organizzativo |

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1.Monitoraggio periodico delle attività : Sportello d'ascolto, Formazione sul benessere organizzativo e segnalazioni di violenza o molestie; sulla base dei dati revisione della procedura per la gestione e prevenzione della violenza ed aggressioni sul luogo di lavoro | | | | | |
| A2:Attività di formazione sul Benessere Organizzativo | | | | | |
| A3: Revisione della Procedura per la gestione e prevenzione della violenza ed aggressioni al personale | | | | | |
| S1. Inserire riferimenti sulla intranet aziendale e attivare una casella email dedicata; Pianificare e svolgere corsi di formazione e | | | | | |



convegni e seminari annuali sul: Benessere Organizzativo , Gender Equality Plan, Prevenzione aggressioni e violenza sul luogo di lavoro



MACRO AREA N.5 - SCHEDA N.2

| Monitoraggio ed Aggiornamento dei “Codici di Comportamento e Codice Etico” | |
|--|---|
| OBIETTIVI | -Implementare e diffondere la consapevolezza di tutte le persone che lavorano in azienda sul tema specifico -Monitoraggio sulla prevalenza e incidenza delle segnalazioni e sull’efficacia delle misure di prevenzione in essere |
| AZIONI | A1. Attività di formazione sul Codice di comportamento e codice etico |
| STRUMENTI | S1. Convegni Seminari sul Benessere Organizzativo S2. Formazione sulla Procedura per la gestione e prevenzione della violenza ed aggressioni al personale |
| ESITO | - Sensibilizzazione al mantenere comportamenti e relazioni appropriate sul luogo di lavoro |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | - UOC Gestione Giuridica del Personale - Responsabile della Prevenzione della Corruzione - CUG |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore UOSD Benessere Organizzativo |

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1. Pianificare e progettare la Formazione sul Codice di Comportamento e Codice Etico da inserire nel PAF | | | | | |
| S1. Svolgere corsi di formazione e convegni e seminari annuali sul Codice di Comportamento e Codice Etico | | | | | |
| S2:Formazione sulla Procedura per la gestione e prevenzione della violenza ed aggressioni al personale | | | | | |



MACRO AREA N.5 - SCHEDA N.3

| Attivazione della figura del Consigliere/a di Fiducia e del Gruppo di Ascolto e Monitoraggio Aziendale | |
|--|--|
| OBIETTIVI | <i>Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale.</i> Consapevolezza da parte di tutto il personale sulla possibilità di segnalare, avere supporto e conoscere quali strade intraprendere per episodi che violano i codici di comportamento ed etico aziendali |
| AZIONI | A1. Avviso di Pubblico Interesse per la nomina del/la Consigliere/a di Fiducia A2. Individuazione dei componenti del Gruppo di Ascolto e Monitoraggio costituito da : Consigliere/a di Fiducia, un/a rappresentante del CUG, un/a rappresentante del SPP, un/a rappresentante dei Medici Competenti, un/a rappresentante della UOSD Benessere Organizzativo <i>Formazione specifica per il contrasto alla violenza di genere e alla identificazione delle molestie di tipo sessuale in ambito lavorativo</i> |
| STRUMENTI | S1. Pubblicazione Avviso di Pubblico Interesse per la nomina del/la Consigliere/a di Fiducia S2. Delibera di nomina dei componenti del Gruppo di Ascolto e Monitoraggio |
| ESITO | 1) Nomina della consigliera/consigliere di fiducia 2) Gestione ed analisi dei casi portati alla sua attenzione relativi a discriminazioni, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, fenomeno mobbing o straining |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | - Direzione Generale - DE&I Manager - UOSD Codice Rosa Salute e Medicina di Genere - Dipartimento Risorse Umane - UOSD Comunicazione |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore UOSD Benessere Organizzativo |

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Pubblicazione Avviso di Pubblico Interesse per la nomina del/la Consigliere/a di Fiducia | | | | | |
| A2: Individuazione dei componenti del Gruppo di Ascolto e Monitoraggio multidisciplinare | | | | | |
| S1: Nomina del/la Consigliere/a di Fiducia | | | | | |
| S2: Delibera di nomina dei componenti del Gruppo di Ascolto e Monitoraggio | | | | | |



MACRO AREA N.5 - SCHEDA N.4

| Attivazione della figura del/la Disability Tutor – Gruppo di Gestione Aziendale | |
|---|--|
| OBIETTIVI | Nominare in Azienda un/a Disability Tutor che si occupi dell’inserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. |
| AZIONI | A1. Avviso di Pubblico Interesse per la nomina del/la Disability Tutor A2. Individuazione dei componenti di un Gruppo di Gestione e supporto per ogni area provinciale costituito da : un/a rappresentante del SPP , un/a rappresentante dei Medici Competenti, un/a rappresentante della UOSD Benessere Organizzativo |
| STRUMENTI | S1. Nomina del/della Disability Tutor S2. Delibera di nomina dei componenti del Gruppo di Gestione e supporto - Delibera Inail del 26 Giugno 2023 sul reinserimento e integrazione lavorativa delle e persone con disabilità da lavoro |
| ESITO | Gestione dei casi portati alla sua attenzione relativi a processi di inserimento delle persone con disabilità o ridotte capacità lavorative. Garantisce una efficace integrazione di queste persone nell’ambiente di lavoro, attraverso azioni atte sia a promuovere che a verificarne l’inserimento anche attraverso l’attuazione di interventi correttivi opportuni. |
| CRONOPROGRAMMA | 2023-2025 |
| STRUTTURE E PERSONALE COINVOLTI | - Direzione Generale - Direzione Sanitaria - Direzione del Personale - Direzione Amministrativa - UOC Servizio di Prevenzione e Protezione - UOC Sorveglianza Sanitaria |
| RESPONSABILE DI SCHEDA GEP | Direttore UOSD Benessere Organizzativo |

CRONOPROGRAMMA DETTAGLIATO

| Azioni (A) e strumenti di implementazione (S) | 01.10.2023 – 31.12.2023 | 01.01.2024 – 30.06.2024 | 01.07.2024 – 31.12.2024 | 01.01.2025 – 30.06.2025 | 01.07.2025 – 31.12.2025 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A1: Pubblicazione Avviso di Pubblico Interesse per la nomina del/la Disability Tutor | | | | | |
| A2: Individuazione dei componenti del Gruppo di gestione e supporto | | | | | |
| S1: Nomina del/la Disability Tutor | | | | | |
| S2: Delibera di nomina dei componenti del Gruppo di Gestione e supporto | | | | | |



6. GLOSSARIO

Agenda 2030

Il nuovo quadro di riferimento globale per l'impegno nazionale e internazionale teso a trovare soluzioni comuni alle grandi sfide del pianeta, quali l'estrema povertà, i cambiamenti climatici, il degrado dell'ambiente e le crisi sanitarie.

CUG - Comitato Unico di Garanzia

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni". Il CUG opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

DE&I Strategy - Diversity Equity & Inclusion Strategy

Strategia gestionale adottata dalle aziende che puntano sul riconoscimento e sulla valorizzazione delle differenze individuali per massimizzare il potenziale presente in ognuno.

Diversity management

L'insieme di pratiche e politiche che, all'interno di un ambiente di lavoro, puntano al rispetto e alla valorizzazione della diversità con l'obiettivo di supportare diversi stili di vita e rispondere alle diverse esigenze. Molto spesso si fa generalmente coincidere il Diversity Management con le "pari opportunità" specialmente tra uomo e donna, ma in realtà il concetto è molto più ampio e le differenze a cui il Diversity Management si rivolge sono tantissime, oltre che di genere, di orientamento sessuale, di origine etnica, di cultura, di abilità fisiche e così via:

Cultural Diversity: ogni cultura porta con sé valori, abitudini e spesso credi religiosi diversi. Un team ricco di persone appartenenti a culture diverse e abituate di conseguenza a diversi approcci, modi di pensare e di fare, rappresenta una vera ricchezza, permettendo all'azienda di ottenere un profitto superiore alla media;

Gender Diversity: quella di genere è certamente la diversità sulla quale le aziende si sono concentrate maggiormente negli ultimi anni. Nonostante le politiche messe in atto, non è raro trovare realtà in cui il livello retributivo continua a differire notevolmente tra uomini e donne così come le chance di carriera, a dimostrazione del fatto che si è imboccata la strada giusta ma il percorso è ancora lungo. Tra le best practice in questo ambito rientrano le iniziative e i programmi relativi al rientro al lavoro delle madri, le sale per allattare, gli asili nidi aziendali e i congedi parentali;

Age Diversity: le iniziative e gli interventi di Age management mirano a valorizzare al massimo i punti di forza di ogni dipendente, in considerazione della loro età anagrafica. Non c'è dubbio che un team variegato, dal punto di vista dell'età, possa rappresentare un valore aggiunto. Sempre riguardo questo tema è quanto mai utile sfruttare positivamente la differenza di età tramite percorsi di mentoring a doppio senso: le figure più senior, con una elevata esperienza professionale ed anzianità aziendale, ad esempio, possono insegnare il lavoro a quelle più junior e trasmettere il loro sapere, mentre quelle più giovani possono supportare i lavoratori più anziani in processi di digitalizzazione o introduzione di nuove strumentazioni;



Disability Diversity: l'inclusione della disabilità (fisica o psichica) sul lavoro prevede attività e iniziative volte a promuovere e favorire la carriera di persone diversamente abili e a limitare al massimo l'impatto negativo che il lavoratore disabile potrebbe incontrare sul posto di lavoro e all'interno del gruppo.

EIGE - European Institute for Gender Equality

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere è un'agenzia dell'Unione europea con sede a Vilnius, che ha iniziato la sua attività nel 2007. Compito dell'istituto è promuovere la parità tra i sessi e combattere le discriminazioni di genere.

Gender Gap

Con il termine Gender Gap si indica il divario esistente tra uomini e donne in tanti ambiti diversi, ma che impattano profondamente sulla vita quotidiana e il suo svolgimento, come la salute, l'educazione, il lavoro, l'accesso alle attività economiche e così via.

Gender Pay Gap

Il divario retributivo di genere, inteso come la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini.

GEP - Gender Equality Plan

Documento programmatico e strategico in materia di uguaglianza di genere che enti e aziende sono chiamate a predisporre per ufficializzare il riconoscimento effettivo della parità di genere e dell'intersezionalità come obiettivi e valori fondamentali condivisi dalle istituzioni europee, indicando azioni concrete per metterle in atto.

Intersezionalità

Strumento di analisi per studiare, comprendere e affrontare i modi in cui il sesso e il genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali, e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono insieme ad un'unica esperienza di discriminazione.

Mentoring

Il mentoring o mentoraggio è una metodologia di formazione che fa riferimento a una relazione uno a uno, tra un soggetto con più esperienza e uno con meno esperienza, cioè un allievo, al fine di far sviluppare a quest'ultimo delle competenze specifiche per l'azienda in cui opera.

MES

Il **meccanismo europeo di stabilità** fa parte della strategia dell'Unione europea intesa a garantire la stabilità finanziaria nella zona euro. Fornisce assistenza finanziaria ai paesi della zona euro che si trovano di fronte o rischiano di dover affrontare difficoltà finanziarie.

PAP - Piano triennale delle Azioni Positive

Il Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) è il documento programmatico che le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006, noto come Codice delle pari opportunità (Codice PO).

Think Tank

Letteralmente dall'inglese *serbatoio di pensiero* traducibile in italiano come "gruppo di riflessione" o "laboratorio d'idee" è un organismo o un gruppo che si occupa di analisi delle politiche pubbliche e quindi di settori che vanno dalla politica sociale alla strategia politica, e non solo.



Well-being aziendale

Well-being è la nuova soluzione del welfare aziendale: significa permettere ai propri collaboratori di stare bene e lavorare meglio, incrementando la produttività dell'azienda e migliorandone l'immagine esterna. Per anni il welfare si è limitato a incentivi e benefit in busta paga o a sconti e convenzioni su servizi sanitari o simili. Il well-being, invece, promuove un benessere non solo finanziario ma anche e soprattutto psicofisico, che pone al centro dell'organizzazione aziendale l'individuo, la persona.

Welfare aziendale

Con welfare aziendale si intende l'insieme di tutte le iniziative, benefit e piani messi in atto dal datore di lavoro per migliorare la qualità lavorativa e di vita del dipendente. Sostanzialmente il suo benessere, tant'è che oggi il welfare aziendale è sempre più legato al concetto di wellbeing aziendale.

WHP - Work Health Promotion

Il Workplace Health Promotion è un programma dell'Organizzazione mondiale della Sanità per la promozione della salute nei luoghi di lavoro attraverso corretti stili di vita sul lavoro.



7. ULTERIORE SITOGRAFIA DI INTERESSE

- Carta Nazioni Unite 1945 disponibile su: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter>
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani ONU 1948, disponibile su: https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/DICHIARAZIONE_diritti_umani_4lingue.pdf
- Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione ONU 1979, disponibile su: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>
- Classifica indice uguaglianza di genere. EIGE, disponibile su: https://eige.europa.eu/sites/default/files/the_index_press_release_final_it.pdf
- Unione Europea. Strategia per la parità di genere 2020-2025 disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- Unione Europea. 92/131/CEE: Raccomandazione della Commissione, del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A31992H0131>

CODICE ROSA:

Link <https://www.uslsudest.toscana.it/guida-ai-servizi/codice-rosa-salute-e-medicina-di-genere/codice-rosa>
https://intranet.uslsudest.toscana.it/index.php?option=com_content&view=article&id=343&Itemid=927

P.I.A.O.:

Link di collegamento alla intranet aziendale o al sito internet aziendale in cui è pubblicato materiale riguardante il PIAO.

<https://www.uslsudest.toscana.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao-2023-2025>

AMBULATORIO SALUTE E MEDICINA DI GENERE:

Link: <https://www.uslsudest.toscana.it/guida-ai-servizi/codice-rosa-salute-e-medicina-di-genere/salute-e-medicina-di-genere>

CODICE ETICO:

Link: <https://www.uslsudest.toscana.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta>



8. BIBLIOGRAFIA

Legge n. 113 del 06 agosto 2021, – “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.

Legge n. 108 del 29 luglio 2021 «Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC»

DECRETO-LEGGE n. 80 del 9 giugno 2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 24 novembre 2017 Linee guida nazionali per le Aziende sanitarie e le Aziende ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria alle donne vittime di violenza. (18A00520) (GU Serie Generale n.24 del 30-01-2018)

DIRETTIVA 2012/29/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 25 ottobre 2012 che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato. Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 315/57 del 14.11.2012

DECRETO LEGISLATIVO n. 150 del 27 ottobre 2009 “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 n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

Parlamento Europeo. Risoluzione sulla designazione di un consigliere nelle imprese. Gazzetta Ufficiale della Comunità Europea n° C61/246 del 11 febbraio 1994

Delibera n. 856 del 01/08/2023 “NOMINA COMPONENTI DI PARTE AZIENDALE E PRESIDENZA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG) DELL'AZIENDA USL TOSCANA SUD EST “

Delibera Azienda USL Toscana sud est n. 712 del 21/06/2023 - PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE E STRATEGIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE (DE&I STRATEGY): INTEGRAZIONE DELLA DELIBERAZIONE N. 696 DEL 13 GIUGNO 2023

Delibera Azienda USL Toscana sud est n. 696 del 13/06/2023 - PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE E STRATEGIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE (DE&I STRATEGY): DETERMINAZIONI

Delibera Azienda USL Toscana sud est n° 75 del 27/01/2023 "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025 (PIAO)"

Delibera Azienda USL Toscana sud est n. 62 del 23/01/2023 “APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA AREA VASTA SUD EST 2023-2025”



Delibera Azienda USL Toscana sud est n. 1618 del 21/12/2022 – “RINNOVO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG) DELL'AZIENDA USL TOSCANA SUD EST”

Delibera Azienda USL Toscana sud est n. 1649 del 27/12/2022 “ADOZIONE CODICE ETICO AZIENDALE”

Delibera Azienda USL Toscana sud est n. 1306 del 23/11/2020 “Nuovo modello organizzativo della Struttura Codice Rosa dell'Azienda Usl Toscana Sud Est #CodiceRosa3.0”

Delibera Azienda USL Toscana sud est n. 275 del 22/03/2018 “Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Azienda USL Toscana Sud Est”

Delibera Azienda USL Toscana sud est n. 828 del 12/10/2017 - “Progetto pilota attivazione ambulatorio salute e medicina di genere”

Delibera Giunta Regionale Toscana n° 828 del 17/07/2023 “Approvazione definitiva del documento di programmazione di area vasta Sud Est 2023-2025”



Si ringraziano per la collaborazione:

*VIANELLA AGOSTINELLI
RICCARDO BASSI
VANESSA BASTREGHI
LUIGI BECHI
SILVIA BELLUCCI
ANNA BERTINI
CLAUDIA BETTI
FLORA BICELLI
PAOLA BITTARELLO
GIADA BONELLI
PAOLA BONINI
ELISA BRINCHI GIUSTI
DANIELA CARDELLI
ANTONELLA CRUPI
VITTORIA DORETTI
PAOLA FALOMI
PAOLO FRANCHI
SIMONE GEPPONI
DANIELE GIORNI
FLAVIA IANNIELLO
IRENE LEONI
MARIA LEONI
CONCETTA LIBERATORE
PIETRO MAGRO
ONOFRIO MARCELLO
CHIARA MARCHETTI
ALESSANDRO MILITELLO
LUCIA MONTEMAGGI
CLAUDIO PAGLIARA
MARGHERITA PAPA
PAOLA PASQUALINI
MAURA PETROMILLI
ALESSANDRA PIFFERI
SILVIA POMPILIO
CECILIA QUERCIOLI
MARIA CLAUDIA RAMPICONI
ROSSANA ROSSI
MARIA ELENA RUSTICHINI
MARZIA SANDRONI
ADRIANO TURCHI
GLORIA TURI
ROBERTO TURILLAZZI*

