

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 127 del 23/04/2026

Oggetto: **Piano Triennale Azioni Positive – PTAP 2025/2027. Adozione Bilancio di Genere 2025 - competenza 2024.**

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la proposta di adozione dell'atto deliberativo presentato dalla Direttrice Sanitaria, il cui testo è di seguito integralmente trascritto:

“RICHIAMATI:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”, e ss.mm.ii;
- la Legge 10 aprile 1991, n. 125 che, facendo propri i dettati costituzionali di cui agli artt. 3 e 37, ha previsto l’adozione, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, di piani di azioni positive finalizzate alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, istituendo altresì il “Comitato Nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici”;
- la Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” adottata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, riguardo all’elaborazione del Bilancio di genere da parte delle pubbliche amministrazioni quale strumento per la promozione di una cultura organizzativa pubblica orientata alla valorizzazione del differente contributo di uomini e donne;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “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” che, all’art. 10, comma 1, lett.b), dispone che le Pubbliche Amministrazioni evidenzino a consuntivo, nell’ambito della relazione annuale sulla performance relativa all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con relazione degli eventuali scostamenti, nonché il Bilancio di Genere realizzato;
- la Legge 31 dicembre 2009, n. 196, che, all’art. 38-*septies*, introdotto dall’art. 9 del D.Lgs. 12/05/2016, n. 90, dispone l’avvio di una sperimentazione avente ad oggetto la redazione del Bilancio di Genere relativo al conto del bilancio dello Stato, quale strumento per la valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, definendo, al comma 2, la metodologia generale del Bilancio di genere ai fini della rendicontazione;

RICHIAMATE altresì:

- la Risoluzione del Parlamento europeo del 25 febbraio 2010 che ribadisce la necessità di mettere in atto e monitorare sistematicamente l’integrazione della prospettiva di genere nei processi legislativi, di bilancio e in altri importanti processi decisionali, nonché nelle strategie, nei programmi e progetti in vari ambiti, tra cui la politica economica e le politiche d’integrazione;
- la Legge Regionale 27 giugno 2014, n. 6 “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere” che prevede il Bilancio di Genere quale strumento di rendicontazione sociale dell’integrazione di una prospettiva di genere nella programmazione economica delle politiche pubbliche mediante riclassificazione delle voci di bilancio, schede di analisi esplicative ovvero ogni altra modalità che ne evidenzi

l'impatto sulla popolazione femminile e maschile;

- le Linee guida sulla “Parità di Genere nell’organizzazione e nella gestione del Rapporto di Lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”, sottoscritte il 07/10/2022 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità, che prevedono espressamente, tra gli strumenti per la misurazione della parità di genere, il consolidamento delle esperienze di Bilancio di Genere e l’inserimento dei dati sulla performance dell’ente relativamente alle pari opportunità e all’equilibrio di genere (baseline) nell’ambito del PIAO;
- la Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali dell’Unione europea, con la quale il Parlamento ha invitato la Commissione e gli Stati membri ad attuare il Bilancio di Genere, così da identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che tutte le politiche per la mobilitazione delle risorse e l’assegnazione della spesa promuovano l’uguaglianza di genere;

TENUTO CONTO che anche la Missione 5 “Inclusione e Coesione” del PNRR sostiene il superamento delle rilevanti differenze di genere presenti in Italia in molteplici ambiti del vivere quotidiano (mercato del lavoro, partecipazione a processi decisionali, istruzione e accesso alla salute);

CONSIDERATO altresì il *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell’Unione Europea, cui si è ispirata la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026 che costituisce una delle priorità trasversali del PNRR, all’interno del quale si collocano le Certificazioni della Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) che hanno l’obiettivo di incentivare la riduzione del divario economico tra i generi e le norme EN ISO 53800 che le rafforzano;

DATO ATTO che le molteplici attività promosse dal Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda USL di Modena, tra cui la predisposizione e l’aggiornamento dei Piani Triennali delle Azioni Positive per favorire pari opportunità di trattamento e condizioni di lavoro tra donne e uomini, l’attivazione di ogni iniziativa informativa e formativa diretta alla diffusione della cultura delle pari opportunità, interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni e di violenze sul lavoro tra i professionisti, anche in collaborazione con le Consigliere di parità, si basano anche e sostanzialmente sulla rendicontazione operata dal Bilancio di Genere;

DATO ATTO inoltre che l’Azienda USL di Modena, a far data dal 2024, ha rinnovato l’adesione alla Rete Health Promoting Hospitals & Health Services - HPH con un percorso coordinato dalla Regione Emilia-Romagna, il cui obiettivo, tra gli altri, è quello di consolidare il benessere sui luoghi di lavoro e la formazione specifica attraverso Comitati di Coordinamento Locale della Rete HPH di cui devono far parte, come componenti effettivi, i referenti CUG delle aziende coinvolte per la loro competenza ed esperienza in tema di benessere lavorativo, contrasto alle violenze e molestie, temi che rientrano nella normativa sulla salute del personale dipendente di cui il CUG si occupa prioritariamente attraverso la funzione di osservatorio e ascolto qualificato, anche mediante strumenti di analisi quale il Bilancio di Genere;

RICHIAMATE:

- la Deliberazione del Direttore Generale n. 180 del 26/05/2022 “Costituzione del Board

Aziendale Equità. Aggiornamento” con la quale era stata rinnovata da ultimo la composizione del Board, già istituito con la Deliberazione del Direttore Generale n. 74 del 28/05/2013, con funzioni di supporto alla Direzione Strategica e alle articolazioni aziendali nello sviluppo di linee di indirizzo e di azioni orientate a favorire il rispetto delle differenze, l’equità di accesso ed erogazione dei servizi;

- la Deliberazione del Direttore Generale n. 21 del 30/01/2026 “Approvazione del “Piano Interaziendale Equità triennio 2026-2028” e del Board Provinciale per l’Equità, ed istituzione della Cabina di Regia del Board” con la quale è stata istituita una Cabina di Regia a cui è affidata la funzione di fare sintesi di ciò che viene condiviso nel Board Provinciale sopracitato, di cui fanno parte anche i Presidenti dei CUG dell’Azienda USL di Modena e dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena per assicurare una migliore integrazione e applicazione dei principi di Equity a cui si ispirano le Azioni Positive per le Pari Opportunità quale ambito specifico del CUG;

RICHIAMATE altresì:

- la Deliberazione del Direttore Generale n. 81 del 10/03/2022 con cui è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024, aggiornato con la Deliberazione del Direttore Generale n. 29 del 30/01/2025 relativa al Piano 2025-2027, condiviso con il Board Equità, il Board Medicina di Genere, e con le articolazioni aziendali maggiormente coinvolte tra cui il Servizio Sorveglianza Sanitaria Aziendale, il Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale, il Servizio Sviluppo Organizzativo, Valutazione e Valorizzazione Risorse Umane (oggi Servizio Unico Sviluppo del Personale), i Consulenti Familiari relativamente al programma “Salute donna”, il Servizio Rapporti con l’Esterno e Comunicazione, ed il Servizio Psicologia Clinica e di comunità, nel quale si prevede specificatamente la realizzazione del Bilancio di Genere quale strumento più idoneo a verificare e riprogrammare Azioni Positive per garantire equità interna all’azienda ed esterna verso l’utenza con appropriatezza di genere delle prestazioni erogate;
- la Deliberazione del Direttore Generale n. 394 del 28/10/2022 con cui è stata avviata la fase esecutiva della redazione del Bilancio di Genere, inteso come il processo più idoneo per analizzare i processi e le prestazioni in ottica di genere nonché a riprogrammare ogni futura azione positiva indirizzata a promuovere sia l’equità interna all’Azienda applicata al personale dipendente, che all’equità esterna nei confronti della cittadinanza assistita in ottica gender sensitive delle prestazioni erogate;
- la Deliberazione del Direttore Generale n. 304 del 25/09/2024 che ha ad oggetto “Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda USL di Modena” con funzioni di promozione delle pari opportunità, equità e benessere attraverso il Piano Triennale delle Azioni Positive - PTAP;

DATO ATTO che il Bilancio di Genere di cui alla sopracitata Deliberazione del Direttore Generale n. 394 del 28/10/2022 è stato redatto tenendo conto altresì dell’apporto formativo del Corso di alta specializzazione universitaria “Gender Equality Management: promuovere la parità di genere nelle Istituzioni pubbliche e private” presso UNIMoRe, a cui ha partecipato la referente del Bilancio di Genere, e della positiva esperienza presso UNI SDA Bocconi, applicata all’Azienda USL di Modena mediante lo svolgimento di una DSA (Diagnosi dei Sistemi Aziendali), svolta nel 2022 – 2023, relativamente al processo di

analisi e rendicontazione di un Bilancio di Genere applicato all'Azienda USL di Modena presentato presso la SDA Bocconi in data 21/04/2023 con il coinvolgimento della Direzione Aziendale e alla presenza della Referente del Bilancio di Genere dell'Azienda USL di Modena;

TENUTO CONTO:

- dell'esito del processo annuale di definizione del Bilancio di Genere 2023, competenza 2022, (conservato agli atti del Servizio), prima edizione, presentato in conferenza stampa in data 30/01/2024, che ha dimostrato l'efficacia di questo processo di rendicontazione dei contesti in cui la variabile genere determina differenze, con conseguente aggiornamento delle Azioni Positive per le pari opportunità, equità ed appropriatezza di genere;
- dell'esito del processo annuale di definizione del Bilancio di Genere 2024, competenza 2023 (conservato agli atti del Servizio), presentato in conferenza stampa il 20/02/2025, che, attraverso l'inserimento di nuovi indicatori relativi al benessere del personale, finalizzati ad attestarne la capacità evolutiva, nonché mediante l'estensione dell'analisi a tutti i dipartimenti clinici e territoriali della Azienda USL di Modena, ha confermato l'adeguatezza e flessibilità di questo strumento che consente anche la ri-programmazione delle Azioni Positive Triennali in base ai risultati dei dati analizzati, anche con riferimento alla dimensione esterna all'Azienda;

ACCERTATO che le prime due edizioni del Bilancio di Genere hanno dimostrato l'efficacia crescente di questo processo di rendicontazione e di sintesi dei numerosi dati, rilevati in contesti in cui la variabile genere determina differenze, con riguardo sia alla dimensione interna del personale dipendente che alla dimensione esterna ovvero alla cittadinanza del territorio di riferimento, consentendo così di aggiornare il PTAP, al fine di realizzare sempre maggiori condizioni di pari opportunità, equità ed appropriatezza di genere delle prestazioni;

DATO ATTO che con Deliberazione del Direttore Generale n. 229 del 08/08/2025 è stato confermato il processo di redazione del Bilancio di Genere con l'analisi della dimensione interna e della dimensione esterna del gender-gap, e re-indirizzato il coordinamento tra le aree coinvolte nella raccolta e sintesi dei dati, ed in particolare:

- i Servizi Unici relativi alla Gestione Economica e Giuridica del Personale nonché il Servizio Sviluppo Organizzativo, Valutazione e Valorizzazione Risorse Umane (oggi Servizio Unico Sviluppo del Personale) per i dati della dimensione interna all'Azienda;
- il Servizio Programmazione e Governo della Produzione per l'analisi dei dati di produzione;
- il Servizio Controllo di Gestione per garantire la correttezza dei dati trasmessi, il raccordo con il ciclo di Budget, l'integrazione con gli altri atti di programmazione e di rendicontazione quali: il bilancio di sostenibilità ambientale, il bilancio economico, ecc.;
- il Servizio Information & Communication Technology (ICT) per garantire i sistemi di rilevazione e trasmissione dati;
- il Sistema Qualità e Accreditamento per la definizione e il monitoraggio delle Azioni Positive mediante gli AUDIT;

- i Dipartimenti clinici e quelli territoriali tra cui Sanità Pubblica, Salute Mentale e Dipendenze Patologiche, Consultori, Carceri, Epidemiologia e area Socio-Sanitaria;

ATTESO che il Gruppo Esecutivo del Bilancio di Genere ha elaborato, sulla base dei dati forniti dai Servizi coinvolti e secondo quanto previsto dalla Deliberazione del Direttore Generale n. 229/25 sopraccitata, la proposta di Bilancio di Genere 2025, competenza 2024, che ne conferma l'applicazione a tutta l'Azienda, compresi i Dipartimenti clinici e territoriali, con analisi più approfondite su alcuni settori come il benessere lavorativo, la conciliazione vita/lavoro e la violenza di genere, funzionali anche ad una futura certificazione, mantenendo la struttura del "processo condiviso" e l'analisi di tipo Auditing, per una rendicontazione gender sensitive della realtà aziendale (dimensione interna) e sulla cittadinanza (dimensione esterna), con una valutazione dell'impatto delle politiche e degli impegni economici che consente di disporre di dati definitivi sulla base dei quali valutare l'attività e ri-orientare le strategie e che rappresenta la caratteristica distintiva del Bilancio di Genere a Modena per la riprogrammazione delle Azioni Positive;

PRECISATO che nel processo di definizione della terza edizione del Bilancio di Genere sono stati inseriti altri Key Product Indicators - KPI, adatti ad indagare ulteriori fenomeni, tra i quali il benessere lavorativo e/o organizzativo e la violenza verso/tra il personale, con l'obiettivo di descrivere in modo più analitico i contesti in cui la variabile di genere può determinare discriminazioni e differenze di trattamento e, contestualmente, potenziare gli ambiti in cui si riscontrano equilibri di genere e benessere lavorativo;

RAVVISATA pertanto l'opportunità di adottare il suindicato documento "Bilancio di Genere 2025 - competenza 2024", allegato quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento, dando seguito anche alla fase di riprogrammazione delle Azioni Positive e all'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità, equità ed appropriatezza di genere;

DATO ATTO che l'adozione del presente provvedimento non comporta oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda USL di Modena;

DATO ATTO che ai sensi della Legge n. 241/90 è stata individuata quale responsabile del procedimento la Dott.ssa Milena Casalini, Dirigente dell'Azienda USL di Modena";

CONSIDERATA la proposta presentata e ritenuto di adottare il presente provvedimento;

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo;

DELIBERA

per le motivazioni esposte in premessa e che si intendono qui integralmente riportate:

- a) di adottare il documento "Bilancio di Genere 2025 - competenza 2024", allegato quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento, elaborato dal Gruppo Esecutivo del Bilancio di Genere secondo quanto previsto dalla Deliberazione del Direttore Generale n. 229 del 08/08/2025, mediante il quale è possibile disporre di dati definitivi sulla base dei quali valutare l'attività che è stata condotta e ri-orientare le strategie nella fase della riprogrammazione delle Azioni Positive e nell'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità, equità ed appropriatezza di genere;
- b) di dare atto che l'adozione del presente provvedimento non comporta oneri

aggiuntivi a carico dell'Azienda USL di Modena;

- c) di dare mandato alla referente del Bilancio di Genere di presentarne gli esiti ai Servizi e Dipartimenti aziendali secondo le modalità e tempistiche concordate con la Direzione Sanitaria;
- d) di dare atto che responsabile del procedimento, ai sensi della Legge n. 241/90, è la Dott.ssa Milena Casalini, Dirigente dell'Azienda USL di Modena;
- e) di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale e alle macrostrutture interessate;
- f) di dare atto che il presente provvedimento non è sottoposto al controllo regionale ai sensi dell'art. 4, comma n. 8, della Legge 412/91 e s.m.i.;
- g) di dichiarare il presente provvedimento esecutivo dal giorno della pubblicazione.

Parere favorevole

Il Direttore Amministrativo
Luca Petraglia
(firmato digitalmente)

La Direttrice Sanitaria
Romana Bacchi
(firmato digitalmente)

Il Direttore Generale
Mattia Altini
(firmato digitalmente)