



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 21 del 30/01/2026

Oggetto: Approvazione del “Piano Interaziendale Equità triennio 2026-2028” e del Board Provinciale per l’Equità, ed istituzione della Cabina di Regia del Board.

IL DIRETTORE GENERALE

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

“PREMESSO che:

- il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) è un sistema di strutture e servizi che hanno lo scopo di garantire a tutti i cittadini, in condizioni di uguaglianza, l'accesso universale all'erogazione equa delle prestazioni sanitarie, in attuazione dell'art. 32 della Costituzione, che recita “La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana”;
- i principi di uguaglianza e universalità sanciti dalla Legge 23 dicembre 1978, n. 833 “Istituzione del servizio sanitario nazionale”, costituiscono presupposti imprescindibili per promuovere la coesione sociale e per affrontare le conseguenze delle diseguaglianze sulla salute che si manifestano in opportunità diverse di tutela sanitaria, determinate dalle diverse condizioni socio-economiche, demografiche e culturali dei territori;
- il Servizio Sanitario Regionale, per il tramite delle proprie Aziende Sanitarie, deve rispondere a bisogni di salute della popolazione più complessi e articolati rispetto al passato e pertanto si attiva nella convinzione che “gli individui con peggiore stato di salute o con maggiore bisogno devono venire trattati più favorevolmente” (c.d. equità verticale);

CONSIDERATO che:

- con la Legge 11 gennaio 2018, n. 3 “Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della Salute”, ed in particolare con l'art. 3 “Applicazione e diffusione della medicina di genere nel Servizio sanitario nazionale”, è stato introdotto e formalizzato nella legislazione italiana il concetto di Medicina di Genere;
- in data 13 giugno 2019 il Ministero della Salute in attuazione di quanto stabilito dalla sopracitata Legge n. 3/2018, ha formalmente approvato il “Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere sul Territorio Nazionale”;

RAVVISATO che:

- il concetto di “Equità nella salute” comporta la parità di accesso di tutti i cittadini al sistema sanitario e l'abbattimento di ogni forma di diseguaglianza nello stato di salute;
- per comprendere appieno la necessità di rafforzare l'equità in ambito sanitario, è necessario essere consapevoli dei divari esistenti non solo tra i diversi Stati, ma anche all'interno degli stessi e delle loro Regioni, tra i vari gruppi della popolazione;
- le diverse accezioni di equità implicano, quindi, una visione allargata del sistema sanitario, che include una molteplicità di variabili, sia interne al sistema e relative all'offerta (quali, ad esempio, il rapporto tra assistenza pubblica e privata, la

distribuzione delle risorse e la territorializzazione dei servizi), che esterne al sistema, e relative al contesto e ai determinanti di salute (ad esempio, il lavoro, il reddito, le condizioni ambientali, igieniche, abitative, alimentari, l'istruzione, gli stili di vita, la sicurezza, lo sviluppo del territorio e, più in generale, l'organizzazione amministrativa, sociale e politica);

RICHIAMATA la seguente normativa regionale:

- la Legge Regionale 23 dicembre 2004, n. 29, recante “Norme generali sull’organizzazione ed il funzionamento del Servizio sanitario regionale”, che, all’art. 3, comma 2, stabilisce che le Aziende USL siano finanziate dalla Regione in relazione ai livelli essenziali di assistenza, secondo criteri di equità e trasparenza, in base alla popolazione residente nel proprio ambito territoriale, con le opportune ponderazioni collegate alle differenze nei bisogni assistenziali e nell’accessibilità ai servizi;
- il Piano Sociale e Sanitario 2008-2010 della Regione Emilia-Romagna, che già evidenziava la necessità di garantire l’attuazione dei principi dell’universalismo, dell’inclusività e dell’equità di accesso e richiamava la necessità di orientare il sistema dei servizi sanitari a queste tematiche;
- il Piano Sociale e Sanitario 2017-2019 della Regione Emilia-Romagna, approvato con la Delibera della Giunta Regionale n. 643 del 15/05/2017, che, all’art. 4B, “Politiche per la riduzione delle diseguaglianze e la promozione della salute”, sottolineando che i principi di uguaglianza e universalità costituiscono presupposti ineludibili su cui si fonda l’agire del Servizio Sanitario Regionale, ha evidenziato la necessità di orientare il sistema dei servizi sanitari all’attuazione del principio che “a tutti gli individui devono essere garantite le stesse opportunità di accesso, di fruizione, di qualità e di appropriatezza dei Servizi (equità);
- la Delibera della Giunta Regionale n. 1770 del 02/11/2021, avente ad oggetto “Linee di programmazione e finanziamento delle Aziende Sanitarie per l’anno 2021”, che, tra gli obiettivi della programmazione sanitaria regionale 2021 (allegato B), al punto 5.2 “Innovazione nei servizi sanitari e sociali – Equità in tutte le politiche e medicina di genere”, sottolinea che “Le diseguaglianze sociali e l’equità in ambito sanitario rappresentano uno dei temi cruciali per le politiche pubbliche: non sempre, infatti, i processi dell’organizzazione quotidiana dei servizi prendono in considerazione la pluralità delle differenze e riescono a produrre un’eguaglianza sostanziale nella realizzazione del diritto alla salute e al benessere sociale, quanto piuttosto riproducono le diseguaglianze sociali preesistenti (o ne producono di nuove); deve restare attiva “[...] l’attenzione alla traduzione pratica della Medicina di Genere come azione pervasiva a tutti i livelli del sistema [...]”, prevedendo che le Aziende proseguano “[...] l’azione di diffusione dell’approccio e di sensibilizzazione degli operatori a riguardo”, già intrapresa negli anni;
- il Piano Regionale della Prevenzione 2021-2025 (PRP), documento di pianificazione che recepisce il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 e dà attuazione ai Livelli Essenziali di Assistenza del livello “Prevenzione Collettiva e Sanità Pubblica”, che prevede 4 azioni trasversali (Intersetorialità, Comunicazione, Formazione ed Equità), da realizzarsi nel perseguitamento degli obiettivi regionali e nazionali in materia di salute e prevenzione;

- la Determinazione della Giunta Regionale n. 28136 del 23/12/2024, con la quale è stato costituito, ai sensi dell'art. 40, comma 1, lettera m), della Legge Regionale n.43/2001, il Gruppo di Coordinamento Regionale Equità;

VALUTATO che:

- l'attuale contesto socio-economico rende ancora più evidente il problema di un adeguato approccio alle diseguaglianze al fine di promuovere equità nell'accesso e nella fruizione dei servizi, e la ricaduta organizzativa di tale richiamo comporta la necessità di mettere a punto strategie e strumenti in grado di garantire che il principio di equità sia calato ai diversi livelli in cui si articola l'organizzazione aziendale: cultura/formazione, programmazione, gestione/erogazione dei servizi;
- l'equità nell'assistenza sanitaria può essere definita come "equità nell'accesso alle cure disponibili per uguali bisogni; equità nell'uso dei servizi per uguali bisogni; equità nella qualità delle cure sanitarie per tutti" (M. Whitehead, 2000), e, partendo da tale assunto, è possibile individuare variabili di particolare interesse nell'ambito delle quali possono crearsi elementi di "diversità" come potenziali generatori di diseguaglianza:
 - Età;
 - Genere;
 - Etnia;
 - Nazionalità e status;
 - Orientamento sessuale;
 - Cultura e religione;
 - (dis) abilità;
 - Stato socio-economico;
 - Area territoriale di residenza;
 - Istruzione;

RICHIAMATE:

- la Deliberazione del Direttore Generale n. 74 del 28/05/2013 "Costituzione Gruppo Aziendale Equità e contrasto alle diseguaglianze – Approvazione" di istituzione del Gruppo Aziendale Equità (EquiTable) avente tra le finalità quello di corrispondere agli indirizzi regionali nonché ai principi espressi nell'ambito della programmazione locale;
- la Deliberazione del Direttore Generale n. 174 del 23/09/2014 "Approvazione del Piano per l'equità e il contrasto alle diseguaglianze, Periodo 2014-2015" di approvazione del Piano Equità dell'Azienda USL di Modena periodo 2014-2015;
- la Deliberazione del Direttore Generale n. 91 del 23/03/2017 di costituzione del Gruppo Aziendale Qualità (trienio 2017-2019);
- la Deliberazione del Direttore Generale n. 380 del 20/12/2018 di approvazione del "Piano Strategico dell'Equità", con durata triennale 2018 – 2020, dell'Azienda USL di Modena;

- la Deliberazione del Direttore Generale n. 180 del 26/05/2022 di aggiornamento del Board Aziendale Equità attualmente vigente;

RICHIAMATE, altresì:

- la Delibera di Giunta Regionale n. 945 del 27/05/2024, che, al punto 5.2 “Innovazione nei servizi sanitari e sociali in riferimento ad Equità in tutte le politiche e medicina di genere”, riporta azioni, indicatori e target;
- la Delibera di Giunta Regionale n. 972 del 23/06/2025, che, al punto 6.2 “Innovazione nei servizi sanitari e sociali in riferimento ad Equità in tutte le politiche e medicina di genere”, riporta azioni, indicatori e target;

TENUTO CONTO:

- della comunicazione del 10/07/2025, agli atti, con la quale l’OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) regionale ha indicato che i piani aziendali equità si configurano come piani attutativi del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e che, come tali, vanno richiamati nel PIAO stesso;
- delle relazioni delle Performance inerenti alla valutazione e al monitoraggio attuato in ambito di Equità;

VISTE:

- la comunicazione della Regione Emilia-Romagna Prot. 17/07/2024.0774604.U (PG/AUSL/61168/24 del 17/07/2024), relativa al percorso di accompagnamento e alla definizione dei nuovi Piani e dei board Equità per tutte le Aziende Sanitarie del territorio regionale, coordinato nel biennio 2024/2025 dal “Settore Innovazioni nei Servizi sanitari e sociali – Regione Emilia-Romagna”;
- la comunicazione del “Settore Innovazione nei Servizi Sanitari e Sociali” della Regione Emilia-Romagna, Prot. 12/11/2025.1113098.U (PG/AUSL/92925/25 del 12/11/2025), con la quale venivano invitate le Aziende sanitarie e gli IRCCS a procedere con la formalizzazione del Piano e del Board aziendale Equità entro e non oltre il 31/01/2026, secondo quanto condiviso con i Referenti aziendali Equità;

ATTESO che l’Azienda USL di Modena e l’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena operano sul territorio della Provincia di Modena in modo integrato e che pertanto le stesse hanno ritenuto opportuno e funzionale, per una visione sistematica, redigere un unico Piano interaziendale equità con un Board Provinciale, secondo l’iter di accompagnamento Regionale, coordinato dal Settore Innovazione nei Servizi sanitari e sociali – Regione Emilia-Romagna;

RITENUTO pertanto opportuno approvare il documento “Piano interaziendale Equità per il triennio 2026-2028” allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (Allegato 1) al cui interno viene definita la composizione del Board Provinciale per l’Equità, nonché l’Elenco nominativo dei componenti del suddetto Board, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (Allegato 1/a) nonché parte integrante del Piano medesimo;

VALUTATO altresì opportuno istituire una “Cabina di regia del Board Provinciale per l’Equità”, con la funzione di fare sintesi di ciò che viene condiviso nel Board Provinciale sopracitato, comprendente:

- i referenti equità dell’Azienda USL di Modena e dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena;
- il referente dell’Azienda USL di Modena per i Comitati Consultivi Misti;
- il Referente dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena per i rapporti con le Associazioni di Volontariato e gli Enti Terzo Settore;
- i Presidenti dei CUG dell’Azienda USL di Modena e dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena;
- il Referente Bioetica dell’Azienda USL di Modena;

PRECISATO che dall’adozione del presente provvedimento non derivano oneri aggiuntivi a carico dell’Azienda;

PRECISATO inoltre che il “Piano interaziendale Equità per il triennio 2026-2028” sarà condiviso in sede di Collegio di Direzione;

DATO ATTO che, ai sensi della Legge n. 241/1990, viene individuato quale responsabile del procedimento il Dott. Eddy Bellei, Referente Equità 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:

- di approvare il documento “Piano interaziendale Equità per il triennio 2026-2028”, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (Allegato 1) al cui interno viene definita la composizione del Board Provinciale per l’Equità, nonché l’elenco nominativo dei componenti del medesimo Board, allegato al presente atto (Allegato 1/a), parte integrante del Piano medesimo;
- di istituire la “Cabina di regia del Board Provinciale per l’Equità”, con la funzione di fare sintesi di ciò che viene condiviso nel Board Provinciale sopracitato, comprendente:
 - i referenti equità dell’Azienda USL di Modena e dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena;
 - il referente dell’Azienda USL di Modena per i Comitati Consultivi Misti;
 - il Referente dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena per i rapporti con le Associazioni di Volontariato e gli Enti Terzo Settore;
 - i Presidenti dei CUG dell’Azienda USL di Modena e dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena;
 - il Referente Bioetica dell’Azienda USL di Modena;
- di dare atto che il sopracitato “Piano interaziendale Equità per il triennio 2026-2028” ha le seguenti aree di priorità:
 - promozione di una Cultura dell’Equità e Sviluppo di Competenza (Health Literacy & Cultura). Rafforzare la consapevolezza e le competenze di operatori e cittadini sui temi dell’equità e della Health Literacy, per favorire scelte consapevoli e un dialogo efficace;

- garanzia di accesso, continuità, inclusione e prossimità delle cure. Abbattere le barriere (geografiche, linguistiche, culturali, economiche e sociali), che ostacolano l'accesso ai servizi, potenziano la rete territoriale e l'integrazione socio-sanitaria;
 - promozione della salute, ascolto e partecipazione delle comunità. Strutture, canali di ascolto e co-progettazione con i cittadini, le associazioni e le comunità locali per garantire che i servizi rispondano in modo sempre più puntuale ai bisogni reali;
 - sviluppo del Diversity Management, benessere organizzativo e promozione della salute; promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, che valorizzi le diversità del proprio personale come risorsa strategica e che si prenda cura del benessere dei professionisti;
 - interventi di ottica di Genere. Analizzare i bisogni e strutturare gli interventi di prevenzione e promozione della salute tenendo conto della variabile di genere quale categoria rilevante di osservazione associata all'età, cultura e scolarità per raggiungere in modo proattivo e appropriato i gruppi di popolazione contrastando svantaggi e rischi di esclusione;
- d) di prevedere l'invio della scheda annuale di attività, elaborata a seguito dell'adozione del Piano, al Settore Innovazione nei Servizi Sanitari e Sociali della Regione Emilia-Romagna entro il 31/03/2026 (e ogni 31 marzo per le successive schede relative agli anni 2027 e 2028);
 - e) di demandare ai Referenti per l'Equità dell'Azienda USL di Modena e dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena l'aggiornamento dell'Elenco dei componenti del Board Provinciale per l'Equità di cui all'Allegato 1a del Piano;
 - f) di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda;
 - g) di dare atto altresì che responsabile del procedimento, ai sensi della Legge n. 241/1990, è il Dott. Eddy Bellei, Referente Equità dell'Azienda USL di Modena;
 - h) di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale, ai componenti del Board Provinciale per l'Equità e della Cabina di regia del Board, all'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena nonché a tutti gli interessati;
 - i) di prevedere la presentazione del Piano al Collegio di Direzione;
 - j) di dare atto che il presente provvedimento non è sottoposto al controllo regionale ai sensi dell'art. 4, comma n. 8, della Legge n. 412/91 e s.m.i.;
 - k) 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)