

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 229 del 08/08/2025

Oggetto: Attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive adottato con Delibera del Direttore Generale dell'Azienda USL di Modena n. 29 del 30/01/2025. Aggiornamento del processo di redazione del Bilancio di Genere e della conduzione delle Azioni Positive.

IL DIRETTORE GENERALE

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

“VISTI:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”, e successive modificazioni e integrazioni;
- 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 e nel 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”;
- il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 e. s.m.i., recante “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l’esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori”;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, così come modificato dalla Legge n. 162/2021;
- la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- 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, direttiva non vincolante, che impone l’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 Decreto Legislativo 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, D.Lgs. 90/2016, 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 Direttiva 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)";
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 del 26 giugno 2019 ad oggetto: "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" nella quale, il Bilancio di Genere viene auspicato quale pratica da consolidare progressivamente nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni;
- 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 Legge Regionale Emilia-Romagna 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 evidenzia l'impatto sulla popolazione femminile e maschile;

DATO ATTO che, con la Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali dell'Unione europea, 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;

CONSIDERATO che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) 2021 (Next Generation EU) del Governo Italiano – Presidenza del Consiglio dei Ministri rappresenta un vero e proprio promotore delle pari opportunità, anche alla luce del fatto che il contesto

politico-legislativo europeo ha ormai consolidato questo tema come una delle priorità politiche;

CONSIDERATO altresì che la Missione 5 - Inclusione e Coesione - del PNRR sostiene il superamento delle rilevanti differenze di genere già presenti in Italia in molteplici ambiti del vivere quotidiano (mercato del lavoro, partecipazione a processi decisionali, istruzione e accesso alla salute) e che la crisi Covid-19 ha contribuito a esacerbare ancora di più colpendo in maniera negativa l'occupazione femminile e aumentando ulteriormente le disparità già esistenti tra le regioni del Nord e quelle del Sud dell'Italia;

TENUTO CONTO che le disuguaglianze di genere hanno ripercussioni sulle opportunità degli individui e conseguentemente limitano la crescita economica del Paese;

DATO ATTO che attraverso le attività del "Comitato Unico di Garanzia" (di seguito CUG) l'Azienda USL di Modena prevede iniziative di promozione dell'uguaglianza e dell'inclusione e interventi contro ogni forma di discriminazione e valorizza il tema della parità di genere, in coerenza con le funzioni propositive del CUG di seguito elencate:

- predisposizione e aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive per favorire pari opportunità di trattamento e di condizioni di lavoro tra donne e uomini, attivando ogni iniziativa informativa e formativa diretta alla diffusione della cultura delle pari opportunità, a riconoscere le disuguaglianze di genere, razza, etnia, religione ecc. e a contrastare i fenomeni di discriminazione;
- analisi e Programmazione di Genere attraverso la realizzazione del Bilancio di Genere che inserisca le variabili di genere nell'analisi delle politiche aziendali per le pari opportunità;
- conduzione diretta di Azioni Positive, interventi e progetti, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni e di violenze sul lavoro tra i professionisti;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri interventi informativi, formativi ed eventi sulle questioni delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con le Consigliere di parità;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

RICHIAMATE:

- la Delibera del Direttore Generale n. 180 del 26/05/2022 di "Costituzione del Board Aziendale Equità. Aggiornamento" che supporta la Direzione Strategica e le articolazioni aziendali nello sviluppo di linee di indirizzo e di azioni orientate all'equità dell'accesso e dell'erogazione dei servizi;
- la Delibera del Direttore Generale n. 304 del 25/09/2024 ad oggetto: "Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia" con funzioni di promozione delle pari opportunità, equità e benessere;

- la Delibera del Direttore Generale n. 394 del 28/10/2022 con cui, come previsto dal PTAP approvato con delibera 81 del 10/03/2022, è stata avviata la fase esecutiva per la redazione del Bilancio di Genere (di seguito BG), ottimizzando l'investimento nel percorso formativo esterno UNIMORE "Gender Equality Management: promuovere la parità di genere nelle Istituzioni pubbliche e private";
- la Delibera del Direttore Generale n. 29 del 30/01/2025 di Approvazione del Piano delle Azioni Positive vigente, che 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;

VERIFICATO che:

- le prime due edizioni del Bilancio di Genere hanno dimostrato l'efficacia crescente di questo strumento di indagine quanto alle analisi di aspetti organizzativi interni e delle condizioni di pari opportunità, equità ed appropriatezza di genere delle prestazioni;
- dalla seconda edizione sono stati inseriti nuovi indicatori relativi al benessere del personale che ne hanno attestato anche la capacità evolutiva, nonché l'estensione dell'analisi a tutti i dipartimenti clinici e territoriali dell'Azienda USL di Modena;
- è attualmente in corso la redazione della terza edizione del Bilancio con indicatori aggiuntivi rispetto a quanto già sperimentato;

OSSERVATO inoltre l'importanza funzionale del Bilancio di Genere come strumento di riprogrammazione con Azioni Positive di miglioramento in base a quanto emerso che vanno definite mediante Audit con i servizi e monitorate nell'esecuzione delle stesse, come processo integrato al BG;

OSSERVATO altresì la necessità di ottimizzare il coordinamento tra aree direttamente o indirettamente coinvolte nel percorso di redazione del Bilancio di Genere nonché nella definizione delle AP mediante il raccordo operativo tra il gruppo BG e i seguenti servizi:

- Gestione Economica e Giuridica del Personale nonché Sviluppo Organizzativo, Valutazione e Valorizzazione Risorse Umane per i dati della dimensione interna all'Azienda;
- Programmazione e Governo della Produzione per l'analisi dei dati di produzione;
- 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.;
- Servizio Information & Communication Technology (ICT) per garantire il sistema di rilevazione e trasmissione dati;
- Sistema Qualità e Accreditamento per la definizione e il monitoraggio delle AP mediante gli AUDIT;

VALUTATO pertanto necessario adeguare il processo di definizione del BG e aggiornare il Gruppo di Esperti, costituito da alcuni componenti con funzioni trasversali ed altri

componenti con funzioni esecutive, dei quali un gruppo dedito alle analisi di dimensione interna e l'altro alle analisi di dimensione esterna, secondo la composizione riportata nell'allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

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

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

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e della Direttrice Sanitaria, ognuno per la parte di propria competenza;

DELIBERA

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

- a) di adeguare il processo di definizione del Bilancio di Genere e aggiornare il Gruppo di Esperti, costituito da alcuni componenti con funzioni trasversali ed altri componenti con funzioni esecutive, dei quali un gruppo dedito alle analisi di dimensione interna e l'altro alle analisi di dimensione esterna, secondo la composizione riportata nell'allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- b) di ottimizzare il coordinamento tra aree direttamente o indirettamente coinvolte nel percorso di redazione del Bilancio di Genere nonché nella definizione delle Azioni Positive mediante il raccordo operativo tra il gruppo BG e i seguenti servizi:
 - Gestione Economica e Giuridica del Personale nonché Sviluppo Organizzativo, Valutazione e Valorizzazione Risorse Umane per i dati della dimensione interna all'Azienda;
 - Programmazione e Governo della Produzione per l'analisi dei dati di produzione;
 - 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.;
 - Servizio Information & Communication Technology (ICT) per garantire il sistema di rilevazione e trasmissione dati;
 - Sistema Qualità e Accreditamento per la definizione e il monitoraggio delle AP mediante gli AUDIT;
- c) di armonizzare le informazioni e attività trattate in vari tavoli come Board Equità, Comitato HPH, Gruppo Medicina di Genere permettendo di mettere a fattor comune le azioni di interesse al percorso di redazione del Bilancio di Genere;
- d) di confermare che il coordinamento esecutivo del processo di redazione del Bilancio di Genere nonché la definizione e monitoraggio delle Azioni Positive sia affidata alla

Dott.ssa Milena Casalini in qualità di Presidente del CUG esperta in Gender Equality Management, nonché componente del tavolo Equity, del comitato aziendale HPH e del gruppo Medicina di Genere, avvalendosi della collaborazione del Gruppo di Esperti e dei dati forniti dai servizi coinvolti al fine di presentare i risultati intermedi e finali alla Direzione Strategica;

- e) di dare atto che responsabile del procedimento, ai sensi della Legge n. 241/90, è la Dott.ssa Milena Casalini Dirigente amministrativa dell'Azienda USL di Modena;
- f) di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale e alle macrostrutture interessate;
- g) di precisare che la presente Deliberazione non comporta costi e oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda USL di Modena;
- h) 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.;
- i) 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)