



IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott. Giuseppe Micale

nominato con D.G.R. della Lombardia n. XI/7601 del 23 dicembre 2022

Il giorno 14 del mese di dicembre dell'anno 2023 presso l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi con sede legale in Varese (VA) – Viale L. Borri n. 57

ha assunto la seguente deliberazione:

n. 713 del 14/12/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL ``PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE (GENDER EQUALITY PLAN)``.



OGGETTO: APPROVAZIONE DEL “PIANO PER L’UGUAGLIANZA DI GENERE (GENDER EQUALITY PLAN)”.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Su proposta n. 787 in data 05/12/2023 della S.C. AFFARI GENERALI E LEGALI qui di seguito trascritta:

vista la L.R. n. 33 del 30.12.2009 così come modificata dalla L.R. n. 23 dell’11.8.2015 “Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)” e s.m.i.;

vista la D.G.R. n. X/4481 del 10.12.2015 “Attuazione L.R. 23/2015: costituzione Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) dei Sette Laghi” con sede legale in viale Borri n. 57 – 21100 Varese;

premesso che con *Horizon Europe* (Programma quadro dell’Unione europea per la ricerca e l’innovazione per il periodo 2021-2027) la Commissione Europea:

- ha reso i Piani per la parità di genere (*Gender Equality Plan* o GEP) un requisito fondamentale per la partecipazione al proprio programma quadro di ricerca,
- ha definito i GEP come un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere la parità di genere in un’organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale; il GEP è uno strumento sistematico e strategico che stabilisce le priorità e gli obiettivi concreti, basati su un’approfondita valutazione dello *status quo*, e le misure specifiche che saranno attuate per migliorare la parità di genere all’interno delle organizzazioni e nel campo della ricerca e innovazione;

premesso, altresì, che l’ASST dei Sette Laghi ha in corso, alla data odierna, i seguenti progetti per i quali è richiesta l’adozione entro il 31.12.2023 del Piano in argomento:

- FRRB - IN SIGNO - Responsabile Prof.ssa Baj -
 - o progetto di ricerca dal titolo: “Identification of Novel molecules Supporting the Impact of β -lactams against clinically-relevant Gram-Negative multidrug resistant Organisms” Acronimo IN SIGNO (ID 3432223) – CUP H35E22000540002 - selezionato nell’ambito del bando “UNMET MEDICAL NEEDS” DELLA FONDAZIONE REGIONALE PER LA RICERCA BIOMEDICA (FRRB),
- FRRB - INDAGA - Responsabile Prof. La Rosa (Responsabile precedente Dott. Battaglia) -
 - o progetto di ricerca dal titolo: “In depth analysis of salivary gland cancers: from cell lines and genomic evaluation towards clinical trials in locally advanced and recurrent/metastatic disease” - Acronimo INDAGA (ID 3438215) – CUP H35E22000550002 - selezionato nell’ambito del bando “UNMET MEDICAL NEEDS” DELLA FONDAZIONE REGIONALE PER LA RICERCA BIOMEDICA (FRRB),
- PNRR - MAD - Responsabile Prof. Grossi -
 - o Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 6 - Componente 2 - Investimento 2.1 Valorizzazione e potenziamento della ricerca biomedica del SSN -



Tematica 3 Malattie croniche non trasmissibili (MCNT) ad alto impatto sui sistemi sanitari e socio-assistenziali: Progetto con codice PNRR-MAD-2022-12376334 dal titolo "IMPACT OF CIRCULATING AND GUT VIROME IN IMMUNITY AND FRAILTY SYNDROME" - CUP H33C22000900001,

- PNC - INNOVA - Responsabile Prof. Venturini -
 - o Piano Nazionale per gli investimenti complementari al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: programma "ECOSISTEMA INNOVATIVO DELLA SALUTE": progetto "INNOVA" (Italian Network Of excellence for adVanced diAgnosis) CON CODICE PNC-E3-2022-23683266 PNC-HLS-DA - CUP: H33C22000950001;

evidenziato che sono previsti quattro requisiti obbligatori del GEP e precisamente:

- pubblicazione (deve essere un documento formale firmato dal *top management*, pubblicato sul sito dell'Azienda e comunicato attivamente all'interno della stessa),
- risorse dedicate (deve includere un impegno a fornire risorse sufficienti all'implementazione delle azioni proposte),
- raccolta e monitoraggio dei dati (deve riportare i dati del personale appositamente disaggregati per genere che l'Azienda deve monitorare annualmente sulla base di specifici indicatori),
- formazione (deve includere attività di formazione e promozione dell'uguaglianza di genere per l'intera Azienda);

evidenziato, altresì, che i cinque requisiti raccomandati da inserire nel GEP sono i seguenti:

- conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e cultura dell'organizzazione,
- uguaglianza di genere nella leadership e nei processi decisionali,
- uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nella crescita professionale,
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica,
- misure contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo;

viste e richiamate le "Linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"" del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità, adottate in attuazione dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla L. 29.06.2022, n. 79, nelle quali si specifica che lo scopo è di quello di arrivare ad una uguaglianza di genere, cioè ad una "equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità";

richiamate la deliberazione n. 137 del 14.03.2022 con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e la deliberazione n. 44 del 30.01.2023 con la quale è stato approvato il PIAO 2023-2025;

dato atto che la bozza del "Piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan)" è stata condivisa in data 01.12.2023, con email agli atti della Struttura, con la Presidente del Comitato Unico di Garanzia e con i responsabili delle Strutture coinvolte nelle azioni di intervento individuate nel Piano;



dato atto che la bozza del “Piano per l’uguaglianza di genere (Gender Equality Plan)” è stata condivisa in data 5.12.2023, con email agli atti della Struttura, con il Commissario Straordinario, il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario f.f., il Direttore Sociosanitario;

ritenuto pertanto di approvare il “Piano per l’uguaglianza di genere (Gender Equality Plan)”, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, dando atto che il documento sarà pubblicato sul sito web dell’Ente;

dato atto che la presente proposta di deliberazione è conforme ai requisiti richiesti dalla Legge affinché l’atto sia valido (inerenti all’agente, all’oggetto, alla forma, alla funzione e al contenuto);

rilevato che il presente provvedimento non rientra nell’ambito delle funzioni e dei compiti attribuiti per delega di funzioni al Responsabile/Direttore della Struttura proponente e, pertanto, assume la conformazione di deliberazione del Commissario Straordinario;

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

ritenuto di condividere la sopra richiamata proposta;

visto il parere di conformità della presente proposta di deliberazione ai requisiti richiesti dalla Legge affinché l’atto sia valido (inerenti all’agente, all’oggetto, alla forma, alla funzione e al contenuto) reso dal Responsabile/Direttore della struttura proponente e dal Direttore o suo delegato della S.C. Affari Generali e Legali, per quanto di rispettiva competenza;

assunta la competenza procedurale, la legittimità e la correttezza del processo istruttorio correlato, la cui responsabilità è riconducibile all’ambito dirigenziale della struttura proponente;

acquisito il parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario f.f. e dal Direttore Sociosanitario;

DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente richiamati:

1. di approvare il “Piano per l’uguaglianza di genere (Gender Equality Plan)” allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il Piano adottato con il presente atto sarà pubblicato sul sito web dell’Ente a cura della S.C. Affari Generali e Legali;
3. di dare mandato alla S.S. Clinical Trial Center per gli adempimenti consequenziali e in particolare per l’invio del Piano agli Enti competenti, alla S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, alla S.S. URP e Comunicazione, alla S.S. Formazione, sviluppo professionale e benessere organizzativo, e al Presidente del Comitato Unico di Garanzia per la realizzazione delle azioni individuate nel Piano stesso;



4. di dare atto che la quantificazione e l'imputazione ai capitoli di bilancio delle risorse finanziarie necessarie per la realizzazione delle azioni previste nelle varie aree di intervento saranno oggetto di successivi provvedimenti;
5. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri economici;
6. di dare atto che, ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L. R. n. 33/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, il presente provvedimento, non soggetto a controllo, verrà pubblicato nei modi di legge, ed è immediatamente esecutivo.



Affari Generali e Legali

Direttore: Dott.ssa Clara Pelliccia

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

(GENDER EQUALITY PLAN)

Sottotitolo:

*Il fatto di essere donna o uomo non dovrebbe influire sulla carriera che si intraprende.
Le capacità manageriali appartengono alla persona in quanto essere umano e non a come essa
appare (per genere, cultura, lingua, provenienza geografica,....).*

Sommario

1. Introduzione e inquadramento.....	3
2. L'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) dei Sette Laghi.	6
3. Il personale: la valutazione dello status quo al 31.12.2022.....	7
<i>Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (Direttori, Dirigenti medici Dirigenti amministrativi, Quadri DS, Impiegati, Operai, Infermieri e Ausiliari).....</i>	8
<i>Ripartizione per tipologia di presenza: tempo pieno o part-time</i>	9
<i>Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (funzioni organizzative e di coordinamento)</i>	10
<i>Anzianità nei profili del comparto</i>	11
<i>Divario economico e media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno suddivise per genere nei livelli di inquadramento (retribuzioni medie nette comprensive di trattamento accessorio – straordinari, ecc, - al netto dei contributi previdenziali e assistenziali).....</i>	11
<i>Titolo di studio.....</i>	13
<i>Composizione di genere delle commissioni di concorso per reclutamento di personale, collaborazioni, ecc.</i>	13
<i>Misure di conciliazione orario lavorativo</i>	14
<i>Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992</i>	15
Considerazioni finali.....	15
4.- Aree di azione (aree critiche di intervento).....	17
Premessa.....	17
Aree di intervento.....	17
A.- CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E DI LAVORO E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	18
A.1 Promozione e monitoraggio del lavoro agile	18
A.2 Sensibilizzazione all'attuazione del Gep.....	19
B.- UGUAGLIANZA DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI	19
B.1 Mantenere una gender balance adeguata nelle posizioni apicali e negli organi interni di ASST.....	19
C.- UGUAGLIANZA DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO E NELLA CRESCITA PROFESSIONALE	19
C.1. Verifica sistematica dell'attrattività delle posizioni di responsabilità, dirigenziali e non, nei confronti del genere femminile.....	20
D.- INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA	20
D.1. Offerta di corsi relativi all'uguaglianza di genere e alle pari opportunità	20
E.- MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, LE MOLESTIE E IL SESSISMO	20
E.1.-Creazione di uno sportello organizzativo di ascolto psicologico al personale.....	21
E.2.- Formazione contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo.....	21

1. Introduzione e inquadramento.

La parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali: rispecchia la nostra identità ed è una condizione essenziale per un'economia europea innovativa, competitiva e prospera. La parità di genere, unendo tutti i talenti e le diversità nel mondo del lavoro, in politica e nella società nel suo complesso, fa aumentare i posti di lavoro e la produttività.

Rappresenta una tra le priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in quanto la mobilitazione delle energie femminili, in un'ottica di pari opportunità, è fondamentale per la ripresa economica. A tale scopo occorre, anche a livello aziendale, l'adozione di adeguate politiche per l'*empowerment* femminile al fine di migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita-lavoro.

Con *Horizon Europe* (Programma quadro dell'Unione europea per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027) la Commissione Europea ha reso i piani per la parità di genere (*Gender Equality Plan* o GEP) un requisito fondamentale per la partecipazione al proprio programma quadro di ricerca. Ha definito i GEP come un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere la parità di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale.

Il GEP è, pertanto, uno strumento sistematico e strategico che stabilisce le priorità e gli obiettivi concreti, basati su un'approfondita valutazione dello *status quo*, e le misure specifiche che saranno attuate per migliorare la parità di genere all'interno delle organizzazioni e nel campo della ricerca e innovazione.

Il **"genere"** è una definizione socialmente costruita: è determinato dalla concezione di **compiti, funzioni e ruoli attribuiti a donne e uomini nella società e nella vita pubblica e privata**. Il suo significato varia da società a società, è mutevole e può intersecarsi con altre caratteristiche e identità personali accentuando l'esperienza di discriminazione.

Le disuguaglianze di genere rappresentano un fenomeno strutturale e i cambiamenti avvengono molto lentamente.

Le norme sulla parità di genere, europee e nazionali, ci sono e sono sempre migliorabili. Il dibattito sui limiti e i possibili sviluppi delle stesse sono in atto fin dalla nascita della nostra Costituzione, già essa frutto di compromessi tra le forze politiche espresse dall'Assemblea costituente (si richiamano in particolare i principi espressi dagli art. 3 - eguaglianza formale e sostanziale; art. 29 - eguaglianza fra i coniugi e nella famiglia; art. 37 - eguaglianza nel lavoro e di retribuzione; art. 48 - eguaglianza nel voto; art. 51 - parità di accesso ai pubblici uffici e alle cariche elettive). Solo per menzionare alcune norme nazionali che contengono disposizioni di promozione delle pari opportunità si citano il D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (*"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*), il D. Lgs. N. 198 del 11.04.2006 (*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*), il D. Lgs. n. 80 del 15.06.2015 (*"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro"*), la L. n. 124 del 7.08.2015 (*"Deleghe al Governo in materia di*

riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”).

Tuttavia, per un cambiamento concreto si dovranno adottare azioni positive volte alla **rimozione effettiva ed efficace degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità e dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro**. In assenza di un reale cambio di mentalità, le norme rischiano di restare solo dichiarazione di principi.

Ad oggi l’obiettivo della parità di genere è lontano dalla realizzazione:

- nell’Unione Europea¹ l’Italia nel 2022 si è posizionata al 14° posto tra i 27 paesi UE, con un punteggio di 63,8 su 100;
- in Europa, in media, le donne guadagnano ogni ora il 12,7% meno degli uomini;
- nel rapporto del 2023 del Global Gender Gap² l’Italia si trova al 79° posto su 146 Paesi.

I numeri ci aiutano a capire dove siamo. Le norme ci prescrivono come ci dovremmo comportare. Ma **solo cambiando il modo di pensare potremo (i)** eclissare gli stereotipi³ con i quali siamo cresciuti e con i quali cresceranno le nuove generazioni, **(ii)** comprendere le potenzialità di crescita e **(iii)** addivenire ad una più equa condivisione di oneri ed onori riuscendo a migliorare le posizioni sopra richiamate. Fino ad **annullare ogni differenza, quantomeno in ambito lavorativo**.

In pieno accordo con quanto indicato nelle “Linee guida sulla “parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”” del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità, adottate in attuazione dell’art. 5 del D.L. n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79⁴, lo scopo è di quello di

¹ nell’Unione Europea l’indice sull’uguaglianza di genere costituisce un importante strumento politico per misurare la parità di genere registrata nel corso del tempo. Ogni anno l’indice assegna all’UE e agli Stati membri un punteggio da 1 a 100.

² il cui Indice confronta ogni anno lo stato attuale e l’evoluzione della parità di genere attraverso quattro dimensioni chiave: partecipazione economica e opportunità, livello di istruzione, salute e sopravvivenza e responsabilizzazione politica.

³ **Gli stereotipi di genere sono una delle cause profonde della disparità di genere e interessano tutti i settori della società.** Le aspettative stereotipate basate su un modello standardizzato di donna, uomo, ragazza e ragazzo **limitano le loro aspirazioni, le loro scelte e la loro libertà** e devono pertanto essere smantellate. Gli stereotipi di genere contribuiscono fortemente al divario retributivo di genere. Sono spesso associati ad altri stereotipi, quali quelli basati sulla razza o l’origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l’età o l’orientamento sessuale, e tale associazione può rafforzarne gli effetti negativi (cfr. la “Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni - Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”).

⁴ “Rafforzamento dell’impegno a favore dell’equilibrio di genere. 1. Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto dell’articolo 157, paragrafo 4 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali. A tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, adotta specifiche linee guida.”

arrivare ad una **uguaglianza di genere**, cioè ad una **“equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità”**.

A tal fine è importante attivarsi per la partecipazione paritaria di donne e uomini in tutti gli ambiti di vita, soprattutto lavorativi, ad esempio creando opportunità e situazioni in cui sussista tra donne e uomini un equilibrio all'interno di comitati e organi decisionali. Non meno importante sarebbe l'**annullamento della “segregazione verticale”** (con le donne confinate in posizioni lavorative medio-basse), del **“soffitto di cristallo”** (*“metafora che indica una situazione in cui lo sviluppo professionale di una persona, in un contesto lavorativo o sociale, con il conseguente raggiungimento della parità dei diritti, viene ostacolato da discriminazioni, prevalentemente di natura razziale e sessuale, che diventano delle vere e proprie barriere anche se formalmente invisibili”*⁵), del **gender pay gap** con la parità della retribuzione oraria media di donne e uomini. **Il fatto che i posti di vertice siano occupati esclusivamente da uomini per lungo tempo influisce sulle successive modalità di assunzione, talvolta solo per pregiudizi inconsapevoli.**

Si dovrà procedere inserendo sistematicamente una prospettiva di genere nelle attività aziendali su un duplice binario con misure:

- mirate a conseguire la parità di genere,
- combinate ad una maggior integrazione della dimensione di genere utilizzando, come principio trasversale, l'intersezionalità⁶.

Si deve prendere atto che disporre di un ampio ventaglio di talenti e competenze contribuisce a migliorare il processo decisionale e la *governance* societaria e stimola la crescita economica: purtroppo, nonostante alcuni progressi compiuti negli ultimi anni, le donne sono ancora sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali.

La Commissione Europea per il GEP:

- stabilisce quattro requisiti obbligatori del Piano
 - Pubblicazione: deve essere un documento formale firmato dal *top management*, pubblicato sul sito dell'Azienda e comunicato attivamente all'interno della stessa
 - Risorse dedicate: deve includere un impegno a fornire risorse sufficienti all'implementazione delle azioni proposte
 - Raccolta e monitoraggio dei dati: deve riportare i dati del personale appositamente disaggregati per genere che l'Azienda deve monitorare annualmente sulla base di specifici indicatori

⁵ Cfr. le Linee guida sopra citate

⁶ vale a dire la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e considerando il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche

- Formazione: deve includere attività di formazione e promozione dell'uguaglianza di genere per l'intera Azienda
- e definisce cinque requisiti raccomandati da inserire nel Piano
- conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e cultura dell'organizzazione
 - uguaglianza di genere nella leadership e nei processi decisionali
 - uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nella crescita professionale
 - integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica
 - misure contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo.

2. L'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) dei Sette Laghi.

Con Delibera della Giunta Regionale n. X/4481 del 10.12.2015 è stata costituita, a decorrere dall'1.01.2016, l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) dei Sette Laghi che ha sede legale in Varese, Viale Borri n. 57.

L'ASST dei Sette Laghi ha come principale finalità l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza (LEA) e di eventuali livelli aggiuntivi definiti dalla Regione con risorse proprie. Si prende cura della salute di tutti coloro che scelgono di rivolgersi alle sue strutture, offrendo percorsi diagnostici, terapeutici ed assistenziali all'avanguardia, di provata efficacia e costruiti intorno ai bisogni ed alle attese della persona.

Come riportato anche nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) 2022-2024⁷, l'Azienda si impegna per meritare la fiducia dei pazienti in ogni ambito della sua attività, dalla prevenzione alla fase acuta, dalla riabilitazione alla gestione della cronicità.

I cardini sui quali essa basa il modo di lavorare sono la multidisciplinarietà, l'innovazione continua e la ricerca, grazie alla partnership con l'Università dell'Insubria e alla capacità di fare rete con altre strutture di eccellenza lombarde ed italiane.

La missione dell'ASST dei Sette Laghi è il raggiungimento del più elevato livello di risposta alla domanda di salute. Il suo patrimonio sono le professioniste e i professionisti che vi lavorano e dovere dell'azienda è offrire loro crescita professionale continua e un parco tecnologico di massimo livello.

⁷ Approvato con D.G.R. N° XI / 6963 del 19/09/2022

Tra gli organismi che concorrono, ciascuno per i propri ambiti, all'attività della ASST Sette Laghi, rileva in particolare, in questa sede, il **Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'azienda essendo formato da componenti individuati nell'organizzazione aziendale e da un pari numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, in modo da assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi e rappresentare tutto il personale, dirigente e non dirigente. La composizione prevede un presidente, un vice presidente ed una segreteria; il funzionamento del Comitato è regolamentato da documento aziendale.

L'ASST ha approvato, con deliberazione n. 137 del 14.03.2022, il Piano Triennale di Azioni Positive Anni 2020-2022, previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246), precisando che lo sviluppo di alcune azioni ivi contenute avrà una proiezione per l'anno 2023. Il Piano, approvato dal CUG, è uno strumento per l'attuazione delle azioni positive che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini.

Nello specifico, gli obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella

progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e di analisi e l'altra, più operativa, contenente l'indicazione degli obiettivi specifici. Il Piano non individua direttamente eventuali risorse finanziarie necessarie per la realizzazione delle Azioni Positive che saranno oggetto di successiva definizione.

3. Il personale: la valutazione dello status quo al 31.12.2022.

I dati sul personale e sulle retribuzioni utilizzati sono quelli riportati nelle informazioni trasmesse da parte dell'Amministrazione al Comitato Unico di Garanzia, compilato con il format di Regione Lombardia, relativi alla situazione aziendale al 31.12.2022.

Le tabelle e i relativi istogrammi esprimono lo stato di fatto dell'Azienda esclusivamente in rapporto al genere, rappresentano la fotografia dello stato di fatto della situazione aziendale da considerare come punto di partenza rispetto al quale poter misurare l'efficacia delle azioni di intervento.

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

Ospedale Carlo Ondoli (Angera)

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

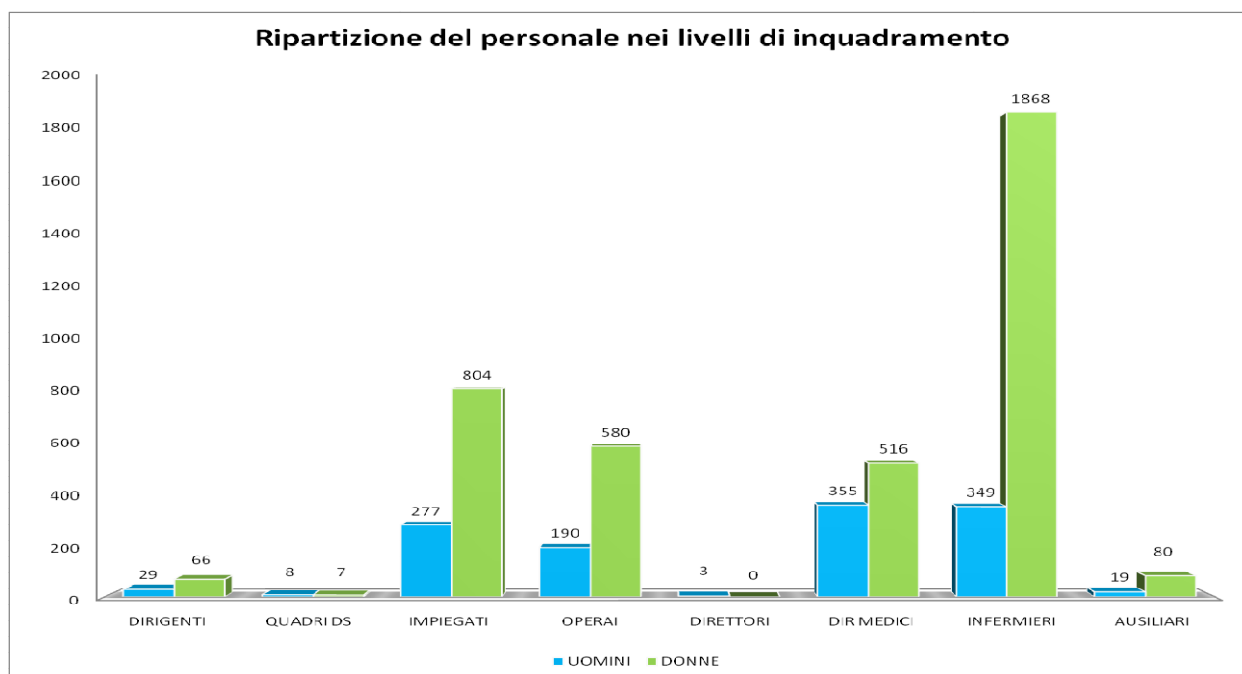
L'intenzione dei redattori non è stata quella di formulare un giudizio, consapevoli del limite dell'analisi dei dati riportati.

Tuttavia, per affrontare un argomento complesso e articolato come quello della parità di genere si ritiene comunque utile fissare un punto di partenza e cercare di lavorare tutti insieme per una migliore espressione di tutte le risorse aziendali.

➤ **Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (Direttori, Dirigenti medici Dirigenti amministrativi, Quadri DS, Impiegati, Operai, Infermieri e Ausiliari)**

Classi di età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOTALE UOMINI	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOTALE DONNE
Inquadramento												
DIR. T. DET.		2	1			3		1		2		3
DIR. T. IND.	1	3	7	4	2	17		5	17	22	9	53
DIR. S.C. T. IND.			3	4		7		1	2	4		7
DIR. S.S. T. IND.				2		2			1	1	1	3
QUADRI DS			1	5	2	8				4	3	7
IMPIEGATI A				2		2				5	1	6
IMPIEGATI B		1	1	6	1	9	1	2	4	29	8	44
IMPIEGATI BS	2	5	9	7	1	24	7	11	24	57	11	110
IMPIEGATI C	3	6	26	46	10	91	12	21	32	135	20	220
IMPIEGATI D	29	41	23	46	12	151	74	98	73	144	35	424
OPERAI B		3	4	21	4	32	1		1	14	12	28
OPERAI BS	15	25	52	55	11	158	28	75	149	238	62	552
DIRETTORI				1	2	3						0
SSN MED. T. DET	2	9				11	4	20				24
SSN MED. T. IND	1	107	80	59	38	285	2	183	156	81	37	459
SSN MED. S.C. T. IND			8	11	6	25			1	2	4	7
SSN MED. S.S. T. IND		1	6	11	16	34			5	12	9	26
INFERMIERI C						0				6	2	8
INFERMIERI D	66	109	65	88	13	341	322	381	458	564	39	1764
INFERMIERI DS			2	6		8			12	80	4	96
AUSILIARI A			2	16	1	19		1	2	62	15	80
TOTALE	119	312	290	390	119	1230	451	799	937	1462	272	3921
% sul personale complessivo	2,31%	6,06%	5,63%	7,57%	2,31%		8,76%	15,51%	18,19%	28,38%	5,28%	100,00%

Inquadramento	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI	29	66
QUADRI DS	8	7
IMPIEGATI	277	804
OPERAI	190	580
DIRETTORI	3	0
DIR MEDICI	355	516
INFERMIERI	349	1868
AUSILIARI	19	80
TOTALE	1230	3921



La prevalenza del genere femminile è evidente in tutti gli inquadramenti.

L'unica eccezione è rappresentata dalle 3 posizioni dei Direttori (Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario) che, insieme al Direttore Generale, costituiscono la Direzione Strategica aziendale, e sono occupate al 31.12.2022 solo dal genere maschile. Per completezza si precisa che con Deliberazione n. 705 del 15.12.2022 l'ASST ha conferito, *"in via del tutto provvisoria e temporanea"* in veste di f.f. l'incarico di Direttore Sociosanitario alla Direttrice della S.C. Distretto di Arcisate, con decorrenza dal 16.12.2022 e per il tempo strettamente necessario alla nomina del nuovo Direttore Sociosanitario.

Nel dettaglio, il rapporto tra il genere femminile e il genere maschile è di 2,27 per i Dirigenti amministrativi e di 1,45 per i Dirigenti medici, quasi pari per i Quadri, di 2,9 per gli Impiegati, di 3 per gli Operai, di 5,35 per gli Infermieri e di 4,21 per gli Ausiliari.

➤ **Ripartizione per tipologia di presenza: tempo pieno o part-time**

Classi di età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOTALE UOMINI	% UOMINI	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOTALE DONNE	% DONNE
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	117	307	287	375	118	1204	48,94%	441	702	737	1081	220	3181	40,56%
Part Time >50%	2	5	2	9	1	19	0,77%	9	91	179	336	48	663	8,45%
Part Time <50%			1	6		7	0,57%	1	6	21	45	4	77	1,96%
TOTALE	119	312	290	390	119	1230		451	799	937	1462	272	3921	
TOTALE %	2,31%	6,06%	5,63%	7,57%	2,31%			8,76%	15,51%	18,19%	28,38%	5,28%		

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

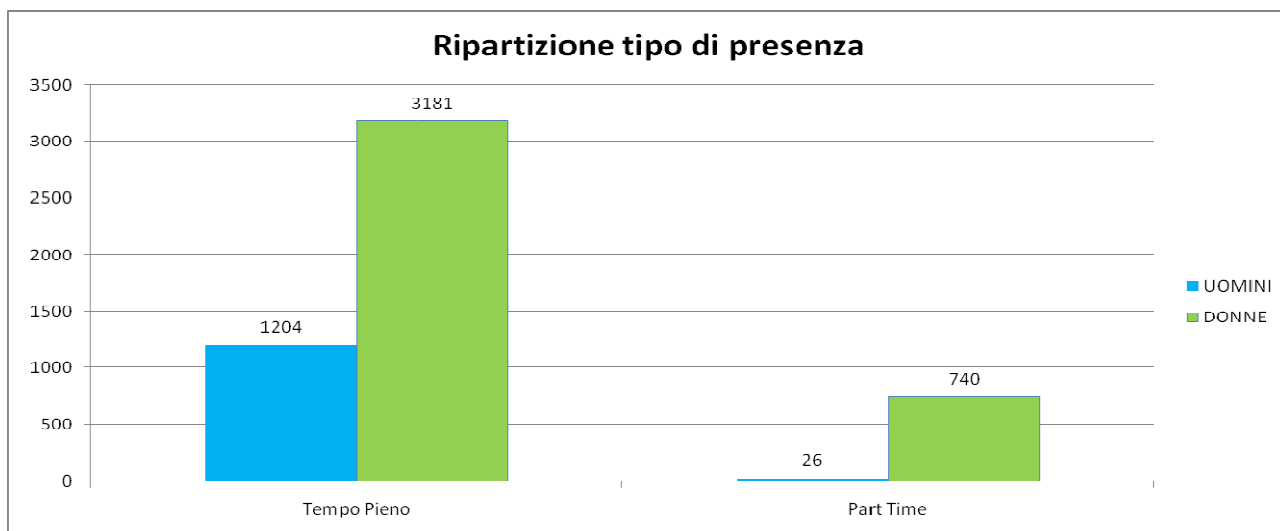
Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

Ospedale Carlo Ondoli (Angera)

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it



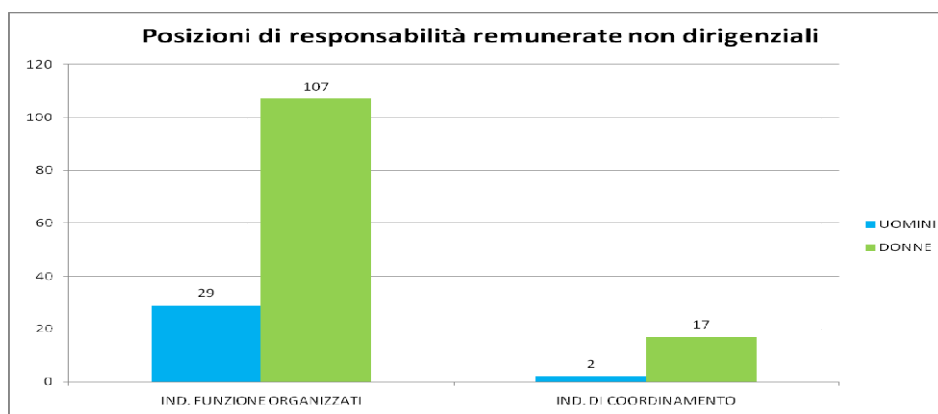
Dall'esame di questa tabella e dal relativo istogramma risulta evidente la prevalenza del genere femminile in azienda che rappresenta il 76,12% dei 5.151 dipendenti complessivi.

Lavora a tempo parziale il 18,87% del genere femminile e il 2,11% del genere maschile. Il totale dei dipendenti che lavorano a tempo parziale rispetto al numero complessivo è di 14,87%.

10

➤ **Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (funzioni organizzative e di coordinamento)**

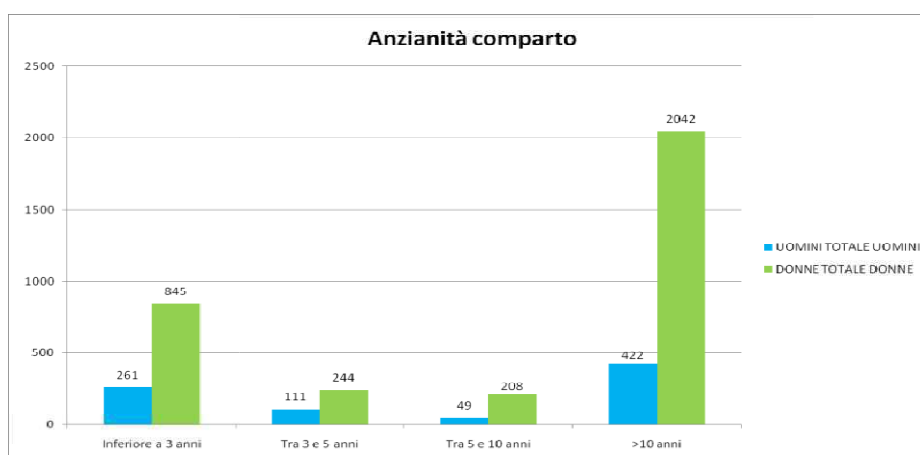
	UOMINI	DONNE
IND. FUNZIONE ORGANIZZATI	29	107
IND. DI COORDINAMENTO	2	17
TOTALE	31	124



Anche in questo caso è evidente la prevalenza del genere femminile, pari all'80% del totale.

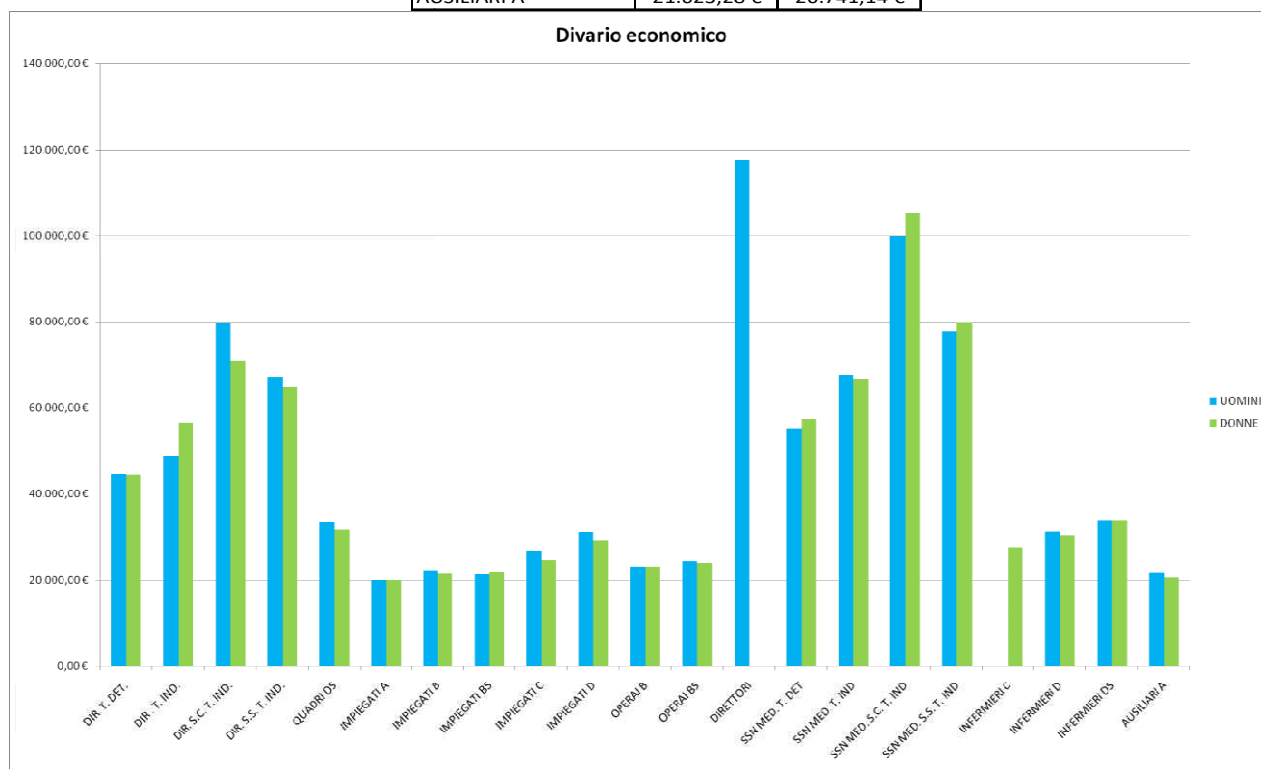
➤ **Anzianità nei profili del comparto**

	UOMINI	DONNE
Inferiore a 3 anni	261	845
Tra 3 e 5 anni	111	244
Tra 5 e 10 anni	49	208
>10 anni	422	2042



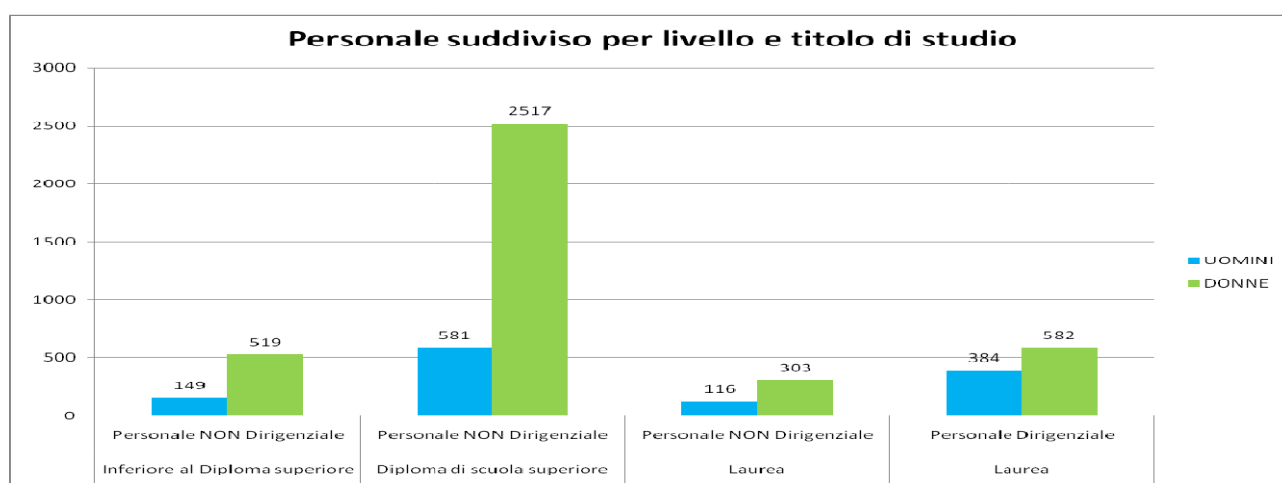
➤ **Divario economico e media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno suddivise per genere nei livelli di inquadramento (retribuzioni medie nette comprensive di trattamento accessorio – straordinari, ecc, - al netto dei contributi previdenziali e assistenziali)**

	UOMINI	DONNE
DIR. T. DET.	44.689,07 €	44.551,08 €
DIR. T. IND.	48.946,05 €	56.482,24 €
DIR. S.C. T. IND.	79.585,59 €	70.818,91 €
DIR. S.S. T. IND.	67.074,00 €	64.875,41 €
QUADRI DS	33.444,50 €	31.722,59 €
IMPIEGATI A	19.988,02 €	19.939,48 €
IMPIEGATI B	22.093,29 €	21.490,34 €
IMPIEGATI BS	21.348,30 €	21.766,52 €
IMPIEGATI C	26.862,61 €	24.797,05 €
IMPIEGATI D	31.167,20 €	29.227,64 €
OPERAI B	22.960,99 €	22.976,72 €
OPERAI BS	24.382,52 €	23.818,29 €
DIRETTORI	117.556,61 €	0,00 €
SSN MED. T. DET	55.135,31 €	57.366,60 €
SSN MED. T. IND	67.568,40 €	66.749,41 €
SSN MED. S.C. T. IND	99.818,70 €	105.200,07 €
SSN MED. S.S. T. IND	77.863,19 €	80.004,80 €
INFERMIERI C	0,00 €	27.513,55 €
INFERMIERI D	31.371,42 €	30.425,24 €
INFERMIERI DS	33.834,53 €	33.775,73 €
AUSILIARI A	21.623,28 €	20.741,14 €



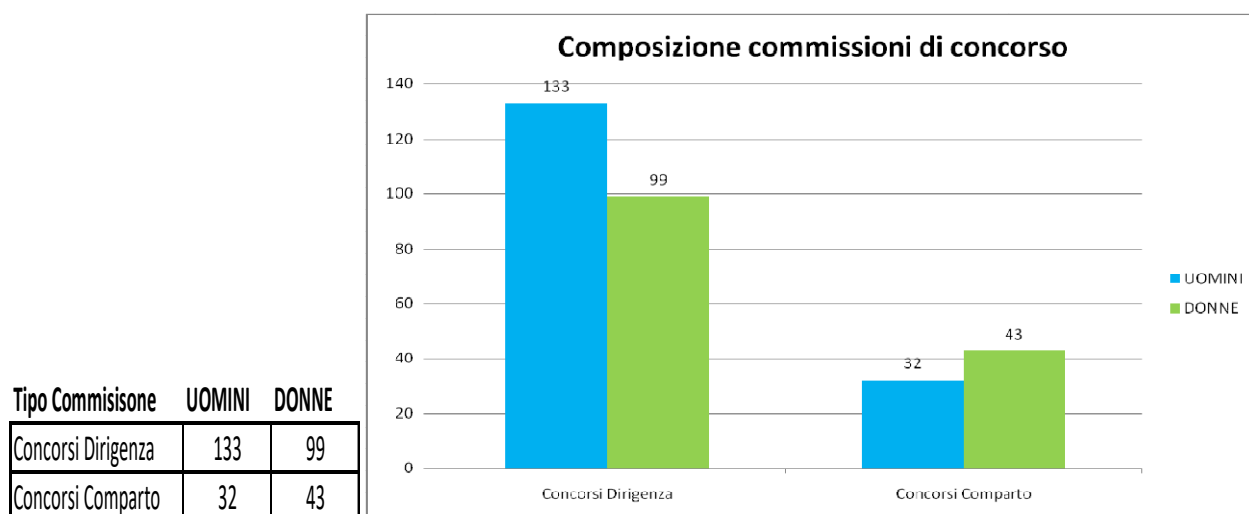
➤ **Titolo di studio**

		UOMINI	DONNE
Inferiore al Diploma superiore	Personale NON Dirigenziale	149	519
Diploma di scuola superiore	Personale NON Dirigenziale	581	2517
Laurea	Personale NON Dirigenziale	116	303
Laurea	Personale Dirigenziale	384	582



13

➤ **Composizione di genere delle commissioni di concorso per reclutamento di personale, collaborazioni, ecc.**



Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

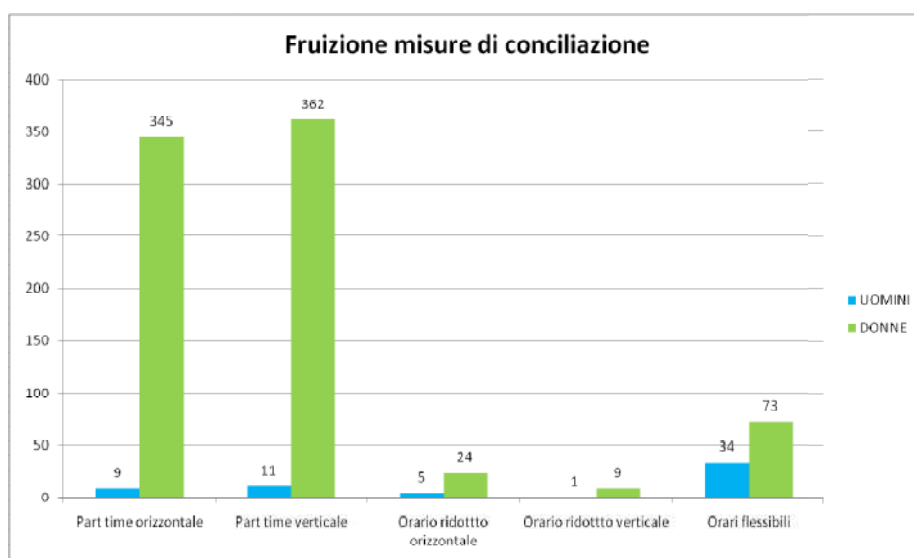
Ospedale Carlo Ondoli (Angera)

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

La **composizione** (nei conteggi sono stati inclusi i supplenti) **delle commissioni di concorso per i dirigenti** si caratterizza per una **maggiore presenza del genere maschile** rispetto a quello femminile. La composizione delle commissioni di concorso per il comparto, pur risultando a prima vista maggioritaria per il genere femminile, rappresenta tale genere in un rapporto inferiore rispetto ai rapporti tra i generi esaminati nelle precedenti tabelle e incongruente con la presenza di genere femminile maggioritaria.

➤ **Misure di conciliazione orario lavorativo**

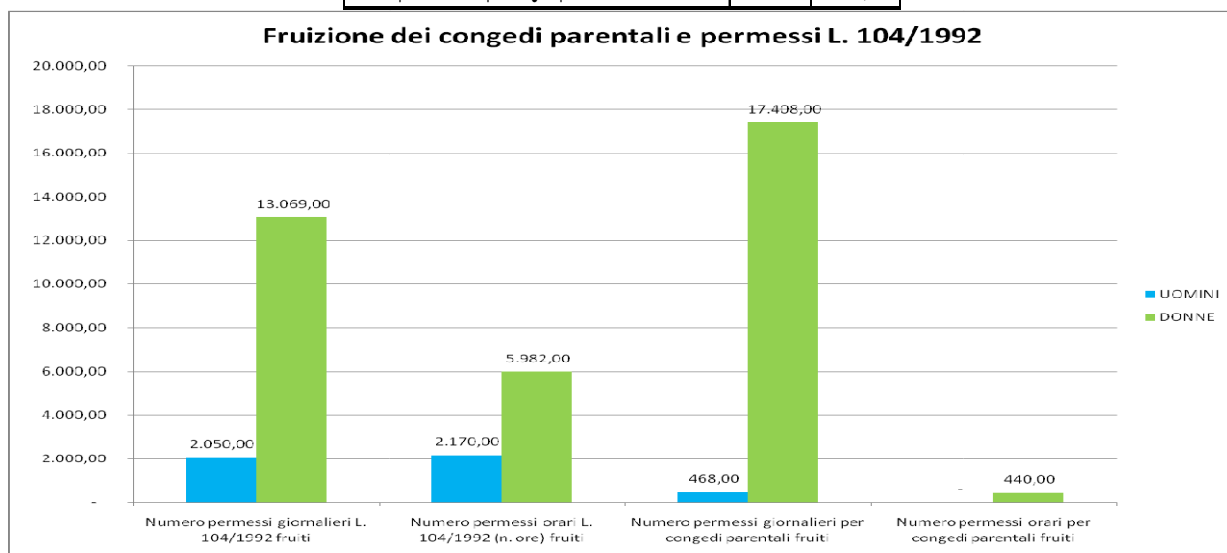
Tipo Misura Conciliazione	UOMINI	DONNE
Part time orizzontale	9	345
Part time verticale	11	362
Orario ridotto orizzontale	5	24
Orario ridotto verticale	1	9
Orari flessibili	34	73



È di immediata evidenza la netta prevalenza del genere femminile nella fruizione delle misure di conciliazione vita-lavoro.

➤ **Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992**

Congedi e Permessi L. 104/92	UOMINI	DONNE
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	2.050,00	13.069,00
Numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti	2.170,00	5.982,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	468,00	17.408,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	-	440,00



La fruizione di permessi ai sensi della L. 104/1992, sia giornalieri sia orari, è prevalentemente richiesta dal genere femminile. I congedi parentali giornalieri sono richiesti dal genere femminile con un rapporto rispetto al genere maschile di 37 a 1 (genere femminile 97,38%, genere maschile 2,62%).

Considerazioni finali.

Dalla relazione 2022 al CUG sopra richiamata si evince che la composizione del personale di questa ASST al 31.12.2022 presenta una netta prevalenza del genere femminile (3921 donne contro 1230 uomini) con un rapporto tra i generi di oltre 3 a 1.

Tale disparità numerica suggerisce di prestare attenzione nelle valutazioni sulla distribuzione del personale di genere femminile e di genere maschile nei diversi ambiti di analisi (in particolare quelli riguardanti l'inquadramento degli Infermieri, che rappresenta oltre il 43% dei dipendenti, che è rappresentata per l'84% dal genere femminile, e quelli sul titolo di studio, sulla richiesta di part-time,

sui congedi parentali ecc), al fine di evitare possibili distorsioni statistiche nel considerare i due generi come gruppi numericamente omogenei.

Partendo da queste considerazioni, da un esame dei dati riportati nelle sopra esposte tabelle si può dedurre quanto segue.

La classe di età più popolosa per ambo i generi è quella compresa da 51 a 60 anni (n. 1.852: 7,57% di genere maschile e 28,38% di genere femminile). Il totale dei dipendenti dei due generi per l'età compresa dai 51 anni fino alla data di collocamento a riposo è di n. 2.243 (pari al 43,54% del totale: 9,88% di genere maschile e 33,66% di genere femminile) e di n. 1.227 da 41 a 50 (pari al 23,82% del totale: 5,63% di genere maschile e 18,19% di genere femminile).

Questi dati ci restituiscono la fotografia di un Ente con un'età media elevata.

Dall'analisi dei numeri, si può desumere che il rapporto tra generi in questa ASST:

- rispetto alla totalità dei dipendenti di questa ASST al 31.12.2022 (n. 5.151) è superiore a 3 contro 1 a favore del genere femminile (n. 3.921 contro n. 1.230),
- rispetto al numero dei dipendenti non sanitari (amministrativi e operai totale n. 1.866) è quasi di 3 contro 1 a favore del genere femminile (n. 1.391 contro n. 475),
- rispetto al numero dei Dirigenti amministrativi (n. 66) il rapporto si abbassa a poco più di 2 contro 1 a favore del genere femminile (n. 66 contro n. 29),
- rispetto al numero dei Dirigenti di Struttura (n. 19), il rapporto passa a 1 contro 1.

Tale sbilanciamento a favore del genere maschile nella progressione di carriera e di responsabilità risulta ancora più evidente se si considerano i Dirigenti di Struttura rispetto al totale dei dipendenti: 9 Dirigenti di genere maschile in rapporto al totale di dipendenti uomini (1230) contro 10 Dirigenti di Struttura di genere femminile in rapporto al totale di dipendenti donne (3.921). Per rispecchiare la composizione di genere dei dipendenti dell'Ente sopra analizzata i Dirigenti di genere femminile delle strutture dovrebbero essere il 76% del totale (in un rapporto di 14,4 di genere femminile e di 4,6 di genere maschile).

Riguardo alla composizione delle commissioni di concorso per i dirigenti (nei conteggi sono stati inclusi i supplenti) si evidenzia uno sbilanciamento a sfavore del genere maschile rispetto a quello femminile (n. 133 rispetto a n. 99) con un rapporto di 0,74 a 1.

La composizione delle commissioni di concorso per il comparto vede un rapporto di presenza del genere femminile nettamente inferiore rispetto ai rapporti tra i generi sopra esaminati e incongruente con la presenza di genere femminile maggioritaria.

4.- Aree di azione (aree critiche di intervento).

Premessa.

La crescita professionale e lo sviluppo delle carriere dei dipendenti di ambo i generi dovrebbe essere una priorità strategica per lo sviluppo positivo dell'Azienda.

Come evidenziato in questa ASST ad una superiorità numerica delle dipendenti di genere femminile rispetto al numero di dipendenti di genere maschile per le posizioni basse ed intermedie non corrisponde una analoga espressione percentuale dei dirigenti. Disparità ancora più evidente (al 31.12.2022 totale) per la composizione della Direzione strategica.

La parità di genere della Direzione strategica non può essere risolto dall'Ente che potrebbe (anzi dovrebbe) agire sulla composizione delle commissioni di concorso (soprattutto per i dirigenti) affinché rispecchi la percentuale dei generi che emerge dall'analisi del totale dei dipendenti.

Tuttavia la presa di coscienza dello stato di fatto attuale, e la riflessione ponderata su quello che potrebbe essere lo sviluppo della nostra ASST con una adeguata attenzione e una chiara assunzione di responsabilità da parte dei dirigenti (in particolar modo apicali) per la mancata, o comunque, difficoltosa carriera delle donne, potrebbe essere un sostanziale passo in avanti nella corretta direzione.

In ASST l'uguaglianza di genere non risulta legata ad un sistema di incentivi con premi per i progressi e sanzioni per le regressioni di fatto e l'Azienda non ha ancora attuato comportamenti per aiutare gli uomini a comprendere l'importanza di diventare alleati nello sforzo di promuovere la carriera delle donne.

Allo stato non si sono riscontrate azioni adottate per formare i dipendenti in merito alla discriminazione di genere e per aiutarli a riconoscere pregiudizi inconsci che la maggioranza è convinta di non avere.

L'amministrazione, finora, non ha garantito che le donne qualificate siano promosse e facciano carriera nella stessa misura in cui lo sono uomini qualificati. E non sono previsti sistemi organizzati di monitoraggio dei progressi per raggiungere la parità di genere (indicatori quanti-qualitativi puntuali, meccanismi chiari di ricorso e di verifica, *audit* documentali regolari e obiettivi).

Aree di intervento.

Come richiamato al precedente capitolo 2, ASST dei Sette Laghi con deliberazione n. 137 del 14.03.2022 ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) per gli anni 2020-2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, *"lo strumento attraverso il quale realizzare le azioni positive che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini"*.

Le iniziative illustrate di seguito sono da intendersi in continuità e ad integrazione di quanto già definito da questa Amministrazione all'interno del PTAP.

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127
Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA) Ospedale Filippo Del Ponte (VA) Ospedale di Cuasso al Monte
Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)
Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111
Ospedale Carlo Ondoli (Angera)
ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

In particolare il presente Piano, afferente all'anno 2024, identifica le azioni a partire dalle 5 aree di intervento raccomandate dalla Commissione Europea ritenute particolarmente rilevanti per la promozione dell'uguaglianza di genere all'interno di ASST dei Sette Laghi:

- A. conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e cultura dell'organizzazione;
- B. uguaglianza di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- C. uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nella crescita professionale;
- D. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica;
- E. misure contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo.

Per ciascuna area di intervento vengono poi dettagliati, in forma schematica, gli obiettivi che l'ASST intende conseguire in quello specifico ambito, nonché le azioni che verranno avviate per il loro raggiungimento indicando per ciascuna:

- gli attori responsabili
- i destinatari
- progetto
- l'esito atteso
- i tempi di attuazione

I progressi raggiunti saranno poi monitorati e valutati periodicamente dai Responsabili operativi alla luce degli scopi e degli obiettivi identificati nel presente Piano per programmare interventi migliorativi e le relative risultanze saranno oggetto di relazione alla Direzione Strategica.

A.- CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E DI LAVORO E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVO: favorire la promozione e la diffusione di misure concrete di conciliazione tra tempi di vita lavorativa e vita privata

A.1 Promozione e monitoraggio del lavoro agile

Responsabili: Direttore Generale, Direttore Amministrativo

Responsabili operativi: Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane

Progetto A.1.1: redazione ed approvazione del Regolamento del lavoro agile

Destinatari: dipendenti con mansioni amministrative

Progetto A.1.2: formazione ai dirigenti di struttura complessa e semplice sulle modalità operative ed organizzative per la gestione del lavoro agile; sensibilizzazione all'utilizzo del lavoro agile e approfondimento delle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro mediante l'accordo tra le parti (con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro utilizzando strumenti tecnologici);

Destinatari: Direttori di Struttura Complessa e di Struttura Semplice

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127
 Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA) Ospedale Filippo Del Ponte (VA) Ospedale di Cuasso al Monte
 Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)
 Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111
 Ospedale Carlo Ondoli (Angera)
ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

Esito atteso: abbattimento delle differenze di genere; incremento della competitività e agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro; valorizzazione delle risorse umane e responsabilizzazione (concentrazione sui risultati e non sugli aspetti formali); razionalizzazione nell'uso delle risorse e aumento della produttività (risparmio di costi e miglioramento dei servizi offerti); promozione dell'uso delle tecnologie digitali; rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance basate sui risultati e sui livelli di servizio; riduzione delle forme di "assenteismo fisiologico"

Tempi di attuazione: anno 2024

A.2 Sensibilizzazione all'attuazione del Gep

Responsabili: Direttore Generale, Direttore Amministrativo

Responsabili operativi: Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Direttore della S.C. Affari Generali e Legali, Responsabile S.S. URP e Comunicazione

Progetto: invio e presentazione alle Strutture aziendali del piano

Destinatari: tutti i dipendenti di ASST

Esito atteso: attività di sensibilizzazione, in particolare nei confronti delle posizioni apicali, al fine di incrementare gradualmente le parti coinvolte nell'attuazione del GEP

Tempi di attuazione: anni 2024 e 2025

B.- UGUAGLIANZA DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI

OBIETTIVO: Raggiungere e mantenere una *gender balance* adeguata nei processi decisionali

B.1 Mantenere una gender balance adeguata nelle posizioni apicali e negli organi interni di ASST

Responsabili: Direttore Generale, Direttore Amministrativo

Responsabili operativi: Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane

Progetto: aggiornamento costante dell'organigramma aziendale relativo al personale in posizioni apicali e negli organi interni di ASST

Destinatari: dipendenti ASST

Esito atteso: pari opportunità di accesso di entrambi i generi anche alle posizioni apicali garantire una adeguata partecipazione del genere femminile a ruoli apicali; incremento della competitività e valorizzazione delle risorse umane

Tempi di attuazione: anni 2024 e 2025

C.- UGUAGLIANZA DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO E NELLA CRESCITA PROFESSIONALE

OBIETTIVO: Raggiungere e mantenere attrattività delle posizioni di responsabilità per ambo i generi con specifiche informazioni relative alle misure che l'ente dovrà adottare per favorire l'inclusione delle donne nei ruoli di responsabilità

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it - P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate) - Tel. 0331.817.111

Ospedale Carlo Ondoli (Angera)

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

C.1. Verifica sistematica dell'attrattività delle posizioni di responsabilità, dirigenziali e non, nei confronti del genere femminile

Responsabili: Direttore Generale, Direttore Amministrativo

Responsabili operativi: Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane

Progetto: monitoraggio del numero di candidature femminili rispetto al totale e/o (per es. per l'accesso di

incarichi destinati solo agli interni) della percentuale di candidature femminili, sul totale delle potenziali interessate, in possesso dei requisiti richiesti comparato alla percentuali di candidature maschili sul totale dei potenziali interessati in possesso dei requisiti richiesti

Destinatari: potenziali candidate a posizioni di responsabilità

Esito atteso: l'analisi sarà svolta partendo dagli avvisi già conclusi (per disporre di un dato comparativo di partenza) e attivata in modo sistematico sugli avvisi (interni ed esterni) per verificare nel tempo l'andamento. L'analisi successiva dei dati numerici dovrà tenere conto anche dell'eventuale fiducia nell'Azienda di riconoscere esigenze di conciliazione specifiche che possono riguardare il rispetto della separazione del tempo lavoro-privato o la libertà di gestire in maniera flessibile impegni e scadenze.

Tempi di attuazione: anni 2024 e 2025

D.- INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA

20

OBIETTIVO: Includere nel piano formativo corsi specifici relativi all'uguaglianza di genere e alle pari opportunità

D.1. Offerta di corsi relativi all'uguaglianza di genere e alle pari opportunità

Responsabili: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore SocioSanitario, Direttore del Dipartimento funzionale di Prevenzione

Responsabili operativi: Responsabile S.S. Formazione, sviluppo professionale e benessere organizzativo

Progetto: creazione e somministrazione di corsi per l'uguaglianza di genere, delle pari opportunità, della medicina di genere (in particolare sulla prevenzione del tumore alla mammella), della nutrizione di genere

Destinatari: tutti di dipendenti di ASST

Tempi di attuazione: anno 2024

E.- MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, LE MOLESTIE E IL SESSISMO

OBIETTIVO: promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione

E.1.-Creazione di uno sportello organizzativo di ascolto psicologico al personale

Responsabili: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore SocioSanitario

Responsabili operativi: Comitato Unico di Garanzia, Nucleo di ascolto

Progetto: creazione di uno sportello di ascolto quale strumento aziendale di supporto ai dipendenti che avvertono un disagio lavorativo e organizzativo (ad es. per sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche), di prevenzione all'insorgenza di disturbi psicologici importanti nel medio/lungo periodo e di intercettazione di situazioni di difficoltà non esplicitamente riconosciute

Destinatari: tutti i dipendenti di ASST

Tempi di attuazione: anno 2024

OBIETTIVO: includere nel piano formativo corsi specifici contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo

E.2.- Formazione contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo

Responsabili: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore SocioSanitario

Responsabili operativi: Responsabile S.S. Formazione, sviluppo professionale e benessere organizzativo

Progetto: creazione e somministrazione di corsi contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo

Destinatari: tutti di dipendenti di ASST

Tempi di attuazione: anno 2024

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Sette Laghi

**AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE DEI SETTE LAGHI
POLO UNIVERSITARIO**

Viale Borri 57 21100 Varese
Tel. 0332-278.111, Fax 0332-261.440

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO n. 713 del 14/12/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL ``PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE (GENDER EQUALITY PLAN)``.

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio sul sito aziendale così come previsto dall'art. 32, comma 1, L. 69/2009, dal 14/12/2023 e vi rimane per quindici giorni consecutivi.

Elenco Firmatari

Questo documento è stato firmato da:

Confente Laura - Responsabile del procedimento S.C. AFFARI GENERALI E LEGALI

Pelliccia Clara - Direttore S.C. AFFARI GENERALI E LEGALI

Palaoro Ugo - Direttore Direzione Amministrativa

Iadini Anna Maddalena - Direttore F. F. Direzione Sanitaria

Calicchio Giuseppe - Direttore DIREZIONE SOCIO SANITARIA

Micale Giuseppe - Commissario Straordinario Direzione Generale

Bortolato Claudia - Incaricato alla pubblicazione Delibere

Istruttoria redatta da: Confente Laura