



PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE – *GENDER EQUALITY PLAN* 2022-2024

Padova, 4 novembre 2022



Sommario

Premessa	3
1. Il Gender Equality Plan (GEP)	4
2. La parità di genere nel contesto europeo, nazionale e regionale	5
2.1. Il contesto europeo	5
2.2. Il contesto nazionale	7
2.3. Il contesto regionale	8
3. Azienda Zero	9
3.1. La Mission aziendale	9
3.2. Il GEP per Azienda Zero	9
3.3. Analisi di contesto	10
3.3.1. Posizioni apicali	14
3.3.2. Incarichi di funzione	15
3.3.3. Permessi e congedi	15
3.3.4. Part-time	16
3.3.5. Formazione	17
3.4. Attività ed iniziative in essere	17
3.4.1. Procedure selettive e assunzioni	17
3.4.2. Commissioni di concorso	18
3.4.3. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)	18
3.4.4. Piano triennale di azioni positive – PTAP 2022-2024	19
4. Metodologia e aree di intervento	20
5. Piano d’Azione e schede di dettaglio	21
6. Modalità di verifica e aggiornamento	25
7. Diffusione del GEP	25



Premessa

La parità di genere è uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi: le Nazioni Unite hanno indicato la *Gender Equality* come uno dei 17 *Sustainable Development Goals* (SDGs) per il 2030, e l'Unione europea ha ribadito da tempo la necessità di definire obiettivi politici e realizzare azioni per rendere la parità di genere non soltanto un'affermazione di principio, ma una realtà consolidata. La comunicazione della Commissione *"Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025"* (UE, 2020) evidenzia come, nonostante alcuni progressi realizzati, la strada per una piena parità di genere sia ancora lunga, in quanto permangono ancora molti ostacoli ad una piena partecipazione delle donne alla vita economica, sociale, politica, a causa di discriminazioni multiple, pregiudizi e sessismo.

L'Unione europea ha inoltre sottolineato la necessità di intervenire su più fronti, fornendo indicazioni specifiche per gli Stati membri e gli enti di ricerca con la comunicazione della Commissione *«Un partenariato rafforzato per lo Spazio Europeo della Ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita»* (2012), che raccomanda di realizzare cambiamenti istituzionali con riferimento alla gestione delle risorse umane, dei finanziamenti, dei processi decisionali e dei programmi di ricerca, utilizzando lo strumento del *Gender Equality Plan* (in sigla "GEP"), finalizzato a condurre valutazioni d'impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere, a dare attuazione a strategie innovative per rimuovere eventuali pregiudizi, definendo obiettivi in materia e monitorando i risultati attraverso indicatori specifici.

Il GEP costituisce, quindi, uno strumento primario, che, affiancando e integrandosi con il Bilancio di Genere e il Piano di Azioni Positive, identifica l'insieme di azioni che si intendono realizzare per promuovere l'eguaglianza di genere grazie ad un cambiamento culturale delle organizzazioni.

L'adozione del GEP per Azienda Zero rappresenta pertanto uno strumento ulteriore per promuovere l'integrazione della dimensione di genere all'interno dell'Azienda e fornire un valore aggiunto all'attività istituzionale.

Il GEP di Azienda Zero è un documento programmatico che definisce – mediante l'individuazione di obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi, attraverso la definizione di indicatori specifici – la strategia aziendale per identificare i *gender bias* (pregiudizi di genere) e introdurre azioni innovative per la loro correzione e per la riduzione delle asimmetrie di genere. Il GEP è in sincronia con il Piano triennale di Azioni Positive (PTAP) di Azienda Zero, redatto in collaborazione con il CUG e inserito all'interno del PIAO 2022-2024, che individua le azioni volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e l'ampliamento delle garanzie contro ogni forma di discriminazione.



1. Il Gender Equality Plan (GEP)

Il GEP – *Gender Equality Plan* è uno strumento finalizzato a pianificare, sostenere e monitorare in maniera organica e strutturata gli obiettivi di equità di genere di Azienda Zero, ha durata triennale (2022-2024), e si pone in relazione ai Piani strategici e ai documenti programmatici aziendali.

Il GEP si inserisce all'interno della Strategia della Commissione Europea per la parità di genere 2020-2025¹ che ha introdotto, nell'ambito di *Horizon Europe* (Orizzonte Europa - Programma Quadro della Ricerca della Commissione Europea nella Programmazione finanziaria 2021-2027) nuove disposizioni per promuovere l'equità di genere nelle organizzazioni europee. Con l'arrivo del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione *Horizon Europe* (2021-2027), alla fine del mese di Febbraio 2021, l'Unione Europea ha pubblicato il *Work Programme* dell'*European Research Council* (ERC), che contiene le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti. Nei nuovi bandi di *Horizon Europe* emerge una novità importante: la richiesta di una dichiarazione da parte dell'ente che ospiterebbe la ricerca in caso di successo della candidatura di essere dotato di un Piano per la Parità di Genere, anche noto come *Gender Equality Plan* (GEP).

Inoltre, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)² prevede un accesso limitato ai soli beneficiari che abbiano, o che si impegnino ad avere, nel primo anno di progetto, un Piano di Uguaglianza di Genere.

Durante una sessione del seminario "*Get ready: A new ERA for Equality is calling*" (22/9/2020), la Commissione Europea ha, tra l'altro, indicato le caratteristiche che il GEP dovrebbe avere per soddisfare il requisito di accessibilità richiesto:

- Pubblicità: deve trattarsi di un documento formale, pubblicato sul sito web dell'istituzione, e firmato da una persona al vertice della stessa;
- Risorse dedicate: l'istituzione deve impegnarsi a mettere a disposizione risorse umane e competenze di genere per realizzare il GEP;
- Raccolta dati e monitoraggio: il documento deve basarsi su dati disaggregati per sesso/genere sul personale e si deve prevedere un rapporto annuale basato su indicatori;
- Formazione: l'istituzione deve incrementare la consapevolezza sull'eguaglianza di genere e sui pregiudizi legati al genere e deve formare il personale e gli organi dirigenti su tali tematiche.

¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it;

² <https://italiadomani.gov.it/it/home.html>;



La Commissione Europea ha evidenziato le aree prioritarie che devono essere oggetto del GEP, mediante concrete misure e indicatori:

- l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
- l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals – SDGs*) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile³, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età. L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

2. La parità di genere nel contesto europeo, nazionale e regionale

2.1. Il contesto europeo

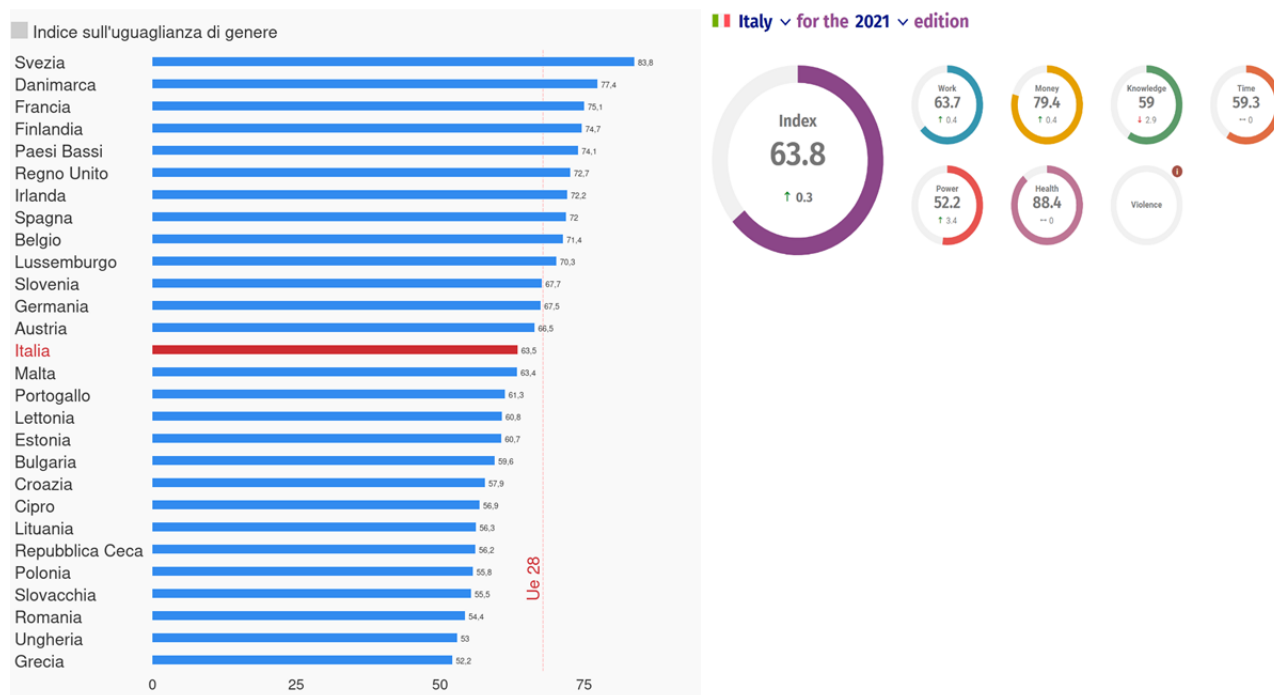
Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne.

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è stato fondato nel 2010 per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione Europea (UE). Con 10 anni di esperienza nella raccolta di dati, nella conduzione di ricerche e nello sviluppo di risorse, l'EIGE è diventato il centro di conoscenza dell'UE per la parità di genere.

Secondo l'EIGE, con 63,8 punti su 100, l'Italia nel 2021 si è collocata al 14° posto in Europa per parità di genere, con un *Gender Equality Index* inferiore alla media europea e ben lontano dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia), nonostante abbia compiuto il progresso più importante tra tutti i paesi dell'Unione Europea negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni.

³ <https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>





Le disuguaglianze di genere sono più marcate nei settori del potere (52,2 punti), del tempo (59,3 punti) e della conoscenza (59 punti). L'Italia ha il punteggio più basso di tutti gli Stati membri dell'UE nel settore del lavoro (63,7). Il suo punteggio più alto è invece nel settore della salute (88,4 punti).

Per l'Unione Europea la parità di genere non solo è un valore, ma anche un obiettivo (art. 3 del Trattato sull'Unione Europea); sono infatti diverse le azioni promosse a livello europeo volte ad eliminare le disuguaglianze tra uomini e donne e a promuovere la parità di genere. Tra quelle più rilevanti in un contesto lavorativo si possono menzionare: la Direttiva 2006/54/CE⁴, la Direttiva 2010/41/UE⁵ e la Direttiva UE 2019/1158⁶. Queste Direttive sono trasposte poi negli ordinamenti dei paesi membri dell'Unione Europea. A livello europeo sono inoltre presenti diverse iniziative di natura non vincolante che mirano alla parità di genere su diversi piani.

⁴ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=LV;](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=LV)

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN;>

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EL>



2.2. Il contesto nazionale

Anche a livello italiano è presente il divieto di discriminazioni di questo tipo e vi sono inoltre riferimenti normativi (tra cui l'articolo 7 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165⁷, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*") specifici per le amministrazioni pubbliche. Secondo questo articolo, «*le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro*».

Inoltre, per quanto riguarda il contesto italiano, è importante menzionare l'esperienza del Bilancio di Genere nelle pubbliche amministrazioni, nonostante sia piuttosto recente. Con la Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, in G.U.R.I. n. 173 del 27/7/2007⁸, l'elaborazione di un piano di genere è stata raccomandata alle amministrazioni pubbliche come strumento per la promozione di una cultura organizzativa pubblica inclusiva. Con il D. Lgs. n. 150/2009⁹, invece, il Bilancio di Genere è stato previsto come contenuto della Relazione Annuale sulla Performance, rappresentando quindi uno strumento per raccogliere eventuali disuguaglianze tra uomini e donne, analizzando risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti. Ad aprile 2022 è stato presentato alla Camera il Disegno di Legge 3568, che presenta disposizioni relativamente all'elaborazione di un bilancio di genere da parte delle regioni e degli enti locali: dopo una prima fase sperimentale, verrà introdotto l'obbligo per gli enti locali con popolazione superiore a 15.000 abitanti di elaborare un bilancio di genere.

Il tema della parità di genere è una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza; inoltre, la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026¹⁰ vede la parità di genere come un importante motore di crescita.

Si tratta di un documento programmatico che, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 adottata dalla Commissione europea a marzo 2020, definisce un sistema di azioni politiche integrate nell'ambito delle quali sono adottate iniziative concrete, definite e misurabili.



⁷ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001-03-30;165!vig=>

⁸ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2007/07/27/07A06830/sg>

⁹ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2009-10-27;150;vig=>

¹⁰ https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf

Per rafforzare la *governance* della Strategia 2021-2026, la legge di bilancio 2022 (articolo 1, commi 139-148, L. n. 234/2021), oltre a prevedere l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, ha disposto l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

2.3. Il contesto regionale

Di recente, inoltre, la Regione del Veneto ha approvato la Legge Regionale 15 febbraio 2022, n. 3¹¹, recante *“Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità”*. Con essa, tra l'altro, la Regione riconosce il bilancio di genere quale strumento diretto ad analizzare il diverso impatto sulla condizione di donne e uomini in ogni settore di intervento normativo.

La norma promuove il riconoscimento da parte della Regione della parità di genere quale presupposto fondamentale per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile finalizzato al progresso sociale e allo sviluppo socio-economico del suo territorio e, nell'ottica della diffusione delle pari opportunità e dello sviluppo della personalità secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascuna persona, promuove l'affermazione del ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli, nel rispetto della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, della Costituzione nonché dello Statuto regionale.

La legge detta disposizioni per favorire:

- a) la parità retributiva tra i sessi e il contrasto ai differenziali retributivi di genere;
- b) la permanenza, il reinserimento e l'affermazione delle donne, sia lavoratrici dipendenti o autonome che libere professioniste, nel mondo del lavoro;
- c) la diffusione di una cultura organizzativa antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro;
- d) la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché l'equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare.

La Regione opera per diffondere la parità di genere, il benessere lavorativo e il contrasto alle discriminazioni anche nell'ambito dell'organizzazione, del reclutamento e della gestione del personale regionale e degli enti strumentali regionali, sviluppando e valorizzando le azioni e gli interventi posti in essere in attuazione delle vigenti normative di settore.

11

<https://www.regione.veneto.it/documents/2521678/13598621/LEGGE+REGIONALE++n.+3+del+15+febbraio+2022/45f19319-e7af-42f8-a4c3-3517e41dacdf>



3. Azienda Zero

L'Azienda per il Governo della Sanità della Regione Veneto – Azienda Zero è stata istituita con la L.R. n. 19 del 25 ottobre 2016 e rappresenta l'ente di *governance* della Sanità Regionale Veneta. Gli organi previsti per Azienda Zero sono il Direttore Generale, il Collegio Sindacale e il Collegio di Direzione.

L'Azienda Zero è un ente del Servizio Sanitario Regionale dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, con autonomia amministrativa, patrimoniale, organizzativa, tecnica, gestionale e contabile.

3.1. La Mission aziendale

La missione aziendale consiste nel garantire la razionalizzazione, l'integrazione e l'efficientamento dei servizi sanitari, socio-sanitari e tecnico amministrativi delle strutture regionali, impiegando nel processo le risorse ad esse assegnate in modo efficiente. La missione aziendale si inserisce all'interno delle scelte di programmazione sanitaria nazionale, regionale e locale, integrandosi con esse e contribuendo ad una loro attuazione in risposta ai bisogni di salute della comunità locale.

Nell'assolvimento delle funzioni conferite, l'Azienda, perseguendo obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità contribuisce con le Aziende sanitarie di riferimento, nell'ambito delle linee guida e coordinamento regionale, alla realizzazione della programmazione concertata. L'Azienda persegue la sua missione sia direttamente, con l'utilizzo delle proprie strutture, che mediante strutture delle altre aziende afferenti all'ambito regionale o utilizzando opportunità presenti nel mercato, sulla base di accordi specifici e nel rispetto della normativa in vigore.

3.2. Il GEP per Azienda Zero

L'adozione di un *Gender Equality Plan* per Azienda Zero rappresenta indubbiamente un'opportunità per definire attraverso una metodologia partecipativa, una visione strategica che mette al centro anche le politiche per raggiungere la parità di genere, inserendosi nel quadro dei documenti fondamentali di programmazione di Azienda Zero, con l'obiettivo di superare asimmetrie ancora presenti e coordinandosi con altri strumenti di benessere organizzativo.

Si tratta di un passaggio non meramente formale per permettere il prosieguo della partecipazione ai Programmi di Finanziamento europei e per allinearsi alla relativa Strategia Europea, anche con l'obiettivo di dare continuo impegno per la piena attuazione e promozione di una cultura inclusiva, con particolare attenzione all'uguaglianza di genere, all'interno di Azienda Zero.



3.3. Analisi di contesto

L'elaborazione del presente Piano prende avvio da un'analisi circa la composizione di genere del personale dipendente, sia dirigenziale che del comparto, sotto diversi profili, quali il ruolo, l'attribuzione di incarichi, la fruizione di permessi e congedi, la modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e le attività di formazione svolte.

Dal punto di vista del trattamento economico, la retribuzione dei dipendenti di Azienda Zero è determinata ai sensi della vigente normativa contrattuale in materia e, pertanto, non sussistono discriminazioni retributive tra uomini e donne.

La dotazione organica di Azienda Zero prevede complessivamente n. 318 unità, così distinte:

- n. 56 unità dirigenziali, di cui n. 29 PTA, n. 18 medici e n. 9 dirigenti sanitari (incluso il dirigente delle professioni sanitarie);
- n. 262 unità del comparto.

A fronte della predetta dotazione, Azienda Zero, al 31/12/2021, contava 273 dipendenti, di cui 173 (oltre il 63%) donne e 100 uomini, pari al 37%.

Tabella 1 – Dipendenti di Azienda Zero al 31/12/2021*

Dipendenti Azienda Zero al 31/12/2021						
Profilo	Donne		Uomini		Totale	
	n	%	n	%	n	%
Dirigenza medica	10	67%	5	33%	15	100%
Dirigenza sanitaria non medica	6	100%	0	0%	6	100%
Dirigenza ruoli PTA	12	48%	13	52%	25	100%
Totale Dirigenza	28	61%	18	39%	46	100%
Personale sanitario	20	65%	11	35%	31	100%
Personale PTA cat. D e Ds	80	62%	49	38%	129	100%
Personale PTA cat. C	45	71%	18	29%	63	100%
Personale PTA cat. A, B, Bs	0	0%	4	100%	4	100%
Totale Comparto	145	64%	82	36%	227	100%
Totale	173	63%	100	37%	273	100%

* dal conteggio sono esclusi i distacchi e i comandi in entrata

Da un'analisi della composizione relativa, si riscontra una sostanziale corrispondenza per genere tra il comparto e la dirigenza, come si può evincere dalla Figura 1 sotto riportata.



Figura 1 – Suddivisione personale per genere al 31/12/2021

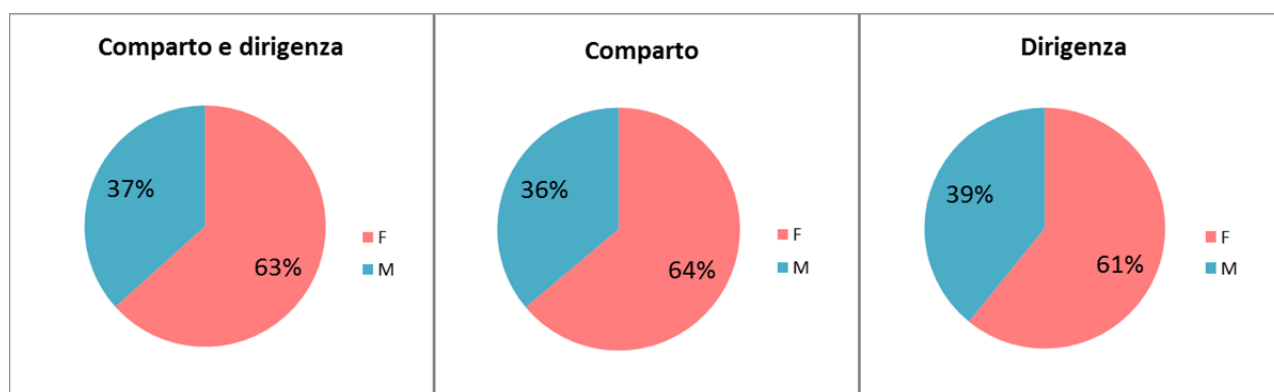
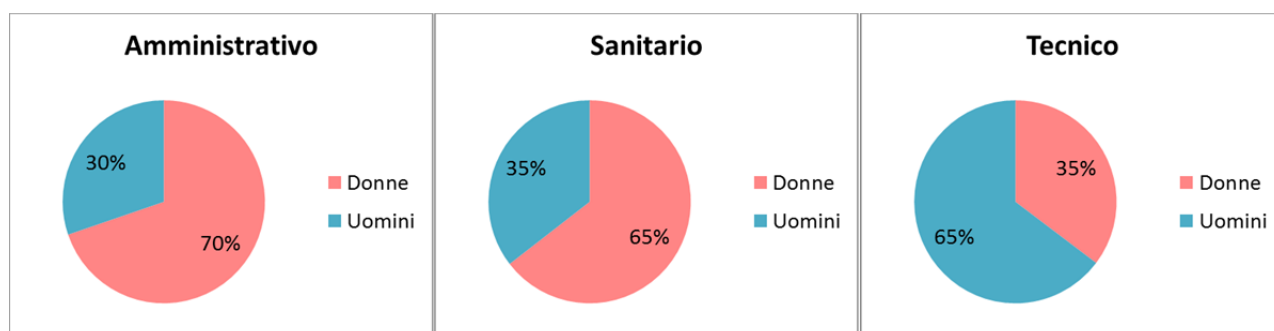
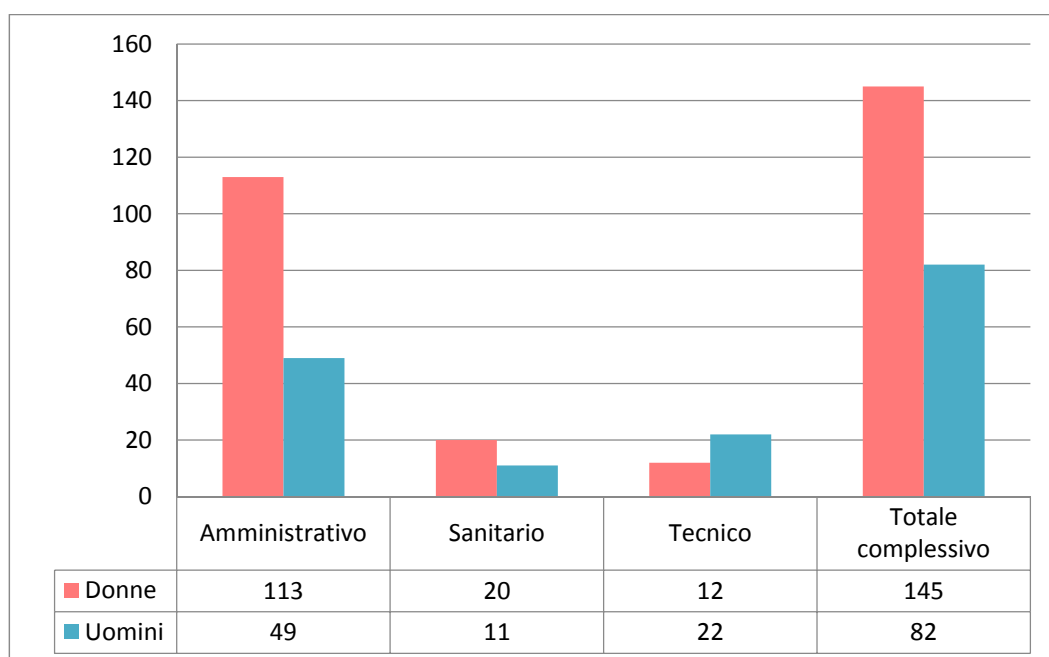


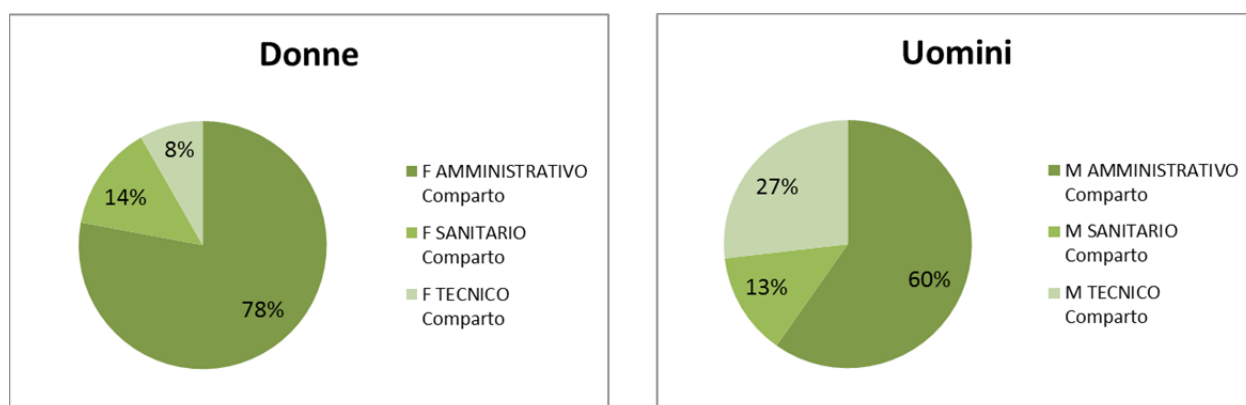
Figura 2 – Suddivisione del personale per genere e ruolo professionale (comparto)



Considerando la ripartizione per ruolo professionale, i ruoli amministrativo e sanitario evidenziano una maggioranza femminile, rispettivamente del 70% e del 65%, mentre il rapporto si inverte per quanto riguarda il ruolo tecnico.



Figura 3 – Analisi della composizione del comparto per ruolo

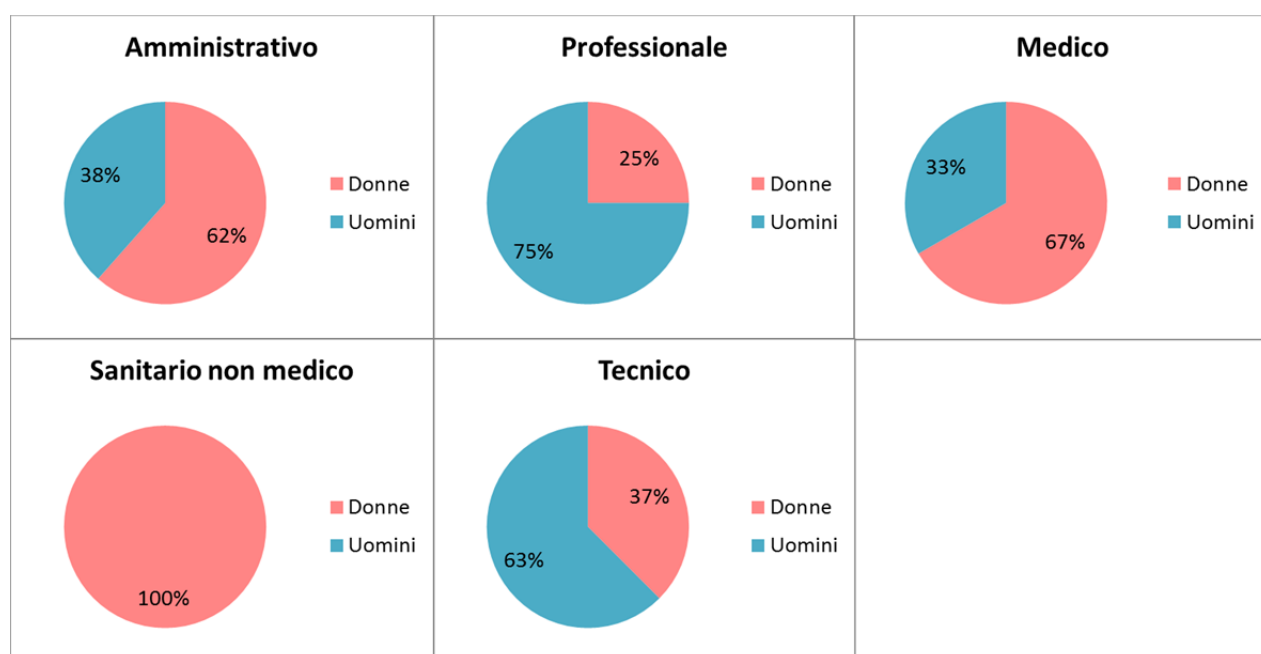
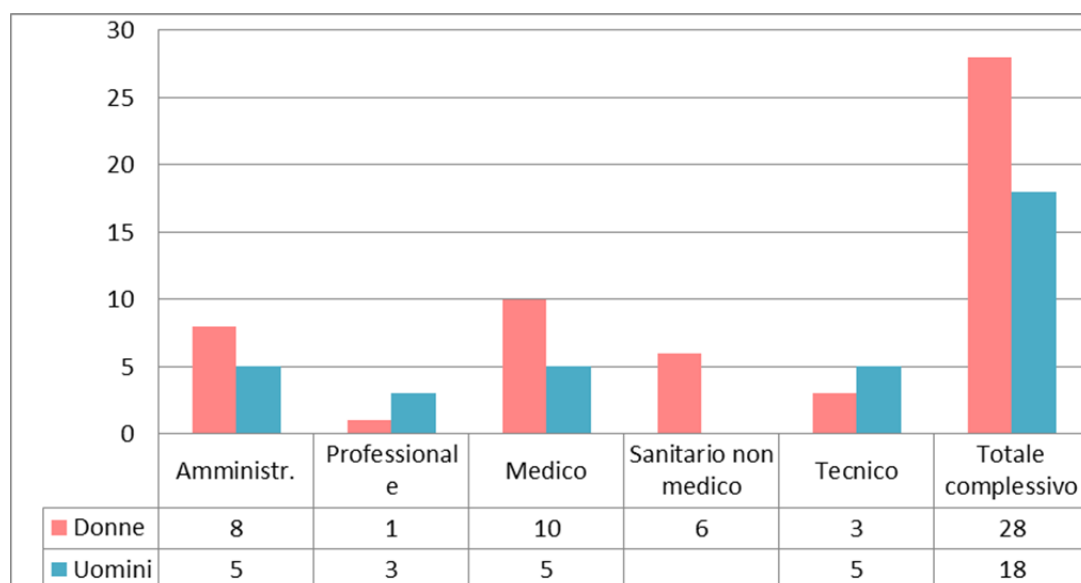


All'interno del comparto, quindi, le donne appartengono principalmente al ruolo amministrativo (78%), seguito da quello sanitario (14%) e tecnico (8%).

La ripartizione maschile si differenzia per una minore percentuale di uomini nel ruolo amministrativo (60%), a vantaggio di quello tecnico (27%), mentre non si registrano differenze sostanziali per il ruolo sanitario (13%).



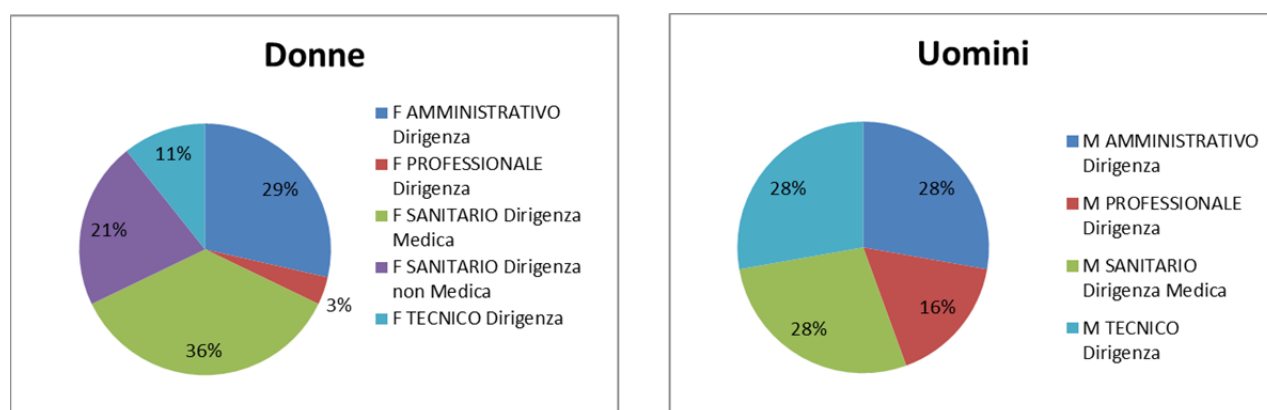
Figura 4 – Suddivisione del personale per genere e ruolo professionale (dirigenza)



Analizzando la dirigenza, si riscontra una prevalenza maschile nel ruolo professionale e tecnico e, al contrario, femminile all'interno della dirigenza amministrativa e sanitaria (medica e non).

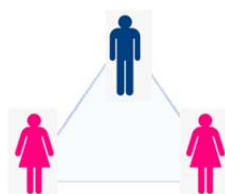


Figura 5 – Analisi della composizione della dirigenza per ruolo



3.3.1. Posizioni apicali

La componente femminile è in maggioranza anche all'interno della Direzione Aziendale, costituita dal Direttore Generale, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario.



A livello organizzativo, l'Azienda è composta da Strutture Complesse, che a loro volta possono essere articolate in Strutture Semplici; l'incarico di direzione delle predette Strutture è attribuito tenendo conto delle procedure previste dalla normativa vigente e avuto riguardo alle disposizioni del Capo II del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, del D. Lgs. n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni, dei Contratti collettivi nazionali di lavoro e delle disposizioni regionali.

Nella Tabella 2 è descritta la ripartizione per genere dei Direttori di Unità Operativa Complessa (UOC) e Unità Operativa Semplice (UOS), dalla quale emerge una maggioranza femminile (60%) per le Strutture Complesse, oltre che un'equivalenza di genere per quelle Semplici.

Tabella 2 – Direttori di Struttura suddivisi per genere

Posizione	Donne		Uomini		Totale	
	n	%	n	%	n	%
Direttore di UOC	9	60%	6	40%	15	100%
Direttore di UOS	5	50%	5	50%	10	100%
Totale	14	56%	11	44%	25	100%



3.3.2. Incarichi di funzione

L'Azienda, in relazione alle esigenze di servizio e sulla base del proprio ordinamento e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale, istituisce e conferisce incarichi al personale del comparto, denominati incarichi di funzione, per lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

Sono previste due tipologie di incarichi: di organizzazione e professionale, il primo sovraordinato all'incarico professionale nell'unità di appartenenza.

Come evidenziato dalla Tabella 3, al 31/12/2021 risultavano assegnati 48 incarichi di funzione, di cui 25 a donne e 23 a uomini del comparto. Complessivamente, il 17% delle donne del comparto ricoprivano un incarico di funzione, rispetto al 28% degli uomini.

Tabella 3 – Incarichi di funzione: ripartizione per genere

Incarichi di funzione al 31/12/2021	Totale dipendenti comparto	n.	%	% sul totale dipendenti
<i>Donne</i>	145	25	52%	17%
<i>Uomini</i>	82	23	48%	28%
Totale	227	48	100%	21%

3.3.3. Permessi e congedi

- **Congedi per i genitori**

La Tabella 3 evidenzia il numero di dipendenti, suddivisi per genere, che hanno fruito dei congedi previsti dalla disciplina legislativa e contrattuale per i genitori. Come si può riscontrare, a beneficiarne solo principalmente le madri (89%), mentre solo 3 padri hanno usufruito di almeno una delle tipologie di congedo.

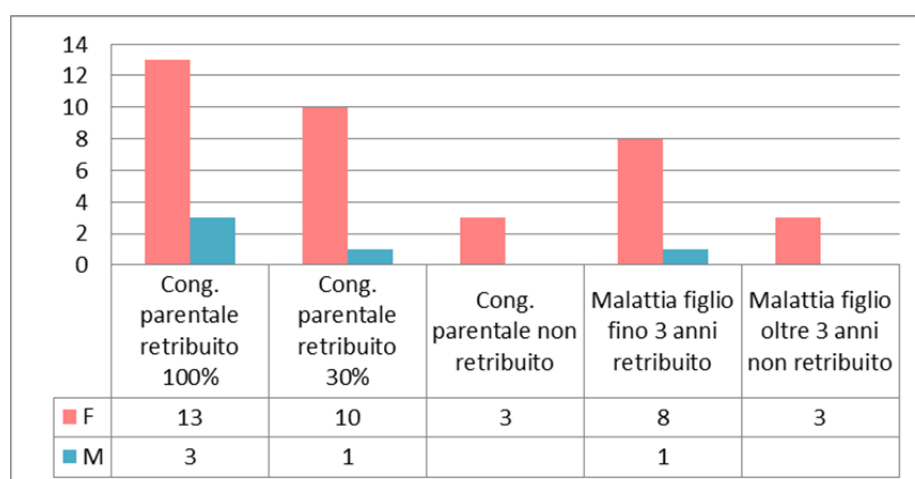
Tabella 4 – Dipendenti che fruiscono dei congedi i genitori

Genere	Totale dipendenti	n.	%	% sul totale dipendenti
<i>Donne</i>	173	24	89%	14%
<i>Uomini</i>	100	3	11%	3%
Totale	273	27	100%	10%

Come si può evincere dalla Figura 6, che distingue tra le varie tipologie di congedo, le madri hanno fruito dei predetti congedi anche nel caso in cui non fossero retribuiti, mentre i padri ne hanno usufruito solo se retribuiti, almeno parzialmente.



Figura 6 – Dipendenti che fruiscono dei congedi i genitori, per tipologia di congedo



- **Congedi per assistenza a familiare con handicap in situazione di gravità**

La Tabella 4 indica il numero di dipendenti che, al 31/12/2021, beneficiano dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, ossia dei tre giorni di permesso mensile retribuito per l'assistenza a un familiare con handicap in situazione di gravità, per un totale di 20 dipendenti, di cui 16 donne e 4 uomini.

Rispetto al totale dei dipendenti, risultano beneficiari dei predetti permessi il 9% della popolazione femminile e il 4% di quella maschile.

Tabella 5 – Beneficiari di permessi di cui all'art. 33, c. 3, L. n. 104/1992

Genere	Totale dipendenti	n. beneficiari	%	% sul totale dipendenti
Donne	173	16	80%	9%
Uomini	100	4	20%	4%
Totale	273	20	100%	7%

3.3.4. Part-time

Nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente, con deliberazione del Direttore Generale n. 638 del 17/12/2019, è stato adottato il Regolamento aziendale disciplinante il rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) del personale non dirigenziale del Comparto Sanità, ai sensi del quale è stato determinato un contingente di personale da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale del 5%.

Al 31/12/2021, tutti gli otto dipendenti in part-time erano donne.

Tabella 6 – Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale

Part-time	n.
Donne	8
Uomini	0
Totale	8



3.3.5. Formazione

Nel corso del 2021, si è verificata una maggiore adesione femminile alle attività formative: all'interno della dirigenza, il 71% dei partecipanti ad a eventi o corsi formativi era donna, e all'interno del comparto il 67%.

Rispetto alle ore complessive di formazione effettuate, la componente femminile dell'area dirigenziale ha partecipato a 416 ore di formazione su un totale di 489 (pari al 85%), mentre per il personale del comparto tale percentuale si attesta al 75% (1123 ore su 1491).

Tabella 7 – Formazione svolta nel 2021 per genere (n. dipendenti)

Formazione	Dirigenza			Comparto		
	Tot.	di cui donne	%	Tot.	di cui donne	%
n. partecipanti	24	17	71%	117	78	67%
n. totale ore di formazione	489	416	85%	1491	1123	75%

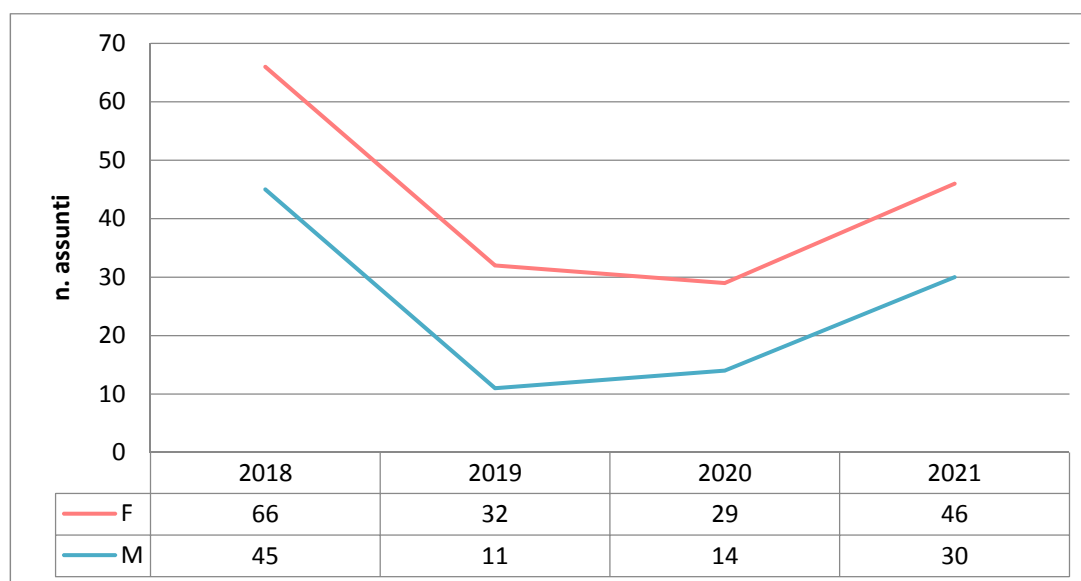
3.4. Attività ed iniziative in essere

3.4.1. Procedure selettive e assunzioni

Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i., è garantita parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro.

La Figura 7, che descrive l'andamento delle assunzioni avvenute tra il 2018 e il 2021, ripartite per genere, risulta in linea con i dati relativi alla consistenza dell'organico aziendale, evidenziando una prevalenza femminile.

Figura 7 – Andamento assunzioni 2018-2021 per genere



3.4.2. Commissioni di concorso

Per quanto riguarda la composizione delle Commissioni di concorso, riassunta nella Tabella 8, nel corso del 2021, per i concorsi relativi all'assunzione di personale del comparto, si è verificato un sostanziale equilibrio tra la presenza femminile e quella maschile. Per l'area dirigenziale, invece, è stata riscontrata una prevalenza del genere maschile, con una media di due membri su tre.

Tabella 8 – Composizione per genere delle commissioni di concorso per l'anno 2021 (media)

Concorso	Composizione (media)	
	Uomini	Donne
<i>Comparto</i>	1,48	1,52
<i>Dirigenza</i>	2	1
Totale	1,81	1,19

Su un totale di 58 procedure concorsuali, poi, 42 hanno avuto un presidente di commissione uomo, mentre solo 16 donna.

Tabella 9 – Presidenti di commissione per genere per l'anno 2021

Concorso	Presidente di commissione		Totale complessivo
	Uomini	Donne	
<i>Comparto</i>	12	9	21
<i>Dirigenza</i>	30	7	37
Totale	42	16	58

3.4.3. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), istituito dall'art. 57 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, espleta le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Il CUG di Azienda Zero, istituito con Deliberazione del Direttore Generale n. 679 del 17/11/2020, svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, attraverso la garanzia di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed all'assenza di ogni forma di discriminazione. A tal fine esercita poteri propositivi, consultivi e di monitoraggio, anche avvalendosi di strumenti di programmazione quali il Piano Triennale di Azioni Positive – PTAP.

Tra gli adempimenti del CUG è prevista la trasmissione, entro il 30 marzo di ciascun anno, al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, di una relazione sulla condizione del personale, come disposto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", così come integrata dalla successiva



Direttiva n. 2/2019 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”*.

L'adozione del presente Piano rafforza il dialogo con il CUG.

3.4.4. Piano triennale di azioni positive – PTAP 2022-2024

Azienda Zero, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*,¹² è tenuta ad adottare il Piano Triennale di azioni positive (PTAP), che rappresenta lo strumento attraverso il quale le pubbliche amministrazioni individuano e pianificano le iniziative e le attività necessarie per rendere più efficiente ed efficace l'azione amministrativa, promuovere le pari opportunità e rimuovere eventuali ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione e la parità nel lavoro.

Il PTAP 2022-2024 di Azienda Zero è stato redatto, in conformità alle finalità indicate dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in collaborazione con i Responsabili dei Gruppi di Lavoro interni al CUG, nonché tenendo conto di quanto emerso nel corso delle riunioni del Comitato e dei suggerimento dei singoli e delle singole Componenti, oltre che della Consigliera di Fiducia.

Esso è stato inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Azienda Zero 2022-2024, adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 439 del 30/6/2022.

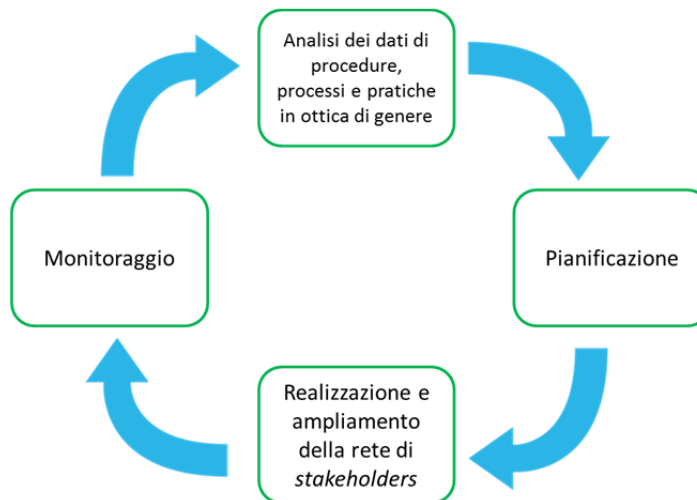
¹² <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006-04-11;198>



4. Metodologia e aree di intervento

Il presente *Gender Equality Plan* (GEP) è stato redatto e pubblicato a seguito delle raccomandazioni dell'Unione Europea e dell'*European Institute for Gender Equality* (EIGE).

L'adozione del GEP si sviluppa attraverso quattro fasi:



Sia a livello europeo che a livello nazionale, si sottolinea la necessità che il processo relativo al GEP sia di tipo partecipativo, per migliorare e accelerare il processo di raccolta delle caratteristiche, dei bisogni e delle necessità di tutte le componenti di Azienda Zero, al fine di garantire una maggiore aderenza degli interventi programmati al contesto, ma anche per assicurare il più ampio coinvolgimento nella realizzazione di quanto pianificato.

Le analisi sono state condotte in dialogo con gli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Azienda.

La lettura delle analisi è stata poi realizzata dalla Direzione strategica che, a fronte della fotografia esposta al capitolo 3, ha stabilito – attraverso il presente Piano – di dare avvio a 5 macro-interventi nell'ambito dell'organizzazione aziendale:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali;
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;
5. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali.



5. Piano d'Azione e schede di dettaglio

Il *Gender Equality Plan* di Azienda Zero prevede diverse azioni, articolate nelle seguenti aree:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali;
3. Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;
5. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali.

L'adozione di un GEP contribuisce a dare attuazione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) proposti dall'ONU, non soltanto con riferimento all'Obiettivo 5, avente ad oggetto l'eguaglianza di genere, ma in maniera trasversale a tutte le aree.



Le azioni specifiche sono presentate all'interno di dettagliate schede azione, suddivise nelle 5 macro-aree di intervento.



Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione								
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			UOC coinvolte	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Promuovere la condivisione delle responsabilità genitoriali, superando il gender gap occupazionale	Agevolare la fruizione dei congedi per la genitorialità da parte di entrambi i genitori	Avviso ai dipendenti sul nuovo congedo di paternità obbligatorio; Monitoraggio modalità di fruizione congedi	Tutti i dipendenti padri	X	X	X	UOC Gestione Risorse Umane	 
Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa	Completare la regolamentazione del lavoro agile e implementazione dell'istituto	Adozione regolamento sul lavoro agile aziendale	Tutti i dipendenti	X	X	X	Tutte le UOC	
Promozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa, in contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze	Organizzazione di percorsi formativi e informativi sulle tematiche di genere	N. corsi organizzati	Tutti i dipendenti	X	X	X	CUG, UOC Gestione Risorse Umane	
	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere	Adozione linguaggio di genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi, in tutti gli atti e i testi prodotti da Azienda Zero	Tutti i dipendenti	X	X	X	Tutte le UOC	
Promozione del benessere organizzativo all'interno dell'azienda	Misurazione del benessere organizzativo percepito	Somministrazione questionario indagine di clima	Tutti i dipendenti	X	X		Gruppo interno di coordinamento	
Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio	Riconoscimento di un'identità alias al dipendente che ne faccia richiesta	Sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale per il riconoscimento di un'identità alias	Tutti i dipendenti	X	X	X	UOC Gestione Risorse Umane	



Gender Equality Plan 2022-2024

Area 2 - Equilibrio di genere nella <i>leadership</i> e negli organi decisionali								
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			UOC coinvolte	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Garantire l'assenza di discriminazioni nella distribuzione del potere decisionale nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	Estrazione sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere relativi alle posizioni apicali e rendicontazione annuale dei dati	Personale dirigenziale	X	X	X	UOC Gestione Risorse Umane	
Promozione della presenza femminile nei processi decisionali	Garantire un'equa composizione di genere nelle commissioni di concorso	Presentazione di segnalazioni nel caso di impossibilità di rispettare che 1/3 dei membri delle commissioni di concorso sia di genere femminile	Componenti delle commissioni di concorso	X	X	X	UOC Gestione Risorse Umane	

Area 3 - Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera								
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			UOC coinvolte	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024		
Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Monitoraggio sulla composizione delle commissioni di concorso	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali pubbliche	Membri delle commissioni	X	X	X	UOC Gestione Risorse Umane	5 PARTITA DI GENERE
	Monitoraggio sulle progressioni interne e sul conferimento degli incarichi di funzione assegnati ai dipendenti	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle progressioni interne e sull'assegnazione degli incarichi	Tutti i dipendenti	X	X	X	Tutte le UOC	10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



Gender Equality Plan 2022-2024

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella formazione							
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024	
Promozione delle pari opportunità nella formazione professionale	Monitoraggio della composizione di genere nelle richieste di aggiornamento obbligatorio e facoltativo	Estrazione e raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle richieste di formazione presentate dai dipendenti	Tutti i dipendenti	X	X	X	UOC Gestione Risorse Umane 
	Organizzazione di seminari per promuovere la consapevolezza del valore sociale di innovazione rappresentato dall'introduzione delle variabili di genere	N. seminari organizzati	Tutti i dipendenti	X	X	X	Direzione strategica, tutte le UOC 

Area 5 - Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali							
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2022	2023	2024	
Sensibilizzazione sul tema delle molestie e sulla violenza sessuale	Attività di formazione/informazione per il contrasto della discriminazione e della violenza di genere, del mobbing e delle vessazioni	N. iniziative	Tutti i dipendenti	X	X	X	Tutte le UOC, CUG, Consigliera di fiducia  



6. Modalità di verifica e aggiornamento

Il presente documento ha un orizzonte temporale di tre anni, in linea con gli altri strumenti di monitoraggio e pianificazione aziendali. Per ciascuna azione sono previsti degli specifici indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi elencati nelle schede di dettaglio rappresentate nel Capitolo 5.

I dati, relativi agli indicatori vengono raccolti, sintetizzati annualmente e presentati alla Direzione strategica per una preliminare valutazione sullo stato di avanzamento del GEP e per una riprogrammazione in caso di eventi/accadimenti eccezionali.

7. Diffusione del GEP

Il GEP è reso disponibili a tutti gli Interlocutori sul sito web aziendale e nell’Intranet aziendale.

