

lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori. Inoltre ha innovato e ampliato la materia delle pari opportunità nel senso di una sempre maggiore riduzione delle discriminazioni e di una sempre maggiore valorizzazione del benessere di chi lavora. Infatti, modificando l'art. 1, comma 1, lettera c) e l'art. 7, comma 1, del d.lgs. 165/2001 richiede che le pubbliche amministrazioni garantiscano pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante "misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"; " Legge 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni Pubbliche"; il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", tutte norme che in attuazione del c.d. "jobs act", hanno apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, al TU D.Lgs. n.81/2008 sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, allo stesso "Codice Pari Opportunità (D.Lgs n. 198/2006) introducendo gli istituti del "Lavoro agile" nel pubblico impiego, del "telelavoro" in aggiunta ad una serie di misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici anche nel settore pubblico.

La Regione siciliana si è dotata da tempo di strumenti operativi a sostegno delle pari opportunità promuovendo a tal fine numerose iniziative, sia in precedenza con la costituzione del Comitato Pari Opportunità e con la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing sino alla nuova strutturazione degli organismi di garanzia operata dall'art. 21 della L. n. 183/2010 ed infine con D.D.G. n.

4671 del 31/07/2013 del Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana nel rispetto del disposto di cui all'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011 "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Con D.D.G. 8015 del 30/11/2012 del Dirigente generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, è stato adottato il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali", avente efficacia nei confronti di tutto il personale, che all'art. 5 istituisce la figura del/la consigliere/a di fiducia contro le molestie sessuali da nominarsi presso ogni Dipartimento regionale e inoltre con D.D.G. n 6891 del 17/11/2016 del Dirigente generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale, è stato adottato il "Codice di condotta per la Prevenzione e la lotta contro il mobbing". Inoltre da ultimo, con D.D.G. 1888 del 04/05/2020 è stato adottato il "Codice di condotta per la tutela del diritto alle pari opportunità alle valorizzazioni del benessere di chi lavora e in contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing" in sostituzione dei codici succitati.

Con D.D.G. 6384 del 26/10/2017 e s.m.i. del Dirigente generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale., è stato ricostituito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana, il cui mandato era scaduto il 31 luglio 2017. Al Comitato Unico di Garanzia sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta. Il Comitato Unico di Garanzia, attento ai temi della conciliazione, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, pone una particolare attenzione al benessere lavorativo e promuove azioni finalizzate alla creazione di maggior benessere nell'ambiente di lavoro. Con tali azioni il Comitato Unico di Garanzia riconosce centralità ai temi dello stress occupazionale e del benessere psicologico sul luogo di lavoro, interpretati nelle loro dimensioni individuali, di gruppo e organizzative, come presupposto per progettare e realizzare interventi preventivi e di promozione della salute fisica e psicologica, in raccordo con gli organi competenti dell'Amministrazione.

Il CUG, pertanto, si adopera per promuovere iniziative di valorizzazione del benessere di chi lavora considerato anche il momento storico e sociale che sta vivendo la pubblica amministrazione dove sono in atto trasformazioni rilevanti che toccano piani strutturali, culturali e procedurali.

1.2. L'AZIENDA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE – CIVICO, DI CRISTINA, BENFRATELLI (ARNAS-CIVICO)

L'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione Civico, Di Cristina, Benfratelli (ARNAS-Civico) è stata formalmente costituita con la Legge Regionale n. 5 del 14 aprile 2009, ha sede legale a Palermo, ed è suddivisa in due presidi ospedalieri (PO), il PO Civico e il PO G. Di Cristina, unico Presidio Pediatrico in ambito Regionale.

Presidio Ospedaliero "Civico"

Ospedale generale dotato di dipartimento di emergenza, centrale operativa per la gestione dell'emergenza territoriale, centro oncologico e di tutte le unità operative di diagnosi e cura a basso, medio ed elevato livello di assistenza, con discipline ad alta specializzazione

Presidio Ospedaliero "Giovanni Di Cristina"

Ospedale pediatrico dotato di area d'emergenza, trauma center pediatrico, e di tutte le unità operative utili ad assicurare un'assistenza specialistica pediatrica pluridisciplinare, di alta specialità e per le malattie rare.

L'ARNAS Civico è punto di riferimento per le attività ad alta specializzazione nell'ambito dell'intero bacino occidentale siciliano, sia per le attività di ricerca applicata, sia per le attività diagnostiche e terapeutiche e per le attività assistenziali ad alta intensità di cura. Riveste il ruolo di Hub regionale di quasi tutte le reti dell'emergenza (Infarto Miocardico Acuto, Stroke, Politrauma), delle reti cliniche e di quelle legate alle malattie rare. L'Azienda, in coerenza agli indirizzi del Piano Socio-Sanitario Regionale, concorre a garantire l'assistenza ad alta complessità e ad alto contenuto tecnologico. Inoltre, l'Azienda, svolge diffusa ed intensa attività di ricerca clinica e traslazionale orientata a sviluppare procedure diagnostiche e terapeutiche innovative e a favorire il rapido trasferimento applicativo e la loro diffusione attraverso attività formative programmate e organizzate all'interno dell'azienda.

L'ARNAS-Civico si propone di rafforzare il suo ruolo attraverso l'impegno mirato e costante finalizzato al miglioramento dell'assistenza, come illustrato in Figura 3.

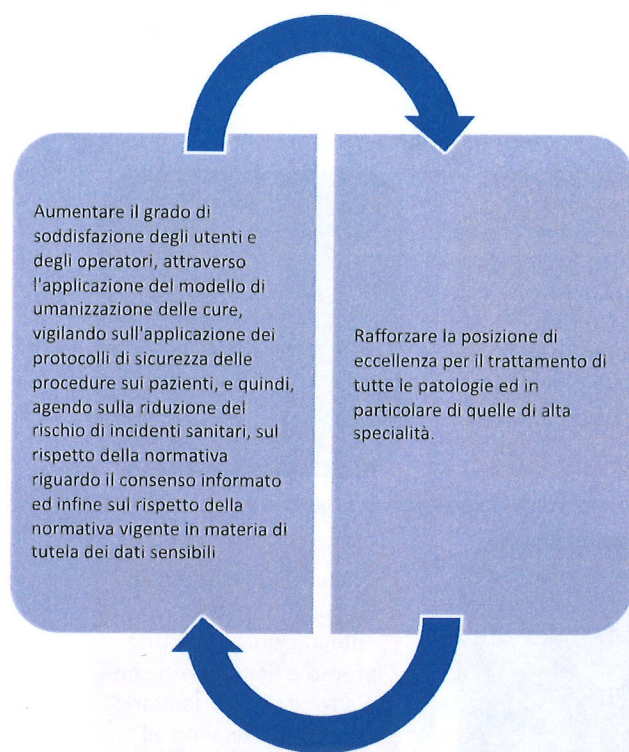


Figura 3. Obiettivi di miglioramento della qualità assistenziale e della posizione di eccellenza dell'ARNAS-Civico di Palermo nello scenario sanitario regionale

Pertanto, le scelte e gli obiettivi strategici dell'ARNAS-Civico sono rivolti da una parte a migliorare lo status di centro sanitario dedicato ai trattamenti di elezione e di elevata complessità, soprattutto in ambito oncologico e cardiologico, dall'altra a potenziare l'attività legata all'emergenza-urgenza, differenziandone e facilitandone i percorsi. Al fine di implementare quanto previsto dalla programmazione Regionale, inter-aziendale ed aziendale, lo sforzo dei professionisti dell'ARNAS-Civico è indirizzato verso obiettivi prioritari condivisi, come illustrato in Figura 4.

Le attività dell'ARNAS-Civico sono di varia natura e comprendono i ricoveri ordinari, i Day Hospital, le attività ambulatoriali e le attività di pronto soccorso.

La *mission* aziendale è quella di soddisfare i bisogni e le aspettative di salute di ogni cittadino, assicurando in qualsiasi circostanza la cura più adeguata, senza alcuna discriminazione di sesso, età, razza, nazionalità, religione, condizione sociale.

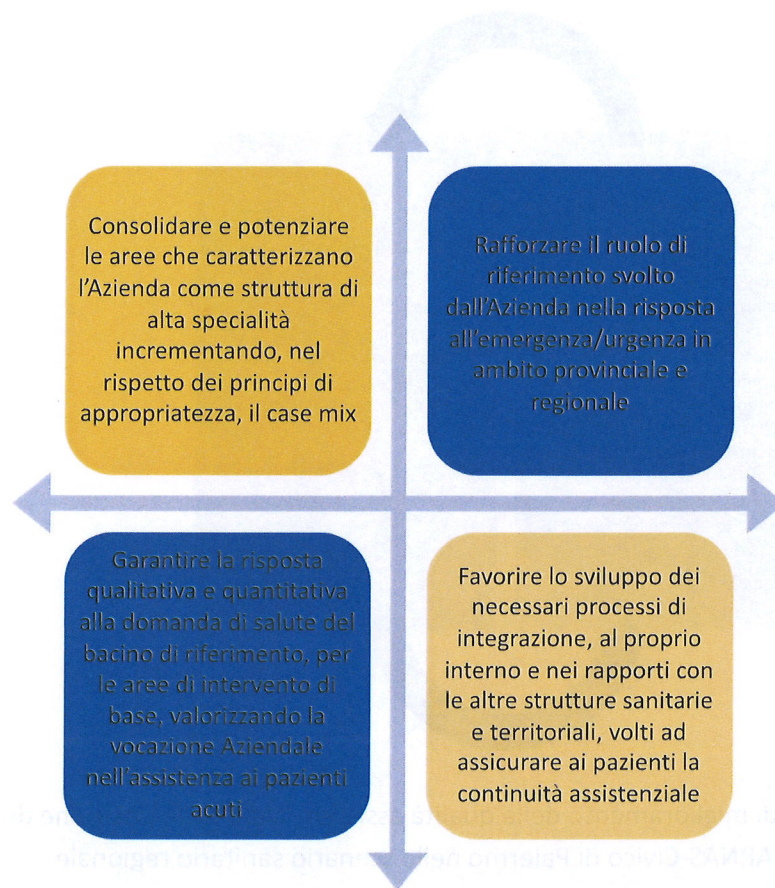


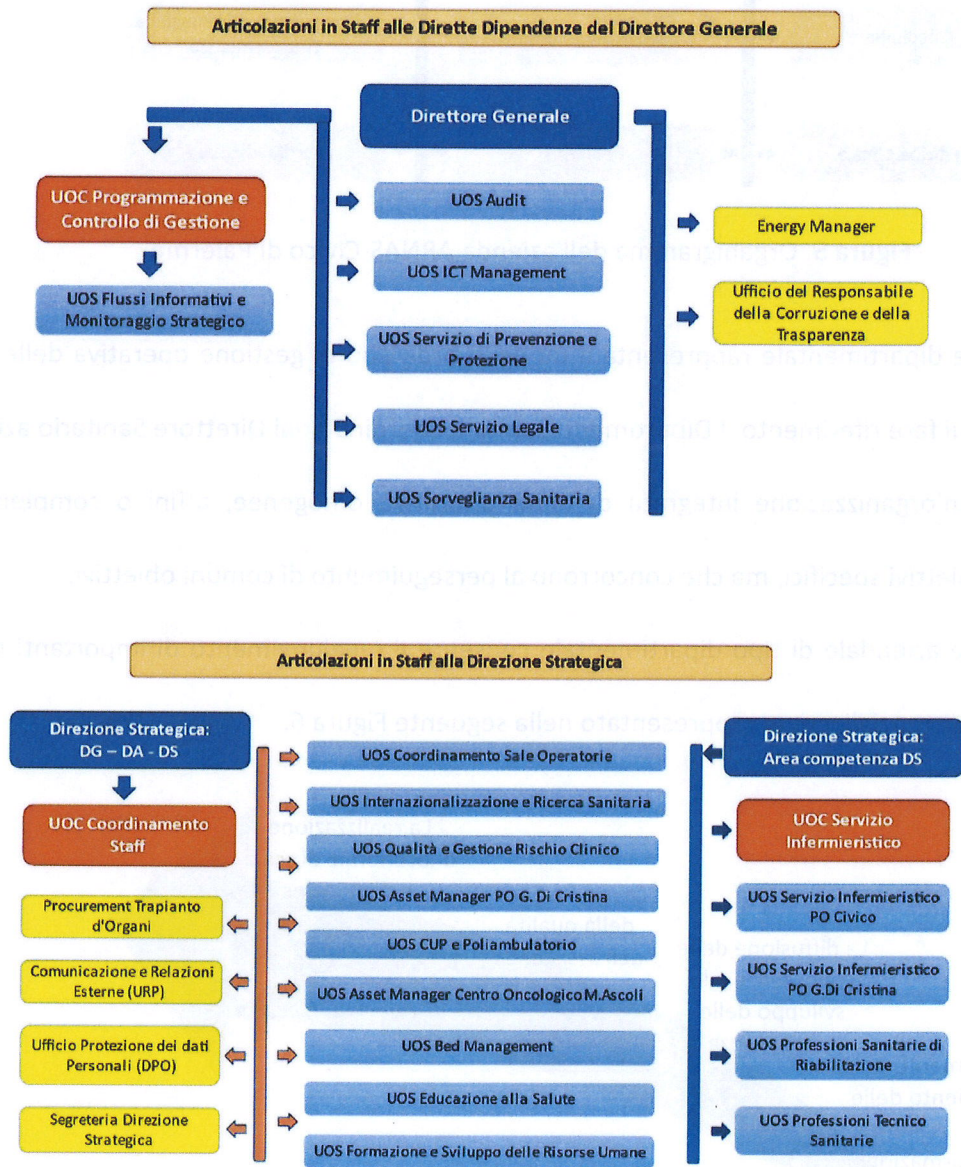
Figura 4. Obiettivi di miglioramento della qualità assistenziale e della posizione di eccellenza

La visione strategica dell’Azienda è orientata al costante miglioramento organizzativo, logistico, strutturale e infrastrutturale, teso a garantire appropriatezza, tempestività, efficacia e qualità dei servizi, in condizioni di sicurezza e nel rispetto della persona, attraverso una gestione efficiente delle risorse. In questo senso, accanto all’aggiornamento tecnologico e organizzativo, l’attenzione è rivolta prioritariamente alla valorizzazione delle risorse umane, offrendo a tutto il personale le necessarie condizioni di sviluppare al meglio le proprie potenzialità e competenze.

L’attuale articolazione organizzativa dell’Azienda è quella derivante dall’Atto Aziendale approvato con delibera 166 del 03/02/2023. Le Strutture organizzative (Unità Operative) si distinguono in Complesse, Dipartimentali e Semplici, in relazione alla intensità assunta dalle variabili citate e all’ampiezza degli ambiti di autonomia e di responsabilità conferiti dall’Azienda. Le Strutture “Complesse” e “Semplici a

valenza Dipartimentale” costituiscono “Centri di Responsabilità” gestionali, ad esse sono attribuite responsabilità di beni strumentali, risorse umane e tecnologiche.

L’organigramma aziendale è qui di seguito rappresentato.



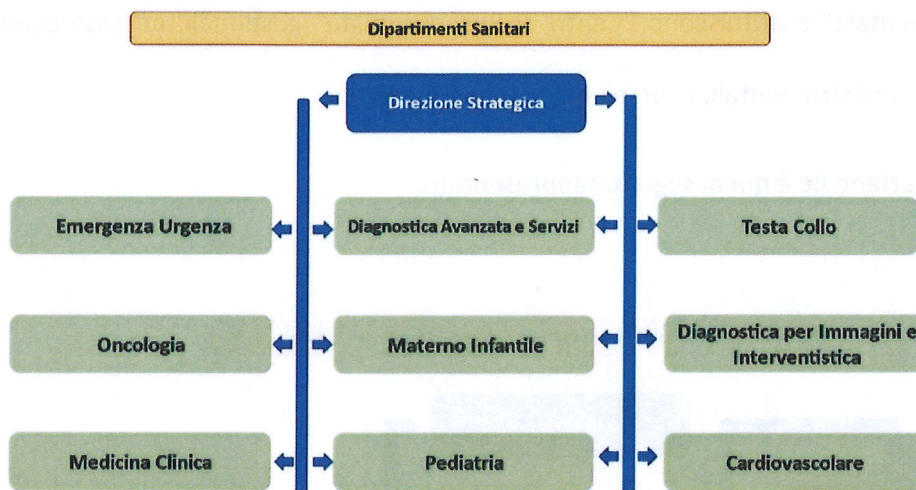


Figura 5. Organigramma dell'azienda ARNAS-Civico di Palermo

L'organizzazione dipartimentale rappresenta il modello ordinario di gestione operativa delle attività assistenziali a cui fare riferimento. I Dipartimenti Sanitari, coordinati dal Direttore Sanitario aziendale, costituiscono un'organizzazione integrata di unità operative omogenee, affini o complementari, ciascuna con obiettivi specifici, ma che concorrono al perseguimento di comuni obiettivi.

L'organizzazione aziendale di tipo dipartimentale consente il raggiungimento di importanti obiettivi gestionali ed assistenziali, come rappresentato nella seguente Figura 6.

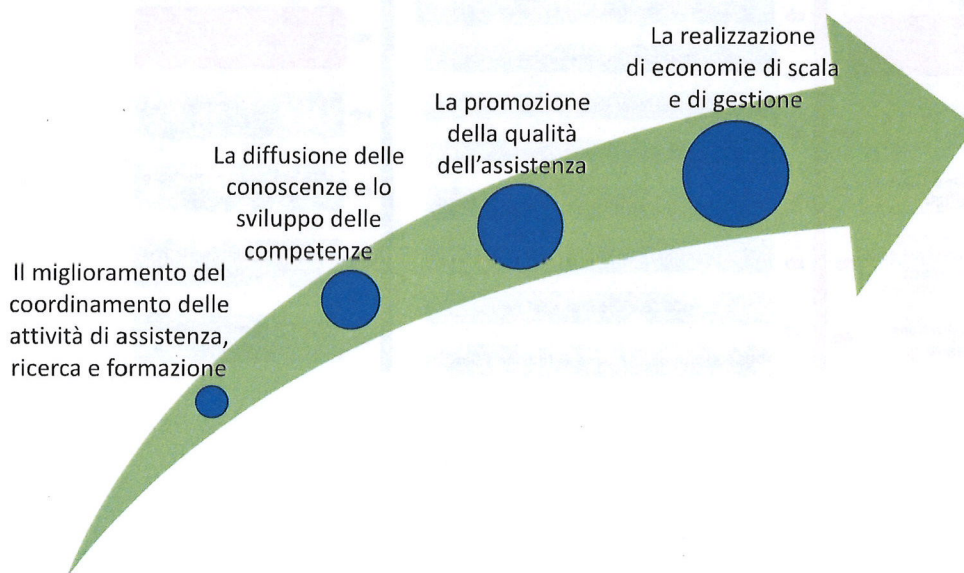


Figura 6. Obiettivi raggiungibili grazie all'organizzazione di tipo dipartimentale

1.3. IL GRUPPO DI LAVORO

L'adozione di un *Gender Equality Plan* per l'azienda ARNAS-Civico rappresenta un'opportunità per definire attraverso una metodologia partecipativa, una visione strategica che mette al centro le politiche per raggiungere la parità di genere con l'obiettivo di superare le asimmetrie ancora presenti, anche attraverso il coordinamento 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 dell'Azienda.

Il presente documento si pone l'ambizioso obiettivo non soltanto di contrastare ed abbattere le discriminazioni di genere, ma anche di promuovere una maggiore inclusione in relazione a tutte le categorie svantaggiate. Esso costituisce un momento di sintesi, non certamente di arrivo, di un percorso iniziato nel Novembre 2022, con il primo incontro di quello che, attraverso successivi provvedimenti (delibere 1730 del 21/12/2022 e 275 del 21/02/2023), sarebbe diventato il Gruppo di Lavoro Aziendale per la realizzazione del Gender Equality Plan (GEP). Il Gruppo è composto da rappresentanti della Direzione Strategica Aziendale, di svariate UUOO/Uffici/Servizi del Dipartimento Amministrativo e di quello Sanitario, come riportato nella Tabella 1.

Per il lavoro del Gruppo ci si è comunque avvalsi di un continuo supporto anche di altri componenti dei Dipartimenti Sanitario ed Amministrativo, creando una struttura dinamica ed interattiva proprio al fine di garantire l'indispensabile pluralità di voci e di strumenti che devono contraddistinguere un impegno così complesso ed articolato.

Tabella 1. Composizione del Gruppo di Lavoro Aziendale per la realizzazione del GEP

	Cognome, Nome	UO/Servizio/Ufficio
1.	Anello, Maria Rita	Servizio Sociale
2.	Arnone, Sabrina	Controllo di gestione
3.	Bonventre, Rosaria	Referente SLC
4.	Buccheri, Gaetano	Direttore Sanitario
5.	Carruba, Giuseppe	STAFF/SIRS
6.	Clesi, Gioacchino	Formazione
7.	Cristodaro, Alba	Affari Generali
8.	Cristofalo, Alessandra	Ufficio Legale
9.	Di Pasquale, Angela	Psicologia Clinica
10.	Germanà, Carmela Maria	Rilevazione presenze
11.	Marfia, Angela	Struttura tecnica di supporto all'OIV
12.	Nasta, Valentina	Economato
13.	Pirrera, Carmelina	RSP
14.	Prestileo, Tullio	Patologie Infettive popolazioni vulnerabili
15.	Ragusa, Maria Cinzia	Risorse Umane
16.	Salviato, Nicoletta	Promozione Salute
17.	Sapienza, Salvatore	RSP
18.	Stallone, Lucia	Ufficio RPCT
19.	Trupia, Filippo	URP
20.	Valenti, Silvia	Staff Direzione
21.	Zambito, Liana	MCAU

1.4. LA METODOLOGIA ADOTTATA

Il GEP di questa azienda ARNAS-Civico è ispirato alla metodologia ed agli strumenti propri di linee guida dalla Commissione Europea e delle esperienze di altre Istituzioni e/o Organizzazioni scientifiche e sanitarie Italiane ed Europee. In particolare, hanno costituito fonti importanti di riferimento normativo, metodologico e contenutistico: (a) il documento “Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025” della Commissione Europea del 05/03/2020; (b) la “*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*” del Settembre 2021; (c) la “*Gender equality in research and innovation*” della Commissione Europea; (d) il toolkit *Gender Institutional Transformation (GIT)* dell’Istituto Europeo per la Parità di genere (EIGE).

La stesura di questo GEP, come ampiamente illustrato nelle sezioni successive, giunge al termine di una fase preliminare di *gender auditing* in cui sono state raccolti e analizzati i dati disaggregati per genere al fine di individuare le aree in cui il gender gap è più evidente e le possibili cause del divario prodotto e di definire le misure di intervento più urgenti.

La metodologia adottata ha inoltre enfatizzato l’importanza di un approccio partecipativo che coinvolga in modo proattivo non soltanto tutte le componenti del gruppo di lavoro, ma anche altri uffici o servizi potenzialmente interessati/coINVOLTI sin dalla fase di raccolta ed analisi dei dati e di identificazione delle misure da intraprendere. La necessità che il processo di definizione del GEP sia di tipo partecipativo è stata largamente sottolineata e posta in essere sia a livello europeo che nazionale al fine di migliorare e accelerare il processo di raccolta delle caratteristiche, dei bisogni e delle necessità di tutte le componenti aziendali, di garantire una maggiore aderenza degli interventi programmati al contesto e di assicurare il più ampio coinvolgimento nella realizzazione di quanto pianificato. Tutte le fasi di *gender auditing* sono state condotte in continuo dialogo con gli strumenti di organizzazione, programmazione e rendicontazione dell’Azienda.

L'aspetto partecipativo del processo di stesura del GEP è stato declinato in una serie di incontri di sottogruppi che, a partire dal mese di Giugno 2023, hanno affrontato e definito le diverse sezioni del Piano e da una fase finale di integrazione ed armonizzazione, realizzata grazie al coordinamento dell'UOC STAFF in condivisione con le altre componenti del Gruppo di Lavoro, che ha consentito di avviare un processo di consapevolezza e cambiamento sin dalle fasi iniziali.

Inoltre, la costituzione di un Gruppo Aziendale di Lavoro, rappresentativo dei livelli direttivi e delle strutture dipartimentali aziendali che realizza e accompagna il GEP sin dalla sua origine, contribuisce in misura determinante ad una precisa identificazione degli obiettivi, alla realizzazione delle azioni previste ed al monitoraggio dei risultati raggiunti attraverso una puntuale azione di verifica basata su indicatori di *output*, di *outcome* e di *impact*.

2. PARITÀ DI GENERE ALL'ARNAS-CIVICO: LO STATO DELL'ARTE

L'elaborazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere dell'ARNAS-Civico di Palermo nasce da un'analisi di contesto che riguarda: (a) la composizione di genere del personale dipendente, sia di quello dirigenziale che del comparto, in tutti gli aspetti considerati (ruolo, attribuzioni di incarichi, fruizione di permessi e congedi, modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e attività di formazione svolte); (b) l'analisi del trattamento salariale; (c) l'ambito del benessere e welfare; (d) la prospettiva di genere nelle attività assistenziali, di ricerca e di disseminazione.

2.1. Distribuzione di genere nel personale

La platea lavorativa dell'azienda alla data del 31.12.2022 è composta da n. 3350 unità, così distribuite:

- n. 3 unità Direzione Aziendale
- n. 640 unità Dirigenza Medica
- n. 2063 unità Comparto Sanità
- n. 69 unità della dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnica e Amministrativa (SPTA)
- n. 23 unità personale Attività Socialmente Utili (ASU)
- n. 200 unità Bacino Emergenza Palermo, ex PIP (Piani Inserimento Professionale)
- n. 352 contratti di lavoro atipici (contratti a progetto, a regime libero-professionale, collaborazioni continuate e continuative, ecc)

