



PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE
Gender Equality Plan (GEP)
2023-2025

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI MATERA

INDICE

Sommario

1. Inquadramento normativo.	2
2. <i>Gender Equality Plan.</i>	3
3. Dati di genere	5
4. Linguaggio di genere.	7
5. Accesso e rapporto di lavoro.	7
6. Coinvolgimento nei processi decisionali.	8
7. Accesso ed utilizzo dei servizi.	9
7.1. Azioni	10
7.2. Prospettive.	12
8. Indicatori	13
9. Sfide e scenari futuri.	14

1. Inquadramento normativo.

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea ed è uno degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile (OSS) dell'Agenda 2030 dell'ONU. L'Unione Europea (UE) ha da sempre portato avanti iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere ed ha individuato percorsi volti a conoscere e rimuovere le cause delle disparità ancora esistenti tra uomini e donne a livello sociale, economico e lavorativo.

L'obiettivo della Strategia UE per la parità di genere è quello di realizzare e garantire un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, nel rispetto delle loro diversità, siano liberi di perseguire in condizioni paritarie i percorsi di vita scelti, abbiano pari opportunità di esprimersi in tutti i contesti socio-economici europei e possano ugualmente partecipare e guidare la nostra società.

In tale ottica, la Commissione Europea promuove la creazione di ambienti di lavoro paritari in cui tutti i talenti possano prosperare in maniera eguale, integrare meglio la dimensione di genere in progetti volti a migliorare la qualità della ricerca e il sistema dell'innovazione e contribuire paritariamente a costruire la società della conoscenza.

Nel marzo del 2020, la Commissione Europea ha predisposto il documento "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" definendo obiettivi e azioni positive per il raggiungimento della parità di genere entro il 2025. Il piano prevede la realizzazione di misure specifiche ed integrate, volte ad introdurre una prospettiva di genere nelle politiche di tutti i settori dei Paesi Membri.

In ambito nazionale, in coerenza con la programmazione Next Generation EU, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è fortemente orientato all'inclusione sociale e alla promozione dell'*empowerment* femminile come obiettivi trasversali a tutte le Missioni del programma. In particolare, la Missione 5 "Inclusione e coesione" sostiene l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che possa portare le organizzazioni ad offrire opportunità di crescita per le donne nelle aziende, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere e strumenti di tutela della maternità.

La Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) ed individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026. Poiché anche nel settore della formazione si rileva la presenza del fenomeno del **gender gap**, laddove per le materie c.d. S.T.E.M. è presente una preponderanza della componente maschile su quella femminile, si ritiene che la pianificazione di *gantt* di progetto che portino ad un incremento della presenza di donne nei campi S.T.E.M. favorirà l'azzeramento o quantomeno la riduzione del divario retributivo tra uomo e donna garantendo certezza e parità economica alle donne e la realizzazione di una forza lavoro diversificata nell'approccio e nella sensibilità.

Tra le azioni positive introdotte dalla legislazione italiana troviamo la "Certificazione della parità di genere", la cui istituzione, prevista dall'art. 4 della legge n. 162 del 5 novembre 2021 recante "Modifiche al Codice di cui al decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo",

consente ai datori di lavoro virtuosi di conseguire l'attestazione relativa all'adozione di politiche concrete mirate alla riduzione del divario di genere.

Le organizzazioni che intendono dotarsi della "Certificazione della parità di genere" si uniformano alla procedura UNI/PdR 125:2022 "Sistema di gestione per la parità di genere" che, richiamando la certificazione UNI ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane: diversità e inclusione", prevede le linee guida utili alla definizione degli strumenti di *gender mainstreaming*.

La prassi di riferimento, infatti, suggerisce azioni positive per il perseguimento di un sistema gestionale delle organizzazioni equilibrato e paritario che, misurando le performance e gli stati di avanzamento attraverso specifici *KPI*, consente di raggiungere le piene pari opportunità sui luoghi di lavoro tutelando le diversità.

In coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, l'art. 5 del D.L. n. 36/2022 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni debbano adottare misure idonee a compensare gli svantaggi nelle carriere gravanti sul genere meno rappresentato. A tal fine, le Linee Guida "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni", emanate il 06 ottobre 2022 di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità, declinano gli obiettivi prioritari che le organizzazioni devono perseguire per la riduzione del *gender gap* e suggeriscono l'opportunità di dotarsi di una programmazione di genere.

Sulla scorta degli orientamenti normativi europei e nazionali, dunque, è necessario che le P.A. si dotino di un piano sulla parità di genere che delinei un puntuale "*as-is*" dello stato dell'arte e definisca un efficiente programma per il superamento del divario di genere nella P.A.. È indispensabile partire da un piano incentrato su un'analisi di contesto che metta in luce i punti di forza dell'Amministrazione rispetto alle tematiche di genere, che evidenzi le criticità da superare e che pianifichi i "*to-do*" da realizzare per poter raggiungere, nel breve periodo, un *gender management system* efficiente.

2. *Gender Equality Plan*.

Attraverso il *Gender Equality Plan (GEP)*, l'Azienda Sanitaria Locale di Matera intende dotarsi di un documento programmatico che si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita dell'Azienda Sanitaria, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza tra uomo e donna mediante l'adozione di azioni coerenti con la *vision* aziendale ed allineate agli standard di tutela europei ed internazionali.

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 1202/2011, e successive D.D.G. integrative nn. 741/2020 e 881/2020, l'ASM ha istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la lotta alle discriminazioni sui luoghi di lavoro. Il ruolo del CUG è quello di riequilibrare tutte le situazioni di disparità

all'interno dell'ASM.

Con D.D.G. n. 22 del 28 marzo 2023, è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Triennio 2023- 2025 all'interno del quale è ricompreso il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023 (PAP) per il triennio 2023-2025.

Tale PAP è rivolto a promuovere all'interno dell'ASM l'attuazione del principio di parità e pari opportunità, con l'impegno di tutelare i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici che lavorano all'interno dell'Azienda;

- la valorizzazione del benessere lavorativo, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona;
- la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione garantendo, a tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, della razza o dell'origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o delle tendenze sessuali.

Il Piano prevede una serie di obiettivi volti:

- alla gestione del personale aziendale in un'ottica di pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto delle discriminazioni;
- all'affermazione dei principi dell'integrazione nell'organizzazione del lavoro
- alla prevenzione delle discriminazioni, del mobbing, della violenza
- diffusione di una cultura di collaborazione e rispetto della dignità umana nell'ambiente di lavoro;
- allo sviluppo di un maggior livello di autoefficacia, così da favorire l'efficienza nel lavoro individuale e in equipe, incrementare il livello di soddisfazione del dipendente.

Alcune azioni sono rappresentate:

- dallo sviluppo di progetti per la sensibilizzazione e la formazione del personale volte ad una gestione aziendale paritaria;
- da azioni per la mappatura e la valorizzazione egualitaria delle competenze;
- da politiche idonee a favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e le responsabilità familiari anche attraverso
- interventi per la prevenzione delle discriminazioni, della violenza di genere e del mobbing;
- percorsi integrati per la diffusione della cultura della collaborazione e del rispetto della dignità umana nell'ambiente di lavoro.

Pertanto, in ossequio al principio di uguaglianza sostanziale sancito dall'art. 3, comma 2, Cost., l'ASM ha attivato una serie di strumenti per la rimozione di tutti i possibili impedimenti, che, limitando la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno e sano sviluppo della persona e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori alla vita dell'Azienda Sanitaria Locale di Matera.

Il *Gender Equity Plan* dell'ASM vuole essere, dunque, un piano d'azione flessibile che, garantendo la parità delle condizioni di accesso alla Pubblica Amministrazione, le pari

opportunità nel rapporto di lavoro e l'equilibrio di genere nei processi decisionali, si pone l'obiettivo di:

- migliorare la qualità dei servizi e dell'ambiente di lavoro;
- generare innovazione sociale nell'organizzazione;
- valorizzare le competenze, stimolare il potenziale umano ed ottimizzare le risorse;
- attrarre i talenti, promuovere i partenariati e la partecipazione ad iniziative progettuali.

Per tale ragione, il GEP dell'Azienda Sanitaria Locale di Matera si prefigge di condurre indagini rispetto ad alcuni indicatori (KPI) e di adottare proposte guardando ai principi fondamentali del *gender mainstreaming* e, dunque, misurando e processando i dati attuali nei seguenti ambiti:

- Dati di genere;
- Linguaggio di genere;
- Coinvolgimento nei processi decisionali;
- Accesso e rapporto di lavoro;
- Accesso ed utilizzo dei servizi.

L'obiettivo dell'Azienda è quello di abbattere il divario di genere implementando *best-practices* che consentano all'ASM di diventare un modello scalabile di contrasto alle discriminazioni, di aumentare il livello di gradimento del personale dipendente e di generare un sistema di welfare dei lavoratori che rappresenti un'eccellenza da replicare.

3. Dati di genere

Tabella 1. **Suddivisione del personale per genere**

	M	% su tot. M+F	F	% su tot. M+F	Totale
personale del ruolo amministrativo, tecnico e professionale	139	52%	130	48%	269
personale del ruolo sanitario e socio-sanitario	560	35%	1063	65%	1.623
Personale complessivo dell'ASM	699	37%	1.193	63%	1.892

Fonte: Dati SIGRU al 21/08/2023 personale di ruolo (incluso p. in aspettativa), comandato, assegnazione temporanea altri Enti

	M	% sul tot M+F	F	% sul tot M+F	Totale M+F
personale amministrativo, tecnico e professionale area comparto	128	50%	126	50%	254
personale dirigente amministrativo, tecnico e professionale	11	4%	4	27%	15
personale del ruolo sanitario e socio sanitario area comparto	344	28%	886	72%	1.230
personale dirigente medico, veterinario e sanitario	216	55%	177	45%	393
Personale complessivo dell'ASM	699	37%	1.193	63%	1.892

Fonte: Dati SIGRU al 21/08/2023 personale di ruolo (incluso p. in aspettativa), comandato, assegnazione temporanea altri Enti

Tabella 2. Personale dirigenziale donna suddiviso per incarichi

	F	% F sul tot	M	% M su tot	Totale
Dirigenti con incarico di Struttura Complessa	8	26%	23	74%	31
Dirigenti anche con incarico di Struttura Semplice Dipartimentale	173	46%	204	54%	377
PERSONALE DIRIGENZIALE DONNA COMPLESSIVO	181	44,5%	227	55,5	408

Fonte: Dati SIGRU al 21/08/2023 personale di ruolo (incluso p. in aspettativa), comandato, assegnazione temporanea altri Enti

Tabella 3. Personale femminile suddiviso per tipologia di rapporto di lavoro

	Totale
Personale femminile con rapporto di lavoro a tempo indeterminato	1.144
Personale femminile con rapporto di lavoro a tempo determinato	49
PERSONALE DONNA COMPLESSIVO	1.193

Fonte: Dati SIGRU al 21/08/2023 personale di ruolo (incluso p. in aspettativa), comandato, assegnazione temporanea altri Enti

Tabella 5. Età media del personale femminile

	Totale
Età media del personale dirigenziale femminile	50,07
Età media del personale femminile di comparto	49,88
ETA' MEDIA DEL PERSONALE FEMMINILE COMPLESSIVO	49,97

Fonte: Dati SIGRU al 21/08/2023 personale di ruolo (incluso p. in aspettativa), comandato, assegnazione temporanea altri Enti

Tabella 6. Personale con laurea suddiviso per genere

	Totale M+F	M	M con laurea	F	F con laurea
Area comparto	1.484	472	207	1012	531
Dirigenti	408	227	227	181	181
PERSONALE COMPLESSIVO	1.892	699	434	1193	712

Fonte: Dati SIGRU al 21/08/2023 personale di ruolo (incluso p. in aspettativa), comandato, assegnazione temporanea altri Enti

Tabella 7. Congedi parentali

	Totale nr persone	Totale ore
Dipendenti che hanno usufruito di congedi di paternità nell'anno 2022	16	677
Dipendenti che hanno usufruito di congedi di maternità nell'anno 2022	92	13.090

Fonte: Dati Ufficio rilevazione presenze

Tabella 9. Smartworking

	Totale
Dipendenti donne che hanno richiesto lo smartworking nell'anno 2022	29
Dipendenti uomini che hanno richiesto lo smartworking nell'anno 2022	9

Fonte: Dati Ufficio rilevazione presenze

4. Linguaggio di genere.

Le parole hanno la funzione di designare cose e persone, descrivere eventi e fatti ed esprimere pensieri conferendo una connotazione specifica che rispecchia il retaggio culturale. La qualificazione che attribuiamo alle parole attraverso il linguaggio porta spesso ed inconsciamente a costruire e rafforzare stereotipi culturali.

Per evitare di alimentare pregiudizi che rallentano lo sviluppo sociale e culturale, è necessario comprendere che l'utilizzo un linguaggio appropriato, corretto e rispettoso della dignità della persona umana è fondamentale per rendere tutti consapevoli delle disuguaglianze di genere ancora presenti nella nostra società e per superare il divario di genere.

Già con la direttiva n. 173 del 27 luglio 2007, il Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha adottato misure per l'uso di un linguaggio rispettoso verso il genere femminile. La Convenzione di Istanbul, ratificata dall'Italia con la L. n. 77/2013, e le Linee Guida elaborate dal Parlamento Europeo nel 2018 hanno ripreso il tema del linguaggio non discriminatorio nei confronti del genere femminile assumendolo come volano di un cambiamento culturale necessario a prevenire la violenza di genere.

L'uso del cosiddetto "maschile generico" che, nascondendosi dietro una falsa neutralità, subordina il sostantivo femminile al maschile deve essere necessariamente abbandonato in favore della diffusione di un linguaggio appropriato al genere di riferimento.

Con il Piano per la Parità di Genere, l'Azienda Sanitaria Locale di Matera si impegna ad adottare raccomandazioni e misure idonee alla diffusione di un linguaggio rispettoso del genere in tutti gli atti dell'amministrazione, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione con la convinzione che la declinazione al femminile delle parole comunemente diffuse nel genere maschile possa promuovere la costruzione di una mentalità paritaria allineata alle tendenze europee ed internazionali.

5. Accesso e rapporto di lavoro.

La legislazione italiana tutela ampiamente l'accesso paritario al pubblico impiego e l'esecuzione di un rapporto di lavoro che consideri equamente entrambi i generi nella misura della garanzia di un'organizzazione dei tempi, dell'ambiente e della partecipazione al lavoro egualitaria.

Per creare le condizioni affinché venga fatta una corretta selezione dei candidati, l'art. 57, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 165/2001 (TUPI) prevede che le P.A., al fine di garantire le pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro, riservano alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salvo motivata impossibilità.

Il 6 ottobre 2022, il Governo ha emanato le Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”, proponendo indicazioni e prassi da seguire per la realizzazione di un *gender mainstreaming* efficace nel contrasto delle discriminazioni, dirette ed indirette, individuate dalla Legge n. 162/2021 in ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto, comportamento od ordine pregiudizievoli che discriminino le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, o le lavoratrici e i lavoratori, nel rapporto di lavoro o relativamente al trattamento retributivo, creando una posizione di svantaggio per uno dei due generi in ragione del loro sesso.

La Legge di Bilancio 2022 (in particolare l’art. 1, commi 138 e ss., della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021) ha incrementato la dotazione del Fondo per il Sostegno della Parità Salariale di Genere, già istituito con la Legge di Bilancio 2021, destinandolo alla copertura finanziaria non solo di interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità retributiva e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, ma anche delle procedure per l’acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, della certificazione della parità di genere.

Relativamente al tema della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il D.Lgs. n. 81/2008 prevede lo specifico obbligo per i datori di lavoro di considerare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza e quelli connessi alle differenze di genere, di età, di etnia e di religione) e di adottare politiche per la rimozione degli ostacoli che impediscono di garantire la piena tutela dei diritti ai dipendenti.

L’insieme delle norme e delle misure che promuovono le pari opportunità di accesso e di carriera, la parità salariale e la parità di trattamento lavorativo e la realizzazione di standard di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro concorrono in maniera determinante al benessere organizzativo e sociale dell’ambiente di lavoro.

L’Azienda Sanitaria Locale di Matera si uniforma alle normative in vigore garantendo la corretta composizione delle commissioni impegnate nelle procedure selettive e concorsuali, adottando misure e strumenti che assicurino la parità retributiva e trattamentale nel rapporto di lavoro, curando la predisposizione di policy e la formazione e l’aggiornamento dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

6. Coinvolgimento nei processi decisionali.

Un approccio aziendale basato sul *gender mainstreaming* deve prevedere l’equilibrio non solo tra i due sessi nella partecipazione al lavoro, ma anche nella leadership attraverso il miglioramento dei processi decisionali interni che devono essere volti a una maggiore equità di genere.

Il rapporto tra management femminile e sanità è particolarmente complesso in ragione dei pregiudizi e degli stereotipi che ancora, in Italia come nel resto del mondo, impediscono alle

donne di conquistarsi un ruolo in linea con le loro competenze.

Secondo un *report* dell'OMS del 2019, le donne rappresentano il 70% del personale nel comparto sanità, ma di queste solo il 25% occupa un ruolo di rilievo.

Inoltre, il *gender pay gap* (ovvero il divario retributivo rispetto agli uomini) è pari al 26% nei Paesi ad alto reddito: un valore di gran lunga superiore rispetto agli altri settori professionali.

È sempre del 2019 il rapporto dell'Osservatorio sulle Aziende e sul Sistema Sanitario Italiano (OASI) per il quale, in Italia, le donne medico sono il 44% del totale, ma rappresentano solo il 16% dei Direttori di Unità Operativa. Sul punto, l'Emilia Romagna è la regione più all'avanguardia, con il 24% di direttrici donne, mentre il fanalino di coda è rappresentato dal Veneto, con il 10%.

Tra i problemi riscontrati dalle professioniste della sanità nell'affermazione della propria leadership si annovera la convinzione che le qualità di un *management* efficiente siano più spiccate nel genere maschile. Le donne al potere devono faticare maggiormente rispetto ai colleghi uomini per dimostrare la propria competitività ed autorevolezza nelle decisioni e nella definizione delle strategie manageriali.

Atteso, dunque, che gran parte degli ostacoli che rendono difficoltosa la scalata delle donne ai vertici delle aziende sanitarie siano di carattere psicologico, culturale e sociale, è necessario che agli interventi normativi si affianchino percorsi formativi ed informativi di sensibilizzazione capaci di sdoganare retaggi culturali radicati e di determinare un forte cambiamento di mentalità e di approccio all'interno delle organizzazioni.

Sul piano dell'*empowerment* femminile, l'Azienda Sanitaria Locale di Matera vanta una Direttrice Generale, la dott.ssa Sabrina Pulvirenti, e un numero di dipendenti donne maggiore rispetto a quello degli uomini.

Pertanto, l'ASM, rispetto alla situazione nazionale, rappresenta un'inversione di tendenza nel fenomeno del *gender gap* e riporta un ottimo *gender mainstreaming* dal punto di vista della leadership femminile.

Su questo trend, l'ASM vuole ravvivare la sensibilità sul tema della parità di genere e sul rafforzamento dell'*empowerment* femminile attraverso **iniziative formative** pensate per cancellare le disuguaglianze e mediante la **creazione di reti e partnership** con istituzioni ed associazioni che lavorino sinergicamente per la realizzazione dell'equilibrio di genere nelle organizzazioni pubbliche e private, ma anche con **percorsi ed attività di mentoring** volte a migliorare la visibilità, a rafforzare la fiducia in sé stessi, a consolidare le capacità negoziali ed organizzative per incoraggiare proattivamente i dipendenti a tutti i livelli ed indurli a conquistare con determinazione le posizioni lavorative che desiderano e che meritano.

7. Accesso ed utilizzo dei servizi.

L'Azienda Sanitaria locale di Matera adotta un approccio orientato alla prospettiva di genere

in tutti i settori del *management* aziendale per promuovere la parità tra i due sessi e per garantire il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori al fine di assicurare la buona qualità della vita dei dipendenti a tutti i livelli e l'ottimizzazione dei risultati.

7.1. Azioni

L'Azienda Sanitaria Locale di Matera ha attivato, già da tempo, una serie di azioni volte a garantire una maggiore flessibilità ai lavoratori al fine di favorire una migliore conciliazione delle esigenze di vita con i tempi di lavoro nell'ottica del raggiungimento del benessere dei dipendenti.

Dipendenti sereni, che trovano soluzioni alle proprie criticità e risposte ai propri bisogni, sono lavoratori soddisfatti e maggiormente produttivi, entusiasti di lavorare e capaci di ottimizzare tempi di lavoro e risorse a disposizione.

Per incrementare i livelli di welfare aziendale, l'ASM ha previsto politiche del lavoro flessibile idonee a sopperire a tutte le esigenze familiari dei dipendenti. Ad oggi, si contano gli interventi di seguito illustrati che sono stati una risposta efficace alle necessità rilevate.

Part-time reversibile su base volontaria.

È stato istituito un team multi professionale per la copertura temporanea (oraria, giornaliera, settimanale, mensile) della prestazione non resa per assenza dal personale in part-time, in flessibilità di turno o beneficiario di altre misure conciliative.

Telelavoro.

L'ASM riconosce la possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa da postazioni attivate da remoto (presso abitazioni o Hub di coworking) per i dipendenti per i quali non è indispensabile la presenza fisica sul luogo di lavoro e che svolgono attività per le quali sono consentite interruzioni.

Banca delle Ore.

Tale strumento consente al personale di comparto di gestire flessibilmente la banca delle ore lavorate in modo da poter compensare i crediti orari maturati con le esigenze di permessi orari sopravvenute.

Orario concentrato plurisettimanale.

Si tratta di una norma di flessibilità contrattuale che consente al dipendente, in presenza di particolari condizioni familiari, di compensare la riduzione dell'orario di lavoro settimanale con un aumento per le settimane lavorative successive.

Flessibilità dei turni.

Ai dipendenti che abbiano stringenti esigenze familiari di cura ed assistenza è concessa la possibilità di godere della flessibilità dell'orario di servizio.

Mobilità.

L'istituto predetto consente ai dipendenti con particolari esigenze familiari di cura ed assistenza di godere dell'avvicinamento temporaneo al luogo di residenza o del diritto di precedenza nella mobilità riservata.

L'ASM ha, altresì, previsto ed attivato **percorsi obbligatori di formazione e aggiornamento professionale** erogati ai dipendenti rientrati in servizio dal congedo o da altre misure di conciliazione al fine di rimuovere tutte le condizioni eventualmente ostili al reinserimento nel luogo di lavoro.

Tra le misure a tutela delle lavoratrici in maternità, oltre alle misure relative ai congedi parentali ordinariamente previste dalla L. n. 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città", l'ASM ha attivato la "**Segreteria Amministrativa di maternità**" che offre ai dipendenti assenti per congedo un link aziendale che consente di restare aggiornati su informazioni, attività ed eventi aziendali.

In ordine alla **Medicina di Genere**, è d'uopo evidenziare che l'Azienda Sanitaria Locale di Matera, negli scorsi anni, ha messo in campo una serie di servizi ed iniziative a tutela della salute e dell'integrità psico-fisica della donna.

Nel 2021, grazie al know-how del Laboratorio di Genetica Medica dell'Ospedale Madonna delle Grazie di Matera, la Basilicata è stata la prima regione in Italia ad attuare la ricerca del DNA fetale su sangue materno per l'identificazione di potenziali patologie cromosomiche sui feti.

In occasione dell'08 marzo 2023 "Giornata Internazionale delle Donne", l'ASM ha organizzato l'erogazione di visite gratuite, esami diagnostici e incontri formativi per la prevenzione e la tutela della salute della donna nei Presidi Ospedalieri di Matera, Tricarico, Tinchi, Policoro e Stigliano.

L'Ospedale "Madonna delle Grazie" di Matera, in occasione dell'Open Week sulla Salute della Donna, dal 17 al 22 aprile 2023, ha offerto alle donne visite ginecologiche ed ecografiche, screening, servizi clinici, diagnostici ed informativi.

In occasione della Giornata Internazionale dell'Ostetrica, l'ASM ha organizzato un Open Day del Reparto Ostetricia e Ginecologia dell'Ospedale "Madonna delle Grazie" di Matera per consentire alle ostetriche di offrire alle donne informazioni sulle fasi del travaglio e dell'allattamento e sul massaggio neonatale.

Tra le azioni più significative, nell'ambito della prevenzione e del contrasto alla violenza di genere, si evidenzia che l'Azienda Sanitaria Locale di Matera ha implementato il **protocollo diagnostico-terapeutico-assistenziale "Codice Rosa"** per le donne che subiscono violenza.

Si tratta di un percorso privilegiato ed integrato di accesso al Pronto Soccorso riservato a tutte le vittime di violenza che garantisce loro una tempestiva ed adeguata presa in carico a partire dal triage e fino all'accompagnamento/orientamento, ove consenzienti, ai servizi pubblici e/o privati (Centri anti-violenza) dedicati presenti sul territorio della Regione Basilicata.

Il documento prevede una procedura che deve necessariamente ed univocamente essere adottata da tutti gli esercenti le professioni mediche, sanitarie e socio-sanitarie incardinati nell'ASM che individuino un caso sospetto di violenza o maltrattamento sofferto dalle donne, dai bambini o dalle persone discriminate giunti in Pronto Soccorso.

Il percorso è stato, poi, rafforzato dalla realizzazione del **Progetto "Ipazia Ccm 2021 -**

Strategie di prevenzione della violenza sulle donne e sui minori” volto ad accrescere le capacità di operatori e operatrici della sanità di individuare tempestivamente e trattare adeguatamente i casi di violenza, favorendo l’accesso delle vittime alle reti di protezione e l’inserimento in percorsi di fuoriuscita dai contesti di abuso.

Attraverso il rafforzamento di sinergie tra le strutture sociosanitarie, enti, istituzioni, centri anti violenza ed associazioni presenti sul territorio, il progetto - finanziato dal Ministero della Salute, che vede capofila la Regione Toscana – ASL Sud Est e coinvolge l’Istituto Superiore di Sanità, l’Istituto Nazionale per la Promozione della Salute delle popolazioni migranti e il contrasto delle malattie della povertà, l’Irccs Cà Granda Ospedale Maggiore Policlinico di Milano e le Aziende Sanitarie Locali del Friuli Occidentale, dell’Umbria 1, di Lecce e di Matera - ha l’obiettivo di potenziare i servizi di assistenza e supporto alle vittime di violenza attraverso la qualificazione del personale.

Nell’ambito del Progetto Ipazia, il 05 luglio 2023, l’ASM ha concluso il corso di perfezionamento sulle “Strategie di prevenzione contro la violenza sulle donne” che ha formato ottanta operatori sanitari e socio-sanitaria.

7.2. Prospettive.

In ossequio alla Direttiva n. 2/19 del Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e in ottemperanza all’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell’Azienda Sanitaria Locale di Matera ha pubblicato il Piano Triennale della Azioni Positive 2023-2025, con aggiornamento riferito all’anno 2023.

Il predetto documento programmatico propone una serie di azioni e di interventi da realizzarsi sul tema della parità di genere nell’arco del triennio indicato.

Oltre ad **attività di formazione specialistica** previste per tutti i dipendenti dell’ASM unitamente ad **un’interazione tra i CUG** delle Aziende Sanitarie Locali in materia di pari opportunità, il P.T.A.P. 2023-2025 suggerisce l’implementazione dei servizi di seguito enunciati.

In ordine al filone degli interventi che mirano alla realizzazione del benessere organizzativo del personale, l’ASM intende attivare la **“Banca del Tempo”** che prevede la possibilità di depositare su un conto virtuale le ore aggiuntive lavorate che verranno messe a disposizione del lavoratore che le ha accumulate o di altri che abbiano la necessità di usufruirne nel corso dell’anno. Si tratta di sottrarre le ore di straordinario alla monetizzazione in favore della creazione di un credito di ore dal quale attingere in caso di necessità.

L’Azienda Sanitaria locale di Matera ha in animo di istituire il **“Bilancio delle Competenze”** ovvero di creare una mappatura delle competenze professionali dei lavoratori che, catalogando il *know-how* e le esperienze delle lavoratrici e dei lavoratori, possano anche valorizzare le differenze di genere e promuovere le pari opportunità nell’azienda.

Sono previste, inoltre, **azioni** orientate all’individuazione e alla rimozione di eventuali situazioni discriminatorie finalizzate al miglioramento organizzativo degli uffici e dei servizi, attività conciliative dei tempi di vita e di lavoro **che privilegino i risultati rispetto alla mera presenza in ufficio o ai mezzi impiegati**, individuazione e adeguamento di **“spazi di relax”**,

interni o esterni alle strutture aziendali, da destinarsi alla decompressione dello stress dei dipendenti durante la pausa e l'erogazione di servizi aziendali di cura a favore dei figli minori dei/delle dipendenti da erogarsi anche attraverso l'esternalizzazione delle prestazioni relative all'offerta di **"asili nido aziendali"** e **"campus estivi"** per i figli dei lavoratori, in modo da favorire la prossimità del genitore al proprio figlio minore.

L'ASM intende, altresì, creare un **sistema di comunicazione** efficace, omogeneo ed integrato che risponda ai principi dell'inclusione dei diversi e degli assenti nell'organizzazione del lavoro, e dell'informazione e della partecipazione paritaria di tutti i/le dipendenti alla vita aziendale. Nell'ottica dei servizi orientati al welfare dei dipendenti, l'Azienda prevede, inoltre, l'istituzione di un **punto d'ascolto** riservato ai lavoratori che offra consulenza e sostegno psicologico, uno **sportello telefonico antiviolenza** che possa rappresentare un presidio per la prevenzione e il contrasto degli abusi e le iniziative che riguardano la **prevenzione medica** e **l'assistenza sanitaria**, come *check-up* periodici e visite mediche specialistiche ambulatoriali.

La visione dell'Azienda Sanitaria di Matera per i prossimi anni è, dunque, tutta incentrata sulla realizzazione di un ecosistema lavorativo basato sul **Work-Life Balance** perché l'ASM adotta la convinzione che favorendo l'equilibrio dei tempi e dei valori nella vita del lavoratore si possa ottimizzare il rendimento del dipendente.

Poiché dal benessere del dipendente deriva la produttività dell'azienda è fondamentale costruire un sistema di welfare che, ottimizzando le risorse, restituisca efficienza.

In seguito ad indagini sul clima ambientale che testino il livello di benessere organizzativo dei dipendenti, saranno **condotte indagini e somministrati questionari** alla popolazione dipendente al fine di approfondire la conoscenza dello stato del benessere organizzativo e di perfezionare ed implementare servizi volti ad incentivare la flessibilità oraria e a migliorare la qualità della vita dei lavoratori per aumentarne i livelli di soddisfazione.

8. Indicatori

Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di genere ed attuare le azioni previste dal presente *Gender Equality Plan*, l'ASM effettuerà il monitoraggio del contesto lavorativo analizzando i seguenti indicatori.

Tabella 1. Area Analisi dei Dati

Indicatore	Modalità di Misurazione
Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e di dare suggerimenti che stimolino il confronto e favoriscano il cambiamento nell'organizzazione.	SI/NO

Tabella 2. Area Linguaggio di Genere.

Indicatore	Modalità di Misurazione
Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.	SI/NO

Tabella 3. Area Rapporto di Lavoro.

Indicatore	Modalità di Misurazione
Presenza di meccanismi di tutela del diritto alla funzione, alla mansione ed alla retribuzione.	SI/NO

Tabella 4. Area Governance.

Indicatore	Modalità di Misurazione
Presenza di una <i>governance</i> (comitato, unità, ecc.) dedicata al monitoraggio e alla gestione delle tematiche legate all'inclusione e alla parità di genere.	SI/NO
Presenza di protocolli e processi volti ad identificare, approfondire e gestire fenomeni di discriminazione e di violenza.	SI/NO

Tabella 5. Area Servizi.

Indicatore	Modalità di Misurazione
Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela del dipendente e garanti di un ambiente di lavoro sano e sereno.	SI/NO
Presenza di servizi di Work-Life Balance destinati ad accrescere il benessere dei lavoratori.	SI/NO
Presenza di policy per l'erogazione di benefits e servizi che valorizzino l'esperienza della genitorialità come opportunità di sviluppo della personalità.	SI/NO

Sulla base del monitoraggio dei predetti indicatori, l'Azienda Sanitaria Locale di Matera provvederà ad applicare correttivi, a delineare gli obiettivi di miglioramento per le singole Aree e ad aggiornare costantemente il *Gender Equality Plan*.

9. Sfide e scenari futuri.

Attraverso le azioni immaginate nel *Gender Equality Plan*, l'Azienda Sanitaria Locale di Matera si prefigge di realizzare prospettive di genere più ampie e sfidanti e di applicare un

modello di *management* di genere pionieristico che porti il sistema organizzativo-gestionale dell’Azienda ad essere un’eccellenza nel settore sanitario nazionale.

Nel breve periodo, l’ASM intende dar corso ai progetti già avviati ed implementare nuove soluzioni di *gender mainstreaming* conformi alla norma UNI Pdr 125/2022 che permettano di conseguire la certificazione sulla parità di genere di cui alla UNI ISO 30415:2021 entro il 2023.

La certificazione di genere rappresenta, poi, per l’ASM un punto di partenza per potersi dotare, in tempi rapidi, dello strumento del Bilancio di Genere per effettuare analisi di contesto sulla parità di genere e valutazioni circa le politiche anti-discriminatorie e sui correttivi da porre in essere per realizzare una gestione e un’organizzazione aziendale perfettamente equilibrata e paritaria.