

AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA MEYER

Delibera del Direttore Generale n. 546 del 25-11-2022

Proposta n. 1064 del 2022

Oggetto: ADOZIONE DEL GENDER EQUALITY PLAN –
TRIENNIO 2023-2025

Dirigente: BINI CARLA

Struttura Dirigente: AMM. LEGALE E RAPPORTI CON UNIVERSITA

AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA MEYER
(Art. 33 L.R.T. 24 febbraio 2005 n. 40)
I.R.C.C.S. Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
(Decreto Ministero della Salute del 02.08.2022)
Viale Pieraccini, 24 - 50139 FIRENZE
C.F. P.Iva 02175680483

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Oggetto	
Contenuto	ADOZIONE DEL GENDER EQUALITY PLAN – TRIENNIO 2023-2025

Area Tecnico Amm.va	Carla Bini
Coord. Area Tecnico Amm.va	Carla Bini
Struttura	Affari Legali e Rapporti con l'Università
Direttore della Struttura	Carla Bini
Responsabile del procedimento	Beatrice Sassi
Immediatamente Esecutiva	No

Spesa prevista	Conto Economico	Codice Conto	Anno Bilancio

Estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo		
Allegato	N° di pag.	Oggetto
A	32	Gender Equality Plan 2023 - 2025

IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Alberto Zanobini
(D.P.G.R.T. n. 99 del 30 luglio 2020)

Visto il D. Lgs.vo 30.12.1992 n. 502 e sue successive modifiche ed integrazioni e la L. R. Toscana n. 40 del 24.02.2005 e s.m.i. di disciplina del Servizio Sanitario Regionale;

Dato atto che:

- con deliberazione del Direttore Generale n. 54 del 01.02.2021 è stato approvato il nuovo Atto Aziendale dell'A.O.U. Meyer, ai sensi dell'art. 6 del Protocollo d'intesa del 22.04.2002 fra Regione Toscana e Università degli Studi di Firenze, Siena e Pisa, con decorrenza dal 01.02.2021;
- con deliberazione del Direttore Generale n. 55 del 01.02.2021 sono stati assunti i primi provvedimenti attuativi in relazione alla conferma/riassetto delle strutture complesse e semplici dotate di autonomia ed al conferimento dei relativi incarichi di direzione;
- con deliberazione del Direttore Generale n. 56 del 01.02.2021 sono state assunte determinazioni attuative del nuovo Atto aziendale in relazione alla conferma/riassetto delle strutture Dipartimentali e/o a valenza dipartimentale, delle Aree Funzionali Omogenee, dell'Area Servizi dell'Ospedale, dell'Area dei Diritti del Bambino, dell'Area Tecnico Amministrativa ed al conferimento di relativi incarichi di direzione;
- con successiva deliberazione del Direttore Generale n. 92 del 15.02.2021 si è provveduto ad assumere ulteriori disposizioni attuative relative all'organizzazione dell'A.O.U. Meyer in ordine alle Strutture semplici Intramac, Unità Professionali, Uffici e Incarichi professionali;
- con deliberazione del Direttore Generale n. 443 del 23.09.2022 l'A.O.U. Meyer ha disposto la presa d'atto del Decreto del Ministero della Salute del 02.08.2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 200 del 27.08.2022, con cui l'Azienda Ospedaliero Universitaria Meyer è stata riconosciuta Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (I.R.C.C.S.), per la disciplina di pediatria;

Su proposta del Responsabile della S.O.C. Affari legali e rapporti con l'Università, Dott.ssa Carla Bini, la quale, con riferimento alla presente procedura attesta la regolarità amministrativa e la legittimità dell'atto;

Premesso che:

- La vision dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Meyer IRCCS espressa nello Statuto vigente si fonda sulla condivisione di valori propri di una Comunità di Persone responsabili la cui mission di lunga tradizione è rivolta alla cura dei neonati, dei bambini, e dei ragazzi, a promuoverne formazione e benessere in un concetto di salute globale che anima tutti coloro che operano all'interno dell'Ospedale; l'Azienda pertanto promuove l'equità e la valorizzazione delle diversità come requisiti essenziali per superare eventuali situazioni di squilibri e prevenire discriminazioni all'interno della propria organizzazione oltre che nei percorsi di accesso e di cura;
- Essa aderisce ad una visione di società in cui donne e uomini, ad ogni età e condizione, sono liberi di perseguire le loro scelte di vita e hanno pari opportunità nel percorso di crescita professionale e pertanto adotta un modello organizzativo finalizzato ad attuare tale principio;
- L'art.3 co 9 del suddetto Statuto testualmente recita: "L'Azienda promuove lo sviluppo professionale di tutte le persone che lavorano nell'Ospedale e investe sui giovani con specifici programmi";
- L'art. 7 del medesimo Statuto riconosce il valore strategico dell'attività di ricerca e innovazione e la loro inscindibile traduzione nella pratica clinica; i risultati nel tempo prodotti in modo diffuso sono tali da aver determinato il recente riconoscimento dell'Azienda quale IRCCS pubblico;

Dato atto che:

- La Comunità Europea ha stabilito che dal 1 Gennaio 2022 tutte le Istituzioni Pubbliche che vogliono accedere ad un finanziamento europeo devono essere dotate di un Piano di Equità di Genere (GEP), in coerenza con le strategie adottate in materia;
- L'Azienda Ospedaliero-Universitaria Meyer IRCCS in adesione ai propri valori e principi ha dunque intrapreso un percorso, anche formale, di risposta alle previsioni comunitarie attraverso l'adozione degli specifici atti di seguito riassunti, oltre ad iniziative agli stessi fini orientate e nel tempo già realizzate; in particolare:
 - a) Con lettera di invito prot.6366 del 29/07/2022 è stata esperita sulla piattaforma START una procedura comparativa per l'affidamento diretto ex art.1 comma 2 lett A) del DL 76/2020 del servizio di supporto specialistico alla redazione del GEP per l'Azienda Meyer;
 - b) Con delibera del Diretto Generale n.392 dell'11/08/2022 si è proceduto all'affidamento del servizio ad Assolombarda Servizi Spa, definendo le figure aziendali di riferimento per l'esecuzione del contratto;
 - c) Al fine di costruire intorno al tema di riferimento la giusta partecipazione e coinvolgimento delle componenti aziendali in prima istanza maggiormente coinvolte, con nota prot. 7525 del 15/09/2022, la Direzione ha costituito il Team di progetto per realizzare, di concerto con la Società di Servizi, la redazione del documento con modalità partecipata ed inclusiva, attraverso la preliminare analisi in chiave di genere della situazione aziendale risalente alla data del 1/2/2021 (data di adozione del vigente Statuto aziendale e del correlato assetto organizzativo);
- Attraverso un piano di lavoro ed un metodo condiviso il Gruppo di progetto ha prodotto, col supporto della società di Servizi, il Documento GEP composto da due parti: una parte di sintesi delle informazioni e dunque dell'attuale rappresentazione dell'organizzazione aziendale in chiave di genere e una parte contenente un piano di azioni di miglioramento con obiettivi da perseguire nel triennio 2023-2025 con riferimento alle specifiche azioni e target misurabili di riferimento;
- Il piano delle azioni di miglioramento è stato nel corso della stesura dei documenti oggetto di confronto con la Direzione al fine di valutarne la sostenibilità, fattibilità e coerenza con la pianificazione strategica; esso è articolato sulle 5 aree di interesse individuate dalla Comunità europea come possibili ambiti di declinazione degli obiettivi;

Rilevato infine:

- Che il documento GEP dell'AOU Meyer IRCCS per il triennio 2023-2025 è allegato sub A) al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale; i relativi contenuti formeranno oggetto di aggiornamento/monitoraggio, nonché, se del caso, revisione, a seguito delle implementazioni organizzative richieste dal conseguito riconoscimento in IRCCS da parte e cura del Gruppo già costituito opportunamente integrato ove necessario;
- Il budget annualmente assegnato e quantificato in 15.000 euro per anno per il raggiungimento delle azioni troverà copertura nei bilanci pluriennali di previsione:

Ritenuto quindi di approvare il documento succitato, le azioni ivi previste e la relativa copertura economica;

Considerato che il Responsabile del Procedimento, individuato ai sensi della Legge n. 241/1990 nella persona della Dr.ssa Beatrice Sassi, sottoscrivendo l'atto attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è legittimo;

Acquisito il parere del Dr.ssa Carla Bini, Coordinatore dell'Area Tecnico Amministrativa, espresso mediante sottoscrizione del presente atto;



Vista la sottoscrizione del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo, per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo n. 229/99;

DELIBERA

Per quanto esposto in narrativa che espressamente si richiama,

- 1) di approvare, in coerenza con i percorsi già intrapresi e in adesione alle indicazioni Comunitarie inerenti le politiche sulla parità di genere, il GEP (Gender Equality Plan) quale documento che unito sub lett A) a formarne parte integrante e sostanziale, costituisce il programma degli obiettivi e delle azioni che l'AOU Meyer IRCCS si impegna a perseguire nel triennio 2023-2025 al fine di favorire la parità di genere nella propria organizzazione e prevenire e contrastare ogni forma di violenza, molestia e discriminazione;
- 2) di autorizzare il budget annuale, presuntivamente quantificato in Euro 15000/anno per l'esecuzione delle azioni previste ed autorizzate, dando atto che si provvederà all'imputazione dei costi ai bilanci di competenza con successivi atti da adottarsi al momento in cui si renderà necessario sostenere la relativa spesa;
- 3) di incaricare il Gruppo multiprofessionale già costituito con nota prot. 7525 del 15/09/2022, integrato per quanto necessario, di monitorare, aggiornare e se del caso revisionare anche a seguito delle evoluzioni organizzative derivanti dal conseguito riconoscimento in IRCCS il documento di che trattasi favorendo la sua divulgazione;
- 4) di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 42, comma 2, della L.R.T. n. 40/2005 contemporaneamente all'inoltro all'albo di pubblicità degli atti di questa A.O.U. Meyer, oltre che sul portale amministrazione trasparente, sezione bandi di gara e contratti.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Alberto Zanobini)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dr.ssa Francesca Bellini)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr. Tito Berti)



Gender Equality Plan 2023-2025

Approvato dalla Direzione Aziendale il 22/11/2022

Azienda Ospedaliero-Universitaria Meyer
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
Viale Pieraccini, 24 - 50139 Firenze - Tel. 055 56621
C.F./P.I. 02175680483

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
1.1. La recente evoluzione: AOU Meyer IRCCS	4
1.2. Gruppo di Lavoro	5
1.3. Metodologia adottata	6
2. LA PARITÀ DI GENERE IN AOU MEYER IRCCS	7
2.1. Analisi del personale	7
2.2. Struttura organizzativa	11
2.3. Reclutamento e progressioni di carriera	14
2.4. Politiche per la conciliazione della vita personale e lavorativa	16
2.5. Tematica di genere nella ricerca e nella didattica	19
2.6. Strumenti per il contrasto alla violenza di genere	23
3. PIANO D'AZIONE TRIENNALE PER LA PARITÀ DI GENERE	27
3.1. Area 1: Favorire la conciliazione della vita lavorativa e personale	27
3.2. Area 2: Alimentare una cultura organizzativa basata sulla parità di genere	28
3.3. Area 3: Promuovere un equilibrio di genere nelle posizioni apicali	28
3.4. Area 4: Fornire eguali opportunità nella crescita professionale e nelle attività di ricerca scientifica	29
3.5. Area 5: Rafforzare il sistema di prevenzione di violenze, molestie e discriminazioni e il sistema di supporto per i soggetti coinvolti	30
4. LISTA DEGLI ACRONIMI	30
5. DOCUMENTI CONSULTATI	30
6. FIGURE E TABELLE	31

1. Introduzione

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Meyer e Istituto di Cura a Carattere Scientifico (AOU Meyer IRCCS) rappresenta l'impegno concreto dell'Azienda nell'ideare, progettare e realizzare un programma di azioni e politiche che promuovano l'inclusione e la parità di genere a tutti i livelli aziendali, sia per i dipendenti sia per i collaboratori, al fine di favorire il benessere individuale e collettivo in un ambiente di lavoro paritario.

Il GEP (o Piano per la parità di genere) è un documento programmatico e progettuale a favore dell'equità di genere richiesto a partire dal 2021 dalla Commissione Europea agli Enti Pubblici, alle Università ed ai Centri di Ricerca per poter beneficiare di sovvenzioni e finanziamenti. Il GEP è diventato un requisito obbligatorio per partecipare ai bandi del programma europeo per la ricerca e per l'innovazione "Horizon Europe"¹; la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione è infatti un valore fondamentale per l'Unione europea, capace di apportare benefici migliorando la qualità e la pertinenza dei progetti, attirando e trattenendo più talenti e garantendo che tutti possano massimizzare il loro potenziale.

A livello nazionale e in armonia con le decisioni dell'Unione Europea, il PNRR² (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), adottato dal Governo italiano, ha stabilito una Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, che si sviluppa attraverso le missioni incluse nel Piano su cinque aree di priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere. Il Governo italiano ha riconosciuto il rispetto della parità di genere come prerequisito per ottenere il finanziamento PNRR e pertanto, attraverso il presente piano, si intende assolvere anche a questa previsione.

Il presente GEP è il risultato del lavoro di un gruppo costituito da componenti appartenenti a diversi Uffici e Strutture di AOU Meyer IRCCS, coordinato da un Dirigente incaricato dalla Direzione che assolve la funzione di Direttore dell'Esecuzione (DEC) del servizio di consulenza affidato ad Assolombarda Servizi Spa.

Il documento si compone di una prima parte, dove viene descritto lo stato dell'arte (Analisi As-Is) rispetto ad alcune aree tematiche dell'organizzazione con il focus sulla parità di genere, e di una seconda parte, dove vengono presentati il piano d'azione e gli obiettivi di miglioramento da perseguire e raggiungere nel prossimo triennio.

Preme annotare fra le premesse alcune scelte di metodo assunte nell'elaborazione del documento e la sintesi di alcune riflessioni più generali inerenti al tema dell'approccio al genere nel contesto di un Ospedale a vocazione pediatrica quale è il Meyer, inserito nella rete europea degli Ospedali pediatrici. In sintesi: l'Ospedale Meyer ha acquisito nel dicembre 2020 la certificazione Joint Commission.

¹ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, Sept 2021, First edition

² Testo del PNRR reperibile al link: <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

Nonostante il lavoro svolto e l'impegno profuso per il conseguimento del risultato di eccellenza anche in ottica di garantire le pari opportunità, si è scelto di fotografare la situazione aziendale al 1/2/2021, data di formale adozione dell'Atto aziendale e dell'attuale assetto organizzativo.

Come attestato da quanto nel seguito illustrato, l'evoluzione dell'Ospedale ed il suo sviluppo organizzativo ed edilizio si basano su programmi ancora in atto ed in corso di realizzazione per accogliere gli sviluppi attesi nella Formazione e nella Ricerca, oltre che nell'erogazione delle Cure.

Con riferimento, infine, alla vocazione dell'Ospedale Meyer, la tematica del genere, oltre ai temi trattati nel presente documento, costituisce un focus costante per tutti gli Operatori impegnati in Azienda. La presa in carico dei piccoli pazienti, dalla nascita allo sviluppo adolescenziale, comporta infatti il continuo confronto con le tematiche di genere con quelle peculiarità, delicatezze e sfumature che vanno anche oltre il tradizionale approccio binario (femmina/maschio) caratterizzante la modalità di trattazione nel seguito adottata.

1.1. La recente evoluzione: AOU Meyer IRCCS

AOU Meyer IRCCS è un'azienda ospedaliero-universitaria di natura pubblica, integrata con l'Università degli Studi di Firenze; essa è parte del Servizio sanitario nazionale, in particolare del Servizio sanitario della regione Toscana, ed è stata fondata nel 1891 come Ospedale Pediatrico per la cura dei neonati, dei bambini e dei ragazzi. La sua missione, come recita lo statuto aziendale all'articolo n. 3, è *“la cura e il benessere dei bambini, un'assistenza clinica integrata con la didattica, la ricerca scientifica nonché l'erogazione delle attività formative necessarie al trasferimento delle competenze pediatriche a studenti, specializzandi e operatori pediatrici”*. Tale missione si traduce nell'operare quotidiano nella produzione, acquisizione, erogazione di servizi sanitari e socioassistenziali, secondo il principio dell'integrazione sanitaria al fine di mantenere, promuovere e recuperare la salute psico-fisica dei piccoli pazienti. Contestualmente all'offerta delle migliori cure, è fondamentale per AOU Meyer IRCCS l'accompagnamento e il supporto delle famiglie coinvolte, durante tutto il percorso assistenziale. Quella di AOU Meyer IRCCS è una mission che fa delle relazioni umane il suo punto cardine e che vive grazie a un team di professionisti e operatori che lavorano quotidianamente in maniera integrata e multidisciplinare per fornire risultati clinici efficaci e un'esperienza positiva del contesto ospedaliero. La ricerca e la didattica sono attività proprie ed insite nell'AOU Meyer IRCCS, e rappresentano gli strumenti imprescindibili attraverso cui raggiungere e realizzare le finalità istituzionali.

Il progetto di adozione del presente GEP si inserisce in un momento aziendale di cambiamenti strutturali e organizzativi: infatti AOU Meyer, dal 2 agosto 2022, è stata riconosciuta ufficialmente come IRCCS (Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico) nella disciplina di “pediatria”³. Tale variazione di natura giuridica avrà importanti effetti sulla mission dell'azienda e sulla governance, richiedendo

³ Decreto Ministero della Salute in GU Serie generale n.200 del 27.8.2022

modifiche della legge regionale di riferimento. Questo importante riconoscimento nella sua declinazione operativa costituirà, se del caso, impulso per l'aggiornamento del GEP e motivi di implementazione delle analisi ed azioni atti a corroborare anche in ottica di genere il processo evolutivo e di trasformazione.

1.2. Gruppo di Lavoro

Il gruppo di lavoro per la stesura del GEP è coordinato dalla Dr.ssa Beatrice Sassi ed è stato costituito da AOU Meyer IRCCS con nota di protocollo n. 7525 del 15/09/2022; il team iniziale è stato successivamente esteso per raccogliere ogni utile contributo nelle Aree di interesse. Lo stesso gruppo, se del caso ulteriormente integrato, rimarrà operativo anche dopo l'adozione del documento per le azioni di monitoraggio ed aggiornamento sulla realizzazione del programma.

I Lavori del gruppo sono stato aperti dal Direttore Amministrativo, Dr. Tito Berti. Esso è così costituito:

Tabella 1 – Gruppo di lavoro

Nome e cognome	Ruolo
Dr.ssa Donatella Accolla	Ufficio Sviluppo Risorse Umane
Dr.ssa Giulia Bazzani	Direzione operativa di Health Meyer Campus
Dr.ssa Carla Bini	Coordinazione Area amministrativa
Ing. Fabrizio Dori	Staff Direttore generale: Servizio Prevenzione e Protezione
Dr.ssa Mariangela Ferrigno	Affari Generali e Sviluppo
Dr. Salvatore Iannucci	SOC Amministrazione del personale
Dr.ssa Kathleen McGreevy	Direzione Operativa Meyer Children's Research Institute
Dr.ssa Francesca Menegazzo	Direzione Medica in Staff del Direttore Sanitario
Dr.ssa Lucia Macucci	Dipartimento Professioni sanitarie
Dr.ssa Iva Pollini	CUG
Dr.ssa Simona Quaglierini	Dipartimento Professioni Sanitarie
Dr.ssa Tiziana Romanelli	Meyer Academy: Ufficio formazione
Dr. Luigi Rufo	Protezione Dati personali e Gestione della riservatezza

1.3. Metodologia adottata

Il GEP di AOU Meyer IRCCS è stato redatto secondo la metodologia proposta dalla Commissione Europea nella guida *"Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans"*.

In fase preliminare sono state concordate le tempistiche e le modalità di lavoro sulla base delle specifiche esigenze di AOU Meyer IRCCS; poi è stato individuato e coinvolto in una sessione plenaria l'intero gruppo di lavoro (descritto al paragrafo 1.2.).

La prima fase del progetto è stata caratterizzata da un gender auditing, ovvero dalla raccolta di dati quantitativi e qualitativi, di atti e di documenti rispetto alle politiche di parità di genere attualmente in vigore in AOU Meyer IRCCS, per restituire un quadro completo dello stato di partenza e disegnare un piano d'azione volto al miglioramento del benessere organizzativo. Il processo di gender auditing è stato orientato assumendo come iniziale riferimento le cinque aree tematiche suggerite dalla Commissione Europea (equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa; equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica; contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere); tenuto conto delle analisi emerse, la strutturazione finale del piano di azioni è articolata sulle cinque aree raccomandate.

Come anticipato in premessa, si è valutato di rappresentare la situazione a partire dal 1/2/2021, data dell'entrata in vigore del vigente Statuto Aziendale che ha, fra l'altro, ridisegnato l'articolazione delle strutture e degli assetti. Questa prima fase di analisi è stata accompagnata e alimentata da una serie di interviste ai componenti del gruppo di lavoro suddivisi in sottogruppi sulla base delle specifiche competenze e dei ruoli ricoperti in azienda da ciascuno di loro.

Nella seconda fase si è invece avviato il confronto su un possibile e coerente piano d'azione composto da obiettivi e strumenti che aiutino a raggiungere più ampi risultati in tema di parità di genere e inclusione. Le risultanze del confronto compongono il piano d'azione presente in questo documento caratterizzato da 5 aree e 15 obiettivi generali, con cui AOU Meyer IRCCS intende concentrarsi con impegno e costanza a contrastare le discriminazioni, le disuguaglianze e le disparità sul luogo di lavoro attraverso un insieme di iniziative che contribuiscano a determinare un ambiente fondato sull'equità e sul rispetto individuale, a prescindere dal genere e/o sesso di appartenenza di chiunque operi o entri in contatto con l'Ospedale. Il presente GEP declina le azioni su un arco temporale di tre anni, 2023-2025, in cui AOU Meyer IRCCS seguirà l'implementazione e il monitoraggio nel raggiungimento degli obiettivi con una revisione del documento, tipicamente annuale, che potrà eventualmente richiedere aggiustamenti ed integrazioni a seconda delle attività svolte e portate a termine ed in ragione della progressiva evoluzione come IRCCS.

2. La parità di genere in AOU Meyer IRCCS

La costruzione del GEP di AOU Meyer IRCCS è iniziata con un'indagine sullo stato attuale rispetto a una serie di tematiche aziendali che hanno impatto sulla parità di genere e sull'inclusione tenendo conto della complessità dell'organizzazione, della sua governance e delle molteplici attività e finalità istituzionali (cliniche, di ricerca e didattiche).

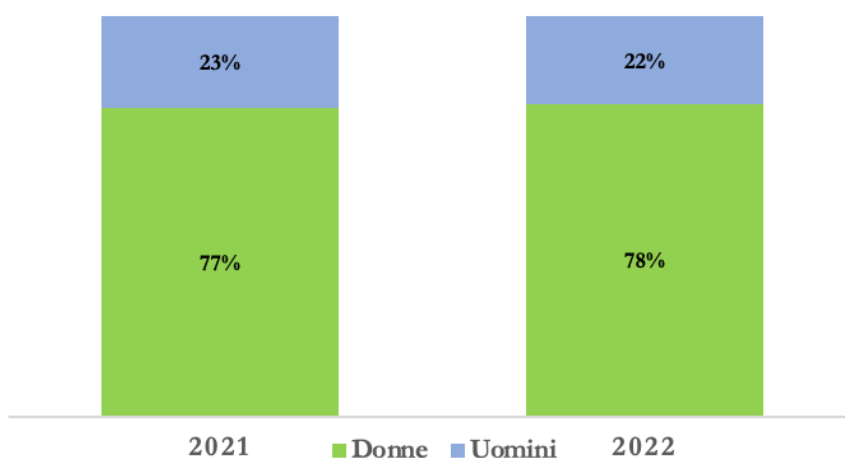
I dati che seguono fanno riferimento al biennio 2021-2022 (in particolare relativamente all'anno 2022 alla data del 31/08/2022 essendo l'anno in questione non ancora concluso al momento della stesura del documento). Qualora i dati disponibili facciano riferimento a periodi diversi da quello indicato, il periodo corretto viene esplicitato.

2.1. Analisi del personale

AOU Meyer IRCCS è costituita da 1323 unità di persone (con contratti a tempo indeterminato e determinato): il 78% è costituito da donne e il 22% da uomini (Figura 1). La composizione a netta prevalenza femminile è tipica del settore sanitario, oltretutto pediatrico; oltre che nelle tradizioni e nei vecchi stereotipi di genere in base ai quali le donne sono ritenute più propense e "adatte" a ricoprire ruoli di cura e assistenza al malato, essa trova riscontro nella rappresentanza di genere rilevate anche nell'iscrizione ai corsi di laurea ad indirizzo sanitario.

Tra il 2021 e il 2022, l'organico non ha subito modifiche rilevanti nella sua composizione.

Fig. 1 – Organico complessivo

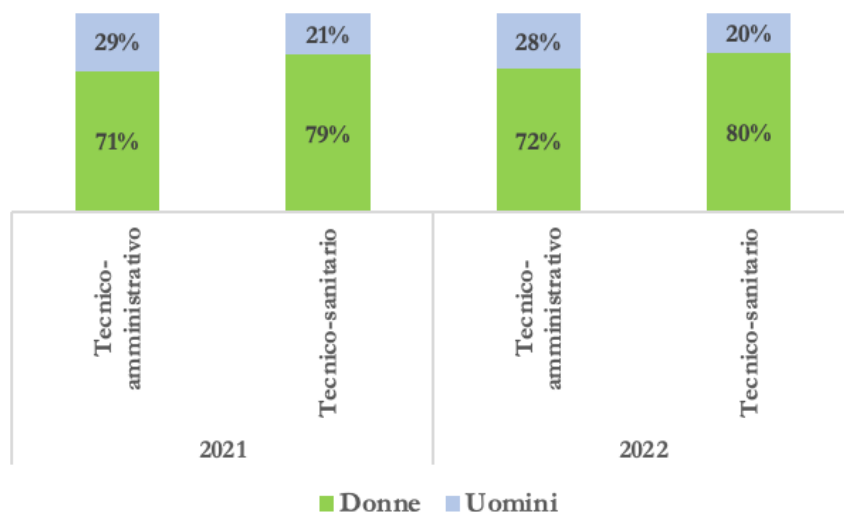


L'organico di AOU Meyer IRCCS può essere suddiviso in due macro-gruppi (Figura 2): il personale tecnico-sanitario che si occupa delle attività assistenziali e di cura (1031 persone, ovvero il 78% del totale) e il personale tecnico-amministrativo che si occupa delle attività direzionali e amministrative dell'azienda

(292 persone, ovvero il 22% del totale). Data la natura e le finalità istituzionali di AOU Meyer IRCCS, il primo gruppo è quello più numeroso dal punto vista dei componenti totali.

Disaggregando l'organico complessivo nelle due macroaree e per genere, la prevalenza femminile è netta in entrambi i gruppi con un lieve aumento dal 2021 al 2022.

Fig. 2 – Personale suddiviso per area



All'interno di queste due macroaree, possiamo poi distinguere il personale che appartiene al comparto (ovvero chi non è dirigente) e quello che appartiene alla dirigenza⁴, sempre disaggregandolo per genere.

In AOU Meyer IRCCS sono applicate tre tipologie di contratti:

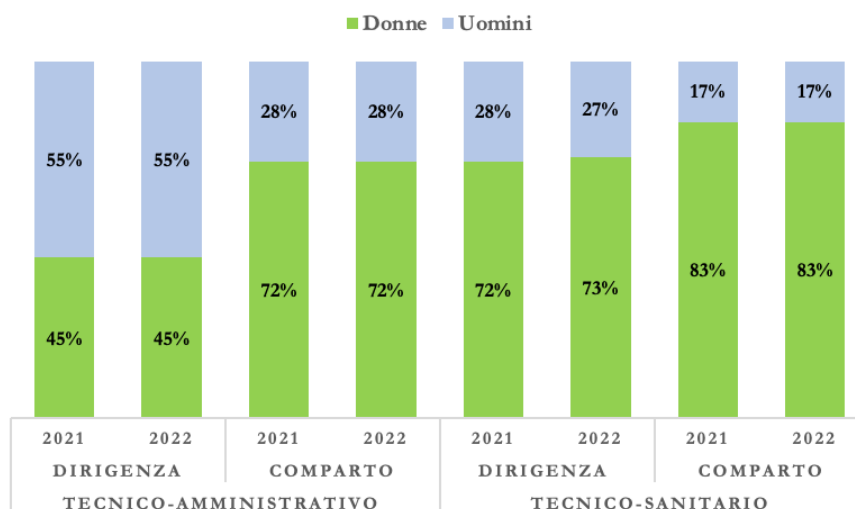
- CCNL Sanità: applicato al personale non dirigente di area sanitaria e tecnico-amministrativa (Comparto)
- CCNL Dirigenti area sanitaria (Dirigenza)
- CCNL Enti locali con riferimento ai dirigenti amministrativi, professionali e tecnici del Servizio Sanitario Nazionale (Dirigenza)

All'interno dell'area tecnico-amministrativa, per quanto riguarda la dirigenza vi è una leggera prevalenza maschile stabile nei due anni presi in considerazione; invece, per il comparto, seppur la stabilità permane, la composizione è a prevalenza femminile.

Passando all'area tecnico-sanitaria, vi è una prevalenza femminile sia nel personale di dirigenza che di comparto con una tendenza leggermente in crescita nel personale dirigente.

⁴ La distinzione deriva dalla diversa tipologia contrattuale applicata (CCNL) a seconda del ruolo e mansione ricoperti.

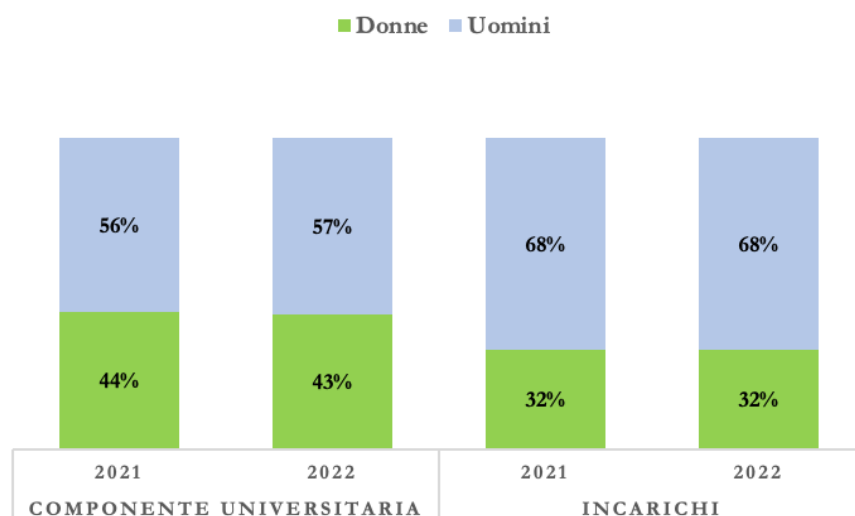
Fig. 3 – Personale per genere, area e inquadramento contrattuale



L'organico appena descritto è integrato dalla componente universitaria dell'Università degli Studi di Firenze in afferenza assistenziale, cui si aggiunge personale in somministrazione assunto da agenzie interinali, e personale con contratto libero professionale.

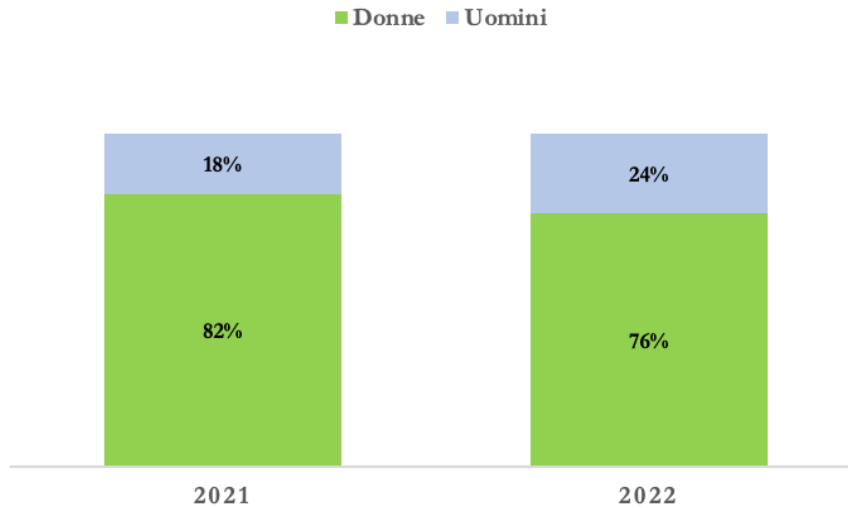
La componente universitaria che opera quotidianamente nelle strutture dell'Ospedale è composta alla data di rilevazione del 31/8/2022 da 28 unità tra professori ordinari, professori associati, ricercatori e funzionari tecnici (1 persona in più rispetto al 2021) con una leggera prevalenza maschile (Figura 4). Ad alcuni di questi, sono stati assegnati incarichi (es. di struttura complessa, area/dipartimento/a valenza dipartimentale/ struttura semplice Intrascos/, di posizione organizzativa) in cui si ripresenta una leggera prevalenza maschile.

Fig. 4 – Componente universitaria e incarichi



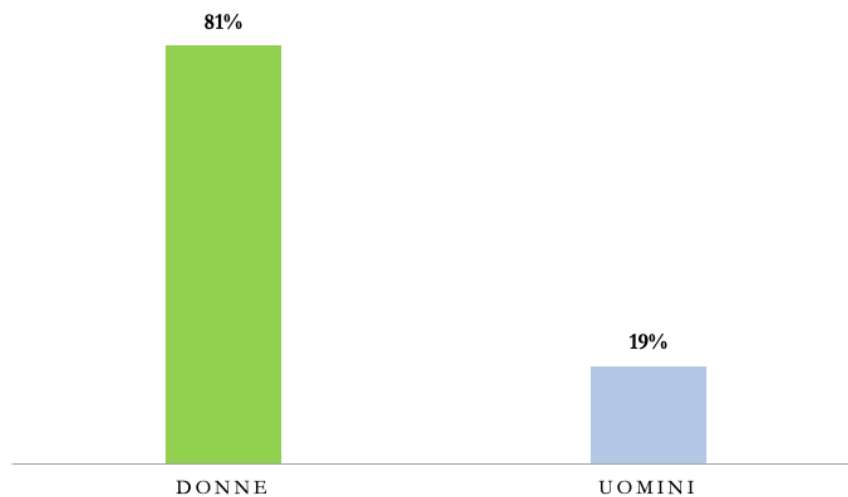
Alla stessa data di rilevazione, il personale proveniente dalle Agenzie Interinali (Figura 5) con cui AOU Meyer IRCCS collabora, è composto da 21 unità (1 persona in meno rispetto all'anno precedente) con una netta maggioranza femminile (76% di donne).

Fig. 5 – Personale da agenzie interinali



Infine, il personale presente con contratto da libero-professionista (Figura 6) è costituito, per l'anno 2022, da 83 unità di cui l'81% sono donne e il restante 19% sono uomini.

Fig. 6 – Personale libero-professionista



2.2. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di AOU Meyer IRCCS è complessa e articolata ed è di seguito riassunta in modo necessariamente schematico e sintetico.

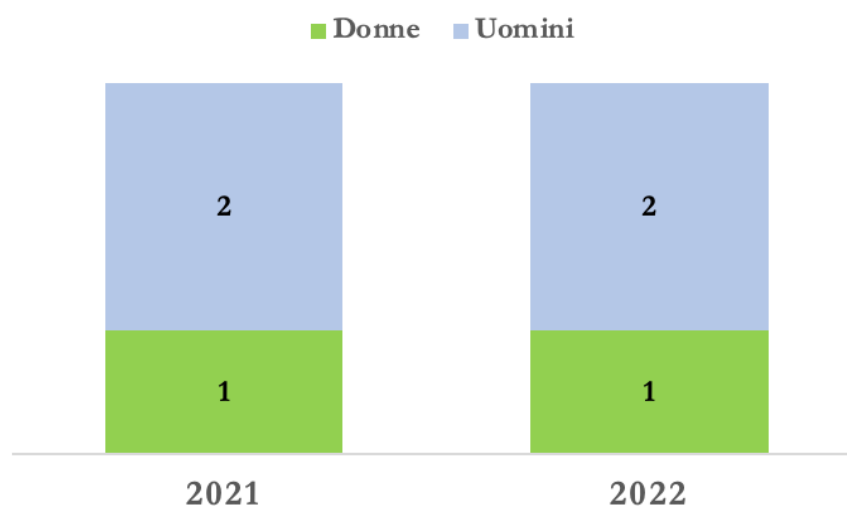
L'organizzazione si compone di Dipartimenti Specialistici Interdisciplinari, Centri di Eccellenza, Meyer Academy, Aree rappresentati nell'Ufficio di Direzione e supportati nel loro funzionamento da vari organismi.

Ulteriori declinazioni organizzative delle suddette Strutture principali sono:

- Le strutture complesse (SOC)
- Le strutture semplici (SOS)
 - a valenza dipartimentale (SOSA)
 - articolazione interna di una struttura complessa (INTRASOC)

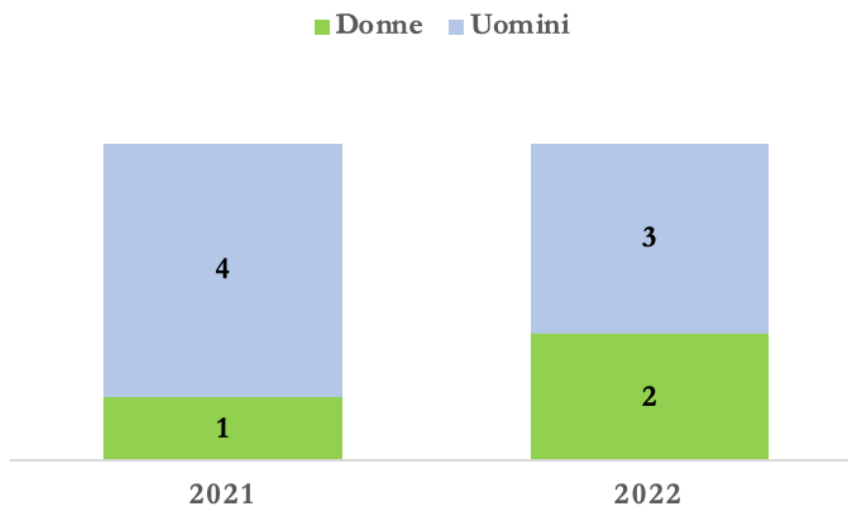
Gli organi Istituzionali sono la Direzione Aziendale e il Collegio Sindacale. La Direzione Aziendale rappresenta l'apicalità, titolare dell'indirizzo strategico: essa è composta dal Direttore Generale, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario. Attualmente è formata da due uomini e da una donna (Figura 7). La sua composizione è invariata dal 2021 al 2022. Il Direttore Generale è stato nominato dalla Giunta Regionale Toscana d'intesa con il Rettore dell'Università degli studi di Firenze. Il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario sono nominati dal Direttore Generale.

Fig. 7 – Composizione della Direzione Aziendale



Il Collegio Sindacale, rinnovato nel 2022, è composto da 5 membri di provenienza esterna: 3 uomini e 2 donne (Figura 8). Essi sono nominati dal Direttore generale sulla base delle designazioni dell'Università degli Studi di Firenze, della Regione Toscana, del Ministro dell'Economia e Finanza e dalle Rappresentanze previste dalla norma. La precedente composizione, in vigore fino al 2021, vedeva invece una prevalenza maschile.

Fig. 8 – Composizione del collegio sindacale



L'articolazione organizzativa di AOU Meyer IRCCS, prevede poi l'attribuzione di incarichi (gestionali e funzionali); a seconda della tipologia, essi sono assegnati a personale in possesso dei requisiti richiesti (in particolare: esperienza lavorativa maturata) a seguito di una procedura di selezione interna.

Gli incarichi gestionali e funzionali sono i seguenti:

- Direzione di Dipartimento
- Coordinamento di Area
- Responsabilità di Struttura Complessa
- Responsabilità di SS (Struttura semplice) a valenza dipartimentale
- Responsabilità di SS (Struttura semplice) intrasoc
- Incarico di funzione nell' area delle professioni sanitarie
- Incarico di funzione nell' area tecnico amministrativa
-

La distribuzione per genere negli incarichi gestionali è la seguente (Figure 9 e 10).

Fig. 9 – Distribuzione degli incarichi gestionali per genere nel 2021

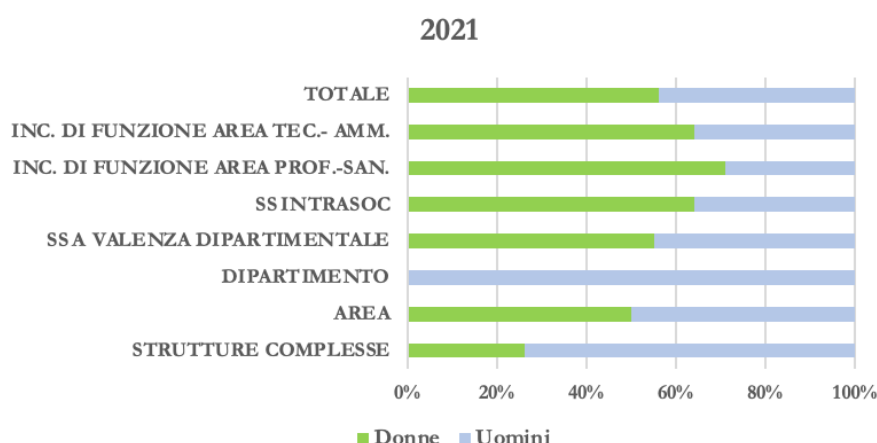
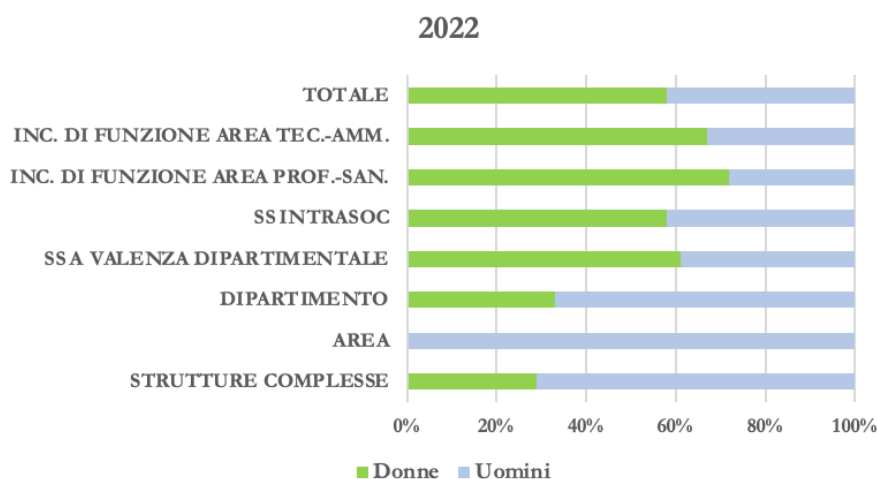


Fig. 10 – Distribuzione degli incarichi gestionali per genere nel 2022



In estrema sintesi e riassuntivamente, in AOU Meyer IRCCS, attualmente gli incarichi gestionali sono assegnati a personale di cui il 58% è composto da donne e il 42% da uomini, con una tendenza di crescita verso la componente femminile nel 2022 rispetto all'anno precedente. Nel 2021, in tutti gli incarichi gestionali vi è una maggioranza femminile, ad eccezione degli incarichi di dipartimento e degli incarichi di strutture complesse dove c'è un evidente maggioranza maschile o addirittura non c'è presenza femminile, e di incarichi di area dove la situazione era di completa parità. Nel 2022 la situazione presenta importanti miglioramenti sulla parità di genere; infatti, nella maggior parte degli incarichi si ha una maggioranza femminile. L'incarico di struttura complessa vede la percentuale femminile leggermente in aumento per diminuzione della presenza maschile; l'incarico di dipartimento risulta ora avere presenza femminile. L'incarico di area perde tuttavia la parità di genere.

Si fa presente che l'assetto organizzativo sin qui descritto potrà subire dei cambiamenti e aggiornamenti, dopo l'adozione del presente documento, dovuti alle revisioni che verranno richieste dal recente riconoscimento di AOU Meyer in IRCCS.

2.3. Reclutamento e progressioni di carriera

In qualità di ente pubblico, AOU Meyer IRCCS segue le normative nazionali e regionali per il reclutamento e quelle contrattuali per le progressioni di carriera.

L'accesso all'AOU Meyer IRCCS, con tipologia di rapporto di lavoro subordinato, per tutte le tipologie di profilo professionale, della Dirigenza, personale sanitario, professionale, tecnico e amministrativo, e del Comparto per tutti i ruoli appartenente alle categorie da Bs a D, avviene tramite la partecipazione a procedure concorsuali. In Regione Toscana le suddette procedure di reclutamento sono gestite per conto delle aziende ospedaliere con modalità centralizzate da ESTAR (l'Ente di Supporto Tecnico Amministrativo della Sanità Toscana). AOU Meyer IRCCS pertanto predispone la richiesta relativa al proprio fabbisogno, definendo il contesto organizzativo, le caratteristiche del posto messo a selezione ed i requisiti per la partecipazione; il fabbisogno viene trasmesso ad ESTAR che ne cura l'intero procedimento fino all'ammissione dei candidati e alla nomina della commissione esaminatrice; i bandi possono essere per posizioni a tempo determinato o a tempo indeterminato e prevedono prove teorico-pratiche ed orali, in relazione alla tipologia di procedura selettiva.

Per il reclutamento di figure del Comparto delle categorie A e B si procede invece tramite selezioni da pubblicare presso il Centro dell'Impiego o presso il Collocamento mirato.

Alla fine di ogni concorso viene stilata la graduatoria da cui vengono chiamati i vincitori ed eventualmente gli idonei sulla base dell'ordine determinato dall'esito delle prove concorsuali e dalla valutazione dei titoli. La valutazione delle prove e dei titoli è rimessa all'operato della Commissione; essa è composta attraverso sorteggio e nominata con la raccomandazione di rispettare, ove possibile, la rappresentanza di genere. Le procedure concorsuali preservano l'anonimato dei candidati in tutte le fasi con naturale esclusione di esso nelle fasi della valutazione curriculare e della prova orale.

Per quanto riguarda le progressioni di carriera, esse sono disciplinate da normative nazionali e contrattuali e seguono procedure normate. Occorre distinguere le diverse modalità che regolano le progressioni di carriera del personale Dirigente (medico, sanitario e tecnico-amministrativo) da quelle riservate al personale non Dirigente. Per la dirigenza medica e sanitaria (es. medici, chimici, biologi, farmacisti ecc.):

- sotto cinque anni di esperienza, è attribuito l'incarico base previsto dall'inquadramento contrattuale
- dopo cinque anni di esperienza si aprono prospettive diverse:

- Incarichi professionali o di struttura (es. gestione Intrasoc oppure SOSA), per attribuire i quali l'Azienda bandisce avvisi interni riservati ai propri dipendenti; la selezione si basa sulla valutazione del curriculum e delle competenze acquisite. Queste procedure sono gestite direttamente da AOU Meyer IRCCS.
- Incarichi professionali di struttura complessa rivolti sia ai dipendenti che ad esterni. Queste procedure sono gestite da ESTAR.
- Incarichi di Area che vengono attribuiti dal Direttore Sanitario a chi ha già incarichi di struttura complessa.

Per la composizione in base al genere degli incarichi appena descritti fare riferimento al paragrafo 2.2 e alle figure 9 e 10.

Per la dirigenza tecnico-amministrativa, sono previsti gli stessi requisiti di accesso e gli stessi tipi di incarichi (di strutture gestionali o incarichi professionali); l'assegnazione avviene sempre attraverso procedure selettive interne riservate ai dipendenti dell'AOU Meyer IRCCS.

Per quanto riguarda il personale non Dirigente, cosiddetto di comparto, la progressione di carriera è così articolata:

- Progressione economica orizzontale: si attiva sui fondi di contrattazione integrativa. I limiti di spesa vengono, infatti, decisi nell'ambito delle risorse disponibili, in esito alla contrattazione sindacale. Sono previsti aumenti salariali in base a criteri concordati (es. anzianità di servizio presso SSN oppure presso Meyer) e regolati i requisiti di accesso alla procedura selettiva sulla base essenzialmente dell'ultimo scatto di anzianità conseguito. Gli aumenti salariali conseguenti a queste procedure sono stati fatti conseguiti nel 2009 e successivamente dal 2019 al 2022.
- Conferimento di incarichi di processi e organizzativi: avvengono attraverso procedure di selezione interne che possono essere nel settore professionale, amministrativo, tecnico e sanitario (es. coordinatori infermieristici di reparto).

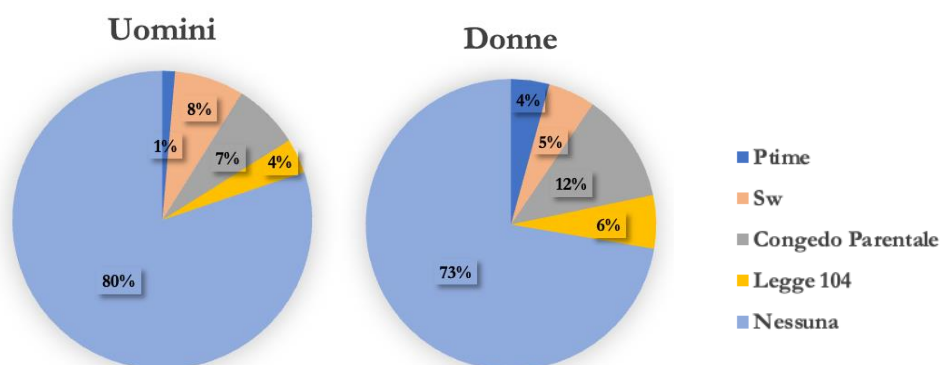
I dipendenti delle agenzie interinali, i Collaboratori con contratto specifici e a partita IVA sono chiaramente esclusi da questi tipi di progressioni di carriera per la natura della loro tipologia contrattuale. Parimenti sono esclusi i dipendenti universitari in servizio presso AOU Meyer IRCCS che svolgono le medesime procedure secondo il Contratto e le regole interne dell'Ente di appartenenza.

2.4. Politiche per la conciliazione della vita personale e lavorativa

La conciliazione della vita personale e della vita lavorativa è uno dei temi centrali nell'organizzazione delle attività dell'AOU Meyer IRCCS. Ne fa menzione l'articolo 64.1 dello Statuto aziendale in cui si dichiara che AOU Meyer *“pone attenzione al tema della conciliazione vita-lavoro, cercando di intervenire con servizi mirati e sostenibili volti a migliorare la qualità della vita dei dipendenti”*.

I dipendenti di AOU Meyer usufruiscono di tutte le tutele previste dai loro inquadramenti contrattuali a livello nazionale, tra cui la possibilità di lavoro con contratto part-time, congedo parentale, legge 104 e infine, la recente introduzione dello smart working. Di seguito (Figura 11) si intende offrire una panoramica sul livello di adesione di uomini e donne alle sopradette misure nell'anno 2022.

Fig. 11 – Adesione al Part time, smart working, congedo parentale, legge 104



La maggior parte dei dipendenti, siano essi donne o uomini, non usufruiscono di alcuna misura prevista dalla legge. Il contratto di lavoro part time è più utilizzato dalle donne (4% donne e 1% di uomini), così come il congedo parentale (12% donne e 7% di uomini), e la legge 104 (6% donne e il 4% di uomini). Invece, la formula dello smart working è adottata in misura leggermente maggiore dagli uomini (8% di uomini contro il 5% di donne).

Lavoro agile (smart working)

La tematica dello smart working richiede un focus specifico. La sua introduzione nell'AOU Meyer IRCCS è di recente avvio sperimentale e risale e si fonda sulla normativa emergenziale derivante dalle misure di contrasto al diffondersi del Virus Sars-Covid19. Successivamente ed al cessare dello stato d'emergenza (31 marzo 2022), in adesione a quanto previsto dalle norme, AOU Meyer IRCCS ha superato il lavoro agile sperimentale, e ha mantenuto nell'organizzazione il lavoro agile attraverso l'emanazione di specifiche disposizioni aziendali. Per una definitiva sistematizzazione e stabilizzazione, esse sono state poi declinate,

a livello programmatico, nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), e saranno oggetto di specifica regolamentazione aziendale a seguito della recente sottoscrizione (02/11/2022) del nuovo CCNL Area Sanità cui è demandata la definizione complessiva delle regole che disciplinano lo smart working.

Trattandosi di un'azienda ospedaliero-universitaria dove l'attività assistenziale è prevalente e propria della maggior parte dei ruoli, l'applicazione dello smart working non può che avvenire in maniera residuale e limitatamente alle attività di natura tecnico-amministrativa. È, infatti, soprattutto il personale tecnico-amministrativo che usufruisce di tale istituto. L'attività di smart working viene approvata dai responsabili dopo aver analizzato la richiesta e i documenti correlati. Ogni dipendente può farne richiesta tramite apposito modulo corredato della documentazione necessaria, relativa a sicurezza e trattamento dei dati. I responsabili che fino ad oggi hanno approvato le richieste sono complessivamente 25 di cui 11 Donne e 14 Uomini. Fino al momento della stesura del documento, nessuna richiesta di smart working è stata negata.

Nel tempo, l'Azienda ha adottato altri strumenti per favorire la conciliazione Vita/Lavoro, quali ad esempio:

Adesione al CRAL

AOU Meyer IRCCS ha autorizzato la costituzione di una sezione aggregata del CRAL AUSL TC "Tempo libero in salute" all'interno dell'azienda.⁵ Tutti i dipendenti, in forma volontaria e direttamente versando una quota di 1 euro al mese, possono acquisire lo status di soci del CRAL e avere accesso a una serie di agevolazioni e scontistiche presso gli esercenti convenzionati.

Asilo aziendale

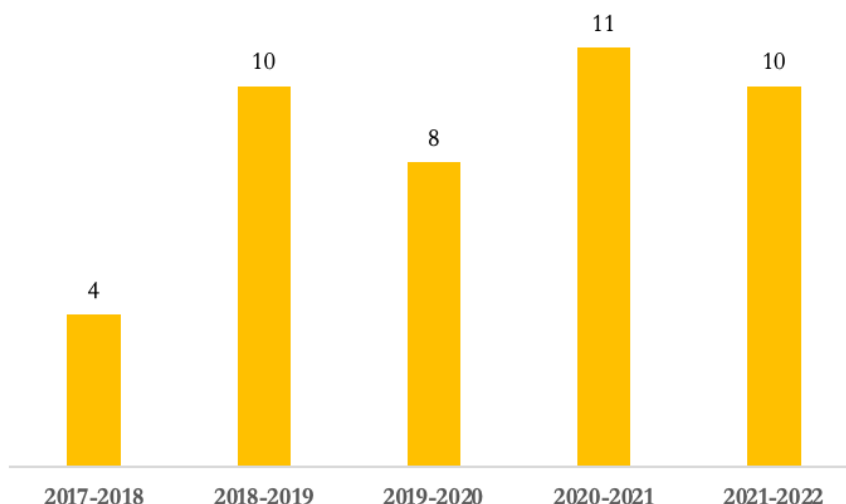
AOU Meyer IRCCS ha stipulato e successivamente rinnovato la convenzione (attiva dal 1° giugno 2017) con l'azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi per la riserva di n° 10 posti per l'asilo denominato "Il Giardino Dei Grilli".⁶ AOU Meyer IRCCS ha stipulato la suddetta convenzione per offrire a tutti i suoi dipendenti il servizio di asilo presso l'asilo nido aziendale dell'AOU Careggi che è situato in prossimità geografica delle strutture dell'AOU Meyer IRCCS. Ai dipendenti dell'AOU Meyer IRCCS sono riservati un totale di 10 posti per bambini dai 6 ai 36 mesi. L'asilo offre anche servizi accessori come campus estivi, spazi gioco e laboratori pomeridiani. Per rilevare il concreto utilizzo di questo servizio, si è tenuto traccia negli anni del numero dei bambini, figli dei dipendenti dell'AOU Meyer IRCCS, iscritti all'asilo aziendale (Figura 12).

⁵ Delibera del Direttore Generale n. 94 del 20-02-2020

⁶ Delibera del Direttore Generale n. 450 del 30-09-2022

Il numero di bambini frequentanti l'asilo aziendale di AOU Meyer ha avuto una tendenza di crescita dal 2017 ad oggi, con la maggior parte degli anni a capienza massima. Nell'anno scolastico 2020-2021, si è anche registrata un'eccedenza rispetto al numero di posti previsto dalla convenzione, in quanto i bambini accettati sono stati 11.

Fig. 12 – Numero di bambini (figli dei dipendenti di AOU Meyer) frequentanti asilo nido aziendale



Parcheggio aziendale

AOU Meyer IRCCS ha prorogato fino al 31-01-2023 la Convenzione con la società Firenze Parcheggi per la gestione operativa del parcheggio, contiguo all'ospedale che viene utilizzato in maniera gratuita anche dai dipendenti dell'AOU Meyer IRCCS.⁷ L'accesso e la sosta gratuita sono consentiti ai dipendenti tramite utilizzo di un badge, mentre per gli esterni è previsto il pagamento della sosta. Per sopperire alla lamentata mancanza di posti di parcheggio soprattutto nelle ore di punta di accesso all'Ospedale, AOU Meyer IRCCS ha avviato un percorso per la realizzazione delle nuove aree di sosta di cui si attendono i successivi sviluppi in relazione ai processi autorizzativi da parte delle competenti Autorità.

Trasporto pubblico locale

AOU Meyer IRCCS ha approvato lo schema di convenzione da stipulare con Autolinee Toscane Spa (AT Spa) per la vendita dei titoli di viaggio e abbonamenti annuali ai dipendenti dell'AOU Meyer IRCCS.⁸ La convenzione prevede l'acquisto da parte di AOU Meyer IRCCS dei titoli di viaggio annuali (urbani ed extraurbani) emessi da AT, con un'agevolazione tariffaria previamente concordata. Il costo degli

⁷ Delibera del Direttore Generale n. 55 del 28-01-2022

⁸ Delibera del Direttore Generale n. 148 del 11-03-2022

abbonamenti viene re-addebitato ai dipendenti interessati all'acquisto attraverso una rateizzazione addebitata direttamente sugli emolumenti stipendiali mensili.

Spazi di condivisione

AOU Meyer IRCCS valorizza e supporta la condivisione e lo scambio reciproco come momenti di arricchimento personale e professionale per la comunità dell'Ospedale; essa, pertanto, si è costantemente impegnata nella creazione di spazi e di opportunità di confronto per tutti i dipendenti e collaboratori. Dal punto di vista degli spazi, è di recente ristrutturazione il Meyer Health Campus, realtà creata all'interno di AOU Meyer IRCCS con un edificio dedicato e che tutto il personale potrà utilizzare per la formazione, la socializzazione, l'ascolto psicologico. Il Meyer Health Campus è anche pensato come luogo di ristoro e di benessere del personale.

2.5. Tematica di genere nella ricerca e nella didattica

La ricerca e l'innovazione, la didattica e la formazione (articoli 7 e 8 dello Statuto aziendale) sono, accanto all'assistenza, i pilastri dell'attività di AOU Meyer IRCCS.

Con il recente riconoscimento di AOU Meyer in IRCCS, la componente della ricerca avrà sicuramente una spinta maggiore e verrà rafforzata sia con incremento di personale di ricerca sia con maggiori risorse economiche, finanziarie e organizzative.

Ricerca scientifica

La ricerca e l'innovazione rappresentano una grande sfida e una grande opportunità per il Meyer: la coltivazione di un terreno fertile e collaborativo nel quale l'incontro tra le problematiche cliniche e le conoscenze scientifiche ispira soluzioni innovative utili a migliorare l'assistenza pediatrica. È in questa chiave che il Meyer riconosce la ricerca e l'innovazione come attività intrinseche alla sua missione, senza le quali non sono possibili nuovi trattamenti e cure da portare a beneficio dei piccoli pazienti.

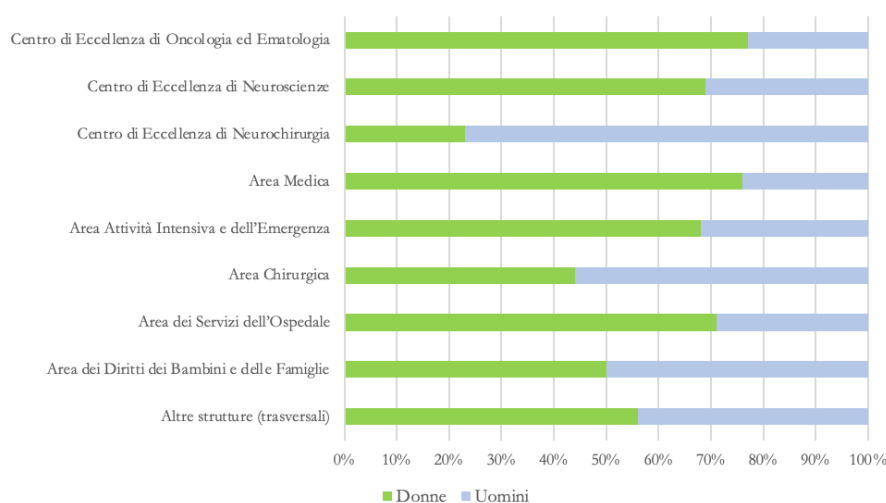
Con la sua ampia gamma di specialità cliniche, il Meyer ricopre una posizione unica per intraprendere attività di ricerca sulle malattie infantili più complesse e rare. Il Meyer aspira a rappresentare un contesto in cui da problemi clinico-assistenziali possano nascere opportunità di crescita e sviluppo che garantiscano all'Ospedale stesso un ruolo di leadership nel disegnare la pediatria del domani.

Per conseguire la piena integrazione tra la ricerca e la capacità di offrire cure sempre più efficaci e sicure alle malattie insorgenti in età pediatrica ed evolutiva, è apparso opportuno collocare la prossima fase di sviluppo dell'AOU Meyer nel contesto di un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico(IRCCS) facendo sviluppare il luogo dell'integrazione tra ricerca, innovazione e assistenza in un contesto al passo con la migliore pratica clinico assistenziale, preventiva, diagnostica e terapeutica.

L'attività di ricerca in AOU Meyer IRCCS viene svolta da personale dipendente che si occupa di attività integrata (assistenza e ricerca) e da personale che proviene dall'Università degli studi di Firenze.

Al momento su 1.309 professionisti considerati, 245 svolgono attività di ricerca. L'individuazione del personale attribuito è basata sull'evidenza di figure "research active" (ossia professionisti che abbiano pubblicato almeno quattro articoli nel triennio 2019-2021) e/o che risultano PI (Principal Investigator) in studi clinici e/o che svolgono esclusivamente attività di ricerca per contratto (borsisti, assegnisti e dottorandi). Il personale considerato, nelle figure che seguono, ricomprende tutti i professionisti al 31/12/2021 assegnati nelle strutture aziendali che erogano direttamente l'assistenza, in assenza al momento della stesura del documento, di ambiti organizzativi sanitari che operano in modo esclusivo sulla ricerca.

Fig. 13 – Uomini e donne che svolgono ricerca scientifica



AOU Meyer IRCCS detiene 10 brevetti, in cui ricorrono per 27 volte co-inventori Meyer. Il calcolo tiene conto di ogni occorrenza di un co-inventore AOU Meyer IRCCS, considerando che alcuni individui hanno contribuito a più di un brevetto. Di queste 27 occorrenze, 13 sono di uomini e 14 di donne.

Didattica e formazione

AOU Meyer è un'Azienda formata e orientata all'alta specializzazione. Essa è impegnata nella formazione su due diversi piani: la formazione continua dei propri operatori e la didattica universitaria come Azienda di riferimento per i corsi di area medico sanitaria dell'Università degli studi di Firenze:

- Formazione aziendale

AOU Meyer IRCCS ha, ad oggi, nel proprio programma 2022, un numero pari a 281 eventi di formazione aziendale (comprensivi di 7 dossier formativi di gruppo) rivolti a professionisti interni ed esterni. Ogni evento formativo ha un responsabile scientifico che individua i docenti, di norma, tra i dipendenti di AOU Meyer IRCCS in possesso di requisiti formativi e curriculari pertinenti all'area tematica di interesse del corso. L'attività di docenza è volontaria e può essere svolta, in relazione alle esigenze del servizio, in orario di lavoro o fuori orario. Il corrispettivo previsto nel primo caso è inferiore rispetto alle prestazioni effettuate fuori orario di lavoro.

Nel 2021 in relazione agli Eventi del Piano Annuale Formativo (PAF), sono stati programmati 168 corsi, i cui responsabili scientifici sono stati per il 56% donne e per il 44% uomini. I docenti e tutor incaricati sono stati 438, di cui il 73% donne e il 27% uomini (Figura 14).

Nel PAF 2022 sono stati programmati 274 corsi e 7 dossier formativi di gruppo (che non prevedono un Responsabile Scientifico). I responsabili scientifici previsti sono per il 55% donne e per il 45% uomini. Alla data del 31 agosto, i docenti e tutor incaricati per le attività formative sono stati 293 di cui il 72% di donne e il 28% di uomini (Figura 15).

- Didattica Universitaria

All' AOU Meyer IRCCS è richiesto di concorrere alla formazione degli studenti iscritti nei corsi universitari attraverso l'erogazione di una didattica professionalizzante che avviene prevalentemente attraverso il tutoraggio degli studenti nei tirocini curriculari previsti nell'offerta accademica. Essa coinvolge i Professionisti aziendali di tutte le Aree. Parimenti essi sono coinvolti nelle lezioni frontali e pratiche delle Scuole di Specializzazioni mediche, di cui ben 5 hanno sede presso il Meyer.

L'adesione all'attività didattica è diffusa nel primo caso (tutoraggio nei reparti) e volontaria nel secondo attraverso la partecipazione a bandi interni.

Fig. 14 – Responsabili e docenti dei corsi di formazione nel 2021

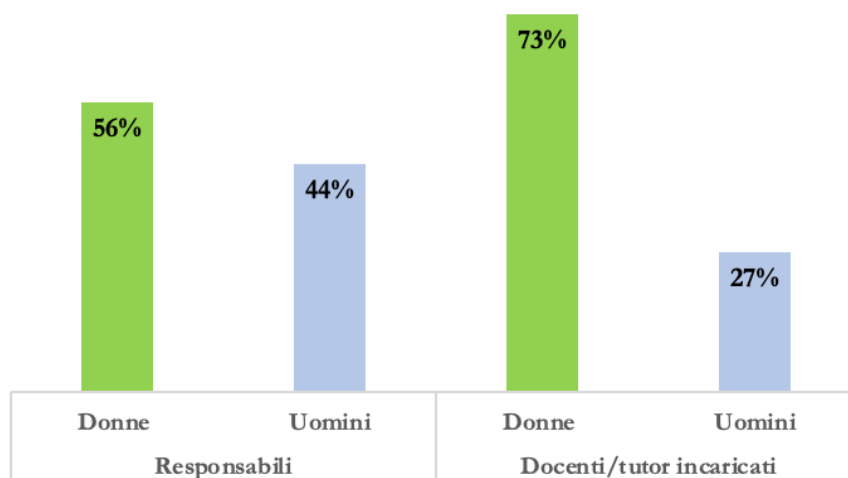
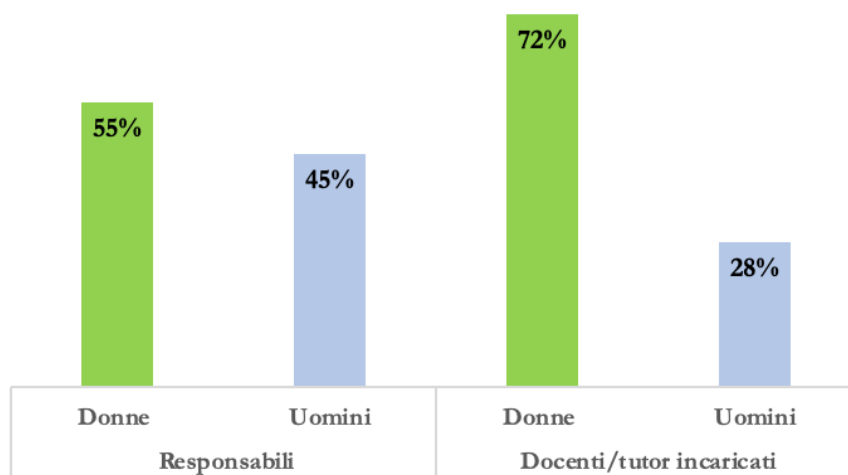


Fig. 15 – Responsabili e docenti dei corsi di formazione nel 2022



Medicina di genere

AOU Meyer (attualmente IRCCS) ha aderito, fin dal suo avvio, alle iniziative di promozione della salute e medicina di genere della Regione Toscana (Del. N° 638 del 28/07/2014, DGR n° 1194 del 29/11/2016 e del. N° 13 del 11/01/2017) costituendo, in applicazione delle direttive Regionali, il “Centro di Coordinamento Aziendale per la Salute e Medicina di Genere” (Del. DG n° 252 del 23/10/2014 e Del. DG. N° 13 del 11/01/2017).

AOU Meyer IRCCS intende proseguire nella promozione della Salute e Medicina di Genere, in maniera sistematica, in linea con il “Piano per l'applicazione e la diffusione della medicina di genere” pubblicato dal

Ministero della Salute¹(Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (in attuazione dell'articolo 3, comma 1, Legge 3/2018).

A tale scopo, è stata avviata una attività che ha visto la partecipazione del personale dell'Ospedale a incontri di formazione sulla tematica.

La volontà di AOU Meyer IRCCS è di indagare il livello di conoscenza e consapevolezza riguardo alla Salute e Medicina di Genere, realizzare un'analisi approfondita e costruire un percorso di formazione e aggiornamento professionale dedicato a tutto il personale.

AOU Meyer IRCCS si prefigge l'obiettivo di accrescere la cultura interna su Salute e Medicina di Genere, in quanto approccio fondamentale in sanità per la centralità della persona, congiuntamente all'introduzione e al rafforzamento della prospettiva di genere nella ricerca scientifica, in quanto motore di sviluppo di nuove conoscenze e di nuove prospettive, con una attenzione specifica all'età pediatrica oltre che alla salute degli operatori.

Center for leadership in public health

Come sopra indicato, AOU Meyer IRCCS ha completato nel 2022 la ristrutturazione del corpo centrale del Meyer Health Campus come luogo collegato ma disgiunto dall'area ospedaliera per la formazione, il benessere e l'ascolto psicologico e con un'attenzione particolare sul capitale umano. Un ulteriore investimento in quest'ambito è costituito dalla promozione all'interno del nuovo contesto di un centro per la promozione della leadership in sanità denominato "Center for leadership in public health" nel quale saranno progettati ed erogati percorsi formativi in tema di leadership adattiva.⁹ Non si tratta di corsi di formazione professionale, ma di corsi in cui si acquisiscono competenze trasversali e strumenti per affrontare il cambiamento. Questi corsi sono stati ideati per poter dare un supporto al personale di AOU Meyer IRCCS in un periodo storico particolarmente complesso in cui la sanità ha dovuto affrontare la crisi pandemica dovuta al Covid-19 e attraverso l'implementazione di competenze trasversali sono finalizzati al superamento di eventuali gap, anche di genere.

I corsi di Leadership sono aperti a tutte le professioni sanitarie e non sanitarie, ad operatori di AOU Meyer IRCCS e a operatori esterni che lavorano nel Servizio Sanitario Regionale.

2.6. Strumenti per il contrasto alla violenza di genere

CUG

Nel rispetto dell'art. 57 del d.lgs. n.165 del 2001, AOU Meyer IRCCS ha istituito il CUG (Comitato Unico di Garanzia) che ha il compito, nelle Pubbliche Amministrazioni, di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il

⁹ Delibera del Direttore Generale n. 261 del 19-05-2022

mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. L'AOU Meyer IRCCS, ha costituito l'attuale CUG aziendale¹⁰, a composizione paritetica, come previsto dalla legge, con pari componenti aziendali e rappresentanti sindacali attualmente divisi in base al genere nel seguente modo:

- 9 donne titolari, 1 uomo titolare
- 7 donne supplenti, 1 uomo supplente

Il CUG viene rinnovato ogni quattro anni e i componenti possono essere rieletti una sola volta. Il CUG valuta le segnalazioni di eventi discriminatori pervenute in forma scritta attraverso l'e-mail istituzionale indicata sul sito intranet aziendale. Il Presidente, recepisce la segnalazione, valuta, a seconda della tipologia della stessa, le modalità di gestione. È assicurata la processazione anonima delle segnalazioni pervenute.

Servizio di ascolto psicologico

AOU Meyer IRCCS, mette a disposizione dei suoi operatori un servizio di ascolto psicologico¹¹ (articolo 64.4 dello Statuto aziendale) come supporto nelle problematiche relazionali con il paziente-bambino, la sua famiglia e i colleghi e per far fronte al grande carico emotivo dovuto alla professione che viene svolta in azienda. L'idea alla base di questo servizio è di favorire il benessere psicologico sul posto di lavoro e di aiutare l'operatore laddove ci siano criticità. Il servizio viene offerto durante l'orario di lavoro e prevede un setting individuale o di gruppo in base alle problematiche e agli obiettivi condivisi con chi porta la domanda di aiuto.

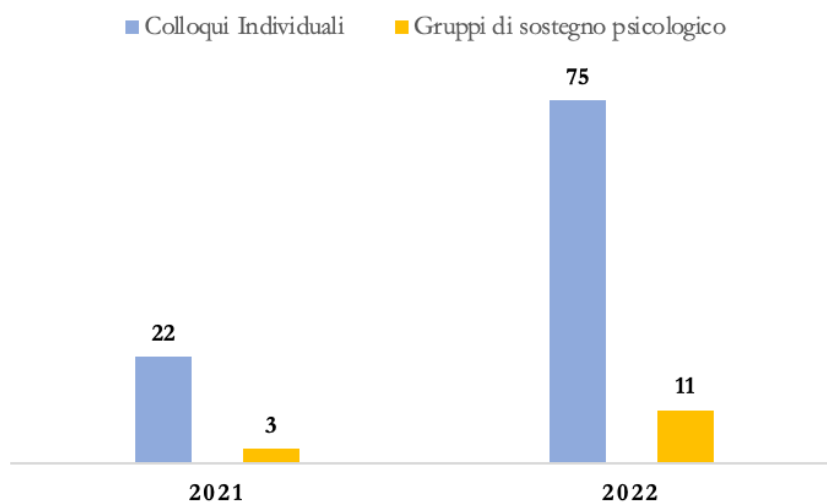
Per la sua mission, il servizio può prevedere su richiesta dell'interessato un supporto per le situazioni di violenza di genere e di molestie sul luogo di lavoro. In questi contesti, si auspica una proficua collaborazione tra il CUG e il servizio di ascolto psicologico per garantire che comportamenti illeciti vengano individuati e che si intervenga con azioni concrete.

Il numero di colloqui individuali del servizio di sostegno psicologico è aumentato dal 2021 al 2022 (Figura 16) in maniera considerevole. Un lieve aumento c'è stato anche per i gruppi di sostegno psicologico. Inoltre, sono da tenere in considerazione le segnalazioni per atti di violenza, che solo nel 2021, sono state 22.

¹⁰ Provvedimento del Direttore Generale n. 133 del 22.02.2019

¹¹ Delibera del Direttore Generale n.112 del 17-12-2015

Fig. 16 – Colloqui individuali e gruppi di sostegno psicologico

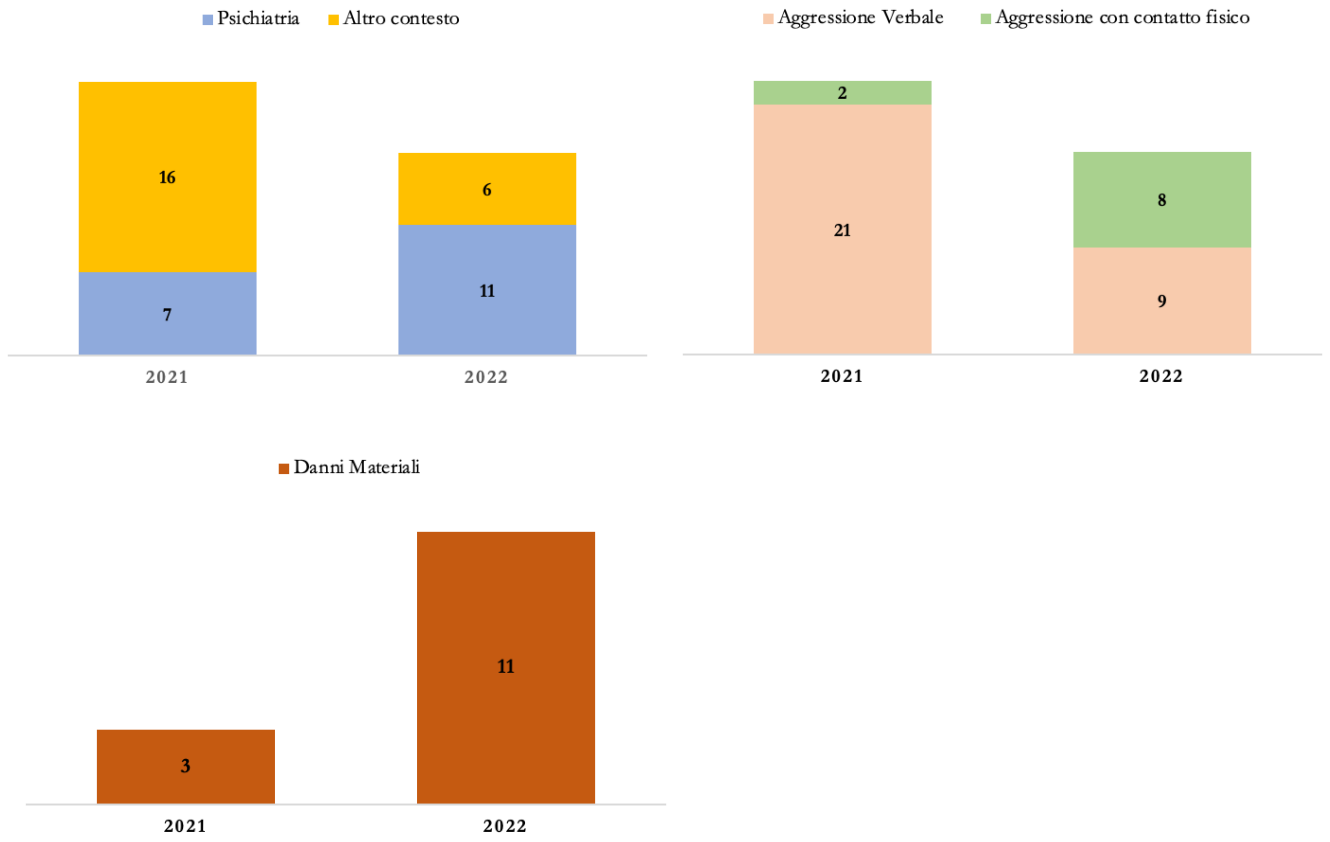


Gruppo di lavoro multidisciplinare aziendale

È in corso di adozione, la Delibera del Direttore Generale per la costituzione del *gruppo di lavoro multidisciplinare aziendale permanente sulla prevenzione e gestione del fenomeno della violenza contro gli operatori e la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato* ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2008. La costituzione del gruppo, composto dai rappresentanti di alcune articolazioni organizzative aziendali, rappresenta la volontà di definire una strategia per gli episodi di violenza a danno degli operatori nell'esercizio della loro professione e per lo stress lavoro-correlato.

La figura 17 riassume il numero di aggressioni avvenute in AOU Meyer IRCCS tra il 2021 e il 2022 in base al contesto, la tipologia e il tipo di danno. Con aggressioni si intende tutti quei comportamenti a danno degli operatori sanitari nell'esercizio della loro professione. Tra il 2021 e il 2022 sono diminuite le aggressioni in Psichiatria e leggermente aumentate quelle negli altri contesti; sono diminuite le aggressioni verbali e aumentate quelle con contatto fisico. Infine, sono aumentati i danni materiali, ma nel biennio non ci sono stati danni fisici

Fig. 17 – Report aggressioni per contesto, tipologia e danni





3. Piano d'azione triennale per la parità di genere

Il presente piano d'azione, ideato e strutturato sulla base della situazione attuale in AOU Meyer IRCCS, prevede 5 aree di intervento e 15 obiettivi generali. Per ogni obiettivo vengono indicati gli strumenti necessari al suo raggiungimento, i responsabili, l'indicatore di monitoraggio (o KPI) e il cronoprogramma su base triennale. Per ogni area viene mostrata la corrispondenza con i Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Per il piano d'azione il budget totale previsto sull'arco triennale è di € 45.000 (€15.000 per anno).


3.1. Area 1: Favorire la conciliazione della vita lavorativa e personale

Area 1: Favorire la conciliazione della vita lavorativa e personale							
OBIETTIVI	STRUMENTI	RESPONSABILI	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA			SDGs
				2023	2024	2025	
Strutturare/stabilizzare il lavoro agile in modo da favorire l'equilibrio della vita lavorativa e personale	Disciplina aziendale del Lavoro Agile	Area Risorse Umane	Redazione del regolamento interno; Attività di monitoraggio e controllo sull'applicazione	X	X		 Obiettivo 4: Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti
	Piani di lavoro per obiettivi	Tutte le Aree	Adozione di un modello di mappatura delle	X	X		
	Rilevazione fabbisogni (formativi, tecnologici, di digitalizzazione) per implementare percentuali di Lavoro Agile	ICT ARU Ufficio Formazione Tutte le aree	Censimento; Analisi sostenibilità; Programmazione attività	X	X	X	
Armonizzare la disciplina Istituti di conciliazione e garantire un equo trattamento	Revisione Regolamento orario di lavoro	ARU	Avvio del confronto sindacale; Adozione	X	X		 Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

3.2. Area 2: Alimentare una cultura organizzativa basata sulla parità di genere

Area 2: Alimentare una cultura organizzativa basata sulla parità di genere							
OBIETTIVI	STRUMENTI	RESPONSABILI	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA			SDGs
				2023	2024	2025	
Implementare, revisionare, aggiornare il GEP	Attività di monitoraggio delle azioni e verifica stato di avanzamento	Gruppo di lavoro GEP	N. 1 evento di comunicazione su adozione GEP N. 3 incontri di monitoraggio N. 1 relazione finale annuale	X	X	X	 <p>Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p>  <p>Obiettivo 10: Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</p> <p>10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni in questo senso</p>
Alimentare la consapevolezza e il rispetto della differenza di genere	Bilancio di Genere	Gruppo Gep + Comunicazione	Avvio percorso per il Bilancio di Genere	X			
	Introduzione di un linguaggio e di comportamenti inclusivi	Gruppo Gep + Comunicazione	Adozione del Bilancio di Genere		X		
	Percorsi formativi sul tema della differenza di Genere (linguaggio, comportamenti, leadership inclusiva)	Ufficio Formazione e Responsabili Scientifici	Adozione e diffusione del vademecum	X			
			N. 2 percorsi formativi all'anno	X	X	X	
Adeguate le misure di prevenzione dei rischi rispetto alla differenza di genere	Revisione delle modalità di redazione del DVR	SPP e RLS	Produzione di una linea guida per la revisione DVR in ottica di Genere	X			
Monitoraggio dei contenuti della ricerca con riguardo al genere	Implementare una cultura della ricerca per genere	Direttore Research Institute e CEL	Report annuale sui risultati e divulgazione; attività di sensibilizzazione ed evidenze	X	X	X	

3.3. Area 3: Promuovere un equilibrio di genere nelle posizioni apicali

Area 3: Promuovere un equilibrio di genere nelle posizioni apicali							
OBIETTIVI	STRUMENTI	RESPONSABILI	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA			SDGs
				2023	2024	2025	
Promuovere un equilibrio di genere nell'assegnazione degli incarichi gestionali	Istituzione di un gruppo di monitoraggio dell'assegnazione degli incarichi gestionali	Direzione Aziendale	N. 2 incontri di monitoraggio all'anno	X			 <p>Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p>

3.4. Area 4: Fornire eguali opportunità nella crescita professionale e nelle attività di ricerca scientifica

Area 4: Fornire eguali opportunità nella crescita professionale e nelle attività di ricerca scientifica							
OBIETTIVI	STRUMENTI	RESPONSABILI	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA			SDGs
				2023	2024	2025	
Garantire eguali opportunità negli avanzamenti di carriera	Revisione avvisi ed inserimento clausola di rito sulle pari opportunità	ARU	Monitoraggio inserimento clausola ed interventi correttivi	X			
	Costituzione delle Commissioni nel rispetto della rappresentanza di Genere a parità di competenze	ARU	Report annuale composizione commissioni	X	X	X	
Favorire opportunità formative per il superamento di gap di genere / anagrafici	Implementare la creazione di moduli formativi per il miglioramento delle competenze trasversali (informatiche, linguistiche, procedurali)	Ufficio Formazione	N. 2 corsi all'anno Monitoraggio sulla partecipazione	X	X	X	Obiettivo 4: Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti 
Favorire l'equilibrio di genere nella ricerca scientifica	Monitorare Composizione Gruppi di Ricerca	Direzione Research Institute	Indagine annuale di riscontro su eventuali difficoltà registrate nel corso della ricerca con riferimento al genere	X	X	X	Obiettivo 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti
Garantire pari opportunità nella nomina dei Docenti nei corsi di formazione aziendali	Creazione di un Albo docenti per garantire trasparenza e rotazione nell'affidamento degli incarichi	Ufficio Formazione	Report Annuale su affidamento degli incarichi in ottica di genere	X	X	X	
Sensibilizzare e formare sull'importanza della medicina di genere	Questionario sul livello di conoscenza della medicina di genere	Gruppo di lavoro Medicina Genere + integrato con GEP	Numero di rispondenti al questionario da ripetere periodicamente	X	X	X	
	Realizzazione di corsi di formazione sulla medicina di genere	Ufficio Formazione + Responsabile Scientifico	N. 1 corso all'anno con almeno due edizioni	X	X	X	

3.5. Area 5: Rafforzare il sistema di prevenzione di violenze, molestie e discriminazioni e il sistema di supporto per i soggetti coinvolti

Area 5: Rafforzare il sistema di prevenzione di violenze, molestie e discriminazioni e il sistema di supporto per i soggetti coinvolti							
OBIETTIVI	STRUMENTI	RESPONSABILI	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA			SDGs
				2023	2024	2025	
Implementare la conoscenza e migliorare l'accessibilità al CUG	Articolazione del CUG in gruppi di lavoro per materia	CUG	Costituzione comitato molestie interno al CUG	X			 <p>Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p>5.1: Terminare tutte le forme di discriminazione nei confronti di tutte le donne e le ragazze in tutto il mondo</p> <p>5.2: Eliminare tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze nelle sfere pubbliche e private, incluso il traffico sessuale e altri tipi di sfruttamento</p>
	Piano di comunicazione per promuovere il ruolo del CUG	CUG + Comunicazione	N. 1 evento di comunicazione N. 1 percorso formativo per componenti il CUG e per utenti	X	X	X	
	Ridisegno del percorso utente sulla Intranet per l'accesso al CUG	CUG + comunicazione	Revisione Intranet per immediato accesso N. segnalazioni ricevute N. segnalazioni processate	X			
Migliorare la sinergia tra gli uffici e i gruppi competenti per la gestione dei casi di violenze, aggressioni, molestie e discriminazioni	Cosituzione gruppo di lavoro multidisciplinare permanente sulla valutazione del rischio stress-lavoro correlato	RSPP	Report Analisi criticità Elaborazione proposte e interventi correttivi	X	X	X	 <p>Obiettivo 16: Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli</p>
Offrire supporto psicologico alle vittime di violenze, molestie e discriminazioni	Implementazione risorse dedicate	Servizio di ascolto psicologico	Monitoraggio ore mensili dedicate	X	X	X	

4. Lista degli acronimi

AOU Meyer IRCCS = Azienda Ospedaliero Universitaria Meyer Istituto di Ricovero e Cura a

Carattere scientifico

CUG = Comitato Unico di Garanzia

ESTAR = Ente di supporto tecnico-amministrativo regionale

SSN = Servizio sanitario nazionale

SDGs = Sustainable Development Goals

PI = Principal investigator

PAF = Piano Annuale Formativo

5. Documenti consultati

- Statuto aziendale (aggiornato al 01-02-2021)
- Organigramma aziendale

- Delibera Costituzione del gruppo di lavoro: avviso di protocollo n. 7525 del 15/09/2022
- Delibera del Direttore Generale n. 331 del 30-06-2022
- Delibera del Direttore Generale n. 94 del 20-02-2020
- Delibera del Direttore Generale n. 450 del 30-09-2022
- Delibera del Direttore Generale n. 55 del 28-01-2022
- Delibera del Direttore Generale n. 148 del 11-03-2022
- Delibera del Direttore Generale n. 261 del 19-05-2022
- Delibera del Direttore Generale n. 133 del 22-02-2019
- Delibera del Direttore Generale n. 244 del 01-06-2017
- Delibera del Direttore Generale n.112 del 17-12-2015
- Avviso Laureati per attività di addetto sicurezza SEPP 2022
- Avviso interno per il conferimento IUA da pubblicare
- Avviso Bds laureato Biologia o Biotecnologie 2022
- Dati sul personale al 31 Agosto 2022 disaggregati sulla base del genere
- Dati sulla fruizione dell'asilo nido "Il giardino dei grilli"
- Dati sulla personale di ricerca disaggregati per genere
- Numeriche sui responsabili scientifici, docenti e tutor incaricati della formazione
- Delibera del Direttore Generale: costituzione gruppo di lavoro multidisciplinare aziendale permanente sulla prevenzione e gestione del fenomeno della violenza contro gli operatori e la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi del d.lgs n. 81 del 2008 (in fase di approvazione)
- Report SLC aggressioni 2022
- Modalità di accesso al servizio di supporto psicologico individuale e di gruppo all'interno dell'AOU Meyer IRCCS e relativo riconoscimento orario. (Protocollo n.6259/2022)
- Bilancio di Genere Università degli studi di Firenze
- Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli studi di Firenze
- Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, Sept 2021, First edition
- Guida ai cambiamenti strutturali nel mondo accademico e nelle organizzazioni di ricerca passo dopo passo, EIGE

6. Figure e tabelle

Figure

Fig. 1 – Organico complessivo

Fig. 2 – Personale suddiviso per area

Fig. 3 – Personale per genere, area e inquadramento contrattuale

Fig. 4 – Componente universitaria e incarichi

Fig. 5 – Personale da agenzie interinali

Fig. 6 – Personale libero-professionista

Fig. 7 – Composizione della Direzione Aziendale

Fig. 8 – Composizione del collegio sindacale

- Fig. 9 – Distribuzione degli incarichi gestionali per genere nel 2021
- Fig. 10 – Distribuzione degli incarichi gestionali per genere nel 2022
- Fig. 11 – Adesione al Part time, smart working, congedo parentale, legge 104
- Fig. 12 – Numero di bambini (figli dei dipendenti di AOU Meyer) frequentanti asilo nido aziendale
- Fig. 13 – Uomini e donne che svolgono ricerca scientifica
- Fig. 14 – Responsabili e docenti dei corsi di formazione nel 2021
- Fig. 15 – Responsabili e docenti dei corsi di formazione nel 2022
- Fig. 16 – Colloqui individuali e gruppi di sostegno psicologico
- Fig. 17 – Report aggressioni per contesto, tipologia e danni

Tabelle

Tabella 1 – Gruppo di lavoro