



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: ausl_fe
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000029
DATA: 15/02/2022 16:11
OGGETTO: Rinnovo Board Equità Aziendale e Nomina Referente Equità Aziendale.

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Calamai Monica in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Ciotti Emanuele - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Gualandi Anna - Direttore Amministrativo

Su proposta di Ilaria Panzini - UO QUALITA - ACCREDITAMENTO - RICERCA ORGANIZZATIVA
che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente
atto

CLASSIFICAZIONI:

- [04-09-01]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- DIPARTIMENTO DI SANITA PUBBLICA
- DIPARTIMENTO DIREZIONE ASS.ZA OSPEDALIERA
- DAI - DIPARTIMENTO DI CHIRURGIA
- DIPARTIMENTO CURE PRIMARIE
- DIPARTIMENTO ASS INT LE SALUTE MENTALE DP
- UO FARMACEUTICA OSPEDALIERA E TERRITORIALE E RICERCA CLINICA
- DAI - DIPARTIMENTO DI RADIOLOGIA
- DAI - DIPARTIMENTO DI EMERGENZA (DIREZIONE STRATEGICA)
- UO CONTROLLO DIREZIONALE E STATISTICA (DIPARTIMENTO SERVIZI DI STAFF AZIENDALI)
- UO ECONOMICO FINANZIARIA (DIPARTIMENTO SERVIZI DI STAFF AZIENDALI)
- UO PREVENZIONE E PROTEZIONE (STAFF DIREZIONE SANITARIA)
- UO SERVIZIO COMUNE FORMAZIONE (SERVIZI COMUNI FUNZIONI TECNICHE ED AMMINISTRATIVE)
- UO SERVIZIO COMUNE ECONOMALE E GESTIONE CONTRATTI
- UO SERVIZIO COMUNE GESTIONE PERSONALE (SERVIZI COMUNI FUNZIONI TECNICHE ED AMMINISTRATIVE)



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



- UO SERVIZIO COMUNE TECNICO E PATRIMONIO (SERVIZI COMUNI FUNZIONI TECNICHE ED AMMINISTRATIVE)
- UO ASSICURATIVO COMUNE E DEL CONTENZIOSO (SERVIZI COMUNI FUNZIONI TECNICHE ED AMMINISTRATIVE)
- UO SERVIZIO COMUNE ICT (SERVIZI COMUNI FUNZIONI TECNICHE ED AMMINISTRATIVE)
- UO DIREZIONE DISTRETTO SUD EST
- DAI - DIPARTIMENTO DI MEDICINA
- DAI - DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE
- DIREZIONE GENERALE
- DIREZIONE SANITARIA
- DIREZIONE AMMINISTRATIVA
- UO DIREZIONE ATTIVITA SOCIO SANITARIE
- UO DIREZIONE INFERMIERISTICA E TECNICA
- UO DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO
- MO AFFARI ISTITUZIONALI E DI SEGRETERIA
- UO DIREZIONE DISTRETTO CENTRO NORD
- UO DIREZIONE DISTRETTO OVEST

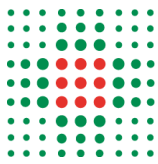
DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000029_2022_delibera_firmata.pdf	Calamai Monica; Ciotti Emanuele; Gualandi Anna; Panzini Ilaria	FE79C4C1610DFE991386B21E6204A8AA79C9093FB8E463BCF546428E9BC46532



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DELIBERAZIONE

OGGETTO: Rinnovo Board Equità Aziendale e Nomina Referente Equità Aziendale.

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la proposta di adozione dell'atto deliberativo presentata dal Direttore della U.O. Qualità, Accredитamento, Ricerca Organizzativa che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali formali e di legittimità del presente provvedimento.

Premesso che la gestione delle diversità è un tema strategico nell'organizzazione dei servizi sociosanitari, sia per quanto riguarda le disuguaglianze in salute sia per quanto riguarda l'appropriatezza dell'assistenza e cura, ne deriva che il rispetto delle differenze oltre che un'innovazione culturale è fattore di qualità al passo con i tempi della complessità dei territori e delle comunità. L'equità diviene un valore, oltre che un obiettivo al quale tendere, per una necessaria visione sistemica delle aziende e delle relative ricadute organizzative. Al riguardo l'articolo 1 della Legge Regionale n. 29 del 2004, Tutela della salute e Servizio sanitario regionale, al comma 2 ribadisce il tema dell'equità in n. 2 principi ispiratori:

- l'universalità e l'equità di accesso alle prestazioni e ai servizi, secondo le necessità di ciascuna persona presente nel territorio regionale;
- la globalità della copertura assistenziale, quale garanzia dei livelli essenziali ed uniformi di assistenza, nel rispetto dei principi della dignità della persona, del bisogno di salute, dell'equità di accesso ai servizi, della qualità dell'assistenza, dell'efficacia ed appropriatezza dei servizi e delle prestazioni, nonché dell'economicità nell'impiego delle risorse.

Rilevato che il Piano Sociale e Sanitario Regionale 2017-2019 sottolinea, come già richiamato dal Piano sociale e sanitario della Regione Emilia Romagna 2008 – 2010 e successivi rinnovi, nella programmazione dei servizi, la centralità del tema delle disuguaglianze di salute generate dai determinanti sociali e la necessità di intraprendere azioni di politica pubblica intersettoriali e di sistema, che rendano coerenti le strategie dei servizi e le pratiche organizzative.

Visto in particolare il capitolo 4 del Piano Sociale e Sanitario Regionale 2017-2019 “Le aree di intervento trasversali”, che al paragrafo 4.2 prevede la promozione di “Politiche per la riduzione delle disuguaglianze e la promozione della salute” tramite una strategia in grado di affrontare in modo operativo il grande tema del benessere sociale definita “Equità in pratica”.

Considerato che il Piano Regionale della Prevenzione 2021-2025 della Regione Emilia Romagna, approvato con Delibera di Giunta Regionale 58 del 24/01/2022, precisa che l'equità, sul piano sanitario, significa riconoscere le diversità che caratterizzano la popolazione e che comportano eterogeneità in



relazione all'esposizione ai fattori di rischio, nella probabilità di ammalarsi e nell'accesso ai servizi e che le azioni del Piano valorizzeranno quanto è stato acquisito negli anni precedenti, individuando strategie differenziate, proporzionate e mirate ai differenti bisogni espressi o comunque identificati.

Visto che la DGR 1770 del 02/11/2021 avente ad oggetto "Linee di Programmazione e Finanziamento 2021" al Capitolo 5.2. "Innovazione nei servizi sanitari e sociali" Sezione "Equità in tutte le politiche e medicina di genere (Schede 9-11)" richiede che tutte le aziende debbano:

- individuare un referente aziendale per l'equità e assicurarne la partecipazione ad almeno due incontri del coordinamento regionale Equità & Diversità;
- attivare un percorso, in collaborazione con l'ASSR, per la definizione del piano aziendale delle azioni sull'equità e della struttura del board aziendale equità, quali strumenti di raccordo delle attività assunte ed implementate ai diversi livelli di programmazione, pianificazione e gestione;
- utilizzare almeno uno strumento di equity assessment sulle principali vulnerabilità sociali della popolazione di riferimento del proprio territorio aziendale, anche in riferimento a quanto menzionato negli obiettivi relativi al Piano Regionale della Prevenzione e alla Legge Regionale n. 19/2018;
- assicurare l'attivazione di almeno una iniziativa formativa in tema di medicina di genere ed equità con la partecipazione degli operatori compresi i medici convenzionati, inserendo tali attività nel programma aziendale sull'equità.

Visti inoltre che gli ulteriori obiettivi del Board sono indicati nelle seguenti azioni e schede correlate del PSSR 2017-2019:

- N.14 Promozione delle pari opportunità e valorizzazione delle differenze di genere, intergenerazionali, interculturali - in quanto il cambiamento culturale necessario per promuovere le pari opportunità, educare al rispetto e alla valorizzazione delle differenze costituisce un'azione essenziale per il riconoscimento di pari diritti e pari dignità per tutte e tutti, per una società più inclusiva, in cui le differenze siano considerate una risorsa da valorizzare e prevenire fenomeni di sessismo, violenza, razzismo e omofobia.
- N.27 Capirsi fa bene alla salute (Health Literacy) - attraverso i referenti locali formati a livello regionale per: a) investire in modo diffuso e capillare sulla formazione dei professionisti (formazione tra pari) riguardo all'HL, b) produrre/rivedere materiale informativo in modalità partecipata con il contributo di pazienti e familiari, c) favorire l'orientamento dei cittadini all'interno delle strutture sanitarie, con particolare attenzione all'accesso al sistema dei servizi di emergenza-urgenza.
- N. 32 Promozione dell'equità di accesso alle prestazioni sanitarie - con particolare riferimento alla riduzione dei tempi di attesa per la specialistica ambulatoriale.

Considerato che nell'Allegato "Collegamento tra Obiettivi di mandato dei Direttori Generali e Dimensioni Aree della performance 2021-2023" alla DGR 819 del 31/05/2021 "Linee guida per lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance nelle Aziende e negli Enti del SSR" tra gli obiettivi di mandato della Direzione Generale sono ricomprese le "Azioni a supporto dell'equità".



Visto che il Piano Regionale della Prevenzione 2021-2025 (PRP) prevede quali azioni trasversali per l'attuazione di tutti i Programmi del PRP, quelle relative a comunicazione, equità, formazione e intersettorialità.

Considerato che a tali temi sono strettamente connessi quelli delle barriere all'accesso alle strutture sanitarie, oltre che alla comprensione e all'utilizzabilità delle informazioni sanitarie rivolte a utenti e loro caregiver e che viene quindi richiesto alle organizzazioni sanitarie lo sviluppo di attività di semplificazione dell'accesso per tutte le tipologie di utenza sia attraverso la formazione dei professionisti sia attraverso interventi per favorire l'orientamento delle persone all'interno delle strutture.

Vista la Delibera del Direttore Generale n. 233 del 20/12/2018 avente ad oggetto "Composizione Board Equità e individuazione del referente equità aziendale", con la quale sono state individuate le seguenti articolazioni aziendali e territoriali come ambiti e osservatori privilegiati di lavoro in termini d'equità:

1. Direzione Sanitaria
2. Direzione Distrettuale
3. Direzione Attività Socio Sanitarie
4. Dipartimento di Cure Primarie
5. Dipartimento di Sanità Pubblica
6. Dipartimento Ass.le Integrato Salute Mentale - Dipendenze Patologiche
7. Dipartimento Direzione Assistenza Ospedaliera
8. Direzione Infermieristica e Tecnica
9. Comitato Unico di Garanzia
10. U.O. Programmazione, Controllo della Gestione e della Mobilità Sanitaria e Comunicazione
11. Servizio Comune Gestione del Personale
12. Coordinamento Comitati Consultivi Misti
13. U.O. Comunicazione, Accreditamento e Rischio Clinico, Ricerca e Innovazione
14. Servizio Interaziendale Formazione e Aggiornamento
15. Servizio Comune Tecnico e Patrimonio
16. Centro Studi sulla Medicina di Genere
17. Referente per i MMG/Continuità assistenziale
18. Referente per i PLS
19. Referente per il Coordinamento degli Uffici di Piano

rappresentate nel Board Equità tramite un delegato.

Considerato che la Delibera del Direttore Generale n. 233 del 20/12/2018 ha affidato alla Dott.ssa Cristina Sorio il ruolo di Referente Equità Aziendale, alla Dr.ssa Romana Bacchi il ruolo di Vice, di collocare il Board Equità in funzione di Staff alla Direzione generale ed ha definito che la composizione del Board Equità ha durata triennale dalla data di approvazione di composizione dello stesso.



Ritenuto necessario rinnovare, vista la durata triennale del mandato, i componenti del Board Equità, e di modificare la composizione dello stesso al fine di integrarne maggiormente le attività con l'assetto aziendale.

Ritenuto quindi di modificare la composizione del Board Equità come di seguito descritto:

1. Direzione Sanitaria
2. Direzione Attività Socio Sanitarie
3. Direzione Distrettuale
4. Direzione Infermieristica e Tecnica
5. Coordinatore Staff Direzione Generale
6. Dipartimento Cure Primarie
7. Dipartimento Sanità Pubblica
8. Dipartimento Assistenziale Integrato Salute Mentale - Dipendenze Patologiche
9. Direzione Medica Ospedaliera
10. Comitato Unico di Garanzia
11. U.O.C. Servizio Comune Gestione del Personale
12. Coordinamento Comitati Consultivi Misti
13. Area Comunicazione
14. U.O.C. Interaziendale Gestione del Rischio Clinico
15. U.O.C. Qualità, Accredimento, Ricerca Organizzativa
16. U.O.C. Interaziendale Formazione
17. U.O.C. Servizio Comune Tecnico e Patrimonio
18. Referente aziendale Medicina di Genere
19. Referente per i MMG/Continuità assistenziale
20. Referente per i PLS
21. Referente per il Coordinamento degli Uffici di Piano

rappresentate nel Board Equità tramite un delegato.

Ritenuto di confermare la dott.ssa Cristina Sorio quale Referente Equità Aziendale.

Ritenuto di affidare il ruolo di Vice alla Dr.ssa Cinzia Pizzardo dell'UO Qualità, Accredimento e Ricerca Organizzativa.

Precisato che la composizione del Board Equità avrà durata triennale a partire dalla data di approvazione della composizione dello stesso;

Atteso che il Direttore proponente dichiara di non trovarsi in situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi.

Dato atto che il presente provvedimento risponde ai principi della legittimità, opportunità e convenienza.



Attesa la rappresentazione dei fatti e degli atti riportati dal Direttore dell'U.O. Qualità, Accreditamento, Ricerca Organizzativa proponente.

Delibera

1. di individuare, per le motivazioni espresse in premessa, le seguenti articolazioni aziendali e territoriali come ambiti e osservatori privilegiati di lavoro in termini di equità:

1. Direzione Sanitaria
2. Direzione Attività Socio Sanitarie
3. Direzione Distrettuale
4. Direzione Infermieristica e Tecnica
5. Coordinatore Staff Direzione Generale
6. Dipartimento Cure Primarie
7. Dipartimento Sanità Pubblica
8. Dipartimento Assistenziale Integrato Salute Mentale - Dipendenze Patologiche
9. Direzione Medica Ospedaliera
10. Comitato Unico di Garanzia
11. U.O.C. Servizio Comune Gestione del Personale
12. Coordinamento Comitati Consultivi Misti
13. Area Comunicazione
14. U.O.C. Interaziendale Gestione del Rischio Clinico
15. U.O.C. Qualità, Accreditamento, Ricerca Organizzativa
16. U.O.C. Interaziendale Formazione
17. U.O.C. Servizio Comune Tecnico e Patrimonio
18. Referente aziendale Medicina di Genere
19. Referente per i MMG/Continuità assistenziale
20. Referente per i PLS
21. Referente per il Coordinamento degli Uffici di Piano

2. di confermare la Dott.ssa Cristina Sorio quale Referente Equità Aziendale;

3. di individuare quale Vice la Dr.ssa Cinzia Pizzardo dell'U.O. Qualità, Accreditamento, Ricerca Organizzativa;

4. di disporre che la composizione del Board Equità aziendale avrà durata triennale a partire dalla data di approvazione della composizione dello stesso;

5. di individuare quali obiettivi del Board Equità aziendale la realizzazione delle azioni presenti nelle Schede 9-11 del PSSR 2017-2019:



- individuare un referente aziendale per l'equità e assicurarne la partecipazione ad almeno due incontri del coordinamento regionale Equità & Diversità;
- attivare un percorso, in collaborazione con l'ASSR, per la definizione del piano aziendale delle azioni sull'equità e della struttura del board aziendale equità, quali strumenti di raccordo delle attività assunte ed implementate ai diversi livelli di programmazione, pianificazione e gestione;
- utilizzare almeno uno strumento di equity assessment sulle principali vulnerabilità sociali della popolazione di riferimento del proprio territorio aziendale, anche in riferimento a quanto menzionato negli obiettivi relativi al Piano Regionale della Prevenzione e alla Legge Regionale n. 19/2018;
- assicurare l'attivazione di almeno una iniziativa formativa in tema di medicina di genere ed equità con la partecipazione degli operatori compresi i medici convenzionati, inserendo tali attività nel programma aziendale sull'equità.

6. nonché di affidare al Board Equità aziendale l'obiettivo di contribuire localmente alla realizzazione delle azioni presenti nelle seguenti schede del PSSR 2017-2019:

- N.14 Promozione delle pari opportunità e valorizzazione delle differenze di genere, intergenerazionali, interculturali - in quanto il cambiamento culturale necessario per promuovere le pari opportunità, educare al rispetto e alla valorizzazione delle differenze costituisce un'azione essenziale per il riconoscimento di pari diritti e pari dignità per tutte e tutti, per una società più inclusiva, in cui le differenze siano considerate una risorsa da valorizzare, e prevenire fenomeni di sessismo, violenza, razzismo e omofobia.
- N.27 Capirsi fa bene alla salute (Health Literacy) - attraverso i referenti locali formati a livello regionale per: a) investire in modo diffuso e capillare sulla formazione dei professionisti (formazione tra pari) riguardo all'HL, b) produrre/rivedere materiale informativo in modalità partecipata con il contributo di pazienti e familiari, c) favorire l'orientamento dei cittadini all'interno delle strutture sanitarie, con particolare attenzione all'accesso al sistema dei servizi di emergenza-urgenza.
- N. 32 Promozione dell'equità di accesso alle prestazioni sanitarie - con particolare riferimento alla riduzione dei tempi di attesa per la specialistica ambulatoriale.

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Luca Santini