



Azienda Sanitaria Universitaria Integrata del Trentino

---

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

*Reg. delib. n. 108/2026*

OGGETTO: Adozione del Piano di Equità di Genere 2026

CLASSIFICAZIONE: 1.3.7

*Il giorno **05/02/2026** nella Sede dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata del Trentino sita in Trento, via Degasperi 79, il dott. Ferro Antonio, nella sua qualità di*

### **Direttore Generale**

*nominato con deliberazione della Giunta Provinciale di Trento n. 584 del 8 aprile 2022, esamina l'argomento di cui all'oggetto coadiuvato da:*

|                                   |                                 |                                                         |
|-----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <i>Direttore Sanitario</i>        | <i>Direttore Amministrativo</i> | <i>Direttore per l'Integrazione<br/>Socio Sanitaria</i> |
| <i>Dott.ssa Denise Signorelli</i> | <i>Dott.ssa Rosa Magnoni</i>    | <i>Dott.ssa Elena Bravi</i>                             |

## OGGETTO: Adozione del Piano di Equità di Genere 2026

---

*Il Direttore per l'Integrazione socio sanitaria relaziona quanto segue:*

*A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. (Legge 162/2021). Nella **Legge 5 novembre 2021, n. 162**, che ha modificato il **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006)**, l'**obbligo** cui fa riferimento la normativa riguarda principalmente la **redazione del rapporto biennale** sulla situazione del personale maschile e femminile da parte dei datori di lavoro.*

*In Italia è stata adottata la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, che si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) come obiettivo trasversale a tutte le 6 Missioni. La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, obiettivi dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026. Il risultato atteso è quello di consentire all'Italia di guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE, rientrando così nelle prime dieci posizioni rispetto alla 14<sup>a</sup> attualmente occupata. Tale riforma prevede azioni relative al reclutamento e alle modalità di selezione, alle competenze, alla formazione, alla mobilità orizzontale e verticale, a principi etici e - in merito al tema specifico - al rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere.*

*Il Piano per l'uguaglianza di genere 2023-2025 della Provincia Autonoma di Trento è stato approvato con Deliberazione della Giunta provinciale n. 2042 del 20 ottobre 2023. Questo atto ha dato avvio al triennio programmato di politiche e obiettivi volti a ridurre il divario di genere e promuovere pari opportunità all'interno dell'Amministrazione provinciale e nel contesto territoriale trentino.*

*Il Regolamento di organizzazione di ASUIT prevede, all'articolo 10, che l'Azienda elabori e definisca le linee strategiche per il governo locale dei servizi sanitari e socio-sanitari, in una logica di sistema e di condivisione degli obiettivi con tutti i soggetti interni ed esterni all'Azienda, nel rispetto e sulla base dei principi e degli obiettivi di programmazione provinciale. Ciò attraverso il Programma di Sviluppo Strategico, che costituisce pertanto un documento di pianificazione strategica pluriennale a valenza aziendale. Il Programma di sviluppo strategico 2023-2027, adottato con deliberazione del Direttore generale n. 190 del 20/03/2023 ai sensi dell'articolo 28 della L.P. 16/2010, si colloca all'interno delle strategie di sviluppo definite dalla Giunta provinciale nel Programma di sviluppo provinciale per la XVI Legislatura e nei vari documenti di programmazione provinciale, nonché all'interno di un processo di revisione dell'assetto organizzativo aziendale in conseguenza delle modifiche apportate a fine 2020 alla Legge provinciale n. 16/2010. Nonostante l'elevata complessità del contesto in cui ASUIT si trova ad operare, il Programma di sviluppo strategico ha individuato chiare linee di azione e definito una vision aziendale che sia di riferimento per tutti quanti operano in Azienda.*

*Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 dell'APSS è stato adottato con deliberazione del Consiglio di direzione n. 3 del 30/12/2024.*

*In merito a genere ed equità, il documento evidenzia:*

- i principi di universalità, equità e solidarietà nell'accesso ai servizi sanitari;*
- il riconoscimento di un significativo divario di genere nel mercato del lavoro locale;*
- l'intenzione di implementare interventi per sostenere l'occupazione femminile, come l'espansione dei servizi per l'infanzia, per migliorare la conciliazione tra lavoro e vita privata;*
- l'integrazione del precedente "Piano di azioni positive" all'interno del PIAO.*

*Con Deliberazione n. 875/2024 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia aziendale che, tra le diverse funzioni, ha anche la responsabilità di elaborare una proposta di Piano delle Azioni Positive (di seguito PAP), quale strumento della durata triennale elaborato per intraprendere azioni di miglioramento, partendo dall'analisi dei dati sul personale. La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle Amministrazioni pubbliche", individua all'interno del PAP le aree di miglioramento sulle tematiche di competenza del CUG, tra cui compare l'equità di genere.*

*La Deliberazione della Giunta provinciale n. 2160 del 10/12/2021 ha approvato il Piano Provinciale di Prevenzione 2021-2025, attualmente in fase di aggiornamento. La Direzione per l'integrazione socio sanitaria coordina, in questo ambito, il Programma 3 'Luoghi di Lavoro che promuovono salute', con la finalità di promuovere politiche ed iniziative di equità sul Luogo di lavoro e di miglioramento degli stili di vita e del benessere del lavoratore.*

#### **IL DIRETTORE GENERALE**

*Preso atto della relazione del Direttore per l'Integrazione socio sanitaria;*

*Riconosciuta l'importanza degli obblighi di legge e delle indicazioni nazionali ed europee in merito all'Equità di genere;*

*Acquisito il parere favorevole del direttore amministrativo, del direttore sanitario e del direttore per l'integrazione socio sanitaria nella riunione del Consiglio di direzione (verbale rep. n. 7 di data 05/02/2026);*

#### **DELIBERA**

- 1. di adottare il Piano di Equità di genere 2026 come documento programmatico di cornice utile ad inaugurare azioni coerenti con le disposizioni di legge e con gli obiettivi di Provincia autonoma di Trento e di ASUIT in termini di promozione della salute del personale;*
- 2. di delegare alla Direzione integrazione socio sanitaria ed alla Direzione amministrativa di ASUIT la formazione di una Cabina di regia e di Gruppi di lavoro ad hoc per l'implementazione delle azioni specifiche contenute nel Piano;*

3. *di inviare il Presente Piano alla Provincia autonoma di Trento per inaugurare un percorso comune e coordinato di promozione dell'equità sul luogo di lavoro.*

*Allegato: PIANO DI EQUITÀ DI GENERE 2026*

*Inserita da: Direzione generale – Consiglio di direzione*

*Verbale letto, approvato e sottoscritto.*

*Il Direttore Sanitario*

*Signorelli Denise*

*Il Direttore Amministrativo*

*Magnoni Rosa*

*Il Direttore per  
l'Integrazione socio  
sanitaria  
Bravi Elena*

**Il Direttore Generale  
Ferro Antonio**

**Il Dirigente del Servizio Affari Generali  
Gherardini Luca**