

Sommario

1.0	Introduzione	2
2.0	Obiettivi generali	4
3.0	Contesto e dati di riferimento	4
4.0	Priorità individuate per il triennio	7
4.1	Promozione della cultura dell'equità'	7
4.2	Accesso, continuità e prossimità	8
4.3	Promozione della salute	9
4.4	Diversity Management	10
4.5	Interventi in ottica di genere	10
5.0	Articolazione governance locale	11
6.0	Riferimenti	12



Redatto il 30.01.2026

1.0 Introduzione

Il **concetto di equità** in salute si riferisce, in senso generale, all'assenza di differenze evitabili, ingiuste o rimediabili tra gruppi di persone causate da fattori sociali, economici, demografici, geografici, etc. Nell'ambito dei sistemi sanitari, per equità in salute si intende la capacità di raggiungere il pieno potenziale di salute e benessere, senza che qualche persona risulti svantaggiata o vulnerabile.

Nel contesto italiano, il concetto di equità è posto come principio fondante del Servizio sanitario nazionale fin dalla Legge n. 833 del 1978, al pari dell'universalismo e dell'uguaglianza. Gli ambiti di applicazione vanno oltre l'idea della facilitazione dell'accesso a prestazioni e servizi, estendendosi anche agli esiti di salute effettivamente raggiunti e alla distribuzione delle risorse, affinché queste siano allocate in modo proporzionale ai bisogni dei diversi gruppi di popolazione.

Di conseguenza, il principio di equità è anche un corollario dei principi organizzativi del sistema (centralità della persona; responsabilità pubblica nella tutela del diritto alla salute; collaborazione tra i livelli di governance; valorizzazione di professionalità e competenze; integrazione tra ambiti sanitario, sociale e sociosanitario).

In termini di meccanismi generativi, l'Organizzazione Mondiale della Sanità riconosce che le disuguaglianze in salute sono strettamente legate a cinque ambiti fondamentali: il reddito e la protezione sociale, le condizioni ambientali e abitative, il capitale umano e sociale, l'organizzazione dei servizi e l'accessibilità, le condizioni di lavoro. Esiste pertanto un gradiente socioeconomico delle disuguaglianze, la cui riduzione richiede di affiancare all'offerta universalistica di servizi per la salute la redistribuzione di risorse in base ai bisogni riscontrati nelle diverse fasce di utenza.

Realizzare un universalismo proporzionale richiede di superare una visione dell'utenza basata su categorie statiche (come anziani, adolescenti, persone con disabilità) e adottare invece approcci capaci di cogliere la complessità delle condizioni individuali. Due chiavi fondamentali in questo senso sono:

1. l'intersezionalità, ovvero la capacità di leggere come diverse dimensioni sociali (età, genere, reddito, disabilità, provenienza geografico-culturale, ecc.) si intrecciano nel favorire o ostacolare salute e benessere;
2. la capacitazione, ovvero il grado di autonomia con cui le persone accedono ai servizi e ne traggono beneficio, così come la misura in cui i servizi si attivano per valorizzare le risorse e le potenzialità presenti.

La governance per garantire equità in salute è un processo complesso e con responsabilità diffusa tra diversi livelli e attori sociali (organizzazioni, istituzioni politiche e sanitarie, terzo settore, singoli cittadini) e che richiede di porre attenzione ai meccanismi di *accountability*,

	Piano aziendale equità 2026-2028	Rev. 0 Pag. 3/13
--	---	---------------------

alla coerenza tra le politiche di intervento a tutti i livelli del sistema e alla partecipazione inclusiva delle comunità.

Il concetto di “equità in tutte le politiche” si innesta su questa visione e ricollega la salute ai sistemi sociali di cui le persone fanno parte e superando l’inclinazione a produrre risposte puntuali a bisogni specifici di singoli target.

Per promuovere l’equità come approccio strutturale sono pertanto necessarie:

- azioni mirate a trasformare il sistema nel suo complesso, non solo indirizzate su ambiti specifici di vulnerabilità e iniquità;
- azioni orientate tanto verso l’esterno quanto verso l’interno delle organizzazioni/istituzioni (verso le persone che utilizzano i servizi e quelle che nei servizi lavorano).

A supporto di tale assetto, si interviene sulle leve della programmazione, della diffusione culturale, dello sviluppo di competenze e dell’analisi dei meccanismi organizzativi.

L’IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna riconosce l’equità, la diversità e l’inclusione come valori fondamentali per la qualità dei servizi sanitari offerti ai cittadini e per il benessere dei propri dipendenti.

Spinta propulsiva nel promuovere l’adozione di politiche di equità e attuarle è stata fornita dall’Area Innovazione sociale della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare - Regione Emilia-Romagna e precisamente dal Gruppo di Coordinamento Regionale per l’Equità (determinazione n. 28136 del 23 dicembre 2024).

Il presente **Piano di Equità Aziendale 2026 - 2028** costituisce uno strumento di programmazione generale, parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell’IRCCS AOUBO, finalizzato a identificare e ad affrontare operativamente le tematiche equity oriented ritenute importanti e sostenibili nel rispetto dei principi del Servizio Sanitario Nazionale (SSN): universalità, equità e partecipazione.

Esso si pone in continuità con il precedente Piano di Equità Aziendale 2023-2025, è coerente con le strategie della Direzione Strategica, con il mandato clinico - assistenziale, di ricerca e di formazione, nonché con gli obiettivi di valore pubblico tenuto conto degli indirizzi regionali, della normativa vigente e della specificità territoriale.

Un primo risultato in termini di integrazione interaziendale è rappresentato:

- dalla istituzione della Cabina di Regia metropolitana dei Board Equità (costituita dalle/i referenti equità delle Aziende IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, AUSL di Bologna, AUSL Imola, IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola) con lo scopo di garantire coerenza metodologica, condivisione di priorità e raccordo operativo tra i livelli regionale, metropolitano e aziendale.

	Piano aziendale equità 2026-2028	Rev. 0 Pag. 4/13
--	---	---------------------

- dalla stesura del Piano equità delle Aziende sanitarie della Città Metropolitana di Bologna (deliberazione AOPSO BO 34 del 29/01/2026), redatto dai referenti equità delle suddette aziende, che fornisce la cornice comune per la identificazione delle aree strategiche e di programmazione delle azioni aziendali o interaziendali in materia di equità.

Le tematiche declinate in questo **Piano di Equità Aziendale 2026 - 2028** daranno origine ad azioni specifiche riportate nei **Piani delle azioni annuali**, definendo obiettivi, attività, responsabilità e risultati attesi in ottica aziendale o interaziendale.

2.0 Obiettivi generali

1. Contribuire alla creazione di **valore pubblico** attraverso la riduzione delle disuguaglianze
2. Rafforzare l'equità e umanizzazione dei percorsi ospedalieri aziendali /interaziendali
3. Integrare equità e umanizzazione nei processi di performance organizzativa
4. Promuovere ricerca, didattica e innovazione orientate all'equità
5. Garantire monitoraggio e rendicontazione verso OIV, Regione e stakeholder

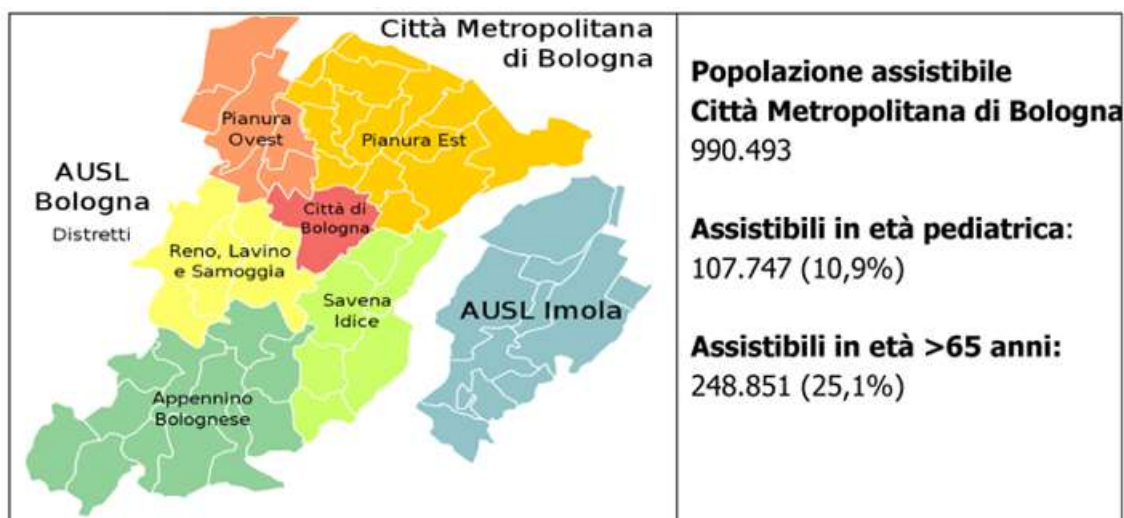
3.0 Contesto e dati di riferimento

Contesto

L'Azienda è un'organizzazione sanitaria pubblica del Sistema Sanitario Nazionale, inserita nell'ambito del Sistema Sanitario Regionale; è inoltre, in quanto sede della Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università di Bologna, l'azienda di riferimento per lo svolgimento delle attività assistenziali essenziali alle funzioni di didattica e di ricerca istituzionali della stessa Università di Bologna, in integrazione con le attività assistenziali, didattiche e di ricerca svolte dal Servizio Sanitario Nazionale e Regionale.

L'Azienda **partecipa alla risposta dei bisogni di salute della popolazione del territorio bolognese** in ragione e nella misura di quanto richiesto, concordato e definito negli **accordi di Fornitura** condivisi con le Aziende USL di Bologna e di Imola, Enti a cui spetta la programmazione dell'offerta dei servizi adeguata a soddisfare la domanda espressa dalla propria popolazione residente e la realizzazione delle condizioni per l'autosufficienza territoriale, in rapporto ai livelli essenziali di assistenza da assicurare, e pertanto Enti titolari della "committenza" pubblica, ovvero della espressione della "Domanda" di salute.

L'Azienda opera sul territorio della regione Emilia-Romagna nell'ambito della quale la popolazione assistibile complessivamente è pari a circa 4.314.782, e all'interno dell'area della Città metropolitana di Bologna, in cui la popolazione rappresenta il 22.9% della popolazione regionale



Indice di attrattività dell'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna			
	2022	2023	2024
Città Metropolitana di Bologna	75%	74%	74%
Regione Emilia-Romagna	11%	11%	12%
Extraregione	14%	15%	14%

L'IRCCS AOUBO per le sue diverse e molteplici aree di specialistiche costituisce struttura di riferimento e polo di attrazione non solo per l'area bolognese ma anche per il livello regionale e nazionale, contribuendo a garantire il raggiungimento di un elevato livello di risposta alla domanda e ai bisogni di salute della popolazione.

In qualità di IRCCS nelle discipline di "assistenza e ricerca nei trapianti e nel paziente critico" e "gestione medica e chirurgica integrata delle patologie oncologiche", rappresenta un ente di rilevanza nazionale che persegue finalità di ricerca nel campo biomedico e in quello dell'organizzazione e gestione dei servizi sanitari, unitamente a prestazioni di ricovero e cura ad alta specialità.

L'assetto organizzativo ha previsto la realizzazione di Dipartimenti ad Attività Integrata che, ove possibile, privilegiassero l'integrazione dell'area medica con quello chirurgica, funzionale all'ottimale gestione del percorso del paziente, oppure l'elevata complessità delle patologie trattate e la conseguente funzionalità di riunire professionisti di aree affini. Tale assetto vede la presenza di N. 9 Dipartimenti ad Attività Integrata organizzati per patologia o per disciplina e di N. 4 Dipartimenti a valenza interaziendale.

Dati di riferimento

ATTIVITA' DI RICOVERO		2022	2023	2024
DEGENZA ORDINARIA	Numero Posti Letto Medi	1219,2	1234,7	1249,9
	Giornate di degenza	368.006	376.100	374.858
	Durata media della degenza	8,36	8,41	8,26
	OM%	84,10%	84,43%	83,01%
	Ammessi	44021	44687	45448
	Bologna e provincia	32729	32659	33215
		74,35%	73,08%	73,08%
	Fuori Provincia	4599	4878	5244
		10,45%	10,92%	11,54%
	Fuori Regione	6067	6586	6423
		13,78%	14,74%	14,13%
	Stranieri	626	564	566
		1,42%	1,26%	1,25%
	Età media	54,5	54,4	53,9
DAY HOSPITAL	Dimessi	44020	44708	45393
	Numero Posti Letto Medi	71,4	72,3	72,6
	Giornate in Day Hospital	35.535	33.930	35.809
	Giornate medie in Day Hospital	3,29	3	2,89
	Ammessi	10799	11322	12377
	Bologna e provincia	7858	8231	9047
		72,77%	72,70%	73,10%
	Fuori Provincia	1363	1392	1496
		12,62%	12,29%	12,09%
	Fuori Regione	1432	1574	1702
		13,26%	13,90%	13,75%
	Stranieri e Sconosciuti	146	125	132
		1,35%	1,10%	1,07%
	Dimessi	10799	11322	12377

ATTIVITA' DI TRAPIANTO		2022	2023	2024
TRAPIANTI	TRAPIANTO CUORE	29	50	30
	TRAPIANTO CUORE RENE	1	0	0
	TRAPIANTO FEGATO	116	120	104
	TRAPIANTO FEGATO RENE	4	11	5
	TRAPIANTO POLMONE	10	12	5
	TRAPIANTO RENE	112	121	119
	TRAPIANTO MIDOLLO ALLOGENICO	66	74	77
	TRAPIANTO MIDOLLO AUTOLOGO	137	153	67
	TRAPIANTO CORNEA	256	315	338
ATTIVITA' AMBULATORIALE		2022	2023	2024
ATTIVITA' AMBULATORIALE	Num Prest per Esterni	4.064.060	4.116.843	4.555.773
ATTIVITA' DI PRONTO SOCCORSO		2022	2023	2024
PRONTO SOCCORSO	Num Accessi PS di cui	135.511	138.740	136.382
	PS Generale	69.438	68.985	68.213
	PS Oculistico	20.837	23.817	23.611
	PS Ortopedico	11.153	11.573	10.938
	PS Ostetrico Ginecologico	9.751	9.782	10.052
	PS Pediatrico	24.332	24.583	23.568

Attività specialistica ambulatoriale esterni

	2022	2023	2024
<i>Raggruppamento delle prestazioni</i>	QTA	QTA	QTA
Visite	514.216	529.607	567.889
Diagnostica	394.054	399.559	422.804
Laboratorio	2.916.414	2.939.908	3.312.467
Riabilitazione	5.296	8.383	8.789
Terapeutica	234.269	239.898	243.828

4.0 Priorità individuate per il triennio

Tenuto conto degli indirizzi regionali dell'Area Innovazione sociale della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare - Regione Emilia-Romagna, dei contenuti del Piano equità delle Aziende sanitarie della Città Metropolitana di Bologna 2026-2028, delle azioni già promosse attraverso il precedente Piano triennale Equità aziendale 2023-2025, l'impegno dell'IRCCS sarà riconducibile ai seguenti ambiti strategici:

- **Promozione della cultura dell'equità'**
- **Accesso, continuità e prossimità**
- **Promozione della salute**
- **Diversity Management**
- **Interventi in ottica di genere**
- **Health literacy**

e con tematiche e azioni aziendali o interaziendali da convenire anche tra le aziende della Città Metropolitana di Bologna.

4.1 Promozione della cultura dell'equità'

Promuovere la cultura dell'equità significa porre al centro la consapevolezza e l'impegno costante per il contrasto e la riduzione delle disuguaglianze in salute. È un processo di trasformazione organizzativa, valoriale e relazionale che mira a rendere il sistema più consapevole, accogliente e orientato a lavorare sulle differenze (sia degli utenti sia del personale) attraverso percorsi di formazione, sensibilizzazione e riorientamento dei processi. Pertanto, nei piani aziendali nel corso del triennio si terranno in considerazione

- l'implementazione e rafforzamento della partecipazione e il confronto con le Direzioni/Servizi e Board aziendali che già a diverso titolo agiscono su aspetti comprensivi dell'equità, quali ad esempio: Inclusione e Accessibilità, Comitato Unico di

Garanzia, Rete regionale Ospedali che Promuovono Salute (HPH), SPPA, Medicina di genere, i gruppi di lavoro avviati a partire dal progetto The hospital of tomorrow e in particolar modo il gruppo Wayfinding e Service Design e il Board Aziendale di Telemedicina, URP ecc. con conseguente riorganizzazione del Board per l'equità;

- la partecipazione del personale dell'Azienda ai percorsi formativi – laboratoriali promossi e organizzati dall'Area Innovazione sociale RER in tema di equità;
- la propensione al dialogo con le comunità e associazioni, rafforzando l'empowerment dei cittadini anche attraverso il ruolo del Comitato Consultivo Misto (CCM) e il confronto con la Fondazione Policlinico Sant'Orsola.

4.2 Accesso, continuità e prossimità

Questo ambito si concentra sul rafforzamento dei percorsi di cura del paziente, rendendoli più accessibili, comprensibili, continui e vicino al proprio contesto di vita.

Questo implica la capacità di garantire che la persona segua un percorso clinico - assistenziale coerente nel tempo, senza interruzioni tra servizi diversi o fasi della cura. E' altresì importante consolidare la comunicazione tra diversi professionisti e strutture per la gestione coordinata dei pazienti cronici e non.

Macro-obiettivo del prossimo triennio sarà, attraverso una prospettiva intersezionale, il contrasto alle barriere digitali, linguistiche, culturali e fisiche che ancora oggi limitano l'equità nell'accesso ai servizi. A tal fine e in linea con il D.Lgs. 13 dicembre 2023 n.222 relativo all'inclusione e all'accessibilità fisica e digitale delle persone con disabilità, dei cittadini ultrasessantacinquenni nonché dei dipendenti con disabilità, anche grazie al referente aziendale per l'inclusione e l'accessibilità, si pianificheranno interventi attraverso un approccio sistematico in un ambito di responsabilità diffuse. Attraverso metodologie innovative, l'analisi dei bisogni degli utenti e la sperimentazione di soluzioni fisiche e digitali, tali iniziative contribuiranno a ridurre le barriere esistenti rendendo l'esperienza ospedaliera più chiara, inclusiva e accessibile per tutte le persone.

Discendono quindi tematiche da affrontare nel triennio quali:

- azioni rivolte ai cittadini affetti da disabilità la fruizione dei servizi, sia pianificando quanto occorre per consentire un agevole e sicuro accesso ai locali, sia approntando modalità di comunicazione efficaci, anche online compatibili con le abilità di questa utenza. E' importante effettuare una ricognizione della realtà relativamente all'inclusione e all'accessibilità presso l'Azienda e mappatura delle problematiche di maggior rilievo per poterle affrontare;
- implementazione di interventi mirati alla riduzione delle barriere fisiche, per facilitare l'accesso e la mobilità interna dell'utenza, valorizzando le indicazioni del Piano Direttore 2021–2035 e dei documenti aziendali dedicati al miglioramento del wayfinding, all'individuazione delle barriere architettoniche e alle relative azioni di superamento (PEBA);

	Piano aziendale equità 2026-2028	Rev. 0 Pag. 9/13
--	---	---------------------

- consolidamento dei percorsi DAMA a livello dei Pronto Soccorso aziendali sia per adulti che in età pediatrica;
- valutazione dei PDTA e PDTAI in ottica interaziendale per contemplare gli aspetti equity oriented considerando anche i risultati derivanti dalla rilevazione dell'esperienza dell'utente tramite un questionario validato;
- azioni derivanti dall'esperienza del paziente che usufruisce di televisita considerando anche il digital divide, sia dal punto di vista dell'utenza sia da quello dell'organizzazione interna. Promuovere l'equità significa anche sostenere lo sviluppo di competenze digitali nei professionisti affinché possano utilizzare in modo consapevole, accessibile e integrato gli strumenti tecnologici nella pratica clinica e assistenziale. In generale l'implementazione della telemedicina che dovrà essere esplorata e ampliata nelle sue potenzialità anche in un'ottica di area metropolitana, unitamente a soluzioni digitali che possano facilitare le persone più fragili;
- promozione di percorsi che favoriscano l'interdisciplinarietà tra professionisti di aziende diverse curando gli aspetti organizzativi e di comunicazione a vantaggio della continuità e prossimità assistenziale del paziente;
- individuazione di politiche e strategie di umanizzazione per migliorare l'accesso e l'accoglienza dell'utenza, anche attraverso sinergie con associazioni di volontariato, Fondazione Policlinico Sant'Orsola e Università di Bologna (es. Progetto OPS! – Ospitalità in Pronto Soccorso). Utilizzo di strumenti e pratiche di Service Design per sperimentare nuove modalità di analisi dei processi di accoglienza, favorendo una fruizione più semplice delle prestazioni e una gestione più efficace degli accessi.

Sarà inoltre monitorato il nuovo servizio di mediazione linguistico-culturale e verificate aree di criticità per migliorare la capacità comunicativa con l'utenza straniera e/o affetta da disabilità sensoriale.

Nell'ambito della Ricerca scientifica (ricerca clinica e traslazionale orientati al miglioramento dello stato di salute della popolazione), si propone di valutare l'introduzione dell'equity oriented in termini di Rappresentatività dei partecipanti agli studi Equità, accesso alla partecipazione agli studi, Incisività dei protocolli di ricerca

4.3 Promozione della salute

L'azienda promuove interventi di prevenzione e promozione della salute in armonia con le indicazioni e i coordinamenti attivi a livello regionale, e promossi nell'ambito dei Piani per la Prevenzione nazionali e regionali. Le iniziative devono essere volte alla capacitazione dei cittadini riguardo all'adozione di prassi e stili di vita volti alla salute e al benessere individuale e collettivo, a partire dall'infanzia e dall'adolescenza fino all'età adulta e all'invecchiamento. L'intersectorialità di tali interventi va considerata fondamentale e qualificante, proprio nella consapevolezza di dover agire su determinanti di salute di natura non esclusivamente sanitaria, promuovendo la massima partecipazione comunitaria e mantenendola costante sia nell'ottica della partecipazione che dell'equità. Alcune aree da considerare possono essere affrontate:

	Piano aziendale equità 2026-2028	Rev. 0 Pag. 10/13
--	---	----------------------

- Empowerment di pazienti e famiglie: fornire strumenti e informazioni per far sì che pazienti e famiglie siano protagonisti del percorso di cura.
- Collaborazione con comunità e territorio: progetti che estendono la promozione della salute oltre l'ospedale

4.4 Diversity Management

È l'approccio con cui l'azienda riconosce, tutela e valorizza le differenze tra i professionisti (sanitari e non) promuovendo il benessere del personale e dei gruppi di lavoro e contrastando ogni forma di discriminazione per creare un ambiente di lavoro equo, sicuro, motivante e sostenibile.

Particolare rilevanza assume, in questo contesto, la collaborazione strutturata con il Comitato Unico di Garanzia (CUG e Piano delle Azioni positive), con il Comitato di Coordinamento locale della Rete internazionale Health Promoting Hospitals & Health Services (HPH) e SPPA in linea con quanto sarà indicato dal livello regionale. In questo contesto proseguiranno le attività volte all'adozione di pratiche per creare un ambiente di lavoro e di salute sano e per il Benessere del Personale Sanitario". L'Azienda parteciperà alla formazione che sarà resa disponibile a livello regionale e sperimenterà interventi formativi finalizzati alla corretta gestione del rapporto di lavoro con i lavoratori disabili.

Le aree da attenzionare:

- benessere e sicurezza psicologica, prevenzione di burnout e stress lavoro correlato, contrasto al mobbing e discriminazioni, valorizzazione del personale con inidoneità psico-fisica;
- gestione delle differenze nei team: lavoro multiprofessionale basato su rispetto reciproco, valorizzazione delle competenze, non solo del ruolo.

4.5 Interventi in ottica di genere

Sono orientati alla personalizzazione dei percorsi e alla tutela di popolazioni target (es. LGBTQIA+, persone straniere, caregivers, persone vittime di violenza di genere, ...). Attraverso la rete HPH e la collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, in linea con le indicazioni regionali saranno promosse azioni volte al contrasto delle molestie nei luoghi di lavoro, per esempio attraverso percorsi formativi specifici, nonché al contrasto di ogni discriminazione, comprese quelle di genere. Il Comitato Unico di Garanzia continuerà la sua attività di formazione e sensibilizzazione alle tematiche di genere rivolte al personale dipendente, nonché la collaborazione con la Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di fiducia di area metropolitana.

Come avvenuto nel 2025 continueranno gli interventi orientati all'analisi e alle azioni di contrasto alle disuguaglianze in salute, con particolare attenzione a gruppi specifici come le persone LGBTQIA+. Continuerà la partecipazione al "Percorso di ricerca-form-azione con i/le professionist* per il benessere delle persone LGBTQ+ nel sistema dei servizi sanitari, sociali e

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna IRCCS Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico POLICLINICO DI SANT'ORSOLA	Piano aziendale equità 2026-2028	Rev. 0 Pag. 11/13
--	---	------------------------------

socio-sanitari”, promosso dal settore Innovazione nei servizi sanitari e sociali della Regione Emilia-Romagna.

Nel 2026 proseguono le attività di revisione delle Procedure Interaziendali sulla violenza di genere e sull’assistenza in acuto per le donne vittime di violenza sessuale e si prevedono nei primi mesi del 2026 attività formative per il personale dell’azienda sull’ *Assistenza in acuto in caso di violenza, violenza sessuale/sospetto abuso sessuale a carico di adulti e minori*”

Health literacy

La semplificazione del linguaggio e l’health literacy prevedono azioni da sviluppare per migliorare la comprensione e l’utilizzo delle informazioni sanitarie, rendendo i materiali informativi e i percorsi comunicativi chiari, accessibili, inclusivi e culturalmente sensibili. Questo impegno si svilupperà sia sul fronte esterno, attraverso azioni rivolte ai cittadini, sia sul fronte interno, con percorsi formativi per i professionisti orientati all’apprendimento di tecniche di comunicazione che favoriscano la comprensione da parte degli utenti per una maggior compliance alla cura.

5.0 Articolazione governance locale

Il Referente aziendale per l’equità, individuato dalla Direzione generale (DEL), è la figura di collegamento tra l’IRCCS AOUBO e il livello regionale:

- coordina il *Board aziendale dell’Equità dell’Azienda*
- partecipa al *Gruppo di Coordinamento Regionale per l’Equità* e facilita il raccordo tra l’Area Innovazione sociale della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare - Regione Emilia-Romagna e il Board diverse funzioni organizzative aziendali
- è componente della *Cabina di Regia metropolitana* insieme alle/ai referenti equità delle Aziende IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, AUSL di Bologna, AUSL di Imola
- si interfaccia con la Direzione aziendale per la rendicontazione.

Il Board aziendale per l’equità è costituito da professionisti delle Direzioni/Servizi che per competenze e conoscenze hanno ruolo nell’ambito della governance aziendale:

- partecipa nella redazione del Piano triennale dell’equità
- propone e promuove azioni equity oriented, sostenendo i principi inclusivi, di equità e umanizzazione come valori guida negli interventi volti a contrastare le fragilità e a promuovere il miglioramento mantenendo una visione sistemica
- definisce le azioni che saranno pianificate nei Piani annuali dell’equità dai gruppi di lavoro operativi
- monitora lo stato di avanzamento
- promuove l’orientamento all’equità all’interno dell’Azienda.

I gruppi di lavoro operativi, composti da professionisti multidisciplinari, hanno il ruolo di pianificare e attuare le azioni individuate nei Piani annuali dell’Equità e sono coordinati da una funzione che può essere interna o esterna al board aziendale.

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna IRCCS Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico POLICLINICO DI SANT'ORSOLA	Piano aziendale equità 2026-2028	Rev. 0 Pag. 12/13
---	---	------------------------------

I piani annuali dell'equità sono raccolti, verificati dal Referente aziendale per l'equità e dal Board aziendale, e trasmessi entro il 30 marzo di ogni anno all'Area Innovazione sociale della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare - Regione Emilia-Romagna (fatto salvo diverse disposizioni).

6.0 Riferimenti

- **L'articolo 32 della Costituzione Italiana** afferma: "La Repubblica italiana tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti". L'articolo 3 sottolinea che "tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinione politiche, di condizioni personali e sociali"
- Il diritto alla tutela della salute è garantito dalla **Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo**, approvata nel 1948 a New York dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, che fa espresso riferimento alla pari libertà e dignità degli individui.
- Il **Trattato di Amsterdam del 1997 (art. 13)** afferma che "il Consiglio [...] può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate su: sesso; razza o origine etnica; religione o convinzioni personali; handicap; età; tendenze sessuali.
- La **Carta dei diritti fondamentali dell'UE- 2000** " [...] vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata in particolare su: sesso, razza, colore della pelle o origine etnica o sociale, religione o convinzioni personali, handicap, età, caratteristiche genetiche, lingua, opinioni politiche o di altra natura, appartenenza a minoranza nazionale, nascita.
- Scheda attuativa n. 11 del vigente **Piano Sociale e Sanitario Regionale (PSSR) 2017-2019**, adottato con deliberazione di Giunta regionale n. 1423 del 2 ottobre 2017, delinea la logica generale che guida l'applicazione dell'approccio di equità e ribadisce la necessità di tenere in conto il modo in cui i processi dell'organizzazione dei servizi prendono in considerazione la pluralità delle differenze e produrre un'uguaglianza sostanziale nella realizzazione del diritto alla salute e al benessere sociale;
- **Deliberazioni della Giunta regionale n. 2144 del 20 dicembre 2021 e n. 58 del 24 gennaio 2022** hanno approvato il Piano Regionale della Prevenzione 2021-2025 e il relativo documento di governance, che prevedono la trasversalità dell'approccio di equità nelle azioni di prevenzione e promozione della salute;
- **Decreto Legislativo 222/2023** del 13 dicembre 2023: introduce disposizioni per la riqualificazione dei servizi pubblici al fine di migliorarne l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione di una legge delega sulla disabilità, per garantire pari accesso e tutela ai cittadini con disabilità in tutte le amministrazioni pubbliche;
- **Determinazione della Giunta regionale n. 28136 del 23 dicembre 2024**: a tutte le aziende sanitarie del territorio regionale è richiesta la costituzione e l'attività di un Board aziendale equità con l'obiettivo di mantenere una visione sistemica e aziendale, orientare le azioni, promuovere e monitorare le buone prassi, favorire iniziative formative e di approfondimento;

- **Delibera di Giunta Regionale n. 972 del 23 giugno 2025** con oggetto “Linee di programmazione e di finanziamento delle aziende e degli enti del Servizio Sanitario Regionale per l’anno 2025”, la quale individua specifici obiettivi in tema di politiche di equità per l’accesso ai servizi sanitari per le aziende sanitarie e gli IRCCS del Servizio Sanitario Regionale dell’Emilia-Romagna, tra i quali la stesura del nuovo piano aziendale triennale a supporto dell’equità e per il contrasto delle disuguaglianze in salute;
- **deliberazione della Giunta regionale n. 1855 del 14/12/2020** di recepimento dell’Intesa Stato- Regioni concernente il “Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020 - 2025”;
- **deliberazione della Giunta regionale n. 972 del 23/06/2025** " Linee di programmazione e finanziamento delle aziende del servizio sanitario regionale per l'anno 2025" (allegato B "Gli obiettivi della programmazione sanitaria regionale 2025");
- **la deliberazione della Giunta regionale n. 2144 del 20/12/2021** di approvazione del “Piano Regionale della Prevenzione (PRP) 2021- 2025” e del relativo documento di governance che prevede la trasversalità dell’approccio di equità nelle azioni di prevenzione e promozione della salute;
- **deliberazione della Giunta regionale n. 2210/2025**, con cui è stato prorogato per tutto il 2026 il Piano Regionale di Prevenzione 2021-2025;
- **deliberazione AOPSO_BO n. 34 del 29/01/2026** - Approvazione del Piano Equità delle Aziende Sanitarie della Città metropolitana di Bologna e istituzione delle Cabina di regia metropolitana per l’equità delle Aziende Sanitarie della Città metropolitana di Bologna
- **deliberazione AOPSO_BO n. 35 del 29/01/2026** Ridefinizione composizione del Board aziendale Equità dell’IRCCS – Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna - Policlinico di Sant’Orsola