



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: DA

REGISTRO: Deliberazione

NUMERO: 0000050

DATA: 20/02/2026 11:34

OGGETTO: Adozione Piano Equità delle aziende sanitarie della Città metropolitana di Bologna

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente provvedimento è stato firmato digitalmente da Rossi Andrea in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Fini Milena - Direttore Scientifico
Con il parere favorevole di Damen Viola - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Cilione Giampiero - Direttore Amministrativo

CLASSIFICAZIONI:

- [01-13]
- [04-03]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Direzione Sanitaria
- Direzione Amministrativa
- Programmazione, Controllo e Sistemi di Valutazione
- Affari Legali e Generali
- Ufficio Relazioni con il Pubblico
- Direzione Scientifica (Istituto Ortopedico Rizzoli)
- Direzione Generale
- SAITER - Servizio di Assistenza Infermieristica, Tecnica e Riabilitazione

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000050_2026_delibera_firmata.pdf	Cilione Giampiero; Damen Viola; Fini Milena; Rossi Andrea	0D68DCAEEED833E1D49EFF87905320385963A65EF8DA7C5E5E29E3EE1990F2B2
DELI0000050_2026_Allegato1.pdf:		AF0DD965BE6B8B754709179CD878E49F65E5812A35F3D8CB16CDEC722F0F6FE7



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: Adozione Piano Equità delle aziende sanitarie della Città metropolitana di Bologna

IL DIRETTORE GENERALE

Considerati i richiami sempre più espliciti, sia nei documenti europei che nel Piano nazionale della prevenzione, che evidenziano la centralità del tema dell'equità nelle strategie di azione delle politiche sanitarie;

Atteso che la 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;

Atteso che la suddetta scheda attuativa n. 11 prevede la messa in campo di azioni indirizzate non solo su ambiti specifici di vulnerabilità ed iniquità, ma che imprimano trasformazioni del sistema dei servizi nel suo complesso;

Rilevato che l'Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale dell'Emilia-Romagna, poi Settore Innovazione nei servizi sanitari e sociali, Direzione Generale Cura della persona, Salute e Welfare ha da tempo attivato un programma volto a promuovere negli enti del Servizio Sanitario Regionale i principi normativi di uguaglianza e universalità (sia attraverso strumenti di autovalutazione, sia mediante strumenti di ascolto del punto di vista dell'utenza) mettendoli in pratica attraverso azioni eque e rispettose delle diversità;

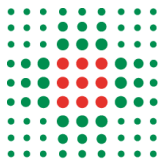
Rilevato che le deliberazioni della Giunta regionale n. 2144 del 20 dicembre 2021 e n. 58 del 24 gennaio 2022 hanno approvato il Piano Regionale della Prevenzione 2021-2025 e il relativo documento di governance, che prevedono la trasversalità dell'approccio di equità nelle azioni di prevenzione e promozione della salute;

Rilevato che la determinazione della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare n. 28136 del 23 dicembre 2024 ha istituito, ai sensi dell'art. 40, comma 1, lett. m) della L.R. 43/2001, il Gruppo di coordinamento regionale per l'equità, composto dai referenti per l'equità delle aziende sanitarie regionali, con il compito di coordinare i Board aziendali Equità e supportare l'attuazione delle politiche di equità a livello territoriale e locale;

Preso atto che, come richiamato dalla 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;

Preso atto che la Città metropolitana di Bologna costituisce un contesto territoriale integrato, caratterizzato da forti interdipendenze socio-sanitarie e da un sistema di governance condiviso tra le aziende del Servizio Sanitario Regionale;

Preso atto della 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;

Ritenuto opportuno adottare un Piano triennale delle azioni sull'equità delle aziende sanitarie della Città metropolitana di Bologna al fine di garantire coerenza strategica e uniformità di indirizzo tra i diversi Piani equità delle aziende sanitarie di area metropolitana;

Ritenuto opportuno, per quanto sopra esposto e in linea con gli obiettivi regionali e in raccordo con i Board aziendali equità, procedere alla costituzione di una Cabina di regia metropolitana per l'equità, composta dai /dalle referenti equità di:

- Azienda USL di Bologna
- Azienda USL di Imola
- IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna
- IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli

quale naturale articolazione territoriale del Gruppo di coordinamento regionale;

Ritenuto opportuno attribuire alla Cabina di regia la funzione di:

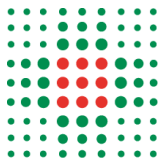
- coordinare e armonizzare le strategie di equità a livello metropolitano, assicurando il raccordo con le linee di indirizzo regionali;
- supportare le direzioni aziendali alla definizione, stesura e monitoraggio del Piano di Equità metropolitano 2026-2028;
- promuovere percorsi formativi comuni, metodologie condivise e buone pratiche di valutazione dell'equità nei servizi;
- contribuire al raccordo operativo con i Board aziendali equità;
- garantire l'integrazione tra i Piani Locali di Equità delle singole Aziende e il quadro strategico metropolitano;

Ritenuto opportuno stabilire che la Cabina di regia:

- si riunisca almeno due volte all'anno, a rotazione presso le sedi aziendali o in modalità telematica;
- invii i verbali degli incontri alle Direzioni aziendali e al Coordinamento regionale;
- si interfacci periodicamente con la Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria Metropolitana, sede di indirizzo e programmazione politica del sistema sanitario e sociosanitario locale, al fine di assicurare coerenza tra le strategie di equità e la pianificazione complessiva delle politiche di salute e benessere del territorio;

Delibera

1. di approvare il Piano Equità delle aziende sanitarie della Città metropolitana di Bologna, che si allega quale parte integrante della presente deliberazione (Allegato 1);
2. di istituire la Cabina di regia metropolitana per l'equità delle aziende sanitarie della Città metropolitana di Bologna, composta dalle/dei referenti equità dei Board aziendali di:



- Azienda USL di Bologna
- Azienda USL di Imola
- IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna
- IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli;

3. di attribuire alla Cabina di regia le funzioni di coordinamento, integrazione e supporto tecnico al Piano Equità metropolitano, secondo quanto riportato nelle premesse e nei considerati, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;

4. di stabilire che la Cabina di regia operi in stretto raccordo con il Gruppo di coordinamento regionale per l'equità, ai sensi della determinazione regionale n. 28136/2024, garantendo coerenza metodologica e sinergia operativa tra i livelli regionale, metropolitano e aziendale;

5. di incaricare le Direzioni delle quattro Aziende di assicurare il necessario supporto organizzativo e logistico;

6. di stabilire che la Cabina di regia avrà una durata triennale con possibilità di rinnovo;

7. di dare atto che la presente deliberazione non comporta oneri aggiuntivi a carico dei bilanci aziendali;

8. di trasmettere copia del presente atto alla Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna e alle Direzioni delle Aziende coinvolte, per quanto di rispettiva competenza.

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

Elisa Porcu

Piano equità delle Aziende sanitarie della Città Metropolitana di Bologna

Sommario

1. Premessa	2
2. Temi da sviluppare nel triennio 2026-2028.....	2
3. Ambiti strategici.....	3
3.1. Promozione della cultura dell’equità	3
3.2. Accesso, continuità e prossimità	3
3.3 Promozione della salute	3
3.4. Diversity management	3
3.5. Interventi in ottica di genere	4
3.6. Health literacy	4
4. Conclusioni	4

1. Premessa

Il presente **Piano Equità** è elaborato congiuntamente dalle e dai referenti equità delle Aziende sanitarie della Città Metropolitana di Bologna – AUSL di Bologna, AUSL di Imola, IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna Policlinico di S. Orsola e IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli – in accordo con le rispettive Direzioni aziendali.

Le e i referenti compongono la **Cabina di Regia metropolitana dei Board Equità**, organismo di coordinamento istituito in continuità con il **Gruppo di Coordinamento Regionale per l'Equità** (determinazione n. 28136 del 23 dicembre 2024), con il compito di garantire coerenza metodologica, condivisione di priorità strategiche e raccordo operativo tra i livelli regionale, metropolitano e aziendale.

La Cabina di Regia opera come luogo di confronto e orientamento metodologico, favorendo la costruzione di un linguaggio comune e di una prospettiva integrata dell'equità come condizione strutturale di qualità, prossimità e sostenibilità del sistema sanitario e sociosanitario. Essa consente di presidiare in modo unitario le linee di indirizzo regionali, metropolitane e aziendali, valorizzando le connessioni tra i diversi livelli e promuovendo una visione condivisa dell'equità come principio guida trasversale.

La Cabina di Regia si riunisce con cadenza periodica per condividere indirizzi comuni, favorire lo scambio di esperienze e sostenere la costruzione e l'attuazione dei Piani Locali di Equità delle singole Aziende. Essa si confronta inoltre periodicamente con la Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria Metropolitana, sede di indirizzo e programmazione politica del sistema sanitario e sociosanitario locale, al fine di assicurare coerenza tra le strategie di equità e la pianificazione complessiva delle politiche di salute e benessere del territorio.

2. Temi da sviluppare nel triennio 2026-2028

Tenuto conto degli indirizzi regionali e delle specificità territoriali delle Aziende della Città Metropolitana di Bologna, la Cabina di Regia individua alcune **aree prioritarie di sviluppo** per il triennio:

- **Assessment e profili di equità** nei percorsi di cura e nell'accessibilità ai servizi, attraverso attività di sensibilizzazione, diffusione della cultura dell'equità e monitoraggio;
- **Analisi e azioni di contrasto alle disuguaglianze in salute** (con particolare attenzione dove necessario a gruppi specifici quali persone di differente provenienza geografica culturale, caregiver ...)
- **Contrasto al digital divide** nell'ambito della salute, con particolare attenzione all'accesso equo alle tecnologie e ai servizi digitali;
- **Health literacy**, intesa come capacità delle organizzazioni sanitarie di essere "facili da navigare" e comprensibili per tutte le persone;
- **Integrazione del Piano Equità** con sistemi e board aziendali che a diverso titolo concorrono a implementare politiche di equità, quali ad esempio:
 - Medicina di Genere
 - Inclusione e Accessibilità
 - Diversity e Disability Management
 - Comitati Unici di Garanzia
 - Rete regionale Ospedali che Promuovono Salute (HPH)

Il Piano Equità Metropolitano si propone infatti di rafforzare l'integrazione con gli altri assetti organizzativi aziendali che, pur differenti nelle singole realtà, risultano strettamente collegati al lavoro dei Board Equità. Tale interconnessione rappresenta un valore aggiunto, perché favorisce un modello di governance integrato e trasversale, capace di generare coerenza e di rafforzare l'efficacia delle politiche aziendali orientate all'equità.

3. Ambiti strategici

Le **macro-aree strategiche condivise** costituiscono la cornice comune entro cui i Piani Locali delle singole Aziende declineranno azioni e obiettivi specifici.

3.1. 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 valorizzare le differenze, attraverso percorsi di formazione, sensibilizzazione e riorientamento dei processi.

Allo stesso tempo, l'impegno si estende al piano esterno, stimolando il dialogo con le comunità, rafforzando la **capacitazione dei cittadini** e sviluppando reti territoriali che sostengano una visione condivisa della salute come bene comune e diritto di tutte e di tutti.

3.2. Accesso, continuità e prossimità

Questo ambito si concentra sul rafforzamento dei percorsi di cura, rendendoli più accessibili, comprensibili e inclusivi. Ciò richiede un impegno concreto nel contrastare le barriere digitali, linguistiche, culturali e fisiche che ancora oggi limitano l'equità nell'accesso ai servizi.

In questo scenario, la telemedicina e l'introduzione di soluzioni digitali rappresentano strumenti strategici, a condizione che siano sviluppati e implementati in modo da non ampliare le disuguaglianze esistenti o generarne di nuove, ma piuttosto da includere attivamente le persone vulnerabili o marginalizzate.

Particolare rilievo assumono le azioni volte a ridurre 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, interni o convenzionati, affinché possano utilizzare in modo consapevole, accessibile e integrato gli strumenti tecnologici nella pratica clinica e assistenziale.

3.3 Promozione della salute

Ambito che sostiene le azioni e si colloca in continuità con le direttrici del vigente e del prossimo Piano Regionale della Prevenzione, rafforzando interventi preventivi mirati, iniziative di promozione della salute inclusive e approcci basati sull'evidenza, con un'attenzione specifica ai determinanti sociali di salute.

3.4. Diversity management

In questo ambito ci si concentra sull'adozione di politiche e pratiche che riconoscano e valorizzino la diversità all'interno delle organizzazioni sanitarie, promuovano il benessere del personale e

contrastino ogni forma di discriminazione. Particolare rilevanza assume, anche in questo contesto, la collaborazione strutturata con i Comitati Unici di Garanzia e con le figure di coordinamento delle politiche di inclusione.

3.5. Interventi in ottica di genere

Ambito trasversale e centrale. Si promuovono interventi orientati all'analisi delle disuguaglianze, alla personalizzazione dei percorsi, alla tutela di gruppi specifici di popolazione, quali persone LGBTQIA+, persone straniere, caregiver e persone vittime di violenza di genere, etc. Particolarmente in questo contesto, le Aziende progetteranno e porteranno avanti azioni e percorsi specifici, costruiti sulla base delle proprie esigenze e delle risorse disponibili, ma sempre all'interno del quadro strategico condiviso

3.6. Health literacy

L'obiettivo è migliorare la comprensione e l'utilizzo delle informazioni sanitarie, rendendo i materiali informativi e i percorsi comunicativi più chiari, accessibili, inclusivi e culturalmente sensibili.

Questo impegno si sviluppa sia sul fronte esterno, attraverso azioni rivolte ai cittadini, sia su quello interno, mediante percorsi formativi destinati ai professionisti e orientati a rafforzare la comunicazione tra operatori e utenti. L'utilizzo di strumenti e tecniche proprie della *health literacy* mira a facilitare una relazione di cura più efficace, empatica e comprensibile per tutte le persone, indipendentemente dal loro background linguistico, culturale o formativo.

4. Conclusioni

Il Piano Equità Metropolitano 2026-2028 fornisce la cornice comune per la programmazione delle azioni aziendali in materia di equità.

La Cabina di Regia metropolitana ne coordina l'attuazione, assicurando il collegamento con il Gruppo di Coordinamento regionale e con la Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria Metropolitana, che rappresenta il livello di programmazione politica e di integrazione delle politiche di salute sul territorio.

Il Piano potrà essere aggiornato in coerenza con le evoluzioni normative e programmatiche regionali e con gli esiti delle attività di monitoraggio e valutazione condotte nel triennio.