



**Maugeri**

**Gender Equality Plan  
2024-2026**

## Sommario

Introduzione	3
Il quadro organizzativo di ICS Maugeri	4
Strategie e azioni	
Equilibrio tempi e vita	6
Conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro	6
Equilibrio di genere nell'organizzazione, nella formazione e nell'accesso al lavoro	
Azioni formative	8
Gender pay gap	9
Parità di genere nel processo di recruiting	10
Azioni a supporto e supporto delle donne sul luogo di lavoro	
Misure contro la violenza di genere	11
Azioni in ambito sindacale e contrattuale	11
Istituzione del gruppo di lavoro Medicina di Genere	13
Attività di monitoraggio e verifiche delle azioni intraprese	14
Gruppo di lavoro	15

## Introduzione

Il Gender Equality Plan (GEP) elaborato da ICS Maugeri rappresenta uno strumento programmatico per la piena espressione e partecipazione dei lavoratori, verso la promozione di una cultura per l'eguaglianza di genere. Un documento ispirato dalle politiche interne seguite da Maugeri nel corso degli anni, che sottolinea il ruolo significativo dell'azienda nei confronti dei territori di riferimento e della situazione occupazionale nel mercato sanitario italiano. Questo documento sarà pubblicato sul sito internet aziendale e distribuito tra i lavoratori di ICS Maugeri.

Uno strumento d'indirizzo, quindi, ma anche un luogo ove raccogliere e sistematizzare la conoscenza in ambito di politiche interne, tavoli di lavoro e organismi paritetici, che permetta di monitorare in modo dinamico e continuativo le tematiche legate all'equilibrio di genere per come si sviluppano all'interno di tutte le entità di ICS Maugeri.

Per una miglior comprensione del contesto di riferimento, oggi occorre infatti premettere che la Sanità rappresenta probabilmente un unicum in termini di occupazione femminile, che in molti casi sfiora il 70%; una prevalenza che caratterizza le professioni legate alla cura e all'assistenza della persona.

Anche all'interno di ICS Maugeri la composizione della forza lavoro mantiene un "normale" disequilibrio, in particolare per funzioni sanitarie, ma rimane comunque opportuno perseguire un costante monitoraggio, affinché tale combinazione rimanga sempre una scelta dei lavoratori e non un orientamento dell'azienda, che perseguirà invece un equilibrio di genere basato su pari opportunità di accesso alla professione, pari trattamento e pari retribuzioni.

## Il quadro organizzativo di ICS Maugeri

In base alle rilevazioni effettuate per la redazione del “Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile”<sup>1</sup> **sul totale dei dipendenti di ICS Maugeri il 71,8% dei dipendenti è di sesso femminile**<sup>2</sup>.

Sede	% F	% M
Pavia	71,0	29,0
Montescano	76,0	24,0
Tradate	77,4	22,6
Castel Goffredo	74,0	26,0
Lumezzane	78,8	21,2
Lissone	70,6	29,4
Milano	78,3	21,7
Lodi	75,0	25,0

Sede	% F	% M
Padova	44,4	55,6
Telese	65,5	34,5
Genova Nervi	72,1	27,9
Bari	68,4	31,6
Marina di Ginosa	62,8	37,2
Veruno	75,9	24,1
Torino	71,0	29,0
Sicilia	65,8	34,2

La distribuzione per genere nei diversi Istituti Maugeri non cambia sostanzialmente su base territoriale, seppur con una leggera prevalenza femminile in Lombardia e nei presidi del nord Italia.

Il rapporto maschi/femmine risulta maggiormente equilibrato solo nel presidio di Padova (Perarolo di Vigonza), Centro di Ricerche Ambientali, caratterizzato dall'assenza di attività di degenza e clinica.

Anche rispetto **all'inquadramento** dei dipendenti **la presenza femminile risulta maggiore sia nel comparto non medico (73,7%)**, sia fra **la dirigenza del comparto sanitario medico (57,9%)** così come per la **dirigenza delle professioni tecniche e amministrative (66,9%)**.

Tale ripartizione è confermata dal quadro delle distribuzioni delle mansioni (tabella sotto) che conferma altresì una prevalenza femminile anche nelle posizioni apicali.

%	Dirigenti	Impiegati	Operai
<b>M</b>	38,1	27,8	38,5
<b>F</b>	61,9	72,2	61,5

1) Il rapporto prende in considerazione gli occupati alle dipendenze di ICS Maugeri SpA Società Benefit alla data del 31/12/2021 e le variazioni intercorse nel biennio dal 31/12/2020 al 31/12/2021.

2) La percentuale scende al 68% se si considerano nel totale anche i collaboratori non dipendenti.

Proprio per le posizioni apicali esiste un sostanziale equilibrio fra generi, con una leggera prevalenza femminile, sostanzialmente in linea con quanto accade in Italia per tutto il comparto sanitario e sociosanitario.

Riguardo le ore lavorate i part time femminili rappresentano il 10,8%, contro una media totale dell'8,8%. Il calcolo delle ore extra effettuate degli impiegati sul posto di lavoro interessa l'1,14% delle lavoratrici contro l'1,31% di quelli totali.

## **Il quadro organizzativo di ICS Maugeri**

totali. Oggi, in CS Maugeri, sono applicate le prescrizioni legali e contrattuali volte a favorire una migliore conciliazione di vita-lavoro all'interno di eventi tipicamente femminili, quali la gravidanza e la maternità, ma anche opportune tutele verso eventuali criticità quali molestie, violenze, attraverso strumenti quali congedi, permessi ed eventuali ulteriori misure organizzative concordate con le forze sindacali, che sensibilizzano il personale verso il tema dei conflitti di genere.

L'applicazione delle tutele previste dall'ordinamento italiano, in attuazione delle disposizioni comunitarie e costituzionali, si concretizza con l'attuazione del D.lgs. n.198/2006 ovvero con il "Codice delle pari opportunità" fra uomo e donna, che si aggiunge al D.lgs. 151/2002 sulle tutele delle lavoratrici madri.

Tali contenuti sono recepiti localmente dagli uffici competenti e rientrano nell'ordinaria gestione delle risorse umane all'interno di ICS Maugeri.

Rispetto al Contratto nazionale di lavoro applicato, in particolare, al personale femminile al rientro dalla maternità o per l'assistenza diretta di alcune patologie del figlio, è concessa una prelazione nella richiesta di part-time<sup>3</sup>. Allo stesso modo sono concessi permessi di congedo dal lavoro retribuiti e non retribuiti per i genitori, alternativamente, ma sempre indipendentemente dal genere<sup>4</sup>.

Particolare attenzione è rivolta, inoltre, ai principi di imparzialità ed eguaglianza previsti nel Codice Etico di ICS Maugeri (art.7) al fine di evitare ogni possibile discriminazione, anche all'interno dei percorsi di selezione e assunzione di personale (art.18).

---

3) Art. 22 del CCNL ARIS-AIOP.

4) Art.34 (Ibidem).

## Strategie e azioni

### Macroaree di intervento

- *Equilibrio tempi e vita*
- *Equilibrio di genere nell'organizzazione nella formazione e nell'accesso al lavoro*
- *Promozione e supporto delle donne sul luogo di lavoro*

## Equilibrio tempi e vita

### CONCILIAZIONE FRA I TEMPI DI VITA E DI LAVORO

La conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro rimane un obiettivo condiviso fra azienda e lavoratori, un obiettivo che persegue un equilibrio reciproco fra benessere lavorativo e qualità della vita.

Anche rispetto alle politiche generali di attrattività e *retention* dei lavoratori<sup>5</sup>, sempre più necessarie oggi in un contesto di mercato del lavoro caratterizzato da una grande competitività, strumenti che favoriscano la vita e, in generale, politiche di welfare, risultano mezzi indispensabili all'interno del percorso di sviluppo professionale di ciascun lavoratore.

Il tema della conciliazione fra responsabilità familiari, interessi personali e impegno lavorativo è frutto anche di una trasformazione sociale che ha portato oggi ad una maggior instabilità coniugale; di una perdita della rete familiare di sostegno e di un progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa, che ha a sua volta aumentato il carico di responsabilità nei confronti dei familiari anziani.

A tale riguardo non bisogna infatti dimenticare che mediamente il 72% delle ore di "lavoro di cura" della coppia con figli sono svolte dalle madri<sup>6</sup>, sulle quali grava sovente anche la cura dei familiari anziani e degli impegni quotidiani della casa.

---

5) V. Bilancio d'impatto 2023 di ICS Maugeri.

6) ISTAT - Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne - XI Commissione "Lavoro Pubblico e privato" della Camera dei Deputati, Roma, 8 ottobre 2015.

L'opera di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che fa parte delle premesse relative agli obiettivi e strumenti della contrattazione in ambito sindacale<sup>7</sup>, non viene tuttavia declinata in dettaglio all'interno dei contratti collettivi e fa parte, anche all'interno di ICS Maugeri, di una serie di interventi demandati alla contrattazione decentrata fra le parti.

Sebbene siano state date indicazioni di massima nei regolamenti e nelle istruzioni operative, la comprensione e la mediazione fra le diverse tipologie di impegno lavorativo ed extra-lavorativo rimane tuttavia delegata ai singoli coordinatori e responsabili, in relazione a esigenze diverse, talvolta eccezionali, che richiedono spesso tempi di intervento rapidi e soluzioni estemporanee.

<b>Obiettivo</b>	Conciliazione fra tempi di vita e di lavoro per favorire un miglior benessere del lavoratore
<b>Azioni</b>	• Programmazione alternata dei turni
	• Iniziative di welfare aziendale a favore dei dipendenti
	• Iniziative a favore della genitorialità
	• Incremento della possibilità di accesso a permessi familiari
<b>Timing</b>	Q4 2024
<b>KPI</b>	• Numero di richieste di permessi per tipologia
	• Variazione richieste permessi ex L.104/92
	• Accesso a strumenti di welfare dedicati alla famiglia

7) Cfr. art. 6 del CCNL ARIS-AIOP.

## Equilibrio di genere nell'organizzazione, nella formazione e nell'accesso al lavoro

### AZIONI FORMATIVE

Rispetto all'obiettivo generale di un maggior equilibrio di genere da perseguire all'interno dell'organizzazione e, ancor prima, nelle relazioni fra lavoratori, sono in fase di attivazione e sperimentazione azioni di sensibilizzazione e informazione, che saranno realizzate attraverso l'attività formative mirate (counseling, bilancio di competenze, etc.)

In particolare, in ambito formativo, sono previsti nel biennio 2024-2025 alcuni interventi sul tema delle tecniche comunicative per la gestione dell'aggressività, dove verrà dedicato un approfondimento specifico sulla violenza di genere.

Sono poi in programma a partire da Q3 2024, alcuni workshop, inizialmente presso la sede di Pavia e, successivamente, negli altri Istituti, che approfondiranno le diverse tematiche legate all'Equality gap.

A queste azioni di ambito "formativo" si aggiungono gli interventi diretti che la Direzione Risorse Umane intende attuare, a partire da un'analisi periodica e approfondita del divario di genere (gender analysis) che avrà principalmente lo scopo di:

- riconoscere gli eventuali elementi distintivi fra uomini e donne in ambito lavorativo caratterizzati da una distribuzione ineguale di responsabilità, opportunità, risorse;
- garantire che tutte le esigenze in ambito di differenze di genere siano identificate e gestite nelle diverse fasi del ciclo lavorativo;
- considerare in ambito applicativo come le diverse policy, regolamenti e protocolli possano avere un differente impatto a seconda che siano applicate a personale maschile o femminile;
- promuovere la partecipazione e il coinvolgimento allargato dei lavoratori nella definizione delle politiche di genere in coordinamento con le specifiche attività formative;
- informare, comunicare e diffondere una cultura partecipativa e di confronto come strumento di attuazione delle politiche per la riduzione del divario di genere.

<b>Obiettivo</b>	Promuovere una maggiore informazione e sensibilizzazione sul tema della differenza di genere, con particolare riferimento alla violenza di genere
<b>Azioni</b>	Progettazione e organizzazione corsi di formazione ad hoc rivolti agli operatori sanitari
<b>Timing</b>	Pilot durante il 2024 e sviluppo nel successivo biennio
<b>KPI</b>	• Numero eventi di formazione
	• Numero di ore di formazione erogata
	• % del personale sanitario coinvolto nella formazione di ogni Istituto
	• Numero di feedback positivi ricevuti sulla formazione



## GENDER PAY GAP

La disegualianza retributiva è un altro argomento chiave nelle differenze di genere.

Secondo recenti approfondimenti effettuati da Eurostat in ambito europeo il gap retributivo risulta maggiore in relazione all'età, al titolo di studio, a livello gerarchico e alla dimensione dell'impresa, ma sussistono ancora importanti stereotipi di genere (come, ad esempio bias cognitivi) che portano a una discriminazione rispetto alle politiche retributive all'interno di aziende pubbliche e private.

Il superamento di tale gap in ambito lavorativo parte, inoltre, dalla necessità di distinguere quanto tale disegualianza sia conseguenza di un percorso professionale che possa risultare "frenato" dalla maternità o da una maggior presenza nella quotidianità della famiglia (figli, scuola, anziani, ecc.) e quanto il divario sia invece frutto di caratteristiche intrinseche dei sistemi premianti della professione, che risultano influenzati, appunto, da stereotipi di genere, che tendono a riconoscere e a valorizzare principalmente elementi "maschili" (assenza di part-time, maggiore disponibilità extra oraria, monte ore lavorato, ecc.).

Mentre la risoluzione del primo ambito passa necessariamente dalla piena attuazione degli istituti contrattuali e di legge per la tutela della donna, riguardo alle premialità in ambito professionali eventuali interventi saranno attuati alla luce dei risultati previsti dalla gender analisi effettuata da ICS Maugeri.

Occorre tuttavia sottolineare, rispetto a questo tema, che all'interno di ICS Maugeri non esiste, naturalmente, alcuna distinzione fra le retribuzioni maschili e femminili che, basandosi sui tabellari contrattuali per il riconoscimento economico di base legato alla mansione, differisce fra lavoratori solo per le indennità legate alle funzioni accessorie e al sistema premiante. Le prime indennità sono determinate da eventuali impegni che si aggiungono alle attività ordinarie e che possono risultare influenzate dalla disponibilità stessa del lavoratore, limitando ad esempio i turni notturni per le lavoratrici in maternità, come già evidenziato in precedenza, che saranno oggetto di approfondimento. Relativamente al sistema premiante, invece, esso è prevalentemente basato su indicatori quantitativi e qualitativi che non risultano influenzati delle differenze di genere tranne, come sopra, per la disponibilità del lavoratore e della lavoratrice.

<b>Obiettivo</b>	Mantenere un corretto equilibrio delle retribuzioni fra generi all'interno delle differenti mansioni anche favorendo un'equa partecipazione a iniziative premianti
<b>Azioni</b>	Monitoraggio delle retribuzioni
<b>Timing</b>	In corso
<b>KPI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribuzioni medie per genere</li> <li>• Variazioni delle retribuzioni medie per genere</li> <li>• Accesso a prestazioni lavorative extra orarie</li> <li>• Accesso a prestazioni intramoenia (medici)</li> </ul>

## PARITÀ DI GENERE NEL PROCESSO DI RECRUITING

La salvaguardia della parità di genere all'interno del processo di recruiting è un argomento che interessa le risorse umane, in ambito sanitario, in modo peculiare e che viene garantita attraverso un costante monitoraggio degli equilibri di genere della forza lavoro.

La forte componente femminile che caratterizza le professioni sanitarie non mediche è infatti un tema che, pur caratteristico della professione stessa, sbilancia l'equilibrio e può portare ad alcuni problemi legati alla scarsa presenza di personale maschile.

Questo è dovuto, ad esempio, alle caratteristiche di maggior vigore fisico, talvolta necessarie nello svolgimento delle stesse mansioni professionali, sia per la relazione degli infermieri con pazienti uomini, che potrebbero risultare maggiormente collaborativi con personale dello stesso sesso. In generale, altresì, una presenza più equilibrata riduce il rischio potenziale di forme di isolamento.

Nonostante il monitoraggio di tale disequilibrio sia oggetto di costante attenzione, all'interno del processo di selezione, tuttavia, non viene in alcun modo operata una distinzione riguardo ai percorsi di selezione maschili e femminili in quanto vengono esclusivamente valutate le competenze professionali e quelle caratteristiche di idoneità all'inserimento in un contesto relazionale e collaborativo che risultano indipendenti da ogni distinzione di genere.

<b>Obiettivo</b>	Favorire eguali condizioni di accesso nei processi di selezione fra uomini e donne
<b>Azioni</b>	Monitoraggio del processo di selezione
<b>Timing</b>	A partire da Q2 2024
<b>KPI</b>	• Numero di candidature per genere e mansione
	• % di candidati per genere e mansione che hanno superato la selezione
	• % di inserimenti su candidature per genere e mansione

## Azioni a supporto e supporto delle donne sul luogo di lavoro

### MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

La violenza di genere rappresenta un drammatico problema sociale, di ampia portata<sup>8</sup>, sul quale gli interventi nel mondo del lavoro possono avere un ruolo importante, Anche se perimetralmente limitato.

Tali violenze, operate prevalentemente in ambito domestico ed extra lavorativo, sono determinate da molteplici fattori culturali, ambientali, sociali ed economici, ma la consapevolezza del problema e le sue conseguenze, rappresentano un importante elemento per prevenire ed arginare il fenomeno.

Per questi motivi dobbiamo parlare di sensibilità, ascolto e attenzione all'interno di ICS Maugeri, facendo sì che l'ambiente di lavoro possa essere, in un certo modo, un luogo "protetto", ove si possa discutere del problema, comprendere la natura di violenze fisiche o verbali legate alla differenza di genere e dove le azioni proposte possano avere importanza a livello sociale, anche al di fuori del lavoro.

### AZIONI IN AMBITO SINDACALE E CONTRATTUALE

Nell'ambito della piena applicazione del CCNL per il personale di comparto e del personale dirigente, nel corso della seconda metà del 2024 verrà istituito presso la sede di ICS Maugeri il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), organo paritetico, istituito pertanto in ambito sindacale e datoriale, "per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Tale comitato, composto da componenti in possesso della necessaria competenza ed esperienza in ambito di pari opportunità e mobbing, opererà in un'ottica di prevenire e abolire ogni possibile forma di discriminazione, anche sessuale, nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori nello svolgimento della loro professione, così come all'interno dei percorsi professionali di ciascun lavoratore.

---

8) Si veda in proposito il "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023" del Dipartimento Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

9) Art. 3 CCNL ARIS-AIOP

Altro organo di controllo previsto in ambito contrattuale, la cui attivazione è stata avviata nel Q2 2024 è l'Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente, i cui compiti, pur delineati all'interno delle azioni di prevenzione prevista dal D.lgs 81/2008, possono altresì inquadrarsi all'interno del quadro di tutela dei soggetti maggiormente esposti e vulnerabili in ambito professionale.

Il necessario confronto sindacale per la composizione e il funzionamento dei suddetti organi, già intrapreso a livello territoriale nel corso del 2023, porterà a definire anche i tempi e le modalità di incontro e diffusione dei risultati.

<b>Obiettivo</b>	Prevenire, contenere e ridurre gli episodi legati alla violenza di genere e favorire una maggiore consapevolezza delle tematiche fra i lavoratori
<b>Azioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni formative (v. riferimento attività formative)</li> <li>• Tavoli di confronto paritetici (C.U.G. e Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente)</li> <li>• Monitoraggio degli episodi di violenza di genere</li> </ul>
<b>Timing</b>	A partire da Q2 2024
<b>KPI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di segnalazioni su eventi correlati alla violenza di genere (eventi sentinella, segnalazioni, provvedimenti, ecc.)</li> <li>• Partecipazione alle azioni di formazione e divulgazione sul tema della violenza di genere (riferimento attività formative)</li> </ul>

## ISTITUZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO MEDICINA DI GENERE

Negli ultimi anni sono state evidenziate molte delle differenze biologiche che caratterizzano la fisiopatologia e l'espressione clinica delle patologie nei due sessi. Meno definito è, invece, il quadro relativo ai fattori ambientali, culturali, sociali e relazionali che definiscono il «genere» ed il loro peso in termini di rischio di malattia.

La valorizzazione delle differenze è il fondamento su cui si basa la Medicina di genere con l'obiettivo di assicurare pari opportunità nell'ambito della prevenzione, della diagnosi e della cura.

Secondo quanto previsto dal "Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere del Ministero della Salute"<sup>10</sup>, le istituzioni sanitarie devono promuovere "attraverso attività di divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie che nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura tengano conto delle differenze derivanti dal genere".

A questo si aggiunge, dal marzo 2023, la adozione del "Piano Formativo Nazionale per la Medicina di Genere" che sancisce la necessità che la medicina di genere entri a far parte a pieno titolo dei percorsi formativi di ogni ordine e grado, nonché della formazione continua dei professionisti sanitari. Gli IRCCS, al pari delle aziende sanitarie, sono chiamati ad integrare le conoscenze relative alla Medicina di Genere nel piano formativo aziendale annualmente elaborato.

Applicare un approccio di genere (e non solo di sesso) nella ricerca clinica e traslazionale è un obiettivo strategico di ICS Maugeri per lo sviluppo di percorsi di cura che risultino pienamente focalizzati sulle caratteristiche specifiche di ogni singolo paziente. Infatti, la Medicina di Genere rappresenta già da alcuni anni un elemento costitutivo del piano strategico della ricerca aziendale a partire dalle differenze nella risposta ai test valutativi e alle differenze nelle risposte agli interventi riabilitativi.

A partire da Q3 2024 verrà istituito un tavolo interdisciplinare per coordinare azioni e monitorare i risultati ottenuti attraverso le diverse iniziative correlate alla Medicina di Genere, i cui risultati verranno periodicamente illustrati al gruppo di lavoro del Gender Equality Plan (GEP).

<b>Obiettivo</b>	Favorire le conoscenze sulla Medicina di Genere per un approccio equo alla prevenzione e alla cura
<b>Azioni</b>	Monitoraggio dei progetti di ricerca e delle attività
<b>Timing</b>	A partire da Q3 2024
<b>KPI</b>	• Numero di iniziative, progetti, ricerche e pubblicazioni di Medicina di Genere
	• Numero di iniziative che coinvolgano i temi della Medicina di Genere

10) In attuazione dell'art.3 della L.3/2018

## Attività di monitoraggio e verifiche delle azioni intraprese

La costante attività di verifica, di monitoraggio di controllo sulle eventuali discriminazioni di genere e sull'equità di trattamento all'interno di ICS Maugeri è un presupposto indispensabile per poter raggiungere gli obiettivi descritti all'interno Gender Equality Plan.

In particolare, i dati relativi all'organico di tutte le entità aziendali di ICS Maugeri e la loro composizione viene raccolto e prodotto, secondo quanto previsto dal "Codice delle pari opportunità" in funzione della predisposizione del "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile"<sup>11</sup> che nel 2024 verrà realizzato con i dati relativi al 31/12/2023.

Nel corso del 2024 verranno inoltre istituiti il già richiamato Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), organismo paritetico contrattualmente previsto per il monitoraggio delle pari opportunità e l'Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente.

Verranno inoltre rafforzati i meccanismi di prevenzione, controllo e le azioni correttive necessarie alla comprensione dei meccanismi alla base di ogni possibile forma di discriminazione, di genere o sessuale, anche attraverso un piano di opportune azioni formative, di orientamento e di counseling.

La verifica dovrà quindi consistere in un processo di controllo costante, di orientamento alla base delle azioni lungo tutto il percorso professionale del lavoratore, dal recruiting al pensionamento, senza dimenticare le diverse fasi della vita personale che interessano il lavoratore (malattia, maternità, ecc.).

Ma accanto a questo monitoraggio continuo dovranno essere previsti opportuni momenti di confronto, con i soggetti preposti, che sappiano individuare le tendenze e quegli eventi sentinella, segnali di un malessere o un cambiamento in atto, che possano alterare un corretto equilibrio di genere che vada oltre i numeri e oltre le percentuali.

I risultati del Gender Equality Plan dovranno, infine, necessariamente confluire nel Bilancio di Impatto di ICS Maugeri, per integrare rispetto all'analisi dell'equilibrio di genere, l'importante lavoro sulle azioni attuate da Maugeri per il perseguimento delle finalità di beneficio sociale e del ruolo svolto in continuità con "l'interesse dell'uomo per il benessere dell'uomo".

---

11) Il Rapporto periodico sulla situazione del personale viene realizzato ogni due anni in tutte le aziende che occupano più di cinquanta dipendenti ai sensi dell'art.46 del D.lgs. n.198 del 11/4/2006.

## Gruppo di lavoro

### ***Area Risorse Umane***

Francesco Benini  
Davide Piancone  
Annamaria Briatico

### ***Area CSR e Qualità***

Simona Bisio  
Lucilla Bianchi

### ***Area Ricerca Scientifica***

Paola Baiardi  
Maria Teresa La Rovere  
Martina Girani

### ***Direzione Sanitaria***

Maria Gigliola Rosignoli  
Gianpietro Fossati  
Marta Gandolfi

### ***Area Comunicazione e Media Relations***

Franco Balestrieri

Istituti Clinici Scientifici Maugeri SpA Società Benefit  
Via Salvatore Maugeri, 4 | Pavia  
**icsmaugeri.it**