

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

## DATI AZIENDA

Athena S.p.A.

Via Matese, 90, 81016 Piedimonte Matese CE

P.IVA 00266020619 N.REA CE-54535

tel. 0823.786053

fax. 0823.785287

Direttore Sanitario: Dr. Antonio La Cerra

Titoli autorizzativi:

- Decreto n.27 del 14.04.2018 per le attività ambulatoriali di Diagnostica per Immagini ed FKT
- Decreto n.87 del 31.10.2019 per la Degenza
- Decreto n. 101 del 17.09.2014 per il Laboratorio Analisi
- Decreto sindacale n.11 del 05.08.2024 – Autorizzazione all’esercizio di riorganizzazione strutturo-funzionale

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

La Casa di Cura Athena Villa dei Pini è una struttura sanitaria privata accreditata con il sistema sanitario nazionale, dispone di 60 posti letto ed è in grado di fornire servizi specialistici ad alto standard qualitativo in un ambiente confortevole.

La sua fondazione risale al 1957. L’intenzione primaria è sempre stata quella di offrire ai cittadini un’assistenza ospedaliera completa, efficiente e professionale.

La sua presenza ormai radicata sul territorio rappresenta una garanzia di elevata professionalità ed efficienza.

La Casa di Cura pone al centro dei propri interessi il rispetto della dignità della persona, avendo come obiettivi prioritari la tutela della vita e la promozione della salute con la migliore assistenza ed un ottimo comfort. Per il raggiungimento di questo fine, personale altamente qualificato è al servizio del sistema ed è tenuto a comportamenti adeguati che mirano ad un elevato livello di umanità e professionalità.

La Clinica Athena S.p.A. eroga servizi di:

- Diagnosi e cura in regime ambulatoriale, ricovero ordinario e Day Surgery per le specialità di Medicina Generale e Raggruppamento di Chirurgia.
- Diagnostica per Immagini, Patologia clinica e Fisiokinesiterapia.

La missione della Clinica Athena SpA è assicurare la massima soddisfazione degli assistiti attraverso l’erogazione di servizi idonei, appropriati ed efficienti.

Per adempiere alla propria missione, la Clinica intende:

- sviluppare e mantenere un Sistema di Gestione per la Qualità quale strumento per realizzare gli obiettivi, rispettare gli impegni assunti, promuovere il miglioramento continuo dei processi aziendali, garantire il rispetto dei requisiti cogenti per i servizi forniti;
- adottare un sistema integrato di gestione del rischio, al fine di garantire che per tutti i servizi erogati il rischio residuo sia ridotto al minimo, predisponendo una politica di gestione del rischio commisurata ai diversi eventi potenzialmente verificatesi;

- ascoltare le indicazioni, suggerimenti, desideri dell'assistito, anche attraverso specifiche campagne di customer satisfaction;
- promuovere la partecipazione attiva del personale sanitario al fine di rendere più efficienti i servizi all'assistito e di soddisfare al meglio i bisogni dello stesso;
- consolidare il rapporto con i partner al fine di assicurare agli assistiti procedure di maggior valore, sicuri e affidabili;
- fornire servizi aderenti a tutti i requisiti imposti dalle disposizioni legislative vigenti in modo che sia garantita l'appropriatezza del processo nonché la sicurezza degli assistiti, con particolare riguardo per le disposizioni afferenti la sicurezza riguardanti i dispositivi medici in genere;
- diffondere nell'organizzazione cultura e metodologie appropriate in modo che chiunque vi lavori sia costantemente in grado di erogare il miglior servizio atteso all'assistito;
- assicurare un alto livello di soddisfazione di tutto il personale attraverso la ricerca della massima lealtà e senso di responsabilità;
- incoraggiare il personale ed il management affinché possa realizzare le proprie attitudini, interessi e predisposizioni e sviluppi le proprie competenze tecniche ed organizzative;
- garantire l'adeguata organizzazione della struttura e la corretta gestione dei processi primari e accessori; la qualificazione del personale addetto (formazione di base, conoscenze applicative, doti intellettive ed umane, etica comportamentale), che è correlata ai meccanismi di reclutamento, selezione, formazione e addestramento, sensibilizzazione, incentivazione, ecc.; la corretta esecuzione delle attività in tutte le fasi del percorso diagnostico, terapeutico e riabilitativo.

Nello svolgimento della propria missione la Clinica si impegna:

- verso gli assistiti, a fornire servizi diagnostici e terapeutici rispondenti ai requisiti cogenti e di qualità elevata, a dimostrare trasparenza ed affidabilità, ad assicurare la qualità del servizio, nel rispetto di corrispettivi competitivi, attraverso l'analisi ed il contenimento dei costi;
- verso i fornitori, a favorire una proficua collaborazione in modo da poter essere parte attiva nella definizione delle prestazioni e delle caratteristiche del prodotto, ed a fornire il supporto necessario per la comprensione e definizione dei requisiti dell'Assistito e dei requisiti cogenti pertinenti il prodotto;
- verso i dipendenti a favorire lo spirito di iniziativa, incoraggiare la crescita professionale, assicurare rapporti professionali proficui e sereni, garantire un ambiente di lavoro sicuro nel quale tutti possano essere soddisfatti;
- verso le associazioni dei cittadini ad assicurare un continuo confronto e con le quali procedere ad una verifica quotidiana dell'efficacia delle azioni di miglioramento del servizio erogato agli assistiti
- verso la proprietà a favorire la crescita dell'Azienda, assicurando adeguata redditività e stabilità finanziaria, elementi imprescindibili per l'affermazione della Politica per la qualità.

la Direzione s'impegna a:

- sostenere, diffondere e rendere comprensibile la Politica della qualità mettendo a disposizione del personale le informazioni documentate e promuovendo azioni mirate di formazione e di coinvolgimento;
- comunicare, per quanto appropriato, la politica delle qualità alle parti interessate;
- definire gli obiettivi per ciascuna funzione mettendo a disposizione le necessarie risorse per il loro raggiungimento;
- riesaminare sistematicamente la politica e gli obiettivi per la qualità e i rischi connessi al loro raggiungimento e qualora necessario definire nuovi obiettivi e/o modificare le azioni intraprese per la riduzione del rischio di insuccesso.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Clinica Athena ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per la Clinica Athena rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della Clinica Athena sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale la Clinica Athena concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

### Impegno della direzione

La Direzione della Clinica Athena riconosce l'importanza strategica della promozione della parità di genere come leva fondamentale per la sostenibilità, la qualità del lavoro, il benessere del personale e la competitività dell'organizzazione. In coerenza con i principi della UNI/PdR 125:2022, la Direzione si impegna a realizzare e consolidare un ambiente equo, inclusivo e rispettoso delle diversità, intervenendo con azioni concrete nelle seguenti 6 aree di riferimento:

#### 1. Cultura e Strategia

**Obiettivo:** Promuovere una cultura organizzativa orientata alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'inclusione.

**Linee strategiche:**

- Formazione sui temi della parità di genere
- Integrare obiettivi legati alla parità di genere nella mission e nei valori aziendali, prevedendo indicatori specifici nei piani strategici.
- Monitorare periodicamente il clima aziendale con focus su percezione di equità, rispetto e inclusione di genere.

#### 2. Governance

**Obiettivo:** Rafforzare la responsabilità della leadership aziendale nella promozione della parità di genere.

**Linee strategiche:**

- Costituzione di un comitato interno per la parità di genere
- Definiti KPI specifici per il monitoraggio dei progressi in tema di equità di genere, con rendicontazione annuale.

#### 3. Processi risorse umane

**Obiettivo:** Garantire processi di selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane equi e non discriminatori.

**Linee strategiche:**

- Adottare procedure di selezione trasparenti e imparziali, con uso di CV anonimi ove possibile.

#### 4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda

**Obiettivo:** Assicurare pari opportunità di crescita professionale per le donne, anche in ruoli apicali.

**Linee strategiche:**

- presenza femminile nei ruoli di responsabilità e definire piani di crescita mirati per colmare i gap.

#### 5. Equità remunerativa per genere

**Obiettivo:** Eliminare ogni disparità retributiva ingiustificata tra uomini e donne.

**Linee strategiche:**

- Uso di un solo ed unico criterio di retribuzione

## 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

**Obiettivo:** Favorire un equilibrio sostenibile tra vita privata e professionale per tutto il personale.

**Linee strategiche:**

- Rafforzare le misure di flessibilità oraria e lavoro agile, con particolare attenzione alle esigenze delle lavoratrici madri.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione la Clinica Athena ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

La Clinica Athena si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione. Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti dalla Clinica Athena sono:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Equità salariale
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

#### MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

#### DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Piedimonte Matese 01 FEBBRAIO 2025

ATHENA spa  
Amministratore Delegato  
Ruggiero Di Pietro



