



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
AZIENDA OSPEDALIERO – UNIVERSITARIA DI SASSARI



Viale San Pietro, 10 - 07100 SASSARI - C.F. - P. IVA 02268260904

DELIBERAZIONE N. 417 DEL 19/07/2017

Oggetto: Approvazione Piano Provvisorio Triennale Azioni Positive (P.A.P.) 2017 - 2019 dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari.

Struttura Proponente Affari Generali, Legali, Comunicazione e Formazione	Conto di Costo
--	-----------------------

Direttore della Struttura Proponente Dott.ssa Chiara Seazzu	Responsabile del Procedimento Dott.ssa Chiara Seazzu
---	--

Estensore: Graziella Sanna

Il Responsabile della Struttura propone l'adozione del presente provvedimento, attestandone conformità alla norma, la corrispondenza del formato cartaceo al file inserito sul SISAR atti nonché l'utilità e l'opportunità per gli obiettivi aziendali e per l'interesse pubblico.

Il Responsabile della Struttura: Dott. ssa Chiara Seazzu Firma Chiara Seazzu

Il Responsabile della Struttura e il Responsabile del procedimento, con la sottoscrizione del presente atto, attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza. Dichiaro inoltre, di aver predisposto la dichiarazione di acquisto inderogabile, agli atti del Servizio.

Il presente provvedimento contiene dati sensibili Si No

Il Responsabile del procedimento: Dott.ssa Chiara Seazzu
Data 19.07.2017 Firma Chiara Seazzu

Il Responsabile della Struttura: Dott.ssa Chiara Seazzu
Data 19.07.2017 Firma Chiara Seazzu

Il Responsabile addetto al controllo di budget con la sottoscrizione del presente atto attesta che lo stesso
 È NON È (le motivazioni sono allegate alla presente)
coerente con le proiezioni economiche comunicate alla Direzione Strategica.

Spesa prevista _____ C.E. n. _____
Il Responsabile del Controllo di Gestione: Dott.ssa Sara Sanna
Data _____ Firma _____

Il Responsabile del Bilancio con la sottoscrizione del presente atto attesta la copertura economico/finanziaria della spesa di cui al presente provvedimento.

Il Responsabile del Bilancio: Dott.ssa Rosa Maria Bellu
Data _____ Firma _____

Il Responsabile del Bilancio attesta altresì che la spesa non contrasta gli obiettivi Regionali di contenimento della spesa sanitaria e di rientro dal disavanzo (nota RAS Prot. 4801 del 29.12.2016).

Il Responsabile del Bilancio: Dott.ssa Rosa Maria Bellu
Data _____ Firma _____

Parere del Direttore Amministrativo: Dott. Lorenzo Pescini (Delibera del Direttore Generale. n. 378 del 02.11.2016)
Favorevole Non Favorevole (con motivazioni allegate al presente atto)

Data 19.07.2017 Firma Chiara Seazzu (Dott. Rosa Maria Bellu del 22.12.2016)

Parere del Direttore Sanitario: Dott. Nicolò Orrù (Delibera del Direttore Generale. n. 393 del 14.11.2016)
Favorevole Non Favorevole (con motivazioni allegate al presente atto)

Data 19/07/2017 Firma _____

La presente Deliberazione si compone di n. - 10 - pagine, di cui n. -6- pagine di allegati, che ne formano parte integrante e sostanziale

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Dott.ssa Chiara Seazzu)

- VISTO** il Decreto Legislativo n. 502 del 30.12.1992: “Riordino della disciplina in materia sanitaria” e s.m.i;
- VISTO** il Decreto Legislativo n. 517 del 21.12.1999: “Disciplina dei rapporti fra Servizio Sanitario Nazionale ed Università, a norma dell’art. 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419”;
- VISTO** il Protocollo d’Intesa sottoscritto in data 11.10.2004 dalla Regione Sardegna e dalle Università degli Studi di Cagliari e di Sassari;
- VISTA** la Legge del 10 Aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro”;
- VISTO** il D. Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull’ ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- VISTO** il D. Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- VISTA** la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica - 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- VISTA** la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);
- TENUTO CONTO** che la lotta contro le disuguaglianze persistenti tra donne e uomini in tutte le sfere della società necessita cambiamenti strutturali e comportamentali;
- DATO ATTO** che le disparità di genere si manifestano a livello più generale anche in ambito lavorativo (occupazione, retribuzione, orario di lavoro, accesso a posizioni apicali, etc);
- CONSIDERATO** che questa Azienda, in ossequio alle disposizioni normative e al fine attuare gli obiettivi di pari opportunità e uguaglianza di trattamento di genere ed eliminare gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, aveva già redatto una bozza di Piano di Azioni Positive (P.A.P.) provvisorio in via di definizione;
- VISTA** la nota, in atti prot. PG/2017/15225 del 12.07.2017, della Consigliera di Parità della Provincia di Sassari, con la quale si sollecita l’adozione del P.A.P. al fine di poter garantire le attività ad esso connesse;
- CONSIDERATA** pertanto l’urgenza di dover procedere;
- ACQUISITO** per le vie brevi il parere favorevole da parte del Presidente del CUG al fine di poter procedere all’approvazione del Piano triennale Azioni Positive provvisorio;
- TENUTO CONTO** che successivamente il Piano potrà essere implementato dal Comitato Unico di Garanzia con eventuali proposte di integrazione e/o modifiche da trasmettere alla Direzione Aziendale;

CONSIDERATO

pertanto necessario approvare ed adottare apposito Piano Provvisorio di Azioni Positive (P.A.P.), per il triennio 2017 – 2019, allegato al presente atto, per costituirne parte integrante e sostanziale, che rappresenta un importante strumento programmatico per introdurre “Azioni Positive” all’interno del contesto organizzativo e di lavoro;

PROPONE

Per i motivi espressi in premessa, che qui si richiamano integralmente:

- 1) di approvare e adottare apposito Piano Provvisorio di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2017 – 2019, allegato al presente atto, per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che lo stesso potrà essere oggetto di modifiche ed integrazioni che si renderanno necessarie anche per effetto di proposte e/o modifiche da parte del Comitato Unico di Garanzia;
- 3) di trasmettere il documento di cui trattasi al Presidente del C.U.G. al fine di proporre alla Direzione Aziendale, entro 120 giorni, il Piano Definitivo delle Azioni Positive;
- 4) di dare atto che dall’adozione del presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio aziendale;
- 5) di pubblicare il Piano in argomento sul sito aziendale in modo da garantirne la massima diffusione e conoscenza;
- 6) di trasmettere, per i successivi adempimenti, il suddetto Piano alla Consigliera di Parità territorialmente competente;
- 7) di dare mandato agli uffici competenti al fine della predisposizione dei conseguenti adempimenti.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(Dott.ssa Chiara Seazzu)

Chiara Seazzu

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Antonio D'Urso

Nominato con Decreto del Presidente della Regione Sardegna n. 57 del 03.10.2016

L'anno duemiladiciassette, il giorno dicionove del mese di Luglio, in Sassari, nella sede legale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria.

PRESO ATTO della proposta di Deliberazione avente per oggetto: "Approvazione Piano Provvisorio Triennale Azioni Positive (P.A.P.) 2017 - 2019 dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari";

DATO ATTO che il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario hanno espresso parere favorevole;

D E L I B E R A

Per i motivi espressi in premessa, che qui si richiamano integralmente
Di adottare la proposta di deliberazione di cui sopra e conseguentemente:

- 1) di approvare e adottare apposito Piano Provvisorio di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2017 – 2019, allegato al presente atto, per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che lo stesso potrà essere oggetto di modifiche ed integrazioni che si renderanno necessarie anche per effetto di proposte e/o modifiche da parte del Comitato Unico di Garanzia;
- 3) di trasmettere il documento di cui trattasi al Presidente del C.U.G. al fine di proporre alla Direzione Aziendale, entro 120 giorni, il Piano Definitivo delle Azioni Positive;
- 4) di dare atto che dall'adozione del presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio aziendale;
- 5) di pubblicare il Piano in argomento sul sito aziendale in modo da garantirne la massima diffusione e conoscenza;
- 6) di trasmettere, per i successivi adempimenti, il suddetto Piano alla Consiglieria di Parità territorialmente competente;
- 7) di dare mandato agli uffici competenti al fine della predisposizione dei conseguenti adempimenti.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Antonio D'Urso)

Antonio D'Urso 18/07/2017

La presente Deliberazione è in pubblicazione all'Albo Pretorio elettronico del sito dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari dal 18/07/2017 per la durata di quindici giorni

Il Responsabile del Servizio Affari Generali, Legali, Comunicazione e Formazione

(Dott.ssa Chiara Seazzu)

Chiara Seazzu



AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI SASSARI
Viale San Pietro, 10 – 07100 Sassari



**PIANO PROVVISORIO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.)
TRIENNIO 2017/2019**

Strumento Programmatico in materia di pari opportunità

FONTI LEGISLATIVE

- Legge 10 Aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro”;
- D.Lgs. 23 Maggio 2000 n. 196 “Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di Azioni positive”, a norma dell'articolo 47 della Legge 17 Maggio 1999, n. 144;
- D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- Legge 4 Novembre 2010 n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” (cd. “Collegato Lavoro”);
- Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).

PREMESSA

Il presente Piano Provvisorio di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari al fine di attuare gli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal Decreto Legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Il Decreto Legislativo suddetto, emanato ai sensi dell'art. 6 della Legge Delega 28 Novembre 2005 n. 246, art. 48, impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un proprio Piano Triennale delle Azioni Positive allo scopo di garantire “la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.



AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI SASSARI
Viale San Pietro, 10 – 07100 Sassari



La nozione giuridica di “azioni positive” viene specificata dall’art. 42 del decreto citato laddove, si precisa, che esse sono da intendere, essenzialmente, come misure dirette a rimuovere gli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Le azioni positive, quindi, rappresentano misure speciali e temporanee.

“Speciali” in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta (relativa all’età, all’orientamento, sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua); e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Pertanto, la strategia delle azioni positive ha lo scopo di rimuovere gli impedimenti che le persone incontrano, rispetto ai diritti universali di cittadinanza, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche e che determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, attraverso l’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo, concretamente, l’accesso ai diritti.

Le Amministrazioni Pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio di pari opportunità e della valorizzazione delle differenze come fattore di qualità della vita lavorativa e azione di contrasto al malessere lavorativo.

GLI OBIETTIVI

- Le Pubbliche Amministrazioni hanno l’obbligo di predisporre, ai sensi della vigente normativa, il Piano di Azioni Positive che è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di seguito declinati:
- Sostenere azioni di compatibilità tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- Favorire condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale incoraggiando una cultura delle pari opportunità;
- Prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazioni sviluppando best practices;
- Promuovere azioni di pari opportunità di accesso al lavoro, di sviluppo professionale e qualità del lavoro (facilitare l’aumento della presenza di donne in posizione apicali);
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale (assicurare la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione nonché stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori di genere);
- Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo del personale contrastando ed eliminando ogni forma di violenza morale o psichica (molestie, mobbing, discriminazioni etc);



AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI SASSARI
Viale San Pietro, 10 – 07100 Sassari

- Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale del personale per assicurare il buon andamento, l'efficienza l'efficacia dell'attività amministrativa;

Lo scopo principale è quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

LA COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI SASSARI

Si rileva, nella tabella, la composizione di genere del personale, assunto con contratto a tempo indeterminato e determinato, dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari aggiornato al mese di luglio 2017.

	Direttori		Dirigenti SPTA		Dirigenti Medici		Comparto Cat. D		Comparto Cat. C		Comparto Cat. B		Comparto Cat. A		Assistenti Religiosi	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
n. personale	3	0	18	46	318	306	272	1111	65	106	66	164	45	71	0	1
%	100	0	27	73	51	49	20	80	40	60	29	71	39	61	0	100
Totale	3		64		624		1383		171		230		116		1	



AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI SASSARI
Viale San Pietro, 10 – 07100 Sassari

AREE DI INTERVENTO

1. Formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Prevedere iniziative di formazione specifica a favore dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con docenti esperti in materia destinata sia ai membri titolari che supplenti e finalizzata al miglioramento dell'attività svolta.

2. Condivisione delle esperienze e delle buone prassi con altri CUG della Regione Sardegna.
Partecipazione a tavoli inter-istituzionali di programmazione e realizzazione di interventi mirati.

3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: formazione e informazione.

La promozione e lo sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sarà volto a garantire:

- Divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) nell'Azienda;
- Promozione della cultura di genere ed il rispetto delle pari opportunità nei programmi di formazione aziendale nonché programmi/ progetti volti all'eliminazione di ogni forma di discriminazione;
- Iniziative di formazione e aggiornamento del personale sugli istituti che consentono di conciliare vita familiare e vita lavorativa (part-time, flessibilità orario) nonché sul benessere organizzativo, sulle modalità comunicative, sul principio di non discriminazione;
- Collaborazione con altre istituzioni per l'organizzazione di convegni/corsi/seminari, la partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio, in materia di pari opportunità;
- Programmi finalizzati alla crescita delle competenze professionali e trasversali al fine di garantire il miglioramento delle performance aziendali e della propria posizione lavorativa;

4. Promozione della sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato – Benessere organizzativo.

L'Azienda Sanitaria che per definizione si occupa della salute dei cittadini deve trasferire *in primis* ai suoi dipendenti quello stato di "benessere" che è il presupposto della qualità della vita lavorativa pertanto sarà necessario:

- Collaborare con il Servizio Prevenzione Protezione e Sicurezza e Medicina del Lavoro della AOU di Sassari per una valutazione dello stress lavoro correlato e l'individuazione delle situazioni che incidono negativamente sul benessere organizzativo;
- Monitorare sullo stato di benessere collettivo /individuale attraverso analisi specifiche delle criticità in un apposito processo di ascolto;



AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI SASSARI
Viale San Pietro, 10 – 07100 Sassari

- Individuare e divulgare azioni mirate al miglioramento organizzativo al fine di superare le criticità eventualmente riscontrate.

5. Contrasto alle violenze sul posto di lavoro.

L'Azienda dovrà garantire adeguato sostegno al fine di prevenire e gestire con modalità tempestive gli effetti negativi derivanti da comportamenti/atteggiamenti violenti (fisici o psichici) in danno ai dipendenti della AOU di Sassari attraverso:

- L'elaborazione di un programma di prevenzione delle forme di molestie e di violenza (natura fisica, psicologica e /o sessuale) a danno del personale (tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi);
- La promozione della segnalazione degli episodi di violenza da parte del personale che ne risulta vittima o testimone;
- L'analisi degli episodi di violenza da parte di un gruppo di lavoro appositamente costituito per la valutazione e gestione del rischio ai fini dell'individuazione di azioni migliorative da porre in essere per evitare il verificarsi /ripetersi di tali episodi;
- La pubblicizzazione tra il personale dell'esistenza del C.U.G. al quale rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere;

6. Collaborazione con le Commissioni Pari Opportunità in ambito Regionale.

Divulgazione delle iniziative di rilievo promosse dalle Commissioni Pari Opportunità in ambito Regionale.

7. Collaborazione con l'Osservatorio Nazionale sulla Salute della Donna (O.N.Da.).

L'Osservatorio Nazionale sulla Salute della Donna (O.N.Da) ha ideato il programma "Bollini Rosa" per classificare gli Ospedali in base alle esigenze specifiche delle donne identificando le realtà clinico e/o scientifiche all'avanguardia nel panorama sanitario, al fine di facilitare la scelta del luogo di cura da parte delle donne e premiare le strutture che possiedono caratteristiche a misura di donna.

È cura del CUG e dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico dell'AOU di Sassari dare diffusione e rilievo alle iniziative dell' Osservatorio.

8. Accesso al lavoro – assunzioni – permanenza – progressioni di carriera

Assicurare la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui tradizionalmente sono state sempre sottorappresentate.

Promuovere la partecipazione delle donne negli organismi decisionali e nelle mansioni tecniche convenzionalmente maschili.

Continuare ad assicurare, salva motività impossibilità, in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni la partecipazione delle donne in misura pari ad 1/3.



9. Conciliazione famiglia – lavoro

Le risorse umane rappresentano un elemento fondamentale per il successo aziendale ma la gestione della vita professionale con quella privata spesso si traduce in stress negativo (*distress*) minacciando il benessere delle persone e la performance organizzativa; l'equilibrio tra le due sfere contribuisce notevolmente al successo della *mission* aziendale, pertanto al fine di favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare è necessario:

- Garantire al personale la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia migliorando l'efficienza organizzativa delle forme di orario flessibile (in ingresso e in uscita, forme di part-time etc);
- Prevedere la possibilità di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- Favorire adeguato supporto al fine di garantire il reinserimento nel lavoro per coloro che sono stati assenti per un lungo periodo per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative etc.), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera e garantendo un ri-orientamento anche mediante forme di affiancamento lavorativo.

10. Durata e Pubblicità

Il presente Piano Provvisorio ha durata triennale con decorrenza dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano Provvisorio sarà pubblicato nell'Albo Pretorio online e sul sito aziendale in modo da essere accessibile a tutti e avere una maggiore divulgazione; sarà trasmesso al Presidente del C.U.G. per le eventuali proposte di integrazione e/o modifiche nonché al fine di proporre alla Direzione Aziendale, entro 120 giorni, il Piano Definitivo delle Azioni Positive.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato, tramite il C.U.G., il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, verranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, ove necessario, ad un adeguato aggiornamento.