

PDEL 774



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA  
AZIENDA OSPEDALIERO - UNIVERSITARIA DI SASSARI



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

DELIBERAZIONE N. 693 DEL 13/12/2017

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

<b>Struttura Proponente</b> Affari Generali, Legali, Comunicazione e Formazione	<b>Conto di Costo</b>
<b>Direttore della Struttura Proponente</b> Dott. Antonio Solinas	<b>Responsabile del Procedimento</b> Dott. Antonio Solinas

Estensore: Ida Lina Spanedda

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. Antonio Solinas Firma [Firma]

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. Antonio Solinas  
Data 11.12.17 Firma [Firma]

Il Responsabile della Struttura: Dott. Antonio Solinas  
Data 11.12.17 Firma [Firma]

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 13/12/17 Firma [Firma]

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 13/12/2017 Firma [Firma]

La presente Deliberazione si compone di n. - 13 - pagine, di cui n. -9- pagine di allegati, che ne formano parte integrante e sostanziale

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
**(Dott. Antonio Solinas)**

- 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);
- VISTA** la Deliberazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari n. 417 del 19.07.2017 con la quale è stato approvato il Piano Provvisorio Triennale Azioni Positive (P.A.P.) 2017 - 2019 dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari;
- CONSIDERATO** che il Piano approvato con la Deliberazione suddetta è stato trasmesso al Comitato Unico di Garanzia al fine di proporre alla Direzione Aziendale modifiche e/o integrazioni necessarie per l'adozione del Piano Definitivo delle Azioni Positive;
- VISTA** la nota mail del 27.10.2017 con la quale il Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso alla Direzione Aziendale, per gli adempimenti di competenza, il Piano delle Azioni Positive approvato in stesura definitiva nella seduta del 09.10.2017;
- VISTA** la nota prot. PG/2017/24548 del 28.11.2017 con la quale la Direzione Aziendale ha preso atto di quanto proposto dal CUG ed ha inviato, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006, il Piano delle Azioni Positive alla Consiglieria di Parità territorialmente competente;
- VISTA** la nota PG/2017/25099 del 04.12.2017 con la quale la Consiglieria di Parità territorialmente competente ha espresso parere positivo in merito al Piano delle Azioni Positive trasmesso in data 28.11.2017, richiedendo nel contempo ulteriori dati in merito alla composizione del personale;
- DATO ATTO** che l'Azienda provvederà a porre in essere le procedure necessarie per dare attuazione alle Azioni Positive contenute nel Piano e che per quanto concerne le iniziative con impatto economico si dovrà inevitabilmente tener conto delle valutazioni in merito alle possibili fonti di finanziamento;



**CONSIDERATO**

pertanto necessario approvare ed adottare apposito Piano 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 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 per quanto concerne le iniziative con impatto economico si dovrà inevitabilmente tener conto delle valutazioni in merito alle possibili fonti di finanziamento;
- 3) di pubblicare il Piano in argomento sul sito aziendale in modo da garantirne la massima diffusione e conoscenza;
- 4) di dare atto che il presente Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2017 – 2019 andrà a sostituire integralmente il Piano Provvisorio Triennale Azioni Positive (P.A.P.) approvato con Deliberazione dell’Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari n. 417 del 19.07.2017;
- 5) di dare atto che si è ottemperato a quanto previsto dall’art. 48 del D.Lgs n. 198/2006;
- 6) di incaricare il Servizio competente al fine di fornire gli ulteriori dati in merito alla composizione del personale, suddivisi per categorie e settori di attività, disaggregati per genere;
- 7) di dare mandato agli uffici competenti al fine della predisposizione dei conseguenti adempimenti.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

*(Dott. Antonio Solinas)*



**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 Tredici del mese di Dicembre, in Sassari, nella sede legale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria.

**PRESO ATTO** della proposta di Deliberazione avente per oggetto: "Approvazione Piano 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;

**DELIBERA**

*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 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 per quanto concerne le iniziative con impatto economico si dovrà inevitabilmente tener conto delle valutazioni in merito alle possibili fonti di finanziamento;
- 3) di pubblicare il Piano in argomento sul sito aziendale in modo da garantirne la massima diffusione e conoscenza;
- 4) di dare atto che il presente Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2017 – 2019 andrà a sostituire integralmente il Piano Provvisorio Triennale Azioni Positive (P.A.P.) approvato con Deliberazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari n. 417 del 19.07.2017;
- 5) di dare atto che si è ottemperato a quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006;
- 6) di incaricare il Servizio competente al fine di fornire gli ulteriori dati in merito alla composizione del personale, suddivisi per categorie e settori di attività, disaggregati per genere;
- 7) di dare mandato agli uffici competenti al fine della predisposizione dei conseguenti adempimenti.

**IL DIRETTORE GENERALE**

(Dott. Antonio D'Urso)

*Antonio D'Urso 13.11.2017*

La presente Deliberazione è in pubblicazione all'Albo Pretorio elettronico del sito dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari dal 13/11/2017 per la durata di quindici giorni

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

(Dott. Antonio Solinas)



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

**PIANO 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 di Azioni Positive (di seguito denominato PAP) 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”.





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

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”.

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 PAP 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;



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

- prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione 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);
- 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 del personale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari aggiornato al mese di ottobre, disaggregato per genere, suddiviso per categorie e con la specifica delle posizioni apicali, assunto con contratto a tempo indeterminato e determinato.

<b>SCHEMA MONITORAGGIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DISAGGREGATO PER GENERE (Tempo indeterminato + determinato)</b>			
	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>TOTALE</b>
	788	1813	2601

<b>DIREZIONE AZIENDALE</b>			
	<b>Direttore Generale</b>	<b>Direttore Sanitario</b>	<b>Direttore Amministrativo</b>
M	X	X	X
F			



SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIE (Tempo indeterminato + determinato)			
PERSONALE	Maschi	Femmine	TOTALE
DIRIGENTI	338	353	691
CATEGORIA D	275	1114	1389
CATEGORIA C	67	105	172
CATEGORIA B	64	170	234
CATEGORIA A	44	71	115
Totali	788	1813	2601

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE (Tempo determinato)			
	Maschi	Femmine	TOTALE
	80	246	326

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE (Tempo indeterminato)			
	Maschi	Femmine	TOTALE
	708	1567	2275





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



<b>SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE</b> <b>(Responsabili di Struttura/Servizi)</b>			
	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>TOTALE</b>
	52	18	70

Le azioni positive in programma proposte per il triennio 2017-2019 sono le seguenti:

<b>AZIONE POSITIVA 1</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: formazione e informazione</b>
<b>Destinatari</b>	Personale Aziendale e Componenti del Comitato Unico di Garanzia
<b>Finanziamento</b>	Risorse Budget Formazione
<b>Obiettivo</b>	<p>Promuovere la 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 sul lavoro.</p> <p>Accrescere le competenze professionali e trasversali al fine di garantire il miglioramento delle <i>performances</i> aziendali e della propria posizione lavorativa.</p> <p>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.</p>
<b>Descrizione Intervento</b>	<p>Realizzazione di un codice di condotta contro le violenze e le discriminazioni rivolte al personale aziendale.</p> <p>Organizzazione di un Convegno nelle attività del CUG e confronto tramite tavoli inter-istituzionali con CUG nazionali/ regionali/provinciali/comunali al fine di monitorare le attività reciproche.</p> <p>Organizzazione di 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 sia supplenti finalizzata al miglioramento dell'attività.</p> <p>Divulgazione, tramite pubblicazione sul sito aziendale, 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.</p> <p>Iniziative di formazione e aggiornamento del personale sul tema delle pari opportunità, sulla legislazione vigente, sugli istituti che consentono di conciliare vita familiare e vita lavorativa (<i>part-time</i>, flessibilità oraria) nonché sul benessere organizzativo, sulle</p>



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

	<p>modalità comunicative, sul principio di non discriminazione al fine di contribuire allo sviluppo della valorizzazione di genere e alla diffusione di una cultura di parità.</p> <p>Creazione di una casella di raccolta al fine di acquisire, da parte del personale aziendale, suggerimenti e/o proposte operative inerenti azioni positive da integrare a livello aziendale.</p>
<b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b>	Servizio Formazione, Servizio Affari Generali, Servizio Risorse Umane, Servizio Sistemi Informativi, Servizio Comunicazione, CUG, Addetto Stampa, Consigliera di Parità della Provincia di Sassari ed eventuali altri Servizi/figure che si rendessero necessarie nel corso della realizzazione degli eventi.

<b>AZIONE POSITIVA 2</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Promozione della sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, in relazione allo stress lavoro correlato – Benessere organizzativo</b>
<b>Destinatari</b>	Personale Aziendale
<b>Finanziamento</b>	Non si prevedono costi
<b>Obiettivo</b>	Trasferire ai dipendenti lo stato di “ <i>benessere</i> ” che rappresenta il presupposto della qualità della vita lavorativa.
<b>Descrizione Intervento</b>	<p>Analisi degli episodi di violenza (debitamente segnalati) da parte di un gruppo di lavoro appositamente costituito a livello aziendale per la valutazione e gestione del rischio ai fini dell'individuazione di azioni migliorative da porre in essere per evitare il verificarsi/ripetersi di episodi di violenza (fisica/psicologica/sessuale) a danno del personale (tra colleghi, tra superiori e subordinati, personale sanitario in formazione e studenti o da parte di terzi).</p> <p>Analisi delle ripercussioni sul benessere organizzativo del personale e sul clima aziendale anche in un'ottica di genere alla luce dell'incorporazione del P.O. “SS. Annunziata”, attraverso apposito processo di ascolto e tramite la somministrazione di appositi strumenti di indagine (es. questionario)</p>
<b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b>	Servizio Prevenzione Protezione e Sicurezza, Medicina del Lavoro, Medicina Legale, Psicologia Ospedaliera e delle Emergenze, Comitato Etico ed eventuali altri Servizi/figure che si rendessero necessarie nel corso della realizzazione degli eventi.



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



<b>AZIONE POSITIVA 3</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Conciliazione famiglia – lavoro</b>
<b>Destinatari</b>	Personale Aziendale
<b>Finanziamento</b>	Valutazione costi d'avvio.
<b>Obiettivo</b>	<p>Garantire al personale la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi dedicati alla famiglia.</p> <p>Preservare il benessere dei dipendenti e la <i>performance</i> organizzativa al fine di garantire l'equilibrio tra le due sfere (famiglia e lavoro) contribuendo notevolmente al successo della <i>mission</i> aziendale.</p>
<b>Descrizione Intervento</b>	<p>Migliorare, attraverso la comunicazione e la diffusione di informazioni, l'efficienza organizzativa delle forme di orario flessibile (in ingresso e in uscita, forme di <i>part-time</i>, lavoro agile, etc), con la possibilità di applicare articolazioni orarie differenti in caso di particolari esigenze familiari e personali.</p> <p>Promozione e tutela a supporto della maternità e paternità attraverso nuove forme di collaborazione e progettualità lavorativa e al contempo garantire il benessere organizzativo e lavorativo del gruppo di lavoro di appartenenza.</p> <p>Favorire adeguato supporto (creare apposito gruppo di lavoro) 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.</p> <p>Istituzione di un Nido Aziendale che accolga fino ai tre anni di età i figli dei dipendenti. L'intervento favorirà il precoce reinserimento al lavoro dei dipendenti, limitando i disagi legati a prolungati congedi. Il Nido dovrà offrire condizioni economiche favorevoli e troverà ubicazione all'interno dei locali aziendali garantendo orari compatibili con i turni del personale.</p>
<b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane, Addetto Stampa, Medicina del Lavoro ed eventuali altri Servizi/figure che si rendessero necessarie nel corso della realizzazione degli eventi.





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



<b>AZIONE POSITIVA 4</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Accesso al lavoro – assunzioni – permanenza – progressioni di carriera</b>
<b>Destinatari</b>	Personale Aziendale
<b>Finanziamento</b>	Non si prevedono costi
<b>Obiettivo</b>	Assicurare la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui tradizionalmente sono state sempre sottorappresentate.
<b>Descrizione Intervento</b>	Assicurare in generale, salva motivata impossibilità, nella composizione delle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni una parità di genere.  Promuovere e garantire, in un'ottica di equilibrio di genere, la partecipazione delle donne negli organismi decisionali e nell'attribuzione degli incarichi.  Agevolare una cultura della selezione del personale per tutte le figure in ingresso sotto il profilo motivazionale.
<b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane, CUG, Direzione Aziendale ed eventuali altri Servizi/figure che si rendessero necessarie nel corso della realizzazione degli eventi.

<b>AZIONE POSITIVA 5</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Collaborazione con l'Osservatorio Nazionale sulla Salute della Donna (O.N.Da.) Coordinamento Codice Rosa e vittime di violenza e paziente fragile.</b>
<b>Destinatari</b>	Personale Aziendale
<b>Finanziamento</b>	Risorse a carico dell'Azienda
<b>Obiettivo</b>	Aderire al 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.
<b>Descrizione Intervento</b>	Formazione specifica per il personale coinvolto.  Dare adeguata pubblicità all'attività informativa tramite canali istituzionali
<b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b>	CUG, Ufficio Relazioni con il Pubblico, Addetto Stampa ed eventuali altri Servizi/figure che si rendessero necessarie nel corso della realizzazione degli eventi.



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



<b>AZIONE POSITIVA 6</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Riqualificazione dei ruoli aziendali a livello retributivo</b>
<b>Destinatari</b>	Personale Aziendale
<b>Finanziamento</b>	Non si prevedono costi
<b>Obiettivo</b>	Verificare l'esistenza di condizioni nell'organizzazione e nella distribuzione del lavoro che determina pregiudizio, a seconda del genere, nella formazione, nell'avanzamento professionale o di carriera, nel trattamento retributivo ed individuazione degli interventi correttivi adeguati per l'eliminazione di eventuali discriminazioni riscontrate.
<b>Descrizione Intervento</b>	Mappatura della situazione retributiva dei dipendenti dell'Azienda con l'individuazione dei livelli medi retributivi evidenziandone le indennità accessorie che ne determinano le differenze.  Mappatura e Riqualificazione delle figure professionali sanitarie che svolgono attività amministrativa all'interno dell'Azienda.  Predisposizione di una serie di accorgimenti per attribuire le indennità accessorie ai diversi profili professionali rendendo coerente il trattamento economico all'effettiva complessità e impegno profuso nell'attività lavorativa.
<b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane ed eventuali altri Servizi/figure che si rendessero necessarie nel corso della realizzazione degli eventi.

#### **Durata e Pubblicità**

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

Il PAP sarà pubblicato nell'Albo Pretorio online e sul sito aziendale in modo da essere accessibile a tutti e avere una maggiore divulgazione.

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.