



www.ausl.pe.it

**AZIENDA U.S.L. DI PESCARA**  
Via Paolini, 47 - 65124 - PESCARA

Il giorno 19 MAG. 2014, nella sede dell'Unità Sanitaria Locale di Pescara

**IL DIRETTORE GENERALE**

**Dott. Claudio D'Amario**, nominato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 46 del 30 gennaio 2012, acquisiti i pareri allegati del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ha adottato il seguente provvedimento, su proposta del Dirigente dell'U.O.S. Qualità, URP, CUP e Comunicazione Istituzionale Aziendale:

N. 527

**OGGETTO: Approvazione del "Piano Triennale delle Azioni Positive 2014-2016".**

IL DIRETTORE GENERALE

**VISTO** il D. Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198 “*Codice della pari opportunità tra uomo e donna*”, il quale riunisce e riordina in un testo unico tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’eguaglianza tra uomini e donne, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

**CONSIDERATA** che la Direttiva del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 Maggio 2007 “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

**LETTA** la relazione “*Piano delle Azioni Positive 2014-2016*” (Allegato “A”), che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

**ACQUISITI** i pareri espressi ed attestati in calce dal Direttore Sanitario ed Amministrativo Aziendale, per quanto di rispettiva competenza (Allegato “B”);

**RITENUTO** di conferire alla presente deliberazione effetti di immediata esecutività, stante l’urgenza di provvedere in materia;

**DELIBERA**

- 1) **DI FARE PROPRIA** la proposta precitata, recependola integralmente nei termini indicati;
- 2) **DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento al Presidente dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), al Collegio Sindacale, al Direttore U.O.C. Affari Generali e Legali, al Direttore Dipartimento Gestione e Sviluppo Risorse Umane ed ai membri del Comitato Unico di Garanzia (CUG) della ASL di Pescara.
- 3) **DI PUBBLICARE** il “*Piano Triennale delle Azioni Positive 2014-2016*” sul sito web aziendale [www.ausl.pe.it](http://www.ausl.pe.it) – nelle Sezioni “Albo Pretorio” e “C.U.G.”.
- 4) **DI CONFERIRE** al presente provvedimento effetti di immediata esecutività, stante l’urgenza di provvedere.

**Allegato A**

RELAZIONE “PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2014-2016” DEL PRESIDENTE–  
DOTT.SSA MARIA ASSUNTA CECCAGNOLI - DEL COMITATO UNICO DI  
GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG).

**PREMESSO:**

- che l’articolo 48 del D. Lgs. n. 198 del 11 Aprile 2006 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino i Piani Triennali di Azioni Positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- che il punto 3 delle Direttiva Ministeriale 23 Maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” indica l’adozione di Piani Triennali di Azioni Positive;
- che il Piano delle Azioni Positive è stato condiviso in sede di riunione dai membri del CUG.

**VISTO:**

- il Piano di Azioni Positive, allegato alla presente quale parte integrale e sostanziale, che, nel rispetto della richiamata Direttiva, definisce i seguenti obiettivi:
  1. promuovere la conoscenza della realtà aziendale in un’ottica di genere,
  2. diffondere la conoscenza, unitamente alla normativa di riferimento,
  3. individuare ed impostare azioni efficaci per favorire la conciliazione vita/lavoro,
  4. sviluppare elementi di valorizzazione delle differenze all’interno dell’organizzazione del lavoro,
  5. contrastare ogni forma di discriminazione di genere.

**PROPONE**

1. **DI APPROVARE** il “*Piano delle Azioni Positive 2014-2016*”, di seguito riportato come Allegato 1;
2. **DI PUBBLICARE** il “*Piano Triennale delle Azioni Positive 2014-2016*” sul sito web aziendale [www.ausl.pe.it](http://www.ausl.pe.it) – nelle Sezioni “Albo Pretorio” e “C.U.G.”.
3. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico dell’Azienda.
4. **DI CONFERIRE** al presente provvedimento effetti di immediata esecutività, stante l’urgenza di provvedere.

Il Presidente CUG

Dott.ssa Maria Assunta Ceccagnoli





**AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE DI PESCARA**

- Allegato 1 -

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE – 2014/2016**

### **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;
- ✓ Legge n. 8 Marzo 2000 n. 53 *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*;
- ✓ D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali”*;
- ✓ D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- ✓ Legge Delega 28 Novembre 2005 n. 246 *“Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005”*
- ✓ 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”*;
- ✓ D. Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*.

## **PREMESSA**

Attraverso il ricorso allo strumento di pianificazione vengono adoperate le misure volte ad adottare o a promuovere i principi di pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il D. Lgs 11 Aprile 2006, n. 198 (Codice Pari Opportunità), 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 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; e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere quei fattori 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.

## **GLI OBIETTIVI**

Le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di predisporre, ai sensi della vigente normativa, il Piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Promuovere azioni di pari opportunità di accesso al lavoro, di sviluppo professionale e qualità del lavoro;
- Incoraggiare una cultura delle pari opportunità;
- Sostenere azioni di compatibilità tra lavoro e famiglia;
- Favorire condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale;

- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne attraverso gli strumenti di formazione;
- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, affinché non si verifichino situazioni conflittuali;
- 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, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere).

### **LA COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA ASL DI PESCARA**

Si evidenzia, nella tabella, la composizione di genere del personale assunto con contratto a tempo indeterminato della ASL di Pescara aggiornato al 31/12/2013 per un totale di 3192 dipendenti.

	Direttori		Dirigenti		Comparto Cat. D		Comparto Cat. C		Comparto Cat. B		Comparto Cat. A	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	44	10	378	287	443	1276	52	99	214	281	60	48
%	81,4	<u>18,6</u>	56,8	<u>43,2</u>	25,7	<u>74,3</u>	34,4	<u>65,6</u>	43,2	<u>56,8</u>	55,6	<u>44,4</u>
<b>Totale</b>	<b>54</b>		<b>665</b>		<b>1719</b>		<b>151</b>		<b>495</b>		<b>108</b>	

È evidente la grande sproporzione di composizione di genere nelle alte attribuzioni di responsabilità.

### **GLI INTERVENTI**

**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).**

La formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) prevede

la possibilità di effettuare un seminario formativo, con docenti esperti in materia, entro il 1° semestre 2014 destinato sia ai membri titolari che supplenti.

Saranno progettati e somministrati, inoltre, corsi di formazione utili a tutti i dipendenti della ASL di Pescara concernenti il benessere organizzativo e le modalità comunicative.

**Azioni:**

- Corsi di formazione destinati ai dipendenti della ASL di Pescara.

**2. Attivazione dei contatti con altri CUG per la condivisione delle esperienze e delle buone prassi.**

Partecipazione a tavoli inter-istituzionali di programmazione e realizzazione di interventi specifici.

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

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

- Favorire la pubblicizzazione 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;
- Inserire la cultura di genere ed il rispetto delle pari opportunità nei programmi di formazione aziendale;
- Collaborare con altre istituzioni per l'organizzazione di convegni, la partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio, in materia di pari opportunità;
- Potenziare le competenze professionali e trasversali al fine di garantire flessibilità professionale, miglioramento delle performance aziendali e della propria posizione lavorativa.

**Azioni:**

- Promozione delle attività del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) all'interno dell'Azienda mediante l'apertura del link sul sito aziendale, trasmissioni radiofoniche e televisive.

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

Collaborazione con l'Ufficio Prevenzione e Protezione Sicurezza Interna della ASL di Pescara per una valutazione dello stress lavoro correlato e l'individuazione dei fattori che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo.

**Azioni:**

- Valutazione dello stress lavoro correlato nel personale della ASL di Pescara.
- Individuazione e proposizione di azioni organizzative/gestionali di miglioramento.
- Divulgazione ed attuazione di azioni per il miglioramento del clima all'interno del personale della ASL di Pescara.

**5. Divulgazione di iniziative sulla medicina di genere**

Divulgazione interna/esterna delle iniziative sulle "pari opportunità" e sulla "Medicina di genere" mediante e-mail, comunicati stampa, ect.

**6. Collaborazione nell'attività formativa per la sperimentazione delle Linee Guida per la rilevazione e la presa in carico dei bambini e delle donne vittime di violenza e stalking.**

Diffusione tra gli operatori della ASL di Pescara della conoscenza delle azioni realizzate dall'Unità Operativa di Pronto Soccorso nell'ambito del Progetto PARES (progetto finanziato dal Dipartimento delle Pari Opportunità, per la prima assistenza delle vittime di violenza di genere e stalking) e, più in generale, della rete antiviolenza.

**7. Sicurezza sul lavoro –Gestione del rischio**

Fornire adeguato supporto al fine di prevenire e trattare tempestivamente gli effetti negativi degli atti di violenza (fisica o psichica) in danno dei dipendenti della ASL.

**Azioni:**

- Promozione dell'elaborazione di un programma di prevenzione della violenza a danno degli operatori sanitari secondo le indicazioni contenute nella **Raccomandazione n. 8** del Ministero della Salute (progetto già in essere promosso dall'Ufficio Gestione del Rischio Clinico).
- Promozione della segnalazione degli episodi di violenza da parte degli operatori sanitari che ne sono vittime o testimoni.



- Promozione della revisione degli episodi di violenza segnalati da parte del gruppo di lavoro appositamente designato per la valutazione e la gestione del rischio, ai fini dell'individuazione delle azioni di miglioramento necessarie.
- Promozione dell'organizzazione di un sistema di pronto intervento nel caso di segnalazione di allarme (attraverso dispositivi installati nei luoghi a maggior rischio).
- Collaborazione alle azioni finalizzate alla consapevolezza da parte di tutti gli operatori della ASL in merito alle azioni previste e realizzate per la prevenzione e la protezione nei confronti della violenza a danno degli operatori che operano nell'Azienda.

#### **8. Collaborazione con la Commissione Pari Opportunità della Regione Abruzzo**

##### **Azioni:**

- Divulgazione delle iniziative promosse dalla Commissione Pari Opportunità della Regione Abruzzo.
- Attività di supporto nella divulgazione delle informazioni contenute nell'APP "Mai SOLA" contro la violenza di genere.
- Collaborazione al progetto attivato all'interno della Commissione Pari Opportunità della Regione Abruzzo sul tema del parto indolore.

#### **9. Collaborazione con il CED (Centro Elaborazione Dati) della ASL di Pescara per la riorganizzazione del sito web aziendale.**

È in atto una Gara per la realizzazione di un sito web aziendale più accessibile dall'utenza, nel rispetto della normativa sulla trasparenza amministrativa.

#### **10. 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 della ASL di Pescara dare diffusione e rilievo alle iniziative dell'Osservatorio.

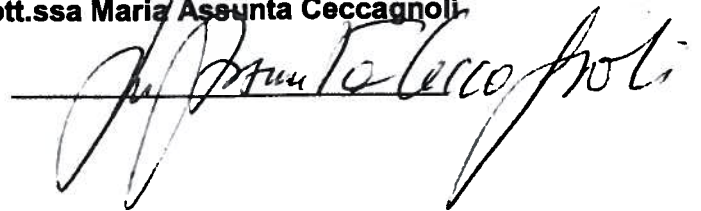
**Allegato B**

Si attesta la regolarità tecnica ed amministrativa, nonché la legittimità del presente provvedimento.

Pescara, \_\_\_\_\_

**IL DIRIGENTE DELL'U.O.S.  
QUALITA', URP, CUP E  
COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE  
AZIENDALE**

**Dott.ssa Maria Assunta Ceccagnoli**

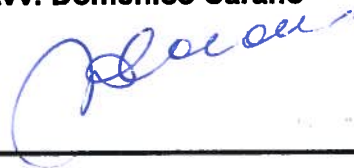


\_\_\_\_\_

Ai sensi del D. Lgs. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, il sottoscritto esprime il seguente parere sul presente provvedimento:

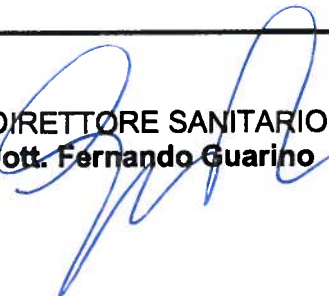
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Avv. Domenico Carano**



\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**IL DIRETTORE SANITARIO  
Dott. Fernando Guarino**





ORIGINALE

IL DIRETTORE GENERALE  
Dr. CLAUDIO D'AMARIO

---

20 MAG. 2014 - 3 GIU. 2014  
Pubblicato all'albo dell'Ente per 15 giorni dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Inviata per l'esecuzione a: \_\_\_\_\_

Per conoscenza a: \_\_\_\_\_

*Gestione economica finanziaria*

*Relaz. con il Pubbl.*

Inviata alla Giunta Regionale in data..... prot. n.....

Inviata al Presidente Conferenza dei Sindaci in data..... prot. n.....

Inviata al Collegio Sindacale in data..... prot. n.....

IL FUNZIONARIO

Affari generali AA GG

---