



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA
Via Renato Paolini, 47 - 65124 Pescara (PE)

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA**

ANNO: 2021

N. 1902

Data 07/12/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

IL DIRETTORE GENERALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL "PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024".

Preso atto della relazione del Direttore ad interim della U.O.C. Dinamiche del Personale che qui si riporta integralmente

PREMESSO

- con deliberazioni n°1433 del 10.09.2021, n°1571 del 04.10.2021 e n°1794 del 18.11.2021 si è provveduto a costituire, in applicazione delle disposizioni dei C.C.N.L. del Comparto, dell'Area Sanità nonché dell'Area Funzioni Locali, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (da qui in poi denominato C.U.G.) della A.S.L. di Pescara;

- con deliberazione n° 527 del 19.05.2014 è stato adottato il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2014-2016" del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

CONSIDERATO che il documento adottato è da riferirsi ad epoca ormai risalente e che il Comitato riunitosi nelle giornate del 04 e del 19 novembre 2021 ha proceduto a discussione e all'approvazione unanime del piano azioni positive per il triennio 2022-2024, rinnovato nei contenuti ed attualizzato alle esigenze dell'attuale contesto aziendale e sociale e reso coerente alle attuali e vigenti disposizioni e regolamenti disciplinanti la materia;

DATO ATTO che in data 19 novembre 2021 il C.U.G. ha trasmesso il suddetto "Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024" approvato nella seduta tenutasi nella medesima data, mediante comunicazione inoltrata a mezzo posta elettronica alla Direzione Strategica ed al Direttore *ad interim* dell'U.O.C. Dinamiche del Personale;

RITENUTO di condividere i contenuti del suddetto Piano e, conseguentemente, di proporre di procedere all'approvazione del documento di che trattasi, allegato al presente provvedimento in parte integrante e sostanziale;

ACQUISITO il parere tecnico favorevole in merito espresso dal Direttore ad interim della U.O.C. Dinamiche del Personale, ai sensi della legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i. che ne attesta la regolarità e la completezza;

DATO ATTO dell'attestazione resa dai competenti Responsabili in ordine alla regolarità amministrativo-contabile e tecnica del presente provvedimento:

1. Direttore ad interim della U.O.C. Dinamiche del Personale;

nonché la registrazione al centro di costo:

2. Dirigente della U.O.C. Controllo di Gestione;

e al conto economico dell'esercizio di competenza:

3. Dirigente della U.O.C. Bilancio e Gestione Economico-Finanziaria;

ACQUISITI, per quanto di competenza, i pareri favorevoli espressi in merito dal Direttore Amministrativo d'Azienda e dal Direttore Sanitario d'Azienda;

DELIBERA

Per tutto quanto sopra indicato e che qui si intende integralmente richiamato

DI APPROVARE il “Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024”, allegato al presente provvedimento in parte integrante e sostanziale;

DI TRASMETTERE il presente provvedimento al Presidente dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), al Collegio Sindacale, alla U.O.C. Dinamiche del Personale, alla Direzione Strategica Aziendale, alla U.O.C. Affari Legali e Generali ed ai membri del C.U.G. della A.S.L. di Pescara;

DI CONFERIRE al presente provvedimento immediata esecutività;

DI DISPORRE che il presente atto venga pubblicato nell’Albo Pretorio on-line aziendale ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Normativa di riferimento

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

- il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* ed in particolare l'art. 48 che prevede quanto segue: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”*;
- l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di *“azioni positive”*, intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- la Direttiva del 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”* precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti *“speciali”* di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l'organizzazione del lavoro; come si legge nella predetta Direttiva 23/5/2007 *“La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche”*;
- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

- l'art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) dello stesso D.Lgs., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
- il D.Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il "*ciclo di gestione della performance*" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'art. 21 della L. n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. "*Collegato Lavoro*") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "*le pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro*"; le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
- la Direttiva n. 2 del 2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il sottosegretario delegato alle pari opportunità, che dettando la procedura di presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, descrive il documento quale "*attività di pianificazione e programmazione (...) indispensabile per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace*";
- la Circolare 1/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: "*misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa*";
- la circolare n. 2/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: "*Misure recate da decreto legge 17 marzo 2020 n. 18 recante "Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19 circolare esplicativa"*.

In tale previsione, il CUG contribuisce, dunque, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

Il ruolo propositivo, propulsivo e consultivo del CUG potrà esplicitarsi in collaborazione con le strutture dell'Amministrazione al fine di evitare il rischio di comportamenti e processi decisionali

discriminatori che ostacolano il raggiungimento di una piena uguaglianza di opportunità professionali.

Premessa

L'Azienda Sanitaria Locale di Pescara promuove, per il triennio 2022 - 2024, il presente Piano di Azioni Positive diretto ad eliminare gli ostacoli di ordine economico e sociale che *"...limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese..."* (articolo 3 della Costituzione della Repubblica Italiana).

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro"*.

La nozione giuridica di *"azioni positive"* viene specificata dall'art. 42 del D.Lgs 198/2006 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; *"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.

Obiettivi

Il presente Piano è stato elaborato nel rispetto delle disposizioni normative che hanno individuato il concetto di pari opportunità come uno dei principi basilari della costruzione dell'Europa, della sua identità e della sua democrazia.

La promozione del principio di pari opportunità è, dunque, fondamentale per la costruzione di un ambiente di lavoro sano e costituisce, altresì, uno strumento che può garantire il rispetto della libertà e della dignità personale dei lavoratori e, più in generale, della identità e della democrazia delle istituzioni che lo adottano.

Attraverso la pianificazione delle azioni positive, pertanto, sono state adottate misure volte a promuovere i principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro dell'Azienda Sanitaria Locale di Pescara con il precipuo fine di:

- 1) riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra donne e uomini;
- 2) informare, formare e sensibilizzare coloro che lavorano all'interno dell'Amministrazione, sui temi delle pari opportunità, del benessere di chi lavora e sulle discriminazioni;
- 3) agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e/o familiare;
- 4) migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro scevre da comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 5) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne attraverso gli strumenti di formazione;

- 6) 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).

Le azioni positive

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198) prevede all'art. 48 che tutte le Pubbliche Amministrazioni predispongano il Piano triennale di Azioni Positive (P.A.P.) e lo rendano visibile e noto a tutto il personale dell'Ente.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico, di durata triennale, progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate che mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Pertanto, l'individuazione di azioni positive mira a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle dinamiche in atto, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Tenendo conto della diversità e della specificità di ciascuna risorsa umana, attraverso il Piano vengono individuati gli eventuali *gap* e le diversità di condizioni fra le persone per poi attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, colmare le disparità e consentire alle risorse umane e professionali una resa efficiente della propria performance.

L'obiettivo del Piano triennale di Azioni Positive è anche quello di coordinare la vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari e costruire buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'ente che come un vincolo.

La vera sfida, infatti, non è solo quello di "*aumentare*" il numero delle donne in una serie di processi, ma di modificare questi ultimi se fondati su presupposti errati o su stereotipi e dare spazio, così, al coinvolgimento sia delle donne che degli uomini e dimostrare che tutti possono trarre beneficio da una organizzazione del lavoro maggiormente egualitaria, costruita sul riconoscimento delle differenze, sulla valorizzazione delle esigenze degli individui e dei gruppi e sul perseguimento del benessere lavorativo eliminando le discriminazioni.

Il Piano elaborato dall'A.S.L. di Pescara si propone, dunque, di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici ed adottare azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le disparità di genere. Le azioni positive inserite nel Piano rappresentano il primo graduale approccio all'interno di un processo continuo opportunamente monitorato al fine di rendere possibile gli adeguamenti e le modifiche che dovessero rendersi necessarie in corso d'opera.

Gli interventi

✚ Formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), anche attraverso l'organizzazione di giornate dedicate alla formazione specifica.

Azioni:

Possibilità di effettuare seminari formativi, con docenti esperti in materia, destinati sia ai membri titolari che supplenti del C.U.G.

✚ Attivazione dei contatti con altri C.U.G. per la condivisione delle esperienze e delle buone prassi.

Azioni:

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

✚ 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 contro la violenza di genere;
- . Collaborazione con progetti e/iniziative promosse al riguardo dalla Regione Abruzzo anche attraverso la Commissione Pari Opportunità.

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

Azioni:

- . favorire la pubblicazione delle attività del C.U.G. nell'Azienda attraverso la divulgazione sul sito internet aziendale (sia nell'area del C.U.G. sia nell'area delle news), su trasmissioni radiofoniche e televisive;
- . inserire la cultura di genere ed il rispetto delle pari opportunità nei programmi di formazione aziendale;
- . collaborazione con altre istituzioni per l'organizzazione di convegni, seminari e corsi di formazione, partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio, in materia di pari opportunità;
- . potenziamento le competenze professionali e trasversali al fine di garantire flessibilità professionale, miglioramento delle performance aziendali e della propria posizione lavorativa.

✚ Divulgazione di iniziative sulla medicina di genere.

Azioni:

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

✚ Promozione della sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato e sulla gestione del rischio.

Azioni:

- . collaborazione con l'Ufficio Servizio Prevenzione e Protezione per la Sicurezza Interna per valutazione dello stress correlato nel personale in servizio presso la A.S.L. Pescara;
- . effettuazione di indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;
- . promozione di attività di formazione/aggiornamento ponendo l'attenzione al benessere organizzativo, alle differenze di genere e contro gli stereotipi in ambito lavorativo;
- . realizzazione percorsi formativi in collaborazione con il CUG;
- . monitoraggio a livello organizzativo dello stato di benessere collettivo, analisi delle specifiche criticità e divulgazione ed attuazione di azioni per il miglioramento del clima all'interno del personale della A.S.L. Pescara;
- . individuazione e proposizione di azioni organizzative/gestionali di miglioramento;
- . 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 Risk Management);
- . 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 (attraversi dispositivi installati nei luoghi a maggior rischio);
- . collaborazione alle azioni finalizzate alla consapevolezza da parte di tutti gli operatori della A.S.L. in merito alle azioni previste e realizzate per la prevenzione e protezione nei confronti della violenza a danno degli operatori che operano nell'Azienda.

✚ 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.

Azioni:

- . diffusione tra gli operatori della A.S.L. di Pescara della conoscenza delle azioni realizzate dall'U.O.C. di Medicina Generale e d'Urgenza 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.

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

Azioni:


- . dare diffusione e rilievo alle iniziative dell'O.N.Da., in particolar modo dal programma "Bollini Rosa" con cui l'Osservatorio classifica gli Ospedali in base alle esigenze specifiche delle donne identificando le realtà clinico e/o scientifiche all'avanguardia nel panorama sanitario, al fine di

facilitarne la scelta del luogo di cura da parte delle donne e premiare le strutture che possiedono caratteristiche a misura di donna.

Conciliazione dei tempi lavoro/famiglia


Azioni:

- . monitoraggio dell'applicazione degli strumenti di conciliazione lavoro-famiglia già adottati dall'Amministrazione come ad esempio la fruizione delle differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per adeguarlo alle esigenze dei/delle dipendenti con particolari necessità familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani etc.);
- . studio di ulteriori strumenti a supporto della genitorialità;
- . valutazione dell'impatto di questi strumenti sull'organizzazione e sui carichi di lavoro dei dipendenti che non usufruiscono di tali facilitazioni.

 Formazione di tutti i dipendenti per il mantenimento di elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi.

Azioni:

- . programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno;
- . programmare percorsi formativi specifici legati all'evoluzione normativa e organizzativa della Funzione Pubblica;
- . migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;
- . favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata;
- . organizzare formazione specialistica e/o trasversale mirata alle esigenze del singolo, con particolare attenzione ai lavoratori fragili;
- . Organizzare momenti informativi sui temi delle pari opportunità e delle politiche di genere.

 Miglioramento competenze digitali di tutti i dipendenti della A.S.L. di Pescara.

Azioni:

- . raccolta di fabbisogni formativi dai Dirigenti/Responsabili di servizio e dai monitoraggi;
- . organizzazione di corsi per il potenziamento delle competenze digitali e la conoscenza degli strumenti e degli applicativi da proporre a tutti i dipendenti.

Aggiornamento e Monitoraggio

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo.

Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità del medesimo. L'A.S.L. di Pescara, acquisiti i necessari pareri previsti dalla normativa vigente, provvederà ad attuare le attività previste dal presente Piano con l'ausilio delle strutture amministrative interessate, nella consapevolezza che la rimozione degli ostacoli che si

frappongono alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro costituisce un obiettivo primario dell'attività della Pubblica Amministrazione.

Nel periodo di vigenza del Piano sarà effettuato un controllo in itinere e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato al fine di monitorare e adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Conclusioni

Le attività di informazione, formazione e aggiornamento risultano essenziali al fine di promuovere all'interno del contesto lavorativo dell'A.S.L. di Pescara la conoscenza della normativa in materia e la cultura delle pari opportunità, da attuare anche attraverso la sensibilizzazione del personale e la sperimentazione di iniziative di conciliazione dei tempi di cura familiare e lavorativa.

Il Piano delle Azioni Positive dell'A.S.L. di Pescara relativo al triennio 2022 - 2024 rappresenta l'opportunità per l'Amministrazione di continuare a sperimentare l'attuazione di programmi individuati con specifico riferimento alla realizzazione delle pari opportunità di genere e destinati in concreto a migliorare il benessere organizzativo.

Il Dirigente Amministrativo, con la presente sottoscrizione, attesta la regolarità tecnica e amministrativa nonché la legittimità del provvedimento

Il Dirigente Amministrativo

Dott. Giuseppe Barile

firmato digitalmente

Il Direttore dell'UOC Controllo di Gestione attesta che la spesa risulta corrispondente al bilancio di previsione dell'anno corrente.

Il Direttore

Dott.

firmato digitalmente

Il Direttore dell'UOC Trattamento Economico del Personale Dipendente e Convenzionato attesta che la spesa risulta imputata sulla voce di conto del Bilancio n.

Anno 2021

Il Direttore

Dott.

firmato digitalmente

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

Parere favorevole

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Vero Michitelli

firmato digitalmente

Parere favorevole

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Antonio Caponetti

firmato digitalmente

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Antonio Caponetti ff

firmato digitalmente