



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE



REGIONE CALABRIA

DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Deliberazione n. 120

OGGETTO: Approvazione del "Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019".

STRUTTURA PROPONENTE: Dipartimento C.T. Macro Area Amministrativa –
Comitato Unico di Garanzia

In data 29 MAR. 2017 nei locali della Sede dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone, sita in Via Mario Nicoletta Centro Direzionale "Il Granaio", il Commissario Straordinario Dr. Sergio Arena adotta la seguente delibera sulla base della proposta di seguito riportata.

Il Direttore del Dipartimento C.T. Area Amministrativa Dr. Francesco Saverio Loria su conforme proposta nonché sulla base della espressa dichiarazione di regolarità, di legittimità e di conformità dell'atto alla normativa vigente resa dal Presidente del Comitato Unico di Garanzia dr.ssa Anna Giordano

PREMESSO

CHE l'uguaglianza tra uomini e donne rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto nazionale e comunitario;

CHE la lotta contro le disuguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei rispettivi ruoli;

Che le disparità di genere si manifestano a livello più generale anche in ambito lavorativo, ovvero nell'occupazione, nella retribuzione, nell'orario di lavoro, nell'accesso a ruoli di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;

CHE si rende necessario assicurare le pari opportunità, l'eguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni forma di discriminazione basata sul genere, attivando tutte le misure necessarie a rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne.

VISTO

- il D.Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna", che riunisce e riordina in un testo unico tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio Costituzionalmente garantito di uguaglianza tra uomini e donne;

- l'art. 48, del succitato Decreto, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche adottino i Piani Triennali di Azione 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;

CONSIDERATO il punto 3 della Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 " Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni" che indica l' adozione di Piani Triennali di Azioni Positive;

CHE questa Azienda in ossequio alle disposizioni normative ha adottato il Piano di Azione Positive, condiviso in sede di riunione dai membri del CUG;

CHE nel rispetto del disposto del citato art.48 del D.Lg.vo 198/2006 il suddetto Piano è stato trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Calabria, per il parere di congruità e di competenza;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione del Piano delle Azioni Positive che allegato alla presente delibera ne forma parte integrante e sostanziale ;

PROPONE

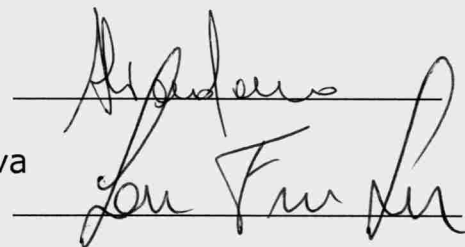
Per quanto in premessa specificato e descritto, che qui si intende integralmente ripetuto e confermato di :

1. APPROVARE il "Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone 2017-2019";
2. PUBBLICARE il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019" sul sito web aziendale;
3. DARE atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico dell' Azienda;
4. DI CONFERIRE al presente Piano Triennale effetti di immediata esecutività, stante l' urgenza di provvedere.

Il responsabile del procedimento

Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Dr.ssa Anna GIORDANO



Il Direttore Dipartimento Macro Area Amministrativa

Dr. Francesco Saverio LORIA



Con il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Vista la proposta di deliberazione che precede e che s' intende qui di seguito integralmente riportata e trascritta.

Visti i pareri favorevoli espressi dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario.

Ritenuto di condividerne il contenuto.

DELIBERA

di approvare la superiore proposta che qui s' intende integralmente riportata e trascritta per come sopra formulata dal Responsabile dell'Ufficio proponente.

Il Direttore Amministrativo
Dr. Giuseppe Fico

Il Direttore Sanitario
Dr. Agostino Talerico

Il Commissario Straordinario
Dr. Sergio Arena

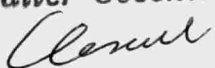
UFFICIO AFFARI GENERALI E LEGALI
SEGRETERIA GENERALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente Delibera è stata pubblicata nelle forme di legge all' Albo Pretorio dell' Azienda in data 29 MAR.2017 con protocollo della U.O. Segreteria Generale n° 029 ed ivi rimarrà per un periodo di dieci giorni.

Crotone lì 29 MAR.2017

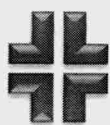
Il Responsabile del Procedimento

Valter Cosentino


Il Direttore f.f. Ufficio
Affari Generali e Legali
Il Direttore f.f. Ufficio

Affari Generali e Legali
Dr.ssa Anna GIORDANO





SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE



REGIONE CALABRIA

*Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie*

COMITATO UNICO DI GARANZIA
Presidente: Dott.ssa Anna Giordano

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017 - 2019



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE**



REGIONE CALABRIA

Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

COMITATO UNICO DI GARANZIA
Presidente: Dott.ssa Anna Giordano

INDICE

1	Premessa	2
2	Obiettivi del Piano di Azioni Positive	4
3	Monitoraggio durata e valutazione del piano	12

1 Premessa

Il Gender Gap Report 2016 del World Economic Forum, che da 10 anni misura il progresso di 142 paesi del mondo nella direzione della parità tra uomini e donne, evidenzia che in Italia la strada da percorrere per raggiungere livelli di parità degni di un paese civile è ancora molto lunga.

Questo Rapporto annuale valuta la parità di genere prendendo in considerazione quattro indicatori: la Salute (l'Italia è 72°), l'Istruzione (siamo 56°), la Presenza politica (siamo 25°) e infine il dato su cui ogni anno peggioriamo drammaticamente: la Partecipazione socio economica.

Basti sapere che dal 2015 al 2016 l'Italia è passata, appunto, in termini assoluti dalla 41° alla 50° posizione

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), stabilisce all'art. 48 che:

"Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le provincie, le regioni, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali ... 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".

Le "azioni positive" descritte nell'art.42 del Decreto Legislativo n.198/2006 sono "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di Pari Opportunità..., a



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE**



REGIONE CALABRIA

*Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie*

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Presidente: Dott.ssa Anna Giordano

favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Anche la Direttiva della PCM del 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" indirizzata alle Amministrazioni di cui all'art. 1, c2 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 indica che la Amministrazione Pubblica, deve essere "datore di lavoro esemplare" ed è chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

Da qui lo strumento del Piano Azioni Positive, che non è da considerarsi un semplice adempimento formale alla normativa vigente, ma è espressione di attenzione alle politiche innovative nella gestione delle risorse umane e di sensibilità alla valorizzazione delle differenze ed al rispetto delle pari opportunità.

La prescrizione normativa di redigere il Piano Azioni Positive, va colta quindi come opportunità per introdurre meccanismi e buone prassi nel perseguimento delle finalità delineate.



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE**



REGIONE CALABRIA

*Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie*

COMITATO UNICO DI GARANZIA
Presidente: Dott.ssa Anna Giordano

2 Obiettivi del Piano di Azioni Positive

Alla luce dei dati sulla situazione del personale dell'Azienda, il presente piano più che intervenire su disequilibri nella composizione di genere del personale dipendente dell'ASP di Crotone si pone come obiettivi:

1. rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il massimo equilibrio possibile delle posizioni maschili e femminili nei ruoli dirigenziali e del comparto;
2. Promuovere condizioni di benessere organizzativo
3. promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
4. attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità e altre tipologie di assenze di lunga durata;
5. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e cercando di far collimare le esigenze dell'Azienda con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Tutte queste azioni mirano tra l'altro a creare le condizioni ottimali affinché i dipendenti esprimano al meglio il loro potenziale nel realizzare la "mission" dell'Azienda.

Distribuzione per genere del personale dipendente

Distribuzione del personale dipendente al 31 Dicembre 2015				
			Uomini	Donne
Personale in toto	1508		813	695
Dirigenza medica	319		203	116
Personale sanitario	700		312	388
Amministrativi	268		141	127
Operatori tecnici	136		124	12



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE**



REGIONE CALABRIA

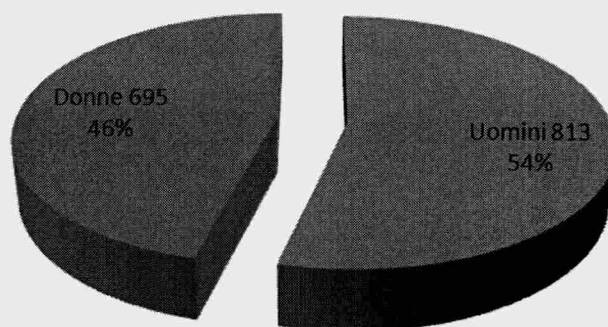
Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Presidente: Dott.ssa Anna Giordano

Psicologi	25		6	19
Veterinari	16		14	2
Architetto	1		1	0
Puericultrice	5		0	5
Sociologi	3		2	1
Assistenti sociali	15		1	14
Ingegneri	2		2	0
Farmacisti	9		4	5
Avvocati	3		1	2
Biologi	5		1	4
Ass religioso	1		1	
	1508		813	695

Personale dipendente al 31/12/2015



Da una prima analisi emerge una composizione a netto vantaggio della componente maschile rispetto alla componente femminile.

Tale composizione si evidenzia ancor più nettamente se si passa a valutare la Dirigenza medica (203 uomini contro 116 donne). La qual cosa è sicuramente dovuta a procedure concorsuali e quindi non correggibile altrimenti.



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE

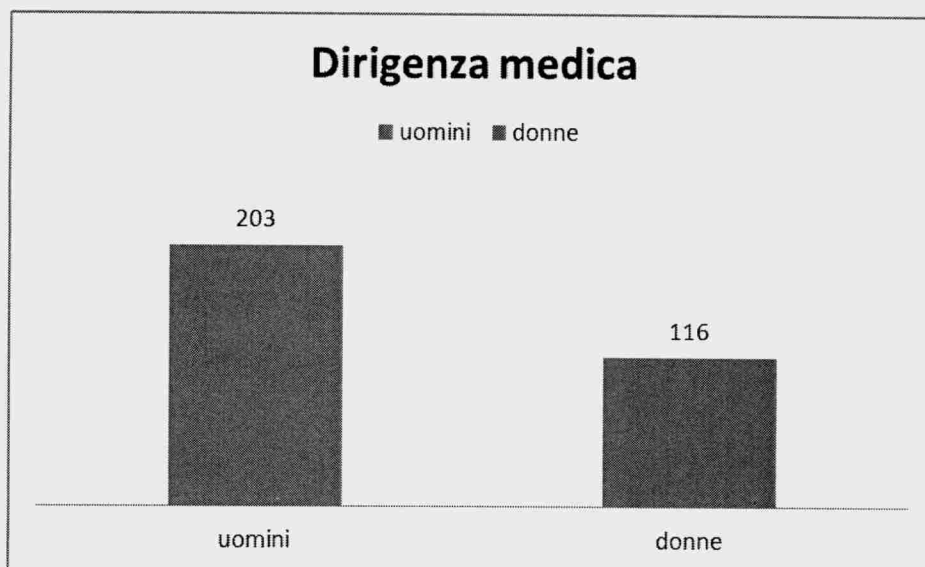


REGIONE CALABRIA

Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Presidente: Dott.ssa Anna Giordano



Il dato più preoccupante riguarda invece l'assegnazione delle strutture complesse e strutture semplici.

Se si prova ad analizzare questo dato troviamo che a fronte di 26 strutture complesse presenti nella nostra azienda al 31/12/2015 ben 22 sono assegnate a personale maschile e solo 4 a personale femminile.

Lo stesso dicasi per quanto riguarda le strutture semplici: 48 uomini e 21 donne.

Distribuzione di genere			
	Totali	Uomini	Donne
Strutture complesse	26	22	4
Strutture semplici	69	48	21



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE**



REGIONE CALABRIA

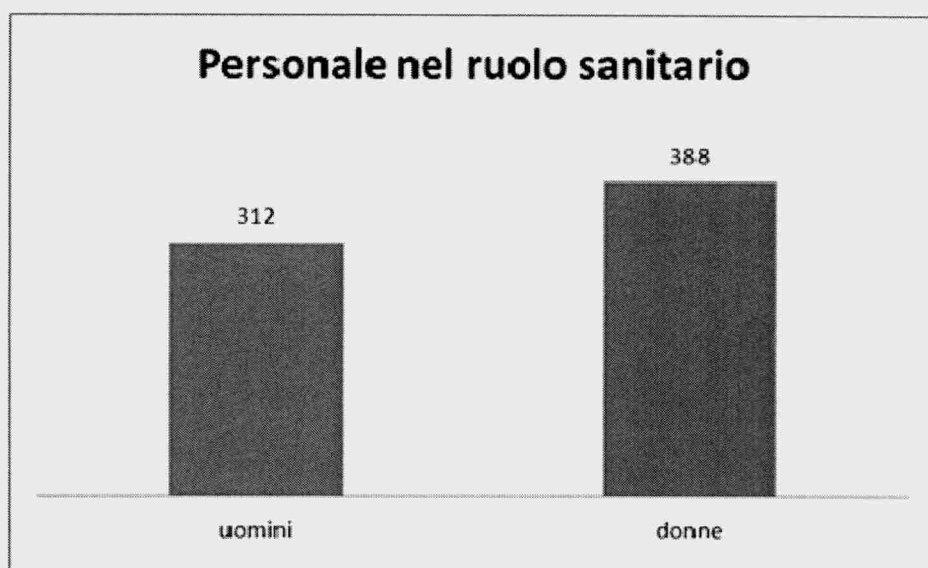
*Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie*

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Presidente: Dott.ssa Anna Giordano

Personale nel ruolo sanitario

In questo settore la leggera prevalenza del genere femminile è più che altro dovuta al fatto che alcune professioni sono, da sempre, appannaggio pressoché esclusivo del genere femminile; basti pensare alle ostetriche, alle puericultrici o ai biologi.



Personale nei ruoli amministrativi e tecnici

Nel settore amministrativo non esistono disparità notevoli al contrario di quanto accade nel settore tecnico dove, anche qui per consuetudini storiche, la presenza femminile risulta marginale.



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



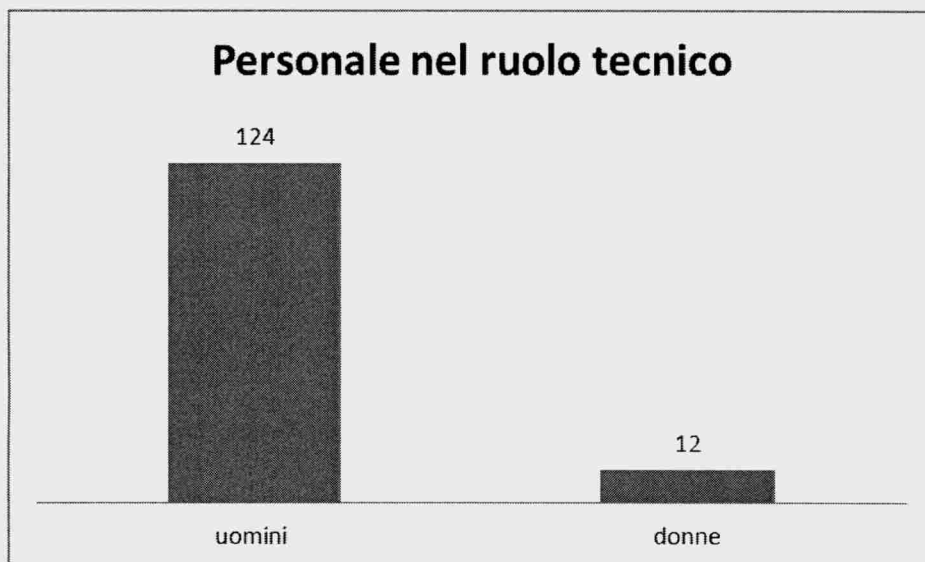
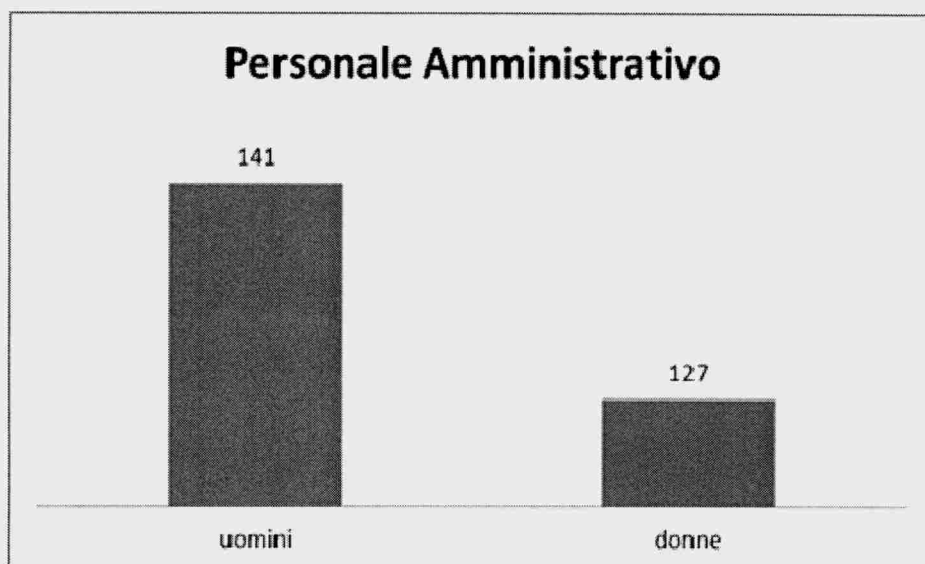
**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE**



REGIONE CALABRIA

*Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie*

COMITATO UNICO DI GARANZIA
Presidente: Dott.ssa Anna Giordano



Alla luce dei dati fin qui espressi risulta evidente che ancora tanto si può fare per raggiungere una maggiore integrazione e parità di genere, nonché un miglioramento delle condizioni lavorative, intendendo con ciò sia un miglioramento delle strutture e delle modalità organizzative delle varie unità operative che il raggiungimento di un benessere lavorativo, funzionale sia agli operatori, tutti, che alla stessa ASP.



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE**



REGIONE CALABRIA

Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

COMITATO UNICO DI GARANZIA
Presidente: Dott.ssa Anna Giordano

La nostra ASP fa propria questa prospettiva ponendosi degli obiettivi e delle progettualità che sono parte sostanziale di questo **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE.**

Obiettivo 1	Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate			
	Azione positiva 1	Costituzione del CUG		Direzione ASP
	Azione positiva 2	Elaborazione codice di condotta contro molestie sessuali e mobbing		CUG
	Azione positiva 3	Creazione sportello di Ascolto		CUG
	Azione positiva 4	Riservare alle donne salvo motivate impossibilità almeno un terzo dei posti nelle commissioni di concorso		

Obiettivo 2	Promuovere il benessere lavorativo tra i dipendenti			
	Azione positiva 1	Iniziative per il miglioramento degli ambienti di lavoro	Adozione di uno spazio o un "Totem" o una casella postale alla quale possano pervenire i suggerimenti e le proposte dei dipendenti relativamente al miglioramento del benessere sul posto di lavoro	
	Azione positiva 2	Iniziative per il miglioramento degli ambienti di lavoro	Questionario da sottoporre ai dipendenti sul benessere lavorativo. Laddove fosse stato effettuato negli anni precedenti, favorirne la diffusione dei risultati.	
	Azione positiva 3	Iniziative per il miglioramento degli ambienti di lavoro	Verificare la presenza all'interno dei singoli reparti o Unità Operative di spazi adeguati per la sosta dei dipendenti e la presenza di servizi igienici dedicati al personale separati per uomini e donne	Ufficio Tecnico?
	Azione positiva 4	Iniziative rivolte alla salute dei dipendenti	Maggiore attenzione per quanto riguarda i controlli previsti per legge	Medico competente
	Azione positiva 5	Iniziative rivolte alla salute dei dipendenti	Eventuale tesserino individuale aggiornato, da consegnare al dipendente, sui controlli previsti per legge con relativi appuntamenti ed eventuali approfondimenti	Medico competente



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE**



REGIONE CALABRIA

Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

COMITATO UNICO DI GARANZIA
Presidente: Dott.ssa Anna Giordano

			diagnostici.	
	Azione positiva 6	Promuovere stili di vita salutari	Adozione di rastrelliere e spazi adeguati all'interno dell'area ospedaliera o degli uffici in modo da favorire il raggiungimento del posto di lavoro tramite bici o motorini	Ufficio Tecnico?
	Azione positiva 7	Promuovere stili di vita salutari	Convenzioni tra ASP e palestre e/o società sportive che promuovono attività sportiva non agonistica	
	Azione positiva 8	Promuovere stili di vita salutari	Programmazione di incontri sui "Fattori di rischio rimovibili o modificabili delle MCNT (Malattie croniche non trasmissibili)	Dipartimento prevenzione
	Azione positiva 9	Promuovere stili di vita salutari	Adottare le attività promosse dal Ministero della salute nell'ambito del programma "Guadagnare Salute" tendenti a sensibilizzare i dipendenti sui benefici legati ad uno stile di vita attivo e favorire comportamenti salutari anche sul luogo di lavoro.	Dipartimento Prevenzione

Obiettivo 3	Promuovere la cultura di genere attraverso la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità		
	Azione positiva 1	Promuovere e diffondere il piano delle azioni positive	
	Azione positiva 2	Organizzazione di un evento formativo interno sulle tematiche relative alla cultura di genere	Centro di formazione aziendale
	Azione positiva 3	Creazione sul sito aziendale di una sezione esclusivamente riservata al tema delle pari opportunità	
	Azione positiva 4	Organizzazione evento informativo -formativo sulla discriminazione di genere nella ricerca scientifica	Centro di formazione aziendale
	Azione positiva 5	Organizzazione dei seguenti eventi formativi: mobbing – molestie ed in particolare sul nuovo "Codice di Condotta per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e per la prevenzione ed il contrasto delle molestie sessuali e morali e del mobbing"; Comprensione dei metodi e strumenti per evitare il disagio lavorativo;	



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE**



REGIONE CALABRIA

Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Presidente: Dott.ssa Anna Giordano

		D.Lgs. 66/2003 e ss.mm.ii. – orario di lavoro, riposi ecc. ecc. Leadership autorevole e collaborativa per ottimizzare la gestione delle risorse umane e migliorare la performance individuale e organizzativa;	
--	--	---	--

Obiettivo 4	Attivazione specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro per il personale al rientro da congedi per maternità o malattia prolungata		
	Azione positiva 1	Supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo per maternità/paternità o da lunghe assenze a vario titolo attraverso iniziative di accoglienza e riorientamento professionale, mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.	
	Azione positiva 2	Migliorare là dove possibile l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario, in parte già adottate (part-time, congedi parentali, tele lavoro)	
	Azione positiva 3	Pubblicazione sul sito aziendale della normativa relativa ai congedi parentali Decreto legislativo 26 marzo 2001 n° 151	

Obiettivo 5	Favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari		
	Azione positiva 1	Individuazione e sperimentazione asilo nido per le neo mamme. Stipula convenzione con asili nidi comunali ed eventuale riserva posti.	

Alcuni degli obiettivi proposti sono realizzabili a costo zero; altri potrebbero comportare un minimo impegno di spesa con fondi da reperire



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE



REGIONE CALABRIA

Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

COMITATO UNICO DI GARANZIA
Presidente: Dott.ssa Anna Giordano

3 Monitoraggio durata e valutazione del piano

L'ASP di Crotone si impegnerà affinché il piano triennale di azioni positive rientri tra gli indicatori di performance utilizzati dall'organismo Indipendente di Valutazione. A tale scopo provvederà a verificare annualmente tramite il CUG le azioni effettuate e i risultati Raggiunti. Il piano ha durata triennale con decorrenza dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente. Nel periodo di vigenza sarà effettuato, tramite il CUG, il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate.

Verranno inoltre raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, oltre che dal CUG, affinché, sia in itinere che alla scadenza, sia possibile un adeguato aggiornamento del Piano di cui al presente documento.