

## ASSESSORATO DELLA SALUTE

DECRETO 30 giugno 2010.

**Linee di indirizzo sulle misure per attuare parità e pari opportunità nelle aziende del servizio sanitario regionale.**

### L'ASSESSORE PER LA SALUTE

Visto lo Statuto della Regione;

Visti gli articoli 2, 3, 4, 35, 36, 37, 51, 97 e 117 della Costituzione della Repubblica italiana;

Vista la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";

Vista la legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate";

Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, recante "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421" e successive modifiche ed integrazioni;

Vista la legge 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";

Visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, recante "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia" e, in particolare, l'art. 82, disciplinante l'"Eliminazione o superamento delle barriere architettoniche negli edifici pubblici e privati aperti al pubblico";

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva n. 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica", ed in particolare l'art. 3, comma 1;

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva n. 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";

Vista la legge 1 marzo 2006, n. 67, recante "Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni", ed in particolare l'art. 1;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

Visita la direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Visita la legge regionale 14 aprile 2009, n. 5, recante "Norme per il riordino del Servizio sanitario regionale" e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ed in particolare l'articolo 8, "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa", l'articolo 9 "Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale", l'articolo 11 "Trasparenza", l'articolo 13 "Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche", l'articolo 14 "Organismo indipendente di valutazione della performance" e l'articolo 16 "Norme per gli enti territoriali e il servizio sanitario nazionale";

Visto il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante "Attuazione della direttiva n. 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";

Ritenuto indispensabile promuovere la diffusione della cultura della parità e delle pari opportunità all'interno del servizio sanitario regionale, predisponendo linee di indirizzo finalizzate a sollecitare l'adozione di azioni, interventi ed iniziative che rimuovano gli ostacoli all'effettiva parità di opportunità tra le persone che operano nelle aziende sanitarie, tramite politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento dei servizi, di valorizzazione professionale e di pari opportunità di lavoro e di carriera per i lavoratori e le lavoratrici, eliminando gli effetti di discriminazione e di disuguaglianza ancora esistenti;

Decreta:

#### Articolo unico

Sono approvate le "Linee di indirizzo sulle misure per attuare parità e pari opportunità nelle aziende del servizio sanitario regionale" di cui all'allegato "A", che costituisce parte integrante del presente decreto.

Il presente decreto, con l'allegato "A", sarà trasmesso alla Gazzetta Ufficiale della Regione siciliana per la pubblicazione.

Palermo, 30 giugno 2010.

RUSSO

Allegato A

### LINEE DI INDIRIZZO SULLE MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ NELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE

Le aziende del servizio sanitario regionale, nella prospettiva di migliorare la qualità del lavoro e nell'ottica dell'adeguamento ai principi contenuti nella normativa richiamata nel presente decreto, sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza delle medesime norme che, in attuazione dei principi costituzionali, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo nella promozione ed attuazione concreta del principio della pari opportunità nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, la valorizzazione professionale e lo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici.

Le attività di reclutamento e gestione del personale dovranno, in particolare, rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità attraverso l'adozione di azioni finalizzate a:

a) attuare il principio di parità di trattamento e di pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità, in relazione all'accesso al lavoro e allo svolgimento dell'attività lavorativa;

b) attuare il principio della parità di trattamento tra i lavoratori indipendentemente dalla razza, dalla religione e dall'origine etnica, in relazione all'accesso al lavoro e allo svolgimento dell'attività lavorativa;

c) rispettare le previsioni normative sulla composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza della riserva a favore delle componenti donne;

d) organizzare il lavoro secondo modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione e la qualità dei tempi di lavoro e dei tempi di vita;

e) predisporre criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali che tengano conto del principio di pari opportunità;

f) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;

g) individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione, privilegiando la capacità dei dipendenti di ogni genere di conseguire i risultati, rispetto alla mera presenza. Nelle more dell'adeguamento ai principi del decreto legislativo n. 150/09, le intese vigenti e le attività di verifica degli obiettivi raggiunti da parte del Nucleo aziendale di valutazione, devono svolgersi nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 9 "Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale", comma 3, del medesimo decreto legislativo, ai sensi del quale nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale;

h) adottare, nel rispetto delle relazioni sindacali, un codice di condotta aziendale per la prevenzione delle molestie nel luogo di lavoro e per la dignità dei lavoratori, uomini e donne;

i) adottare, per quanto di competenza, iniziative per la costituzione dei comitati per le pari opportunità, ove ancora non esistenti, favorendone l'operatività secondo le previsioni dei vigenti contratti collettivi di lavoro, rafforzandone il ruolo all'interno dell'amministrazione aziendale attraverso la nomina, come componenti in rappresentanza dell'amministrazione, di dirigenti/funzionari dotati di potere decisionale, tenendo in adeguata considerazione, nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per le diverse materie, le proposte dagli stessi formulate;

j) promuovere la partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale dei lavoratori, favorendo anche la valorizzazione delle competenze trasversali e curando che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della "cultura di genere" inserendo nei programmi formativi moduli strumentali alla diffusione della conoscenza sulla normativa a tutela della parità e delle pari opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici;

k) riclassificare, ove possibile, le voci di bilancio per aree direttamente o indirettamente sensibili al concetto di genere, al fine di analizzare e contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso un esercizio di trasparenza, democrazia e rendicontazione della gestione e distribuzione delle risorse.

In applicazione delle azioni e degli interventi indicati nelle presenti linee di indirizzo, le aziende del Servizio sanitario regionale predispongono, nel rispetto delle relazioni sindacali, piani triennali di attuazione delle azioni tendenti ad assicurare il rispetto delle medesime linee di indirizzo e la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, con monitoraggio annuale dei risultati delle attività poste in essere.

I piani triennali e le relazioni di monitoraggio annuale vengono trasmessi all'Assessorato regionale della salute.