



## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

### **TRIENNIO 2020-2022**

Redatto da:

U.O.S. Formazione ed Aggiornamento del Personale ed ECM

Approvato con Delibera n. 309 del 26/02/2020

# INDICE

## INTRODUZIONE

### 1. RIFERIMENTI NORMATIVI

### 2. L'AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI TRAPANI

#### 2.1 Le macrostrutture aziendali

#### 2.2 Il personale aziendale

#### 2.3 Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

### 3. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

#### 3.1 Ambiti di intervento

##### 3.1.A Benessere organizzativo

##### 3.1.B Conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata

### 4. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI

### 5. STRUMENTI E VERIFICHE

### 6. DISPOSIZIONI GENERALI

### ALLEGATO A

## INTRODUZIONE

Il Piano di Azioni Positive è rivolto a promuovere all'interno delle organizzazioni aziendali l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

In parallelo è ormai dimostrato che la motivazione nel lavoro, la collaborazione interpersonale, il coinvolgimento nei processi, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità dell'organizzazione e la fiducia delle persone sono tutti elementi che, da un lato, contribuiscono al miglioramento della salute psico-fisica dei lavoratori e, dall'altro, aumentano la soddisfazione dei cittadini utenti con una ricaduta positiva sulla produttività aziendale.

Le strutture più efficienti sono proprio quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

L'Azienda Sanitaria Provinciale (A.S.P.) di Trapani, in applicazione al Decreto legislativo n.198 del 2006, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese nell'ambito delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone, in linea con i contenuti del Piano della Performance, del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e del Piano di Comunicazione come strumento atto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il Piano è stato elaborato dal Responsabile dell'U.O.S. Formazione Aggiornamento del Personale ed E.C.M. e approvato dalla Direzione Strategica Aziendale.

## 1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il tema del "benessere organizzativo" o "salute organizzativa" è ormai da tempo argomento di attenzione normativa.

Il legislatore ha provveduto infatti, nel corso degli anni, a emanare diverse normative per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo. Di seguito le principali:

- Il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante *"Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"* all'art. 7 introduce per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.
- Il D. lgs. 26 marzo 2001 n. 151 *«Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità»* ha conferito organicità e sistematicità all'intero disegno normativo in quest'ambito e, in particolare, all'articolo 16 del Testo Unico 151/2001 stabilisce che *«E' vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; c) durante i tre mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto»*.
- Il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, anche conosciuto come *"Testo Unico del Pubblico Impiego"* (TUPI), all'art. 72 ha esteso alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.
- La Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 24 marzo del 2004 introduce le misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.

- Il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”* riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all’art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto ad *“assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.
- La Direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere una funzione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l’obiettivo di fare attuare le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.
- La Raccomandazione n.8 del 27 novembre 2007 del Ministero della Salute per prevenire gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari.
- Il D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), all’art. 28, comma 1 prevede che *“La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] 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, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.
- Anche il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 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*, prevede che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa abbia una pluralità di funzioni volte non solamente ad attuare le strategie mediante la programmazione di obiettivi per ognuno dei livelli organizzativi, il monitoraggio della relativa attuazione e la conseguente verifica dei risultati, ma serva anche:
  - ✓ a promuovere la diffusione di buone pratiche, l’attivazione di dinamiche relazionali positive che si sviluppino lungo tutta la filiera dei processi aziendali;
  - ✓ a realizzare la messa a punto di strumenti di misurazione e di analisi per conseguire e accrescere livelli motivazionali tali da diffondere un elevato senso di appartenenza e di affezione al lavoro.
- La Circolare Assessorato Salute Regione Siciliana n.1273 del 26/7/10 prevede la presenza di idonei sistemi di organizzazione aziendale della salute e sicurezza sul lavoro nelle strutture sanitarie.
- La Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo. Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall’art. 21 (cd. *“Collegato Lavoro”*) della legge ora citata che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*; inoltre esplicita 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 pubbliche amministrazioni 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 norma allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Il sopracitato art. 21 ha anche integrato l'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevedendo l'istituzione di un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.
- Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) dell' A.S.P. di Trapani è stato costituito con Deliberazione del Direttore Generale N. 1332 del 25/03/2011, rinnovato con Deliberazione N. 221 del 03/02/2016 ed è formato da n.51 componenti. I componenti ed il Presidente durano in carica 4 anni e svolgono le attività previste a titolo gratuito.
- Il D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”* ha introdotto, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.
- Il D. Lgs. n. 81/2015 ha riscritto la normativa del lavoro a tempo parziale apportando modifiche alla disciplina previgente.
- La Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante *“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”*, auspica l'innescio di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.
- La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 reca indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e le novità nel panorama culturale, come l'implementazione della Medicina di genere, derivanti dalla Legge 11 gennaio 2018, n. 3.
- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.1 del 24 giugno 2019 definisce le Linee guida per il collocamento obbligatorio delle categorie protette.
- La Direttiva n.2 del 26 giugno 2019, emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, definisce le Linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e pari opportunità, ai sensi del d. lgs. 11/04/2006, n.198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*.
- I vigenti CCCNNLL e AACNN.

## **2. L'AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI TRAPANI**

L'A.S.P. di Trapani orienta la programmazione e le strategie organizzative e gestionali alla valorizzazione della centralità non solo del cittadino utente, inteso come destinatario naturale delle prestazioni e come interlocutore privilegiato, ma anche degli operatori per favorirne la crescita e lo sviluppo, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico.

Le azioni dell'Azienda si muovono a partire dal presupposto che lavorare in un contesto organizzativo che permetta di migliorare la qualità di vita del personale, di favorire la crescita professionale e

contestualmente tutelare la vita familiare sancisca l'appartenenza dell'individuo all'azienda e abbia una ricaduta positiva non solo sulla qualità della vita lavorativa ma anche sulla qualità dell'assistenza erogata al paziente/utente.

L'A.S.P. di Trapani opera su tutto il territorio della Provincia di Trapani, comprendente 24 comuni con una estensione territoriale di 2.459,8 Km<sup>2</sup> isole comprese, con una densità abitativa di 176,6 abitanti per Km<sup>2</sup>. Per quanto concerne l'analisi dettagliata del territorio si rimanda a quanto già espresso nel Piano della Performance 2018 – 2020, elaborato dall'U.O.C. Controllo di Gestione e consultabile sul sito istituzionale

[www.asptrapani.it.http://www.asptrapani.it/upload/asp\\_trapani/gestionedocumentale/PianoPerformance2018-2020\\_784\\_4874.pdf](http://www.asptrapani.it/upload/asp_trapani/gestionedocumentale/PianoPerformance2018-2020_784_4874.pdf)

## **2.1 Le macrostrutture aziendali**

Nel rispetto delle vigenti disposizioni regionali in materia, la struttura organizzativa dell'Azienda è costituita da:

1. Direzione Strategica: Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Direzione Amministrativa
2. Strutture di Staff
3. Dipartimenti Strutturali e Funzionali
4. Presidi Ospedalieri
5. Distretti Sanitari

Nello specifico l'area territoriale è suddivisa nei seguenti Distretti Sanitari:

- ✓ Distretto di Trapani, comprendente i Comuni di Trapani, Favignana, Paceco, Erice, Valderice, Buseto Palizzolo, Custonaci, San Vito Lo Capo, Misiliscemi.
- ✓ Distretto di Marsala, comprendente i Comuni di Marsala e Petrosino.
- ✓ Distretto di Mazara del Vallo, comprendente i Comuni di Mazara del Vallo, Salemi, Vita e Gibellina.
- ✓ Distretto di Castelvetrano, comprendente i Comuni di Castelvetrano, Partanna, Santa Ninfa, Campobello di Mazara, Salaparuta e Poggioreale.
- ✓ Distretto di Alcamo, comprendente i Comuni di Alcamo, Castellammare del Golfo e Calatafimi-Segesta.
- ✓ Distretto di Pantelleria, comprende il Comune di Pantelleria.

L'organizzazione dei Presidi Ospedalieri risulta essere la seguente:

- ✓ D.E.A. I livello - Ospedale "S. Antonio Abate" di Trapani e di Salemi
- ✓ D.E.A. I livello - Ospedale "Paolo Borsellino" di Marsala
- ✓ D.E.A. I livello - "Ospedale Abele Ajello" di Mazara del Vallo
- ✓ Presidio di base – Ospedale "S.Vito e S. Spirito" di Alcamo
- ✓ Presidio di base - "Ospedale Vittorio Emanuele II" di Castelvetrano
- ✓ Presidio in zona disagiata - Ospedale "Bernardo Nagar" di Pantelleria

## **2.2 Il personale aziendale**

Il personale dipendente e convenzionato dell'A.S.P. di Trapani alle condizioni previste dalle norme contrattuali o da altre specifiche disposizioni è composto da 4.513 operatori che appartengono ai seguenti ruoli:

### Personale dipendente:

- ruolo sanitario: n. 2.506;

- ruolo amministrativo: n. 427;
- ruolo tecnico:n. 804;
- ruolo professionale: n. 6;

#### Personale convenzionato

- n. 352 medici di medicina generale
- n. 52 pediatri di libera scelta
- n. 6 medici medicina dei servizi
- n. 159 medici di continuità assistenziale (Guardia Medica)
- n. 45 medici di guardia medica turistica (G.M.T.)
- n. 32 medici di emergenza territoriale (P.T.E.)
- n. 7 medici penitenziari ex S.I.A.S.
- n. 3 medici specialisti penitenziari ex S.I.A.S.
- n. 15 medici penitenziari con incarico provvisorio
- n. 73 medici specialisti ambulatoriali convenzionati interni
- n. 23 veterinari convenzionati interni
- n. 1 chimico convenzionato
- n. 2 psicologi convenzionati penitenziari

### **2.3 Analisi caratteri qualitativi/quantitativi**

Gli indicatori riportati nelle due tabelle, raffigurate di seguito, sono tratti dal piano della Performance 2019-2021 che è un documento programmatico di durata triennale che rappresenta, come previsto dall'art.4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, il presupposto sostanziale per la realizzazione del *ciclo di gestione delle performance*. Per quanto concerne l'analisi dettagliata del raffronto territoriale % popolazione/dipendenti SSN anno 2016; età media Personale A.S.P. Trapani per categorie Dipendenti 2016; analisi di genere confronto 2014 – 2016 si rimanda a quanto già espresso nel Piano della Performance 2019 – 2021, elaborato dall'U.O.C. Controllo di Gestione e consultabile sul sito istituzionale [www.asptrapani.it.http://www.asptrapani.it/upload/asp\\_trapani/gestionedocumentale/PianoPerformance2018-2020\\_784\\_4874.pdf](http://www.asptrapani.it/upload/asp_trapani/gestionedocumentale/PianoPerformance2018-2020_784_4874.pdf)

**Tabella 1: Indicatori elaborati su dati del Conto Annuale confronto 2014 – 2016 (Piano della Performance 2019-2021).**

Indicatori relativi al Personale	2016			2015			2014		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Età media del Totalità Personale	54,85	53,51	54,14	54,77	53,49	54,09	53,43	51,88	52,61
Età media dei dirigenti Medici	56,90	51,66	55,42	56,85	51,78	55,38	55,60	49,92	53,99
Età media dei dirigenti Non Medici	57,37	57,29	57,32	56,58	57,55	57,23	55,65	55,85	55,79
Età media personale non dirigente	53,84	53,53	53,66	53,73	53,49	53,59	52,31	51,90	52,07
Età media personale	58,50	0,00	58,50	60,08	0,00	60,08	59,00	0,00	59,00
% di dirigenti in possesso di laurea	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% di dipendenti in possesso di laurea	15,67%	13,86%	14,61%	15,35%	13,84%	14,46%	15,41%	13,94%	14,55%
% di altri dipendenti in possesso di laurea	100,00%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%	-	100,00%
% di Totale dipendenti in possesso di laurea	43,03%	26,57%	34,26%	43,41%	27,29%	34,87%	43,97%	27,56%	35,32%
gg di formazione (media per dipendente)	0,10	0,09	0,09	0,08	0,05	0,07	0,17	0,13	0,15
Tasso Turnover del personale	5,63%	5,41%	5,51%	3,90%	2,35%	3,08%	3,66%	2,82%	3,22%



**Tabella 2: Indicatori di benessere organizzativo confronto 2014 – 2016 (Piano della Performance 2019-2021).**

Indicatori	2016		2015		2014	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Giorni Medi Assenze	50,49	59,66	49,24	58,85	46,95	57,40
	Uomini e Donne		Uomini e Donne		Uomini e Donne	
Retribuzione media dipendenti	39.614		39.787		39.659	

### 3. PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020-2022

Il Piano delle Azioni Positive dell’A.S.P. di Trapani, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale e intende raggiungere i seguenti

**obiettivi generali:**

1. Rispettare la dignità umana, l’equità e l’etica professionale;
2. Promuovere la salute degli operatori;
3. Valorizzare le risorse umane e professionali e promuovere lo sviluppo di un sempre maggiore senso di appartenenza all’Azienda;
4. Garantire appropriatezza della performance organizzativa e individuale;
5. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità delle Unità Operative, favorisca l’equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

#### 3.1 Ambiti di intervento

Gli ambiti in cui nel prossimo triennio 2020-2022 si declinerà il presente Piano delle Azioni Positive sono:

- 3.1.A. Benessere organizzativo e individuale
- 3.1.B. Conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

##### 3.1.A. Benessere organizzativo e individuale

Il benessere organizzativo è dato dalla capacità dell’Azienda di promuovere e mantenere un alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori di ogni ruolo.

In tale ambito l’A.S.P. di Trapani si propone di raggiungere nel triennio 2020-2022 i seguenti **obiettivi specifici** attraverso molteplici **azioni positive**.

<b>1</b>	<i>Obiettivo specifico</i>	Sviluppare nel professionista un maggior livello di autoefficacia, così da favorire l’efficienza nel lavoro individuale e in equipe e incrementare il livello di soddisfazione del dipendente.
----------	----------------------------	--

<i>Azione positiva</i>	<b>Umanizzazione delle cure</b>
In riferimento al P.O. di P.S.N. Intesa Stato Regione 23/12/2015 – CSR 234 la cui linea progettuale è “Sviluppo dei processi di umanizzazione all’interno dei percorsi organizzativi assistenziali”, l’ASP di Trapani ha in corso di realizzazione il progetto “Sviluppo dei processi di umanizzazione delle cure attraverso il cambiamento organizzativo in alcuni settori assistenziali”. Nel 2019 in risposta al bisogno esperito è stato realizzato un training on the job presso il P.O. “Sant’Antonio Abate” di Trapani ed è in programma la realizzazione di analoga attività anche presso gli altri Presidi Ospedalieri aziendali. Questa esperienza ha	



previsto la presenza di un Dirigente Psicologo in affiancamento al Coordinatore delle Professioni Sanitarie, per un tempo definito in base ai bisogni rilevati, al fine di sostenere i Coordinatori nella messa in pratica di quanto appreso durante gli eventi formativi svolti, così da contribuire al miglioramento del clima relazionale all'interno delle UU.OO. e alla risoluzione di eventuali criticità. Il progetto mira a rendere più funzionale ed efficace il lavoro d'equipe e migliorare il benessere degli operatori.

Parallelamente a queste attività, sarà realizzato un percorso formativo "Sviluppare le abilità di comunicazione" volto a fornire agli operatori strumenti per acquisire competenze e abilità comunicative utili nelle relazioni di aiuto, dando anche risalto agli aspetti emotivi che influenzano la qualità della comunicazione e alla gestione dei "pazienti difficili".

*Referenti: Direzioni Sanitarie dei Presidi Ospedalieri e U.O.S. Formazione*

<i>Azione positiva</i>	<b>Bilancio di competenze</b>
	<p>L'Azienda, nella prospettiva di favorire lo sviluppo della professionalità dei Dirigenti e dei Collaboratori Professionali Amministrativi, in correlazione con la formazione continua, adopererà il Bilancio di Competenze (BdC) quale tecnica a forte valenza orientativa che favorisce la ricostruzione, valorizzazione e validazione della competenza implicita, sviluppata attraverso l'esperienza di lavoro e di vita, allo scopo di farne una risorsa riconosciuta effettivamente spendibile e trasferibile.</p> <p>Il BdC se da un lato costituisce un vantaggio per l'Azienda in quanto permette di avere un quadro più preciso delle competenze a disposizione e di ottimizzare gli investimenti nella formazione professionale, dall'altro rappresenta l'occasione per il lavoratore di identificare e valorizzare le competenze personali e professionali e rafforzare la propria identità professionale. Permette, inoltre, di sviluppare un atteggiamento più preparato ai cambiamenti interni all'organizzazione e di aumentare la propensione al cambiamento. Tutto questo favorisce l'aumento del senso di autoefficacia e la presa di consapevolezza delle proprie potenzialità più esplicite e delle risorse non consapevoli.</p> <p>Il portfolio di competenze il dipendente può costruire è un dossier professionale che contiene la descrizione delle esperienze formative e lavorative della persona, le sue acquisizioni professionali, le conoscenze e abilità spendibili nel lavoro.</p> <p>L'elaborazione di questo documento è a totale carico del lavoratore, il quale può rivolgersi alle Unità Referenti per eventuali chiarimenti. Il BdC è di proprietà dell'interessato e dell'Azienda, la quale ha la possibilità di utilizzarlo come strumento di supporto allo sviluppo e gestione delle risorse umane.</p> <p><i>Referenti: Tutti i Dirigenti e i Collaboratori Professionali di tutti i ruoli dipendenti, U.O.C. Risorse Umane e U.O.S. Formazione</i></p>

<b>2</b>	<i>Obiettivo specifico</i>	Prevenire, ridurre o eliminare atti di violenza a danno degli operatori.
----------	----------------------------	--

<i>Azione positiva</i>	<b>Rilevare gli episodi di violenza contro gli operatori e rendere più sicuri i luoghi di lavoro</b>
	<p>Facendo fede alla <i>Raccomandazione</i> n.8 del novembre 2007 del Ministero della Salute – Dipartimento della Qualità – Direzione Generale della Programmazione Sanitaria, dei livelli di Assistenza e dei Principi etici di Sistema – Ufficio III – “<i>per prevenire gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari</i>”, l' A.S.P. di Trapani attuerà, durante il triennio 2020-2022, le seguenti azioni rivolte al personale a rischio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incoraggiare il personale a segnalare prontamente eventuali episodi di violenza</li> </ul>

subiti attraverso apposita modulistica aziendale “Scheda di segnalazione eventi avversi. Flusso interno all’azienda”;

- ✓ Approfondire strategie comunicative efficaci per fornire ai pazienti e ai loro familiari informazioni chiare ed esaustive, attraverso percorsi formativi;
- ✓ Registrare gli episodi di violenza verificatisi ed elaborare le informazioni raccolte per definire le necessarie misure di prevenzione;
- ✓ Rendere i locali confortevoli e idonei a ridurre le fonti di stress (così come specificato all’obiettivo specifico 5, azione positiva: *Decoro degli ambienti*) ;
- ✓ Garantire, laddove segnalata la mancanza, serrature idonee per le stanze di soggiorno degli operatori, per i bagni e per le stanze di visita e trattamento;
- ✓ Assicurare “sistemi di illuminazione idonei e sufficienti”( Raccomandazione n.8/2007) sia interni che esterni alla struttura aziendale interessata.

Considerato che come emerge a livello nazionale (v. Raccomandazione n.8/2007) tra i principali ambienti in cui si registrano atti di violenza verso gli operatori vi sono proprio i Servizi di Emergenza Urgenza e le aree di accettazione e attesa. L’ A.S.P. di Trapani ha stipulato un contratto di ricerca con l’Istituto Superiore della Sanità (I.S.S.) per l’elaborazione di un Manuale di valutazione della comunicazione in Emergenza/Urgenza, inteso come strumento di lavoro utile a migliorare le capacità comunicative degli operatori di Pronto Soccorso nella gestione dei pazienti e dei loro familiari, anche al fine di prevenire atti di violenza a danno degli operatori.

*Referenti: Tutte le UU.OO.CC. Sanitarie, U.O.C. Gestione Tecnica, U.O.C. Servizio di Psicologia, U.O.S. Psicologia ospedaliera, U.O.S. Servizio di Prevenzione e Protezione, U.O.S. Qualità e Rischio Clinico, U.O.S. Formazione, U.O.S. Professioni Sanitarie Infermieristiche ed Ostetriche*

<b>3</b>	<i>Obiettivo specifico</i>	Sviluppare nel professionista un maggior livello di autoefficacia, così da favorire l’efficienza nel lavoro individuale e in equipe e incrementare il livello di soddisfazione del dipendente.
----------	----------------------------	--

<i>Azione positiva</i>	<b>Istituzione sportello di ascolto</b>
Così come previsto dalle Linee guida regionali del sistema di valutazione e gestione dello Stress Lavoro Correlato nelle strutture sanitarie della Regione Siciliana – Assessorato Regionale della Salute - DDG n.472 del 23/03/2016, è prevista l’apertura di uno sportello di ascolto per accogliere problemi specifici degli operatori, relativi alla loro vita lavorativa.	
<i>Referenti: U.O.C. Servizio di Psicologia, U.O.S. Servizio Sorveglianza Sanitaria, Gruppo di Valutazione Aziendale S.L.C.</i>	

<b>4</b>	<i>Obiettivo specifico</i>	Favorire l’inserimento e l’integrazione del personale con disabilità.
----------	----------------------------	---

<i>Azione positiva</i>	<b>Nomina Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità</b>
Secondo quanto previsto dalla Direttiva Ministeriale n.1 /2019, per favorire l’inserimento e un’efficace integrazione del personale con disabilità sarà nominato un Responsabile tra le figure dirigenziali che possa supervisionare il processo e individuare e segnalare eventuali situazioni di disagio.	
<i>Referente: U.O.C. Risorse Umane</i>	

<b>5</b>	<b>Obiettivo specifico</b>	Migliorare il confort degli ambienti di lavoro
----------	----------------------------	--

<b>Azione positiva</b>	<b>Decoro degli ambienti</b>
L'Azienda promuove cambiamenti nell'organizzazione degli spazi e negli arredi, ciò al fine di rendere più confortevoli le condizioni di accoglienza e degenza dell'utenza e, al contempo, creare un ambiente lavorativo più appropriato e fruibile per gli operatori.	
<i>Referenti: Tutte le UU.OO.CC.</i>	

<b>Azione positiva</b>	<b>Creazione aree confort</b>
Per aiutare il dipendente a recuperare le energie psicofisiche necessarie al proseguimento dell'attività lavorativa e al conseguente miglioramento delle performance e, al contempo, favorire e aumentare le possibilità di conoscenza, socializzazione e aggregazione tra i dipendenti, l'Azienda organizza aree confort comuni attrezzate di tavolo, sedie, poltrone, divani e librerie in cui poter soffermarsi durante la pausa pranzo per ristorarsi e avere occasione di conoscenza, socializzazione, aggregazione.	
<i>Referenti: U.O.C. Gestione Tecnica, U.O.C. Provveditorato ed Economato</i>	

<b>6</b>	<b>Obiettivo specifico</b>	Promuovere scelte salutari
----------	----------------------------	----------------------------

<b>Azione positiva</b>	<b>Acqua potabile per tutti gli operatori</b>
Al fine di favorire il dovuto apporto giornaliero di liquidi necessari al benessere degli individui è prevista l'installazione di erogatori d'acqua a boccione in ogni sede aziendale per consentire a tutti i lavoratori di poter usufruire a titolo gratuito di acqua potabile.	
<i>Referenti: Dipartimenti Territoriali, Direzioni Sanitarie di Presidio Ospedaliero, U.O.C. Provveditorato ed Economato, U.O.C. Affari Generali, Contratti e Convenzioni</i>	

<b>Azione positiva</b>	<b>Stili di vita sani e attivi</b>
Alla base delle principali malattie croniche intervengono fattori di rischio comuni e modificabili, come alimentazione poco sana, consumo di tabacco, abuso di alcol, ridotta attività fisica. Nell'ottica di una prevenzione primaria e secondaria saranno promosse iniziative e intraprese le seguenti attività:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ la promozione dell'uso delle scale quale esercizio semplice e gratuito da effettuare anche sul luogo di lavoro, attraverso specifica campagna di comunicazione che prevederà l'affissione nelle aree comuni di manifesti, la diffusione di depliant informativi e la pubblicazione di comunicati sul sito aziendale;</li> <li>✓ realizzazione di attività formative volte alla promozione del benessere psico-fisico e alla riduzione della morbosità, disabilità e mortalità causate dalle Malattie Croniche Non Trasmissibili.</li> </ul>	
<i>Referenti: Dipartimento di Prevenzione Medico, U.O.C Servizi di Staff, U.O.S. Formazione, Ufficio Stampa, Sito Web, U.O.E.P.S.A.(Educazione alla Salute)</i>	

<b>7</b>	<b>Obiettivo specifico</b>	Aumentare l'adesione alla vaccinazione quale mezzo sicuro ed efficace per prevenire l'influenza e ridurre le complicanze correlate; aumentare l'adesione agli screening oncologici.
----------	----------------------------	---

<b>Azione positiva</b>	<b>Vaccinazioni</b>
<p>Il D.A. 1829/2019 dell'Assessorato Salute Regione Siciliana "Campagna di vaccinazione antinfluenzale 2019/2020" prevede che ciascuna ASP metta in atto adeguati piani operativi a sostegno della campagna di vaccinazione antinfluenzale con lo scopo di migliorare la percezione della prevenzione vaccinale oltre che incrementare le relative coperture. Pertanto, l'A.S.P. di Trapani oltre che svolgere una campagna di divulgazione della prevenzione vaccinale rivolta all'esterno, garantendo la vaccinazione attiva a tutti i cittadini che ne facciano richiesta, offre anche l'opportunità di vaccinarsi gratuitamente a tutto il personale sanitario, parasanitario e amministrativo ivi operante. Nel caso di rifiuto della vaccinazione da parte del personale operante presso l'Asp di Trapani, dovrà essere acquisito un apposito dissenso-informato. Il personale sanitario che non intende aderire alla vaccinazione sarà obbligato all'uso dei D.P.I. (mascherina) per tutto il periodo in cui è prevista la circolazione del virus influenzale (fino al 30/03/2020).</p>	
<p><i>Referente: U.O.C. Sanità Pubblica Epidemiologica e Medicina Preventiva, Direzioni Sanitarie di Presidio Ospedaliero</i></p>	

<b>Azione positiva</b>	<b>Screening</b>
<p>L'Azienda dà la possibilità agli operatori di usufruire del servizio di <i>screening oncologico</i> (progetto di prevenzione dei tumori). Nello specifico per il tumore al seno garantisce ogni 2 anni la mammografia bilaterale gratuita a tutte le donne di età compresa tra i 50 e i 69 anni; per il tumore alla cervice dell'utero, ogni 3 anni, fornisce l'opportunità di somministrazione gratuita del P.A.P. test per le donne di età compresa tra i 25 e i 33 anni e ogni 5 anni del test per il papilloma virus alle donne di età compresa tra i 34 e i 64 anni; per il tumore al colon retto, ogni 2 anni, garantisce a uomini e donne di età compresa tra i 50-69 anni il Sof test. Gli ambulatori per le attività di screening resteranno aperti alcuni sabato mattina per agevolare i lavoratori che vorranno usufruire di tali servizi.</p>	
<p><i>Referente: U.O.S.D. Centro Gestionale Screening</i></p>	

### 3.1.B CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA

La conciliazione tra vita lavorativa e vita privata è un tema presente nei documenti ufficiali dell'Unione Europea dagli inizi degli anni Novanta e rispecchia la volontà di predisporre direttive, raccomandazioni, suggerimenti ai vari Paesi affinché adottino misure in grado di salvaguardare la possibilità di conciliare la vita familiare con la vita lavorativa.

L'obiettivo dell'equilibrio tra lavoro e vita, due poli alle volte opposti, da tempo dunque è presente in posizione apicale e prioritaria nell'agenda politica europea. La direzione intrapresa dalla legislazione è tesa a promuovere efficaci politiche di conciliazione e di pari opportunità, anche riequilibrando la ripartizione tra i lavoratori di entrambi i sessi nel ruolo di cura ed assistenza: proprio attraverso questi provvedimenti si è riscoperto il principio della coesione sociale legato a quello della produttività economica. Il diritto ad un buon equilibrio tra gli impegni familiari e lavorativi costituisce un elemento fondamentale della vita personale, ma anche per la qualità ed il buon rendimento professionale.

In tale ambito l'A.S.P. di Trapani, attraverso iniziative predisposte per rispondere a particolari esigenze e per supportare il lavoratore nell'assumersi i ruoli dovuti nonché le relative responsabilità familiari, si propone di raggiungere nel triennio 2020-2022 i seguenti **obiettivi specifici** declinati in apposite **azioni positive** che individuano strumenti temporali:

<b>1</b>	<i>Obiettivo specifico</i>	Garantire la flessibilità oraria.
----------	----------------------------	-----------------------------------

<i>Azione positiva</i>	<b>Variazioni sull' orario di lavoro</b>
L'A.S.P. di Trapani in applicazione ai CCCNNLL prevede che i lavoratori possano richiedere forme di lavoro differenti da quelle standard a tempo pieno, che garantiscano una maggior flessibilità e aiutino a contemperare sia i diritti dei lavoratori che gli interessi dell'Azienda. È prevista una flessibilità nella durata, nella distribuzione delle ore giornaliere lavorative (ad es.: attraverso il lavoro part-time), nell'elasticità dell'orario di lavoro in entrata e/o in uscita.	
<i>Referente: U.O.C. Risorse Umane</i>	

<b>2</b>	<i>Obiettivo specifico</i>	Promuovere la solidarietà tra colleghi
----------	----------------------------	--

<i>Azione positiva</i>	<b>Dono ferie</b>
I lavoratori possono scegliere di non usufruire di tutti i giorni di congedo ordinario per donarne a titolo gratuito alcuni a colleghi che abbiano necessità di prestare assistenza a figli minori che hanno bisogno di cure costanti per particolari condizioni di salute.	
<i>Referente: U.O.C. Risorse Umane</i>	

<b>3</b>	<i>Obiettivo specifico</i>	Garantire la tutela alla genitorialità
----------	----------------------------	--

<i>Azione positiva</i>	<b>Congedi di maternità e di paternità</b>
Nel rispetto del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 è prevista la possibilità di scelta per la lavoratrice di posticipare la data d'inizio del congedo fino alla data presunta del parto per poterne usufruire dopo la nascita per accudire il figlio. Questa tipologia di congedo è detto flessibile ed è condizionata dall'assenza di rischio sia per la madre che per il nascituro, attestata da una certificazione medica. Al contrario il congedo di maternità può anche essere anticipato, perfino dai primi mesi di gestazione quando vi siano patologie documentate da un certificato medico che possano compromettere la salute della gestante o del nascituro ovvero nel caso la lavoratrice sia addetta a lavori pesanti, pericolosi o nocivi e non possa essere impiegata in altre mansioni. Il periodo di astensione in esame comporta anche per il padre gli stessi diritti riconosciuti alla madre. L'intenzione è incoraggiare la presenza del padre nella cura del bambino ed allo stesso tempo favorire l'occupazione femminile.	
<i>Referente: U.O.C. Risorse Umane</i>	

<i>Azione positiva</i>	<b>Permessi orari per i genitori</b>
I permessi orari sono usufruibili dalla fine del congedo obbligatorio fino ad un anno di età del bambino. Sono due periodi, di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata; tale riposo viene dimezzato quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore. Quanto ai riposi giornalieri del padre, il Testo unico del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 prevede che possano essere utilizzati da quest'ultimo nel caso in cui i figli siano solo a lui affidati; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non li voglia utilizzare; in caso di morte o grave infermità della madre.	

<i>Referente: U.O.C. Risorse Umane</i>	
<b>Azione positiva</b>	<b>Congedi per la malattia del figlio</b>
<p>Questo congedo (previsto all'art.47 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151) spetta ad entrambi i genitori per ciascun figlio, può essere fruito in maniera alternativa e compete al richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Il periodo massimo di congedo previsto per i genitori quando il figlio sta male dipende dall'età di quest'ultimo: si ha un diritto senza limiti temporali fino a tre anni (di cui i primi 30gg. retribuiti al 100% e gli ulteriori giorni senza retribuzione), mentre sono previsti cinque giorni l'anno tra i tre e gli otto anni d'età del bambino senza retribuzione.</p> <p>Una particolare attenzione merita la disciplina dell'istituto per i genitori adottivi ed affidatari (art. 50 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151): se il bambino al momento dell'adozione ha meno di sei anni i genitori possono fruire fino al compimento di tale età di congedi come per i figli naturali (di cui al comma precedente), mentre successivamente, fino al compimento dell'ottavo anno, ciascuno di essi può alternativamente astenersi dal lavoro per un periodo di cinque giorni all'anno. Se invece, il minore al momento dell'ingresso in famiglia ha un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo è fruibile solo nel corso dei primi tre anni dall'ingresso nel nucleo familiare per soli cinque giorni all'anno.</p>	
<i>Referente: U.O.C. Risorse Umane</i>	

<b>4</b>	<b>Obiettivo specifico</b>	Consentire ai lavoratori che hanno familiari disabili di poterli assistere
----------	----------------------------	--

<b>Azione positiva</b>	<b>Congedi per l'assistenza alla disabilità</b>
<p>La nascita di un figlio con disabilità può comportare per i genitori una maggiore difficoltà a coniugare l'assistenza al proprio figlio con le esigenze lavorative.</p> <p>Le agevolazioni a favore di familiari con persone disabili sono alternative, e consistono nel prolungamento o nell'astensione facoltativa dal lavoro o nelle ore di permesso giornaliero retribuito. Trascorso il periodo di congedo di maternità ed i successivi mesi di congedo parentale, la madre o il padre, anche adottivi, in situazione di gravità accertata, hanno diritto ad usufruire di un periodo di ulteriore astensione dal lavoro fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino (art. 33 Testo Unico 151/2001). In ogni caso la durata massima del congedo parentale e del suo prolungamento è di tre anni, che può essere fruita in via continuativa o frazionata, per ogni minore con handicap in situazione di gravità (con retribuzione al 30%). Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito (Art. 42 Riposi e permessi per i figli con handicap grave d.Lgs.151/2001).</p>	
<i>Referente: U.O.C. Risorse Umane</i>	

<b>5</b>	<b>Obiettivo specifico</b>	Favorire il percorso di protezione relativo alla violenza di genere.
----------	----------------------------	--

<b>Azione positiva</b>	<b>Congedi per le donne vittime di violenza</b>
<p>Nel rispetto del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80 – art.24, la lavoratrice, che è inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, potrà astenersi dal lavoro per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco dei tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. Per le modalità applicative si rinvia</p>	



alle disposizioni di cui all'art. 39 dei vigenti CCCCNLL 2016-2018 del Comparto e dell'Area della Sanità.
<i>Referente: U.O.C. Risorse Umane</i>

<b>6</b>	<i>Obiettivo specifico</i>	Sostenere i dipendenti nei periodi maggiore difficoltà.
----------	----------------------------	---

<i>Azione positiva</i>	<b>Riserva delle ore</b>
<p>L'ASP di Trapani con circolare prot. n. 16088 del 27.03.2014 ha previsto che il credito orario accumulato al 31/12 di ogni anno potrà essere compensato entro e non oltre il 31/12 dell'anno successivo. Resta inteso che l'eventuale debito orario accumulato dal dipendente nei rispettivi mesi dell'anno in corso sarà compensato prioritariamente con il credito orario dell'anno precedente e solo successivamente con il credito orario dell'anno in corso.</p> <p>Sarà cura del Dirigente Responsabile della Struttura, per la parte di credito orario accumulata dal dipendente per lavoro supplementare richiesto dal medesimo dirigente al fine di assicurare l'ordinario svolgersi delle attività assistenziali, che si evinca comunque dai turni e/o disposizioni di servizio, concordare con il dipendente, entro 30gg. dalla pubblicazione sul portale dell'Azienda del riepilogo del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, un piano di utilizzo del suddetto credito orario tramite la fruizione di riposi compensativi, ove consentito, da utilizzare fino alla completa estinzione del credito nel corso dell'anno. Trascorso tale termine( 31/12 dell'anno successivo) il credito orario dell'anno precedente non potrà essere considerato a qualsiasi effetto.</p> <p>Pertanto al 31/12 di ogni anno sarà azzerato eventuale credito orario non compensato relativo all'anno precedente.</p>	
<i>Referente: : U.O.C. Risorse Umane</i>	

<b>7</b>	<i>Obiettivo specifico</i>	Promuovere l'allattamento al seno
----------	----------------------------	-----------------------------------

<i>Azione positiva</i>	<b>Istituzione stanze per l'allattamento</b>
<p>L'ASP di Trapani si allinea all' iniziativa OMS/UNICEF "insieme per l'allattamento" e ottempera al decreto DA n. 597 del 28/03/2017 affinché tutte le donne possano ricevere l'informazione completa sui benefici dell'allattamento materno e sui rischi dell'alimentazione con latte artificiale.</p> <p>Percorsi di promozione dell'allattamento al seno saranno realizzati anche con il coinvolgimento di Comuni, Istituzioni Scolastiche, Associazioni, Farmacie, etc. (per ulteriori approfondimenti della policy aziendale consultare "La politica aziendale per la promozione dell'allattamento materno nell'ASP di Trapani" – PRG.021.DrQr del 21/08/2018).</p> <p>Nelle sedi aziendali saranno allestite stanze in cui le lavoratrici neomamme potranno allattare o tirare il latte, far addormentare il bambino o cambiargli il pannolino.</p>	
<i>Referenti: U.O.C. Ostetricia e Ginecologia, U.O.C. Gestione Tecnica</i>	



#### **4. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI**

I Referenti individuati (come da elenco allegato) dovranno seguire tutto l'iter delle azioni positive, dalla progettazione all'esecuzione, operando in modo coordinato e paritetico.

Le ulteriori Strutture che coadiuveranno i Referenti delle singole azioni positive saranno individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

I Referenti dovranno altresì monitorare le attività e informare semestralmente delle stesse la Direzione Strategica Aziendale.

#### **5. STRUMENTI E VERIFICHE**

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

#### **6. DISPOSIZIONI GENERALI**

Per quanto non specificamente ed espressamente previsto dal presente Piano si rinvia alle disposizioni legislative/contrattuali vigenti ed a tutte le successive modificazioni ed integrazioni della normativa regolante la specifica materia.

Il presente Piano entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione della deliberazione del Direttore Generale di approvazione.

## “Allegato A”

### Allegato al Piano delle Azioni Positive triennio 2020-2022

#### Elenco Strutture referenti, coinvolte nella realizzazione delle Azioni Positive

*Dipartimento di Prevenzione Medico*

*Dipartimento di Prevenzione Veterinaria*

*Dipartimento di Salute Mentale*

*Dipartimento del Farmaco*

*Dipartimento Cure Primarie*

*Dipartimento Materno Infantile*

*Dipartimento Materno Infantile Area Territoriale*

*Dipartimento Amministrativo*

*Direzione Sanitaria Presidio Ospedaliero Trapani- Salemi*

*Direzione Sanitaria Presidio Ospedaliero Marsala*

*Direzione Sanitaria Presidio Ospedaliero Mazara del Vallo*

*Direzione Sanitaria Presidio Ospedaliero Alcamo*

*Direzione Sanitaria Presidio Ospedaliero Castelvetro*

*Direzione Sanitaria Presidio Ospedaliero Pantelleria*

*Tutte le UU.OO.CC. Sanitarie limitatamente all’Ambito “Benessere organizzativo e individuale”  
Obiettivo specifico 2 – Azione positiva “Rilevare gli episodi di violenza contro gli operatori e rendere più sicuri i luoghi di lavoro”*

*Tutte le UU.OO.CC. limitatamente all’Ambito “Benessere organizzativo e individuale” - Obiettivo  
specifico 4 – Azione positiva “Decoro degli ambienti”*

*U.O.C. Risorse Umane*

*U.O.C. Gestione Tecnica*

*U.O.C. Provveditorato ed Economato*

*U.O.C. Affari Generali, Contratti e Convenzioni*

*U.O.C. Servizi di Staff*

*U.O.C. Servizio di Psicologia*

*U.O.C. Sanità Pubblica Epidemiologica e Medicina Preventiva*

*U.O.C. Ostetricia e Ginecologia*

*U.O.S.D. Centro Gestionale Screening*

*U.O.S. Qualità e Rischio Clinico*

*U.O.S. Formazione ed Aggiornamento del Personale e ECM*

*U.O.S. Psicologia Ospedaliera*

*U.O.S. Servizio di Prevenzione e Protezione*

*U.O.S. Servizio Sorveglianza Sanitaria*

*U.O.S. Servizio di Prevenzione e Protezione*

*U.O.S. Professioni Sanitarie, Infermieristiche ed Ostetriche*

*U.O.E.P.S.A.(Educazione alla Salute)*

*Gruppo di Valutazione Aziendale S.L.C.*

*Ufficio Stampa*

*Responsabile Sito Web aziendale*