

Verbale delle deliberazioni del Direttore Generale

Deliberazione assunta il 05/04/2018 numero 256

OGGETTO:

Approvazione piano delle azioni positive 2018/2020 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia.

L'anno 2018, il giorno 5 del mese di APRILE nella sede dell'Azienda Ospedaliero – Universitaria di Parma sita in Parma – Via Gramsci n.14, il Direttore Generale ha adottato, l'atto in oggetto specificato.



DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

N. 256 DEL - 5 APR. 2018 n. allegati 1

OGGETTO: Approvazione piano delle azioni positive 2018/2020 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia.

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che:

- con deliberazione n. 178 del 07.03.2017 si è provveduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n° 183 che, a norma dell'art. 57 del D.lgs 165/2001 unifica in un solo organismo le competenze dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni;

RICHIAMATI:

- Il D. Lgs n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” e ss.mm.ii. ed in particolare:
 - l'art. 48 “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” che dispongono che le Pubbliche amministrazioni predispongano 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;
 - l'art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” che definisce le azioni positive misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;



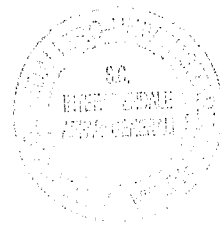
DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

N. 256 DEL - 5 APR. 2018 n. allegati 1

- la direttiva del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne” che definisce quali siano tali misure, dettagliando gli ambiti “speciali” di azione ove intervenire: cultura organizzativa, politiche di reclutamento e di gestione del personale, formazione, organizzazione del lavoro.
- l’art. 7 del D.lgs n. 165/2001, come modificato dall’art. 21 della Legge 183/2010 che stabilisce che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all’età all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, 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 e psichica al proprio interno”;

VISTO il Piano triennale delle Azioni Positive, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (nota prot. 7734 del 22.02.2018), che definisce i seguenti obiettivi:

- prevenire ed eliminare le discriminazioni e affermare condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Azienda, promuovere e diffondere iniziative finalizzate al benessere organizzativo/lavorativo, a tutti i livelli organizzativi dell’Azienda;
- favorire le politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini, delle diverse fasce d’età, del grado di abilità/disabilità all’interno dell’Azienda contemperando le necessità dell’azienda con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.
- valorizzare le caratteristiche di genere favorendo la partecipazione ed il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni.
- promuovere la cultura e la medicina di genere



DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

N. 256 DEL - 5 APR. 2018 n. allegati 1

- migliorare l'efficacia della funzione del CUG attraverso la promozione dello stesso all'interno ed all'esterno dell'Azienda;

DATO ATTO che la definizione del predetto piano di azioni positive risulta essere presupposto affinché i datori di lavoro pubblici e privati possano richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso, totale o parziale, di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in relazione al bando pubblicato dallo stesso Ministero come previsto dall'art. come indicato dall'art. 44 del D.Lgs. 198/2006 e ss.mm.ii.;

SU PROPOSTA del Presidente del Comitato Unico di Garanzia, Dr.ssa Antonella Vezzani;

DATO ATTO che è stata individuata quale responsabile del procedimento la Dott.ssa Michela Guasti, ai sensi del capo II della Legge 7.8.1990, n. 241, e successive modificazioni e integrazioni;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa:

1. di approvare il piano delle Azioni Positive predisposto dal Comitato Unico di Garanzia per il triennio 2018/2020, allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare mandato al Comitato Unico di Garanzia di predisporre l'attuazione delle azioni previste nel Piano, previa quantificazione delle relative spese;



DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

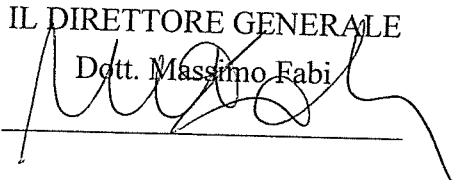
N. 256 DEL - 5 APR. 2018 n. allegati 1

3. di disporre che le strutture organizzative aziendali competenti in specifiche materie e funzioni dovranno collaborare a quanto necessario per la realizzazione di quanto previsto nel Piano delle Azioni Positive;
4. di dare atto che le attività di formazione, informazione e comunicazione previste dal Piano delle Azioni Positive costituiscono oggetto di negoziazione di budget nell'anno di competenza o, comunque, di specifico atto di assunzione di spesa;
5. di stabilire che l'attuazione delle azioni previste che comportano oneri di spesa non riferibili a formazione e comunicazione, sarà sostenuta mediante ricerca di forme di finanziamento esterno;
6. di trasmettere il presente atto ai Direttori di Dipartimento, al Direttore Servizio Assistenziale, ai Direttori dei Servizi Tecnici ed Amministrativi, ai Responsabili degli Uffici e Settori in Staff, al Collegio Sindacale nonché alle OO.SS. dell'area Comparto e Dirigenza.

Letto, approvato e sottoscritto:

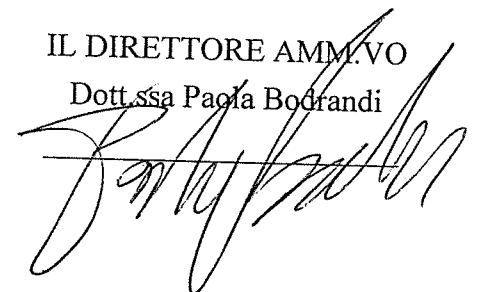
IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Massimo Fabi



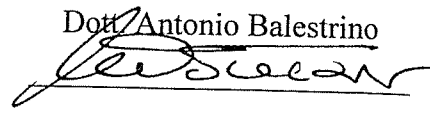
IL DIRETTORE AMM.VO

Dott.ssa Paola Bodrandi



IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Antonio Balestrino





Piano Azioni Positive
Triennio 2018-2020

Proposta su predisposizione del Piano Azioni Positive

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma (AOU-PR), recependo l'art. 21 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice per le pari opportunità) e la successiva Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità, con deliberazione del Direttore generale n. 525 del 21.07.2011, ha istituito il CUG il quale oltre ai compiti consultivi e di verifica, esercita compiti propositivi e tra questi quello sulla predisposizione di piani di azione positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

La Legge n. 125/91 prevede che tutte le Pubbliche Amministrazioni si dotino del piano di Azioni Positive ed il successivo Decreto legislativo n. 196/2000 riprende tale disposizione, con la finalità di tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della parità di uomini e donne nel lavoro.

Il D. Lgs n. 198/2006 ("Codice per le Pari Opportunità tra uomo e donna") ed in particolare l'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") del medesimo impone alle PP.AA. di predisporre piani triennali di azioni positive, per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'art. 42 del suddetto decreto definisce le azioni positive con misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e la direttiva del 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"), definisce quali siano tali misure, dettagliando gli ambiti "speciali" di azione ove intervenire: cultura organizzativa, politiche di reclutamento e di gestione del personale, formazione, organizzazione del lavoro.

La Legge 183/2010 con l'art. 21 ha modificato l'art. 7 del D.lgs n. 165/2001 e stabilisce che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, 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 e psichica al proprio interno"*, aprendo così l'ambito di intervento ad azioni positive.

Le azioni positive hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto, di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro; sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne; sono altresì misure speciali in quanto non generali e né definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Tendono a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Pertanto le Pubbliche Amministrazioni:

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni concorso;
- devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola



amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione Europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001)

Il Piano delle azioni positive dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma definisce il programma degli interventi che l'Azienda intende attuare per garantire un'effettiva parità tra lavoratrici e lavoratori e un ambiente di lavoro libero da discriminazioni o molestie e rispettoso della dignità di ognuno. L'Azienda, attraverso il Piano delle Azioni Positive intende estendere l'ambito delle finalità e degli interventi contenuti nel presente documento alla promozione del benessere organizzativo di tutti coloro che operano al proprio interno.

Esso è altresì strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggiore apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di appartenenza.

Il D. Lgs 81/2008 all'art. 28 comma 1 ha previsto l'obbligo di valutare anche in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato, quando emerge.

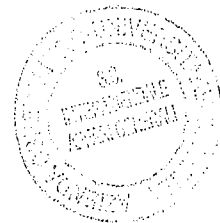
Nell'Azienda USL ci si propone di promuovere azioni positive per la tutela della salute della donna tendendo presente che una prospettiva di genere nell'ambito dell'erogazione delle cure sanitarie e dello sviluppo delle politiche sanitarie, migliorano la salute non solo delle donne, ma anche degli uomini.

I principi ai quali l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma s'ispira sono i seguenti:

- Azioni positive quali strumenti necessari per attuare l'uguaglianza sostanziale delle opportunità;
- Benessere organizzativo/lavorativo e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- Prevenzione e contrasto a ogni forma di violenza,
- Parità e pari opportunità

GLI OBIETTIVI GENERALI DEVONO TENDERE A:

- Prevenire ed eliminare le discriminazioni e affermare condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Azienda, promuovere e diffondere iniziative finalizzate al benessere organizzativo/lavorativo, a tutti i livelli organizzativi dell'Azienda;
- Favorire le politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini, delle diverse fasce d'età, del grado di abilità/disabilità all'interno dell'Azienda contemperando le necessità dell'azienda con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.
- Valorizzare le caratteristiche di genere favorendo la partecipazione ed il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni.
- Promuovere la cultura e la medicina di genere
- Migliorare l'efficacia della funzione del CUG attraverso la promozione dello stesso all'interno ed all'esterno dell'Azienda.



PROGETTI E AZIONI POSITIVE

OBIETTIVO 1: prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing, delle molestie sessuali e morali, delle discriminazioni e tutela della salute psicosociale di chi lavora

Azione positiva n. 1.1 Diffusione del Codice contro le molestie nei luoghi di lavoro

Il Codice verrà presentato a tutti i livelli di direzione dell'Azienda e diffuso a tutti i dipendenti anche attraverso: l'organizzazione di incontri specifici con i dipendenti in tutti i contesti organizzativi e territoriali dell'Azienda, la presentazione del Codice ai neo assunti, e l'inserimento nei corsi di formazione di almeno un modulo avente come tema le materie del Codice.

Soggetti coinvolti: CUG, Direttori Dipartimento, UO Formazione Aziendale, Ufficio Relazioni con il Pubblico.

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva n. 1.2: Adozione del Codice Etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'AUO-PR

Al fine di migliorare il clima relazionale nell'ambiente di lavoro dei propri dipendenti e collaboratori a tutela della persona nell'esercizio dell'attività lavorativa, l'Azienda intende adottare il Codice Etico. Il codice ha l'obiettivo di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione di situazioni di disagio lavorativo e a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori correlati all'attività lavorativa. La prevenzione contro atteggiamenti che colpiscono in modo diretto o indiretto, il rispetto, la dignità e la collaborazione tra le persone ha infatti una ricaduta diretta anche sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti

Soggetti coinvolti: CUG, Direzione Generale,

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Parma

Tempi realizzazione: 2018-2020

Azione positiva 1.3: Istituzione della Funzione della Consigliera di Fiducia

L'Azienda si propone di realizzare un bando di selezione e nomina della Consigliera di Fiducia.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Servizio Risorse Umane, CUG, e Ufficio Relazioni con il Pubblico

Tempi di realizzazione: 2018

OBIETTIVO 2: Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti con particolare riguardo al sostegno della genitorialità e a favore di coloro che si trovano in condizioni di svantaggio personale, sociale e familiare, in attuazione della L. n.124/2015 e DPCM n. 3/2017.

Azione positiva n. 2.1: Rilevazione dei bisogni dei dipendenti

Istituzione di un gruppo di lavoro interno per la mappatura dei bisogni, l'analisi e proposta delle strutture presso le quali si intende avviare la sperimentazione.

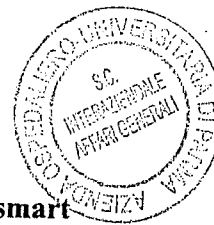
Soggetti coinvolti: CUG, Direzione Amministrativa, Servizio Risorse Umane

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva 2.2: Facilitare il rientro al lavoro delle dipendenti e dei dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno 6 mesi) per congedi familiari, gravidanza o altro attraverso momenti di aggiornamento specifico a cura del servizio di appartenenza.

Soggetti coinvolti: CUG, Direzione Amministrativa, Servizio Risorse Umane

Tempi di realizzazione: 2018-2020



Azione positiva 2.3: Sperimentazione di forme di conciliazione (telelavoro, lavoro agile, smart working, etc.).

Introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità oraria, part-time, banca delle ore, (prestito delle ferie, banca delle opportunità lavorative), telelavoro, lavoro agile, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Previsione ed attuazione di sistemi di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati e malattie attraverso modalità adeguate di reinserimento e di formazione.

Soggetti coinvolti: CUG, Direzione Generale, Direzione Amministrativa, Servizio Risorse Umane, Servizio Informativo Aziendale

Tempi di realizzazione: 2019-2020

Azione positiva 2.4: Formazione del Management sulle tematiche della conciliazione e del bilanciamento lavoro-famiglia

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, Direzione Sanitaria, Ufficio Risorse Umane, UO Formazione

Tempi di realizzazione: 2018-20

OBIETTIVO 3: Analisi delle caratteristiche di genere favorendo la partecipazione ed il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni.

Azione positiva 3.1: Elaborazione del rapporto biennale sulle caratteristiche di genere del personale dell'Azienda ai sensi del D. L.gs. 198/2006

Soggetti coinvolti: CUG, Servizio Risorse Umane

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva 3.2: Realizzazione di una visione di genere nell'organizzazione del lavoro attraverso l'analisi della situazione delle risorse umane, della situazione salariale, dell'utilizzo dei congedi di maternità/paternità, dei permessi ex L 104/1992 e L.53 2000 per il piano delle Performance

Soggetti coinvolti: CUG, Servizio Risorse Umane

Tempi di realizzazione: 2018-2020

OBIETTIVO 4: Promozione della cultura di genere e della medicina di genere

Azione positiva 4.1: L'Azienda intende realizzare iniziative (seminari, incontri formativi) sulle problematiche organizzative, relazionali, di prevenzione delle malattie e sulla sicurezza, che incidono sul benessere organizzativo, rivolte a diffondere la cultura di genere e della medicina di genere su particolari argomenti di prevenzione della salute differenziata per genere.

Soggetti coinvolti: CUG, UO Formazione Aziendale, Ufficio Comunicazione, SSD Governo Clinico

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva 4.2: Partecipazione alle Campagne Nazionali promosse da OnDa

L'Azienda continua l'impegno a partecipare alle iniziative dell'Osservatorio Nazionale sulla salute della donna: la presenza di aree specialistiche di maggior rilievo clinico ed epidemiologico per la popolazione femminile, l'appropriatezza dei percorsi diagnostico-terapeutici e l'offerta di servizi



rivolti all'accoglienza e presa in carico della paziente, come la telemedicina, la mediazione culturale, l'assistenza sociale.

Soggetti coinvolti: CUG, SSD Governo Clinico, Ufficio Stampa-Comunicazione

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva 4.3 Contrasto al fenomeno della violenza sulle donne e monitoraggio dei percorsi integrati di accoglienza e presa in carico delle donne vittime di violenza

Monitoraggio del percorso aziendale per l'accoglienza delle donne vittime di violenza e sviluppo di azioni di miglioramento

Soggetti coinvolti: CUG, SSD Governo Clinico, SS Medicina Legale, UO Pronto Soccorso, UO Ostetricia e Ginecologia, UO Pediatria

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva 4.4 Contrasto al fenomeno della violenza sui minori e sviluppo del percorso integrato di accoglienza e presa in carico delle vittime

Attuazione e diffusione del percorso aziendale per l'accoglienza e la gestione dei minori vittime di violenza e sviluppo di azioni di miglioramento

Soggetti coinvolti: CUG, SSD Governo Clinico, SS Medicina Legale, UO Pronto Soccorso, UO Ostetricia e Ginecologia, UO Pediatria

Tempi di realizzazione: 2018-2020

OBIETTIVO 5 : Formazione del CUG e miglioramento dell'efficacia della funzione del CUG

Azione positiva 5.1 Formazione interna/esterna per rafforzare/potenziare le competenze dei componenti del CUG

Soggetti coinvolti: CUG, Consiglieri di Fiducia

Tempi di realizzazione: 2018-2019

Azione positiva 5.2 Cooperazione strategica con il CUG dell'AUSL di Parma per la condivisione e il raggiungimento degli obiettivi comuni

Soggetti coinvolti: CUG dell'AOU Parma e AUSL di Parma, Consigliere di Fiducia

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva 5.3 Partecipazione ai Tavoli Inter Istituzionali della Prefettura e del Comune di Parma sui temi riguardanti la violenza di genere, il fenomeno della tratta ecc.

Soggetti coinvolti: CUG, SSD Governo Clinico

Tempi di realizzazione: 2018-2020

OBIETTIVO 6: Raccordo tra Direzione Aziendale e Comitato Unico di Garanzia

Il CUG si impegna ad esercitare le proprie funzioni propositive e consultive nel rispetto della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (art. 21, legge 4/11/2010 n. 183).



Azione positiva 6.1 Il CUG verrà invitato ad esprimere parere propositivo, consultivo e di verifica su:

- formazione del personale,
- riorganizzazione del personale,
- conciliazione vita – lavoro,
- benessere organizzativo/lavorativo,
- parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini,
- sviluppo delle carriere,
- modalità di valutazione del personale,
- progetti per servizi alla famiglia e alla persona a favore dei dipendenti.

Soggetti coinvolti: CUG, SSD Governo Clinico, Direzione Generale
Tempi di realizzazione: 2018-2020

OBIETTIVO 6 Promuovere sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato

Azione positiva 1 Promuovere corso per sensibilizzazione sui rischi trasversali ai sensi del D.Lgs 81/2008

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, CUG, Servizio Risorse Umane, U.O. Formazione, SPP aziendale
Tempi di realizzazione: 2018/2020

OBIETTIVO 7 Valorizzazione delle Risorse Umane, Promozione della salute degli operatori e accrescimento professionale dei dipendenti.

Azione positiva 1 Corsi di Formazione per la prevenzione del disagio psichico nei luoghi di vita e di lavoro e per la prevenzione della sofferenza psichica

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, Direzione Sanitaria, CUG, Servizio Risorse Umane, U.O. Formazione
Tempi di realizzazione: 2018/2020

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che, in data odierna e per 15 giorni consecutivi, la presente deliberazione è pubblicata, ai sensi dell'art. 37, comma 5, della L.R. n. 50/1994 e s.m.i. e dell'art. 32 della Legge n. 69/2009, all'Albo on-line presente sul sito istituzionale www.ao.pr.it di questa Azienda Ospedaliero – Universitaria di Parma e che, pertanto, da questa data, essa è esecutiva in quanto ai sensi dell'art. 4, comma 8, Legge n. 412/1991 atto non soggetto al controllo della Giunta Regionale.

Parma, il - 5 APR. 2018

IL FUNZIONARIO INCARICATO

AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI PARMA
S.C. INTERAZIENDALE AFFARI GENERALI
IL DIRETTORE
Dr. Giacinto GIORGIO

CERTIFICATO DI CONTROLLO DELLA GIUNTA REGIONALE E DI PUBBLICAZIONE DELL'ATTO

Copia della presente deliberazione è stata inviata, ai sensi dell'art. 4 comma 8 della Legge 30.12.1991 n. 412, alla Giunta Regionale e contestualmente pubblicata all'Albo on-line presente sul sito istituzionale www.ao.pr.it di questa Azienda Ospedaliero – Universitaria di Parma il _____ e per 15 giorni consecutivi, ed è esecutiva dal _____.

Parma, il

IL FUNZIONARIO INCARICATO
