



Relazione CUG

Azienda Sanitaria Locale di Taranto - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Azienda Sanitaria Locale di Taranto

Regione: Puglia

Provincia: TA

Comune: Taranto

CAP: 74120

Indirizzo: Viale Virgilio, 31

Codice Amministrazione: asl_vvta

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Sanitarie Locali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2022

2019-2021 2022-2024

[piano_azioni_positive_asl_vvta-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/asl_vvta/2019-2021/piano_azioni_positive_asl_vvta-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf) (510.04 KB) [piano_azioni_positive_asl_vvta-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/asl_vvta/2022-2024/piano_azioni_positive_asl_vvta-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (378.1 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0		1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Sanitario	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Medica Ruolo Sanitario	2	98	89	145	216	3	128	158	116	48
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Medica Ruolo Sanitario Altri Dirigenti	2	97	83	119	140	3	128	154	107	34
Dirigente di livello non generale	Dirigente Medico Struttura Complessa	0	0	3	15	37	0	0	2	4	6
Dirigente di livello non generale	Dirigente Medico Struttura Semplice	0	0	2	11	39	0	0	1	5	7
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Sanitario	0	4	14	8	13	0	30	48	38	24
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo sanitario altri dirigenti	0	4	14	7	10	0	30	48	37	17
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Sanitario struttura complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Sanitario struttura semplice	0	0	0	1	2	0	0	0	1	6
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Amministrativo	0	0	3	3	2	0	0	1	8	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica ruolo amministrativo altri dirigenti	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica ruolo amministrativo struttura complessa	0	0	1	1	2	0	0	0	3	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica ruolo amministrativo struttura semplice	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica ruolo professionale altri dirigenti	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica ruolo professionale struttura complessa	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica ruolo professionale struttura semplice	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo tecnico altri dirigenti	0	0	1	1	1	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo tecnico struttura complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Comparto ruolo sanitario Cat. C determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0
Personale non dirigente	Comparto ruolo sanitario Cat C indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	Comparto ruolo sanitario Cat D determinato	70	101	25	4	0	265	244	74	23	2
Personale non dirigente	Comparto ruolo sanitario Cat D indeterminato	52	178	193	237	83	192	553	612	683	183

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Comparto ruolo sanitario Cat D Livello Super	0	0	1	8	12	0	0	2	23	20
Personale non dirigente	Comparto ruolo professionale Cat D indeterminato	0	0	1	4	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Comparto ruolo tecnico Cat A indeterminato	0	4	3	15	15	0	2	2	11	13
Personale non dirigente	Comparto ruolo tecnico Cat B determinato	0	3	3	0	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Comparto ruolo tecnico Cat B indeterminato	2	11	7	18	21	0	3	5	2	2
Personale non dirigente	Comparto ruolo tecnico Cat B liv super determinato	7	24	26	9	1	21	49	50	13	0
Personale non dirigente	Comparto ruolo tecnico Cat B liv super tempo indeterminato	13	47	41	41	14	15	96	135	72	9
Personale non dirigente	Comparto ruolo tecnico Cat. C indeterminato	0	0	0	10	11	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Comparto ruolo tecnico Cat D determinato	0	0	1	0	0	0	4	3	0	0
Personale non dirigente	Comparto ruolo tecnico Cat D indeterminato	0	5	7	7	10	1	18	12	15	27
Personale non dirigente	Comparto ruolo tecnico Cat D liv super indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Personale non dirigente	Comparto ruolo amministrativo Cat A indeterminato	0	4	3	5	6	0	1	3	7	4
Personale non dirigente	Comparto ruolo amministrativo cat B indeterminato	4	23	26	23	17	6	14	36	32	13
Personale non dirigente	Comparto ruolo amministrativo Cat B livello Super indeterminato	0	0	0	4	6	0	0	2	9	4



Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Comparto ruolo amministrativo cat C determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Comparto ruolo amministrativo Cat C indeterminato	0	1	10	15	17	0	40	41	52	19
Personale non dirigente	Comparto ruolo amministrativo cat D determinato	0	1	2	0	1	0	12	12	2	0
Personale non dirigente	Comparto ruolo amministrativo cat D indeterminato	0	1	3	7	9	0	6	11	14	12
Personale non dirigente	Comparto ruolo amministrativo Cat D Livello Super	0	0	0	2	7	0	0	2	7	4
Totale personale		152	606	565	728	699	506	1358	1416	1306	458
Totale % sul personale complessivo		1,95	7,78	7,25	9,34	8,97	6,49	17,42	18,17	16,76	5,88

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	134	290	154	73	15	666	26,09	53,28	495	770	418	180	24	1887	73,91	55,73
Tra 3 e 5 anni	48	221	126	73	15	483	27,40	38,64	163	584	351	165	17	1280	72,60	37,80
Tra 5 e 10 anni		23	31	38	9	101	31,56	8,08	0	66	93	52	8	219	68,44	6,47
Totale	182	534	311	184	39	1250			658	1420	862	397	49	3386		
Totale %	3,93	11,52	6,71	3,97	0,84	26,96			14,19	30,63	18,59	8,56	1,06	73,04		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

				Uomini			Donne			Totale		
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti		% ⁽¹⁾	Valori assoluti		% ⁽¹⁾	Valori assoluti		% ⁽²⁾
Collaboratori		Laurea		1018	25,24		3015	74,76		4033	99,07	

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Assistenti	Laurea	6	85,71	1	14,29	7	0,17
Coadiutore Amministrativo Esperto	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
Operatori Specializzati	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	0,12
Specialista comunicazione	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
Tecnico della Riabilitazione	Laurea	5	21,74	18	78,26	23	0,56
Terapista della riabilitazione	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
Totale personale		1031		3040		4071	
Totale % sul personale complessivo		15,64		46,12		61,77	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Gli organi di vertice della ASL sono tutti e tre uomini.

Le donne rappresentano il 67,4% del personale totale, in linea col dato nazionale di prevalenza della componente femminile nelle aziende sanitarie. La presenza femminile è maggiore nell'area del Comparto che nella Dirigenza: nel primo caso le donne sono il 71,5%, nel secondo caso sono il 50%. All'interno delle aree dirigenziali, la Dirigenza Sanitaria osserva la maggiore componente femminile nella misura del 77,3%; segue la Dirigenza Amministrativa con il 53%; ancora oltre la Dirigenza Medica dove le donne rappresentano il 45%; di seguito la Dirigenza Professionale con il 37,5%; infine la Dirigenza Tecnica in cui la componente femminile è del 33%.

Una menzione merita anche il dato dei contratti di lavoro a tempo determinato (disponibile solo per il personale del comparto), presente in ASL TA nella misura del 19% del totale; in tale tipologia di rapporto di lavoro precario la componente femminile sale al 75%.

La presenza e distribuzione per genere che si osserva nella globalità dei dipendenti non si osserva nelle posizioni di maggiore livello gerarchico ed economico: infatti salendo nella scala gerarchica la presenza femminile si riduce notevolmente, a favore di una maggiore presenza maschile. Nell'area del Comparto i coordinamenti spettano alle donne nel 66,3% dei casi (con uno scarto quindi del 5,2% sul dato generale della presenza femminile nell'area). Nell'area complessiva delle Dirigenze gli incarichi gestionali sono sbilanciati sul genere maschile come di seguito: il 74% degli incarichi gestionali sono affidati a uomini e solo il 26% a donne. Scendendo più nel particolare dell'analisi della tipologia degli incarichi gestionali si vede che il 69% delle Strutture Semplici e l'80% delle Strutture complesse sono affidate a uomini. Nell'area della dirigenza medica il divario è molto evidente poiché solo il 19% degli incarichi gestionali sono affidati a donne (20% degli incarichi di Struttura Semplice e 18% delle Strutture Complesse). Nell'area della Dirigenza Sanitaria a fronte di una presenza complessiva di donne di più del 77% gli incarichi gestionali sono affidati a donne nel 66% dei casi; in particolare si osserva un maggior equilibrio negli incarichi di minor complessità gestionale, come gli incarichi di Struttura semplice affidati a donne nel 70% dei casi, mentre negli incarichi a maggior complessità gestionale e maggiore remunerazione economica come gli incarichi di Struttura Complessa la presenza femminile si riduce notevolmente poiché sono questi divisi al 50% fra i generi. Nell'area della Dirigenza Amministrativa si osserva un certo equilibrio, poiché gli incarichi gestionali sono ripartiti al 50% fra i generi (il 60% delle strutture semplici e il 43% delle strutture complesse sono affidate a donne). Stessa situazione nell'area della Dirigenza Professionale, dove le strutture gestionali sono ripartite al 50% fra i generi (seppur con una distribuzione all'interno degli incarichi molto sbilanciata sulla presenza maschile per gli incarichi di maggior valore gestionale ed economico, poiché il 75% delle strutture semplici sono affidate a donne, ma le uniche due Strutture Complesse sono appannaggio maschile). Nella dirigenza Tecnica infine l'unico incarico gestionale (di Struttura Complessa) è affidato ad

un uomo.

Si conclude quindi per il rilievo dell'esistenza in azienda di una minor quota proporzionale di incarichi assegnati alla componente femminile, soprattutto nell'area della Dirigenza Sanitaria per quel che attiene gli incarichi di Struttura Complessa, nell'Area della Dirigenza Medica per quel che attiene sia l'affidamento di incarichi di struttura Semplice che di Struttura Complessa. Nelle Aree Dirigenziali Professionale e Tecnica si segnala l'assenza del genere femminile nelle posizioni di vertice.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	144	405	344	366	234	1493	28,49	99,53	508	1003	974	947	316	3748	71,51	97,68
Part Time >50%	0	1	0	3	2	6	6,74	0,40	0	11	33	34	5	83	93,26	2,16
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	14,29	0,07	0	0	3	1	2	6	85,71	0,16
Totale	144	406	344	370	236	1500			508	1014	1010	982	323	3837		
Totale %	2,70	7,61	6,45	6,93	4,42	28,11			9,52	19,00	18,92	18,40	6,05	71,89		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il part-time è utilizzato in azienda nella misura dell'1,45% del totale dei rapporti di lavoro. I dati sulla fruizione di part-time

ripartita per genere indicano che nel 93% dei casi lo richiedono le donne; solo nel 6,7% dei casi lo richiedono gli uomini. Sul totale della componente maschile solo lo 0,4% è in part time, a fronte del 2,32% delle donne. Sono noti gli effetti di tale distribuzione squilibrata sul divario di genere in termini di reddito, prospettive di carriera e livelli pensionistici. La fascia d'età maschile maggiormente interessata dalla fruizione del part-time è quella da 51 a 60 anni; la fascia d'età femminile concentra la massima fruizione nelle due fasce d'età da 41 a 50 anni e da 51 a 60 anni. Complessivamente si può concludere per la considerazione di scarso utilizzo del part-time in Asl Ta e per la necessità di programmare interventi a favore della sua diffusione, con finalità di miglioramento del work-life balance.

Non sono disponibili dati particolareggiati inerente la fruizione di altre misure di conciliazione; è noto, però, che le decretazioni d'urgenza relative all'emergenza pandemica hanno accelerato l'avvio in Azienda della misura dello smart-working e il ricorso sempre maggiore a tale istituto. Per una iniziale valutazione sull'uso dello smart-working in Asl Ta, in assenza di dati precisi divisi per genere ed età, è possibile fare riferimento a quelli contenuti nel POLA (inviato per informazione al CUG); in tal modo risulta che nei primi due mesi dell'anno erano in sw 9 dipendenti (3 uomini e 6 donne); le unità di personale in smart al 31.3.2020 sono diventate 205 (in relazione alle misure disposte con i Decreti di emergenza), sino alle 376 unità di personale (90 uomini / 286 donne) del 30.4.2020; a maggio erano 443 i dipendenti in lavoro agile, 192 a settembre, 269 il 31 dic 2020. Da tali dati (non sempre divisi per genere) si evince che sono le donne ad aver fatto più ricorso a questa misura di conciliazione.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2962	8,38	32392	91,62	35354	36,74
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	17176	28,38	43350	71,62	60526	62,90
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	181	54,52	151	45,48	332	0,35
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	10	100,00	10	0,01
Totale permessi	20319	21,12	75903	78,88	96222	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I congedi parentali giornalieri sono fruiti nella quasi totalità dei casi dalle donne (91,62%); i congedi parentali a ore sono fruiti esclusivamente da donne. Considerata la funzione dei congedi parentali, ossia consentire la presenza del genitore accanto al bambino nei primi anni della sua vita al fine di soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali, possiamo concludere che fra i lavoratori della ASL TA il lavoro di cura familiare è pesantemente sbilanciato a carico delle donne; sarà necessario aumentare in Azienda interventi per la diffusione dell'informazione sulla possibilità di uso di tale misura per ambedue i genitori al fine di bilanciare il carico di cura e parificare le figure genitoriali.

Per quanto riguarda i permessi per L. 104/92 si rileva anche in questo caso una maggiore fruizione da parte delle donne per le giornate intere (71,62%), mentre per i permessi orari c'è una prevalenza del sesso maschile (54.52%). Poichè non è stata operata una distinzione fra permessi L. 104/92 per propria disabilità o per assistenza a congiunti, non è possibile capire se le differenze di genere riscontrate siano o meno legate alla funzione di care giver delle donne.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Part-time

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Iniziativa n. 1

Partecipazione, su invito del CUG, alla **ricerca-intervento** a caratura nazionale organizzata da FIASO in collaborazione con IEN su “ **Valorizzare le buone pratiche emerse nel corso dell'emergenza COVID-19**”; obiettivo “Sviluppo del wellness organizzativo in Azienda” . Nel piano triennale delle azioni positive sono espressamente previste misure di promozione del Benessere organizzativo e l'iniziativa in esame rientra fra queste. Nell'iniziativa è coinvolta l'area di gestione del personale e due professioniste Psicologhe interne alla ASL (in qualità di referenti aziendali , che sono anche membre del CUG) con specifica preparazione nel campo del benessere al lavoro.

Iniziativa n. 2

Adozione del regolamento sullo Smart working. Le contingenze della pandemia nel 2020 hanno accelerato il processo già in atto di concertazione fra Area Gestione del Personale e CUG (in specie del Gruppo di lavoro “Telelavoro e lavoro agile”), portando alla redazione di un primo regolamento sullo smart working.

Iniziativa n. 3

Adozione codice di condotta. Su proposta del CUG, in conseguenza di esplicita previsione nel piano triennale delle Azioni positive, è stato adottato il “Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori” . Gli attori coinvolti sono stati la Direzione strategica e il gruppo di lavoro “Benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo” del cug.

Iniziativa n. 4

Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere. La Direzione strategica, in accordo con l'Area Gestione del personale e il CUG, come previsto nel Piano Triennale delle Azioni positive ha promosso un'analisi delle statistiche sul personale a seconda del genere, che è stata allegata alla relazione annuale CUG del 2019 ed è stata presentata e portata in discussione al Collegio di direzione.

Iniziativa n. 5

Istituzione figura Consigliera di fiducia. Su proposta del CUG e coerentemente con l'adozione del Codice di Condotta di cui all'iniziativa n. 3, la direzione strategica ha istituito la figura della Consigliera di fiducia, emanando apposito bando di selezione e incaricando la candidata risultata più idonea.

Iniziativa n. 6**Comparazione dati indagini sul Benessere organizzativo condotte nel 2014 (Magellano) e quella di Clima**

Organizzativo del 2019 (Istituto Sant'Anna di Pisa). Su proposta del CUG, in aggiunta alle misure previste dal piano triennale delle Azioni Positive, si è affidato a un esperto interno alla ASL, una sociologa, il compito di comparare i dati delle due indagini sul benessere organizzativo nel tempo condotte nella ASL TA, anche per orientare le future azioni di prevenzione e miglioramento. La dott.ssa La Catena ha prodotto un contributo di 50 pagine che sarà oggetto di discussione all'interno del CUG e di proposte operative per le misure di prevenzione del disagio e promozione del benessere al lavoro.

Il piano Triennale delle Azioni Positive 2019/21 in Asl Taranto è stato adottato con deliberazione del D.G. 2657 del 22/10/2019 ed aggiornato con delibera 226 del 29/01/2021.

Nel corso del 2020 sono state realizzate le seguenti misure previste nel PTAP:

- 1) Adozione del "Codice di condotta per la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro" con delibera 1002 del 12/05/2020. Conseguente istituzione del Consigliere di fiducia, per contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
- 2) Selezione e Designazione della Consigliera di fiducia con delibera D.G. n. 2346 del 16/11/2020.
- 3) Aggiornamento sistematico della pagina web dedicata al CUG sul sito aziendale.
- 4) Attivazione del lavoro agile temporaneo ed emergenziale, in conseguenza delle disposizioni normative per l'emergenza pandemica.
- 5) Comparazione dei dati delle precedenti indagini sul benessere organizzativo in azienda ed avvio di una nuova ricerca-azione, con specifica finalizzazione alla valorizzazione delle risorse umane in epoca di pandemia.

Il particolare contesto emergenziale sviluppatosi da marzo 2020 e la necessità dell'Azienda di riorganizzarsi per far fronte alle aumentate richieste derivanti dal suo compito istituzionale di difesa della salute individuale e collettiva ha assorbito gran parte delle attenzioni e delle risorse aziendali, indirizzando tutte le energie al fronteggiamento della pandemia e rallentando la progettualità originaria di attuazione del Piano delle azioni Positive.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere (1)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere (2)		
(specialistica)	0	7	10	9	10	36	48,65	100,00	0	9	10	10	9	38	51,35	100,00
Totale ore	0	7	10	9	10	36			0	9	10	10	9	38		
Totale ore %	0,00	9,46	13,51	12,16	13,51	48,65			0,00	12,16	13,51	13,51	12,16	51,35		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere No

dell'Amministrazione?:

L'assenza di dati globali relativi alla formazione condotta in Azienda, che pure si sa essere corposa e sistematica (il dato, infatti, si riferisce esclusivamente alla fruizione dei permessi per l'accesso del diritto allo studio, ossia le così dette "150 ore") non consente riflessioni approfondite sull'argomento, se non quello che c'è un sostanziale equilibrio di genere nella fruizione dei permessi ex art. 10 L. 300/70.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissioni	127	72,16	49	27,84	176	100,00	Uomo
Totale personale	127		49		176		
Totale % sul personale complessivo	1,93		0,74		2,67		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il dato sulla composizione di genere nelle commissioni di concorso è sbilanciato a favore della presenza maschile, nella misura del 72,6%, suggerendo la necessità di avviare misure di riequilibrio di genere, in particolare per quel che riguarda l'assenza delle donne nel ruolo di Presidente di commissione.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Non è disponibile alcun dato economico a riguardo.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

L'Azienda in passato ha svolto indagini sul benessere organizzativo (nel 2014 Magellano e nel 2019 Istituto Sant'Anna). Su stimolo del CUG si è avviata una comparazione fra le due indagini, curata da una dipendente Sociologa, che ha prodotto un

contributo sulla scorta del quale programmare e proporre interventi informativi, formativi e correttivi di eventuali criticità.

A giugno 2020, in ragione anche della considerazione che la particolarità del contesto emergenziale verosimilmente ha inciso pesantemente sul benessere organizzativo, la ASL TA ha aderito alla proposta di FIASO (Federazione Italiana Aziende Sanitarie ed Ospedaliere) e IEN (e Istituto Europeo Neurosistematica) di una ricerca-azione sul Wellness Organizzativo che muove da una indagine iniziale, tramite somministrazione di questionari in modalità online, per giungere ad una cognizione delle best practice nella pandemia volte alla valorizzazione delle risorse umane. La ricerca è tutt'ora in corso (appunto nella sua seconda fase di cognizione delle best practice), essendosi conclusa quella di somministrazione dei questionari, di cui sono ancora in corso l'elaborazione dei risultati.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Selezione mediante comparazione curricolare

Tipologia di atto: Delibera del Direttore Generale

Data: 21/01/2019

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Considerazioni conclusive

PREMESSA

Prima di fornire un commento di analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti e di formulare delle proposte di miglioramento, è doveroso sottolineare che il 2020 è stato un anno di difficile operatività per il CUG della ASL TA, per molte ragioni, alcune delle quali universalmente note e condivise, altre più specifiche e originali. Nella prima metà dell'anno la dichiarazione dello stato di emergenza, lo scoppio della pandemia, la crescita della curva dei contagi, la necessità di riorganizzarsi per far fronte alle maggiori richieste derivanti dal compito istituzionale di difesa della salute individuale e collettiva, hanno assorbito gran parte dell'attenzione, del tempo, delle risorse dei dipendenti della ASL Taranto, di conseguenza anche dei membri del CUG. La stessa redazione della relazione annuale per l'anno 2019 ha subito uno slittamento di qualche settimana per tali ragioni. La necessità di rivisitare le riunioni del Comitato intero e dei singoli gruppi di lavoro convertendole da riunioni in presenza a riunioni da remoto in costanza di indisponibilità di strumenti indispensabili allo scopo (dalle webcam alla piattaforma interattiva), la poca disponibilità di tempo dei componenti (operatori sanitari di front-line e personale tecnico e amministrativo impegnato in turni anche doppi in ragione del compito istituzionale

di gestione e fronteggiamento della pandemia) ha reso ancora più evidente rispetto al passato il bisogno di dotare il CUG di risorse proprie e dedicate. Quando la pressione della pandemia si è allentata (quindi in estate) e i componenti del CUG hanno potuto tornare a destinare le proprie attenzioni anche all'impegno nel CUG, si è verificato un cambio di fisionomia del Comitato abbastanza radicale, poiché a ottobre la Presidente del CUG si è pensionata e la nomina della sostituta è avvenuta in data 23 dicembre 2020. Contestualmente sono stati integrati altri componenti che nel tempo erano parimenti andati in pensione o si erano dimessi. E' stato molto difficile, quindi, promuovere e seguire la realizzazione di alcune linee di attività previste nel PTAP, come per es. l'adozione del Codice di condotta e l'istituzione della Consigliera di Fiducia; per altre azioni, come quello dell'attuazione di una formazione specifica sull'uso del linguaggio di genere negli atti amministrativi dell'Azienda che portasse all'adozione di Linee guida specifiche in materia, la difficoltà di convertire l'intera programmazione in modalità a distanza ha determinato una procrastinazione dell'iniziativa all'anno attualmente in corso.

ANALISI COMPLESSIVA DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Complessivamente i dati sul personale divisi per genere depongono per una minor quota di incarichi di responsabilità affidata alle donne, nonostante la femminilizzazione che caratterizza L'ASL TA, in linea col dato nazionale del settore. Sono necessarie azioni di riequilibrio della opportunità di carriera fra i due sessi. Il dato sulle misure di conciliazione in Azienda è parziale, poiché è disponibile solo quello sul part-time, i congedi parentali e la fruizione di permessi L. 104; in tutti questi casi l'utilizzazione di tali misure ha alta prevalenza femminile, configurando uno sbilanciamento del carico di cura familiare sulle donne. Sarà necessario aumentare gli sforzi in termini di informazione e formazione di dipendenti e dirigenti sulla fruibilità di tali misure anche da parte degli uomini.

L'analisi dei dati a disposizione dell'amministrazione evidenza dati mancanti sui differenziali retributivi fra i generi, sulla distribuzione per genere della formazione interna e sull'assenza attuale del bilancio di genere; il CUG ha avviato una riflessione interna e col management per colmare al più presto tale lacuna informativa, con l'obiettivo di favorire maggiore trasparenza nell'uso delle risorse, pari opportunità all'accesso alla formazione, rendere visibile gli impatti di genere delle scelte aziendali e indirizzare le risorse su scelte che riducono le disuguaglianze tra uomo e donna. Il Piano della Performance attualmente in vigore reca in allegato l'aggiornamento annuale 2021 del Piano Triennale delle Azioni Positive; non reca riferimenti esplicativi ad obiettivi intrinseci di pari opportunità e/o collegamenti diretti tra questi ultimi e le dimensione della performance organizzativa e della performance individuale dei soggetti responsabili. Nell'anno 2021 il CUG si propone di promuovere tale obiettivo in collaborazione col Management e gli uffici competenti.

Per quel che riguarda la promozione del benessere lavorativo e la prevenzione delle violenze sul luogo di lavoro, oltre alla prosecuzione della ricerca-azione sul Wellness Organizzativo promossa da FIASO, il CUG si ripromette di stabilire una più stretta collaborazione fra spp, medici competenti, rls, Consigliera di Fiducia e altri uffici Aziendali, come l'Unità Operativa di Psicologia del Lavoro e l'Ufficio Formazione, in maniera da aumentare la sensibilità e l'attenzione a tutti quei fattori che possono incidere negativamente sulla salute dei lavoratori e dell'azienda, da rintracciare le criticità e tempestivamente risolverle in un'ottica di miglioramento progressivo e continuo.

Infine il CUG ha la determinazione a proseguire e aumentare il coinvolgimento nella Rete Nazionale dei CUG, strumento di condivisione, confronto e supporto insostituibile.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-sanitaria-locale-di-taranto-2021>