



Relazione CUG

# Azienda Sanitaria Locale Bari - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Azienda Sanitaria Locale Bari

Acronimo: ASL BA

Regione: Puglia

Provincia: BA

Comune: Bari

CAP: 70123

Indirizzo: Lungomare Starita 6

Codice Amministrazione: asl\_ba

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Sanitarie Locali

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2023-2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_asl\\_ba-  
triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asl_ba-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_asl\\_ba-triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asl_ba-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)) (9.16 MB)



## 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
Organo di vertice	Direttore Generale	0	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	0	1	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTI MEDICI STRUTTURA COMPLESSA	0	0	2	9	32	0	0	1	0	6
Dirigente di livello generale	VETERINARI SRUTTURA COMPLESSA	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	FARMACISTA STRUTTURA COMPLESSA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS. INFERMIERISTICO	27	195	268	306	104	83	385	653	900	242
Personale non dirigente	tecnico della prevenzione	9	50	37	112	62	32	32	29	92	23
Personale non dirigente	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	8	20	27	23	9	48	102	150	118	77
Personale non dirigente	ASSISTENTE SOCIALE	0	6	0	0	2	12	34	36	34	33
Personale non dirigente	COLL. E ASSIST. TECNICI	1	5	6	7	9	0	2	1	1	2
Personale non dirigente	Operatore tecnico	2	14	47	146	114	1	7	17	24	10
Personale non dirigente	OPERATORE SOCIO SANITARIO	17	83	27	63	31	25	74	70	118	37
Personale non dirigente	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	0	7	22	96	70	0	5	30	101	58
Personale non dirigente	Collaboratore Amministrativo	0	3	7	27	22	2	8	10	42	20

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	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	0	12	19	48	52	1	10	18	49	91
Personale non dirigente	Coadiutore Amministrativo Esperto	0	2	3	5	5	0	1	6	10	6
Personale non dirigente	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	0	1	4	21	26	0	4	9	41	34
Personale non dirigente		0	4	4	17	16	0	1	2	13	9
Dirigente di livello generale	PSICOLOGO STRUTTURA COMPLESSA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	AVVOCATO STRUTTURA COMPLESSA	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	INGEGNERE STRUTTURA COMPLESSA	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	ANALISTI STRUTTURA COMPLESSA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	SOCIOLOGO STRUTTURA COMPLESSA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE AMM	0	0	2	2	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente medico di struttura semplice	0	0	1	15	40	0	0	1	9	22
Dirigente di livello non generale	dirigenti medici altri incarichi profess	0	47	125	209	255	0	133	246	186	121
Dirigente di livello non generale	Veterinari struttura semplice	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	veterinari altri incarichi professionali	1	0	10	30	0	0	0	0	3	3
Dirigente di livello non generale	FARMACISTI DI STRUTTURA SEMPLICE	0	0	0	0	0	0	0	0	2	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	Farmacisti altri incarichi professionali	0	1	5	4	2	0	13	12	7	7
Dirigente di livello non generale	BIOLOGO ALTRI INCARICHI PROFESSIONALI	0	4	1	1	1	0	19	11	9	2
Dirigente di livello non generale	FISICO STRUTTURA SEMPLICE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	FISICO ALTRI INCARICHI PROFESSIONALI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	PSICOLOGO STRUTTURA SEMPLICE	0	0	0	0	3	0	0	0	2	5
Dirigente di livello non generale	PSICOLOGO ALTRI INCARICHI PROFESSIONALI	0	0	0	4	11	0	0	1	22	38
Dirigente di livello non generale	Dirigente Profess Sanitarie strutt. semplice	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Profess. Sanit. Inferm. altri incarichi profess.	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	AVVOCATO ALTRI INCARICHI PROF.	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	INGEGNERE STRUTTURA SEMPLICE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	INGEGNERE ALTRI INCARICHI PROF	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	ANALISTI STRUTTURA SEMPLICE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	ANALISTI ALTRI INCARICHI PROFESSIONALI	0	0	2	0	0	0	0	0	0	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	SOCIOLOGO DI STRUTTU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	SOCIOLOGO ALTRI INCARICHI PROFESSIONALI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO STRUTTURA SEMPLICE	0	0	2	1	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Amministrativo altri incarichi professionali	0	0	5	2	0	0	1	6	3	0
Totale personale		65	454	629	1156	876	205	831	1314	1791	849
Totale % sul personale complessivo		0,80	5,56	7,70	14,15	10,72	2,51	10,17	16,08	21,92	10,39

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La dimensione di genere, nel triennio 2018-2020, registra un lieve scostamento: il personale di genere F. dal 59,6% del 2018 passa al 61,3% nel 2020; i M. dal 40,4% del 2018 al 38,7% del 2020.

La comparazione dei valori nel triennio conferma il trend nazionale secondo cui nel comparto "Sanità", negli anni, si registra una prevalenza di personale di genere femminile. I dati di Eurostat, infatti, elaborati da RUR su dati Istat (Rete Urbana delle Rappresentanze) nella ricerca "Le energie femminili indispensabili per ripartire" censiscono che il 72,4% del personale nella sanità è di genere femminile. I ricercatori osservano come le donne qualificate "... rappresentano un'energia vitale per il paese soprattutto nell'attuale congiuntura che ci sta facendo riscoprire l'importanza, anche economica, di settori che fondano la propria consistenza sul lavoro femminile".

Le donne oggi, a livello nazionale, sebbene siano il 70% del personale sanitario, ricoprono per lo più ruoli di livello inferiore, con retribuzioni basse. È quanto rimarca l'Oms ricordando come tra le priorità per raggiungere la copertura sanitaria universale (UHC) vi è quella di affrontare le disuguaglianze di genere nella forza lavoro sanitaria e sociale che svantaggiano le donne e limitano il loro avanzamento verso la leadership. Nella maggior parte dei paesi le donne stanno studiando medicina e stanno entrando in attività sanitarie in numero maggiore che mai e questa tendenza sembra destinata a continuare. Per l'Oms "...c'è bisogno ancora di 18 milioni di personale socio sanitario, principalmente nei paesi a basso e medio reddito: è, infatti, prevista una richiesta di 40 milioni operatori socio sanitari entro il 2030".

La distribuzione per età del personale dipendente rileva l'invecchiamento della forza lavoro:

- Il 32,4% delle F e il 24,9% dei M è distribuita nella fascia di età dai 51 a > 60
- Il 12,7% delle F e il 6,4% dei M è compresa nella fascia di età 30 - 40

Nel 2020, la classe di età maggiormente popolata si colloca tra i 50 e i 59 anni, con una percentuale pari al 35,4% del totale. Il personale dipendente appartenente alla fascia d'età - maggiore di 60 anni - è pari al 20,6%. Complessivamente nella fascia di età, dai 50 - maggiore di 60 anni, è presente il 56% del personale aziendale. Si evidenzia, nell'anno di analisi, un incremento della percentuale di personale al di sotto dei 40 anni di età quale risultato delle politiche assunzionali adottate dalla Direzione Strategica Aziendale.

L'eccessivo onere di "scartoffie" nel campo sanitario è ben documentato, e molti studi ne hanno dimostrato l'impatto negativo sul benessere degli operatori del ruolo tecnico, sanitario e professionale. Il tempo necessario per il lavoro documentale ed amministrativo è in costante aumento, dal momento che il sistema delle cure diventa sempre più complesso e rappresenta una notevole quantità di tempo-lavoro (Dumont, 2008) a scapito delle mansioni specifiche del personale.

L'analisi del personale dipendente, relativamente al triennio di osservazione e alla tipologia di rapporto di lavoro, evidenzia una ulteriore diminuzione dell'incidenza del personale amministrativo, sul totale del personale dipendente, a favore del personale sanitario, tecnico e sanitario.

I lavoratori anziani sono una parte importante della forza lavoro della società moderna e il loro numero aumenterà nei prossimi decenni. Questo significa che nel prossimo futuro molti accuseranno un peggioramento delle loro condizioni di salute dovuto all'età, insieme ad una maggiore fragilità rispetto ai rischi psicosociali dovuta all'anzianità di servizio, quali lo stress lavoro correlato o il burnout, e agli altri rischi legati al lavoro, visto che molti di loro svolgono mansioni di assistenza diretta ai pazienti.

Anzidetti lavoratori hanno anche la necessità di conciliazione per la cura di genitori o parenti anziani e, soprattutto, devono affrontare una mansione spesso esecutiva e manuale, a volte poco riconosciuta dal contesto organizzativo il quale, difficilmente, trasmette loro motivazione e coinvolgimento e, di conseguenza, rende difficile mobilitare le proprie risorse di flessibilità, adattamento e coping.

Sarebbe auspicabile per i lavoratori "anziani" programmare azioni strutturate e sistematiche di monitoraggio ed intervento rispetto alla salute psico-fisica, misure specifiche per la flessibilità dell'orario di lavoro e per l'invecchiamento attivo.

L'invecchiamento degli occupati rappresenta un fenomeno che, in prospettiva sarà oggetto di sviluppo, con potenziali conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa per l'intero aggregato. Per questo è importante che le persone, oltre all'esperienza e alle competenze, muovano da una forte motivazione, per raggiungere gli obiettivi strategici con una visione di cambiamento della P.A. e di sostenibilità del sistema sanitario.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	64	453	613	1133	904	3167	39,27	99,72	204	828	1277	1749	840	4898	60,73	98,16
Part Time >50%	0	2	2	1	0	5	6,25	0,16		2	29	38	6	75	93,75	1,50
Part Time ≤50%	0	0	2	0	2	4	19,05	0,13	0	1	8	5	3	17	80,95	0,34
Totale	64	455	617	1134	906	3176			204	831	1314	1792	849	4990		
Totale %	0,78	5,57	7,56	13,89	11,09	38,89			2,50	10,18	16,09	21,94	10,40	61,11		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La distribuzione del personale che ha beneficiato del part - time > 0 < 50, nel 2020, ha registrato uno 0,9% per il genere M e 1,9% per il genere F.

Il part-time occupa un posto centrale nel dibattito sulla flessibilità del lavoro in Europa, in quanto appare come uno degli strumenti che potrebbero facilitare l'aumento dei tassi di occupazione, soprattutto femminile, in un contesto in cui, essendo ancora gran parte del lavoro di cura all'interno delle famiglie a carico delle donne, è sempre più evidente il bisogno di

conciliare tempi di vita.

Si auspica una maggiore attenzione del governo per la tematica della conciliazione, che si esplicita attraverso il rafforzamento delle tutele dei part-timers e/o dei lavoratori in congedo dal lavoro per motivi connessi alla cura di un figlio e verso l'implementazione di aspetti della normativa atti a favorire una maggiore condivisione delle responsabilità familiari anche da parte degli uomini.

L'insieme di considerazioni mette in luce il problema cruciale della conciliazione tra tempi di vita professionale o lavorativa e tempi di vita familiare o privata, alla ricerca di un corretto equilibrio fra questi aspetti.

E' una questione di madri e padri, cioè di donne e uomini, pertanto, va declinata come questione non soltanto di conciliazione ma di vera e propria condivisione dei ruoli nella famiglia tra entrambi i partners.

Non c'è dubbio che le esigenze di conciliazione/condivisione tra tempi lavorativi e tempi familiari (o più genericamente sociali o di relazione) stiano diventando sempre più rilevanti per lavoratrici e lavoratori e per coppie/famiglie. Altrettanto certo è che il legislatore italiano prevede una tutela piuttosto attenuata o sfumata sul fronte che ruota intorno alla materia delle flessibilità del tempo di lavoro nell'interesse della singola persona che lavora.

Nel 2020 il 34,1% del personale di genere M e il 65,9% F ha fruito della formazione professionale aziendale di cui: il 19,2% M e il 36,3% F nella fascia di età 30 - 40; il 14,8% M e il 29,7% F nella fascia di età da 51 a oltre i 60 anni. Ai Corsi organizzati dal CUG hanno partecipato il 20,3% M e 79,7% F.

La proporzione fra donne e uomini nell'accesso alle opportunità formative appare sostanzialmente coerente con la suddivisione proporzionale fra i due sessi in relazione all'intero organico. I risultati raggiunti in questi mesi mettono in luce un sistema di infrastrutture digitali da innovare, risorse umane molto reattive al cambiamento ma, che in alcuni casi, necessitano di formazione specifica nell'ambito della digitalizzazione.

La tecnologia è **cruciale** per l'innovazione digitale del sistema, perché può permettere di mantenere costante il livello di produttività dando la possibilità alle persone di organizzare il proprio lavoro, di aggiornarsi e di formarsi, ugualmente a distanza.

**E' necessario continuare nel percorso avviato, per creare strumenti concreti e di facile utilizzo, favorire il dialogo e il confronto a distanza tra clienti interni ed esterni all'azienda, con l'obiettivo di condividere best practice, facilitare la fruizione di contenuti elearning, implementare l'attività formativa a distanza.**

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi della distribuzione del personale che fruisce dei benefici della L. 104 emerge che il 67,5% delle lavoratrici utilizza i permessi giornalieri; il 70,5% i permessi orari; il 90,9% i congedi parentali giornalieri e il 94,9% i congedi parentali orari. La differenza di genere registrata congiuntamente al dato relativo al part time conferma l'ipotesi che il lavoro di cura è ancora, in larga parte, delegato alle donne. Infatti, sono le donne che in maggior misura fruiscono degli istituti contrattuali legati alla cura familiare.

Il 67,5% delle donne fruisce dei permessi nella misura di tre giornate lavorative al mese. In alcuni casi le giornate vengono frazionate in ore a seconda delle necessità, solitamente per attività di accompagnamento a visite o terapie e di organizzare al meglio l'attività di cura.

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

- Smart working
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

## 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?:

- Divulgazione, anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, email, ecc.) le buone prassi, aziendali e non, volte alla realizzazione delle pari opportunità, non discriminazione, benessere organizzativo.
- Valutazione dei rischi connessi al genere ai sensi dell'art 28 del decreto legislativo 81/08 che introduce, per la prima volta, in materia di valutazione dei rischi, l'obbligo di valutare quelli connessi al genere rispetto all'esposizione a tutti i fattori di rischio: chimico, fisico, biologico, organizzativo.
- Realizzazione di eventi formativi che contribuiscono ad accrescere la conoscenza del CUG e del suo ruolo all'interno della comunità aziendale. Nel corso del 2020 sono state realizzate iniziative formative rivolte al personale su tematiche di particolare interesse rispetto alle competenze del CUG, alle quali gli/le stessi/e componenti del Comitato hanno potuto partecipare altresì come relatori. Le finalità degli eventi organizzati sono state l'approfondimento delle tematiche afferenti alla normativa in materia di politiche di conciliazione, pari opportunità, benessere organizzativo e azioni positive di contrasto alle discriminazioni e di confronto nell'ambito delle buone prassi per una contaminazione generativa. Le attività formative previste dal CUG nel P.A.P., sono state riprogrammate nel secondo semestre del 2020, alla luce dello stato di emergenza epidemiologica proclamato nel mese di marzo e dei conseguenti provvedimenti di sospensione delle attività formative in presenza adottati dall'azienda. I percorsi formativi precedentemente programmati in presenza sono stati, pertanto, organizzati per una fruizione a distanza. La riconversione dell'attività formativa in modalità agile non ha, purtroppo, favorito la partecipazione di tutto il personale per le criticità connesse alla transizione digitale. Grazie alla sinergia con l'Ufficio Formazione, i seminari e gli approfondimenti registrati hanno rappresentato una importante occasione di confronto e aggiornamento professionale che ha consentito uno scambio di esperienze su specifici temi di interesse correlati alle attività del Comitato. Un ringraziamento alle Coordinatrici Rete nazionale CUG e a tutte le Presidenti dei Comitati che hanno preso parte agli eventi, in qualità di relatori/formatori.
- Collaborazione CUG e SSPA per i moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08. Attività di informazione su stress lavoro correlato, pari opportunità, prevenzione mobbing, rischi "emergenti" come quello della violenza fisica e psichica, a cura del CUG (partecipazione di n° 4 componenti/formatori CUG ai Corsi obbligatori sulla sicurezza sul lavoro). La collaborazione del CUG e SSPA per gli adempimenti artt. 36 e 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 è stata disposta nell'ambito della "Formazione specifica - Rischio elevato dei lavoratori che operano presso le strutture ospedaliere e territoriali della ASL BARI".

- Efficientemente di tutti gli spazi interni alla ASL BA (mense, luoghi per la pausa pranzo, spazi per la socializzazione, la conciliazione e per l'allattamento al seno). Con **Deliberazioni DG n. 1890 del 29/12/2020 ad** oggetto "Direttiva n. 1 del 3 febbraio 2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione", infatti, la ASL BA ha determinato l'accettazione donazione arredi per l'istituzione di n° 4 Spazi Aziendali per l'allattamento al seno e la conciliazione tempi di vita.

- Ricerca Azione - Focus Group "Benessere Organizzativo" per analizzare dal punto di vista qualitativo e quantitativo i bisogni e le esigenze del personale (vedi Report PAP 2021-2023);

- Organizzare seminari e convegni al fine di pubblicizzare gli sviluppi delle tematiche afferenti al benessere lavorativo nei luoghi di lavoro ;

- Avvio procedure per la sperimentazione del Progetto "Car Sharing Mobility" al fine di realizzare una piattaforma di collaborazione tra i lavoratori per la mobilità condivisa.

-Promozione presso Direzione Strategica adozione **Deliberazione n. 1650 del 30.11.2020** "Recepimento normativa per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere" ai sensi dell'art. 39, co. 7, del CCNL del Comparto Sanità 2016-2019, che prevede di stabilire che l'accoglimento delle istanze di mobilità presso questa Amministrazione ai sensi della stessa normativa, avverrà mediante nulla osta da parte della Direzione Generale, sentito il parere del Direttore Sanitario e/o del Direttore Amministrativo, a secondo del ruolo di appartenenza;

-L'intesa con l'Associazione Sud Est Donne ha permesso di realizzare nel 2020 la mostra itinerante "**Come'eri vestita**": il racconto di storie di abusi e di maltrattamento. Gli abiti in esposizione rappresentano, infatti, in maniera fedele, i capi d'abbigliamento che le vittime indossavano al momento della violenza subita.

-Nell'ambito delle azioni per il contrasto alle molestie e violenza sul posto di lavoro il CUG nel 2020 ha, inoltre:

1. effettuato l'attività di monitoraggio dei CAV presenti sul territorio e dell'equipe multidisciplinare consultoriali
2. pubblicato e diffuso tra il personale aziendale la brochure "UNA RETE PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE".

-Con *Deliberazione del Direttore Generale n. 1194 del 14 settembre 2020* ha recepito l'"**Accordo di networking per la realizzazione di una "rete" di attori pubblici e privati sul territorio pugliese finalizzata a favorire l'utilizzo del lavoro agile e l'innovazione organizzativa S.M.A.R.T.@pulia** (Spazi e Modelli Agili per una Rete Territoriale in Puglia)" la cui durata è fissata nell'arco di un triennio eventualmente rinnovabile.

-L'aggiornamento del PAP della ASL BA è stato recepito con **Deliberazione del D.G. n° 233 del 24.02.2020**.

### 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	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	63	158	250	288	124	883	33,96	21,59	86	319	453	683	176	1717	66,04	21,64
Aggiornamento professionale	147	774	675	693	443	2732	40,04	66,81	213	925	1480	1322	152	4092	59,96	51,58
Competenze manageriali/Relazionali	5	22	10	29	12	78	19,70	1,91	0	41	62	132	83	318	80,30	4,01
Tematiche CUG	26	53	34	108	37	258	20,28	6,31	10	76	314	410	204	1014	79,72	12,78
Violenza di genere	5	15	10	20	0	50	14,08	1,22	20	35	80	110	60	305	85,92	3,84
Altro	0	16	48	24	0	88	15,28	2,15	8	32	208	200	40	488	84,72	6,15
Totale ore	246	1038	1027	1162	616	4089			337	1428	2597	2857	715	7934		
Totale ore %	2,05	8,63	8,54	9,66	5,12	34,01			2,80	11,88	21,60	23,76	5,95	65,99		

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

3. c) Bilancio di genere  
dell'Amministrazione?: **No**

Obiettivo anno 2021: Predisposizione Bilancio di Genere ai sensi della Legge 31.12.2019, n. 196 - art. 38 septies "Sperimentazione in sede di rendicontazione di un bilancio di genere". Il bilancio di genere è inteso quale strumento per integrare la dimensione di genere e garantire una presenza equilibrata di entrambi i sessi nei servizi pubblici ed ha come obiettivi fondamentali quelli di: accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere, assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione e da ultimo, promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie

## 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

## Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO Pubblico di incarico quinquennale di Direttore di S.C. Ortopedia e Traumatologia P.O. Monopoli	3	100,00	0	0,00	3	7,69	Uomo
concorso pubblico per titoli ed esami per n. 8 posti di dirigente biologo	3	100,00	0	0,00	3	7,69	Uomo
concorso pubblico per titoli ed esami per n. 3 posti di dirigente medico disciplina Pediatria	3	100,00	0	0,00	3	7,69	Uomo
concorso pubblico per titoli ed esami per n. 5 posti di dirigente medico disciplina Ginecologia ed Ostetri	3	100,00	0	0,00	3	7,69	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per n. 2 posti di Dirigente Medico disciplina Neurologia	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per n. 4 posti di Dirigente Medico disciplina "Ortopedia e Traumatologia"	3	100,00	0	0,00	3	7,69	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per n. 1 posto di Dirigente Medico disciplina "Medicina e Chirurgia d'Accetta	3	100,00	0	0,00	3	7,69	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso pubblico per titoli ed esami per n. 2 posti di Dirigente Medico disciplina "Medicina Interna"	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per n. 3 posti di Dirigente Medico disciplina "Otorinolaringoiatria"	3	100,00	0	0,00	3	7,69	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per n. 3 posti di Dirigente Medico disciplina	3	100,00	0	0,00	3	7,69	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per n. 3 posti di Dirigente Medico disciplina Uro	3	100,00	0	0,00	3	7,69	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per n. 4 posti di Dirigente Medico disciplina "Anestesia e Rianimazione"	3	100,00	0	0,00	3	7,69	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per n. 1 posto di Dirigente Medico disciplina Malattie dell'Apparato Respiratorio	3	100,00	0	0,00	3	7,69	Uomo
<b>Totale personale</b>	<b>37</b>		<b>2</b>		<b>39</b>		
<b>Totale % sul personale complessivo</b>	<b>0,45</b>		<b>0,02</b>		<b>0,48</b>		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si rileva il netto divario di genere nelle funzioni fondamentali di valutazione in ambito concorsuale con prevalenza del sesso maschile. La diversità è ancora più evidente nell'analisi della funzione di presidente di commissione, infatti, sul totale delle commissioni n. 13. il Presidente è sempre di sesso M.

Il problema dei Gruppi di Lavoro e Commissioni, ad oggi, non imperniate sui principi di genere sono il segno di una società e di modelli organizzativi ancora lontane dall'uguaglianza tra i sessi. Ciò rappresenta una sfida per il CUG che dovrebbe considerare e promuovere azioni positive specifiche per combattere ogni forma di diseguaglianza, legate al merito, al nepotismo che al genere.

Si ribadisce quanto previsto dalle norme di settore: l'art. 9, comma 2, d.p.r. n. 487/1994 (Commissioni esaminatrici) che rappresenta "Le commissioni esaminatrici di concorso sono composte da tecnici esperti nelle materie oggetto del concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime e non possono farne parte, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 23 dicembre 1993, n. 546, i componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione interessata, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salvo motivata impossibilità, è riservato alle donne, in conformità all'art. 29 del sopra citato decreto legislativo; l'art. 57 d.lgs. 165/2001 (Pari opportunità) che ribadisce "(..)1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a. riservano alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;

b. adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c. garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d. possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei CUG per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio."

Si prende in ogni modo atto della prevalente giurisprudenza amministrativa che ha più volte affermato che la mera circostanza che una commissione non rispetti la proporzione di genere nella composizione della commissione di concorso non esplica effetti vizianti delle operazioni concorsuali, salvo non denotare una condotta discriminatoria in danno dei concorrenti di sesso femminile. In tal senso si segnalano le seguenti pronunce: Consiglio di Stato, Sezione Terza, n. 3240/2015; Consiglio di Stato, Sezione Sesta, n. 703/2015 e n. 3040/2016; Tar Sardegna, sede di Cagliari, Sezione Seconda n. 00518/2016; Tar Toscana, Firenze, Sentenza n. 256/2016; Tar Lazio, sede di Roma, Sezione Prima Bis n. 5557/2015. La violazione dell'art. 9, comma 2, del d.p.r. n. 487/1994 non può essere fatta valere dal candidato escluso dal concorso, in quanto la violazione di tale disposizione secondo la giurisprudenza consolidata risulta rilevante laddove ci si trovi in presenza di una condotta discriminatoria posta in essere dalla commissione di concorso in danno dei soli concorrenti di sesso femminile (TAR Emilia Romagna, Parma, Sezione Prima, sentenza 23 novembre 2016, n. 333).

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--

La rappresentazione media delle retribuzioni evidenzia, nel periodo di osservazione, un divario economico tra genere, M e F, con una variazione massima - livello dirigenziale di 4.400,00 € (a fronte di giornate lavorative di 12.399,00 per le donne e 17.675,00 per gli uomini) e minima - livello coadiutore amministrativo di 18,00 € (rapporto giornate lavorative 32.068,00 per le donne e 19.515 uomini). Dai dati disponibili risulta una differenza in ambito retributivo nelle diverse fasce e ruoli, in prevalenza numerica a favore del genere maschile. Nella rilevazione dei divari di genere retributivi è auspicabile una maggiore leggibilità (es.: definizione delle componenti considerate nella retribuzione netta).

L'analisi sarà oggetto di approfondimento nel 2021 con l'avvio del processo di costruzione del Bilancio di genere.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono      No  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in



ottica di genere?:

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

L'Azienda Sanitaria Locale di Bari è stata istituita con Legge regionale n. 39 del 28/12/2006 ed è nata dalla fusione delle quattro preesistenti Aziende Unità Sanitarie Locali della ex Provincia di Bari (BA/2, BA/3, BA/4 e BA/5). L'Azienda Sanitaria Locale di Bari ha sede legale in Bari, Lungomare Starita 6, ed è costituita con personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale, ai sensi e per effetto di quanto previsto all'art. 3, comma 1-bis del D. L. vo 502/1992 e s.m.i.. Gli Organi dell'Azienda Sanitaria Locale, ai sensi del D.Lgs. 502/92 e ss.mm.ii., sono: il Direttore Generale, il Collegio Sindacale ed il Collegio di Direzione. L'indirizzo del sito internet istituzionale dell'ASL Bari è [www.sanita.puglia.it/web/asl-bari](http://www.sanita.puglia.it/web/asl-bari).

L'Azienda svolge le funzioni ad essa assegnate dalla legge come organo del Servizio Sanitario Nazionale, perseguiendo la promozione e la tutela della salute dell'individuo e della collettività. L'Azienda ha la Mission di promuovere la salute agendo sulle comunità locali per ridurre i fattori di rischio ed i comportamenti dannosi e curare le persone ammalate fornendo, in maniera integrata, le prestazioni sanitarie di più elevata qualità possibile, con l'uso efficiente ed appropriato delle risorse disponibili, ponendo il cittadino al centro delle propria azione. La Vision aziendale consiste nel garantire che l'organizzazione persegua gli obiettivi aziendali riscuotendo la fiducia dei cittadini e delle istituzioni nel rispetto dei valori di riferimento delle collettività, garantendo agli operatori un ambiente lavorativo in cui sono ridotti al minimo i rischi e sono valorizzati l'impegno e le competenze, anche mediante congrui percorsi formativi.

La ASL Bari opera su un territorio di 3.862,88 Km<sup>2</sup>, coincidente con la provincia di Bari, oggi Città Metropolitana di Bari, su cui risiedono complessivamente n.1.260.142 abitanti, con una densità pari a n.326,22 abitanti per Km<sup>2</sup>, distribuiti in 41 comuni a loro volta suddivisi in n.12 Distretti Socio Sanitari.

L'Azienda opera mediante n.214 strutture a gestione diretta e n.323 strutture convenzionate/accreditatae.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

L'introduzione della nuova concezione di gestione della performance delle PA sta progressivamente portando all'accorpamento e all'integrazione sostanziale dei principi di efficacia, efficienza, economicità, qualità, compliance, trasparenza, accountability.

Nell'ambito delle azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance si sta realizzando, gradualmente, il collegamento logico e l'integrazione tra la valutazione individuale e di area con la pianificazione della performance. Si sottolinea che queste azioni sono considerate necessarie per rendere la valutazione un effettivo strumento di gestione e sviluppo della performance dell'Azienda, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità e per dare trasparenza al sistema e ai criteri di ripartizione del salario accessorio, in base alla valutazione delle prestazioni.

In questa nuova visione del ciclo di gestione delle performance, il Comitato avverte con forza l'esigenza di consolidare sempre più il ruolo della misurazione della customer satisfaction del personale.

Le finalità, del processo avviato, sono il miglioramento della qualità dei servizi resi agli utenti, l'incremento delle competenze e prestazioni del personale dell'organizzazione, la comunicazione trasparente e responsabile verso gli *stakeholder* di riferimento. Dal confronto con Presidente dell'OIV - Evento Formativo del 17.12.2020 "Un approccio sistematico al tema del benessere organizzativo: la sinergia tra CUG e OIV", sono emerse palesi difficoltà nelle fasi di processo di valutazione della performance individuale ed organizzativa ma, nello stesso tempo, sono state precise le dimensioni di miglioramento nel sistema di pianificazione, programmazione, misurazione dei risultati e valutazione delle prestazioni.

L'adozione di un sistemi di Performance Mgt efficace, efficiente e trasparente nel settore pubblico è un percorso molto tortuoso, ma non impossibile. Sarebbe, pertanto, auspicabile superare il concetto della compliance normativa e ragionare sui benefici per gli utenti- destinatari dei servizi ed i cittadini, in termini non solo di servizi messi a disposizione o erogati, ma anche di trasparenza, accountability, anticorruzione. L'innescare percorsi di miglioramento dell'organizzazioni e di implementazione delle azioni positive produrrebbe un incremento del benessere e della qualità della vita dei cittadini e della collettività.

In questo contesto il CUG si colloca come interlocutore privilegiato dell'OIV per:

- sostenere lo sviluppo dell'organizzazioni in termini di modernizzazione di miglioramento qualitativo delle prestazioni al cittadino;
- favorire il superamento dell'erroneo concetto di mero adempimento burocratico per esplorare la dimensione del benessere del personale, della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- rafforzare l'integrazione dei sistemi di pianificazione, programmazione e controllo con quelli della misurazione, valutazione della performance (sia organizzativa che individuale) e del Piano Azioni Positive.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Lo Sportello di Ascolto del Cug rappresenta un momento privilegiato in cui il lavoratore può esternare ed analizzare il proprio "sentire personale" rispetto ai meccanismi di funzionamento del contesto lavorativo. Si accede allo "Sportello di Ascolto" secondo la procedura pubblicata sulla pagina web istituzionale del CUG ASL BA. Lo "spazio di ascolto" è dotato dei minimi requisiti per la salvaguardia delle "regole di *setting psicologico*". In media il tempo di ascolto varia da 60 a 90 minuti e si conclude con la redazione e sottoscrizione congiunta di un verbalino, che rimane agli atti "riservati" dell'Ufficio Presidenza/Segreteria CUG ASL BA, indisponibile a terzi, salvo espressa formale liberatoria/consenso dell'interessato.

Il Comitato ha considerato le segnalazioni al CUG come "eventi sentinella" di un disagio, pertanto, nell'ambito dell'azione di prevenzione di ogni forma di discriminazione e di stress lavoro correlato di competenza, le ha approfondite in una visione più ampia, finalizzata alla progettazione di azioni positive da porre in essere, a beneficio di tutto il personale aziendale.

Le dimensioni che presentano maggiori criticità sono quelle relative all'efficienza organizzativa e all'equità, a seguire l'area delle dinamiche relazionali/professionali e molestie, violenza, salute e sicurezza sul lavoro. Si auspica per il futuro, una maggiore valorizzazione delle competenze degli operatori, l'analisi dei carichi di lavoro, per instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibile le competenze e, nel lungo periodo, implementare il processo di rotazione del personale - Citazione Deliberazione D.G. ASL BA n° 76/2020; incontri periodici di confronto/dialogo tra dirigenti e personale, per la individuazione partecipata di soluzioni organizzative; l'istituzione di uno spazio per poter comunicare liberamente il proprio disagio nei confronti del collega o del superiore senza timore di "schermaglie burocratiche", del "provvedimento disciplinare" o "ordine di servizio di trasferimento ad altra sede".

La possibilità di incontro a prescindere dai ruoli aziendali, l'utilizzo della incentivazione per premiare il lavoro di gruppo e non solo la produttività individuale, la possibilità che il personale possa valutare i propri dirigenti. Un'attenzione specifica dovrebbe essere dedicata al tema delle molestie e violenza nei luoghi di lavoro anche attraverso una formazione specifica.

In questo quadro il ruolo della dirigenza risulta fondamentale per la costruzione di senso, per fornire identità: la costruzione di valori condivisi richiede ascolto e coinvolgimento delle persone, uno sforzo per cooperare e condividere strategie.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

#### Obiettivo:

Conoscenza e monitoraggio delle risorse umane all'interno dell'organizzazione anche in ottica di genere

numero eventi formativi CUG/ numero complessivo partecipanti -(indicatore triennale)

numero segnalazioni CUG/U.O. di appartenenza - (indicatore annuale)

numero lavoratori in L.A./struttura complessa di appartenenza- (indicatore annuale)

numero moduli formativi realizzati per i Direttori S.C. e Dirigenti S.S. -(indicatore triennale)

#### Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Promozione Lavoro Agile e formazione a distanza

#### Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

L'analisi del modo in cui le decisioni e le informazioni sui temi dibattuti siano gestite in ASL fa emergere una risposta "neutra": cioè non del tutto positiva ma nemmeno negativa. Questo dato è diverso da quello emerso nell'attività di FG svolta nel 2019: emerge una posizione di maggiore soddisfazione soprattutto rispetto alla possibilità di avere spazi d'incontro e momenti di briefing; a volte però manca una reale condivisione e un ascolto attento.

La promozione di corsi informativi e formativi sui temi discussi è valutata in modo più che positivo dai partecipanti ai focus relativi alle pari opportunità e al benessere. Le criticità sono collegate alla difficoltà di partecipazione quando si lavora in reparti piccoli dove la turnazione è più difficile da gestire.

Un'altra criticità già segnalata riguarda la disponibilità di strumenti di connessione adeguata e soprattutto l'assenza ai corsi di formazione di un buon numero di dipendenti che si sono iscritti ma poi non partecipano, togliendo di fatto ad altri la possibilità di parteciparvi.

Da questo punto di vista, l'Ufficio formazione si è prontamente adeguato alla contingenza e - anche in risposta alla proposta avanzata nel corso del progetto formativo 2019 di poter svolgere e seguire alcuni corsi su piattaforme online - ha dato un'effettiva possibilità di partecipazione online al corso offrendo adeguato supporto e prendendosi anche cura di contattare e seguire individualmente i partecipanti per risolvere problematiche tecniche.

#### Obiettivo:

## Riequilibrio della rappresentanza di genere nelle posizioni di responsabilità, di direzione nelle commissioni/GdL

Trasversalmente ai tre focus tematici approfonditi, l'aspetto di maggior rilievo emerso riguarda l'asimmetria nella gestione oraria del rientro tra dirigenti e operatori: *"i dirigenti possono venire e uscire quando vogliono e non si capisce il motivo di questa differenza"*.

Altro aspetto rilevante riguarda la promozione di criteri meritocratici e la valorizzazione dei dipendenti.

Un problema (stress e benessere organizzativo) che ricorre riguarda, invece, il sovraccarico legato a compiti meramente amministrativo-burocratici che non rientrano nell'area di competenza (talvolta sono richieste *skills* informatiche) e nei doveri del personale sanitario. Si tratta di un aspetto legato anche al fatto che talvolta in un unico distretto coesistono modalità organizzative e procedure diverse rispetto alla gestione delle stesse attività.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

A livello aziendale il CUG è stato istituito con Deliberazione del D.G. ASL BA n. 968 del 25/05/2012. Con Deliberazione D.G. ASL BA n. 1997/2012 è stato recepito il Regolamento Aziendale per il Funzionamento del CUG, in seguito modificato con Deliberazi

Tipologia di atto:

Deliberazione del D.G. ASL BA n. 968 del 25/05/2012

Data:

07/03/2017

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

Interventi realizzati a costo zero con  
specificazione degli argomenti oggetto  
di formazione:

Calendario 2021 per il contrasto alla violenza di genere; monitoraggio Lavoro Agile; focus group sul benessere organizzativo; ricerc-  
azione sulla conciliazione tempi di vita;  
monitoraggio cav e equipe specialistica per

---

### le azioni di contrasto alla violenza

---

Esiste una sede fisica del cug?: **Sì**

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale : **cug@asl.bari.it**

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

**10**

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

OIV

Docenti universitari, Consigliera di parità città metropolitana, componenti Rete nazionale CUG

## 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- regolamento lavoro agile, ferie solidali, banca delle ore, accordo ASL e INAIL per stress lavoro correlato

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
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

- POLA

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

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Distribuzione equa dei dispositivi individuali di sicurezza

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

la recente nomina del Comitato e la situazione pandemica hanno, ad oggi, ostacolato, le attività.

- Divulgazione, anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, email, ecc.) le buone prassi, aziendali e non, volte alla realizzazione delle pari opportunità, non discriminazione, benessere organizzativo (70% del personale nel 2020);

diffusione informazioni sui Servizi relativi alla violenza di genere

Promozione presso Direzione Strategica adozione **Deliberazione n. 1650 del 30.11.2020** "Recepimento normativa per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere" ai sensi dell'art. 39, co. 7, del CCNL del Comparto Sanità 2016-2019

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

Focus Group [partecip@asl.bari.it](mailto:partecip@asl.bari.it) sui temi del benessere organizzativo, pari opportunità e contro le discriminazioni

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Con **Deliberazioni DG n. 1890 del 29/12/2020 ad** oggetto "Direttiva n. 1 del 3 febbraio 2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione", infatti, la ASL BA ha determinato l'accettazione donazione arredi per l'istituzione di n° 4 Spazi Aziendali per l'allattamento al seno e la conciliazione tempi di vita.

Piani di formazione del personale

Realizzazione di n. 7 eventi formativi (n. 10 edizioni) per contribuire ad accrescere la conoscenza del CUG e del suo ruolo

all'interno della comunità aziendale. Nel corso del 2020 sono state realizzate iniziative formative rivolte al personale su tematiche di particolare interesse rispetto alle competenze del CUG, alle quali gli/le stessi/e componenti del Comitato hanno potuto partecipare altresì come relatori.

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Collaborazione CUG e SSPA per i moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08. Attività di informazione su stress lavoro correlato, pari opportunità, prevenzione mobbing, rischi "emergenti" come quello della violenza fisica e psichica, a cura del CUG (partecipazione di n° 4 componenti/formatori CUG ai Corsi obbligatori sulla sicurezza sul lavoro).

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Garantire le pari opportunità nell'accesso al lavoro in azienda, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale, in circostanza di mobilità interna (monitoraggio segnalazioni pervenute allo Sportello Ascolto e alla Segreteria CUG).

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

L'intesa con l'Associazione Sud Est Donne ha permesso di realizzare nel 2020 la mostra itinerante **"Come'eri vestita"**: il racconto di storie di abusi e di maltrattamento. Gli abiti in esposizione rappresentano, infatti, in maniera fedele, i capi d'abbigliamento che le vittime indossavano al momento della violenza subita.

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

Attività di monitoraggio dei CAV presenti sul territorio e dell'equipe multidisciplinare consultoriali e divulgazione brochure

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

pubblicato e diffuso tra il personale aziendale la brochure **"UNA RETE PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE"**.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

L'attivazione della pagina dedicata sul sito aziendale è stata valutata una strategia a supporto delle pari opportunità: offrire alle lavoratrici e ai lavoratori, con un sproporzionato carico assistenziale, la opportunità di essere informati sulle procedure telematiche e le scadenze per l'accesso al Catalogo regionale dei servizi per i minori, anziani e disabili

## proposta di Azioni positive e degli obiettivi di pari opportunità

Implementazione dei contatti e la collaborazione con gli altri CUG (in particolare con la Rete dei CUG e delle Consigliere di Parità della Città Metropolitana e della Regione) e con Direzione Strategica, AGRU - UPD, Ufficio Formazione, Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), U.O.C. Rischio Clinico, Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale (SPPA), Medico Competente aziendale, Rappresentanze sindacali interne all'azienda

## proposta di Azioni Positive e degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

Con la **Deliberazione D.G. n. 1704 DEL 14 dicembre 2020** e la sottoscrizione dell'Accordo d'Intesa, la ASL BA e l'INAIL Puglia si sono impegnato ad individuare le strategie di intervento più efficaci per realizzare un'attività formativa, diretta ed "a cascata" tesa a garantire l'uniformità e l'omogeneità della valutazione del rischio stress lavoro-correlato nell'ambito delle strutture centrali e territoriali della ASL BA, in un'ottica di genere e a garanzia delle pari opportunità.

## Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Migliorare la "lettura dell'organizzazione" affinando la raccolta e l'analisi dei dati relativi al personale suddivisi per genere, età e disabilità in termini di posizioni contrattuali, qualifiche, anzianità di servizio, accesso a strumenti di utili alla conciliazione, titoli di studio, distribuzione territoriale (organizzazione di due incontri annuali con le strutture aziendali

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

Ricerca Azione - Focus Group "Benessere Organizzativo" per analizzare dal punto di vista qualitativo e quantitativo i bisogni e le esigenze del personale

## attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Avvio procedure per la sperimentazione del Progetto "Car Sharing Mobility" al fine di realizzare una piattaforma di collaborazione tra i lavoratori per la mobilità condivisa. In considerazione dei vantaggi complessivi dell'applicazione sharing mobility il Comitato ha continuato a dialogare con l'Osservatorio Nazionale e a collaborare con Direzione Strategica

## Considerazioni conclusive

Si rileva la necessità di proseguire nell'approccio analitico praticato, basato sulle evidenze e sulla partecipazione dal basso del personale all'azione di miglioramento dell'organizzazione. E' importante in tal senso la stretta sinergia con il settore della comunicazione, diffusione e promozione di una cultura lavorativa fondata sul rispetto della libertà e della dignità individuale, sulla equità e parità di trattamento dei lavoratori e delle lavoratrici.

Progettare e condurre azioni di comunicazione riguardanti la dignità ed il rispetto nelle relazioni nei luoghi di lavoro, la promozione dell'equità e della comunicazione istituzionale di genere, l'attenzione alla dimensione dello stress lavoro correlato e alla prevenzione del mobbing, sono alcuni dei paradigmi che hanno accompagnato l'azione del Comitato nel 2020.

Sulla scorta delle valutazioni che il CUG ha condotto è possibile evidenziare alcuni ambiti sui quali tracciare alcune attività per l'anno 2021:

- Sviluppare ed approfondire le analisi sulla popolazione aziendale, con particolare riguardo ai temi dell'età delle lavoratrici e dei lavoratori, della gestione del personale con limitazioni lavorative, della fruizione di specifici istituti contrattuali che possono favorire la conciliazione dei tempi di vita;
- Mantenere e accrescere la rete di collaborazione avviata, in particolare con i CUG di aziende sanitarie, ospedaliere, regionale, universitari, rete nazionale, ecc., con associazioni del territorio e strutture aziendali, al fine di focalizzare la cooperazione su azioni e obiettivi comuni;
- Avviare i Circoli di Ascolto presso le U.O. che registrano maggiore disagio e conflittualità;
- Implementare il sito web del CUG rinnovandolo ed adeguando i contenuti.

Si rende necessario operare per garantire al Comitato, attraverso la piena attuazione alla direttiva n. 2/2019, lo spazio d'azione e l'autonomia determinate dalla normativa. Si dovrà, pertanto, assicurare il potenziamento del ruolo del Comitato all'interno dell'ente, il consolidamento delle relazioni con OIV, SPPA, URP, CdG, Ufficio Formazione, AGRU, ecc. e favorire un organizzato collegamento tra CUG e vertice dell'amministrazione.

Si prevede infine, sempre in attuazione della richiamata direttiva, l'implementazione della banca dati e del monitoraggio delle azioni del Comitato, all'interno del Dipartimento Funzione Pubblica, al fine di favorire il confronto delle azioni positive dei CUG nell'applicazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e lotta alle discriminazioni.

In tale ottica, la presente relazione costituisce un importante punto di partenza per l'attività propositiva che il Comitato deve svolgere con l'obiettivo di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di lavorare per la realizzazione del benessere organizzativo.

La varietà di dati e informazioni acquisite al fine della redazione della relazione fanno sì che questa possa costituire un importante momento di conoscenza e di riflessione non solo per il CUG ma anche per l'Amministrazione.

L'auspicio è quello di rafforzare la collaborazione con l'amministrazione e l'intera comunità professionale aziendale, al fine di favorire una maggiore partecipazione alle azioni positive del CUG per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

---

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