



## Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Sanitaria Locale Bari - 2022

*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 Amministrativo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	Direttore Sanitario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	dirigente di struttura complessa	0	0	4	14	36	0	0	1	2	7
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	56	145	225	324	0	189	305	239	188
Personale non dirigente	Categoria A	0	7	25	100	85	0	5	23	113	66
Personale non dirigente	Categoria B	0	106	96	170	137	37	107	116	207	87
Personale non dirigente	CATEGORIA C	2	15	24	93	99	1	10	18	55	87
Personale non dirigente	Categoria D	42	290	335	474	177	194	677	844	1183	372
Totale personale		44	474	629	1078	858	232	988	1307	1799	810
Totale % sul personale complessivo		0,54	5,77	7,65	13,12	10,44	2,82	12,02	15,90	21,89	9,86

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		

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>
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>
COMMESSO	Inferiore al Diploma superiore	36	59,02	25	40,98	61	0,95
COADIUTORE AMMINISTRATIVO CAT. B-BS	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,06
COADIUTORE AMMINISTRATIVO CAT. B-BS	Diploma di scuola superiore	7	43,75	9	56,25	16	0,25
COADIUTORE AMMINISTRATIVO CAT. B-BS	Inferiore al Diploma superiore	50	35,46	91	64,54	141	2,19
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	2	28,57	5	71,43	7	0,11
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Laurea	5	71,43	2	28,57	7	0,11
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	110	46,22	128	53,78	238	3,69
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,03
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO D e DS	Laurea magistrale	9	47,37	10	52,63	19	0,29
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO D e DS	Laurea	1	11,11	8	88,89	9	0,14
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO D e DS	Diploma di scuola superiore	44	42,31	60	57,69	104	1,61
PERSONALE SANITARIO TECNICO DELLA RIABILITAZIONE	Inferiore al Diploma superiore	7	17,50	33	82,50	40	0,62
PERSONALE SANITARIO TECNICO DELLA RIABILITAZIONE	Diploma di scuola superiore	43	13,92	266	86,08	309	4,79

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
PERSONALE SANITARIO TECNICO DELLA RIABILITAZIONE	Laurea	23	15,13	129	84,87	152	2,36
PERSONALE SANITARIO TECNICO DELLA RIABILITAZIONE	Laurea magistrale	2	6,90	27	93,10	29	0,45
PERSONALE INFERMIERISTICO cat. C	Laurea	38	29,69	90	70,31	128	1,98
PERSONALE INFERMIERISTICO CA.	Laurea	218	37,91	357	62,09	575	8,91
PERSONALE INFERMIERISTICO CAT C D DS	Diploma di scuola superiore	568	26,13	1606	73,87	2174	33,70
PERSONALE INFERMIERISTICO CAT D	Inferiore al Diploma superiore	25	18,25	112	81,75	137	2,12
PERSONALE TECNICO CAT. D	Laurea	41	45,05	50	54,95	91	1,41
PERSONALE TECNICO CAT D	Laurea magistrale	8	50,00	8	50,00	16	0,25
PERSONALE TECNICO CAT. D	Diploma di scuola superiore	107	47,98	116	52,02	223	3,46
PERSONALE TECNICO CAT D	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,06
tecnico della prevenzione	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	0,05
tecnico della prevenzione	Laurea	10	62,50	6	37,50	16	0,25
tecnico della prevenzione	Diploma di scuola superiore	78	85,71	13	14,29	91	1,41
AUSILIARIO SPECIALIZ	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
AUSILIARIO SPECIALIZZATO SERVIZIO ECONOMALE	Inferiore al Diploma superiore	180	50,42	177	49,58	357	5,53
OPERATORE TECNICO	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,05
Operatore tecnico	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,03
OPERATORE TECNICO CAT. B BS C	Diploma di scuola superiore	103	91,15	10	8,85	113	1,75
OPERATORE TECNICO CAT B BS C	Inferiore al Diploma superiore	385	53,40	336	46,60	721	11,18
ASSISTENTE TECNICO	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,03
ASSISTENTE TECNICO	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,02
ASSISTENTE TECNICO	Diploma di scuola superiore	12	85,71	2	14,29	14	0,22
ASSISTENTE TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,05

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
PROGRAMMATORE	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,05
ASSISTENTE SOCIALE	Laurea magistrale	1	4,00	24	96,00	25	0,39
ASSISTENTE SOCIALE	Laurea	5	8,62	53	91,38	58	0,90
ASSISTENTE SOCIALE	Diploma di scuola superiore	1	1,64	60	98,36	61	0,95
ASSISTENTE SOCIALE	Inferiore al Diploma superiore		0,00	1	100,00	1	0,02
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,02
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	2	25,00	6	75,00	8	0,12
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	192	39,92	289	60,08	481	7,46
Totale personale		2331		4120		6451	
Totale % sul personale complessivo		24,73		43,71		68,45	

<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

Il numero del personale dipendente in servizio presso l'Azienda Sanitaria Locale di Bari nel corso del 2021 è di n. 9233 unità: in rapporto all'anno 2020 si registra un incremento di n. 763 unità. Complessivamente il totale delle lavoratrici e dei lavoratori nel 2021 è pari a n. 11.019 unità:

Personale dipendente n. 9233, MMG n. 980, PLS n. 167, Medici specialisti ambulatoriali interni n. 222, Medici di continuità assistenziale n. 242, Psicologi convenzionati n. 20, Veterinari convenzionati n. 31, Medici del Servizio di Emergenza Territoriale n. 109 e Medici dei Servizi n. 15.

Si registra un incremento del personale di genere femminile che si muove da n. 5.191 unità (anno 2020) ad un valore assoluto di n. 5819 (anno 2021): il 63% sul totale del personale dipendente.

La percentuale di personale di genere femminile censito nella ASL BA è coerente al dato nazionale: il 68% circa del personale del SSN è costituito, infatti, da donne. Una presenza femminile che varia a seconda dell'inquadramento e della categoria professionale. Infatti, nel ruolo sanitario il 68,7% del personale è donna, in quello professionale il 22,7%. E ancora, il 63,1% del ruolo tecnico è rappresentato da donne, nel ruolo amministrativo sono la stragrande maggioranza: ben il 72,3%. Il 48,1% dei dirigenti medici è donna e quasi il 78% del personale infermieristico è costituito da donne. Anche a livello regionale gli scenari sono molto diversificati: nella Provincia autonoma di Bolzano il 75,8%, mentre nelle Regioni Campania e Puglia la presenza femminile è del 49,4% e del 59,3% - Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato anno 2020.

Una curva destinata a crescere alla luce della prevalenza del genere femminile tra i più giovani. Infatti tra i medici del SSN di età inferiore ai 45 anni, il 63,5% è di genere femminile, diversamente da quanto si rileva nelle classi di età superiori o uguali a 45 anni nella quale si osserva una netta prevalenza di uomini rispetto alle donne che, rappresentano solo il 42%. Il confronto temporale mostra come il quadro di riferimento sia in continua evoluzione e come la presenza femminile si stia facendo sempre più importante in tutte le categorie professionali inclusa quella medica. La percentuale di dirigenti medici

donna è cresciuta progressivamente negli ultimi anni passando dal 38,4% dell'anno 2010 al 48,1% dell'anno 2020. A fotografare l'universo femminile nella sanità è un Rapporto "Le donne nel servizio sanitario nazionale" del 2021, pubblicato dal ministero della Salute. Una presenza femminile che, si sottolinea nell'incipit del Rapporto "grazie al suo apporto peculiare e specifico, contribuisce in maniera fattiva e costante all'incremento della qualità, della sicurezza, del gradimento dell'assistenza, e ad un rinnovato approccio alle cure sanitarie".

La classe di età maggiormente rappresentata nel 2021 si colloca tra i 50 e i 59 anni, con una percentuale pari al 32% del totale. Il personale dipendente appartenente alla fascia d'età "maggiore di 60 anni" è pari al 18,3%. Complessivamente nella fascia di età "50 a maggiore di 60 anni" è presente il 50,3% del personale aziendale.

Si evidenzia, nell'anno di analisi, un incremento della percentuale del personale nella fascia di età 20-39 anni, quale risultato delle politiche assunzionali adottate dalla Direzione Strategica Aziendale (26,6%). Il 31,7% delle F e il 23,5 % dei M, sul totale del personale è distribuito nella fascia di età dai 51 anni in su (55,2%). Il 14,8 % delle F e il 6,4% dei M, sul totale del personale è compreso nella fascia di età 30 - 40 anni (21,2%). Si registra come la misura governativa "quota 100" abbia accresciuto nel 2021 le richieste di pensione anticipata (n. 268).

Dall'analisi dei dati relativi alle posizioni di responsabilità, ripartite per genere e in rapporto al personale complessivo, si registra uno scostamento dello 0,45% M e 0,56% F. Il personale femminile con una posizione organizzativa è il 52%, titolare di coordinamento il 57,14%.

Per rispondere alle sfide complesse che i responsabili politici si trovano oggi ad affrontare è necessaria una leadership inclusiva ed eterogenea; una maggior inclusione ed eterogeneità sono essenziali per portare avanti idee nuove e strategie innovative in grado di rispondere a modelli organizzativi maggiormente dinamici ed efficienti. La strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, riconosce che le pari opportunità nella partecipazione sono essenziali per la democrazia rappresentativa a tutti i livelli.

Un'ultima considerazione va fatta per la maternità/paternità. Il settore pubblico sanitario vede tra i suoi addetti una grande maggioranza di donne, tra le quali quelle in età fertile che, viste le maggiori tutele che godono in questo senso rispetto alla maggioranza delle coetanee con contratti di lavoro atipico, potrebbero distinguersi per una maggior propensione alla maternità, anche se in un'età posticipata rispetto ai decenni passati.

A tal proposito, è necessario migliorare, sia per i lavoratori che per le lavoratrici, le politiche che supportano l'inclusione e la conciliazione tra lavoro e vita privata, come orari di lavoro flessibili e congedi di maternità e paternità. "Le aziende dovrebbero considerare la parità di genere come un fattore fondamentale piuttosto che come un problema esclusivamente legato alle risorse umane" afferma Deborah France-Massin, Direttrice dell'Ufficio dell'OIL per le Attività dei Datori di Lavoro.

## 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>
Part Time ≤50%	0	0	2	1	1	4	21,05	0,13	0	1	7	4	3	15	78,95	0,29
Part Time ≤50%	0	0	4	1	0	5	5,81	0,16	0	3	30	38	10	81	94,19	1,58

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	69	476	624	1077	858	3104	38,11	99,71	234	986	1270	1757	794	5041	61,89	98,13
Totale	69	476	630	1079	859	3113			234	990	1307	1799	807	5137		
Totale %	0,84	5,77	7,64	13,08	10,41	37,73			2,84	12,00	15,84	21,81	9,78	62,27		

<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>
Lavoro agile a giorni	1	18	33	45	34	131	24,81	92,91	20	81	119	116	61	397	75,19	81,69
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	3	0	4	100,00	0,82
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	2	0	3	5	41,67	3,55	0	1	2	2	2	7	58,33	1,44
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	1	1	0	2	3,45	1,42	0	1	16	29	10	56	96,55	11,52
PT VERTICALE > 50%	0	0	3	0	0	3	12,00	2,13	0	1	12	7	2	22	88,00	4,53
Totale	1	18	39	46	37	141			20	84	150	157	75	486		
Totale %	0,16	2,87	6,22	7,34	5,90	22,49			3,19	13,40	23,92	25,04	11,96	77,51		

<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

L'analisi dei dati sulle misure di conciliazione, riportati alla Tabella 1.9 dell'All. 1, evidenzia che il 77,51 % delle lavoratrici e 22,49 % dei lavoratori hanno fruito nell'anno 2021 di misure di conciliazione. Tra le forme di part time a disposizione, quello orizzontale è senza dubbio il più richiesto dalle donne 58,3% e del 41,6% dei maschi, seguito dal part time verticale e dal lavoro agile.

Se si analizzano i dati relativi alla fruizione del part time nelle sue differenti forme, emerge che solamente n. 10 lavoratori e n. 89 lavoratrici usufruiscono di questa misura di conciliazione, pari al 15,8%. Per quanto riguarda l'età dei lavoratori e delle lavoratrici, la fascia maggiormente rappresentata in entrambi i generi è quella che va dai "41 anni a > 60" (pari all'80% del personale fruitore delle misure di conciliazione).

I dati sulla fruizione di congedi parentali e permessi L.104/1992 sottolineano che 88,79% delle donne, nel 2021, ha utilizzato i permessi giornalieri e 89,22% i permessi orari di congedi parentali.

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.

I permessi di cui alla L. 104 nella misura di tre giornate lavorative al mese, in alcuni casi vengono frazionate in ore a seconda delle necessità, solitamente per attività di accompagnamento a visite o terapie e per organizzare al meglio l'attività di cura.

La proporzione fra donne e uomini nell'accesso alle opportunità formative appare sostanzialmente coerente con la distribuzione per genere di tutto il personale aziendale. I risultati raggiunti in questi anni 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, anche a distanza.

Il 2021 è stato contrassegnato dalla emergenza sanitaria che ha visto la risposta resiliente del personale della ASL BA, mettendo in luce capacità e risorse come solo gli eventi eccezionali possono rivelare. Infatti, per effetto dell'emergenza sanitaria e per contenere il rischio del contagio da Covid-19, a partire dal mese di marzo 2020, molti lavoratori si sono trovati a dover prestare la loro attività lavorativa in regime di lavoro agile.

Nel 2021 n. 467 lavoratrici e n. 158 lavoratori sono stati autorizzati a fruire del Lavoro Agile. La differenza di genere nella fruizione della modalità agile è maggiormente evidente se si analizzano le giornate :

n. 20.778 giornate per le donne - n. 7.127 giornate per gli uomini.

L'emergenza sanitaria ha dimostrato che, anche nel sistema sanitario, sono possibili nuove forme organizzative. La cultura dominante si è sgretolata a favore di un nuovo rapporto di lavoro, dove non conta più la presenza, ma contano gli obiettivi e i risultati. La modalità di lavoro "agile" chiama in causa anche i temi della conciliazione vita-lavoro, dei rapporti di genere, delle politiche di mobilità e di sostenibilità.

Nel Paese in ambito di conciliazione tra il lavoro e la cura di figli o di familiari non autosufficienti va evidenziata, ad oggi, una forte asimmetria nella distribuzione del lavoro familiare, che presenta una concentrazione del carico a svantaggio delle donne (l'indice, dato dal rapporto tra tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna e totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner per 100, è pari a 60,9 per cento al Nord, 62,4 per cento al Centro e 69,7 nel Mezzogiorno): a ciò si aggiunge una bassa fruizione dei congedi riservati ai padri (pari al 21,3 per cento del totale dei potenziali beneficiari nel 2019) e una forte carenza generale di servizi di cui le famiglie possono usufruire per far fronte alle esigenze di cura ed educazione per la prima infanzia.

Lo smart working, oltre a far sperimentare alla organizzazione una modalità inedita di lavoro è stato determinante per evitare contagi e contraccolpi occupazionali della crisi (con posizioni lavorative e monte ore lavorate pressoché invariate).

Il CUG nel 2021 ha sostenuto il personale attraverso l'attività di orientamento, informazione e supporto alle misure introdotte dal governo per far fronte all'emergenza sanitaria e alla possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della sospensione dell'attività didattica.

L'attività di monitoraggio del L.A. avviata dal CUG nel 2021 d'intesa con Politecnico di Bari ha visto la laboriosa partecipazione delle Strutture di seguito elencate: Neurologia P.O. "Di Venere", U.O.S. URP, Responsabile UVARP/UOSAVS, U.O.C. Ingegneria clinica HTA, AGT, SPPA, DSM ( CSM Area 1, UOSVD Psichiatria Penitenziaria, CSM Area 3, CSM Area 4 ), DDP ( SerD Rutigliano, Bitonto, Bari, Giovinazzo, Molfetta e S.C. Area Sud), NPIA, DSS n.14, P.O. S, Paolo e AGRU .

## 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>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	17093	31,81	36634	68,19	53727	71,41
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1205	11,21	9543	88,79	10748	14,29
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3819	37,12	6468	62,88	10287	13,67
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	51	10,78	422	89,22	473	0,63
Totale permessi	22168	29,47	53067	70,53	75235	

<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

I dati sulla fruizione di congedi parentali e permessi L.104/1992 sottolineano che 88,79% delle donne, nel 2021, ha utilizzato i permessi giornalieri e 89,22% i permessi orari di congedi parentali.

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.

I permessi di cui alla L. 104 nella misura di tre giornate lavorative al mese, in alcuni casi vengono frazionate in ore a seconda delle necessità, solitamente per attività di accompagnamento a visite o terapie e per organizzare al meglio l'attività di cura.

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 sulla materia della flessibilità del tempo di lavoro nell'interesse della singola persona che lavora.

Si auspica nei prossimi mesi l'approvazione del Decreto legislativo di recepimento della direttiva europea 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, con la finalità di promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o prestatori di assistenza, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva parità di genere, sia in ambito lavorativo sia familiare. Le novità principali attese:

- Avvio della nuova tipologia di congedo di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre;
- aumentare da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo, nell'ottica di un'azione positiva che venga incontro ai nuclei familiari monoparentali. Il livello della relativa indennità è del 30% della retribuzione, nella misura di 3 mesi intrasferibili per ciascun genitore, per un periodo totale complessivo pari a 6 mesi. A esso si aggiunge un ulteriore periodo di

3 mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro, cui è connessa un'indennità pari al 30% della retribuzione. Pertanto, fermi restando i limiti massimi di congedo parentale fruibili dai genitori, i mesi di congedo parentale coperto da indennità sono aumentati da 6 a 9 in totale.

L'indennità spettante ai genitori, in alternativa tra loro, per il periodo di prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale usufruito per il figlio in condizioni di disabilità grave è del 30%;

- aumentare da 6 a 12 anni l'età del bambino entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari possono usufruire del congedo parentale, indennizzato nei termini indicati nel punto precedente;
- estendere il diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio;
- i datori di lavoro pubblici e privati possono stipulare accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregivers.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

## 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 redigere il Bilancio di genere? **No**

L'Amministrazione nel 2021 ha provveduto a redigere il 1° Bilancio di genere anno 2020.

Piano Azioni Positive 2021-2023

Obiettivo 1: Diffondere, anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, email, ecc.) le direttive comunitarie, nazionale, regionali, aziendali e le buone prassi volte alla realizzazione delle pari opportunità, non discriminazione, benessere organizzativo al fine di promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze

Obiettivo 2: Adottare un linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti i documenti (atti, regolamenti e determinazioni), nelle comunicazioni informali in tutti i contesti: riunioni, seminari, commissioni, ecc.

Obiettivo 3: Sviluppare nella gestione delle risorse umane la cultura di genere e della valorizzazione della diversità, attraverso l'inserimento della normativa in materia di pari opportunità, non discriminazione (anche d'intesa con l'RPCT, in relazione al divieto di discriminazione a carico del cd. whistleblower di cui all'art. 54-bis, TUPI e al d. lgs. 179/2017) e benessere nei corsi di aggiornamento, nei programmi formativi a qualsiasi livello di responsabilità e tra le materie di esame dei concorsi, per il personale del comparto e della dirigenza.

Obiettivo 4: Orientare la raccolta ed elaborazione statistica dei dati relativi al Personale (Format 1 - Direttiva n.2/2019) in merito alla distribuzione degli incarichi, progressioni di carriera, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita/lavoro e mobilità. Implementare il Portale Nazione dei CUG: la piattaforma mette a disposizione strumenti di condivisione con l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e valorizzare le pratiche innovative, anche per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro.

Obiettivo 5: Valutazione dei rischi connessi al genere ai sensi dell'art 28 del decreto legislativo 81/08 che introduce 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

Obiettivo 6: Programmare incontri in-formativi in merito ai compiti e funzioni del Comitato Unico di Garanzia, con l'obiettivo di informare e condividere le attività realizzate. Promuovere due incontri annuali di presentazione del Piano Azioni Positive e Relazione annuale sulla situazione del personale.

Obiettivo 7: Promuovere la cultura della salute e della sicurezza di genere attraverso il perfezionamento dei moduli formativi e di aggiornamento obbligatori, previsti dal d.lgs. 81/08 e s.m.i., con le informazioni su ruolo, compiti e attività del CUG in merito ai temi di competenza del Comitato (diversità, discriminazioni e loro effetti su salute e sicurezza). Inserire nell'analisi dei rischi anche il "rischio emergente" delle molestie e della violenza fisica e psichica nei luoghi di lavoro

Obiettivo 8: Rafforzare la rete di relazioni del CUG ASL BA per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito sia aziendale che regionale e nazionale: Rete Nazionale dei CUG, Consigliere di Parità della Città Metropolitana di Bari e della Regione Puglia, INAIL, Università, Componenti Consulta Regionale femminile, 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, ecc

Obiettivo 9: Adottare il Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori (nel quadro del più ampio procedimento istruttorio dell'UPD, volto all'aggiornamento del codice di comportamento aziendale ai fini della successiva approvazione con deliberazione D.G., proposta dall'RPCT, come da Piano Triennale Anticorruzione 2021/2023) e avviare la procedura di incarico per l'individuazione del/della Consigliere/a di fiducia

Obiettivo 10: 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

Obiettivo 11: Definire la procedura per la gestione dei rapporti Amministrazione - CUG e, nello specifico, CUG - SPPA, OIV (anche tramite la Struttura Tecnica Permanente di supporto di cui all'art. 14, d. lgs. 150/2009), RPCT, AGRU e altre U.O. aziendali. E' opportuno condividere con l'Amministrazione un documento condiviso per regolare il flusso e i soggetti coinvolti in base alle diverse materie di competenza del CUG e alle sue funzioni propositive, consultive e di verifica

### 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>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

<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?:

Sì

Deliberazione D.G. N. 2330/2021

L'avvio di un processo di rendicontazione e programmazione di genere previsto dal Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2021/2023 (azione 12), approvato quale allegato al Piano della Performance, con la deliberazione del Direttore Generale n. 135/2021. L'elaborazione del documento, fortemente voluta dal C.U.G., viene assegnata alla congiunta responsabilità del medesimo Comitato, oltre che della Direzione Strategica e dell'Area Gestione Risorse Finanziarie, valorizzandone la stretta connessione con il principale strumento di programmazione aziendale. In coerenza con quanto previsto a livello statale, il Piano assegna l'elaborazione del bilancio di genere al coordinamento dell'Area Gestione Risorse Finanziarie e introduce forme di raccordo informativo tra questa e i principali attori aziendali cui siano istituzionalmente attribuiti compiti funzionali al perseguimento di obiettivi sanitari specifici, tanto ospedalieri che territoriali, nonché obiettivi trasversali volti al progressivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati e al raggiungimento di maggiori livelli di trasparenza e accountability. Si pensi, nel primo caso, alla rete ospedaliera e territoriale, cui si affiancano soggetti trasversalmente competenti sull'intero territorio aziendale, quali la U.O.C. Controllo di Gestione, la Struttura Tecnica Permanente di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione, il Comitato Unico di Garanzia, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Per la realizzazione del presente Bilancio, dunque, la Direzione Generale ha istituito il Comitato operativo per la raccolta, l'analisi e l'elaborazione dei dati, costituito dal Direttore dell'Area Gestione Risorse Finanziarie, dalla Presidentessa del Comitato Unico di Garanzia, dal Direttore dell'U.O.C. Controllo di Gestione, anche quale Coordinatore della Struttura Tecnica Permanente di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione, dalla Direttrice del D.S.S.3, dalla Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e dall'Addetta Stampa e Portavoce (comunicazione del 4/11/2021 - prot. 71609). Il presente documento si articola in cinque sezioni, precedute da una presentazione del Direttore Generale. La prima sezione introduce il lavoro svolto dal Comitato operativo, prendendo le mosse dai richiami ai principali atti normativi, emanati a livello nazionale ed europeo e illustrando, successivamente, le ragioni sottese all'adozione del bilancio di genere in ambito sanitario e, spiccatamente, nel contesto della ASL Bari. La seconda sezione si sofferma sull'analisi del contesto esterno di riferimento e, dunque, sul ruolo della ASL quale azienda erogatrice di servizi sanitari, ripartendo le prestazioni ambulatoriali, ospedaliere, di screening oncologico e di assistenza domiciliare integrata, erogate nel 2020, in base alla loro diretta/indiretta incidenza ovvero neutralità rispetto al genere. La terza sezione contiene la riclassifica dei dati contabili ostesi nel conto economico aziendale 2020, limitatamente ai costi sostenuti per garantire le prestazioni LEA erogate nell'anno e rilevabili dal modello LA. I costi rendicontati in bilancio vengono distinti in base al genere del soggetto assistito, al fine di evidenziare la diversa incidenza economica delle prestazioni sanitarie essenziali garantite in favore di uomini e donne. La quarta sezione si sofferma sul contesto interno di riferimento, valorizzando il ruolo della ASL quale datrice di lavoro, disaggregando le risorse umane in ragione del genere e - successivamente - per età, livello di istruzione e ruolo professionale, così da evidenziare la presenza di possibili posizioni di svantaggio a danno di uno dei due generi. Successivamente, il documento ripercorrerà le principali iniziative adottate nel corso del 2020 al fine di garantire pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori o, comunque, di sensibilizzare circa i temi della parità di genere. Particolare

attenzione verrà dedicata, in tale contesto all'analisi del lavoro agile avviato a immediato ridosso dell'inizio della pandemia COVID-19 e della composizione delle commissioni di concorso per l'accesso agli impieghi e il conferimento di incarichi. Infine, la quinta sezione - confermata la scelta aziendale di porre in essere iniziative puntuali e finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze di genere rilevate - presenta le iniziative programmate per il 2021 (sulla cui attuazione ci si soffermerà più diffusamente nel prossimo bilancio di genere) e anticipa le nuove iniziative in corso di adozione per il 2022. L'analisi e la programmazione di genere nel contesto aziendale confermano il convincimento della Direzione Strategica e del management tutto secondo cui la valorizzazione delle specificità di genere assicura un contributo trasparente sulle scelte pubbliche e una maggiore equità delle stesse, con ricadute positive in termini di efficacia ed efficienza di servizi e prestazioni erogate a vantaggio dell'intera collettività. Il lavoro, come agevole rilevare da quanto sin qui detto, fotografa la situazione dell'ente relativa all'anno 2020. Quanto alla metodologia seguita, si precisa che non è stato possibile accogliere in toto le indicazioni fornite, per le amministrazioni dello Stato, con il d.p.c.m. 16/6/2017 e le recenti linee guida del 16/4/2020 (circolare n. 7), in ragione delle profonde differenze anche di regime contabile che caratterizzano le aziende sanitarie rispetto alle amministrazioni centrali.

### 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>	
Concorso pubblico per n. 1 posto di Dirigente Medico Malattie dell'Apparato Respiratorio	3	100,00	0	0,00	3	6,25	Uomo
Concorso pubblico per n. 4 posti Dirigente Medico Chirurgia Generale	3	100,00	0	0,00	3	6,25	Uomo
Concorso pubblico per n. 6 posti di Dirigente Farmacista	1	33,33	2	66,67	3	6,25	Donna
Concorso pubblico per n. 1 posto Dirigente Medico di Medi	3	100,00	0	0,00	3	6,25	Uomo
Concorso pubblico per n. 1 posto di Dirigente Medico di Psichiatria	3	100,00	0	0,00	3	6,25	Uomo
Concorso pubblico per n. 2 posti di Dirigente Veterinario Sanità Animale	3	100,00	0	0,00	3	6,25	Uomo
Concorso pubblico per n. 1 posto di Dirigente Veterinario Igiene degli Allevamenti e delle Produzioni Zootecniche	3	100,00	0	0,00	3	6,25	Uomo
Concorso pubblico per n. 3 posti di Dirigente Veterinario Igiene della Produzione	2	66,67	1	33,33	3	6,25	Uomo
Concorso pubblico per n. 1 posto di Dirigente Medico Direzione Medica di Presidio Ospedaliero	2	66,67	1	33,33	3	6,25	Donna
Concorso Pubblico per n. 7 posti di Dirigente Medico Igiene	3	100,00	0	0,00	3	6,25	Uomo
Concorso Pubblico per n. 6 posti di CPS Tecnico della Prevenzione nell'ambiente e luoghi di lavoro	2	66,67	1	33,33	3	6,25	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso Pubblico per n. 12 posti di Dirigente Medico Ortopedia e Traumatologia	3	100,00	0	0,00	3	6,25	Uomo
Concorso pubblico per n. 1 posto Dirigente Medico	2	66,67	1	33,33	3	6,25	Donna
Concorso Pubblico per n. 2 posti di dirigente medico	3	100,00	0	0,00	3	6,25	Uomo
Concorso Pubblico per n. 20 posti di	3	100,00	0	0,00	3	6,25	Uomo
Concorso pubblico per n. 2 posti di Dirigente Medico di Chirur	3	100,00	0	0,00	3	6,25	Uomo
Totale personale	42		6		48		
Totale % sul personale complessivo	0,45		0,06		0,51		

<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 di n. 16 commissioni il Presidente è di genere maschile nell'81,3%. La comparazione nel periodo di osservazione - 2020 e 2021 - evidenzia una trasformazione di paradigma.

Ciò rappresenta una sfida per il CUG che dovrebbe considerare e promuovere azioni positive specifiche per combattere ogni forma di disuguaglianza e discriminazione.

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, salva 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:

- riservano alle donne, salva 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;
- 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;
- 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 denoti 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 onnicomprensive 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 %
Dirigenti di struttura complessa	€886647,00	€484535,00	€ -402112,00	-82,99
DIRIGENTI	€1539680,00	€1480310,00	€ -59370,00	-4,01
personale non dirigente cat. a	€45093,00	€42689,00	€ -2404,00	-5,63
personale non dirigente cat. B	€177865,00	€145526,00	€ -32339,00	-22,22
personale non dirigente cat. C	€156852,00	€149897,00	€ -6955,00	-4,64
PERSONALE NON DIRIGENTE CAT. D	€401914,00	€389826,00	€ -12088,00	-3,10

La rappresentazione media delle retribuzione evidenzia, nel periodo di osservazione, un divario economico per genere nei livelli di inquadramento a svantaggio delle donne, come di seguito specificato:

- dirigente di struttura complessa - € 402.112,00
- dirigente - € 59.370,00
- personale non dirigente Cat. A - €2.404,00
- personale non dirigente Cat. B - € 32.339,00
- personale non dirigente Cat. C - € 6.955,00
- personale non dirigente Cat. D. - € 12.088,00

Il divario salariale di genere è definito ufficialmente "differenziale retributivo di genere non rettificato", in quanto non tiene conto di tutti i fattori che influenzano il differenziale retributivo. Le cause del divario salariale sono complesse: ci sono molti fattori di cui tenere conto che vanno oltre la questione di pari retribuzione a parità di lavoro. Il part time è una delle motivazioni più evidenti di pay gap (differenziale retributivo), e produce effetti non solo sulle retribuzioni ma anche sulla previdenza. La carenza di welfare condiziona le scelte di vita, in quanto l'assistenza è inadeguata ed insufficiente a supportare la donna nella conciliazione vita/lavoro.

La distribuzione del personale femminile dirigenziale suddiviso per titolo di studio è laureato, come precisato:

§ 16,67 % dirigenti di livello generale

§ 53,07% dirigenti di livello non generale è laureato.

Il 46,93 % del personale di genere maschile ha funzioni di dirigente di livello non generale; l'88,33% a livello generale. Il personale dirigenziale della ASL BA è complessivamente il 18,43%.

L'accesso delle donne alle posizioni apicali nel sistema sanitario esige un deciso cambiamento dell'organizzazione e pone il tema della conciliazione dei tempi di vita.

Una maggiore valorizzazione del potenziale femminile è un obiettivo prioritario per le organizzazioni sanitarie, anche al fine di potersi avvalere appieno del contributo dei talenti femminili.

L'analisi della distribuzione del personale non dirigenziale per genere e titolo di studio mette in evidenza:

- la prevalenza di laureate e diplomate di genere femminile ( 43,71% );
- in raffronto al personale di genere maschile ( 24,73% );
- e al personale complessivo ( 68,45% ).

I campi di intervento dei professionisti del settore socio sanitario sono, infatti, molto diversi e richiedono, per l'accesso, il diploma di laurea e, in molti casi, la specializzazione nell'ambito di interesse. I dati statistici nazionali evidenziano che i posti di lavoro nel settore della sanità sono in crescita e le tendenze occupazionali per il futuro sono positive. Guardando il requisito anagrafico si stima un'uscita di circa 105 mila persone dal SSN nell'arco dei prossimi 3-4 anni

La spesa sanitaria continua a salire, a causa dell'aumento della popolazione ma, soprattutto a causa dell'allungamento della durata media della vita, dovuto alla maggiore efficacia delle terapie e ai nuovi medicinali sviluppati dall'industria farmaceutica. La richiesta di personale per i servizi sanitari e socio-assistenziali è quindi in crescita. Inoltre, anche il settore della Sanità è interessato dalla rivoluzione tecnologica: ad esempio vengono sviluppati nuovi strumenti per la diagnostica e il monitoraggio dello stato di salute dei pazienti, per svolgere operazioni chirurgiche estremamente precise, per realizzare protesi sempre più performanti. Al personale viene richiesta una formazione sempre più specialistica, caratterizzata da un approccio sempre più tecnologico alla salute. Il rilancio della formazione dei dipendenti pubblici è uno snodo cruciale per la «transizione amministrativa» necessaria ad attuare il Recovery Plan. Il percorso del PNRR procede con una spinta alla formazione, con l'obiettivo dichiarato di innalzare il numero dei laureati presenti nel corpo della Pa e il loro livello di specializzazione, anche tramite il conseguimento di master, dottorati o ulteriori lauree; di inserire nei contratti misure premiali in costanza di formazione continua, garantendo una leva fondamentale per il percorso di carriera. Una spinta potrà arrivare anche dal Piano integrato del 2022, introdotto dal DI 80/2021. L'emergenza formativa riguarda prima di tutto le tre transizioni fondamentali del Pnrr: digitale, ecologica e amministrativa.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Le competenze essendo il ponte tra persona e organizzazione e possono diventare il linguaggio comune tramite il quale costruire il cambiamento. Si tratta di una rivoluzione culturale, che vede protagoniste le persone nel ruolo di "agenti del cambiamento". Il Cug nel 2021 ha attivato una - RicercAzione [partecip@asl.bari.it](mailto:partecip@asl.bari.it) (<mailto:partecip@asl.bari.it>) finalizzata a

favorire il processo di cambiamento in atto nella P. A. attraverso un maggiore coinvolgimento dei lavoratori all'interno dell'organizzazione; una governance aziendale più equilibrata ed efficace, inclusiva ed equa.

In questo quadro, si è rivelato strategico il coinvolgimento delle persone, con ruoli differenti (dirigenti e comparto) e specifiche competenze professionali (area tecnica, sanitaria e amministrativa) al fine di:

- valorizzare le esperienze e le conoscenze, capitalizzare le abilità e le migliori competenze, al fine di consentire ai lavoratori e alle lavoratrici di restituire il miglior contributo allo sviluppo del sistema aziendale;
- acquisire consapevolezza dei bisogni formativi, anche attraverso la fondamentale leva della formazione specifica prevista dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

Gli attuali scenari mutevoli e dinamici, hanno generato una sempre crescente variabilità socio-economica, professionale e tecnologica. Per rispondere ai differenti modelli organizzativi, altrettanto fluidi e instabili, diviene strategico e cruciale riconoscere l'importanza delle persone, nell'ambito dei contesti organizzativi, con il loro complesso carico di capitale intellettuale ed emotivo.

Si tratta del tentativo di qualificare le lavoratrici e i lavoratori che, da anni, subiscono un processo di ridimensionamento e di invecchiamento dovuto alle politiche di contenimento della spesa pubblica e al conseguente blocco del turn over.

Grazie alla leva dei finanziamenti del PNRR e dei fondi strutturali europei, il governo tenta ora di invertire la rotta, investendo quasi un miliardo di euro nella formazione dei pubblici dipendenti, per ridurre drasticamente le resistenze interne al cambiamento e favorire l'affermazione di pratiche di natura manageriale anche all'interno della P.A.

Per essere veramente efficace la programmazione nazionale deve trovare una forte coerenza e una stretta sinergia con le politiche aziendali:

- di reclutamento e di selezione del personale
- di sviluppo professionale e di carriera
- di conciliazione e di welfare aziendale
- di mobilità sostenibile, ecc.

Complessivamente n. 78 partecipanti di cui n. 15 M e n. 63 F

Si allegano Report e schede Isfol (TASSONOMIA DELLE COMPETENZE base 1.mmp - 12/06/2008 - Codice DOC.COM.06.02) impiegate per l'attività di monitoraggio e il Report di restituzione - analisi del progetto formativo [partecip@asl.bari.it](mailto:partecip@asl.bari.it) alla costruzione di mappe delle competenze, a cura del Prof. Carmine Clemente (Università di Bari).

*Il gruppo di Ricerca - Studi Strategici e Organizzativi - del Politecnico di Bari, coordinato dalla Prof.ssa Nunzia Carbonara, docente di Strategia e Organizzazione Aziendale, ha avviato nel mese di aprile 2021 la collaborazione con il CUG della ASL Bari e le strutture aziendali Controllo di Gestione, AGRU e NPIA, come atteso dal Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) - Deliberazione D.G. ASL BA n. 135 del 28.01.2021.*

*Le fasi del progetto hanno osservato:*

- 1) *Analisi preliminare dello stato di salute dell'Ente*
- 2) *Analisi dello stato di Implementazione del Lavoro Agile (LA)*
- 3) *Analisi delle attività non ancora svolte in modalità smart*

*Le attività sono state condotte con riferimento ad un set di processi pilota concordati con il Gruppo di Coordinamento. L'idea condivisa è stata quella di considerare processi differenti, ad esempio:*

*- un processo primario, ovvero un processo che ha come output l'erogazione di un servizio al paziente) e un processo di supporto, ovvero un processo necessario per la realizzazione di un processo primario.*

- un processo rivolto da un cliente interno e un processo rivolto ad un "cliente esterno" (il paziente).

Le analisi di mappatura prevedono la raccolta di:

- informazioni tramite interviste aperte
- informazioni tramite schede di rilevazione
- informazioni e dati

Risultato atteso dall'attività di monitoraggio

a. Individuazione di criticità della sperimentazione L.A. e azioni di miglioramento

b. Proposta di adozione del LA per le attività non ancora sviluppate in modalità smart

c. Misura dell'impatto del LA sulle performance organizzative e individuali.

L'ipotesi di fondo del Gruppo di Coordinamento del Progetto è la validazione dei processi interni ed esterni effettuati in modalità agile, attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie nella pratica clinica ed organizzativa, il supporto dei dispositivi mobili come smartphone e tablet, di monitoraggio dei pazienti e altri strumenti wireless, che hanno determinato l'accuratezza nella diagnosi e la risposta ai trattamenti, in termini di efficacia e sicurezza, efficienza e economicità.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Azienda svolge le funzioni ad essa assegnate dalla legge come organo del Servizio Sanitario Regionale, perseguendo 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 della propria azione. I Livelli Essenziali di Assistenza vengono assicurati 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 Vision aziendale persegue l'eccellenza clinica ed assistenziale, la centralità dell'utente durante la definizione e nell'attuazione di percorsi e protocolli assistenziali, la partecipazione dei cittadini alle fasi di programmazione delle attività e di valutazione dei servizi erogati, la partecipazione e lo sviluppo delle risorse umane favorendo il confronto interdisciplinare e interprofessionale, lo sviluppo dell'innovazione e la diffusione della cultura del

cambiamento, la revisione sistematica della qualità dei servizi, l'integrazione tra l'assistenza ospedaliera ed l'assistenza territoriale. 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.1.222.818 abitanti, con una densità pari a n.316,5 abitanti per Km<sup>2</sup>, distribuiti in 41 comuni a loro volta suddivisi in n.12 Distretti Socio Sanitari.

Come noto, l'Organizzazione Mondiale della Sanità, in data 11/03/2020 ha dichiarato il coronavirus (c.d. CoVID-19) una situazione pandemica. Lo stato di emergenza, in ambito nazionale, è stato dichiarato inizialmente con deliberazione del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020 e poi prorogato per tutto il 2020 e il 2021. Da ultimo con D.L. 24 dicembre 2021, n. 221 lo stato di emergenza nazionale causato dalla diffusione del CoVID-19 è stato prorogato fino al 31 marzo 2022. La dichiarazione dello stato di emergenza serve a fronteggiare situazioni che per intensità ed estensione richiedono l'utilizzo di mezzi e poteri straordinari, come per l'appunto l'attuale situazione pandemica da Covid-19. L'emergenza sanitaria internazionale citata si manifesta, naturalmente, anche sui dati strutturali e di attività dell'anno 2021 come di seguito riportato. Sono ubicati nel territorio di competenza della ASL n.5 Presidi Ospedalieri a gestione diretta, n.5 Case di Cura convenzionate accreditate, n.1 Ospedale Ente Ecclesiastico, Ospedale "Miulli", e n.1 IRCCS privato "Salvatore Maugeri".

I Livelli di Assistenza garantiti dalle strutture Distrettuali sono di seguito indicate: Assistenza sanitaria di base: è la forma di assistenza erogata dal Medico di Base (Medico di Medicina Generale - MMG) o dal Pediatra di Base (Pediatra di libera scelta - PLS). Il cittadino può liberamente scegliere il MMG o il PLS da una lista di medici disponibile presso gli sportelli delle sedi distrettuali dell'ASL e sul sito Internet aziendale. Nell'ambito dell'assistenza sanitaria di base i MMG ed i PLS propongono al Distretto l'erogazione delle cure a domicilio con l'apertura di interventi in Assistenza Domiciliare Integrata (A.D.I.) che prevede anche l'attività infermieristica. Assistenza farmaceutica: le Farmacie Territoriali dispensano i farmaci prescritti dai MMG, dai PLS, dai Medici Specialisti Ambulatoriali e Ospedalieri. Assistenza specialistica ambulatoriale: è erogata sia da specialisti che operano nelle sedi distrettuali sia da specialisti in ambito ospedaliero. Assistenza residenziale e semiresidenziale: comprende una rete di Strutture Residenziali per l'assistenza ad anziani, disabili fisici, psichici e malati terminali non autosufficienti con diversa compromissione dell'autonomia personale. È prevista anche un'assistenza presso centri diurni (assistenza semiresidenziale).

Assistenza continuità assistenziale (ex Guardia Medica) e Servizio di Continuità Assistenziale Pediatrica (SCAP): è attivo nelle ore notturne (dalle 20:00 alle 08.00), nei giorni festivi (dalle 08:00 alle 20:00) e prefestivi (dalle 10:00 alle 20:00).

L'Azienda opera mediante n.234 strutture a gestione diretta e n.339 strutture convenzionate/accreditate. La tipologia di strutture ed il tipo di assistenza erogata sono riassunte nelle matrici che seguono.

I centri/ambulatori di riabilitazione ex art.26, L.n.833/1978 sono n.5, per complessivi n.320 posti letto residenziali e n.134 posti letto semiresidenziali. Relativamente all'Assistenza Primaria, l'Azienda opera mediante n.980 medici di base, che assistono complessivamente una popolazione pari a 1.086.652 persone, e n.167 pediatri di libera scelta che assistono complessivamente una popolazione pari a 131.371 persone.

Il Dipartimento di Prevenzione è una struttura dipartimentale della ASL (disciplinata dall'art. 13 della L.R. 3 agosto 2006 n. 25) dotata di autonomia gestionale, organizzativa e contabile ed organizzata per centri di responsabilità e centri di costo, ai sensi dell'art.7 e successivi del D.Lgs. n. 502/92 e ss.mm.ii

I Dipartimenti delle Dipendenze Patologiche e Dipartimento Salute Mentale.

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

Si rimanda Piano Azioni Positive 2022-2024

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

L'attività amministrativa relativa agli approfondimenti istruttori è stata realizzata dalla Presidentessa con il supporto giuridico/amministrativo dell'Avv. Clemente - Referente Gruppo di Lavoro Salute, Sicurezza e Prevenzione Mobbing e della Dr.ssa Patrizia Tria - Ufficio Segreteria.

Sono state effettuate, inoltre, n. 87 consulenze telefoniche per precisazioni in merito alle procedure di accesso lavoro agile,

formazione a distanza, mobilità interna, comunicazioni di stress lavoro correlato e/o vessazione da parte del superiore o collega, ecc.

Il Comitato ha considerato le segnalazioni 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.

Fra i temi emersi troviamo 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. Le connessioni con l'Area Gestione Risorse Umane nell'anno 2021 sono state associate alle richieste del CUG di approfondimento istruttorio per alcune segnalazioni del personale e per la individuazione del personale per il supporto tecnico al Comitato (matrice e report dati sul personale - anno 2021). Sono stati effettuati incontri di confronto per le proposte del Comitato in materia di Lavoro Agile, Codice di Condotta, Ferie Solidali e Banca delle ore, Nucleo/Sportello di Ascolto CUG/AGRU/UPD. Il Comitato nel 2021 ha portato avanti l'azione di integrazione degli indicatori di pari opportunità nel sistema di misurazione e valutazione del Piano della Performance come requisito di uguaglianza in termini di equità ed imparzialità, unitamente alla valorizzazione delle logiche meritocratiche selettive ai fini dell'attribuzione non automatica, né indiscriminata degli incentivi economici e non economici previsti dalla normativa vigente. Il Piano delle Azioni Positive proposto dal CUG dal 2021 è stato annoverato tra i documenti di Programmazione Strategica ed Operativa triennale da adottare entro il 31 gennaio. Nella stessa Deliberazione, il Comitato viene compreso tra i soggetti coinvolti nel Processo di rendicontazione dei risultati e programmazione del nuovo ciclo della performance che scade il 30 settembre di ogni anno.

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.

Nella prassi il CUG ha disegnato una rete e un collettore per la condivisione di esperienze e iniziative, nel versante interno ed esterno all'ente:

- Personale aziendale
- Direzione Strategica
- AGRU - UPD
- Responsabile U.O.C. Servizio di informazione e comunicazione istituzionale
- U.O. Formazione
- Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e STP
- U.O.C. Rischio Clinico e UPD
- Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale (SPPA)
- Medico Competente aziendale
- Organizzazioni Sindacali Interne
- U.O. Controllo di gestione
- Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza
  
- Direttori di U.O. C e Dirigenti U.O.S.
  
- Rete Nazionale CUG
- Consiglieria Nazionale e Regionale di Parità
- Consiglieria di Parità della Città Metropolitana
- CUG Università
- CUG Regione Puglia
- Consulta Regionale Femminile
- CUG ASL ed Aziende Ospedaliere
- CUG Enti Locali

- Dipartimento per le Pari Opportunità
- Dipartimento Funzione Pubblica

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

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

- sostenere lo sviluppo dell'organizzazione 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 adozione del Piano Azioni Positive.

Il legislatore, con l'obiettivo di garantire la conformità nella distribuzione dei premi di risultato, oltre a prescrivere delle precise deadline per le varie fasi del ciclo della *performance* (per la definizione del piano, per la valutazione e la relazione finale), richiede una periodica verifica ed un eventuale aggiornamento dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance* in uso da parte delle organizzazioni pubbliche.

Va evidenziato che, nel corso dell'ultimo triennio, il Dipartimento della Funzione Pubblica è intervenuto in maniera reattiva a supporto delle organizzazioni pubbliche, emanando, nel periodo giugno 2017 - dicembre 2019, una serie di Linee guida (rivolte direttamente ai ministeri, ma d'indirizzo metodologico e carattere generale applicabili a tutte le PA) inerenti:

- 1) il piano della performance delle PA;
- 2) il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- 3) la relazione sulla performance;
- 4) la valutazione partecipativa nelle pubbliche amministrazioni;
- 5) la misurazione e valutazione della performance individuale.

Le linee guida hanno proprio l'obiettivo di indirizzare e accompagnare le organizzazioni pubbliche in questo percorso di cambiamento, cercando di coadiuvarle il più possibile, per la risoluzione delle criticità applicative evidenziate negli anni precedenti, nonché attraverso l'individuazione di suggerimenti volti a mitigare o addirittura superare i punti di debolezza rilevati.

## 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 Deliberazioni

Tipologia di atto: Deliberazione del D.G. ASL BA n. 968 del 25/05/2012

Data: 25/05/2012

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: IL PIANO DI AZIONI POSITIVE E IL BILANCIO DI GENERE

partecip@asl.bari.it : collaboriamo insieme alla costruzione di mappe delle competenze

LINGUAGGIO, COMUNICAZIONE E DISCRIMINAZIONI

“La rete di prevenzione, protezione e tutela delle donne vittime di violenza di genere: strumenti per il lavoro integrato socio-sanitario”

o Ferie Solidali - 1 Maggio 2021 - Giornata di riflessione e di solidarietà tra lavoratrici e lavoratori per dare valore al lavoro

o Diffusione di conoscenze ed esperienze sui temi delle pari opportunità, delle azioni di contrasto alle molestie e violenza di genere, in collaborazione con la Consigliera di parità della Città Metropolitana di Bari, della Regione Puglia e con la Rete N

o Corso di autodifesa WEN-DO sabato 27 e domenica 28 novembre 2021, d'intesa con Associazione Sud Est Donne, CAV e Ambito Territoriale di Putignano

o Mostra di sensibilizzazione e contrasto violenza di genere - "Edotti Sguardi"  
Esposizione 24-26 Novembre 2021

o Il CUG ASL BA d'intesa con Consigliera di Parità Città Metropolitana di Bari e le Amministrazioni dei Comuni di Bari, Altamura e Putignano, il giorno 7 marzo 2021 ha celebrato la Giornata internazionale della donna intervenendo con mimose negli ospedali

o Proposta Deliberazione Accordo Quadro con Università della Basilicata per promozione ricerche sul tema del benessere organizzativo

o Calendario 2021 - La natura che cura al tempo del coronavirus - d'intesa con Associazione Sud Est Donne per divulgare il numero verde 1522 contro la violenza e lo stalking -Dipartimento Pari Opportunità

o Attivazione di ulteriori n. 4 Spazi per l'allattamento al seno, grazie agli arredi donati da FEDERIMPRENDITORI, come di seguito indicate: U.O. Ostetricia - Presidio Ospedaliero "S. Giacomo" di Monopoli; U.O. Neonatologia/Pediatria - Presidio Ospedalier

o Il CUG d'intesa con SPPA e in collaborazione con il Servizio Sociale Professionale dell'Ospedale "S. Paolo" di Bari ha organizzato nella giornata del 22/04/2021 sulla piattaforma Google Meet, due Focus

Group sul tema dello "Stress lavoro correlato al te

o Partecipazione H-Open Weekend Salute Mentale delle donne - 8-10 ottobre 2021

o Partecipazione Forum P.A. Sanità 2021 con Progetto "La trasformazione digitale dei processi di cura: best - practive di change management e smart working"

o Corso di formazione "La rete di prevenzione, protezione e tutela delle donne vittime di violenza di genere: strumenti per il lavoro integrato socio-sanitario" Da aprile a dicembre 2021 - 15 moduli formativi

o Istituzione Tavolo Tecnico con INAIL per la valutazione S.L.C.

o Rinnovo sottoscrizione accordo Centro Universitario Sportivo - 14.10.2021

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.sanita.puglia.it/web/asl-bari/comitato-unico-di-garanzia-cug->

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:  
Consigliera di fiducia  
Figure professionali esperte  
OIV  
RSU

## Attività

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

- 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
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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?

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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?

- 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Ferie Solidali - 1 Maggio 2021 - Giornata di riflessione e di solidarietà tra lavoratrici e lavoratori per dare valore al lavoro

Diffusione di conoscenze ed esperienze sui temi delle pari opportunità, delle azioni di contrasto alle molestie e violenza di genere, in collaborazione con la Consigliera di parità della Città Metropolitana di Bari, della Regione Puglia

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

- 
- Approvazione 1° Bilancio di genere ASL BA – anno 2020, giusta Deliberazione D.G. n. 2330 del 20.12.2021
- Approvazione Raccomandazioni per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, giusta Deliberazione D.G. n. 1952/2021
- Rinnovo sottoscrizione accordo Centro Universitario Sportivo – 14.10.2021
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, welfare aziendale

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

- Mappatura processi interni ed esterni Lavoro Agile – CUG e Politecnico di Bari
- Formazione specifica Rischio elevato lavoratori/lavoratrici – SPPA-CUG
- Partecipazione H-Open Weekend Salute Mentale delle donne – 8-10 ottobre 2021
- Partecipazione Forum P.A. Sanità 2021 con Progetto “La trasformazione digitale dei processi di cura: best – practice di change management e smart working”

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Verifica sui risultati conseguiti, progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, nell'ambito degli incontri periodici del Comitato e dei Focus Group con il personale;

Sollecito determinazioni in merito all'approvazione Codice di Condotta per il contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro

Modifica/Integrazione Nucleo/Sportello di ascolto e procedure di approfondimento istruttorio, d'intesa con AGRU.  
Elaborazione procedure odi Ascolto Organizzativo;

## Considerazioni conclusive

Sulla scorta delle valutazioni che il CUG ha condotto è possibile evidenziare alcuni ambiti sui quali tracciare alcune attività per l'anno 2022:

- Sviluppare ed approfondire le analisi sulla popolazione aziendale, con particolare riguardo ai temi del bilancio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, gestione delle perse con limitazioni lavorative e/o diversamente abili, 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 la sperimentazione del Circolo di Ascolto Organizzativo 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 definite 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 delle lavoratrici e dei lavoratori.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-sanitaria-locale-bari-2022>