



Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Sanitaria Locale di Taranto - 2022

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Azienda Sanitaria Locale di Taranto

Regione: Puglia

Provincia: TA

Comune: Taranto

CAP: 74120

Indirizzo: Viale Virgilio, 31

Codice Amministrazione: asl\_vvta

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Sanitarie Locali

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2022

2019-2021

2022-2024

[piano\\_azioni\\_positive\\_asl\\_vvta-triennio\\_2019-2021-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asl_vvta-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_asl\\_vvta-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asl_vvta-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_asl\\_vvta-triennio\\_2019-2021-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asl_vvta-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)) (510.04 KB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_asl\\_vvta-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asl_vvta-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)) (378.1 KB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Sanitario	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Medica Ruolo Sanitario	4	86	76	129	171	4	108	138	111	45
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Medica Ruolo Sanitario Struttura Semplice	0	1	4	13	24	0	0	2	5	8
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Medica Ruolo Sanitario Struttura Complessa	0	0	3	17	31	0	0	1	4	5
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Sanitario	0	9	14	6	13	1	30	58	37	25
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Sanitario Struttura Semplice	0	0	1	1	3	0	0	0	4	5
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Sanitario Struttura Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Amministrativo	0	0	3	3	1	0	0	0	9	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Amministrativo Struttura Semplice	0	0	1	3	0	0	0	0	4	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Amministrativo Struttura Complessa	0	0	0	2	1	0	0	0	3	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Professioni Sanitarie	0	0	0	5	0	0	0	0	2	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Professionale	0	1	2	2	2	0	0	1	3	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica ruolo professionale struttura semplice	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo professionale Struttura Complessa	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Tecnico	0	0	1	0	2	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Tecnico Struttura Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo tecnico struttura complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Sanitario Cat.C indeterminato	0	0	0	0	1	0	0	0	5	2
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Sanitario Cat.D determinato	85	67	19	3	0	248	138	55	27	0
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Sanitario Cat. D indeterminato	45	171	189	230	60	189	575	583	684	138
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Sanitario Cat.DS indeterminato	0	0	1	7	4	0	0	0	23	12

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Professionale Cat.D indeterminato	0	0	1	3	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.A indeterminato	0	4	2	13	12	0	2	2	8	7
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.B indeterminato	3	12	13	15	19	0	4	6	3	1
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.BS determinato	1	4	4	3	0	10	10	14	6	0
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.BS indeterminato	14	66	59	47	13	24	122	173	96	9
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.C indeterminato	0	0	0	10	7	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.D determinato	1	0	2	0	0	0	4	1	0	0
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.D indeterminato	0	5	3	5	7	2	20	14	15	25
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.DS indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo Cat.A indeterminato	0	4	3	4	2	0	1	3	6	3
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo Cat.B indeterminato	3	23	26	26	9	5	15	35	33	12
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo Cat.BS indeterminato	0	0	1	3	3	0	2	2	8	2
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo cat.C indeterminato	0	1	10	14	8	1	4	36	48	8
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo Cat.D determinato	1	1	1	1	0	0	8	10	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
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo Cat.D indeterminato	0	1	3	7	5	0	7	11	16	7
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo cat.DS indeterminato	0	0	0	2	4	0	0	1	7	3
Totale personale		157	456	443	576	408	484	1050	1147	1175	323
Totale % sul personale complessivo		2,52	7,33	7,12	9,26	6,56	7,78	16,88	18,44	18,89	5,19

### 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>
Inferiore a 3 anni	0	0	4	9	6	19	43,18	61,29	0	0	5	12	8	25	56,82	43,10
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	3	1	4	40,00	12,90	0	0	3	2	1	6	60,00	10,34
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	4	2	6	18,18	19,35	0	0	2	15	10	27	81,82	46,55
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	2	2	100,00	6,45	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	4	16	11	31			0	0	10	29	19	58		
Totale %	0,00	0,00	4,49	17,98	12,36	34,83			0,00	0,00	11,24	32,58	21,35	65,17		

<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>
Assistente Religioso	Laurea	6	100,00	0	0,00	6	0,11
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	34	25,37	100	74,63	134	2,42
ASSISTENTE TECNICO	Diploma di scuola superiore	8	100,00	0	0,00	8	0,14
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	95	45,45	114	54,55	209	3,78

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
COLLABORATORE	Laurea	925	24,79	2807	75,21	3732	67,52
COMMESSO	Inferiore al Diploma superiore	13	50,00	13	50,00	26	0,47
CPS IGENISTA DENTALE	Diploma di scuola superiore	0	0,00	6	100,00	6	0,11
CPS TEC. FISIOPATOL. CARDIOCIRCOLATORIA	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
INFERMIERE GENERICO ESPERTO	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,04
Operatore tecnico	Diploma di scuola superiore	131	88,51	17	11,49	148	2,68
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	302	24,59	926	75,41	1228	22,22
Puericultrice esperta	Diploma di scuola superiore	0	0,00	6	100,00	6	0,11
TECNICO DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA	Laurea	5	23,81	16	76,19	21	0,38
Totale personale		1520		4007		5527	
Totale % sul personale complessivo		24,98		65,86		90,84	

<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 Management Aziendale è costituito al 100% da uomini.

Le donne rappresentano il 68,2% del personale totale, in linea col dato nazionale di prevalenza della componente femminile nelle aziende sanitarie.

La presenza femminile è maggiore nell'area del Comparto che nella Dirigenza: nel primo caso le donne sono il 72% , nel secondo caso sono il 52%.

All'interno delle aree dirigenziali, la Dirigenza Sanitaria osserva la maggiore componente femminile nella misura del 79% ; segue la Dirigenza Amministrativa con il 56% ; nella Dirigenza Medica le donne rappresentano il 47% ; di seguito la Dirigenza Tecnica col 40% ; per la dirigenza delle professioni sanitarie la componente femminile si attesta al 38%; infine la Dirigenza Professionale con il 34% di presenze femminili.

Una menzione merita anche il dato dei contratti di lavoro a tempo determinato (disponibile solo per il personale del comparto), presente in ASL TA nella misura del 14,6% del totale; in tale tipologia di rapporto di lavoro precario la componente femminile sale al 74% .

La presenza e distribuzione per genere che si osserva nella globalità dei dipendenti non si osserva nelle posizioni di maggiore livello gerarchico ed economico: infatti salendo nella scala gerarchica la presenza femminile si riduce notevolmente, a favore di una maggiore presenza maschile.

Nell'area del Comparto i coordinamenti spettano alle donne nel 65% dei casi (con uno scarto quindi del 7% sul dato generale della presenza femminile nell'area).

Nell'area complessiva delle Dirigenze gli incarichi gestionali sono sbilanciati sul genere maschile come di seguito: il 70% degli incarichi gestionali sono affidati a uomini e solo il 30% a donne. Scendendo più nel particolare dell'analisi della tipologia degli incarichi gestionali si vede che il 63% delle Strutture Semplici e il 78% delle Strutture complesse sono affidate a uomini. Nell'area della dirigenza medica il divario è molto evidente poichè solo il 21% degli incarichi gestionali sono affidati a donne (26% degli incarichi di Struttura Semplice e 16% delle Strutture Complesse). Nell'area della Dirigenza Sanitaria a fronte di una presenza complessiva di donne del 79% gli incarichi gestionali sono affidati a donne nel 71% dei casi; in particolare si osserva che gli incarichi di Struttura semplice affidati a donne nel 65% dei casi, mentre gli incarichi di Struttura Complessa sono completo appannaggio del genere femminile. Nell'area della Dirigenza Amministrativa si osserva un certo equilibrio, poichè gli incarichi gestionali sono ripartiti al 50% fra i generi per ambedue le tipologie di incarichi. Stessa situazione nell'area della Dirigenza Professionale, dove le strutture gestionali sono ripartire al 50% fra i generi (seppur con una distribuzione all'interno degli incarichi molto sbilanciata sulla presenza maschile per gli incarichi di maggior valore gestionale ed economico, poichè il 75% delle strutture semplici sono affidate a donne, ma le uniche due Strutture Complesse sono appannaggio maschile). Nella dirigenza Tecnica infine l'unico incarico gestionale (di Struttura Complessa) è affidato ad un uomo.

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

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <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	155	447	433	536	349	1920	32,16	99,22	483	1040	1105	1122	300	4050	67,84	97,64
Part Time >50%	2	9	0	3	0	14	13,33	0,72	1	18	35	31	6	91	86,67	2,19
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	12,50	0,05	0	0	4	1	2	7	87,50	0,17
Totale	157	456	433	540	349	1935			484	1058	1144	1154	308	4148		
Totale %	2,58	7,50	7,12	8,88	5,74	31,81			7,96	17,39	18,81	18,97	5,06	68,19		

<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>
Smart working	4	16	22	26	24	92	26,74	92,00	4	35	69	92	52	252	73,26	91,30
PT VERTICALE MENSILE 91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	9	0	0	9	100,00	3,26
PT VERTICALE MENSILE 90%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	1		2	0	3	50,00	3,00	0	0	2	1	0	3	50,00	1,09
PT VERTICALE SETTIMANALE 75%	0	0	1	0	0	1	100,00	1,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 70%	0	0			0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,72
PT VERTICALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,36
PT VERTICALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,36
PT VERTICALE SETTIMANALE 60%	0	0	2	0	0	2	100,00	2,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	12,50	1,00	0	0	3	2	2	7	87,50	2,54
PT VERTICALE SETTIMANALE 41,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,36
Banca Ore CCNL	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	17	25	30	24	100			4	35	86	96	55	276		
Totale %	1,06	4,52	6,65	7,98	6,38	26,60			1,06	9,31	22,87	25,53	14,63	73,40		

<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

Il part-time è utilizzato in azienda nella misura dell'1, 86 del totale dei rapporti di lavoro. I dati sulla fruizione di part-time ripartita per genere indicano che nell' 87% dei casi lo richiedono le donne; solo nel 13% dei casi lo richiedono gli uomini. Sul totale della componente maschile solo lo 0.8% è in part time, a fronte del 2,4% delle donne. Sono noti gli effetti di tale distribuzione squilibrata sul divario di genere in termini di reddito, prospettive di carriera e livelli pensionistici. La fascia d'età maschile maggiormente interessata dalla fruizione del part-time è quella da 31 a 40 anni ; la fascia d'età femminile concentra la massima fruizione nelle due fasce d'età da 41 a 50 anni e da 51 a 60 anni . Complessivamente si può concludere per la considerazione di scarso utilizzo del part-time in Asl Ta e per la necessità di programmare interventi i favore della sua diffusione, con finalità di miglioramento del work-life balance.

Per quel che riguarda la fruizione dello smart working, si rileva che la percentuale degli smart workers è 5,7%; che gli uomini fruiscono di tale istituto nella misura del 4,8 % del totale degli uomini; le donne nella misura del 6% del totale delle donne. Sul totale degli smart workers gli uomini sono il 26,7%; le donne sostituiscono il 73,3%. Si può concludere, quindi, che l'uso di questa misura di conciliazione è basso in ASL TA; a tal proposito è d'uopo rilevare che le linee di attività di assistenza e cura precipue della maggior parte dei dipendenti di un'azienda sanitaria sono difficilmente smartabili. In

qualunque caso tale istituto è fruito per tre quarti da donne.

Non sono disponibili dati sull'uso della flessibilità oraria.

## 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	5117	24,56	15715	75,44	20832	32,66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5266	55,20	4274	44,80	9540	14,96
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4332	13,57	27595	86,43	31927	50,06
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	24	1,62	1456	98,38	1480	2,32
Totale permessi	14739	23,11	49040	76,89	63779	

<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 benefici previsti dalla legge riguardanti il lavoro di cura familiare sono richiesti e fruiti in misura macroscopicamente superiore dalle donne per ogni tipologia considerata: i congedi parentali orari sono quasi esclusivamente fruiti da donne (98,38%); i congedi parentali giornalieri sono fruiti da donne per l'86,43%; i permessi giornalieri ex L. 104/92 sono fruiti dalle donne nella misura del 75,44%; si rileva una lieve inversione di tendenza nella fruizione dei permessi orari ex L. 104/92 fruiti in maggioranza da uomini (55.2%). Si conclude, quindi, per un maggiore onere della cura familiare a carico delle donne; non si può conoscere, con i dati a disposizione, quale sia l'impatto di tale carico sulla equità salariale.

Rientra nella programmazione futura del CUG la sensibilizzazione rispetto all'uso di tali congedi e permessi anche da parte della componente femminile. A tale scopo si sono già avviate intese con la U.O. Controllo di Gestione per correlare tale obiettivo all'interno degli obiettivi di performance aziendali, di struttura e individuali.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- Permessi/congedi per disabilità parentale

## 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**

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

1. L'istituzione e nomina della Consigliera di Fiducia avvenuta nell'anno 2020 ha reso necessaria la formalizzazione di una modalità di inter-relazione di quest'ultima figura col CUG per gli aspetti di competenza comune; si è adottato, quindi, con regolare delibera nel novembre 2021 un "protocollo di relazione fra il CUG e il Consigliere/ Consigliera di Fiducia", sulla scorta di una proposta elaborata di concerto fra uno specifico gruppo di lavoro interno al CUG e la Consigliera di fiducia. (azione prevista nel PTAP). L'iniziativa era prevista nel PTAP.
2. Partecipazione alla ricerca FIASO-IEN su "Valorizzazione delle buone pratiche durante la pandemia da COVID-19", con lo scopo di attivare un processo continuo di confronto e condivisione di esperienze, conoscenze, idee anche con realtà di altri territori nazionali e internazionali. L'iniziativa era prevista nel PTAP.
3. Revisione a norma della Direttiva di Funzione Pubblica 2/2019 del Regolamento di funzionamento del CUG. Le modifiche legislative intercorse dall'istituzione del primo CUG in ASL TA (che ne aveva redatto il regolamento) e l'esperienza decennale maturata hanno reso necessario una revisione del Regolamento di funzionamento del CUG per renderlo conforme alla mutata normativa e per correggerne alcune previsioni risultate scarsamente funzionali. A gennaio 2021 il regolamento revisionato è stato deliberato. L'iniziativa non era espressamente prevista nel PTAP.
4. Istituzione di un Servizio di "Psicologia del Lavoro" come determinazione a rendere strutturali e sistematiche le iniziative di supporto agli operatori sanitari e di promozione del benessere organizzativo e lavorativo, interno ed esterno all'azienda, spontaneamente sviluppatesi in particolare durante la pandemia. L'iniziativa non era espressamente prevista nel PTAP.
5. Avvio di sinergie e collaborazioni fra Controllo di Gestione e CUG per favorire in maniera sostanziale le pari opportunità e il benessere lavorativo, stanziando adeguate risorse economiche, correlandoli con gli obiettivi di performance. L'iniziativa non era espressamente prevista nel PTAP.
6. Avvio di sistematiche interconnessioni del CUG con gli uffici del Personale per avviare la redazione e le analisi dei dati del personale in ottica di genere.

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

Nel corso del 2021 sono state realizzate le seguenti misure:

- 1) Elaborazione, di concerto fra uno specifico gruppo di lavoro interno al CUG e la Consigliera di fiducia, di un "Protocollo di relazione fra il CUG e il Consigliere/ Consigliera di Fiducia", successivamente proposta al Management aziendale che l'ha recepita formalizzandola con delibera nel Novembre 2021.
- 2) Aggiornamento sistematico della pagina web dedicata al CUG sul sito aziendale.
- 3) Alla luce della comparazione dei dati delle precedenti indagini sul benessere organizzativo, della riflessione critica condotta in uno specifico gruppo di lavoro costituito ad hoc, rilevando la necessità di implementare le misure di work life

balance, si sono avanzate delle proposte al management aziendale sulla creazione di un asilo nido e l'attivazione di convenzioni con servizi educativi per l'infanzia.

4) Collaborazione con gli uffici competenti per rendere operative le proposte di cui al punto precedente.

5) Prosecuzione di una ricerca-azione già avviata nel 2020 in collaborazione con FIASO, con specifica finalizzazione alla valorizzazione delle risorse umane in epoca di pandemia e la promozione del Wellness organizzativo.

6) Avvio di sistematiche interconnessioni del CUG con gli uffici del Personale e il Controllo di Gestione aziendale per la redazione e le analisi dei dati del personale distinti per genere e per utilizzare l'ottica di genere nel Piano della Performance attraverso l'introduzione di obiettivi di pari opportunità nella dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione.

7) Prosecuzione della partecipazione alle attività della Rete dei CUG (riunioni periodiche); diffusione delle iniziative attivate dalla Rete dei CUG, sia in riferimento agli eventi formativi che al periodico "La voce dei CUG".

8) Revisione del Regolamento di funzionamento del CUG per renderlo conforme alla mutata normativa e per correggerne alcune previsioni risultate scarsamente funzionali alla luce dell'esperienza decennale maturata.

9) Sostegno all'attività del CUG in pandemia: la necessità di attivare le riunioni del CUG da remoto ha reso macroscopicamente evidente che alcune postazioni di lavoro dei membri del CUG non avevano la dotazione minima necessaria per consentire la partecipazione; il CUG ha collaborato con i Servizi informativi Aziendali per distribuire le web-cam ai componenti che ne erano sprovvisti.

10) Webinar sulle iniziative di indagine avviate finora in ASL TA in tema di benessere lavorativo (prima e durante l'emergenza pandemica) nell'intento di ricavarne anche delle ipotesi di futuri interventi di promozione del benessere.

### 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>
(specialistica)	5	15	3	2	0	25	30,49	2,71	10	28	12	7	0	57	69,51	3,71
CORSI FORMAZIONE PERSONALE DIPENDENTE	0	20	25	1	0	46	48,94	4,98	0	21	26	1	0	48	51,06	3,13
Altro	85	325	265	135	43	853	37,36	92,32	135	540	380	305	70	1430	62,64	93,16
Totale ore	90	360	293	138	43	924			145	589	418	313	70	1535		
Totale ore %	3,66	14,64	11,92	5,61	1,75	37,58			5,90	23,95	17,00	12,73	2,85	62,42		

<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

Già dall'anno 2020 il CUG ha avviato assieme agli uffici competenti (U.O. Controllo di Gestione, U.O. Gestione del Personale, ecc) una riflessione sulla necessità di munirsi di strumenti che consentano di valutare le scelte politiche e gli impegni

economico-finanziari della ASL Taranto in termini di equità/disparità di genere. Poichè il prerequisito essenziale per poter elaborare un bilancio di genere e in generale per qualunque valutazione di impatto di genere è la raccolta di dati aperti e disaggregati per genere, usando metodi liberi da stereotipi, si sono studiate e apportate alcune modifiche operative e strumentali ai metodi di raccolta dei dati sul personale con tale finalità. Già nell'ultimo triennio l'interrogazione del sistema dei flussi informatici, la disaggregazione e il reperimento dei dati è divenuto via via più rispondente alle esigenze di una maggiore visibilità di genere.

### 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>	
Commissioni di Concorso	155	74,88	52	25,12	207	100,00	Uomo
Totale personale	155		52		207		
Totale % sul personale complessivo	2,55		0,85		3,40		

<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 dato sulla composizione di genere nelle commissioni di concorso è sbilanciato a favore della presenza maschile, nella misura del 75%.

In particolare colpisce l'assenza totale delle donne nel ruolo di Presidente di commissione .

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:

a. riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso".

Alla luce delle norme testè riportate i dati suggeriscono la necessità di avviare in ASL TA misure di riequilibrio di genere nelle composizioni delle commissioni di concorso; in particolare nell'assegnazione del ruolo di Presidente.

### 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 %
Direttore Generale	€119448,00	€0,00	€ -119448,00	--
Direttore Sanitario	€64677,00	€0,00	€ -64677,00	--
Direttore Amministrativo	€60704,00	€0,00	€ -60704,00	--
Dirigenza Medica	€52891,50	€46504,00	€ -6387,50	-13,74
Dirigenza non medica	€44552,60	€38085,30	€ -6467,30	-16,98
COMPARTO	€21400,10	€21139,70	€ -260,40	-1,23

I dati relativi al divario economico testimoniano di uno squilibrio di genere complessivo, ripartito in maniera diversa a seconda delle aree: nell'area del comparto è del 1.23%; nell'area della dirigenza medica è del 13,8%; nell'area della dirigenza Sanitaria, professionale, tecnica ed Amministrativa è del 17%.

I dati a disposizione sono generali e non consentono di analizzare le ragioni di tali differenze retributive: diverso peso del salario accessorio, incidenza di part time, accesso a progressioni di carriera, ecc.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

L'Azienda in passato ha svolto indagini sul benessere organizzativo (nel 2014 Magellano e nel 2019 Istituto Sant'Anna). Nel corso del 2020 la ASL TA ha aderito alla proposta di FIASO (Federazione Italiana Aziende Sanitarie ed Ospedaliere) e IEN (e Istituto Europeo Neurosistemica) di una ricerca-azione sul Wellness Organizzativo, la cui elaborazione dei risultati si è conclusa nel 2021. I risultati sono stati illustrati in assemblea plenaria del CUG.

Nel corso dell'anno 2020 è stata altresì condotta un'indagine sul distress in pandemia, con risorse interne dell'Azienda (equipe di psicologi dipendenti). I risultati sono stati illustrati nel corso di un'assemblea plenaria del CUG nell'anno 2021; inoltre sono stati usati al fine di programmare attività specifiche di supporto al personale dell'Ospedale convertito in full COVID. Nessuna di queste indagini, però, aveva una specifica attenzione alle differenze di genere.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Non so**

Sportelli di counselling: **Sì**

---

Codici etici: Non so

---

Codici di condotta: Sì

---

Codici di comportamento: Sì

---

L'Azienda Sanitaria Locale TA è costituita in Azienda con personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale e ha sede legale in Taranto, viale Virgilio n. 31. L'Azienda svolge le funzioni assegnate di tutela e di promozione della salute degli individui e della collettività e ha l'obiettivo di organizzare ed erogare i livelli essenziali di assistenza in maniera uniforme su tutto il territorio della Provincia di Taranto. Il territorio comprende 29 Comuni con una popolazione complessiva di 576.756 abitanti.

Le funzioni tecnico-amministrative sono assicurate dalle seguenti UU.OO.: Area Gestione Risorse Umane, Area Gestione del Patrimonio, Area Gestione Tecnica, Area Gestione Risorse Economiche e Finanziarie, Attività Legali e Affari Generali. Lo svolgimento delle Funzioni Direzionali sono supportate dalla Tecnostruttura di Staff.

L'articolazione delle macrostrutture socio-sanitarie attraverso cui si realizza l'attività dell'Azienda sul territorio rispetta l'assetto organizzativo previsto dalla Regione Puglia, finalizzato a garantire il soddisfacimento dei bisogni sanitari in materia di prevenzione, assistenza territoriale e assistenza ospedaliera secondo un modello a rete aziendale che si raccordi con quello regionale, al fine di perseguire l'obiettivo della continuità dell'assistenza e quello dell'integrazione tra ospedale e territorio. La ASL Taranto adotta il modello dipartimentale quale aggregazione di Strutture Complesse e Semplici, omogenee, analoghe affini o complementari che perseguono comuni finalità.

L'attività dell'Azienda sul territorio si realizza attraverso un modello organizzativo articolato in:  Presidi Ospedalieri,  Distretti  Socio-sanitari, Dipartimenti.

**Presidi Ospedalieri** (897 posti letto) attraverso i quali l'Azienda garantisce il trattamento di condizioni patologiche che necessitano di interventi diagnostico-terapeutici di emergenza o di urgenza, patologie acute non gestibili in ambito ambulatoriale e/o domiciliare, e condizioni patologiche di lunga durata che richiedono un trattamento diagnostico-terapeutico non erogabile in forma extra-ospedaliera. L'assistenza ospedaliera della ASL di Taranto viene erogata attraverso quattro Presidi Ospedalieri:

P.O. Occidentale - Ospedale San Pio di Castellaneta

P.O. Centrale - Ospedale SS. Annunziata; Ospedale S.G. Moscati; Ospedale S. Marco di Grottaglie

P.O. Valle d'Itria - Ospedale di Martina Franca

P.O. Orientale - Ospedale di Manduria

**Distretti Socio-sanitari** rappresentano l'articolazione organizzativa dell'Azienda Sanitaria Locale nella quale si concentra tutta l'operatività socio-sanitaria, ad esclusione di quella connessa con le tipiche attività di ricovero e di quelle tipiche delle altre Strutture Territoriali. È lo strumento attraverso il quale si erogano i livelli essenziali di assistenza in maniera uniforme su tutto il territorio della provincia di Taranto.

Distretto UNICO (8) Taranto

DSS TA 01 - GINOSA

DSS TA 02 - MASSAFRA

DSS TA 05 - MARTINA FRANCA

DSS TA 06 - GROTTAGLIE

DSS TA 07 - MANDURIA

**Dipartimenti**, che hanno autonomia tecnico-professionale e gestionale, nei limiti degli obiettivi assegnati e delle risorse attribuite ed operano secondo il piano annuale di attività, gestendo le risorse negoziate con la Direzione Generale nell'ambito della negoziazione annuale. I Dipartimenti sono la principale sede operativa di attuazione e di gestione delle attività relative al Governo Clinico. I dipartimenti della ASL Taranto sono:

Dipartimento di prevenzione

Dipartimento di Salute Mentale

Dipartimento delle Dipendenze Patologiche

Dipartimento dell'assistenza riabilitativa territoriale

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Obiettivo:

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

Obiettivo:

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

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello pubblico e Selezione dei membri mediante comparazione curricolare

Tipologia di atto: Delibera direttore generale

Data: 21/01/2019

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

---

Interventi realizzati a costo zero: No

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: No

---

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

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

---

## Attività

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

- 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
- 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

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

- Adozione del POLA

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

---

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

- 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

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

Dopo l'istituzione della Consigliera di Fiducia è stato necessario mettere a punto una modalità di inter-relazione di quest'ultima figura col CUG per gli aspetti di competenza comune; accogliendo la proposta elaborata di concerto fra lo specifico gruppo di lavoro interno al CUG e la Consigliera di fiducia l'Azienda nel Novembre 2001 ha adottato con regolare delibera il "Protocollo di relazione fra Il CUG e il Consigliere/ Consigliera di Fiducia".

---

## 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

Il CUG ha avviato una sistematica collaborazioni con la U.O. Controllo di Gestione per favorire in maniera sostanziale le pari opportunità e il benessere lavorativo correlandole con gli obiettivi di performance.

Valutazione delle priorità delle azioni di conciliazione vita-lavoro da mettere in campo in Azienda; valutazione della percorribilità di tale azioni (asilo-nido aziendale, convenzioni con servizi educativi).

---

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Prosecuzione della ricerca-azione sul Wellness Organizzativo promossa da FIASO. Dopo la conduzione dell'indagine tramite questionari nel 2020, nel 2021 si è ottenuta una relazione riassuntiva dei dati, che costituisce la base della programmazione di interventi mirati per la promozione del benessere lavorativo.

Presentazione di una ricerca condotta in Azienda sul distress lavorativo durante la pandemia. Anche i risultati di questa ricerca sono stati utilizzati per orientare proposte operative.

---

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

Nel corso dell'anno si sono coltivate sistematiche interconnessioni con gli uffici del Personale per avviare la redazione e le analisi dei dati del personale in ottica di genere. In precedenza, infatti, era difficile reperire le informazioni utili a valutazioni di impatto di genere delle iniziative aziendali.

---

## Adozione del POLA

Nell'adottare Il Piano Organizzativo per il Lavoro Agile l'ufficio estensore ha chiesto il parere al CUG, alla luce anche della pregressa collaborazione nell'anno 2020 nella stesura del regolamento aziendale per il lavoro agile.

---

## 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

La verifica sull'attuazione del Piano triennale delle Azioni positive è stata condotta in maniera sistematica e dinamica ad ogni assemblea plenaria del CUG (svolte con cadenza circa bimestrale). Il metodo prevalentemente utilizzato per tale verifica è stato quello della relazione dei coordinatori dei gruppi di lavoro.

---

## Considerazioni conclusive

### ANALISI COMPLESSIVA DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Complessivamente i dati sul personale divisi per genere depongono per una minor quota di incarichi di responsabilità affidata alle donne, nonostante la femminilizzazione che caratterizza L'ASL TA, in linea col dato nazionale del settore. Sono necessarie azioni di riequilibrio della opportunità di carriera fra i due sessi, così come bisogna mettere in campo azioni positive per riequilibrare il dato del differenziale retributivo che penalizza la componente femminile.

Il dato sulle misure di conciliazione in Azienda riguarda solo quello il part-time, i congedi parentali e la fruizione di permessi L. 104; in tutti questi casi l'utilizzazione di tali misure ha alta prevalenza femminile, configurando uno sbilanciamento del carico di cura familiare sulle donne. Sarà necessario aumentare gli sforzi in termini di informazione e formazione di dipendenti e dirigenti sulla fruibilità di tali misure anche da parte degli uomini. A tal fine assieme alla U.O. Controllo di gestione si è programmato di inserire l'aumento della fruibilità di tali misure, in particolare in riferimento al personale di sesso maschile, inserendo tale obiettivo nelle schede di budget delle strutture e degli incarichi gestionali.

L'analisi dei dati a disposizione dell'amministrazione, nonostante l'impegno di renderli più funzionali all'analisi in ottica di genere, evidenzia ancora dati poco chiari e troppo generici sulla distribuzione per genere della formazione interna; sarà necessario adoperarsi per migliorare l'acquisizione dettagliata di tali informazioni negli anni a venire.

L'Azienda attualmente non adotta il bilancio di genere; il CUG ha avviato una riflessione al suo interno e col management per colmare al più presto tale lacuna informativa, con l'obiettivo di favorire maggiore trasparenza nell'uso delle risorse, pari opportunità all'accesso alla formazione, rendere visibile gli impatti di genere delle scelte aziendali e indirizzare le risorse su scelte che riducano le disuguaglianze tra uomo e donna.

Il Piano della Performance attualmente in vigore reca in allegato l'aggiornamento annuale 2021 del Piano Triennale delle Azioni Positive; per la prima volta nella storia dell'Azienda reca riferimenti espliciti ad obiettivi intrinseci di pari opportunità e/o collegamenti diretti tra questi ultimi e le dimensioni della performance organizzativa e della performance individuale dei soggetti responsabili.

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

Si rende necessario sempre più garantire al CUG, attraverso la piena attuazione alla direttiva n. 2/2019, lo spazio d'azione e l'autonomia determinate dalla normativa. Si dovrà, pertanto, impegnarsi per 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.

Ripetutamente il CUG in assemblea plenaria ha rilevato l'alto numero di assenze alle riunioni, la scarsa partecipazione alle stesse e la ricorrenza, nella composizione dei gruppi di lavoro, delle medesime persone. Fatti salvi ragioni di motivazione individuale, si impone una profonda riflessione, interna al CUG ma anche col Management, su opportuni interventi correttivi, anche in termine di revisione del numero dei componenti (al fine di rendere l'organismo meno pletorico), di garanzia di destinazione di quota parte del proprio tempo lavoro per le attività del CUG, di riconoscimento valoriale ed anche economico di eventuale impegno supplementare (per es. previsione della partecipazione al CUG ai fini della valutazione della produttività individuale).

Infine il CUG ha la determinazione a proseguire e aumentare il coinvolgimento nella Rete Nazionale dei CUG, strumento di condivisione, confronto e supporto insostituibile. Sarà necessario dare diffusione delle iniziative attivate dalla Rete, sia in riferimento agli eventi formativi che al periodico mensile "La voce dei CUG".

---

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