



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Sanitaria Locale di Taranto - 2023

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) (510.04 KB)

(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	Dir. di II fascia (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	0	87	69	93	113	2	103	141	90	41
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Medica Ruolo Sanitario Struttura Semplice	0	2	6	14	26	0	2	3	3	9
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Medica Ruolo Sanitario Struttura Complessa	0	0	3	12	30	0	0	1	7	6
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Sanitario	0	7	11	6	10	1	28	46	43	27
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Sanitario Struttura Semplice	0	0	1	1	3	0	0	0	3	5
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Sanitario struttura complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Amministrativo	0	0	2	2	4	0	0	2	9	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica Ruolo Amministrativo Struttura Semplice	0	0	3	3	0	0	0	2	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	1	3	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	4	1
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Sanitario Cat.D determinato	60	61	19	3	1	186	164	58	26	2
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Sanitario Cat.D indeterminato	26	193	156	250	72	123	603	502	730	202
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Sanitario Cat.DS indeterminato	0	0	1	4	7	0	0	0	18	14

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	2	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.A indeterminato	0	4	2	10	11	0	2	1	6	7
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.B indeterminato	2	11	16	15	19	0	2	8	4	1
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.BS determinato	0	1	0	1	0	1	5	10	3	1
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.BS indeterminato	6	62	62	49	18	19	108	170	109	13
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.C indeterminato	0	1	2	8	5	0	2	5	5	1
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.D determinato	1	0	1	0	0	1	4	3	0	0
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.D indeterminato	0	4	4	5	8	0	19	15	11	27
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Tecnico Cat.DS indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo Cat.A indeterminato	0	4	2	4	4	0	1	2	6	3
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo Cat.B indeterminato	2	21	27	25	12	5	13	30	36	17
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo Cat.BS indeterminato	0	0	0	4	3	0	2	1	7	5
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo cat.C indeterminato	0	1	5	14	10	1	1	25	49	12
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo Cat.C determinato	0	0	0	0	0	0	0	16	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo Cat.D determinato	1	1	1	1	0	0	7	6	6	0
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo Cat.D indeterminato	0	1	4	6	2	0	3	12	15	5
Personale non dirigente	Comparto Ruolo Amministrativo cat.DS indeterminato	0	0	0	2	3	0	0	1	5	5
Totale personale		98	462	401	546	374	339	1069	1062	1211	408
Totale % sul personale complessivo		1,64	7,74	6,72	9,15	6,26	5,68	17,91	17,79	20,28	6,83

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	90	289	102	60	19	560	29,88	32,50	288	653	254	99	20	1314	70,12	35,32
Tra 3 e 5 anni	4	99	58	38	13	212	24,57	12,30	25	266	212	124	24	651	75,43	17,50
Tra 5 e 10 anni	2	45	88	72	18	225	38,40	13,06	3	85	157	103	13	361	61,60	9,70
Superiore a 10 anni	0	7	98	322	299	726	34,25	42,14	0	22	301	726	345	1394	65,75	37,47
Totale	96	440	346	492	349	1723			316	1026	924	1052	402	3720		
Totale %	1,76	8,08	6,36	9,04	6,41	31,66			5,81	18,85	16,98	19,33	7,39	68,34		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Assistente Religioso	Laurea	6	100,00	0	0,00	6	0,10
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	49	23,56	159	76,44	208	3,48

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
ASSISTENTE TECNICO	Diploma di scuola superiore	8	40,00	12	60,00	20	0,34
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	211	34,42	402	65,58	613	10,27
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Laurea	18	25,71	52	74,29	70	1,17
COLLABORATORE	Laurea	958	24,48	2956	75,52	3914	65,57
COMMESSE CAT. A	Inferiore al Diploma superiore	15	53,57	13	46,43	28	0,47
CPS IGENISTA DENTALE	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,02
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	0,03
OPERATORE TECNICO	Diploma di scuola superiore	85	70,83	35	29,17	120	2,01
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	256	26,64	705	73,36	961	16,10
Puericultrice esperta	Diploma di scuola superiore	0	0,00	4	100,00	4	0,07
TECNICO DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA	Laurea	5	23,81	16	76,19	21	0,35
Totale personale		1612		4357		5969	
Totale % sul personale complessivo		27,30		73,80		101,10	

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

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

Il Management Aziendale è costituito al 100% da uomini.

Le donne rappresentano il 68,7% 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 53%.

Con riguardo alla distribuzione dei generi nelle varie aree dirigenziali, la Dirigenza Sanitaria osserva la maggiore componente femminile nella misura del 80% ; segue la Dirigenza Amministrativa con il 54% ; nella Dirigenza Medica le donne rappresentano il 47,3% ; di seguito la Dirigenza Professionale col 41,2% ; per la Dirigenza delle Professioni Sanitarie la componente femminile si attesta al 37,5%; infine la Dirigenza Tecnica con il 33,3% 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 11% del totale; in tale tipologia di rapporto di lavoro precario la componente femminile sale al 76,65%.

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, secondo come meglio precisato di seguito:

Nell'area complessiva delle Dirigenze gli incarichi gestionali sono così divisi per genere: il 67,7% degli incarichi gestionali sono affidati a uomini e solo il 32,3% a donne. Scendendo più nel particolare dell'analisi della tipologia degli incarichi gestionali si vede che il 73% delle Strutture complesse e il 64% delle Strutture Semplici sono affidate a uomini.

Nell'area della dirigenza Medica il divario è molto evidente poichè solo il 25% degli incarichi gestionali sono affidati a donne (26% degli incarichi di Struttura Semplice e 24% delle Strutture Complesse).

Nell'area della Dirigenza Sanitaria, a fronte di una presenza complessiva di donne del 80%, gli incarichi gestionali sono affidati a donne nel 66,7% dei casi; in particolare si osserva che gli incarichi di Struttura semplice sono affidati a donne nel 61,5% 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.

Nell'area della Dirigenza Professionale, le strutture gestionali sono ripartite al 50% fra i generi, seppur si osserva una distribuzione all'interno degli incarichi molto sbilanciata sulla presenza maschile per gli incarichi di maggior valore gestionale ed economico, poichè il 50% 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	98	453	399	541	374	1865	31,84	99,15	338	1052	1025	1178	399	3992	68,16	97,48
Part Time >50%	0	9	2	3	0	14	13,33	0,74	1	14	35	33	8	91	86,67	2,22
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	14,29	0,11	0	3	2	1	6	12	85,71	0,29
Totale	98	462	401	546	374	1881			339	1069	1062	1212	413	4095		
Totale %	1,64	7,73	6,71	9,14	6,26	31,48			5,67	17,89	17,77	20,28	6,91	68,52		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Smart working	4	9	17	20	12	62	22,55	87,32	0	0	69	92	52	213	77,45	89,87
PT VERTICALE MENSILE 91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	9	0	0	9	100,00	3,80
PT VERTICALE MENSILE 90%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,41	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	1	0	3	0	4	57,14	5,63	0	0	2	1	0	3	42,86	1,27
PT VERTICALE SETTIMANALE 75%	0	0	1	0	0	1	100,00	1,41	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,84
PT VERTICALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,42
PT VERTICALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,42
PT VERTICALE SETTIMANALE 60%	0	0	2	0	0	2	100,00	2,82	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	12,50	1,41	0		3	2	2	7	87,50	2,95
PT VERTICALE SETTIMANALE 41,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,42
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	10	20	25	12	71			0	0	86	96	55	237		
Totale %	1,30	3,25	6,49	8,12	3,90	23,05			0,00	0,00	27,92	31,17	17,86	76,95		

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

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

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

PART-TIME

Il part-time è utilizzato in azienda nella misura dell'2% del totale dei rapporti di lavoro. I dati sulla fruizione di part-time ripartita per genere indicano che nell' 86,5% dei casi lo richiedono le donne; solo nel 13,5% dei casi lo richiedono gli uomini. Sul totale della componente maschile solo lo 0.8% è in part time, a fronte del 2,5% 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 a favore della sua diffusione, con finalità di miglioramento del work-life balance.

TELELAVORO

Per quel che riguarda la fruizione dello smart working, si rileva che la percentuale degli smart workers è 4,7%; che gli uomini fruiscono di tale istituto nella misura del 3,4 % del totale degli uomini; le donne nella misura del 5,3% del totale delle donne. Sul totale degli smart workers gli uomini sono il 22,5%; le donne sostituiscono il 77,5%.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	6904	27,57	18136	72,43	25040	49,32
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5335	54,22	4505	45,78	9840	19,38
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1567	11,67	11857	88,33	13424	26,44
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	100	4,06	2365	95,94	2465	4,86
Totale permessi	13906	27,39	36863	72,61	50769	

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

⁽²⁾ 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.

CONGEDI PARENTALI

I congedi parentali orari sono quasi esclusivamente fruiti da donne (95,94%); i congedi parentali giornalieri sono fruiti da donne per l'88,33%.

PERMESSI L. 104/1992

I permessi giornalieri ex L. 104/92 sono fruiti dalle donne nella misura del 72,43%; si rileva una lieve inversione di tendenza nella fruizione dei permessi orari ex L. 104/92 fruiti in maggioranza da uomini (54,22%).

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 maschile.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Part-time

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a 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. N. 1 corso di formazione sul linguaggio di genere (L'iniziativa era prevista nel PTAP)
2. Redazione di linee guida aziendali per l'uso del linguaggio di genere in Azienda (L'iniziativa era prevista nel PTAP)
3. Integrazione e revisione procedura aggressioni agli operatori sanitari attualmente vigente (L'iniziativa era prevista nel PTAP)
4. Elaborazione analisi quantitativa del personale distinta per genere (L'iniziativa era prevista nel PTAP)
5. N. 3 corsi in tema di medicina di genere (L'iniziativa non era prevista nel PTAP)

Il piano Triennale delle Azioni Positive 2022/24 in Asl Taranto è stato adottato con deliberazione del D.G. 97/2022 ed aggiornato in uno col Piano Integrato di Attività ed Organizzazione a mezzo delibera del Direttore Generale n. 226 del 31/01/2023.

OBIETTIVO: FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO

L'attenzione della ASL TA alla conciliazione rappresenta un'espressione dell'orientamento verso i collaboratori, al fine di soddisfare la necessità di poter accordare i propri impegni sia familiari sia lavorativi. L'obiettivo non è esclusivamente quello di ottenere di un equilibrio tra ore familiari e lavorative, (che reca con sé la concezione di famiglia e lavoro come conflittuali) ma di incrementare la possibilità del simultaneo impegno lavorativo e del soddisfacimento di esigenze familiari. In tal senso si privilegeranno le iniziative che contribuiscono al superamento dell'apparente contrapposizione tra la dimensione familiare e quella lavorativa, per attivare al contrario un circolo virtuoso di benefici reciproci per la famiglia e per l'azienda. La conciliazione vita-lavoro, seppur riguardi ambedue i generi, nella nostra società, caratterizzata da un maggior carico di cure familiari per le donne, diventa uno strumento di promozione della parità di genere se riesce ad incidere su tale sbilanciamento, incidendo su una più equa distribuzione del lavoro di cura. Le azioni previste nello specifico sono le

seguenti:

- Creazione asilo nido aziendale
- Convenzioni con asili/scuole materne/ludoteche.
- Promozione dell'uso di congedi genitoriali, permessi L. 104 per assistenza a disabili, part-time in ottica di genere
- Aumento dell'uso degli istituti di cui al punto precedente da parte dei dipendenti di sesso maschile
- Sostegno all'uso del lavoro agile

OBIETTIVO: PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA PREVENZIONE DEL DISAGIO LAVORATIVO

È forse banale ma per lavorare bene bisogna stare bene sul proprio luogo di lavoro. La promozione del benessere organizzativo nelle aziende sanitarie deve partire dall'approfondimento dei punti di forza e delle criticità in esse presenti, al fine di progettare opportuni interventi di miglioramento. In ASL Taranto sono state avviate negli anni scorsi varie iniziative di indagine sul benessere e il clima organizzativo. Dalla comparazione di tali dati sono emerse le ipotesi di alcune linee di attività e di intervento per migliorare la qualità del lavoro lungo tutto l'arco della vita lavorativa che si intendono attuare. Le azioni previste nello specifico sono le seguenti:

- Piani di reinserimento e/o coinvolgimento nella realtà lavorativa del personale assente per lunghi periodi
- Piani per l'accoglienza e l'inserimento nella realtà lavorativa del personale neoassunto/nuovi ingressi
- Programmi di valorizzazione del fine carriera
- Interventi di sostegno e potenziamento della resilienza degli operatori sanitari

OBIETTIVO: CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI E OGNI FORMA DI VIOLENZA SUL LAVORO

Le donne, purtroppo, sono più degli uomini, vittime di aggressioni, anche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale, in particolare nelle postazioni di guardia medica e nei Pronto soccorso. Il 14 agosto 2020 il Parlamento ha approvato la Legge n. 133 che dispone misure di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro opera il principio costituzionale della parità tra le donne e gli uomini (art. 3 Costituzione). Nonostante ciò le persone ancora subiscono atti di discriminazione nel mondo del lavoro, in particolare le donne; il persistere del divario di genere determina la violazione dei diritti fondamentali, con conseguenze rilevanti dal punto di vista economico e sociale. La ASL TA, che ha istituito la figura della Consigliera di Fiducia già da un anno anche come misura di contrasto alle violenze e alle discriminazioni sul posto di lavoro, si determina a proseguire in questo impegno, anche in ottica di genere. Le azioni previste nello specifico sono le seguenti:

- Sostenere operativamente l'attività della Consigliera di Fiducia
- Favorire l'interrelazione della Consigliera di Fiducia con il CUG
- Promozione del linguaggio di genere
- Contrasto alle discriminazioni di genere in sanità (sviluppo Medicina Genere specifica)
- Contrasto alle aggressioni agli operatori sanitari

OBIETTIVO: SOSTENERE E RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG

I Comitati Unici di Garanzia possono, a ragione, essere considerati un valore aggiunto per la pubblica amministrazione sui temi di propria competenza del benessere organizzativo, del contrasto ai fattori di discriminazione a tutela dei lavoratori, dell'attenzione alla disabilità, della valorizzazione del benessere di chi lavora. La ASL TA si impegna ad intervenire, migliorandole, sulle modalità di comunicazione interna all'istituto per quanto riguarda le attività del comitato; a consolidare e rendere il più possibile fluidi ed acquisiti i rapporti tra il CUG e le strutture e sul regolamento di funzionamento del CUG; a consolidare i rapporti con la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia ed i rapporti con le istituzioni di riferimento; a sostenere la formazione dei componenti del Comitato. Le azioni previste nello specifico sono le seguenti:

- Coinvolgimento del CUG con pareri come da Protocollo già siglato fra direzione strategica e CUG
- Elaborazione analisi quantitativa del personale distinta per genere
- Rendiconto delle azioni del PTAP realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate
- Rendicontare i risultati raggiunti con le azioni positive intraprese
- Formazione continua dei componenti del CUG

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
(specialistica)	15	29	77	122	57	300	17,14	2,83	39	267	466	543	135	1450	82,86	6,76
CORSI FORMAZIONE PERSONALE DIPENDENTE	25	30	25	10	12	102	47,44	0,96	10	35	37	20	11	113	52,56	0,53
Aggiornamento professionale	156	186	1520	148	266	2276	24,63	21,49	281	3040	308	3120	216	6965	75,37	32,49
Competenze manageriali/Relazionali	1800	420	1140	3000	899	7259	38,13	68,55	240	4799	3500	3000	240	11779	61,87	54,95
Tematiche CUG	32	32	80	64	48	256	34,78	2,42	32	64	320	32	32	480	65,22	2,24
Violenza di genere	12	12	60	132	180	396	37,93	3,74	24	180	300	120	24	648	62,07	3,02
Totale ore	2040	709	2902	3476	1462	10589			626	8385	4931	6835	658	21435		
Totale ore %	6,37	2,21	9,06	10,85	4,57	33,07			1,95	26,18	15,40	21,34	2,05	66,93		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Ormai da anni il CUG ha avviato assieme agli uffici competenti (U.O. Controllo di Gestione, U.O. Gestione del Personale, Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza, 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. Poiché 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, 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.

Un'ulteriore strumento di garanzia di un'ottica di genere nelle iniziative aziendali si è verificata con l'inclusione della Presidente del CUG nel gruppo di lavoro del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023-2025 (successivamente deliberato con delibera D.G. 226 del 31/01/2023) all'interno del quale si rintraccia una significativa attenzione alle variabili 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissioni di Concorso	158	41,69	221	58,31	379	100,00	Uomo
Totale personale	158		221		379		
Totale % sul personale complessivo	2,68		3,74		6,42		

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

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

Il dato sulla composizione di genere nelle commissioni di concorso rileva una presenza equilibrata di entrambi i generi, rispettando quindi le previsioni delle norme di settore (l'art. 9, comma 2, d.p.r. n. 487/1994 e art. 57 d.lgs. 165/2001) che stabiliscono che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro fra le altre iniziative riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni d'incandidatura".

Colpisce comunque l'assenza totale delle donne nel ruolo di Presidente di commissione .

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 esclusivamente per ciò che attiene l'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 %
Dir. di II fascia (Direttore Generale)	€119448,00	€0,00	€ -119448,00	--
Direttore Sanitario	€64677,00	€0,00	€ -64677,00	--
Direttore Amministrativo	€60704,00	€0,00	€ -60704,00	--
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	€52892,40	€46505,90	€ -6386,50	-13,73
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici incarichi professionali	€44554,50	€38087,20	€ -6467,30	-16,98
COMPARTO	€21401,90	€21141,60	€ -260,30	-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 a: 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 a caratura nazionale (nel 2014 Magellano; nel 2019 Istituto Sant'Anna, nel 2020 FIASO/IEN).

Nel corso dell'anno 2020 è stata altresì condotta un'indagine a caratura provinciale sul distress in pandemia, con risorse interne dell'Azienda (equipe di psicologi dipendenti).

Tutti i risultati sono stati illustrati e discussi nel corso di assemblee plenarie del CUG.

I risultati sono stati utili al fine di programmare attività specifiche di supporto al personale dell'Ospedale convertito in full COVID realizzati nell'anno 2022. Le attività sono state presentate al 17° Forum Risk Management nel novembre 2022.

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: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Azienda ASL Taranto svolge le funzioni assegnate di tutela e di promozione della salute degli individui e della collettività e ha l'obiettivo principale di organizzare ed erogare i livelli essenziali di assistenza in maniera uniforme su tutto il territorio della Provincia di Taranto.

Nello svolgere l'attività si avvale delle proprie strutture produttive e dei servizi erogati dai soggetti accreditati.

Sono organi dell'Azienda Sanitaria il Direttore Generale, il Collegio Sindacale ed il Collegio di Direzione.

Il Direttore Generale è il rappresentante legale dell'Azienda nonché il responsabile della gestione complessiva. È coadiuvato, nell'esercizio delle proprie funzioni, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario.

La ASL di Taranto adotta ordinariamente il modello dipartimentale quale aggregazione di Strutture Complesse e Semplici, omogenee, analoghe affini o complementari che perseguono comuni finalità. I Dipartimenti hanno autonomia tecnico-professionale e gestionale, nei limiti degli obiettivi assegnati e delle risorse attribuite.

Le funzioni tecnico-amministrative Aziendali sono assicurate dalle seguenti strutture:

- Area Gestione Risorse Umane;
- Area Gestione del Patrimonio;
- Area Gestione Tecnica;
- Area Gestione Risorse Economiche e Finanziarie.

Lo svolgimento delle funzioni direzionali è supportato dalla seguente Tecnostruttura di Staff:

- Area Burocratico-Legale;
- Controllo di Gestione;
- Epidemiologia e Statistica;
- Unità valutazione appropriatezza ricoveri e prestazioni (UVARP);
- Gestione Liste d'attesa e Centro unico di prenotazioni (CUP);
- Servizio Prevenzione e Protezione;
- Rischio Clinico;
- Comunicazioni al cittadino e alle associazioni.

L'attività dell'Azienda si realizza attraverso:

- Dipartimenti strutturali;
- Distretti;
- Presidi Ospedalieri

In particolare, l'attività di prevenzione è svolta attraverso il Dipartimento di Prevenzione.

Il Dipartimento delle Cure Primarie è costituito dai Distretti Socio Sanitari, dal Servizio Socio- Sanitario, dal Centro territoriale per la facilitazione di accesso ai servizi delle persone affette da malattie rare e dalla Direzione Amministrativa.

Il Distretto Socio-Sanitario rappresenta l'articolazione organizzativa dell'Azienda Sanitaria Locale nella quale si concentra tutta l'operatività sociosanitaria, ad esclusione di quella connessa con le tipiche attività di ricovero e di quelle tipiche delle altre Strutture Territoriali.

La ASL Taranto è organizzata nei seguenti 6 distretti:

- Distretto UNICO (8) Taranto
- DSS TA 01 - GINOSA (Castellaneta - Ginosa - Laterza - Palagianello)
- DSS TA 02 - MASSAFRA (Massafra - Mottola - Palagiano - Statte)
- DSS TA 05 - MARTINA FRANCA (Crispiano - Martina Franca)
- DSS TA 06 - GROTTAGLIE (Carosino - Faggiano - Grottaglie - Leporano - Monteiasi - Montemesola - Monteparano - Pulsano - Roccaforzata - San Giorgio Ionico - San Marzano Di San Giuseppe)
- DSS TA 07 - MANDURIA (Avetrana - Fragagnano - Lizzano - Manduria - Maruggio - Sava - Torricella).

Relativamente alla assistenza primaria, l'Azienda opera mediante 437 Medici di Medicina Generale e 65 Pediatri di Libera Scelta.

Il Dipartimento di Salute Mentale (D.S.M.) è la struttura attraverso cui l'Azienda assicura tutti i servizi e le attività necessarie alla tutela e alla promozione della salute mentale nei confronti della popolazione dell'intera provincia. Il DSM si articola nelle seguenti strutture:

- Centro di Salute Mentale Taranto
- Centro di Salute Mentale Occidentale
- Centro di Salute Mentale Orientale
- Unità Operativa Complessa Servizio di neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza
- Unità Operativa Complessa Servizio Psichiatrico di Diagnosi e Cura C/o P.O. "S.G.Moscatti"
- Unità Operativa Semplice Dipartimentale Disturbi del Comportamento Alimentare
- Unità Operativa Semplice Dipartimentale Servizio di Psicologia Clinica
- Unità Operativa Semplice dipartimentale Psicologia del Lavoro

Il Dipartimento Dipendenze Patologiche (DDP) ha il compito di fornire assistenza e trattamento alle persone, alle famiglie e

alla popolazione per superare e prevenire ogni forma di rischio, uso o dipendenza da sostanze psicoattive, patologie correlate o altre situazioni comportamentali in grado di creare dipendenze patologiche.

Comprende sette Servizi SerD:

- Taranto
- Castellaneta
- Grottaglie
- Manduria
- Martina Franca
- Massafra
- SerD Intramurario presso la Casa Circondariale

Il Dipartimento di Assistenza Riabilitativa Territoriale è la struttura operativa che a livello territoriale si occupa di organizzare e gestire le prestazioni e i percorsi riabilitativi.

L'azienda opera mediante 162 presidi a gestione diretta e 168 strutture convenzionate.

Gli istituti o centri di riabilitazione accreditati ex art. 26, L. n. 833/1978 sono 2 ed operano con complessivi 290 posti letto per assistenza residenziale e 50 posti letto per assistenza semiresidenziali.

L'assistenza ospedaliera 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. Nella ASL di Taranto viene erogata attraverso quattro Presidi Ospedalieri, organizzati in Dipartimenti Funzionali:

- P.O. Centrale - Ospedale SS. Annunziata; Ospedale S.G. Moscati; Ospedale S. Marco di Grottaglie; Ospedale di Mottola Centro post acuzie COVID
- P.O. Occidentale - Ospedale San Pio di Castellaneta
- P.O. Valle d'Itria - Ospedale di Martina Franca
- P.O. Orientale - Ospedale di Manduria

L'ASL di Taranto gestisce direttamente n. 812 posti letto ed indirettamente n. 658 per il tramite delle strutture private accreditate.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

I Componenti sono nominati con atto del Direttore dell'Agenzia. I componenti di parte aziendale sono reclutati tramite comparazione curricolare previo avviso di interpello pubblico. I componenti di parte sindacale sono designati dalle rispettive sigle.

Tipologia di atto:	Delibera Direttore Generale
Data:	21/01/2019
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:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	<p>https://www.sanita.puglia.it/web/asl-taranto/commitato-unico-di-garanzia</p> <p>Svolgimento riunioni on line su piattaforma aziendale, anche al fine di favorire la partecipazione dei/delle componenti provenienti da territori più lontani della provincia, abbattendo al contempo i costi di trasferta</p> <p>Condivisione via email dei documenti, in maniera da favorirne la discussione informata durante le assemblee on line. In caso di necessità di adozione di determinazioni, la votazione è avvenuta durante le assemblee da remoto.</p> <p>Aggiornamento dell'apposita area, all'interno del sito aziendale, dedicata al CUG, suddivisa in sotto sezioni: per es. Verbali delle assemblee, pubblicazione magazine on line della Rete dei CUG "la voce dei CUG", ecc.</p>
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?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Proposta di Azioni Positive e degli obiettivi di promozione delle pari opportunità
- Proposta per migliorare l'operatività del CUG
- Coinvolgimento nella Rete Nazionale dei CUG

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

- Redazione ed adozione PIAO
- Adozione del POLA

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

:

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

- 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 atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Nel corso della pandemia il personale sanitario è stato esposto a un alto livello di stress. Sia l'OMS che le linee guida dell'ISS hanno suggerito alle Aziende sanitarie di attivare servizi di supporto psicologico. Il CUG ha perorato l'offerta di tale Servizio, in particolare nei confronti degli operatori del Presidio Ospedaliero Full Covid. Grazie anche alla collaborazione con FIASO, l'Azienda ha attuato il progetto denominato Self-care for cure, presentato anche al 17° Forum Risk Management.

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

Le conseguenze degli episodi di violenza ai sanitari sul posto di lavoro possono essere estremamente gravi sia per i singoli individui che per l'Azienda. Per tali ragioni Il CUG ha proposto l'integrazione della procedura di "Prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari" con una parte relativa alla gestione psicologica di tali atti, al fine di ridurre l'impatto emotivo sull'operatore ed evitare la disaffezione lavorativa.

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

Il CUG ha proposto una formazione dei dipendenti sul LINGUAGGIO DI GENERE per favorire l'uso di un linguaggio inclusivo, realizzatasi in 4 giornate; ne sono nate delle linee guida, proposte al Management e adottate con delibera D.G. n. 2673 del 11/11/2022.

Redazione ed adozione PIAO

La presidente del Comitato Unico di Garanzia già dall'anno 2021 è membro del gruppo di lavoro per la Redazione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, al fine di rappresentare in tale documento unico di programmazione e governance aziendale le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

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

Nel corso delle assemblee periodiche si è effettuata una verifica, prevalentemente a mezzo report dei coordinatori dei singoli gruppi di lavoro, sulle iniziative messe in campo.

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 proposto e collaborato alla realizzazione del corso "Medicina di genere in ASL Taranto: motore di cultura inclusiva", con lo scopo di affrontare da diversi punti di vista le relazioni fra salute, medicina e genere; il Corso si è tenuto il 22/10/2022.

Proposta per migliorare l'operatività del CUG

Nella volontà di fare tesoro dell'esperienza decennale maturata, nel corso della quale si sono sperimentate le potenzialità ma anche le principali criticità relative al funzionamento del CUG, il Comitato ha avviato una riflessione su quali misure migliorative della sua operatività fosse opportuno suggerire al Management; nell'assemblea plenaria del 21/04/2022 è stato discusso e approvato il documento definitivo, successivamente inviato alla Direzione Strategica.

Adozione del POLA

L'Amministrazione a Febbraio 2022 ha richiesto al CUG il parere sul Piano Operativo del lavoro Agile. Il brevissimo preavviso non ha consentito un'approfondita discussione in assemblea plenaria del CUG, per cui è stato possibile esclusivamente diffondere la proposta ai componenti tramite email e raccoglierne eventuali suggerimenti integrativi. Ne è esitato comunque un un parere globalmente positivo, con proposta di alcune integrazioni.

Coinvolgimento nella Rete Nazionale dei CUG

In prosecuzione di quanto già avviato negli anni scorsi, il CUG ha confermato e rinsaldato il coinvolgimento nelle attività della Rete Nazionale dei CUG, partecipando nella persona della Presidente a n. 6 riunioni on line della Rete, a n. 3 occasioni di formazioni proposte in seno alla rete, pubblicando sullo spazio web dell'Azienda destinato al CUG il magazine on line "La Voce dei cug2, diffondendo ai componenti le informazioni sulle attività della Rete.

Considerazioni conclusive

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 per smart-working, part-time, congedi parentali e fruizione di permessi L. 104 testimonia l'utilizzazione di tali misure con alta prevalenza femminile, configurando uno sbilanciamento del carico di cura familiare sulle donne. Sarà necessario aumentare gli sforzi in termini di informazione e formazione di dipendenti e dirigenti sulla fruibilità di tali misure anche da parte degli uomini.

L'analisi dei dati che l'amministrazione ha messo a disposizione per la presente relazione annuale consente di apprezzare lo sforzo profuso nell'anno 2022 per rendere i sistemi informativi più funzionali all'analisi in ottica di genere; ciò nonostante sarà ancora 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 già 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 Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO) attualmente in vigore, nella sezione 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione e nella Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano 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, oltre che reca in allegato l'aggiornamento annuale 2023 del Piano Triennale delle Azioni Positive.

Per quel che riguarda la promozione del benessere lavorativo e la prevenzione delle violenze sul luogo di lavoro il CUG ha proseguito la ricerca-azione sul Wellness Organizzativo promossa da FIASO; il progetto ha poi esistito in un percorso specifico di sostegno alla resilienza degli operatori sanitari impegnati nel Nosocomio Full Covid; i risultati di tale iniziativa sono stati presentati nel 17° Forum Risk Management il 25 Novembre 2022. Il CUG si propone 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. In quest'ottica appare di rilevante importanza promuovere in collaborazione col Datore di lavoro e gli altri organismi di competenza una valutazione dei rischi psicosociali e dello stress lavoro correlato ex D. Lgs 81/2008 in ottica di genere.

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. Parimenti sarà necessario impegnarsi per la riconoscibilità e la conoscenza del lavoro del CUG quale sensore dei temi più sentiti dal personale, nell'ottica di favorire la crescita di tutta l'organizzazione sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Sarà necessario promuovere e rendere operativo un maggiore coinvolgimento del Comitato nelle scelte organizzative

dell'Azienda, soprattutto quelle che riguardano i temi quali orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione e sui sistemi premiali e di valutazione. Colpisce infatti nella stessa redazione della presente relazione annuale la sproporzione fra le attività propositive del Comitato (che muovono da iniziative del CUG) e quelle di richiesta di Pareri (che originano da parte Aziendale); ciò nonostante l'Azienda abbia da ormai più di 10 anni adottato un protocollo che disciplina le relazioni fra CUG e Direzione Strategica.

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, e 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-2023>