



## Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Sanitaria Locale Bari - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Azienda Sanitaria Locale Bari

Acronimo: ASL BA

Regione: Puglia

Provincia: BA

Comune: Bari

CAP: 70123

Indirizzo: Lungomare Starita 6

Codice Amministrazione: asl\_ba

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Sanitarie Locali

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2023-2025

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



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Categoria A	0	7	18	80	81	0	12	3	100	65
Personale non dirigente	Categori B	11	80	93	166	120	25	147	99	208	104
Personale non dirigente	CATEGORIA C	1	21	35	78	70	3	38	33	55	44
Personale non dirigente	CATEGOGARIA D	74	390	336	507	204	265	829	936	1217	455
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	0	0	7	5	1	0	7	1	5	1
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE STRUTTURA COMPLESSA	0	0	2	23	37	0	0	0	2	8
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	124	143	197	294	0	415	248	247	198
Totale personale		86	622	634	1056	807	293	1448	1320	1834	875
Totale % sul personale complessivo		0,96	6,93	7,06	11,77	8,99	3,26	16,13	14,71	20,43	9,75

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>(2)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
collab.re prof.le assistente sociale Senior - ds	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,05
collab.re prof.le assistente sociale - d	Laurea magistrale	1	3,85	25	96,15	26	0,44
collab.re prof.le assistente sociale - d	Diploma di scuola superiore	1	1,92	51	98,08	52	0,88
collab.re prof.le assistente sociale - d	Laurea	4	8,51	43	91,49	47	0,79
collab.re tec. - prof.le - d	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,02
collab.re tec. - prof.le - d	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,03
collab.re tec. - prof.le - d	Laurea magistrale	3	100,00	0	0,00	3	0,05
assistente tecnico - c	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
assistente tecnico - c	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,02
assistente tecnico - c	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,02
assistente tecnico - c	Diploma di scuola superiore	8	80,00	2	20,00	10	0,17
program.re - c	Diploma di scuola superiore	5	83,33	1	16,67	6	0,10
operatore tecnico special.to Senior - c (2)	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
operatore tecnico special.to Senior - c (2)	Diploma di scuola superiore	71	100,00	0	0,00	71	1,20
operatore tecnico special.to - bs	Diploma di scuola superiore	9	100,00	0	0,00	9	0,15
operatore tecnico special.to - bs	Inferiore al Diploma superiore	99	96,12	4	3,88	103	1,74
operatore socio-sanitario - bs	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,07
operatore socio-sanitario - bs	Diploma di scuola superiore	15	31,25	33	68,75	48	0,81
operatore socio-sanitario - bs	Inferiore al Diploma superiore	158	37,35	265	62,65	423	7,14
operatore tecnico - b	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
operatore tecnico - b	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,05

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
operatore tecnico - b	Diploma di scuola superiore	7	63,64	4	36,36	11	0,19
operatore tecnico - b	Inferiore al Diploma superiore	65	67,71	31	32,29	96	1,62
operatore tecnico addetto all'assistenza - b	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,05
ausiliario specializzato - a	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
ausiliario specializzato - a	Inferiore al Diploma superiore	154	49,84	155	50,16	309	5,22
collaboratore amministrativo prof.le Senior - ds	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
collaboratore amministrativo prof.le Senior - ds	Laurea magistrale	3	100,00	0	0,00	3	0,05
collaboratore amministrativo prof.le Senior - ds	Diploma di scuola superiore	9	40,91	13	59,09	22	0,37
collaboratore amministrativo prof.le - d	Laurea	1	10,00	9	90,00	10	0,17
collaboratore amministrativo prof.le - d	Laurea magistrale	11	50,00	11	50,00	22	0,37
collaboratore amministrativo prof.le - d	Diploma di scuola superiore	28	43,75	36	56,25	64	1,08
assistente amministrativo - c	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
assistente amministrativo - c	Laurea magistrale	3	21,43	11	78,57	14	0,24
assistente amministrativo - c	Laurea	7	70,00	3	30,00	10	0,17
assistente amministrativo - c	Diploma di scuola superiore	80	47,34	89	52,66	169	2,85
coadiutore amm.vo Senior - bs	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
coadiutore amm.vo Senior - bs	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,02
coadiutore amm.vo Senior - bs	Inferiore al Diploma superiore	4	22,22	14	77,78	18	0,30
coadiutore amm.vo Senior - bs	Diploma di scuola superiore	6	50,00	6	50,00	12	0,20
coadiutore amm.vo - b	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
coadiutore amm.vo - b	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	0,08

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
coadiutore amm.vo - b	Inferiore al Diploma superiore	30	32,97	61	67,03	91	1,54
commesso - a	Inferiore al Diploma superiore	31	60,78	20	39,22	51	0,86
Specialista nei rapporti con i media	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,02
coll.re prof.le sanitario - pers. infer. Senior - ds	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,02
coll.re prof.le sanitario - pers. infer. Senior - ds	Diploma di scuola superiore	15	39,47	23	60,53	38	0,64
coll.re prof.le sanitario - pers. infer. - d	Inferiore al Diploma superiore	25	18,38	111	81,62	136	2,30
coll.re prof.le sanitario - pers. infer. - d	Laurea magistrale	72	28,80	178	71,20	250	4,22
coll.re prof.le sanitario - pers. infer. - d	Laurea	260	34,99	483	65,01	743	12,55
coll.re prof.le sanitario - pers. infer. - d	Diploma di scuola superiore	512	25,98	1459	74,02	1971	33,28
oper.re prof.le di II cat.pers. inferm. Senior - c (2)	Diploma di scuola superiore	1	6,67	14	93,33	15	0,25
coll.re prof.le sanitario - pers. tec. Senior - ds	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,03
coll.re prof.le sanitario - pers. tec.- d	Inferiore al Diploma superiore	2	40,00	3	60,00	5	0,08
coll.re prof.le sanitario - pers. tec.- d	Laurea magistrale	7	50,00	7	50,00	14	0,24
coll.re prof.le sanitario - pers. tec.- d	Laurea	41	47,13	46	52,87	87	1,47
coll.re prof.le sanitario - pers. tec.- d	Diploma di scuola superiore	96	46,38	111	53,62	207	3,50
coll.re prof.le sanitario - tecn. della prev. Senior - ds	Diploma di scuola superiore	10	100,00	0	0,00	10	0,17
coll.re prof.le sanitario - tecn. della prev. - d	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,05
coll.re prof.le sanitario - tecn. della prev. - d	Laurea	11	57,89	8	42,11	19	0,32
coll.re prof.le sanitario - tecn. della prev. - d	Diploma di scuola superiore	58	82,86	12	17,14	70	1,18
coll.re prof.le sanitario - pers. della riabil. Senior - ds	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
coll.re prof.le sanitario - pers. della riabil. - d	Inferiore al Diploma superiore	6	16,22	31	83,78	37	0,62
coll.re prof.le sanitario - pers. della riabil. - d	Laurea magistrale	8	16,33	41	83,67	49	0,83
coll.re prof.le sanitario - pers. della riabil. - d	Laurea	35	16,06	183	83,94	218	3,68
coll.re prof.le sanitario - pers. della riabil. - d	Diploma di scuola superiore	50	16,08	261	83,92	311	5,25
oper.re prof.le di ii cat. con funz. di riabil. Senior - c (2)	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,02
oper.re prof.le di ii cat. con funz. di riabil. - bs	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Totale personale		2041		3881		5922	
Totale % sul personale complessivo		22,74		43,24		65,98	

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

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

Il numero del personale dipendente in servizio presso l'Azienda Sanitaria Locale di Bari nel corso del 2023 è di n. 8.975 unità: in rapporto all'anno 2022 si registra un decremento di n. 258 unità. Complessivamente il totale delle lavoratrici e dei lavoratori nel 2023 è pari a n. 10560 unità:

Personale dipendente n. 8975, MMG n.794, PLS n. 146, Medici specialisti ambulatoriali interni n. 279, Medici di continuità assistenziale n. 228, Psicologi convenzionati n. 15, Veterinari convenzionati n. 19, Medici del Servizio di Emergenza Territoriale n. 93 e Medici dei Servizi n. 11

Si registra un incremento del personale di genere femminile che si muove da n. 5.819 unità (anno 2021) ad un valore assoluto di n. 5770 (anno 2023): il 64,29% sul totale del personale dipendente.

La percentuale di personale di genere femminile censito nella ASL BA è coerente al dato nazionale: il 68% circa del personale del SSN è costituito da donne. Tuttavia, la presenza femminile varia a seconda della categoria professionale e non sempre rispecchia il dato nazionale. Infatti, nella cat. A solo il 49,18% del personale è di sesso femminile, nella cat. B il 55,37%, nella cat C il 45,65%, nella cat D, invece, il dato si allinea e addirittura supera l'andamento nazionale con il 71,01% del personale femminile. Proseguendo, tra i dirigenti amministrativi il 51,85% è di sesso femminile, tra i dirigenti di struttura complessa solo il 13,88% è di sesso femminile, infine, i dirigenti risultano essere costituiti per il 59,38% da personale di sesso femminile.

Sebbene la percentuale del personale di sesso femminile sia superiore a quella di sesso maschile, è importante e doveroso sottolineare come la nostra ASL sia un'azienda con prevalenza di personale di età superiore a 51 anni, infatti il 50,94% per personale complessivo rientra nella fascia di età compresa tra i 51 anni e l'età pensionabile, dato in aumento rispetto al 2022 in cui nella stessa fascia rientrava il 50,3% del personale, e solo il 27,28% del personale è nella fascia di età fino ai 40 anni, dato ugualmente positivo in quanto registra un incremento rispetto al dato 2022 che si attestava al 26,6%, questo grazie alle numerose assunzioni avvenute nel corso dell'anno di riferimento



## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

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

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	0	1	5	1	1	8	34,78	0,29	0	2	7	2	4	15	65,22	0,26
Part Time >50%	0	0	3	2	0	5	6,49	0,18	0	6	28	31	7	72	93,51	1,25
Tempo Pieno	86	621	626	634	806	2773	32,75	99,53	293	1312	1413	1801	875	5694	67,25	98,50
<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>622</b>	<b>634</b>	<b>637</b>	<b>807</b>	<b>2786</b>			<b>293</b>	<b>1320</b>	<b>1448</b>	<b>1834</b>	<b>886</b>	<b>5781</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,00</b>	<b>7,26</b>	<b>7,40</b>	<b>7,44</b>	<b>9,42</b>	<b>32,52</b>			<b>3,42</b>	<b>15,41</b>	<b>16,90</b>	<b>21,41</b>	<b>10,34</b>	<b>67,48</b>		

<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	86	622	634	1056	807	3205	35,71	99,66	293	1320	1448	1834	875	5770	64,29	98,51
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	0,05
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	2	1	0	3	33,33	0,09	0	1	3	1	1	6	66,67	0,10
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	1	2	0	3	6,00	0,09	0	3	15	24	5	47	94,00	0,80
PT VERTICALE < o = 50%	0	1	2	0	0	3	25,00	0,09	0	1	4	1	3	9	75,00	0,15
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	2	0	0	2	8,33	0,06	0	1	9	10	2	22	91,67	0,38
<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>623</b>	<b>641</b>	<b>1059</b>	<b>807</b>	<b>3216</b>			<b>293</b>	<b>1326</b>	<b>1480</b>	<b>1872</b>	<b>886</b>	<b>5857</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,95</b>	<b>6,87</b>	<b>7,06</b>	<b>11,67</b>	<b>8,89</b>	<b>35,45</b>			<b>3,23</b>	<b>14,61</b>	<b>16,31</b>	<b>20,63</b>	<b>9,77</b>	<b>64,55</b>		

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

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

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

L'analisi dei dati sulle misure di conciliazione, riportati alla Tabella 1.9, evidenzia che su 100 dipendenti che hanno fruito del part-time, il 13% è rappresentato da lavoratori uomini e l'87% è rappresentato da lavoratrici donna.

L'emergenza sanitaria ha dimostrato che, anche nel sistema sanitario, sono possibili nuove forme organizzative. La cultura dominante si è sgretolata a favore di un nuovo rapporto di lavoro, dove non conta più la presenza, ma contano gli obiettivi e i risultati. La modalità di lavoro "agile" chiama in causa anche i temi della conciliazione vita-lavoro, dei rapporti di genere, delle politiche di mobilità e di sostenibilità. La tecnologia è cruciale per l'innovazione digitale del sistema, perché può permettere di mantenere costante il livello di produttività dando la possibilità alle persone di organizzare il proprio lavoro, di aggiornarsi e di formarsi, anche a distanza.

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

Il CUG ha sostenuto il personale attraverso l'attività di orientamento, informazione e supporto alle misure introdotte dal governo per far fronte all'emergenza sanitaria e alla possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

## 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	18456	30,20	42647	69,80	61103	70,59
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1418	10,28	12378	89,72	13796	15,94
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4672	45,10	5687	54,90	10359	11,97
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	12	0,92	1294	99,08	1306	1,51
Totale permessi	24558	28,37	62006	71,63	86564	

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

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

I dati sulla fruizione di congedi parentali e permessi L.104/1992 indicano che fra tutti gli aventi diritto, il 71,63% è rappresentato da lavoratrici donna, mentre solo il 28,37% è rappresentato da lavoratori.

La differenza di genere registrata congiuntamente al dato relativo al part-time conferma l'ipotesi che la cura della famiglia e/o dei soggetti fragili è ancora, in larga parte, delegato alle donne. Infatti, sono le donne che in maggior misura fruiscono degli istituti contrattuali legati alla cura familiare.

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

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

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

- Avvio della nuova tipologia di congedo di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre;
- aumentare da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo, nell'ottica di un'azione positiva che venga incontro ai nuclei familiari monoparentali. Il livello della relativa indennità è del 30% della retribuzione, nella misura di 3 mesi intrasferibili per ciascun genitore, per un periodo totale complessivo pari a 6 mesi. A esso si aggiunge un ulteriore periodo di 3 mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro, cui è connessa un'indennità pari al 30% della retribuzione. Pertanto, fermi restando i limiti massimi di congedo parentale fruibili dai genitori, i mesi di congedo parentale coperto da indennità sono aumentati da 6 a 9 in totale. L'indennità spettante ai genitori, in alternativa tra loro, per il periodo di prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale usufruito per il figlio in condizioni di disabilità grave è del 30%;
- aumentare da 6 a 12 anni l'età del bambino entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari possono usufruire del congedo parentale, indennizzato nei termini indicati nel punto precedente;
- estendere il diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio;
- i datori di lavoro pubblici e privati possono stipulare accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregivers.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?  Sì

Obiettivo 1. Divulgare, attraverso i canali digitali istituzionali, le direttive comunitarie, nazionale, regionali, aziendali, le buone prassi dirette a garantire le pari opportunità, il contrasto ad ogni forma di discriminazione, il benessere organizzativo, la promozione della cultura organizzativa, il rispetto e la valorizzazione delle differenze.

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

Obiettivo 3. Promuovere l'individuazione del Responsabile dei Processi d'inserimento delle persone con disabilità, ai sensi dell'articolo 39-ter del d.lgs. 165/2001 e della Direttiva n. 1/2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità.

Obiettivo 4. Programmare incontri in-formativi in merito ai compiti e funzioni del Comitato Unico di Garanzia, con l'obiettivo di informare e condividere le attività realizzate. Promuovere due incontri annuali di presentazione del Piano Azioni Positive e Relazione annuale sulla situazione del personale.

Obiettivo 5. Promozione della cultura della salute e della sicurezza di genere attraverso il perfezionamento dei moduli formativi e di aggiornamento obbligatori, previsti dal d.lgs. 81/08 e s.m.i., con le informazioni su ruolo, compiti e attività del CUG in merito ai temi di competenza del Comitato (diversità, discriminazioni e loro effetti su salute e sicurezza). Inserire nell'analisi dei rischi anche il "rischio emergente" delle molestie e della violenza fisica e psichica nei luoghi di lavoro.

Obiettivo 6 Implementare la rete di relazioni del CUG ASL BA per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito sia aziendale che regionale e nazionale: Rete Nazionale dei CUG, Consigliere di Parità della Città Metropolitana di Bari e della Regione Puglia, INAIL, Università, Componenti Consulta Regionale femminile, Direzione Strategica, AGRU, UPD, Ufficio Formazione, Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), U.O.C. Rischio Clinico, Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale (SPPA), Medico Competente aziendale, Rappresentanze sindacali, ecc.

Obiettivo 7. Avviare il processo di valutazione dei rischi connessi al genere ai sensi dell'art 28 del decreto legislativo 81/08 che introduce in materia di valutazione dei rischi, l'obbligo di valutare quelli connessi al genere rispetto all'esposizione a tutti i fattori di rischio: chimico, fisico, biologico, organizzativo

Obiettivo 8. Implementare la rete di relazioni del CUG ASL BA per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito sia aziendale che regionale e nazionale: Rete Nazionale dei CUG, Consigliere di Parità della Città Metropolitana di Bari e della Regione Puglia, INAIL, Università, Componenti Consulta Regionale femminile, Direzione Strategica, AGRU, UPD, Ufficio Formazione, Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), U.O.C. Rischio Clinico, Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale (SPPA), Medico Competente aziendale, Rappresentanze sindacali, ecc.

Obiettivo 9. "Banca delle ore e Ferie Solidali" - adozione atto di recepimento Regolamento predisposto dal CUG al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro adottando nuove soluzioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Obiettivo 10. Sviluppare nella gestione del personale la cultura di genere, della valorizzazione della diversità, attraverso l'inserimento della normativa in materia di pari opportunità, non discriminazione (anche d'intesa con l'RPCT, in relazione al divieto di discriminazione a carico del cd. whistleblower di cui all'art. 54-bis, TUPI e al d. lgs. 179/2017) e benessere nei corsi di aggiornamento, nei programmi formativi a qualsiasi livello di responsabilità e tra le materie di esame dei concorsi, per il personale del comparto e della dirigenza. Realizzare interventi formativi per dirigenza e titolari di incarichi di funzione sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo e per la diffusione dell'approccio assertivo.

Obiettivo 11. Adozione del Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori (nel quadro del più ampio procedimento istruttorio dell'UPD, volto all'aggiornamento del codice di comportamento aziendale ai fini della successiva approvazione con deliberazione D.G., proposta dall'RPCT, come da Piano Triennale Anticorruzione 2021/2023) e avviare la procedura di incarico per l'individuazione del/della Consigliere/a di fiducia.

Gli altri obiettivi sono presenti nella versione integrale nel P.A.P. 2023-2025

### 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>
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Obbligatorio sicurezza livelli I-III	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Competenze manageriali/relazionali I-III	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Aggiornamento professionale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Competenze digitali: cosa sono, perché sono importanti, come svilupparle. Collaborazione con Dip.to Trasformazione Digitale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

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

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

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

Sì

L'avvio di un processo di rendicontazione e programmazione di genere è previsto nel paragrafo "Piano delle Azioni Positive", in corrispondenza della Azione12, all'interno del Piano Integrato di Attività e organizzazione - Anni 2023-2025" approvato con la deliberazione del Direttore Generale n.212 del31/01/2023. L'elaborazione del documento, fortemente voluta dal C.U.G., viene assegnata alla congiunta responsabilità del medesimo Comitato, oltre che della Direzione Strategica e dell'Area Gestione Risorse Finanziarie, valorizzandone la stretta connessione con il principale strumento di programmazione aziendale in coerenza con quanto previsto a livello statale, il Piano assegna l'elaborazione del bilancio di genere al coordinamento dell'Area Gestione Risorse Finanziarie ed introduce forme di raccordo informativo tra questa ed i principali attori aziendali cui siano istituzionalmente attribuiti compiti funzionali al perseguimento di obiettivi sanitari specifici, tanto ospedalieri che territoriali, nonché obiettivi trasversali volti al progressivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati ed al raggiungimento di maggiori livelli di trasparenza ed accountability.

Si pensi, nel primo caso, alla rete ospedaliera e territoriale, cui si affiancano soggetti trasversalmente competenti sull'intero territorio aziendale, quali la U.O.C. Controllo di Gestione, la Struttura Tecnica Permanente di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione, il Comitato Unico di Garanzia, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Per la realizzazione del Bilancio di Genere il Comitato operativo per la raccolta, l'analisi e l'elaborazione dei dati, è attualmente costituito dal Direttore dell'Area Gestione Risorse Finanziarie, dalla Presidentessa del Comitato Unico di Garanzia, dal Direttore dell'U.O.C. Controllo di Gestione, anche quale Coordinatore della Struttura Tecnica Permanente di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione, dall'Addetta Stampa, dalla Dirigente del Trattamento giuridico ed economico dell'A.G.R.U. e dalla Dirigente Medica Letizia Rizzo del Dipartimento di Prevenzione. Il Comitato, così costituito,

ha proseguito la sua attività anche per il Bilancio di Genere riferito all'anno 2022.

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

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso 10 posti di Dirigente Medico – disciplina "Nefrologia"	2	66,67	1	33,33	3	2,86	Donna
avviso per graduatoria ASSISTENTE TECNICO "TECNICO DI CAMERA IPERBARICA" - CAT. "C"	1	33,33	2	66,67	3	2,86	Donna
concorso n. 1 posto di Dirigente Biologo – disciplina "Laboratorio di Genetica Medica"	3	100,00	0	0,00	3	2,86	Uomo
concorso n. 14 posti di Dirigente Medico – disciplina "Gastroenterologia"	3	100,00	0	0,00	3	2,86	Uomo
avviso n. 1 Borsa di Studio da assegnare ad un laureato in Ortottica ed Assistenza Oftalmologica	2	66,67	1	33,33	3	2,86	Uomo
concorso n. 3 posti di Dirigente Medico – disciplina "Neurologia"	3	100,00	0	0,00	3	2,86	Uomo
concorso N. 24 POSTI DI C.P.S. "TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA"	2	66,67	1	33,33	3	2,86	Uomo
concorso 1 POSTO DI C.P.S. "TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO"	2	66,67	1	33,33	3	2,86	Uomo
concorso N. 2 POSTI DI C.P.S. "ORTOTTISTA"	1	33,33	2	66,67	3	2,86	Uomo
concorso N. 2 POSTI DI C.P.S. "TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA"	2	66,67	1	33,33	3	2,86	Uomo
concorso N. 1 POSTO DI C.P.S. "TERAPISTA DELLA NEURO E PSICOMOTRICITA' DELL'ETA' EVOLUTIVA"	1	33,33	2	66,67	3	2,86	Uomo
concorso N. 4 POSTI DI C.P.S. "TECNICO AUDIOMETRISTA"	1	33,33	2	66,67	3	2,86	Uomo
CCONCORSO PER N. 10 POSTI DI C.P.S. "ASSISTENTE SANITARIO"	1	33,33	2	66,67	3	2,86	Uomo
CONCORSO n. 2 posti di Dirigente Medico – disciplina "Neurochirurgia"	3	100,00	0	0,00	3	2,86	Uomo
AVVISO PUBBLICO conferimento di incarico quinquennale di Direttore della S.C. Direzione Medica di Presidio del P.O. "DI VENERE"	4	100,00	0	0,00	4	3,81	Uomo
avviso pubblico incarico quinquennale di Direttore di S.C. di Gastroenterologia del P.O. "San Paolo"	4	100,00	0	0,00	4	3,81	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
avviso pubblico incarico quinquennale di Direttore della S.C. Direzione Medica di Presidio del P.O. della MURGIA	1	25,00	3	75,00	4	3,81	Donna
concorso n. 3 posti di Dirigente Medico – disciplina "Urologia"	3	100,00	0	0,00	3	2,86	Uomo
avviso pubblico incarico quinquennale di Direttore della S.C. CSM AREA 1	3	75,00	1	25,00	4	3,81	Donna
avviso pubblico incarico quinquennale di Direttore di S.C. "Medicina Interna del P.O. Molfetta"	4	100,00	0	0,00	4	3,81	Uomo
avviso pubblico incarico quinquennale di Direttore della S.C. Cardiologia dell'Area Ospedaliera Nord Barese	4	100,00	0	0,00	4	3,81	Uomo
concorso n. 2 posti di Dirigente Medico – disciplina "Otorinolaringoiatria"	3	100,00	0	0,00	3	2,86	Uomo
concorso n. 12 posti di Dirigente Medico – da assegnare alla UOC di Medicina Penitenziaria della ASL BA	3	100,00	0	0,00	3	2,86	Uomo
concorso n. 2 posti di Dirigente Medico – disciplina "Malattie Infettive"	3	100,00	0	0,00	3	2,86	Uomo
avviso pubblico incarico quinquennale di Direttore della S.C. Otorinolaringoiatria del PO Di Venere	4	100,00	0	0,00	4	3,81	Uomo
avviso pubblico incarico quinquennale di Direttore della S.C. Cardiologia del PO di Monopoli	4	100,00	0	0,00	4	3,81	Uomo
avviso pubblico incarico quinquennale di Direttore della S.C. Chirurgia Generale del P.O. di Monopoli	3	75,00	1	25,00	4	3,81	Uomo
avviso pubblico incarico quinquennale di Direttore della S.C. Medicina Interna del P.O. "San Paolo"	4	100,00	0	0,00	4	3,81	Uomo
avviso pubblico incarico quinquennale di Direttore della S.C. Urologia del P.O. di Altamura	3	75,00	1	25,00	4	3,81	Donna
avviso pubblico n. 1 borsa di studio laureato in Ortottica ed Assistenza Oftalmologica	2	66,67	1	33,33	3	2,86	Uomo
avviso pubblico incarico quinquennale di Direttore della S.C. Medicina d'Emergenza e Urgenza del P.O. Di Venere	4	100,00	0	0,00	4	3,81	Uomo
Totale personale	83		22		105		
Totale % sul personale complessivo	0,92		0,25		1,17		

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

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

Si rileva il netto divario di genere nelle funzioni fondamentali di valutazione in ambito concorsuale con prevalenza del sesso maschile. La diversità è ancora più evidente nell'analisi della funzione di presidente di commissione, infatti, sul totale di n. 31 commissioni il Presidente è di genere maschile nell'83.87%.

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

Si ribadisce quanto previsto dalle norme di settore: l'art. 9, comma 2, d.p.r. n. 487/1994 (Commissioni esaminatrici) che rappresenta "Le commissioni esaminatrici di concorso sono composte da tecnici esperti nelle materie oggetto del concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime e non possono farne parte, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 23 dicembre 1993, n. 546, i componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione interessata, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne, in conformità all'art. 29 del sopra citato decreto legislativo; l'art. 57 d.lgs. 165/2001 (Pari opportunità) che ribadisce "(..)1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

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

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

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

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

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

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprehensive 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 %
CATEGORA A	€44262,00	€42923,00	€ -1339,00	-3,12
Categoria B	€147643,00	€143680,00	€ -3963,00	-2,76
categoria c	€89413,00	€87829,00	€ -1584,00	-1,80
Categoria D	€357426,00	€349196,00	€ -8230,00	-2,36
direttore struttura complessa	€216475,00	€224334,00	€ 7859,00	3,50
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€186430,00	€238525,00	€ 52095,00	21,84
dirigente	€947912,00	€920358,00	€ -27554,00	-2,99

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

I dati della nostra azienda mostrano come, sebbene le donne con posizione di direttore di struttura complessa siano in netta minoranza rispetto ai loro colleghi uomini, il divario salariale medio è in favore delle donne con un divario che si attesta a 7859,00€.

## 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?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **Sì**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

---

Codici di condotta: Sì

---

Codici di comportamento: Sì

---

L'Azienda svolge le funzioni ad essa assegnate dalla legge come organo del Servizio Sanitario Regionale, perseguendo la promozione e la tutela della salute dell'individuo e della collettività. L'Azienda ha la mission di promuovere la salute agendo sulle comunità locali per ridurre i fattori di rischio ed i comportamenti dannosi e curare le persone ammalate fornendo, in maniera integrata, le prestazioni sanitarie di più elevata qualità possibile, con l'uso efficiente ed appropriato delle risorse disponibili, ponendo il cittadino al centro della propria azione. I Livelli Essenziali di Assistenza vengono assicurati garantendo agli operatori un ambiente lavorativo in cui sono ridotti al minimo i rischi e sono valorizzati l'impegno e le competenze, anche mediante congrui percorsi formativi. La Vision aziendale persegue l'eccellenza clinica ed assistenziale, la centralità dell'utente durante la definizione e nell'attuazione di percorsi e protocolli assistenziali, la partecipazione dei cittadini alle fasi di programmazione delle attività e di valutazione dei servizi erogati, la partecipazione e lo sviluppo delle risorse umane favorendo il confronto interdisciplinare e interprofessionale, lo sviluppo dell'innovazione e la diffusione della cultura del cambiamento, la revisione sistematica della qualità dei servizi, l'integrazione tra l'assistenza ospedaliera ed l'assistenza territoriale. La ASL Bari opera su un territorio di 3.862,88 Km<sup>2</sup>, coincidente con la provincia di Bari, oggi Città Metropolitana di Bari, su cui risiedono complessivamente n.1.222.818 abitanti, con una densità pari a n.316,5 abitanti per Km<sup>2</sup>, distribuiti in 41 comuni a loro volta suddivisi in n.12 Distretti Socio Sanitari.

Sono ubicati nel territorio di competenza della ASL n.5 Presidi Ospedalieri a gestione diretta, n.3 Presidi Privati convenzionati accreditati, n.1 Ospedale Ente Ecclesiastico "Miulli", e n.1 IRCCS privato "Salvatore Maugeri".

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

Assistenza continuità assistenziale (ex Guardia Medica) e Servizio di Continuità Assistenziale Pediatrica (SCAP): è attivo nelle ore notturne (dalle 20:00 alle 08.00), nei giorni festivi (dalle 08:00 alle 20:00) e prefestivi (dalle 10:00 alle 20:00). L'Azienda opera mediante n.276 strutture a gestione diretta e n.383 strutture convenzionate/accreditate. La tipologia di strutture ed il tipo di assistenza erogata sono riassunte nelle matrici che seguono.

I centri/ambulatori di riabilitazione ex art.26, L.n.833/1978 sono n.5, per complessivi n.320 posti letto residenziali e n.144 posti letto semiresidenziali.

Relativamente all'Assistenza Primaria, l'Azienda opera mediante n.915 medici di base, che assistono complessivamente una popolazione pari a 1.089.069 persone, e n.159 pediatri di libera scelta che assistono complessivamente una popolazione pari a 126.975 persone.

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

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

Si rimanda Piano Azioni Positive 2023-2025.

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

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

Sono state effettuate, inoltre, n. 36 consulenze telefoniche in merito alle procedure di accesso lavoro agile, formazione a distanza, mobilità interna, comunicazioni di stress lavoro correlato e/o vessazione da parte del superiore o collega, ecc. , e l'accesso in numero di 11, dall'analisi statistica si evince che a richiedere l'intervento del CUG sono per il 55% personale del comparto con una l'età media di 46 anni.

Il Comitato ha considerato le segnalazioni come "eventi sentinella" di un disagio, pertanto, nell'ambito dell'azione di prevenzione di ogni forma di discriminazione e di stress lavoro correlato di competenza, le ha approfondite in una visione più ampia, finalizzata alla progettazione di azioni positive da porre in essere, a beneficio di tutto il personale aziendale. A tal proposito i dati forniti dal Dipartimento Sicurezza e Qualità U.O.C. Medicina Forense, Gestione Rischio Clinico, Sistema qualità e Formazione su "Eventi Sentinella" ci forniscono il numero degli eventi con indicazione dei fattori di rischio, disaggregati per il personale del comparto e dirigenza, ruolo tecnico, amministrativo e sanitario per un totale di 165 eventi di cui n° 7 sono eventi sentinella. Dirigenza n°38, comparto n° 29, Ruolo Tecnico n°5, Ruolo Amministrativo n°2 ed altre 2 segnalazioni non hanno specificato il ruolo; se guardiamo ora il genere possiamo evidenziare come le donne sono 49 mentre gli uomini sono 25 e 2 non specificato. Anche l'età ha influenzato il dato vedendo i numeri da 20-30 n°6, 30-40 in n° 15, 40-50 in n° 19, 50-60 in 17 e i 60-70 in n° 6 e in un solo caso atti di violenza a danno di operatore.

Le segnalazioni pervenute all'OIV per valutazione di 2° istanza sono in n°68 di cui 36/68 in procedura di conciliazione le rimanenti sono in fase di ulteriore approfondimento.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

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

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

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

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

- 1) il piano della performance delle PA;
- 2) il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- 3) la relazione sulla performance;

4) la valutazione partecipativa nelle pubbliche amministrazioni;

5) la misurazione e valutazione della performance individuale.

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

Nell'ottica del cambiamento dettate dalle linee guida la Asl Bari con delb.179 del 26/01/2024 ha adottato l'aggiornamento del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance .

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Delibera del Direttore Generale Asl Bari

Tipologia di atto: Delibera n 968/2012

Data: 25/05/2012

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Corsi Ecm riguardo Benessere organizzativo, Prevenzione Mobbing, Aggressione personale sanitario, Violenza di genere ecc..

Bilancio di genere

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì



---

Sede virtuale :	Sito internet aziendale
	<a href="https://www.sanita.puglia.it/web/asl-bari/comitato-unico-di-garanzia-cug-">https://www.sanita.puglia.it/web/asl-bari/comitato-unico-di-garanzia-cug-</a>
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	11
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	
Consigliera di fiducia	
Figure professionali esperte	
OIV	

---

## 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
- 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

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

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

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

:

---

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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

- Adozione Regolamento per la disciplina dell'Istituto dei riposi e delle ferie solidali a favore dei dipendenti Aree Dirigenza e Comparto con delib. 1163 del 12.06.2023.
- Approvazione bilancio di genere 2022 delib. 2512 del 18.12.2023.
- Rinnovo sottoscrizione accordo Centro Universitario Sportivo- Delb 20292 del 10.02.23
- Progetto obiettivo Counseling psicologico" destinato a personale socio-sanitario, tecnico, professionale ed amministrativo della ASL BA

- Partecipazione attraverso la registrazione su piattaforma Syllabus della F.P. "Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" partecipazione di 2047 dipendenti afferenti ai DD:SS:SS.
- Indagine conoscitiva del benessere e necessità dei dipendenti dell'ente attraverso analisi dei dati forniti in forma anonima per l'individuazione di obiettivi primari.
- Campagna di sensibilizzazione contro la violenza di genere, panchina rossa, braccialetti e sedie rosse all'interno dei P.S./consultori ASL

### Considerazioni conclusive

Il CUG ha evidenziato alcuni ambiti sui quali tracciare alcune attività per l'anno 2024:

- Sviluppare ed approfondire le analisi sulla popolazione aziendale, con particolare riguardo ai temi del bilancio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, gestione delle persone con limitazioni lavorative e/o diversamente abili, della fruizione di specifici istituti contrattuali che possono favorire la conciliazione dei tempi di vita;
- Mantenere e accrescere la rete di collaborazione avviata, in particolare con i CUG di aziende sanitarie, ospedaliere, regionale, universitari, rete nazionale, ecc., con associazioni del territorio e strutture aziendali, al fine di focalizzare la cooperazione su azioni e obiettivi comuni;
- Sviluppare la lg 970/2023 sul gender pay gap e la direttiva europea.
- Procedere con maggior attenzione ai dati del Circolo di Ascolto Organizzativo presso le U.O. che registrano maggiore disagio e conflittualità;
- Implementare il sito web del CUG rinnovandolo ed adeguando lo stesso di contenuti necessari a facilitare i dipendenti ad una visione delle competenze e dei compiti del comitato.

Si rende necessario operare per garantire al Comitato, attraverso la piena attuazione alla direttiva n. 2/2019, lo spazio d'azione e l'autonomia definite dalla normativa. Si dovrà, assicurare il potenziamento del ruolo del Comitato all'interno dell'ente, il consolidamento delle relazioni con OIV, SPPA, URP, CdG, Ufficio Formazione, AGRU, ecc. e favorire un organizzato collegamento tra CUG e vertice dell'amministrazione. Si prevede infine, sempre in attuazione della richiamata direttiva, l'implementazione della banca dati e del monitoraggio delle azioni del Comitato, all'interno del Dipartimento Funzione Pubblica, al fine di favorire il confronto delle azioni positive dei CUG nell'applicazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e lotta alle discriminazioni.

La presente relazione costituisce un importante punto di partenza per l'attività propositiva che il Comitato deve svolgere con l'obiettivo di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di lavorare per la realizzazione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-sanitaria-locale-bari-2024>