



## Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Sanitaria Locale Bari - 2025

*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
Dirigente di livello non generale	Dirigente Medico Direttore U.O.C. rapp. esc.	0	0	0	17	33	0	0	2	3	8
Dirigente di livello non generale	Dirigente Medico incarico Struttura Complessa rapporto non esclusivo	0	0	2	3	5	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente medico Dirigente U.O.S. rapp. esc.	0	0	3	11	49	0	1	5	15	26
Dirigente di livello non generale	Dirigente Medico di Struttura Sempri rapp. non esclusivo	0	0	1	4	7	0	0	1	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente Medico incarico professionale rapp. esc.	0	57	69	92	178	1	148	263	167	112
Dirigente di livello non generale	Dirigente Medico incarico professionale rapp. non esc.	0	43	37	51	33	0	39	45	22	8
Dirigente di livello non generale	Dirigente veterinario incarico Struttura Complessa rapporto esclusivo	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente veterinario incarico struttura semplice rapporto esclusivo	0	0	0	2	6	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente veterinario altri incarichi professionali rapporto esclusivo	0	3	10	4	16	0	7	7	6	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente veterinario altri incarichi professionali rapporto non esclusivo	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Dirigente farmacista incarico di struttura complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente farmacista incarico di struttura semplice rapporto esclusivo	0	0	0	2	3	0	0	0	3	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente farmacista incarico professionale rapporto esclusivo	0	2	6	1	0	0	15	15	10	6
Dirigente di livello non generale	Dirigente biologo incarico struttura semplice rapporto esclusivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente Biologo incarico professionale rapporto esclusivo	0	1	2	1	0	0	10	25	4	8
Dirigente di livello non generale	Dirigente Biologo incarico professionale rapporto non esclusivo	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente fisico incarico di Struttura Completa rapporto esclusivo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Fisico incarico di struttura semplice rapporto esclusivo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Fisico incarico professionale rapporto non esclusivo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE FISICO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Psicologo con incarico di struttura complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Dirigente Psicologo con incarico di struttura semplice rapporto esclusivo	0	0	0	0	3	0	0	0	1	3
Dirigente di livello non generale	Dirigente psicologo incarico professionale rapporto esclusivo	0	0	1	1	4	0	5	44	24	31
Dirigente di livello non generale	Dirigente Psicologo incarichi professionali rapporto non esclusivo	0	0	0	0	0	0	0	9	5	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Prof. San. Inf./Ostetrica incarico struttura complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Prof. Sanit. Infer./Ostetrica incarico di struttura semplice	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Prof. San. Inferm./Ostetrica incarico professionale	0	0	1	2	1	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente avvocato incarico di struttura complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente avvocato incarico di struttura semplice	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente avvocato altri incarichi professionali	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Ingegnere incarico di struttura complessa	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente Ingegnere incarico di struttura semplice	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Dirigente analista incarico di struttura semplice	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente analista incarico professionale	0	0	2	1	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente sociologo incarico struttura semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente amministrativo incarico di struttura complessa	0	0	1	3	1	0	0	1	1	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente amministrativo incarico di struttura semplice	0	0	4	4	1	0	0	4	2	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente amministrativo incarico professionale	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Ruolo sanitario - professioni sanitarie infermieristiche	52	270	213	343	118	173	558	471	860	332
Personale non dirigente	Ruolo sanitario - professione sanitaria ostetrica	0	1	2	0	1	7	53	41	18	38
Personale non dirigente	Ruolo sanitario - professioni sanitarie della riabilitazione	9	45	27	42	43	11	67	24	66	45
Personale non dirigente	Professioni sanitarie della riabilitazione	3	31	41	45	13	15	199	163	177	66
Personale non dirigente	Ruolo sanitario - Professioni sanitarie della prevenzione	6	18	9	38	21	3	23	7	15	3
Personale non dirigente	Ruolo sanitario - Professioni sanitarie infermiere senior ad esaurimento	0	0	1	3	7	0	0	0	12	10

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	Ruolo sanitario - altri professioni sanitarie senior ad esaurimento	0	0	0	7	6	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Ruolo sociosaniatrio - assistente sociale	0	2	4	0	0	1	33	48	25	35
Personale non dirigente	Ruolo sociosanitario - assistente sociale senio ad esaurimento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	Ruolo professionale - specialista rapporti con i media	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Ruolo tecnico - collaboratore tecnico professionale	0	3	1	3	1	0	2	2	0	0
Personale non dirigente	Ruolo amministrativo - collaboratore amministrativo professionale	0	18	8	15	14	3	23	13	25	14
Personale non dirigente	Ruolo amministrativo - Collaboratore amministrativo prof. senior ad esaurimento	0	2	3	4	6	0	3	2	5	7
Personale non dirigente	Ruolo sanitario - profili area assistenti ad esaurimento	0	0	0	0	0	0	0	0	5	7
Personale non dirigente	Ruolo tecnico - Assistente informatico	0	2	1	2	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Ruolo tecnico - assistente tecnico	0	0	2	4	4	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Ruolo tecnico - Profili area assistenti ad esaurimento	0	0	2	27	39	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ruolo amministrativo - Assistente amministrativo	1	17	28	32	32	2	27	38	44	33
Personale non dirigente	Ruolo sociosanitario - Operatore sociosaniatrio	7	74	63	44	66	23	79	111	153	82

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	Ruolo tecnico - Operatore tecnico specializzato	0	2	21	57	35	0	0	1	4	0
Personale non dirigente	Ruolo amministrativo - coadiutore amministrativo senior	2	3	3	7	3	0	11	11	15	4
Personale non dirigente	Profili area degli operatori ad esaurimento	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ruolo tecnico - Operatore tecnico	0	6	11	21	28	0	3	15	17	8
Personale non dirigente	Ruolo amministrativo - coadiutore amministrativo	0	0	3	13	14	0	0	9	27	29
Personale non dirigente	Profili area personale di supporto ad esaurimento	0	6	15	72	78	0	1	12	88	74
Totale personale		80	607	599	986	879	239	1307	1398	1826	1002
Totale % sul personale complessivo		0,90	6,80	6,71	11,05	9,85	2,68	14,65	15,67	20,46	11,23

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Ruolo sanitario - profili area assistenti ad esaurimento	Diploma di scuola superiore	0	0,00	12	100,00	12	0,23
Ruolo tecnico - Assistente informatico	Diploma di scuola superiore	5	83,33	1	16,67	6	0,11
Ruolo tecnico - assistente tecnico	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Ruolo tecnico - assistente tecnico	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Ruolo tecnico - assistente tecnico	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Ruolo tecnico - assistente tecnico	Diploma di scuola superiore	7	77,78	2	22,22	9	0,17
Ruolo tecnico - Profili area assistenti ad esaurimento	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Ruolo tecnico - Profili area assistenti ad esaurimento	Diploma di scuola superiore	67	100,00	0	0,00	67	1,28
Ruolo amministrativo - assistente amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Ruolo amministrativo - assistente amministrativo	Laurea magistrale	2	16,67	10	83,33	12	0,23
Ruolo amministrativo - assistente amministrativo	Laurea	6	66,67	3	33,33	9	0,17
Ruolo amministrativo - assistente amministrativo	Diploma di scuola superiore	76	47,80	83	52,20	159	3,04
Ruolo sociosanitario - Operatore sociosanitario	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,06
Ruolo tecnico - Operatore tecnico specializzato	Diploma di scuola superiore	9	100,00	0	0,00	9	0,17
Ruolo tecnico - Operatore tecnico specializzato	Inferiore al Diploma superiore	92	95,83	4	4,17	96	1,84
Ruolo amministrativo - Coadiutore amministrativo senior	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
Ruolo amministrativo - Coadiutore amministrativo senior	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Ruolo amministrativo - Coadiutore amministrativo senior	Inferiore al Diploma superiore	4	26,67	11	73,33	15	0,29
Ruolo amministrativo - Coadiutore amministrativo senior	Diploma di scuola superiore	6	50,00	6	50,00	12	0,23

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Profili area degli operatori ad esaurimento	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Ruolo sanitario - Prof. Sanitarie infermieristiche	Inferiore al Diploma superiore	25	18,94	107	81,06	132	2,53
Ruolo sanitario - Prof. Sanitarie infermieristiche	Laurea magistrale	67	29,13	163	70,87	230	4,40
Ruolo sanitario - Prof. Sanitarie infermieristiche	Laurea	253	36,93	432	63,07	685	13,11
Ruolo sanitario - Prof. Sanitarie infermieristiche	Inferiore al Diploma superiore	495	27,00	1338	73,00	1833	35,07
Ruolo sanitario - Prof. sanitaria ostetrica	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	4	100,00	4	0,08
Ruolo sanitario - Prof. sanitaria ostetrica	Laurea magistrale	1	9,09	10	90,91	11	0,21
Ruolo sanitario - Prof. sanitaria ostetrica	Inferiore al Diploma superiore	1	1,30	76	98,70	77	1,47
Ruolo sanitario - Prof. sanitaria ostetrica	Laurea	2	5,00	38	95,00	40	0,77
Ruolo sanitario - Professioni tecnico sanitarie	Inferiore al Diploma superiore	2	40,00	3	60,00	5	0,10
Ruolo sanitario - Professioni tecnico sanitarie	Laurea magistrale	8	47,06	9	52,94	17	0,33
Ruolo sanitario - Professioni tecnico sanitarie	Laurea	39	67,24	19	32,76	58	1,11
Ruolo sanitario - Professioni tecnico sanitarie	Diploma di scuola superiore	92	45,10	112	54,90	204	3,90
Ruolo sanitario - Prof. sanitarie della riabilitazione	Inferiore al Diploma superiore	6	16,22	31	83,78	37	0,71
Ruolo sanitario - Prof. sanitarie della riabilitazione	Laurea magistrale	8	16,33	41	83,67	49	0,94
Ruolo sanitario - Prof. sanitarie della riabilitazione	Laurea	34	16,35	174	83,65	208	3,98
Ruolo sanitario - Prof. sanitarie della riabilitazione	Diploma di scuola superiore	51	16,78	253	83,22	304	5,82
Ruolo sanitario - Prof. sanitarie della prevenzione	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,06
Ruolo sanitario - Prof. sanitarie della prevenzione	Laurea	11	57,89	8	42,11	19	0,36
Ruolo sanitario - Prof. sanitarie della prevenzione	Diploma di scuola superiore	55	82,09	12	17,91	67	1,28

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Ruolo sanitario - Prof. san. infirm. senior esaurimento	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Ruolo sanitario - Prof. san. infirm. senior esaurimento	Diploma di scuola superiore	10	31,25	22	68,75	32	0,61
Ruolo sanitario - Altri prof. san. senior a esaurimento	Diploma di scuola superiore	13	92,86	1	7,14	14	0,27
Ruolo sociosanitario - Assistente sociale	Diploma di scuola superiore	0	0,00	47	100,00	47	0,90
Ruolo sociosanitario - Assistente sociale	Laurea magistrale	1	4,17	23	95,83	24	0,46
Ruolo sociosanitario - Assistente sociale	Laurea	4	8,51	43	91,49	47	0,90
Ruolo sociosanitario - Assist. soc. senior esaurimento	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,04
Ruolo professionale - specialista rapporti con i media	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Ruolo tecnico - collaboratore tecnico professionale	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Ruolo tecnico - collaboratore tecnico professionale	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,04
Ruolo tecnico - collaboratore tecnico professionale	Diploma di scuola superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,06
Ruolo amministrativo - Collab. amministrativo profess.	Laurea	1	10,00	9	90,00	10	0,19
Ruolo amministrativo - Collab. amministrativo profess.	Laurea magistrale	9	45,00	11	55,00	20	0,38
Ruolo amministrativo - Collab. amministrativo profess.	Diploma di scuola superiore	28	45,90	33	54,10	61	1,17
Ruolo amm.vo - Collab. amm.vo prof. senior esaurimento	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
Ruolo amm.vo - Collab. amm.vo prof. senior esaurimento	Laurea magistrale	3	100,00	0	0,00	3	0,06
Ruolo amm.vo - Collab. amm.vo prof. senior esaurimento	Diploma di scuola superiore	7	36,84	12	63,16	19	0,36
Ruolo tecnico - Operatore tecnico	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
Ruolo tecnico - Operatore tecnico	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,04
Ruolo tecnico - Operatore tecnico	Diploma di scuola superiore	6	60,00	4	40,00	10	0,19

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Ruolo tecnico - Operatore tecnico	Inferiore al Diploma superiore	59	64,84	32	35,16	91	1,74
Ruolo amministrativo - coadiutore amministrativo	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,02
Ruolo amministrativo - coadiutore amministrativo	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	0,10
Ruolo amministrativo - coadiutore amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	29	32,95	59	67,05	88	1,68
Profili area personale di supporto ad esaurimento	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Profili area personale di supporto ad esaurimento	Inferiore al Diploma superiore	170	50,00	170	50,00	340	6,50
Totale personale		1783		3444		5227	
Totale % sul personale complessivo		19,29		37,26		56,54	

<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. 9244 unità: in rapporto all'anno 2023 si registra un decremento di n. 269 unità. Complessivamente il totale delle lavoratrici e dei lavoratori nel 2024 è pari a n. 0 unità:

Personale dipendente n. 9244, MMG n.795, PLS n. 150, Medici specialisti ambulatoriali interni n. 240, Medici di continuità assistenziale n. 180, Psicologi convenzionati n. 23, Veterinari convenzionati n. 25, Medici del Servizio di Emergenza Territoriale n. 93 e Medici dei Servizi n. 13

Si registra un incremento del personale di genere femminile che si muove da n. 5770 unità (anno 2023) ad un valore assoluto di n. 6004(anno 2024): il 64,95% 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.

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.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	2	3	0	5	6,33	0,16	0	8	26	31	9	74	93,67	1,28
Tempo Pieno	80	606	594	1003	854	3137	35,58	99,62	239	1297	1366	1789	989	5680	64,42	98,41
Part Time ≤50%	0	1	3	2	1	7	28,00	0,22	0	2	6	5	5	18	72,00	0,31
<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>607</b>	<b>599</b>	<b>1008</b>	<b>855</b>	<b>3149</b>			<b>239</b>	<b>1307</b>	<b>1398</b>	<b>1825</b>	<b>1003</b>	<b>5772</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,90</b>	<b>6,80</b>	<b>6,71</b>	<b>11,30</b>	<b>9,58</b>	<b>35,30</b>			<b>2,68</b>	<b>14,65</b>	<b>15,67</b>	<b>20,46</b>	<b>11,24</b>	<b>64,70</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	0	8	16	7	11	42	28,19	79,25	1	18	44	28	16	107	71,81	54,59
PT MISTO < o = 50%	0	0	0			0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,51
PT MISTO < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	1,02
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	1	0	2	3	30,00	5,66	0	0	4	1	2	7	70,00	3,57
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	2	0	2	3,85	3,77	0	5	15	21	9	50	96,15	25,51
PT VERTICALE < o = 50%	0	1	1	0	0	2	20,00	3,77	0	0	2	3	3	8	80,00	4,08
PT VERTICALE > 50%	0	1	2	1	0	4	16,00	7,55	0	1	7	12	1	21	84,00	10,71
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>53</b>			<b>1</b>	<b>24</b>	<b>73</b>	<b>66</b>	<b>32</b>	<b>196</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>4,02</b>	<b>8,03</b>	<b>4,02</b>	<b>5,22</b>	<b>21,29</b>			<b>0,40</b>	<b>9,64</b>	<b>29,32</b>	<b>26,51</b>	<b>12,85</b>	<b>78,71</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 11% è rappresentato da lavoratori uomini e l'89% è rappresentato da lavoratrici donna; in riferimento all'accesso allo smart working su 149 dipendenti che ne hanno accesso il 71,81% è donna, il 28,19% è di sesso maschile.

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	19348	29,74	45711	70,26	65059	68,77
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1351	9,38	13052	90,62	14403	15,22
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	6033	44,84	7423	55,16	13456	14,22
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	1687	100,00	1687	1,78
Totale permessi	26732	28,26	67873	71,74	94605	

<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 71,74% è rappresentato da lavoratrici donna, mentre solo il 28,26% 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.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

## 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 Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

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. 2024-2026

### 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>
1° corso nazionale streaming online - procedamus	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 2024-2026" approvato con la deliberazione del Direttore Generale n.212 del31/01/2024. 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 2023.

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

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Avviso pubblico Direttore UOC Cure Paliative Hospice Monopoli	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Avvisp pubblico Direttore UOC SIAN Area Nord	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblico Dirigente Medico Pediatria	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblico incarichi dirigente farmacista	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Donna
Concorso n. 1 posto Dirigente Professioni Sanitarie	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblico incarichi dirigente farmacista	0	0,00	3	100,00	3	1,43	Donna
Avviso Pubblico Direttore S.C. Medicina Emergenza Urgenza P.O. Monopoli	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Avviso pubblica selezione n. 5 borse di studio Progetto Genoma Puglia	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblica selezione n. 5 borse di studio Progetto Genoma Puglia	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblico incarico Direttore S.C. Radiodiagnostica P.O. Altamura	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Concorso pubblico n. 3 posti Dirigente Medico Neuropsichiatria infantile	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Concorso Pubblico n. 1 posto Dirigente Medico Medicina Interna	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblico formazione graduatoria Dirigente Medico Cardiologia	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblico Dirigente medico incarichi t.d. Organizzazione dei servizi sanitari di base	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Donna
Avviso pubblico incarico Direttore S.C. Ostetricia e ginecologia	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Avviso Pubblica selezione n. 2 borse dietista e laureato scienze e tecnologie agro-alimentare	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblico Direttore S.C. Siav B Area Sud	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Avviso pubblico incarico Direttore S.C. SISP Area Nord	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Avviso pubblica saelezione n. 2 incarichi collaborazione ex art. 7 co. 6 D.Lgs. n. 165/2001	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Avviso pubblica selezione n. 1 incarico assistente sociale ex art. 7 co. 6 D.Lgs. n. 165/01	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Avviso pubblica selezione n. 4 incarichi collaborazione ex art. 7 co.6 D.Lgs. n. 165/01 Educatore professionale	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Avviso pubblica selzione n. 3 incarichi di collaborazione ex art. 7 co. 6 D.Lgs. n. 165/01 Logopedisti	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Avviso pubblico n. 3 incarichi TNPEE per l'autismo ex art. 7 comma 6 d.lgs. 165/1	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Avviso pubblica selezioe n. 3 incarichi di collaborazione ex art. 7 comma 6 D. Lgs. Psicologo psicoterapeuta ex art. 7 co. 6 d.lgs. 165/01	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Piano Regionale di attività sviluppo e potenziamento della rete per i disturbi della nutrizione avviso pubblico	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
avviso pubblico incarichi a tempo d. piano regionale di attività sviluppo e potenziamento della rete per i disturbi della nutrizione	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblico incarico Direttore UOC Radiodiagnostica P.O. Altamura	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblico Direttore S.C. Siav A Area Sud	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Concorso n. 1 posto Dirigente professione sanitarie Area della Prevenzione	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblico incarico Direttore S.C. Cardiologia P.O. Putignano	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Donna
Avviso pubblico incarichi Dirigente Medico Cure Palliative	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Donna
selezione interna progressione verticale n. 90 posti operatore socio sanitario	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Avviso pubblico incarichi t.d. Dirigente Medico Ostetricia e Ginecologia	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Avviso di pubblica selezione n. 2 borse di studio Neurologia e/o Neuropsichiatria infantile	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Avviso pubblico incarichi a tempo determinato Dirigente Medico Nefrologia	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Donna
Avviso Pubblico incarico Direttore S.C. Urologia P.O. Molfetta	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblico Direttore S.C. Chirurgia Generale P.O. Putignano	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Procedura di mobilità interna Dirigente Medico Anestesia e Rianimazione	2	66,67	1	33,33	3	1,43	
Concorso Pubblico Dirigente medico Medicina Emergenza Urgenza	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Avviso mobilità volontaria enti SSN n. 1 posto dirigente analista	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Donna
Avviso pubblico incarichi t.d. Dirigente medico Neurologia	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Donna
procedura di mobilità interna n. 3 posti dirigente medico	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblico incarico Direttore S.C. Siav C Area Sud	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Concorso pubblico n. 1 posto Dirigente Medico Pediatria	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Avviso pubblico incarichi a tempo determinato infermiere APSF	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Avviso pubblico incarico Direttore S.C. Spesal Area Sud	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
concorso pubblico n. 1 posto Dirigente Medico Medicina del Lavoro e Sicurezza degli ambienti di lavoro	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Concorso pubblico n. 1 posto Dirigente Medico Oftalmologia	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Avviso di pubblica selezione conferimento n. 2 borse di studio progetto "colon sicuro"	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Avviso di pubblica selezione conferimento n. 2 borse di studio un assistente sanitario e un infermiere	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Avviso pubblico conferimento incarico Direttore S.C. Medicina trasfusionale P.O. San Paolo	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Avviso Pubblico incarico Direttore S.C. Chirurgia Generale P.O. Corato	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
selezione interna progressione verticale n. 5 posti Operatore Tecnico Specializzato autista di ambulanza area degli operatori	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Avviso pubblico conferimento incarichi a tempo determinato Dirigente Biologo Patologia Clinica	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Avviso pubblica selezione n. 3 incarichi collaborazione ex art. 7 co. 6 D.Lgs. n. 165/01 Psicologi Psicoterapeutici	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Avviso Pubblico incarico Direttore S.C. Anestesia e Rianimazione P.O. Corato	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Concorso Pubblico n. 3 posti Dirigente medico Chirurgia Generale	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Concorso pubblico n. 2 posti Dirigente Medico Nefrologia	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Donna
Concorso pubblico n. 9 posti coadiutore amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Concorso pubblico n. 10 unità operatore tecnico CED tempo indeterminato	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Concorso pubblico n. 1 posto Dirigente medico Medicina Trasmfusionale	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Concorso pubblico n. 2 posti Digente Medico Anestesia e rianimazione	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Concorso pubblico n. 2 posti Dirigente Medico Radiodiagnostica	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Concorso pubblico n. 3 posti Dirigente Medico Cardiologia	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Concorso pubblico n. 1 posto Dirigente Medico Urologia	3	100,00	0	0,00	3	1,43	Uomo
Concorso pubblico n. 1 posto Dirigente Medico Psichiatria	1	33,33	2	66,67	3	1,43	Uomo
Avviso pubblico conferimento n. 3 incarichi t.d. Dirigenti Psicologi specialisti in Psicoterapia	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Concorso pubblico n. 1 posto Dirigente Medico Gastroenterologia	2	66,67	1	33,33	3	1,43	Uomo
Avviso pubblico incarico Direttore S.C. Medicina Interna P.O. San Giacomo Monopoli	2	66,67	1	33,33	3	1,43	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Avviso Pubblico incarico Direttore S.C. CSM Area 6	1	33,33	2	66,67	3	1,43	
Totale personale	136		74		210		
Totale % sul personale complessivo	1,47		0,80		2,27		

<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. 70 commissioni solo in n. 9 il Presidente è stato di genere femminile.

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

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

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

- riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;
- adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- 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 omnicomprendenti 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 %
Dirigente Medico incarico di Struttura Complessa rapporto esclusivo	€144814,00	€143363,00	€ -1451,00	-1,01
Dirigente Medico incarico di Struttura complessa rapporto non esclusivo	€104206,00	€0,00	€ -104206,00	--
Dirigente Medico incarico di Struttura Semplice rapporto esclusivo	€120964,00	€117173,00	€ -3791,00	-3,24
Dirigente Medico incarico di struttura semplice	€83876,00	€80010,00	€ -3866,00	-4,83
Dirigente Medico con altri incarichi professionali rapporto esclusivo	€101707,00	€96826,00	€ -4881,00	-5,04
Dirigente Medico con altri incarichi professionali rapporto non esclusivo	€75751,00	€72835,00	€ -2916,00	-4,00
Dirigenti veterinari con incarico di struttura complessa rapporto esclusivo	€165992,00	€152942,00	€ -13050,00	-8,53
Dirigente veterinario incarico struttura semplice rapporto esclusivo	€121385,00	€123836,00	€ 2451,00	1,98
Dirigenti veterinari con altri incarichi professionali rapporto esclusivo	€98032,00	€86490,00	€ -11542,00	-13,34
dirigenti veterinari con altri incarichi professionali rapporto non esclusivo	€73742,00	€0,00	€ -73742,00	--
Dirigenti farmacisti incarico struttura complessa rapporto esclusivo	€0,00	€150422,00	€ 150422,00	100,00
Dirigenti farmacisti incarico di struttura semplice rapporto esclusivo	€150012,00	€98129,00	€ -51883,00	-52,87
Dirigenti farmacisti con altri incarichi professionali rapporto esclusivo	€76442,00	€78617,00	€ 2175,00	2,77
Dirigenti biologi con incarico di struttura semplice rapporto esclusivo	€0,00	€106481,00	€ 106481,00	100,00
Dirigenti Biologi con altri incarichi profili rapporto esclusivo	€82393,00	€81605,00	€ -788,00	-0,97
Dirigenti biologi con altri incarichi professionali rapporto non esclusivo	€61236,00	€107644,00	€ 46408,00	43,11
Dirigenti Fisici incarico di struttura complessa rapporto esclusivo	€132833,00	€0,00	€ -132833,00	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente Fisico incarico di struttura semplice rapporto non esclusivo	€0,00	€70153,00	€ 70153,00	100,00
Dirigente fisico con altri incarichi professionali	€0,00	€63331,00	€ 63331,00	100,00
Dirigente Fisico	€0,00	€70707,00	€ 70707,00	100,00
Dirigente psicologo incarico di struttura complessa rapporto esclusivo	€150440,00	€0,00	€ -150440,00	--
Dirigente psicologo incarico di struttura semplice rapporto esclusivo	€105091,00	€101768,00	€ -3323,00	-3,27
Dirigente psicologo altri incarichi professionali rapporto esclusivo	€83524,00	€76464,00	€ -7060,00	-9,23
Dirigente Prof. Sanit. Inferm/Ostetrica incarico struttura complessa	€104731,00	€0,00	€ -104731,00	--
Dirigente Prof. Sanit. Inferm/Ostetrica incarico struttura semplice	€84899,00	€0,00	€ -84899,00	--
Dirigente prof. san. inf./ostetrica altri incarichi professionali	€68774,00	€64840,00	€ -3934,00	-6,07
Dirigente avvocato incarico di struttura complessa	€0,00	€181710,00	€ 181710,00	100,00
Dirigente avvocato incarico di struttura semplice	€159811,00	€0,00	€ -159811,00	--
Dirigente avvocato con altri incarichi professionali	€110124,00	€120730,00	€ 10606,00	8,78
Dirigente ingegnere incarico di struttura complessa	€131198,00	€0,00	€ -131198,00	--
Dirigente ingegnere incarico di struttura semplice	€102726,00	€0,00	€ -102726,00	--
Dirigente analista incarico di struttura semplice	€110992,00	€0,00	€ -110992,00	--
Dirigente analista con altri incarichi professionali	€106679,00	€96880,00	€ -9799,00	-10,11
Dirigente sociologo con incarico di struttura semplice	€0,00	€106373,00	€ 106373,00	100,00
Dirigente sociologo con altri incarichi professionali	€0,00	€80719,00	€ 80719,00	100,00
Dirigente amministrativo incarico struttura complessa	€66078,00	€136472,00	€ 70394,00	51,58
Dirigente amministrativo incarico struttura semplice	€104702,00	€95101,00	€ -9601,00	-10,10
Dirigente amministrativo con altri incarichi professionali	€0,00	€64069,00	€ 64069,00	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Ruolo sanitario - Prof. Sanitarie infermieristiche	€42120,00	€39733,00	€ -2387,00	-6,01
Ruolo sanitario - Prof. Sanitarie ostetrica	€37393,00	€37206,00	€ -187,00	-0,50
Ruolo sanitario - Professioni tecnico sanitarie	€40079,00	€38704,00	€ -1375,00	-3,55
Ruolo sanitario professioni sanitarie della riabilitazione	€35363,00	€34996,00	€ -367,00	-1,05
Ruolo sanitario - Prof. sanitarie della prevenzione	€41170,00	€38261,00	€ -2909,00	-7,60
Ruolo sanitario - Prof. sanitarie infermiere senior ad esaurimento	€57038,00	€55386,00	€ -1652,00	-2,98
Ruolo sanitario - altri prof. san. senior ad esaurimento	€54317,00	€58896,00	€ 4579,00	7,77
Ruolo sociosanitario - Assistente sociale	€34693,00	€34488,00	€ -205,00	-0,59
Ruolo sociosanitario assistente sociale senior ad esaurimento	€0,00	€30524,00	€ 30524,00	100,00
Ruolo professionale - Specialista rapporti con i media	€34898,00	€34776,00	€ -122,00	-0,35
Ruolo tecnico - collaboratore tecnico professionale	€36842,00	€41810,00	€ 4968,00	11,88
Ruolo amministrativo - collaboratore amministrativo professionale	€37570,00	€37706,00	€ 136,00	0,36
Ruolo amministrativo - collaboratore amministrativo prof. senior esaurimento	€39460,00	€43380,00	€ 3920,00	9,04
Ruolo sanitario - Profilo area assistenti ad esaurimento	€0,00	€37660,00	€ 37660,00	100,00
Diigente psicologo con rapporto non esclusivo	€0,00	€61499,00	€ 61499,00	100,00
Ruolo tecnico -Assistente informatico	€33044,00	€30884,00	€ -2160,00	-6,99
Ruolo tecnico - assistente tecnico	€41004,00	€39560,00	€ -1444,00	-3,65
Ruolo tecnico - Profili area assistenti ad esaurimento	€47048,00	€0,00	€ -47048,00	--
Ruolo amministrativo - assistente amministrativo	€32890,00	€32177,00	€ -713,00	-2,22
Ruolo sociosanitario - Operatore sociosanitario	€32134,00	€30618,00	€ -1516,00	-4,95
Ruolo tecnico - operatore tecnico specializzato	€37919,00	€36400,00	€ -1519,00	-4,17
Ruolo amministrativo - coadiutore amministrativo	€28242,00	€28271,00	€ 29,00	0,10

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Profili area degli operatori ad esaurimento	€32576,00	€0,00	€ -32576,00	--
Ruolo tecnico operatore tecnico	€31183,00	€28188,00	€ -2995,00	-10,63
Ruolo amministrativo - Coadiutore amministrativo	€27367,00	€28310,00	€ 943,00	3,33
Profili area personale di supporto ad esaurimento	€29367,00	€28519,00	€ -848,00	-2,97

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, nella maggior parte dei casi vi sia una disparità salariale in favore del genere maschile.

## 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 2, 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 2, 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 (Pediatra di libera scelta - PLS). Il cittadino può liberamente scegliere il MMG o il PLS da una lista di medici disponibile presso gli sportelli delle sedi distrettuali dell'ASL e sul sito Internet aziendale. Nell'ambito dell'assistenza sanitaria di base i MMG ed i PLS propongono al Distretto l'erogazione delle cure a domicilio con l'apertura di interventi in Assistenza Domiciliare Integrata (A.D.I.) che prevede anche l'attività infermieristica. Assistenza farmaceutica: le Farmacie Territoriali dispensano i farmaci prescritti dai MMG, dai PLS, dai Medici Specialisti Ambulatoriali e Ospedalieri. Assistenza specialistica ambulatoriale: è erogata sia da specialisti che operano nelle sedi distrettuali sia da specialisti in ambito ospedaliero. Assistenza residenziale e semiresidenziale: comprende una rete di Strutture Residenziali per l'assistenza ad anziani, disabili fisici, psichici e malati terminali non autosufficienti con diversa compromissione dell'autonomia personale. È prevista anche un'assistenza presso centri diurni (assistenza semiresidenziale).

Assistenza continuità assistenziale (ex Guardia Medica) e Servizio di Continuità Assistenziale Pediatrica (SCAP): è attivo nelle ore notturne (dalle 20:00 alle 08.00), nei giorni festivi (dalle 08:00 alle 20:00) e prefestivi (dalle 10:00 alle 20:00). L'Azienda opera mediante n.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 2024-2026.

#### 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. 29 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 13, 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 130, di cui solo n. 2 sono stati dichiarati Eventi Sentinella. Dirigenza n°54, comparto n° 67, Ruolo Amministrativo n°4 ed altre 5 segnalazioni non hanno specificato il ruolo; se guardiamo ora il genere possiamo evidenziare come le donne sono 92 mentre gli uomini sono 37 e 1 non specificato.

## 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..

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Sito internet aziendale  
<https://www.sanita.puglia.it/web/asl-bari/com>

## itato-unico-di-garanzia-cug-

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Consigliera di fiducia  
Figure professionali esperte  
OIV  
altri CUG , altre Organi Nazionale( es. ANCI)

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

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

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

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

- 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
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

### Considerazioni conclusive

Il CUG ha evidenziato alcuni ambiti sui quali tracciare alcune attività per l'anno 2025:

- 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, rete regionale dei CUG Puglia, con associazioni del territorio e strutture aziendali, al fine di focalizzare la cooperazione su azioni e obiettivi comuni;
- Sviluppare la Ig 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-2025>