



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Sanitaria Locale Bari - 2026

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) (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 generale	direttore di struttura complessa	0	0	4	22	52	0	0	4	6	10
Dirigente di livello non generale	Dirigenti PTA	0	1	6	9	4	0	0	8	6	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti Area Sanità	0	160	136	161	305	1	286	434	290	204
Personale non dirigente	personale comparto ruolo amministrativo-professionale - supporto	3	59	98	218	237	4	59	93	202	89
Personale non dirigente	personale comparto ruolo amministrativo - tecnico - di supporto	59	478	374	538	293	205	1081	842	1368	698
Organo di vertice	DIRETTORI	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Totale personale		62	698	619	948	891	210	1426	1381	1873	1003
Totale % sul personale complessivo		0,68	7,66	6,79	10,41	9,78	2,30	15,65	15,16	20,56	11,01

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

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

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
personale ruolo amministra. tec. prof. supporto	Inferiore al Diploma superiore	298	58,55	211	41,45	509	9,58
personale amministrativo prof. - tecnico - supporto	Diploma di scuola superiore	202	61,03	129	38,97	331	6,23
personale comparto amministrativo - prof. tecnico - di supporto	Laurea	29	46,03	34	53,97	63	1,19
personale comparto sanitario e sociosanitario	Inferiore al Diploma superiore	173	30,89	387	69,11	560	10,54
personale comparto sanitario sociosanitario	Diploma di scuola superiore	683	27,35	1814	72,65	2497	47,02
personale comparto sanitario sociosanitario	Laurea	421	31,16	930	68,84	1351	25,44
Totale personale		1806		3505		5311	
Totale % sul personale complessivo		18,70		36,30		55,00	

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

⁽²⁾ 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 2025 è di n. 9.656 unità: in rapporto all'anno 2024 si registra un incremento di n. 412 unità.

Complessivamente il totale delle lavoratrici e dei lavoratori nel 2025 è pari a n.9.656 unità:

Personale dipendente n. 8.359, MMG n.750, PLS n. 140, Medici specialisti ambulatoriali interni n. 295, Medici di continuità assistenziale n. 140, Psicologi convenzionati n. 23, Veterinari convenzionati n. 25, Medici del Servizio di Emergenza Territoriale n. 295 e Medici dei Servizi n. 8

Si registra un incremento del personale di genere femminile che si muove da n. 6.004 unità (anno 2024) ad un valore assoluto di n. 6.688(anno 2025): il 66,88% 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 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	1	2	3	0	6	7,23	0,19	0	9	22	33	13	77	92,77	1,29
Tempo Pieno	63	693	613	943	889	3201	35,37	99,60	210	1414	1360	1833	1033	5850	64,63	98,35
Part Time ≤50%	0	1	3	2	1	7	25,00	0,22	0	3	8	6	4	21	75,00	0,35
Totale	63	695	618	948	890	3214			210	1426	1390	1872	1050	5948		
Totale %	0,69	7,59	6,75	10,35	9,71	35,08			2,29	15,56	15,17	20,43	11,46	64,92		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Smart working	0	8	16	7	10	41	32,80	77,36	1	13	40	20	10	84	67,20	46,93
PT Misto	0	0	1	0	0	1	100,00	1,89	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	1	1	3	0	5	7,58	9,43	0	8	15	26	12	61	92,42	34,08
PT VERTICALE < o = 50%	0	1	3	2	0	6	15,38	11,32	0	4	10	15	4	33	84,62	18,44
PT VERTICALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,56
Totale	0	10	21	12	10	53			1	25	65	61	27	179		
Totale %	0,00	4,31	9,05	5,17	4,31	22,84			0,43	10,78	28,02	26,29	11,64	77,16		

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

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

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

L'analisi dei dati sulle misure di conciliazione, riportati alla Tabella 1.9, evidenzia che su 107 dipendenti che hanno fruito del part-time, il 22,64 % è rappresentato da lavoratori uomini e l'53,08 % è rappresentato da lavoratrici donna; in riferimento all'accesso allo smart working su 125 dipendenti che ne hanno accesso il 46,93 % è donna, il 77,36 % è di sesso maschile.

L'emergenza sanitaria ha dimostrato che, anche nel sistema sanitario, sono possibili nuove forme organizzative. La

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 il costante il livello di produttività dando la possibilità alle persone di organizzare il proprio lavoro, di formarsi e di aggiornarsi, anche a distanza.

Lo smart working, non è più una modalità inedita di lavoro ma determinante per evitare contraccolpi occupazionali con posizioni lavorative e monte ore lavorate pressoché invariate. Lo smart working nel 2025/2026 è divenuta una modalità strutturale, non più emergenziale, regolata dal CCNL 2022-2024 e definita nei piani organizzativi (PIAO).

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 nel 2020 ed offerto ai lavoratori e alle organizzazioni la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi erogati e l’innovazione organizzativa, garantendo l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, infatti nella Sezione “Organizzazione e Capitale umano” del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si evidenzia, la necessità di evitare che l’amministrazione si inabissi e diventi irraggiungibile per gli utenti sia pure al nobile scopo di salvaguardare la salute dei propri dipendenti in casi di calamità naturale.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	20309	29,27	49071	70,73	69380	69,15
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	6999	44,37	8775	55,63	15774	15,72
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1296	9,81	11918	90,19	13214	13,17
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	63	3,20	1906	96,80	1969	1,96
Totale permessi	28667	28,57	71670	71,43	100337	

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

⁽²⁾ 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 71,43 % è rappresentato da lavoratrici donna, mentre solo il 28,56 % è rappresentato da lavoratori uomini.

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?

- Telelavoro
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

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

01 obiettivo: Avviare il " Sistema di Certificazione della parità di genere" così come previsto dal PNRR a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, volto ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere seguendo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 pubblicata in data 16-3-2022.

02 obiettivo: Predisposizione del Piano triennale di azioni positive come allegato del Piano della performance, ai sensi della Direttiva 2/2019.

03 obiettivo :Predisposizione del 6° Bilancio di Genere ai sensi della Legge 31.12.2019, n. 196 - art. 38 septies "Sperimentazione in sede di rendicontazione di un bilancio di genere". Il bilancio di genere è inteso quale strumento per integrare la dimensione di genere e garantire una presenza equilibrata di entrambi i sessi nei servizi pubblici ed ha come obiettivi fondamentali quelli di: accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere, assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione e da ultimo, promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

04 obiettivo :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, Rete Regionale 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.

05 obiettivo: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.

06 obiettivo: 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. 2/2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento delle barriere architettoniche che impediscono, limitano o rendono difficoltoso l'utilizzo degli spazi di lavoro

da parte di persone con limitata capacità motoria e sensoriale, come persone diversamente abili o persone che per età o eventi occasionali hanno limiti e/o problemi, anche solo temporaneamente, nella regolare fruizione degli ambienti.

07 obiettivo: Verifica la corretta applicazione delle indicazioni previste dalla Direttiva n. 2/19- Sulle Pari Opportunità - Rimozione delle discriminazioni.

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

09 obiettivo: 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 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.

10 obiettivo: Definizione dei criteri di partecipazione ai Corsi di formazione obbligatori aziendali anche a distanza/webinar al fine di proporre una integrazione al Regolamento Aziendale per la Formazione. Diffusione attraverso la formazione aziendale, anche a distanza, delle competenze digitali a favore di tutti i lavoratori/lavoratrici affinché possano partecipare alla attivamente alla trasformazione digitale della P.A.

11 obiettivo: Prevedere di introdurre nel proprio sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nuovi metodi di valutazione che prevedono il coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori. In particolare, oltre alla valutazione effettuata dal superiore gerarchico, che attualmente rappresenta il modello largamente prevalente, utilizzare la valutazione dal basso (nella quale sono i collaboratori che esprimono un giudizio sul proprio superiore)

Gli altri obiettivi sono presenti nella versione integrale nel P.A.P. 2026-2028 approvata in assemblea il 15 gennaio 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

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

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

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

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 2025-2027" approvato con la deliberazione del Direttore Generale n.2587 del 18/12/2025. 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 Presidente 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 del Dipartimento di Prevenzione. Il Comitato, così costituito, ha proseguito la sua attività anche per il Bilancio di Genere riferito all'anno 2024.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Avviso pubblico S.C. SIAV B – Area Metropolitana del Dipartimento di Prevenzione dell'ASL Bari.	3	75,00	1	25,00	4	3,42	Uomo
Avviso pubblico S.C. Direzione Medica di Presidio PO SAN PAOLO	2	50,00	2	50,00	4	3,42	Uomo
Avviso pubblico S.C. Malattie dell'Apparato Respiratorio PO SAN PAOLO	2	50,00	2	50,00	4	3,42	Uomo
Avviso pubblico S.C. Siav A Area Nord del Dipartimento di Prevenzione	3	75,00	1	25,00	4	3,42	Donna
"Medicina Fisica e Riabilitazione concorso 8 posti	1	33,33	2	66,67	3	2,56	Uomo
Medico disciplina Genetica Medica avviso pubblico	2	66,67	1	33,33	3	2,56	Uomo
"Patologia Clinica" concorso 2 posti dirigente medico	2	66,67	1	33,33	3	2,56	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
"Farmacia Territoriale" concorso 2 posti dirigente farmacista	1	33,33	2	66,67	3	2,56	Donna
"Anestesia e Rianimazione" concorso 1 posto dirigente medico	3	100,00	0	0,00	3	2,56	Uomo
"Neurochirurgia" concorso 1 posto dirigente medico	3	100,00	0	0,00	3	2,56	Uomo
"Ortopedia e Traumatologia" concorso 2 posti dirigente medico	2	66,67	1	33,33	3	2,56	Uomo
Oncologia concorso 1 posto dirigente medici	2	66,67	1	33,33	3	2,56	Uomo
"Ostetricia e Ginecologia" avviso pubblico dirigente medico	3	100,00	0	0,00	3	2,56	Uomo
avviso pubblico 2 posti dirigente psicologo n. 2 posti dietista	1	33,33	2	66,67	3	2,56	Uomo
"Neurologia" concorso 2 posti dirigente medico	3	100,00	0	0,00	3	2,56	Uomo
Avviso pubblico S.C. Medicina Penitenziaria	2	50,00	2	50,00	4	3,42	Donna
3 POSTI DI DIRIGENTE AMMINISTRATIVO avviso pubblico mobilità	1	33,33	2	66,67	3	2,56	Uomo
Avviso pubblico S.C. Farmacia Ospedaliera del PO Di Venere	2	50,00	2	50,00	4	3,42	Donna
Direzione Medica di Presidio Ospedaliero" concorso 1 posto	2	66,67	1	33,33	3	2,56	Donna
Dirigente Biologo disciplina Patologia Clinica avviso pubblico	2	66,67	1	33,33	3	2,56	Uomo
Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico avviso pubblico	1	33,33	2	66,67	3	2,56	Uomo
disciplina "Igiene degli Alimenti e della Nutrizione" concorso 1 posto Dirigente Medico	2	66,67	1	33,33	3	2,56	Uomo
"Fisica Sanitaria" concorso 1 posto Dirigente Fisico	3	100,00	0	0,00	3	2,56	Uomo
Ginecologia e Ostetricia avviso pubblico dirigente medico	2	66,67	1	33,33	3	2,56	Uomo
avviso mobilità personale comparto vari profili categorie protette	1	33,33	2	66,67	3	2,56	Donna
Dirigente Ingegnere concorso 1 posto	3	100,00	0	0,00	3	2,56	Uomo
Avviso Pubblico S.C. "Malattie Infettive" del P.O. Murgia	2	50,00	2	50,00	4	3,42	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico avviso pubblico	2	66,67	1	33,33	3	2,56	Uomo
DATA MANAGER avviso pubblico 3 incarichi	3	75,00	1	25,00	4	3,42	Uomo
Avviso Pubblico S.C. CSM – AREA 3 del Dipartimento di Salute Mentale	2	50,00	2	50,00	4	3,42	Donna
Epidemiologia e Sanità Pubblica concorso 1 posto dirigente medico	2	66,67	1	33,33	3	2,56	Uomo
“Malattie dell’Apparato Respiratorio” concorso 1 posto dirigente medico	2	66,67	1	33,33	3	2,56	Donna
Avviso Pubblico S.C. SIAN Area Metropolitana del Dipartimento di Prevenzione	2	50,00	2	50,00	4	3,42	Donna
Avviso Pubblico S.C. ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA del PO SAN PAOLO	1	25,00	3	75,00	4	3,42	Donna
Avviso Pubblico S.C. CSM AREA 4 del Dipartimento Salute Mentale	2	50,00	2	50,00	4	3,42	Donna
Totale personale	72		45		117		
Totale % sul personale complessivo	0,75		0,47		1,21		

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

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

Al netto divario di genere nelle funzioni fondamentali di valutazione in ambito concorsuale con prevalenza del sesso maschile dell'anno precedente, si è avuto un contro bilanciamento nell'analisi della funzione di presidente di commissione, sul totale di n. 35 commissioni in ben n. 19 il Presidente è stato di genere femminile.

Per il CUG, questo è un grande riconoscimento, per il lavoro fatto nel considerare e promuovere azioni positive specifiche e nel combattere ogni forma di disuguaglianza e discriminazione.

Solo si vuole ribadire 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 omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti	€78062,10	€75252,20	€ -2809,90	-3,73
direttore struttura complessa	€98421,30	€119835,00	€ 21413,70	17,87
Ausiliari	€25868,40	€24553,20	€ -1315,20	-5,36
3 - OPERATORI	€28696,50	€27682,80	€ -1013,70	-3,66
assistenti	€33881,40	€25033,50	€ -8847,90	-35,34
funzionari	€34826,70	€34944,10	€ 117,40	0,34

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: Sì

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 missione 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 Km², 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 Km², 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 2026-2028. Approvato in assemblea CUG il 15 gennaio 2026 e inviato alla Direzione Generale per essere inserito successivamente all'interno del PIAO 2026.

Con delibera n° 176 del 30.01.26 la Direzione Generale adotta il " Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2026/2028 ed approva gli obiettivi operativi di budget 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 Presidente Dott.sa Lorenzina Proscia 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. Il ruolo determinante svolto dal CUG in sinergia con i vari gruppi di lavoro ed in particolare con il gruppo Mobbing agisce per costruire un clima sereno e positivo finalizzato a valorizzare il rispetto delle differenze e operare con efficienza e spirito di collaborazione nel condividere percorsi e progetti.

Sono state effettuate, inoltre, n. 25 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 16, di cui su 9 ascolti effettivi mentre gli altri grazie alla buona capacità di accoglienza dell'utenza si sono potuti risolvere fornendo informazioni esaustive, gestendo prevalentemente ascolto e orientamento. Nessuno degli ascolti ha determinato un approfondimento istruttorio. Dall'analisi statistica si evince che a richiedere l'intervento del CUG sono per il 56% personale della dirigenza con una l'età media di 50 anni senza una significativa differenza di genere.

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. La Presidente ed un suo componente sono state inserite all'interno di un gruppo di lavoro Aziendale delibera n° 20280 /2024 e successivamente Regionale con delibera n° 1059 /2024 sulla Prevenzione e le Aggressioni al personale sanitario, 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 158, di cui n. 2 sono stati dichiarati Eventi Sentinella di un'intera équipe.

Dirigenza n°70, comparto n° 88, Ruolo Amministrativo n°3, ruolo Tecnico n° 2 ed altre n°2 segnalazioni non hanno specificato il ruolo; se guardiamo ora il genere possiamo evidenziare come le donne sono 101 mentre gli uomini sono 55 e 2

non specificato.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

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, come la mancanza di asili nido aziendali, mense, biblioteche e/o palestre. I dati della nostra azienda mostrano come, nella maggior parte dei casi vi sia una disparità salariale in favore del genere maschile.

L'istituzione di asili nido aziendali come **primo obiettivo** da realizzare nell'ambito del piano delle azioni positive per il triennio in corso (**PAP 2025-2027**). La struttura dove allocare il primo asilo nido è stata individuata nel **P.O. della Murgia "F. Perinei" di Altamura**. Al riguardo, è opportuno richiamare l'attenzione sull'importanza dell'**asilo nido** quale **servizio educativo e sociale di interesse pubblico** che, nel quadro della politica della famiglia, concorre efficacemente all'educazione e alla formazione del bambino nella fascia da zero a tre anni. L'asilo nido inoltre, costituisce un servizio di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle famiglie, quale strumento a supporto di una migliore organizzazione dei nuclei familiari. La questione, peraltro, non è soltanto psicologica, sociale e antropologica, ma anche economica **in quanto concerne**, allo stesso tempo, **il bambino, l'istituzione familiare e il mercato del lavoro**.

Per la Medicina di Genere è ormai ampiamente riconosciuto che sesso e genere influenzano l'espressione delle malattie, la risposta ai farmaci e l'accesso alle cure. Fattori biologici (sesso) e socioculturali (genere) determinano specificità che non possono essere più ignorate. Per questo la Regione Puglia ha elaborato le "Linee di indirizzo e promozione dell'applicazione e della diffusione della Medicina di Genere in ambito regionale". Esse riconoscono ufficialmente l'importanza di integrare la prospettiva di genere in tutti gli ambiti della medicina, dalla pratica clinica alla ricerca, al fine di garantire un'assistenza sanitaria più equa, personalizzata ed efficace per tutti i cittadini pugliesi. L'obiettivo primario del CUG di questo evento, in linea con le direttive regionali, è fornire ai professionisti della salute strumenti e conoscenze aggiornate per integrare la prospettiva di genere nella loro attività quotidiana, contribuendo così a diffondere una maggiore consapevolezza sull'importanza della Medicina di Genere per la salute di tutta la comunità.

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 No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: oggetto di formazione: Corsi Ecm riguardo Benessere organizzativo, Prevenzione Mobbing, Medicina di Genere, Asili Nido Aziendali, 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/comitato-unico-di-garanzia-cug->

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

OIV

RSU

altri CUG , Rete Territoriale CUG Puglia, Rete Nazione dei CUG, altre Organi Nazionale(es. ANCI), Regione Puglia.

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 Consiglieria 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, 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 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

Corsi di formazione inerenti allo promozione del benessere dei dipendenti ,sciorinare dubbi su ambiti di molestie e violenze e quali azioni intraprendere ; al contrasto di ogni forma di discriminazione qualunque essa sia (genere, età, diretta ed indiretta). Indicazioni da tenere nell'eventuale aggressione da parte dell'utenza o di un collega o di un superiore, seguire le linee guida della de-escalation e denunciare all'SPPA oltre che al CUG. Incontri con Rete Nazionale e Territoriale Puglia.

Considerazioni conclusive

Il CUG ha evidenziato alcuni ambiti sui quali tracciare alcune attività per l'anno 2026:

- 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 (tipo Malattie Rare);
- 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;
- 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-2026>