

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**ALLEGATO 2 - Direttiva n°2/2019 recante  
"MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL  
RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE  
AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"**

---





**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



## **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

***Ai vertici dell'Amministrazione ASL BA***

***All'OIV ASL BA***

***Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)***

## **RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2020**



REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Il Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi della Direttiva 2/2019, nel 2021 ha istituito il **Portale Nazionale dei CUG**, quale strumento per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle pubbliche amministrazioni.

La piattaforma mette a disposizione strumenti di condivisione con l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico. Il portale offre alle amministrazioni la possibilità di compilare e trasmettere online il Format 1, la Relazione annuale sulla situazione del personale e l'analisi/verifica delle azioni positive in attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità.

La registrazione e la compilazione dei Format online è richiesta, in via sperimentale per il 2021, alle amministrazioni che aderiscono alla Rete Nazionale dei CUG.

Il Format 1. online per la ASL BA è stato redatto in parte, entro la data stabilita del 15 marzo c.a., da Saverio Fiore e Annamaria Napoleone (AGRU), in conformità alle disposizioni del Direttore Area Gestione Risorse Umane. La registrazione è stata effettuata attraverso le indicazioni del webinar informativo tenuto il 23 marzo c.a. dal Dipartimento Funzione Pubblica e il video tutorial rivolto a tutte le amministrazioni, pubblicato sul sito - <https://portalecug.gov.it/>.

I dati sono stati trasmessi alla Segreteria/Presidenza CUG dalla Dr.ssa Annamaria Napoleone, come di seguito specificato:

- 17.03.2021 Tab. 1.5, con le seguenti precisazioni: le tabelle 1.1, 1.2, 1.3, 1.8, 1.11 già caricate sulla piattaforma Portale CUG; le tabelle 1.4, 1.6, 1.7, 1.9, 1.10 ancora in fase di elaborazione ed estrazione da parte della software house.  
Comunicazione impossibilità a caricare i dati sulla piattaforma Portale CUG, a far data 16 marzo c.a., come da avviso pervenuto via mail dall'account assistenza CUG in data 15 marzo.
- 22 marzo 2021 Tab. 1.10 "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età";
- 25 marzo 2021 Tab. 1.4 "Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e genere"; 1.6 "Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio"; 1.7 "Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio" e 1.9 "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età".

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Le informazioni riportate nella Relazione sulla Situazione del Personale – anno 2020 sono, altresì, il risultato del lavoro di analisi dei dati, acquisiti dalla Segreteria CUG dalle U.O., come di seguito indicato:

- Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale
- Ufficio Procedimenti Disciplinari
- Servizio Rischio Clinico e Qualità
- Formazione

A tutt'oggi, nonostante le comunicazioni di sollecito del CUG, non sono pervenuti i rapporti aggiornati relativi alla Struttura Burocratico - Legale e al Servizio di Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione Medica - Medicina Del Lavoro.

Indicative, per l'analisi della situazione del personale – nell'anno 2020, sono state le informazioni estrapolate da:

- Deliberazione del D.G. n° 128 del 31.01.2019 “Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza”;
- Deliberazione D.G. n° 74 del 30.01.2020 “Adozione del Piano della Performance 2020 -2022”;
- Deliberazione n° 76 del 31.01.2020 “Art. 1, c, 8, L. 190/2012 – Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2020/2022 – Aggiornamento 2020”;
- Deliberazione n° 285 del 5.03.2020 “Aggiornamento Sistema Misurazione e Valutazione della Performance. Approvazione”;
- Deliberazione D.G. 1314/2020 “Rimodulazione degli obiettivi generali ed operativi di budget programmati ed assegnati ad inizio 2020, in considerazione dell'assoluta eccezionalità conseguente alla situazione pandemica da COVID-19, inaspettatamente sviluppatasi fin dai primi mesi del 2020”;
- Deliberazione D.G. 1732/2020 definizione degli obiettivi generali di budget per l'anno 2021, confermando in particolare che:
  - a. nelle more della individuazione ed assegnazione degli obiettivi di performance aggiornati alle Aziende Sanitarie Locali ed alle Aziende Ospedaliero-Universitarie del S.S.R, da parte della Giunta Regionale, gli Obiettivi Generali aziendali continuano a fare riferimento alle indicazioni nazionali e regionali vigenti ivi richiamate;
  - b. alla luce della grave situazione sanitaria, con la predetta d.D.G. 1314/2020, si è preferita l'individuazione di obiettivi "qualitativi", tesi al miglioramento dell'organizzazione e delle procedure aziendali, a scapito di obiettivi meramente "quantitativi", le cui possibilità di conseguimento continuano ad apparire imprevedibili ed aleatorie, a tutto danno della certezza degli impegni assunti con gli stakeholder esterni;

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

- Deliberazione D.G. n. 135 del 28.01. 2021 ad oggetto "Approvazione degli obiettivi operativi di budget - anno 2021 e del Piano della Performance 2021/2023";
- Deliberazione D.G. n. 233 del 24.02.2020 ad oggetto "Recepimento Piano Azioni Positive triennio 2020 — 2022 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia ai sensi della Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- Report analisi dei Focus Group Progetto formativo CUG ASL BA [partecipa@asl.bari.it](mailto:partecipa@asl.bari.it) a cura del Dr. Carmine Clemente dell'Università di Bari;
- Report attività di monitoraggio "Lavoro Agile".

Da segnalare la difficoltà nel reperire, aggregare e studiare i dati, per la complessità dell'organizzazione del sistema oltre che, per l'effetto dello stato pandemico, dichiarato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità a far data 11.03.2020, che ha obbligato a mettere in atto misure urgenti per il contrasto e il contenimento del diffondersi del virus COVID-19:

- riorganizzazione dei posti letti di terapia intensiva;
- assegnazione dei dispositivi di protezione per la sicurezza (DPI);
- reclutamento di personale mancante;
- adozione regolamento del rischio sanitario connesso a esposizione ad agenti biologici;
- attuazione regolamento temporaneo per l'adozione del lavoro agile, ecc.

Pertanto, tutte le strutture aziendali sono state interessate dalla generale necessità di sviluppare e imporre una nuova organizzazione e narrazione, ad attivare paradigmi differenti nella gestione del personale e della emergenza sanitaria e sociale, a rimodulare obiettivi e indicatori.

## **Struttura della Relazione**

- 1) La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale.
- 2) Nella seconda parte trova spazio l'analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

**PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

**SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

(N.B. Dati Controllo di gestione ricavati dalla Deliberazione D.G. n. 135 del 28.01.2021)

**Tab. 1 - Distribuzione del personale triennio 2018 - 2020**

Il personale dipendente in servizio presso l'Azienda Sanitaria Locale di Bari nel corso del 2019 è stato pari a n. 8.353 unità e nel 2020 a n.8470 unità.

Per l'anno 2020 vanno aggiunti n. 1023 Medici di Medicina Generale (MMG), n. 176 Pediatri di libera scelta (P13), n. 233 medici specialisti ambulatoriali interni, n. 295 medici di continuità assistenziale, n. 21 psicologi convenzionati, n. 29 veterinari convenzionati, n. 118 medici del Servizio di Emergenza Territoriale e n. 15 medici della Medicina dei Servizi. Il totale degli operatori aziendali nel 2020 è stato, di conseguenza, pari a n. 10.380.

AREA	Anno 2018		Anno 2019		Anno 2020		Totale 2020
	Ruolo		Ruolo		Ruolo		
<b>Direzione e Aree di gestione</b>	1234 (S.)	313 (T.)	99 (S.)	160 (T.)	96 (S.)	168 (T.)	<b>453</b>
	9 (P.)	318 (A.)	10 (P.)	192 (A.)	10 (P.)	180 (A.)	
<b>Dipartimenti Territoriali</b>	3582 (S.)	680 (T.)	1149 (S.)	156 (T.)	1201 (S.)	184 (T.)	<b>1498</b>
	1 (P.)	200 (A.)	1 (P.)	123 (A.)	1 (P.)	113 (A.)	
<b>Ospedali</b>	1368 (S.)	282 (T.)	3652 (S.)	659 (T.)	3738 (S.)	694 (T.)	<b>4613</b>
	0 (P.)	300 (A.)	1 (P.)	192 (A.)	0 (P.)	181 (A.)	
<b>Distretti</b>	2 (S.)	0 (T.)	1397 (S.)	264 (T.)	1372 (S.)	246 (T.)	<b>1905</b>
	0 (P.)	0 (A.)	0 (P.)	300 (A.)	0 (P.)	288 (A.)	
<b>Distribuzione per Ruolo</b>	6186 (S.)	1275 (T.)	6296 (S.)	1239 (T.)	6407 (S.)	1292 (T.)	<b>8470</b>
	10 (P.)	818 (A.)	12 (P.)	807(A.)	11 (P.)	762 (A.)	
<b>TOTALE</b>	<b>8289</b>		<b>8354</b>		<b>8470</b>		-----



Fonte: Controllo di gestione (S – sanitario, T – tecnico, P – professionale, A – amministrativo)



**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

L'emergenza sanitaria di questi mesi ha riportato l'attenzione sulla opportunità di recuperare e incentivare una vera «politica sanitaria», alternativa alla «politica finanziaria della sanità». È, pertanto, indispensabile destinare più risorse al sistema sanitario e investire in misure che abbiano un reale impatto sulla salute/benessere dei lavoratori e lavoratrici. Più in generale, serve che il progetto tratteggiato dall'Unione Europea, ossia quello di concepire la sanità come un investimento e non come voce di spesa da sottoporre a tagli e ridimensionamenti, venga promosso e mantenuto con vigore e spirito di responsabilità, per il bene dei cittadini e per la crescita sociale ed economica del paese.

**Tab. 2 - Distribuzione personale per genere**

Si registra nel 2020 un ulteriore incremento del personale di sesso femminile in valore assoluto ed in percentuale.

<b>Genere</b>	<b>Anno 2018</b>		<b>Anno 2019</b>		<b>Anno 2020</b>
<b>F</b>	4944	59,6%	5025	60,2%	<b>5193 – 61,3%</b>
<b>M</b>	3345	40,4%	3329	39,8%	3279 – 38,7%
<b>Totale</b>	8289	100%	8354	100%	8472 – 100%

Fonte: Controllo di gestione

La dimensione di genere, nel triennio di riferimento, registra un lieve aumento delle femmine che passano dal 59,6% dell'organico del 2018 al 61,3% del 2020.

La comparazione dei valori nel triennio conferma il trend nazionale secondo cui nel comparto "Sanità", negli anni, si registra una prevalenza di personale femminile. I dati di Eurostat, infatti, elaborati da RUR su dati Istat (Rete Urbana delle Rappresentanze) nella ricerca "Le energie femminili indispensabili per ripartire", denotano che il 72,4% del personale nella sanità è di genere femminile. I ricercatori osservano come le donne qualificate " ... rappresentano un'energia vitale per il paese soprattutto nell'attuale congiuntura che ci sta facendo riscoprire l'importanza, anche economica, di settori che fondano la propria consistenza sul lavoro femminile".

Le donne oggi, sebbene siano il 70% degli operatori sanitari e dell'assistenza sociale del paese, ricoprono per lo più ruoli di livello inferiore, con retribuzioni basse. È quanto rimarca l'Oms ricordando come tra le priorità per raggiungere la copertura sanitaria universale (UHC), vi è quella di affrontare le disuguaglianze di genere nella forza lavoro sanitaria e sociale che svantaggiano le donne e limitano il loro avanzamento verso la leadership. Nella maggior parte dei paesi le donne stanno studiando medicina e stanno entrando in attività sanitarie in numero maggiore che mai e questa tendenza sembra destinata a continuare.

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Per l'Oms "... c'è bisogno di 18 milioni di nuovi operatori di assistenza sanitaria e sociale, principalmente nei paesi a basso e medio reddito: è, infatti, prevista una richiesta di 40 milioni operatori socio sanitari entro il 2030".

**Tab. 3 - Distribuzione personale per età**

La distribuzione per età del personale dipendente rileva l'invecchiamento della forza lavoro. Nel 2020, la classe di età maggiormente rappresentata - si colloca tra i 50 e i 59 anni, con una percentuale pari al 35,4% del totale. Il personale dipendente appartenente alla fascia d'età - "maggiore di 60 anni" - è pari al 20,6%. Complessivamente nella fascia di età, dai 50 a - "maggiore di 60 anni", è presente il 56% del personale aziendale. Si evidenzia, nell'anno di analisi, un incremento della percentuale di personale al di sotto dei 40 anni di età quale risultato delle politiche assunzionali adottate dalla Direzione Strategica Aziendale.

Fasce di età	Anno 2018		Anno 2019		Anno 2020	
20-29	175	2,1%	261	3,1%	384	4,5%
30-39	1006	12,1%	1117	13,4%	1316	15,5%
40-49	2012	24,3%	2004	24,0%	2029	24,0%
50-59	3263	39,4%	3133	37,5%	2997	35,4%
> 60	1830	22,1%	1838	22,0%	1744	20,6%
<b>Totale</b>	<b>8286</b>	<b>100,0%</b>	<b>8353</b>	<b>100,0%</b>	<b>8470</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Controllo di gestione

I lavoratori anziani sono una parte importante della forza lavoro della società moderna e il loro numero aumenterà nei prossimi decenni. Questo significa che nel prossimo futuro molti di loro accuseranno un peggioramento delle condizioni di salute dovuto all'età, insieme ad una maggiore fragilità rispetto ai rischi psicosociali, quali lo stress lavoro correlato o il burnout, e agli altri rischi legati al lavoro, visto che molti di loro svolgono mansioni di assistenza diretta ai pazienti.

Anzidetti lavoratori hanno anche la necessità di conciliare la cura di genitori o parenti anziani e, soprattutto, devono affrontare una mansione spesso esecutiva e manuale, a volte poco riconosciuta dal contesto organizzativo il quale, difficilmente, trasmette loro motivazione e coinvolgimento e, di conseguenza, rende difficile mobilitare le proprie risorse di flessibilità, adattamento e coping.

Sarebbe auspicabile per i lavoratori "anziani" programmare azioni strutturate e sistematiche di monitoraggio ed intervento rispetto alla salute psico-fisica, misure specifiche per la flessibilità dell'orario di lavoro e per l'invecchiamento attivo.

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

**Tab. 4 - Distribuzione per classificazione rapporto di lavoro**

L'analisi del personale dipendente, relativamente al triennio di osservazione e alla tipologia di rapporto di lavoro, evidenzia una ulteriore diminuzione dell'incidenza del personale amministrativo, sul totale del personale dipendente, a favore del personale sanitario, tecnico e sanitario.

RUOLO	2018			2019			2020		
	Determinato	Indeterminato	Totale	Determinato	Indeterminato	Totale	Determinato	Indeterminato	Totale
Dirigenti Medici	92	1555	1647	88	1555	1643	93	1526	1619
Dirigenti Sanitari non Medici	9	194	204	19	193	213	29	202	231
Pers. Comparto Infermieri	437	2869	3306	129	3257	3386	409	3116	3525
Pers. Tecnico Sanitario	23	336	360	2	355	357	2	349	352
Altro Pers. di comparto	69	600	668	66	632	698	95	586	680
<b>Totale Ruolo Sanitario</b>	<b>630</b>	<b>5554</b>	<b>6184</b>	<b>304</b>	<b>5993</b>	<b>6296</b>	<b>628</b>	<b>5778</b>	<b>6407</b> 75,6%
Dirigenti	0	9	9	0	9	9	1	8	9
Personale di Comparto	9	1257	1266	1	1229	1230	4	1278	1282
<b>Totale Ruolo Tecnico</b>	<b>9</b>	<b>1266</b>	<b>1275</b>	<b>1</b>	<b>1238</b>	<b>1239</b>	<b>5</b>	<b>1286</b>	<b>1291</b> 15,2%
Dirigenti	4	6	9	2	9	11	1	9	10
Personale di Comparto	0	1	1	0	1	1	1	0	1
<b>Totale Ruolo Professionale</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b> 0,2%
Dirigenti	1	14	15	1	27	28	0	33	33
Personale di Comparto	2	800	803	12	767	779	26	703	729
<b>Totale Ruolo Amministrativo</b>	<b>3</b>	<b>814</b>	<b>818</b> 9,8%	<b>12</b>	<b>794</b>	<b>807</b> 9,7%	<b>26</b>	<b>735</b>	<b>761</b> 9,0%
<b>TOTALE</b>	<b>645</b>	<b>7641</b>	<b>8286</b>	<b>319</b>	<b>8034</b>	<b>8353</b>	<b>661</b>	<b>7809</b>	<b>8470</b>

Fonte: Controllo di gestione

L'eccessivo onere di "scartoffie" nel campo sanitario è ben documentato, e molti studi ne hanno dimostrato l'impatto negativo sul benessere degli operatori del ruolo tecnico, sanitario e professionale. Il tempo necessario per il lavoro documentale ed amministrativo è in costante aumento, dal momento che il sistema delle cure diventa sempre più complesso e rappresenta una notevole quantità di tempo-lavoro (Dumont, 2008) a scapito delle mansioni specifiche del personale.

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Alcune ricerche (Clerke et al, 2002 e Alamgir et al, 2007) hanno identificato una stretta correlazione tra scarsità di personale, clima organizzativo, inadeguato supporto amministrativo e frequenza di infortuni del personale sanitario. Sarebbe opportuno indagare come i fattori legati alle richieste di gestione delle procedure amministrative possano avere conseguenze significative sul tempo dedicato alla cura del paziente, sul benessere dei professionisti, sul tasso di eventi avversi e sull'efficienza generale del sistema sanitario, anche a livello economico.

Un adeguamento del carico di lavoro, una migliore organizzazione dei processi con una più efficiente ripartizione dei compiti associati all'assunzione di personale amministrativo, possono rappresentare delle strategie favorevoli, per ridurre l'impatto potenzialmente negativo sulle prestazioni dell'attività in ambito clinico, terapeutico e riabilitativo.

**Tab. 5 - Distribuzione personale per turnover**

Nel 2020 la percentuale del personale in quiescenza rispetto a tutti i cessati è stata pari al 47,0%. Il 53,0% sono casi dovuti a dimissioni volontarie e mobilità all'interno del S.S.R. La percentuale è cospicua e, di conseguenza, richiede una supplementare fase di approfondimento.

Il settore sanitario, chiamato in prima linea ad affrontare l'emergenza coronavirus, ha messo in evidenza tutte le criticità di anni di tagli alla spesa sanitaria: la costante riduzione dei fondi ha diminuito negli anni le risorse per rispondere ai bisogni dei cittadini; il modello di cura è ancora basato prevalentemente sulle cure ospedaliere, e il territorio è spesso troppo poco sviluppato e integrato con l'ospedale; vi è una frammentazione e disomogeneità nella governance del sistema che impedisce di rispondere in modo omogeneo e tempestivo alle mutate esigenze di cura e assistenza.

La spesa sanitaria pubblica ha raggiunto nel 2019 i 115,4 miliardi, con un incremento dell'1,4 % rispetto al 2018, incidendo per il 6,46% sul nostro PIL. Se sommiamo quella pubblica e quella privata arriviamo all'8,8% del PIL, in linea con Spagna e Portogallo, meglio dell'Irlanda al 7,1%, peggio di Francia e Germania all'11,2%.

Il tema delle dotazioni organiche e della carenze di personale ha diverse cause: blocco del turnover per il piano di rientro; limiti nella programmazione dei fabbisogni; fuga progressiva dal sistema pubblico.

Ciò nonostante, per numero di medici, il nostro paese è in cima alle graduatorie europee: operano in Italia 3,9 medici per 1.000 abitanti contro 4,1 in Germania, 3,1 in Francia e 3,7 in Spagna. Il problema è che oltre il 50 per cento dei medici ha più di 55 anni, la quota più elevata in Europa, superiore di oltre 16 punti alla media OCSE; si tratta in prevalenza di medici specialisti. Per quanto riguarda gli infermieri, invece, siamo al di sotto della media comunitaria: in Italia ce ne sono 5,8 ogni 1.000 abitanti, nella UE 8,5 ogni 1.000 abitanti.

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Complessivamente nella ASL BA si registra una situazione contraddittoria, in cui coesistono realtà e progetti di avanguardia con sacche di resistenza al cambiamento ed inefficienza, ma una realtà sicuramente in movimento che si sta trasformando in qualcosa di nuovo.

Per il CUG ASL BA, condividere un'idea di futuro generativo diviene indispensabile per orientare, ma anche per motivare le singole scelte e azioni, dentro e fuori l'organizzazione.

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

E' indispensabile partire dal valore delle persone dentro la PA che, oltre a possedere le giuste competenze per affrontare il cambiamento devono portarsi in dote quello che, in un recente libro, Francesca Gino chiama "talento ribelle" (Francesca Gino, *Talento ribelle. Perché infrangere le regole paga - nel lavoro e nella vita*, Milano, Egea, 2019).

<b>Personale</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>
ASSUNTO	1101	800	1063
CESSATO	1254	523	787
<b>Di cui in quiescenza</b>	<b>408</b>	<b>347</b>	<b>370</b>

Fonte Area Gestione del Personale

**Tab. 6 - Distribuzione personale per giudizi di idoneità**

I giudizi di idoneità condizionati formulati nell'ambito dell'attività di sorveglianza sanitaria e di radioprotezione medica negli anni dal 2018 al 2020 registrano una diminuzione dei valori assoluti e percentuale.

<b>Giudizi di Idoneità</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>
Num. medio dipendenti	8286	8354	8470
Num. giudizi idoneità condizionati	591	523	386
<b>Incidenza %</b>	<b>7,1%</b>	<b>6,3%</b>	<b>4,6%</b>

Fonte: U.O. Sorveglianza Sanitaria

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Appare evidente la necessità che il Comitato approfondisca le informazioni di settore, anche in relazione alla distribuzione delle tipologie di giudizio per livelli di inquadramento del personale nell'ambito delle visite mediche organizzate annualmente. Visitare periodicamente i lavoratori, anche su loro richiesta in caso di necessità, rimane il compito più significativo svolto dal medico competente. La Sorveglianza Sanitaria è, infatti, l'attività volta alla preservazione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; si tratta di accertamenti sanitari svolti dal medico competente mirati alla tutela dello stato di salute dei lavoratori, in relazione alle condizioni fisiche degli stessi, all'ambiente lavorativo, ai fattori di rischio e alle modalità di svolgimento della mansione. Il medico competente, inoltre, è obbligato ad esprimere specifici giudizi di idoneità:

a) Idoneità alla mansione specifica: "l'idoneità alla mansione specifica rappresenta il giudizio di piena idoneità". Si ricorda che "per poter svolgere un'attività lavorativa, considerata a rischio per la salute secondo il documento di valutazione dei rischi, il giudizio di idoneità specifica alla mansione è obbligatorio. Ciò comporta che non possono svolgere attività a rischio i lavoratori privi di tale giudizio e che il lavoratore è obbligato a sottoporsi agli accertamenti sanitari previsti";

b) Idoneità parziale alla mansione specifica con prescrizioni e/o limitazioni che possono essere temporanee o permanenti: "l'idoneità alla mansione specifica con prescrizioni è l'espressione di una idoneità ad una determinata mansione, purché vengano osservate precise condizioni. In questo caso il condizionamento dell'idoneità può essere legato a fattori intrinseci del soggetto (esempio: obbligo di occhiali per un videoterminalista con problematiche oculari/visive particolari, accertamento più ravvicinato in relazione allo stato di salute del soggetto rispetto ai fattori di rischio lavorativi) o a fattori estrinseci dipendenti dal rischio lavorativo laddove non sia previsto l'uso obbligatorio di dispositivi di protezione individuali (esempio: maschere, guanti, otoprotettori, ecc.). L'idoneità specifica con limitazioni prevede una forma di condizionamento particolare in cui si limita il lavoratore ad una o più attività tra quelle comprese nella mansione (esempio: esclusione dai lavori in altezza, limitazioni alla movimentazione manuale dei carichi)";

c) Non idoneità alla mansione specifica che può essere temporanea o permanente: "la non idoneità comporta un giudizio di specificità esclusivamente per la mansione lavorativa esaminata: è un giudizio globale in quanto riguarda tutte le attività che rientrano in quella mansione o gran parte di esse, tale da rendere incompatibile un proficuo utilizzo del lavoratore in quella mansione specifica. La non idoneità è permanente, quando la malattia che ha sostenuto questo giudizio è invalidante e cronica, non migliorabile nel tempo; in alcuni casi tale giudizio può configurare una condizione di inabilità al lavoro; mentre è temporanea, quando lo stato di malattia è limitato nel tempo e non coincide necessariamente con una inabilità al lavoro".



REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

**Analisi Tabelle - Format 1 – Allegato Direttiva 2/2019**

**Tab. 1.1. - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento**

- Il 32,4% delle F e il 24,9% dei M è distribuita nella fascia di età dai 51 anni in su
- Il 12,7% delle F e il 6,4% dei M è compresa nella fascia di età 30 – 40 anni

L'invecchiamento degli occupati rappresenta un fenomeno che, in prospettiva sarà oggetto di ulteriore sviluppo, con potenziali conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa per l'intero aggregato. Per questo è importante che le persone, oltre all'esperienza e alle competenze, muovano da una forte motivazione, per raggiungere gli obiettivi strategici con una visione di cambiamento della P.A. e di sostenibilità del sistema sanitario.

La misura governativa "quota 100" ha accresciuto le richieste di pensione anticipata, portando a 90mila in tutta Italia le persone uscite prima dal contesto lavorativo. La pubblica amministrazione italiana è sempre più anziana tanto che, nel tempo, potrebbe registrare sempre più persone prossime alla pensione che dipendenti e, un mancato equilibrio tra uscite e ingressi, nonostante lo sblocco del turnover.

È il quadro che emerge nel report presentato in apertura del "Forum P.A. 2020 - Resilienza digitale", la manifestazione dedicata ai temi dell'innovazione e della trasformazione digitale come risposta alla crisi. Ad aggravare il quadro c'è anche il mancato equilibrio tra uscite ed ingressi: solo dal 2018 a oggi sono andati in pensione 300mila dipendenti pubblici a fronte di circa 112mila nuove assunzioni e 1.700 stabilizzazioni di precari. Nel decennio 2008-2018 la P.A. ha perso 212mila persone – di cui ben 41mila nel comparto sanità – pari al 6,2% del personale, arrivando a quota 3,2 milioni. La P.A. italiana continua a invecchiare: l'età media sale a 50,7 anni, sette anni in più dal 2001 a oggi. I lavoratori con più di 60 anni sono circa 546mila (16,9%), sei volte più numerosi dei giovani.

I dati sulle future tendenze in merito all'invecchiamento della popolazione italiana evidenziano la necessità di ripensare il ruolo dei lavoratori *over 50* all'interno di un mercato del lavoro che, a causa dell'aumento della speranza di vita e del recente innalzamento dell'età pensionabile, dovrà confrontarsi, nei prossimi anni, con una sempre maggiore presenza di lavoratori con più di 45/50 anni.

In questo quadro, è dunque necessario progettare politiche attive per promuovere il cosiddetto *active ageing*, ovvero forme di invecchiamento attivo della popolazione.

La gestione del lavoratore *over 50*, infatti, richiede urgenti interventi focalizzati su due principali elementi:

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

- da un lato, si deve intervenire al fine di rendere il posto di lavoro più adatto ai lavoratori più anziani modificando l'organizzazione del lavoro, innovandola profondamente;
- dall'altro, bisogna operare in modo che il lavoratore anziano riesca ad acquisire tutte quelle skills a oggi necessarie, in primis quelle digitali, sempre più centrali alla luce della quarta rivoluzione industriale in atto.

A riguardo, per prima cosa, andrebbe potenziato lo strumento del welfare aziendale nell'ottica di favorire la salute e il benessere dei lavoratori anziani prevedendo, ad esempio, pacchetti di servizi di check up e di controllo periodico di tipo preventivo e l'implementazione di iniziative per incentivare nei dipendenti stili di vita più salutari e attività fisica.

**Tab. 1.2. - Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza**

La distribuzione del personale che beneficia del part - time registra che le donne sono il 98% di tutto il personale in part time e che ne fruiscono in ragione del 1,9% delle lavoratrici totali.

Il part-time occupa un posto centrale nel dibattito sulla flessibilità del lavoro in Europa, in quanto appare come uno degli strumenti che potrebbero facilitare l'aumento dei tassi di occupazione, soprattutto femminile, in un contesto in cui, essendo ancora gran parte del lavoro di cura all'interno delle famiglie a carico delle donne, è sempre più evidente il bisogno di conciliare tempi di vita.

Si auspica una maggiore attenzione del governo per la tematica della conciliazione, che si esplicita attraverso il rafforzamento delle tutele dei part-timers e/o dei lavoratori in congedo dal lavoro per motivi connessi alla cura di un figlio e verso l'implementazione di una normativa atta a favorire una maggiore condivisione delle responsabilità familiari da parte degli uomini.

Tali considerazioni mettono in luce il problema cruciale della conciliazione tra tempi di vita professionale o lavorativa e tempi di vita familiare o privata, alla ricerca di un corretto equilibrio fra questi aspetti.

E' una questione di madri e padri , cioè di donne e uomini, pertanto, va declinata come questione non soltanto di conciliazione ma di vera e propria condivisione dei ruoli nella famiglia tra entrambi i partners.

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



REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Tab. 1.3 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Dall'analisi dei dati, delle posizioni di responsabilità ripartite per genere sul personale complessivo, si registra uno 0.62% di genere M. e un 0,71% F.

Per rispondere alle sfide complesse che i responsabili politici si trovano oggi ad affrontare è necessaria una leadership inclusiva ed eterogenea; una maggior inclusione ed eterogeneità sono essenziali per portare avanti idee nuove e strategie innovative in grado di rispondere a modelli organizzativi maggiormente dinamici ed efficienti.

La strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, riconosce che le pari opportunità nella partecipazione sono essenziali per la democrazia rappresentativa a tutti i livelli.

L'OIL ha identificato alcuni fattori chiave che impediscono alle donne di raggiungere posizioni dirigenziali. La cultura aziendale che richiede la disponibilità "in qualsiasi momento" va a svantaggio delle donne a causa delle loro responsabilità familiari. Questo è il modello culturale agito nelle organizzazioni, ma esiste anche un minor proporsi delle donne per ruoli di responsabilità, vista la diffusa difficoltà di molte lavoratrici a rispondere al tempo lavoro, spesso protratto per incontri di programmazione e/o per la necessità di coordinare servizi, distribuiti su tutto il territorio della Città Metropolitana di Bari.

Un'ultima considerazione va fatta per la maternità/paternità. Il settore pubblico sanitario vede tra i suoi addetti una grande maggioranza di donne, tra le quali quelle in età fertile che, viste le maggiori tutele che godono in questo senso rispetto alla maggioranza delle coetanee con contratti di lavoro atipico, potrebbero distinguersi per una maggior propensione alla maternità, anche se in un'età posticipata rispetto ai decenni passati.

A tal proposito, è necessario migliorare, sia per i lavoratori che per le lavoratrici, le politiche che supportano l'inclusione e la conciliazione tra lavoro e vita privata, come orari di lavoro flessibili e congedi di maternità e paternità. "Le aziende dovrebbero considerare la parità di genere come un fattore fondamentale piuttosto che come un problema esclusivamente legato alle risorse umane" afferma Deborah France-Massin, Direttrice dell'Ufficio dell'OIL per le Attività dei Datori di Lavoro.

*"L'interesse a consentire a un maggior numero di donne di entrare in posizioni dirigenziali è inconfutabile in un'epoca di scarsità di competenze, le donne rappresentano una risorsa formidabile di talenti che le aziende non valorizzano abbastanza. Le aziende attente al successo nell'economia globalizzata dovrebbero fare della diversità di genere un elemento fondamentale della loro strategia imprenditoriale. Le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e le organizzazioni di rappresentanza imprenditoriale devono prendere la leadership nella promozione di politiche efficaci e nella loro reale attuazione".*

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Tab. 1.4 - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e genere

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	63	328	145	108	25	669	28,8	201	555	239	200	44	1239	30,7
Tra 3 e 5 anni	1	12	14	13	4	44	1,9	3	16	17	30	11	77	1,0
Tra 5 e 10 anni	0	24	70	72	20	186	7,9	0	24	127	93	45	289	7,0
Superiore a 10 anni	0	38	242	678	473	1431	61,4	0	70	638	1220	542	2470	61,3
<b>Totale</b>	64	402	471	871	522	2332	100	204	595	1021	1543	642	4005	100
<b>Totale %</b>	2,7	17,3	20,3	37,4	22,3	----	100	5,1	14,9	25,5	38,5	16,0	----	100

Tab. 1.5. Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendivo per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli d'inquadramento

La rappresentazione media delle retribuzione evidenzia, nel periodo di osservazione, un divario economico tra genere, M e F, con una variazione massima - livello dirigenziale - di 4.400,00 € (a fronte di giornate lavorative di 12.399,00 per le donne e 17.675,00 per gli uomini) e minima - livello coadiutore amministrativo - di 18,00 € (rapporto giornate lavorative 32.068,00 per le donne e 19.515 uomini). Dai dati disponibili risulta una differenza in ambito retributivo nelle diverse fasce e ruoli, in prevalenza numerica a favore del genere maschile. Nella rilevazione dei divari di genere retributivi è auspicabile una maggiore leggibilità (es.: definizione delle componenti considerate nella retribuzione netta).

L'analisi sarà oggetto di approfondimento nel 2021 con l'avvio del processo di costruzione del Bilancio di genere.

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

COD. MIN	DESCRIZIONE	UOMINI	DONNE	GG. UOMINI	GG. DONNE	MEDIA UOMINI	MEDIA DONNE	DIVARIO
SD0E33	dir. medico con inc. struttura complessa (rapp. esclusivo)	3.949.914,26	1.021.029,02	13.282,00	3.320,00	107.060,40	110.714,40	3.654,00
SD0N33	dir. medico con inc. di struttura complessa (rapp. non escl.)	307.767,89	0,00	1.436,00	0,00	77.155,20	0,00	77.155,20
SD0E34	dir. medico con incarico di struttura semplice (rapp. esclusivo)	4.440.325,09	2.897.277,75	17.676,00	12.130,00	90.435,60	85.986,00	4.449,60
SD0N34	dir. medico con incarico di struttura semplice (rapp. non escl.)	575.763,53	0,00	3.230,00	0,00	64.170,00	0,00	64.170,00
SD0035	dir. medici con altri incar. prof.li (rapp. esclusivo)	39.815.649,43	43.521.808,97	181.047,00	215.707,00	79.171,20	72.633,60	6.537,60
SD0036	dir. medici con altri incar. prof.li (rapp. non escl.)	8.853.465,08	4.264.755,80	53.022,00	26.102,00	60.112,80	58.820,40	1.292,40
SD0E74	veterinari con inc. di struttura complessa (rapp. esclusivo)	292.029,40	0,00	927,00	0,00	113.410,80	0,00	113.410,80
SD0E73	veterinari con inc. di struttura semplice (rapp. esclusivo)	459.338,75	0,00	1.611,00	0,00	102.646,80	0,00	102.646,80
SD0A73	veterinari con altri incar. prof.li (rapp. esclusivo)	3.665.350,76	484.835,07	15.449,00	2.154,00	85.410,00	81.032,40	4.377,60
SD0E39	farmacisti con incarico di struttura complessa (rapp. esclusivo)	0,00	109.768,66	0,00	359,00	0,00	110.073,60	110.073,60
SD0E38	farmacisti con incarico di struttura semplice (rapp. esclusivo)	0,00	151.563,82	0,00	747,00	0,00	73.044,00	73.044,00
SD0A38	farmacisti con altri incar. prof.li (rapp. esclusivo)	622.059,36	2.153.156,90	4.308,00	14.940,00	51.984,00	51.883,20	100,80
SD0A12	biologi con altri incar. prof.li (rapp. esclusivo)	344.175,21	2.048.098,95	2.320,00	13.063,00	53.406,00	56.444,40	3.038,40
SD0011	biologi con altri incar. prof.li (rapp. non escl.)	0,00	53.593,02	0,00	359,00	0,00	53.740,80	53.740,80
SD0A15	chimici con altri incar. prof.li (rapp. esclusivo)	34.120,03	0,00	179,00	0,00	68.619,60	0,00	68.619,60
SD0E41	fisici con incarico di struttura semplice (rapp. esclusivo)	0,00	62.662,40	0,00	359,00	0,00	62.838,00	62.838,00
SD0040	fisici con altri incar. prof.li (rapp. non escl.)	0,00	46.972,44	0,00	360,00	0,00	46.972,80	46.972,80
SD0E65	psicologi con incarico di struttura semplice (rapp. esclusivo)	157.762,14	478.078,02	792,00	2.333,00	71.708,40	73.771,20	2.062,80
SD0A65	psicologi con altri incar. prof.li (rapp. esclusivo)	1.046.641,45	4.231.378,68	5.938,00	23.809,00	63.453,60	63.979,20	525,60
SD0064	psicologi con altri incar. prof.li (rapp. non escl.)	0,00	45.755,72	0,00	359,00	0,00	45.882,00	45.882,00
SD0SE1	Dirigente Prof. Sanit. Inferm/Ostetrica (Inc. Strut. SEMPL.)	55.212,44	0,00	359,00	0,00	55.368,00	0,00	55.368,00
SD0A11	Dirigente Prof. Sanit. Inferm/Ostetrica (Altri Inc. prof.li)	93.370,36	46.627,99	718,00	359,00	46.814,40	46.756,80	57,60
S18863	coll.re prof.le sanitario - pers. infer. Senior - ds	934.199,14	1.336.316,98	8.881,00	12.920,00	37.868,40	37.234,80	633,60
S16020	coll.re prof.le sanitario - pers. infer. - d	27.537.454,09	63.095.334,51	309.477,00	746.597,00	32.032,80	30.423,60	1.609,20
S14552	oper.re prof.le di ii cat.pers. inferm. Senior - c (2)	399.549,16	1.321.490,90	4.633,00	15.878,00	31.046,40	29.962,80	1.083,60
S18864	coll.re prof.le sanitario - pers. tec. Senior - ds	70.709,96	35.709,63	718,00	359,00	35.452,80	35.809,20	356,40
S16021	coll.re prof.le sanitario - pers. tec. - d	5.411.125,00	5.358.812,68	60.435,00	63.611,00	32.234,40	30.326,40	1.908,00
S18865	coll.re prof.le sanitario - tecn. della prev. Senior - ds	471.994,93	0,00	4.726,00	0,00	35.953,20	0,00	35.953,20
S16022	coll.re prof.le sanitario - tecn. della prev. - d	2.840.503,13	553.244,92	30.243,00	6.641,00	33.811,20	29.991,60	3.819,60
S18866	coll.re prof.le sanitario - pers. della riabil. Senior - ds	35.409,12	71.394,40	359,00	718,00	35.506,80	35.798,40	291,60
S16019	coll.re prof.le sanitario - pers. della riabil. - d	1.673.046,31	10.545.719,80	21.675,00	137.855,00	27.788,40	27.540,00	248,40
S14551	oper.re prof.le di ii cat. con funz. di riabil. Senior - c (2)	0,00	27.603,49	0,00	359,00	0,00	27.600,00	27.600,00
S13051	oper.re prof.le di ii cat. con funz. di riabil. - bs	24.985,66	0,00	359,00	0,00	25.056,00	0,00	25.056,00
PD0010	avvocato dirigit. con incarico di struttura complessa	0,00	115.198,98	0,00	359,00	0,00	115.520,40	115.520,40
PD0A09	avvocato dirigit. con altri incar.prof.li	93.118,22	93.118,22	718,00	718,00	46.688,40	46.688,40	0,00
PD0046	ingegnere dirigit. con incarico di struttura complessa	218.846,96	0,00	718,00	0,00	109.728,00	0,00	109.728,00
PD0S45	ingegnere dirigit. con incarico di struttura semplice	81.256,50	0,00	359,00	0,00	81.482,40	0,00	81.482,40
PD0A45	ingegnere dirigit. con altri incar.prof.li	49.765,36	0,00	359,00	0,00	49.903,20	0,00	49.903,20
TD0002	analisti dirigit. con incarico di struttura complessa	109.738,98	0,00	359,00	0,00	110.044,80	0,00	110.044,80
TD0S01	analisti dirigit. con incarico di struttura semplice	93.606,50	0,00	359,00	0,00	93.866,40	0,00	93.866,40
TD0A01	analisti dirigit. con altri incar.prof.li	69.828,54	0,00	539,00	0,00	46.638,00	0,00	46.638,00
TD0068	sociologo dirigit. con incarico di struttura complessa	118.512,31	0,00	388,00	0,00	109.958,40	0,00	109.958,40
TD0S67	sociologo dirigit. con incarico di struttura semplice	0,00	82.766,84	0,00	359,00	0,00	82.998,00	82.998,00
TD0A67	sociologo dirigit. con altri incar.prof.li	0,00	156.852,56	0,00	884,00	0,00	63.878,40	63.878,40
T18867	collab.re prof.le assistente sociale Senior - ds	14.301,17	170.576,70	149,00	1.794,00	34.552,80	34.228,80	324,00
T16024	collab.re prof.le assistente sociale - d	159.654,05	2.736.317,01	2.080,00	35.780,00	27.633,60	27.532,80	100,80
T16026	collab.re tec. - prof.le - d	110.724,04	56.697,27	1.377,00	688,00	28.947,60	29.667,60	720,00
T14007	assistente tecnico - c	694.774,35	89.523,09	8.107,00	1.121,00	30.852,00	28.749,60	2.102,40
T14063	program.re - c	49.287,72	28.856,88	718,00	359,00	24.714,00	28.936,80	4.222,80
T14S59	operatore tecnico special.to Senior - c (2)	3.471.681,48	0,00	35.923,00	0,00	34.790,40	0,00	34.790,40
T13059	operatore tecnico special.to - bs	3.306.563,89	150.786,51	42.867,00	2.154,00	27.770,40	25.200,00	2.570,40
T13660	operatore socio-sanitario - bs	2.267.273,99	2.941.156,80	33.564,00	46.076,00	24.318,00	22.978,80	1.339,20
T12057	operatore tecnico - b	2.416.699,91	1.032.197,87	36.312,00	16.782,00	23.958,00	22.143,60	1.814,40
T12058	operatore tecnico addetto all'assistenza - b	278.204,55	221.300,17	4.157,00	3.276,00	24.091,20	24.318,00	226,80
T11008	ausiliario specializzato - a	5.478.177,47	5.787.111,76	87.910,00	96.649,00	22.435,20	21.556,80	878,40
AD0032	dirigente amm.vo con incarico di struttura complessa	478.390,64	119.597,66	1.436,00	359,00	119.930,40	119.930,40	0,00
AD0S31	dirigente amm.vo con incarico di struttura semplice	332.927,92	178.894,89	1.436,00	718,00	83.462,40	89.697,60	6.235,20
AD0A31	dirigente amm.vo con altri incar.prof.li	363.341,14	640.014,62	3.230,00	4.606,00	40.496,40	50.022,00	9.525,60
A18869	collaboratore amministrativo prof.le Senior - ds	608.589,11	704.718,11	6.311,00	7.270,00	34.714,80	34.898,40	183,60
A16028	collaboratore amministrativo prof.le - d	1.285.496,97	1.850.071,84	14.954,00	22.116,00	30.945,60	30.114,00	831,60
A14005	assistente amministrativo - c	3.437.954,28	4.569.609,37	47.255,00	61.710,00	26.190,00	26.658,00	468,00
A13870	coadiutore amm.vo Senior - bs	345.002,61	522.381,89	5.297,00	8.077,00	23.446,80	23.284,80	162,00
A12017	coadiutore amm.vo - b	1.185.410,30	1.946.173,58	19.515,00	32.068,00	21.866,40	21.848,40	18,00
A11030	commesso - a	923.075,03	516.949,68	15.495,00	9.123,00	21.445,20	20.397,60	1.047,60

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Tab. 1.6 - Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

PERSONALE DIRIGENZIALE	UOMINI		DONNE		TITOLO DI STUDIO	%
DIRIGENTI DI LIVELLO GENERALE	52	6,1%	10	1,0%	LAUREA	3,4
DIRIGENTI DI LIVELLO NON GENERALE	1	0,2%	1	0,2%	SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA	0,2
DIRIGENTI DI LIVELLO NON GENERALE	3	0,3%	4	0,5%	LAUREA BREVE	0,3
DIRIGENTI DI LIVELLO NON GENERALE	5	0,6%	4	0,5%	LICENZA MEDIA SUPERIORE	0,6
DIRIGENTI DI LIVELLO NON GENERALE	785	92,8%	886	97,9%	LAUREA	95,5
<b>TOTALE</b>	<b>846</b>	<b>48,3%</b>	<b>905</b>	<b>51,7%</b>	<b>Totale 1751</b>	<b>100</b>

La distribuzione del personale dirigenziale suddiviso per titolo di studio evidenzia che il 95,5 % dei dirigenti di livello non generale e il 3,4 di livello generale è laureato. Il 16,1 % delle donne dirigenti di livello generale e il 53,0% di livello non generale ha un diploma di laurea.

L'ingresso massiccio della componente femminile nel sistema sanitario chiede alla organizzazione un deciso cambiamento di passo e pone due tematiche principali:

- la conciliazione dei tempi di vita
- l'accesso delle donne alle posizioni apicali.

Una maggiore valorizzazione del potenziale femminile è un obiettivo strategico prioritario per le organizzazioni sanitarie al fine di potersi avvalere appieno del contributo dei talenti femminili.

Tab. 1.7 - Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

L'analisi della distribuzione del personale non dirigenziale per genere e titolo di studio mette in evidenza che il 67,0% delle donne e il 33,0% dei maschi è laureato.

I campi di intervento dei professionisti del settore socio sanitario sono molto diversi e richiedono per l'accesso il diploma di laurea e, in molti casi, di una specializzazione nell'ambito di interesse. I dati statistici evidenziano che i posti di lavoro nel settore della sanità sono in crescita e le tendenze occupazionali per il futuro sono positive.

La spesa sanitaria continua a salire, a causa dell'aumento della popolazione ma, soprattutto a causa dell'allungamento della durata media della vita, dovuto alla maggiore efficacia delle terapie e ai nuovi medicinali sviluppati dall'industria farmaceutica. La richiesta di personale per i servizi sanitari e socio-assistenziali è quindi in crescita. Il generale invecchiamento della popolazione spinge in particolare la domanda di medici, infermieri e operatori da inserire in ambito geriatrico. Inoltre, anche il settore della Sanità è interessato dalla rivoluzione tecnologica: ad esempio vengono sviluppati nuovi strumenti per la diagnostica e il monitoraggio dello stato di salute dei pazienti, per svolgere operazioni chirurgiche estremamente precise, per realizzare protesi sempre più performanti. Al personale viene richiesta una formazione sempre più specialistica, caratterizzata da un approccio sempre più tecnologico alla salute.

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Tab. 1.8 - Composizione di genere delle commissioni di concorso

<b>Commissioni</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
n. 11		3 componenti
n. 2	1 componente	2 componenti
<b>Ruolo di Presidente</b>		
<b>Totale n.13 commissioni</b>	no	si

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. 13 commissioni il Presidente è sempre di genere maschile.

Il problema dei Gruppi di Lavoro e delle Commissioni non formate sui principi di genere sono il segno di una società e di modelli organizzativi ancora lontane dall'uguaglianza tra i sessi. Ciò rappresenta una sfida per il CUG che dovrebbe considerare e promuovere azioni positive specifiche per combattere ogni forma di disuguaglianza, legata al merito, al nepotismo che al genere.

Si ribadisce quanto previsto dalle norme di settore: l'art. 9, comma 2, d.p.r. n. 487/1994 (Commissioni esaminatrici) che rappresenta "Le commissioni esaminatrici di concorso sono composte da tecnici esperti nelle materie oggetto del concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime e non possono farne parte, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 23 dicembre 1993, n. 546, i componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione interessata, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne, in conformità all'art. 29 del sopra citato decreto legislativo; l'art. 57 d.lgs. 165/2001 (Pari opportunità) che ribadisce "(...)1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- a. riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;
- b. adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica;

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

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).

**Tab. 1.9 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età**

TIPO_PARTTIME	PERC_PARTTIME	UOMINI_MIN30	DONNE_MIN30	UOMINI_MIN40	DONNE_MIN40	UOMINI_MIN50	DONNE_MIN50	UOMINI_MIN60	DONNE_MIN60	UOMINI_MAG60	DONNE_MAG60	TOTALE
Lavoro agile		3	17	32	98	57	162	92	172	54	102	
Misto	50.00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Misto	66.67	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Misto	83.33	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Orizzontale	50.00	0	0	0	1	2	2	0	2	2	3	0
Orizzontale	66.32	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Orizzontale	66.67	0	0	1	0	0	7	0	2	0	0	0
Orizzontale	69.44	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0
Orizzontale	71.05	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Orizzontale	72.22	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Orizzontale	76.00	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Orizzontale	77.78	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Orizzontale	83.33	0	0	0	1	0	12	1	16	0	0	0
Orizzontale	87.50	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Orizzontale	91.67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verticale	50.00	0	0	0	0	0	6	0	3	0	0	0
Verticale	59.16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verticale	65.79	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Verticale	66.67	0	0	1	1	0	6	0	2	0	0	0
Verticale	70.00	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Verticale	71.05	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Verticale	83.33	0	0	0	1	2	3	0	4	0	0	0
<b>TOTALE</b>		<b>3</b>	<b>1,24</b> 17	<b>2,61</b> 34	<b>13,79</b> 102	<b>15,67</b> 61	<b>24,67</b> 203	<b>31,19</b> 84	<b>37,97</b> 219	<b>33,57</b> 56	<b>22,67</b> 112	<b>17,24</b> 900
F.												653 72,5%
M.												248 27,5%

In considerazione della concentrazione di personale nelle fasce d'età over 50 appare opportuno pianificare interventi che favoriscano la comunicazione intergenerazionale, incrementando in tal senso il lavoro di gruppo e lo scambio/passaggio di competenze e promuovano l'invecchiamento attivo.



**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Tab. 1.10 - Fruizione dei congedi parentali e permessi 104/1992 per genere

Congedi parentali e L.104/92	UOMINI	DONNE
	Valori Assoluti - %	Valori Assoluti - %
Numero permessi giornalieri L104 (GIORNI)	16464 - 32,5%	34169 - <b>67,5%</b>
Numero permessi orari L104 (ORE)	58128 - 29,5%	138978 - <b>70,5%</b>
Numero permessi giornalieri congedi parentali (GIORNI)	959 - 9,1%	9621 - <b>90,9%</b>
Numero permessi orari congedi parentali (ORE)	1775 - 5,1%	33617 - <b>94,9%</b>

Dall'analisi della distribuzione del personale che fruisce dei benefici della L. 104, emerge che il 67,5% dei lavoratori che utilizzano i permessi giornalieri sono donne; il 70,5% degli utilizzatori di permessi orari; il 90,9% di coloro che usufruiscono dei congedi parentali giornalieri sono donne e così il 94,9% di coloro che utilizzano i congedi parentali orari. La differenza di genere registrata congiuntamente al dato relativo al part-time conferma l'ipotesi che il lavoro di cura 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.

Tab. 1.11 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Nel 2020 il 34,1% del personale di genere M e il 65,9% F ha fruito della formazione professionale aziendale di cui: il 19,2% M e il 36,3%F nella fascia di età 30 – 40; il 14,8% M e il 29,7% F nella fascia di età da 51 anni in su. Ai Corsi organizzati dal CUG hanno partecipato il 20,3% M e 79,7% F. La proporzione fra donne e uomini nell'accesso alle opportunità formative appare sostanzialmente coerente con la suddivisione proporzionale fra i due sessi in relazione all'intero organico. I risultati raggiunti in questi mesi mettono in luce un sistema di infrastrutture digitali da innovare, risorse umane molto reattive al cambiamento ma, che in alcuni casi, necessitano di formazione specifica nell'ambito della digitalizzazione.

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, ugualmente a distanza.

E' necessario continuare nel percorso avviato, per creare strumenti concreti e di facile utilizzo, favorire il dialogo e il confronto a distanza tra clienti interni ed esterni all'azienda, con l'obiettivo di condividere best practices, facilitare la fruizione di contenuti elearning, implementare l'attività formativa a distanza.

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

## **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Diffondere un nuovo modello culturale dell'organizzazione del lavoro, maggiormente funzionale, flessibile e capace di rispondere alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita dei lavoratori e delle lavoratrici, di miglioramento della qualità delle prestazioni ai cittadini, è stato il presupposto a sostegno delle azioni positive del Comitato nell'ultimo triennio. Orientare l'organizzazione verso una nuova stagione delle politiche del personale in direzione di un innovativo, partecipato e generativo paradigma della gestione del personale e della programmazione del lavoro attraverso l'introduzione di misure sperimentali di lavoro flessibile (Banca delle ore, Ferie Solidali e Smart working, ecc.), sono certuni archetipi che hanno caratterizzato le azioni del CUG aziendale.

Il 2020 contrassegnato dalla emergenza sanitaria, ancora in corso, ha visto la risposta resiliente del personale della ASL BA, mettendo in luce capacità e risorse come solo gli eventi eccezionali possono rivelare. Infatti, per effetto dell'emergenza sanitaria e per contenere il rischio del contagio da Covid-19, a partire dal mese di marzo 2020, molti lavoratori si sono trovati a dover prestare la loro attività lavorativa in regime di lavoro agile. Questa espressione è stata in realtà utilizzata in maniera impropria per identificare il regime di una prestazione di lavoro resa esclusivamente a distanza, anzi, più precisamente, nella propria abitazione (trattandosi, a tutti gli effetti, più di home working), quale conseguenza delle limitazioni delle attività e delle prestazioni in presenza, al fine di evitare i rischi del contagio anche sui luoghi di lavoro. La deviazione dalla fattispecie legale di cui alla legge n. 81/2017, qualificabile in termini di vera e propria metamorfosi del lavoro agile, ha reso lo smart working durante l'emergenza epidemiologica più una forma avanzata di telelavoro, trattandosi di attività lavorativa svolta esclusivamente negli ambienti domestici.

L'art. 87 del decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" (come modificato dal decreto legge 14 agosto 2020, n.104) ha previsto, infatti, che "fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è una delle modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Conseguentemente le amministrazioni hanno limitato la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività indifferibili; prescindendo, pertanto, dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23, della legge 22 maggio 2017, n. 81.



REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

La norma prevede che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione.

Nell'ottica di disciplinare a regime il lavoro agile nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, il Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 19 ottobre 2020 ha emanato, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 3, comma 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 ottobre 2020, apposito decreto col quale sono state impartite ulteriori disposizioni attuative in applicazione della normativa sopracitata. Successivamente al fine di fornire specifiche direttive uniformi alle pubbliche amministrazioni, in ordine all'organizzazione e alla programmazione del lavoro agile, sono state emanate con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione datato 9 dicembre 2020, le Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile POLA.

La Direzione Strategica della ASL BA con **Deliberazione D.G. n° 289 del 9 marzo 2020** ha approvato il "Regolamento temporaneo per l'adozione del Lavoro Agile quale misura per il contrasto e il contenimento del diffondersi del virus COVID-19". L'amministrazione, nella fase iniziale, ha privilegiato la modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, favorendo tra i destinatari della misura il personale portatore di patologie, maggiormente esposto al contagio, coloro che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa e i dipendenti sui quali grava la cura dei figli, anziani o disabili.

La ASL Bari ha, inoltre, aderito alla proposta della Regione Puglia di istituire una Rete Territoriale per favorire l'utilizzo del Lavoro Agile e dell'Innovazione Organizzativa. Con **Deliberazione del Direttore Generale n. 1194 del 14 settembre 2020** ha recepito l'"**Accordo di networking per la realizzazione di una "rete" di attori pubblici e privati sul territorio pugliese finalizzata a favorire l'utilizzo del lavoro agile e l'innovazione organizzativa S.M.A.R.T.@pulia** (Spazi e Modelli Agili per una Rete Territoriale in Puglia)" la cui durata è fissata nell'arco di un triennio eventualmente rinnovabile.

Nello specifico l'Accordo è finalizzato a creare le condizioni di sistema affinché possano svilupparsi, nell'ambito delle pubbliche amministrazioni e delle imprese presenti nel territorio regionale, forme di organizzazione e gestione delle risorse umane duttili e flessibili, e modalità di lavoro smart, contribuendo così al processo di trasformazione e di innovazione delle organizzazioni, che dovranno essere capaci di produrre valore basato sull'intelligenza, sulla flessibilità, sulla responsabilità dei singoli e sulla capacità di e-leadership del management, per accelerare la transizione digitale che coinvolge l'intero territorio.

Gli obiettivi dell'Accordo possono essere così sintetizzati:

- *favorire la creazione di un luogo fisico e virtuale di confronto e di scambio tra attori pubblici e privati presenti sul territorio sui temi dello smart working,[...];*
- *promuovere la cultura locale sul lavoro agile, al fine di favorire la concreta diffusione dello stesso, sia in ambito pubblico, che privato [...];*

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

- *valorizzare lo smart working quale leva strategica non soltanto per promuovere il benessere e la qualità della vita delle persone e delle famiglie e l'innovazione organizzativa delle imprese e delle pubbliche amministrazioni del territorio, ma anche per favorire la crescita e lo sviluppo del territorio e delle città, anche con riferimento alla mobilità sostenibile e alla riduzione delle emissioni inquinanti;*
- *attivare apposite forme di confronto, prodromiche alla redazione e sottoscrizione di intese interistituzionali, per l'utilizzo del lavoro agile[...]*

La Tab. evidenzia la distribuzione del personale in Lavoro Agile dall'11 marzo 2020 al 30 novembre 2020 (Fonte POLA).

Ruolo	Dirigenza/ Comparto	n. Dipendenti			n. Dipendenti autorizzati al LA			% n. Dipendenti autorizzati al LA/ n. Dipendenti			tot. Giornate lavorative Dip. Autorizzati dal 11/03/2020 al 30/11/2020 (186)	tot. Giornate lavorative in LA	% Giornate lavorative in LA/Giornate lavorative	
		F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.				
Ruolo Amministrativo	Comparto	404	308	712	134	70	204	33%	23%	29%	37.944	11.192	29%	
	Dirigenza	14	16	30	10	4	14	71%	25%	47%	2.604	633	24%	
	<b>Tot. Parz</b>	<b>418</b>	<b>324</b>	<b>742</b>	<b>144</b>	<b>74</b>	<b>218</b>	<b>34%</b>	<b>23%</b>	<b>29%</b>	<b>40.548</b>	<b>11.825</b>	<b>29%</b>	
Ruolo Professionale	Comparto	-	1	1	-	1	1	0%	100%	100%	186	105	56%	
	Dirigenza	3	7	10	2	2	4	67%	29%	40%	744	163	22%	
	<b>Tot. Parz</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>67%</b>	<b>38%</b>	<b>45%</b>	<b>930</b>	<b>268</b>	<b>29%</b>	
Ruolo Sanitario	RS Altro Pers. Di comparto	525	182	707	186	43	229	35%	24%	32%	42.594	11.418	27%	
	RS Pers. Comparto Infermieri	2.584	1.028	3.612	65	23	88	3%	2%	2%	16.368	1.907	12%	
	RS Pers. Tecnico Sanitario	190	175	365	1	1	2	1%	1%	1%	372	84	23%	
	Dirigenza Medica	813	827	1.640	62	58	120	8%	7%	7%	22.320	3.448	15%	
	Dirigenza Sanitaria non Medica	219	42	261	52	5	57	24%	12%	22%	10.662	2.437	23%	
<b>Tot. Parz</b>	<b>4.331</b>	<b>2.254</b>	<b>6.585</b>	<b>366</b>	<b>130</b>	<b>496</b>	<b>8%</b>	<b>6%</b>	<b>8%</b>	<b>92.256</b>	<b>19.294</b>	<b>21%</b>		
Ruolo Tecnico	Comparto	733	111	1.510	76	34	110	10%	4%	7%	20.460	4.949	24%	
	Dirigenza	4	6	10	3	6	9	75%	100%	90%	1.674	398	24%	
	<b>Tot. Parz</b>	<b>737</b>	<b>783</b>	<b>1.520</b>	<b>79</b>	<b>40</b>	<b>119</b>	<b>11%</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>22.134</b>	<b>5.347</b>	<b>24%</b>	
<b>Totale complessivo</b>			<b>5.489</b>	<b>3.369</b>	<b>8.858</b>	<b>591</b>	<b>247</b>	<b>838</b>	<b>11%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>155.868</b>	<b>36.734</b>	<b>24%</b>

Nel corso dell'anno 2020 il CUG ha, inoltre, avviato un processo di analisi/monitoraggio con la finalità di comprendere e definire al meglio le necessità organizzative, i vincoli e le potenzialità del Lavoro Agile. Ha predisposto un questionario online che ha sottoposto a tutto il personale e, nello specifico, ai lavoratori fruitori della modalità agile. Le informazioni raccolte hanno evidenziato elementi conoscitivi utili alla elaborazione del POLA, di cui si allega Report. Sempre nel 2020 il CUG ha organizzato, d'intesa con la Regione Puglia, due edizioni formative in modalità FAD dal titolo "Lo smart working prima, durante e dopo l'emergenza epidemiologica" (giorni 6 ottobre e 3 novembre), rivolti rispettivamente alla dirigenza e al personale di comparto. E' stata registrata la partecipazione complessivamente di n. 76 lavoratrici e lavoratori.

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

**SEZIONE 3. PARITA' E PARI OPPORTUNITA'**

La grave emergenza sanitaria da COVID-19, manifestando i tratti epidemiologici della pandemia, ha improvvisamente richiesto una ristrutturazione degli obiettivi della Direzione Strategica e del Comitato, previsti dal P.A.P. 2020, a causa della cogente ed indifferibile necessità di contrastare la diffusione del contagio, il quale ha assunto dimensioni di aggressività e di lesività talmente elevate, da destare, nei diversi ambiti e strutture aziendali, un costante allarme per la salute individuale e collettiva. Il contesto emergenziale appena richiamato ha di conseguenza contribuito a rafforzare le esigenze di un rapido e razionale consolidamento delle garanzie di salute e sicurezza sul posto di lavoro, che costituiscono l'essenza dei diritti sociali, riconosciuti dalla Costituzione quale riflesso dell'uguaglianza solidaristica e del diritto alla salute e dal Testo Unico D.lgs.81/08.

L'aggiornamento del PAP della ASL BA è stato recepito con **Deliberazione del D.G. n° 233 del 24.02.2020** ad oggetto "Recepimento Piano Azioni Positive triennio 2020 — 2022 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia ai sensi della Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019- Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

**Obiettivi generali del PAP 2020:**

- **garantire** la realizzazione dell'uguaglianza formale e sostanziale;
- **contrastare** qualsiasi forma di discriminazione diretta e/o indiretta, di violenza e molestia;
- **promuovere** una cultura organizzativa che valorizzi le differenze;
- **incentivare** la conciliazione dei tempi di vita;
- **favorire** il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, lo stress lavoro correlato e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro;
- **promuovere** la rimozione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere e sulla sicurezza dei luoghi di lavoro;
- **rafforzare** i rapporti tra il CUG della ASL BA, i CUG Regionali e la Rete Nazionale dei Comitati.

Organo di vigilanza e di garanzia, promotore di parità, di non discriminazione, di benessere, di salute e di sicurezza, il CUG ha individuato un piano d'azione che prevedeva tre distinte linee-aree di intervento:

- **Pari Opportunità** (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"; Direttiva 23 maggio 2007 "sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche");
- **Contrasto alle discriminazioni e ad ogni forma di violenza e molestia sul posto di lavoro**, (D.Lgs. 198 del 2006; D.Lgs. 215 e 216 del 2003; il D.Lgs. 286 del 1998, Convenzione Istanbul dell'11.05.2011, L. 27 giugno 2013 n° 77, Convenzione ILO n° 190 del 2019);
- **Valorizzazione del benessere organizzativo** (ai sensi D.Lgs. 165 del 2001 e D.Lgs. 81/2008).

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Di seguito si restituisce una breve sintesi delle iniziative realizzate nel 2020, nelle specifiche Aree d'intervento.

**I) PARI OPPORTUNITA'**

- **Attività di informazione/divulgazione**, anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, email, ecc.) delle buone prassi, aziendali e non, volte alla realizzazione delle pari opportunità, della non discriminazione, del benessere organizzativo (70% del personale nel 2020);

- **Valutazione dei rischi connessi al genere** ai sensi dell'art 28 del decreto legislativo 81/08 che introduce, per la prima volta, 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 (n° 4 incontri nel 2020 con Referente SPPA S.L.C. per discutere degli opportuni provvedimenti);

- **Realizzazione di eventi formativi** per accrescere la conoscenza del CUG e del suo ruolo all'interno della comunità aziendale. Nel corso del 2020 sono state realizzate iniziative formative rivolte al personale su tematiche di particolare interesse rispetto alle competenze del CUG, alle quali gli/le stessi/e componenti del Comitato hanno potuto partecipare altresì come relatori. Le finalità degli eventi organizzati sono state l'approfondimento delle tematiche afferenti alla normativa in materia di politiche di conciliazione, pari opportunità, di benessere organizzativo e alle azioni positive di contrasto alle discriminazioni e di confronto per una contaminazione generativa.

Le attività formative previste dal CUG nel P.A.P., sono state riprogrammate nel secondo semestre del 2020, alla luce dello stato di emergenza epidemiologica proclamato nel mese di marzo e dei conseguenti provvedimenti di sospensione delle attività formative in presenza adottati dall'azienda. I percorsi formativi precedentemente programmati in presenza sono stati, pertanto, organizzati per una fruizione a distanza. La **riconversione dell'attività formativa in modalità agile** non ha, purtroppo, favorito la partecipazione di tutto il personale per le criticità connesse alla transizione digitale. Grazie alla sinergia con l'Ufficio Formazione, i seminari e gli approfondimenti registrati hanno rappresentato una importante occasione di confronto e aggiornamento professionale che ha consentito uno scambio di esperienze su specifici temi di interesse correlati alle attività del Comitato.

Un ringraziamento alle Coordinatrici della Rete nazionale CUG e a tutte le Presidenti dei Comitati che hanno preso parte agli eventi, in qualità di relatori/formatori: Presidenti CUG ASL Bologna, Rete CUG Ambiente, Responsabile Ufficio Benessere Organizzativo - ARPA Lombardia, INAPP, Coordinatrice della Commissione benessere della Rete dei CUG, Titolare della Cattedra Diritto del lavoro del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Foggia, Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli, Università A. Moro di Bari, CUG C.N.R. - Referente del Gruppo prevenzione del disagio e promozione del benessere lavorativo, CUG ASL TA, Vice Presidente CUG ASL Lecce, ecc.

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

EVENTI FORMATIVI CUG – ANNO 2020							
TITOLO	EDIZIONE	DIRIGENTI M	DIRIGENTI F	COMPARTO M	COMPARTO F	PERSONALE ESTERNO	TOTALE
La dimensione etica del benessere organizzativo tra teoria e prassi	n.1 20.10.2020	1	7	1	15	1	25
Lavoro e disuguaglianze retributive nella pubblica amministrazione: il bilanciamento delle forze in gioco	n.1 11.12.2020	2	8	8	31	1	50
Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni: un sistema di relazioni e di significati condivisi tra attori interni ed esterni alla organizzazione	n.1 17.12.2020	1	7	5	23	2	38
Lo smart working prima, durante e dopo l'emergenza epidemiologica	n.2 6.10.2020 3.11.2020	12	26	8	30	0	76
<a href="mailto:partecip@asl.bari.it">partecip@asl.bari.it</a> Comitato Unico di Garanzia: un nuovo strumento a sostegno delle pari opportunità e del benessere di chi lavora	n.3 13.10.2020 27.10.2020 24.11.2020	1	5	3	9	0	18
Il sistema dell'organizzazione e le relazioni tra le persone: l'ascolto delle lavoratrici e dei lavoratori come valore aggiunto	n.1 17.11.2020	1	18	7	37	6	69
Riflessioni sul tema della violenza di genere nei luoghi di lavoro	n.1 25.11.2020	2	16	7	46	0	71

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

TOTALE	n.10	20	87	39	191	10	347
--------	------	----	----	----	-----	----	-----

- **Collaborazione CUG e SSPA** per i moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08. Attività di in-formazione su stress lavoro correlato, pari opportunità, prevenzione mobbing, rischi "emergenti" come quello della violenza fisica e psichica, a cura del CUG (partecipazione di n° 4 componenti/formatori CUG ai Corsi obbligatori sulla sicurezza sul lavoro).

La collaborazione del CUG e SSPA per gli adempimenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. e all'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 è stata disposta nell'ambito della "Formazione specifica - Rischio elevato dei lavoratori che operano presso le strutture ospedaliere e territoriali della ASL BARI".

L'intesa scaturisce dai principi introdotti dal D.lgs 150/2009 e dalle indicazioni del D.lgs. 9 aprile 2008, n.81 (T.U. in materia di tutela della salute dei lavoratori e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008). Un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo è funzionale a garantire le condizioni di sicurezza sul lavoro e a prevenire lo stress lavoro correlato e il mobbing.

Ciò è ribadito dalla Circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalle successive integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5). L'art. 28 D.Lgs. 81/08 prevede che, nell'effettuare la valutazione, il datore di lavoro tenga anche conto di rischi particolari quali "quelli collegati allo stress lavoro-correlato", con la ovvia conseguenza che di essi dovrà tenersi conto nella elaborazione del documento di sicurezza nel quale vanno riportate le linee di fondo della politica aziendale in materia di sicurezza del lavoro. Il nuovo approccio legislativo considera il lavoratore in tutte le sue dimensioni in quanto, se i rischi di natura fisica possono indurre danni attraverso un processo diretto, i rischi psico-sociali possono incidere sul benessere dei singoli e dei gruppi generando disagi e condizioni di malessere. Nel 2020 quattro componenti del CUG hanno collaborato con SSPA all'attività formativa obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro per le aree specifiche - "benessere organizzativo", "stress lavoro-correlato" e "pari opportunità ed azioni di contrasto alle discriminazioni". La collaborazione è stata garantita pure per il 2021.

-**Implementazione dei contatti e collaborazione con altri CUG** (in particolare con la Rete dei CUG e delle Consigliere di Parità della Città Metropolitana e della Regione) e con 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 interne all'azienda;

-Garantire le pari opportunità nell'accesso al lavoro in azienda, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale, in circostanza di mobilità interna (**monitoraggio segnalazioni pervenute allo Sportello Ascolto e alla Presidenza/Segreteria CUG**).



REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

**II) VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE**

- **Diffusione, attraverso i canali digitali** (sito istituzionale, e-mail, pag. dedicata al CUG e alle Aree di interesse), di materiale informativo in tema di benessere lavorativo, salute e conciliazione: opuscoli, letture guidate, sintesi degli orientamenti regionali e nazionali (100% del personale). L'implementazione sul sito istituzionale della pagina dedicata al CUG ha permesso di offrire a tutto il personale aziendale indicazioni chiare in materia di conciliazione e welfare aziendale attraverso la pubblicazione di Avvisi e Bandi dell'Inps, del Dipartimento Politiche per le famiglie, della Regione Puglia, della Città Metropolitana, degli Ambiti Sociali di Zona, ecc.

L'attivazione della pagina dedicata sul sito aziendale è stata valutata una strategia a supporto delle pari opportunità: offrire alle lavoratrici e ai lavoratori, con un sproporzionato carico assistenziale, la opportunità di essere informati sulle procedure telematiche e le scadenze per l'accesso al Catalogo regionale dei servizi per i minori, anziani e disabili, al Bonus asilo nido INPS, ai Buoni Servizio per la conciliazione, ecc. Sono soprattutto le donne "comprese" tra l'attività lavorativa e le esigenze di cura dei figli e/o dei genitori anziani che richiedono servizi per la conciliazione a costi accessibili.

- **Efficientamento di tutti gli spazi interni alla ASL BA** (mense, luoghi per la pausa pranzo, spazi per la socializzazione, la conciliazione e per l'allattamento al seno). Gli Spazi di lavoro dovrebbero diventare un importante veicolo di informazione e promozione culturale rispetto ai temi della conciliazione vita-lavoro (attivazione di ulteriori n° 4 Spazi per la Conciliazione e per l'allattamento al seno).

Con **Deliberazione DG n. 1890 del 29/12/2020** ad oggetto "Direttiva n. 1 del 3 febbraio 2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione", infatti, la ASL BA ha determinato l'accettazione donazione arredi per l'istituzione di n° 4 Spazi Aziendali per l'allattamento al seno e la conciliazione tempi di vita. Ai sensi della Direttiva n. 1 del 3 febbraio 2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, che mira a promuovere azioni positive, comportamenti collaborativi o comunque che non ostacolano le esigenze di allattamento quale diritto riconosciuto dalla legislazione comunitaria e nazionale, oltre che un diritto fondamentale dei bambini e delle madri che devono essere sostenute nella realizzazione del desiderio di allattare, nell'anno 2020 sono stati, pertanto, realizzati ulteriori n° 4 "Spazi per l'allattamento al seno" come di seguito specificato:

- U.O. Ostetricia - Presidio Ospedaliero "S. Giacomo" di Monopoli, Largo Veneziani, 21 - Monopoli (prot. 90/CUG del 26.02.2020)
- U.O. Neonatologia/Pediatria - Presidio Ospedaliero "Umberto I" di Corato, Via Ruvo, 108 - Corato (prot. 14/CUG del 9.01.2020)

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

- Consultorio di Toritto — DSS 5, Via Prof Paccione- c/o - Ospedale vecchio (prot. 53/CUG del 30/01/2020)
- Consultorio di Putignano — DSS 14, Via De Cataldo, 1 - Putignano ( prot. 326/CUG del 12/12/2019).

Gli arredi sono stati donati alla ASL dall'Associazione FEDERIMPRENDITORI.

Le indagini conoscitive, effettuate dall'Istituto Superiore di Sanità, sottolineano infatti gli impedimenti che le madri incontrano nell'allattamento dei neonati, all'interno delle strutture sanitarie e nei luoghi di lavoro. Le organizzazioni di lavoro sono un settore chiave per supportare le donne che desiderano continuare ad allattare i propri bambini. Sostenere una donna ad allattare rivela l'attenzione alla maternità, al tempo di una pausa e all'istituzione di uno spazio privato per estrarre il proprio latte durante le ore di lavoro.

In considerazione che, con la sentenza n.163 del 7 aprile 2017 del Consiglio di Giustizia Amministrativa della Sicilia, "La Pubblica Amministrazione deve approntare misure organizzative idonee a consentire di allattare il figlio neonato anche durante lo svolgimento di una prova concorsuale, contemperando così l'interesse pubblico al corretto svolgimento di prove d'esame e l'interesse alla tutela dei diritti fondamentali connessi con lo stato di puerperio", sono stati rafforzati i principi di solidarietà sociale e di tutela della maternità e della salute. Il CUG, inoltre, ha sollecitato il Responsabile dell' Ufficio concorsi aziendale a pubblicizzare l'iniziativa fra tutte le lavoratrici e i lavoratori interessati alle procedure concorsuali programmate e presso le sedi individuate come Spazi per la Conciliazione e l'allattamento al seno.

- **Avvio Tavolo Tecnico Paritetico composto dal Responsabile SPPA**, un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il Responsabile Servizio di Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione, il Presidente e Referente Gruppo Lavoro Prevenzione Mobbing CUG ASL BA, referenti tecnico-scientifici INAIL o loro delegati, per l'individuazione e la realizzare di misure atte a prevenire, gestire e rimuovere tutte le possibili situazioni di stress lavorativo, di violenza e di mobbing (sottoscrizione del Protocollo d'intesa con INAIL). Con la **Deliberazione D.G. n. 1704 del 14 dicembre 2020** e la sottoscrizione dell'Accordo d'Intesa, la ASL BA e l'INAIL Puglia si sono impegnate ad individuare le strategie di intervento più efficaci per realizzare un'attività formativa, diretta ed "a cascata" tesa a garantire l'uniformità e l'omogeneità della valutazione del rischio stress lavoro-correlato nell'ambito delle strutture centrali e territoriali della ASL BA, in un'ottica di genere e a garanzia delle pari opportunità.

A tal fine, l'INAIL Puglia si è impegnato a:

- a) individuare le proprie risorse professionali e amministrative che collaboreranno con l'ASL BA per la realizzazione delle attività necessarie per l'individuazione delle strategie operative e la realizzazione dei percorsi formativi;



REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

b) mettere a disposizione le proprie strutture e le proprie risorse tecnologiche per la realizzazione delle attività previste.

La ASL BA si è, a sua volta, impegnata a:

a) favorire la collaborazione fra le figure professionali individuate dall'INAIL Puglia nelle attività di formazione e il "pool di formatori", individuati dalla Direzione Strategica, deputato alla "formazione a cascata" dei "team di valutazione", indicati per le altre strutture Asl, relativa agli strumenti necessari per l'implementazione del percorso metodologico INAIL di valutazione del rischio stress lavoro-correlato;

b) a fornire il supporto formativo per il Referente della Direzione Strategica che si occuperà dell'inserimento dei dati anonimi nella piattaforma web INAIL.

- **Migliorare la "lettura dell'organizzazione"** affinando la raccolta e l'analisi dei dati relativi al personale suddiviso per genere, età e disabilità in termini di posizioni contrattuali, qualifiche, anzianità di servizio, accesso a strumenti utili alla conciliazione, titolo di studio, distribuzione territoriale (organizzazione di due incontri annuali con le strutture aziendali);

- **Ottimizzazione degli strumenti di flessibilità** per una conciliazione dei tempi di vita attraverso la sperimentazione di nuove modalità spazio - temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (adozione regolamento aziendale Lavoro Agile entro il primo semestre 2020);

- **Monitoraggio Lavoro Agile/ Smart Working** (effettuato nel secondo semestre 2020, si allega Report);

- **Facilitazione dell'accesso ai corsi di formazione e alle riunioni di lavoro**, attraverso gli strumenti della video conferenza, email, ecc. (avvio sperimentazione giugno 2020);

- **Ricerca Azione - Focus Group "Benessere Organizzativo"** per analizzare dal punto di vista qualitativo e quantitativo i bisogni e le esigenze del personale (vedi Report PAP 2021-2023);

- Organizzare seminari e convegni al fine di pubblicizzare gli sviluppi delle tematiche afferenti al benessere lavorativo nei luoghi di lavoro (organizzazione di n° 7 eventi);

- Avvio procedure per la sperimentazione del **Progetto "Car Sharing Mobility"** al fine di realizzare una piattaforma di collaborazione tra i lavoratori per la mobilità condivisa. In considerazione dei vantaggi complessivi dell'applicazione sharing mobility il Comitato ha continuato a dialogare con l'Osservatorio Nazionale e a collaborare con Direzione Strategica nell'ambito dell'indagine conoscitiva, a cura della Prefettura di Bari, in merito all'utilizzo del Lavoro Agile negli Uffici pubblici dell'Area Metropolitana di Bari.

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Posizione Funzione Lavotrativa	MEZZO TRASPORTO ADOPERATO				
	Proprio	Pubblico	Linea, indicazioni compagnia, fermate	Linea urbana con indicazione num. bus	Personale che non utilizza alcun mezzo poiché residente nel Comune sede del Servizio di appartenenza
DIRIGENTI	1489 (85%)	87 (5%)	Marino, Sita, Flixbus, Ferrovie dello Stato, Mastrorocco, ecc.	Interessate tutte le linee urbane x raggiungere ex CTO, DSS di Bari e Ospedali Di venere e S. Paolo	175 (10%)
COMPARTO	5039 (75%)	672 (10%)			1008 (15%)

La scheda restituisce una stima statistica del personale che utilizza un mezzo di trasporto proprio o pubblico e delle lavoratrici/lavoratori che, in considerazione della convergenza della sede di residenza con quella di servizio, non utilizzano alcun mezzo. La stima è il prodotto dell'operazione di attribuire alla popolazione, in base alle osservazioni di un campione, valori numerici corrispondenti ai parametri di un campione scelto come modello statistico della popolazione collettiva.

Lo scenario della mobilità nella ASL di Bari, rivela che la maggior parte degli spostamenti, per motivi di lavoro nel territorio coincidente con il territorio della Città metropolitana di Bari, avviene con mezzo proprio. Secondo i dati raccolti dal CUG, diversi sono i principali elementi caratterizzanti tali spostamenti:

- utilizzo prevalente dell'auto privata, per orari dei mezzi pubblici non compatibili con orari di servizio;
- congestione stradale, con conseguente bassa velocità e lunghi tempi di percorrenza dei pullman per trasferimento dal Comune di residenza presso Comune Sede Ufficio/Servizio;
- inquinamento atmosferico e insalubrità dell'aria nonché un aumento dell'incidentalità e dello stress lavoro correlato;
- problemi di parcheggio sia su aree pubbliche che private delle aziende;
- costi ingenti sostenuti dai lavoratori per effettuare gli spostamenti quotidiani casa-lavoro (circa 3.000€ x anno).

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

I principali step previsti per il 2021 per il lancio del progetto Car Sharing Mobility sono:

1. la definizione degli incentivi da offrire agli utenti del carpooling aziendale (via Web e App) necessari per implementare il profilo dell'azienda;
2. la messa in opera del sistema aziendale di incentivi e "facilities" riservate ai carpooler per la promozione del servizio;
3. il coinvolgimento, con logiche specifiche, di tutte le aziende pubbliche dell'area geografica di riferimento (Università, Regione, Enti Ospedalieri, ecc.) per garantire maggiori probabilità di riuscita del progetto ed in modo tale da sviluppare e sostenere una "massa critica" di carpooler fin dal lancio del servizio;
4. una campagna di comunicazione e sensibilizzazione che motivi i dipendenti a sperimentare il carpooling, aiutandoli a comprendere i vantaggi e a conoscerne gli incentivi;
5. supporto alla formazione del personale per la riuscita del progetto.

III) **CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

- **Individuazione e analisi degli indicatori di discriminazione e/o violenza** all'interno della comunità aziendale (analisi dei dati statistici azienda/i);
- **Diffusione, anche attraverso i canali digitali istituzionali** (sito istituzionale, email, ecc.) di iniziative e azioni positive volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza (100 % della popolazione);
- Impulso per l'attuazione della **Deliberazione D.G. n. 1650 del 30.11.2020** "Recepimento normativa per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere" ai sensi dell'art. 39, co. 7, del CCNL del Comparto Sanità 2016-2019, che prevede di stabilire che l'accoglimento delle istanze di mobilità presso questa Amministrazione ai sensi della stessa normativa, avverrà mediante nulla osta da parte della Direzione Generale, sentito il parere del Direttore Sanitario e/o del Direttore Amministrativo, a secondo del ruolo di appartenenza;
- **Organizzazione di incontri specifici con esperti di settore** (avvocati, rappresentanti degli Enti e delle associazioni attive sul territorio) per illustrare le misure di tutela: modalità di denuncia, accesso al gratuito patrocinio, inserimento in strutture protette (n.4 eventi nel 2020);

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

- Incremento dei contatti e delle **collaborazioni del CUG con le associazioni e con gli Enti territoriali impegnati nel contrasto alla violenza**

L'intesa con l'Associazione Sud Est Donne ha permesso di realizzare nel 2020 la mostra itinerante **"Com'eri vestita"**: il racconto di storie di abusi e di maltrattamento. Gli abiti in esposizione rappresentano, infatti, in maniera fedele, i capi d'abbigliamento che le vittime indossavano al momento della violenza subita. Si tratta di un progetto che nasce nel 2013 da parte di Jen Brockman, direttrice del Centro per la prevenzione/formazione sessuale di Kansas e di Mary A. Wyandt-Hiebert, responsabile di tutte le iniziative di programmazione presso il Centro di educazione contro gli stupri dell'Università dell'Arkansas. Il progetto è stato diffuso in Italia grazie al lavoro dell'Associazione Libere Sinergie, che ne propone un adattamento al contesto socio culturale del nostro Paese.

Con la mostra itinerante nei luoghi di lavoro, il Comitato Unico di Garanzia ha dato inizio al percorso di sensibilizzazione e di consapevolezza del personale ASL BA sul tema della violenza di genere, dei pregiudizi e paradigmi connessi: "... avrebbe potuto evitare lo stupro se solo avesse indossato abiti meno provocanti". Ai visitatori è stata data la prerogativa di identificarsi nelle storie narrate e al tempo stesso di osservare quanto siano comuni gli abiti che le vittime indossavano, poiché come afferma Brockman, per indurre le persone a pensare "bisogna essere in grado di suscitare delle reazioni, sentimenti e emozioni". La mostra rende espliciti gli stereotipi che inducono a pensare che eliminando alcuni indumenti dagli armadi o evitando di indossarli, le donne possano automaticamente eliminare la violenza sessuale. "Non è l'abito che si ha indosso che causa la violenza - sostiene Brockman - ma è una persona a causare il danno. Essere in grado di donare serenità alle vittime, di suscitare maggiore consapevolezza nei visitatori, per avviare un reale cambiamento culturale, sono gli obiettivi del progetto".

Il CUG ASL BA, condividendo la filosofia del progetto, ha determinato l'opportunità di portare la mostra nei luoghi della cura e del prendersi cura. I comportamenti vessatori e violenti negli ambienti di lavoro hanno effetti negativi sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori, in quanto l'aumento di stress legato ad un ambiente poco sano può scatenare malessere e diverse patologie come ansia, depressione, affaticamento, perdita dell'autostima. Si ribadisce che la Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, convocata a Ginevra dal Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, riunitasi nella centottesima sessione, in data 10 giugno 2019, ha adottato la Raccomandazione 190/2019, che potrà essere identificata come la Raccomandazione sulla violenza e le molestie.

La Convenzione n. 190 del 2019, composta da 20 articoli, si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che, si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro:

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

1. nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
2. in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
3. durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
4. a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
5. all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
6. durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Dal 9 al 31 ottobre 2020, sono state realizzate cinque edizioni della Mostra itinerante contro gli stereotipi di genere sul posto di lavoro "**Com'eri vestita? - What Were You Wearing**", come specificato:

- 9/13 Varco Unico di Accesso P.O. San Paolo di Bari
- 13/19 Varco Unico di Accesso P.O. Di Venere di Carbonara
- 19/23 Varco Unico di Accesso P.O. F. Perinei di Altamura
- 23/27 Varco Unico di Accesso PO. San Giacomo di Monopoli
- 27/31 Hall di accesso ASL BA, Lungomare Starita n.6 – Bari

La rete attivata, interna ed esterna all'organizzazione, ha permesso la realizzazione del **Calendario 2021 sul tema: La natura che cura... al tempo del coronavirus**". Le immagini del Calendario raccontano la trasformazione del paesaggio, l'operatività della natura vegetale e animale, l'abilità di una giovane donna, vittima di violenza, di associare, ad ogni scatto, un pensiero, un'emozione. Ogni fotografia, infatti, è accompagnata da una frase emblematica e ogni pagina del calendario riporta il numero 1522 del Dipartimento Pari Opportunità, per il contrasto alla violenza di genere.

Nell'ambito delle azioni per il contrasto a molestie e violenza sul posto di lavoro, il CUG nel 2020 ha:

1. effettuato l'**attività di monitoraggio dei Centri Antiviolenza- CAV, presenti sul territorio e dell'equipe multidisciplinare consultoriale**
2. pubblicato e diffuso tra il personale aziendale la **brochure "UNA RETE PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE"**.

Come sostiene l'Organizzazione Mondiale della Sanità la violenza contro le donne è un grave problema di salute pubblica, di dimensione globale, che incide direttamente sul benessere fisico e psichico delle donne e indirettamente sul benessere sociale e culturale di tutta la popolazione, determinando,

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

dunque, un costo sociale che il sistema deve sostenere. L'articolo 2087 del Codice Civile prevede "un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica, ma anche il benessere psicologico del lavoratore".

In attuazione di questo obbligo generale, il D.Lgs. 81/2008 - Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - all'articolo 28, "ha collocato, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli "riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (...), nonché quelli connessi alle differenze di genere"; l'articolo 26 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna) sancisce "una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere" (Cass. civ. Sez. lavoro, Sentenza 15 novembre 2016, n. 23286). Le molestie sessuali sono, infatti, identificate come discriminazioni costituite da "quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; questa parificazione è funzionale all'estensione alle molestie della disciplina e della tutela previste per le discriminazioni, in modo particolare, per quanto riguarda i meccanismi processuali e sanzionatori".

In particolare "l'equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere è considerata estesa anche al regime probatorio previsto dall'art. 40 del codice delle pari opportunità, secondo cui qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto (desunti anche da dati di carattere statistico) idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, l'onere della prova spetta al convenuto che deve dimostrarne l'insussistenza". A livello normativo si ricorda poi che, più recentemente, "la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ha modificato l'articolo 26, inserendovi due nuovi commi".

Il comma 3-bis "prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda. Si prevede che la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale sul luogo di lavoro non può essere: sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro se tale misura è la conseguenza della denuncia stessa. L'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio nei confronti della lavoratrice o del lavoratore denunciante è nullo e questi ha diritto non già al risarcimento del danno, ma alla reintegra sul posto di lavoro. Allo stesso modo sono nulli anche il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante". Con riferimento al già citato comma 3-bis - questa tutela non è garantita "nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia". E relativamente alla distinzione tra le ipotesi della «calunnia» e quella della «infondatezza della denuncia» si rileva "come la calunnia scatti solo in caso di malafede, ossia nel caso in cui chi agisce ben conosce l'altrui innocenza; l'infondatezza invece sembra voler richiamare le ipotesi di assenza totale di condizioni che rendano credibile la denuncia stessa". Il nuovo comma 3-ter dell'articolo 26 del codice delle



REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

pari opportunità “precisa come obbligo del datore di lavoro, ai sensi del ricordato articolo 2087 c.c., sia quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l’integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Aggiunge, inoltre, che le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza”.

Secondo la dottrina “molestia” è ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona. Tale definizione dottrinale del concetto di molestia è stata peraltro ripresa dalla giurisprudenza (Cass., sez. I, Sentenza 24 marzo 2005, n. 19718), secondo cui tale elemento è costituito da tutto ciò che altera dolosamente, fastidiosamente e importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea; non è necessario che tale condotta integri (anche) un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa”. Nei casi di molestie più gravi, “concretizzatisi in toccamenti di zone erogene (si vedano a titolo esemplificativo Cass., sez. III, Sentenza 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sentenza 26 settembre 2013, n. 42871), la giurisprudenza ha ritenuto integrato il reato di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis c.p.”. In giurisprudenza si è poi affermato che “tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 bis, ultimo comma, possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove ‘lo sfondo sessuale’ costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta (Cass., sez. III, Sentenza 15 novembre 1996, n. 1040)”.

Nel caso poi in cui la molestia sul lavoro “si sia concretizzata nel ricattare la lavoratrice, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle avances e il perdere il posto di lavoro, è stato ritenuto integrato il reato di violenza privata”. Secondo la giurisprudenza, “ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa (Cass., sez. V, Sentenza 24 febbraio 2017, n. 29261)”.

Si ricorda anche che, sempre secondo la giurisprudenza, “integra il reato di ‘tentata’ violenza privata, la condotta del datore di lavoro che convochi la dipendente - rientrata al lavoro dopo un periodo di astensione obbligatoria per maternità - in un locale fatiscente e le prospetti di farla lavorare in un luogo degradato ed in condizioni invivibili nel caso di mancata accettazione delle condizioni imposte dalla società preordinate ad ottenere contro la sua volontà le dimissioni o il prolungamento del periodo di allontanamento dal lavoro mediante l'astensione facoltativa post-partum (Cass., sez. V, Sentenza 30 aprile

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

2012, n. 36332)". Inoltre il datore di lavoro "può essere responsabile anche nel caso in cui le molestie sessuali siano commesse da altri soggetti come i superiori gerarchici della dipendente. In tal caso, però, la sua responsabilità è solo civile e limitata al risarcimento del danno ovvero alla summenzionata reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale".

Mentre nel caso in cui l'autore delle molestie sessuali sia proprio il datore di lavoro, "questi si renderà, oltre che inadempiente agli obblighi contrattuali, responsabile penalmente e, quindi, sarà tenuto a risarcire non solo il danno biologico, ma anche il danno morale patito dal dipendente". E sul piano probatorio, la lavoratrice "può utilizzare, come prova, le registrazioni acquisite sull'ambiente di lavoro. Il giudice però può arrivare a una sentenza di condanna del datore anche sulla base delle semplici dichiarazioni della dipendente la quale può testimoniare in favore di sé stessa. Se però la sua esperienza negativa è confermata dalla testimonianza di altre dipendenti, cui è stato riservato lo stesso trattamento di avances, la responsabilità del datore di lavoro si presume.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale del comparto sanità triennio 2026-2018, all'art. 39 – comma 1. Determina Congedi per le donne vittime di violenza ribadisce che "La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro-corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo". Al comma 7 – si determina che "La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Azienda o Ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria".



REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

**b. Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023**

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Al riguardo, il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano "Piani triennali di azioni positive", tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance il Piano triennale di azioni positive a decorrere dal 2020 deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato del Piano della Performance, così come previsto nella Direttiva 2/2019.

Il Piano delle Azioni Positive della ASL BA, relativo al triennio 2021-2023, è stato allegato alla **Deliberazione del D.G. n. 135 del 28.01.2021** "Approvazione degli obiettivi operativi di budget - anno 2021 e del Piano della performance 2021/2023". A seguire gli obiettivi per Area tematica.

**I. PARI OPPORTUNITA'**

Obiettivi Generali Area Tematica

- Sensibilizzare tutti i lavoratori ai temi delle pari opportunità, non violenza sul posto di lavoro, all'uguaglianza sostanziale, al contrasto ad ogni forma di discriminazione, alla rimozione degli ostacoli nell'accesso alle forme di tutela, alla sicurezza sul lavoro;
- Promuovere percorsi in-formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Valorizzare il ruolo del CUG attraverso la partecipazione dei componenti ad eventi specifici e organizzati in collaborazione con SPPA, OIV, AGRU, Consigliera di Parità della Regione Puglia, Città Metropolitana, Rete Nazionale dei CUG, Università, ecc..
- Promuovere la salute e sicurezza sul lavoro: una questione anche di genere
- Accrescere l'efficacia dell'azione del CUG sostenendo la partecipazione del Comitato ai tavoli della contrattazione ed acquisendone il parere preventivo su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale.

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Azione 1.**

Obiettivo: Diffondere, anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, email, ecc.) le direttive comunitarie, nazionale, regionali, aziendali e le buone prassi volte alla realizzazione delle pari opportunità, non discriminazione, benessere organizzativo al fine di promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze

Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Pianificazione fasi e modalità operative a garanzia della trasparenza dell'attività amministrativa. Divulgazione opuscoli e articoli di settore	2021-2023	CUG - URP - Direzione Strategica	numero articoli pubblicati e iniziative promozionali realizzate (indicatore triennale)

**Azione 2.**

Obiettivo: Adottare un linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti i documenti (atti, regolamenti e determinazioni), nelle comunicazioni informali in tutti i contesti: riunioni, seminari, commissioni, ecc.

Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Elaborazione delle linee guida aziendali attraverso l'approccio bottom up	31.12.2021	CUG - Direzione Strategica URP	pubblicazione linee guida aziendali (indicatore annuale)

**Azione 3.**

Obiettivo: Sviluppare nella gestione delle risorse umane la cultura di genere e 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

Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Definizione di modalità condivise di operatività con Comitato Scientifico Formazione, Responsabili Scientifici Corsi di formazione obbligatori aziendali e Settore Concorsi	2021-2023	CUG - AGRU (Settore Concorsi) - Comitato Scientifico Ufficio Formazione Responsabile della Prevenzione della Corruzione (limitatamente al divieto di discriminazione del cd. whistleblower)	n. di Corsi con almeno una relazione sui temi d'interesse CUG / numero complessivo Corsi; n. di concorsi con almeno una materia d'interesse CUG/ n. complessivo Concorsi frequenza di n. 2 Corsi organizzati dal CUG da parte dei Direttore S.C. e Dirigenti S.S./numero totale Corsi

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Azione 4.**

<p>Obiettivo: 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</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Produrre dati statistici sul personale e sulla organizzazione del lavoro fruibili dal CUG, sulla base delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/2019</p> <p>Individuazione della U.O. e/o funzionario delegata/o a raccogliere/elaborare le statistiche Format 1. - Direttiva 2/2019 ed attivare il Portale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica all'indirizzo <a href="https://portalecug.gov.it/">https://portalecug.gov.it/</a></p>	2021 - 2023	Direzione Strategica - CUG - AGRU	<p>individuazione U.O. e/o funzionario delegato (indicatore triennale)</p> <p>aggiornamento e monitoraggio degli indicatori statistici</p> <p>tempestività di produzione e di inoltro al CUG di dati ed informazioni per il loro più efficace e produttivo utilizzo (indicatori triennali)</p>

**Azione 5.**

<p>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. 1/2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Pubblicazione Bando interno per acquisire le manifestazioni d'interesse</p> <p>Prevedere iter dedicato per il rientro guidato nei luoghi di lavoro, dei lavoratori colpiti da malattie, riprogettando le attività necessarie ad accompagnare la ripresa lavorativa anche mediante modalità flessibili di orario</p>	2021- 2023	Direzione Strategica AGRU - CUG	<p>pubblicazione del provvedimento (indicatore annuale)</p> <p>numero moduli formativi realizzati per i Direttori S.C. e Dirigenti S.S. (indicatore triennale)</p>

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Azione 6.**

Obiettivo: 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			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Formazione Gruppo di Lavoro d'intesa con SPPA, Servizio Sorveglianza Sanitaria e avvio attività di valutazione dei rischi connessi al genere	2021 - 2023	SSPA - Servizio Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione Medica - CUG	Aggiornamento procedure aziendali (indicatore triennale)

**Azione 7.**

Obiettivo: 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			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Organizzazione incontri periodici	2021 - 2023	CUG - Direzione Strategica - Direttori S.C. e Dirigenti S.S.	numero di partecipanti/ numero di incontri in-formativi (indicatore annuale)

**Azione 8.**

Obiettivo: Promuovere la 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			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Partecipazione dei componenti CUG ai Corsi obbligatori sulla sicurezza sul lavoro	2021 - 2023	SPPA - Direzione Strategica CUG	numero di componenti CUG/ numero di moduli obbligatori sulla sicurezza sul lavoro (indicatore annuale)
Definizione Accordo CUG e SPPA			

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Azione 9.**

<p>Obiettivo: Rafforzare 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</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Programmazione di incontri di rete periodici</p> <p>Partecipazione Assemblea e Gruppi di Lavoro Rete Nazionale CUG</p>	2021 - 2023	CUG - Direzione Strategica U.O. anzidette	numero di partecipanti / numero di incontri (indicatore annuale)

**Azione 10.**

<p>Obiettivo: Adottare il 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</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Adozione deliberazione Codice di Condotta e pubblicazione Avviso per acquisizione manifestazioni d'interesse</p>	31.12.2021	AGRU - Direzione Strategica CUG - URP - UPD	<p>Pubblicazione Regolamento Codice di Condotta</p> <p>Conferimento incarico Consigliere/a di fiducia (indicatori annuali)</p>

**Azione 11.**

<p>Obiettivo: Avvio della Sperimentazione "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</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Adozione deliberazione di Approvazione Regolamento</p>	31.12.2021	AGRU - Direzione Strategica CUG - URP	<p>Pubblicazione Regolamento (indicatore annuale)</p>

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Azione 12.**

Obiettivo: Predisposizione 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

Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Predisposizione e adozione Bilancio di genere	31.12.2021	Area Gestione Risorse Finanziarie - CUG Direzione Strategica	Pubblicazione 1° Bilancio di genere (indicatore annuale)

**Azioni 13.**

Obiettivo: Definire la 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 propositive, consultive e di verifica

Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Definizione procedura relativa ai rapporti tra il CUG e le strutture interne all'amministrazione Individuazione supporto operativo/amministrativo all'attività del CUG	31.12.2021	Direzione Strategica - CUG	numero di incontri con Direzione Strategica e Strutture Interne/12 mesi (indicatore annuale)

**Azioni 14.**

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

Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Aggiornamento annuale PAP	2021 - 2023	Direzione Strategica - CUG - OIV (anche tramite la S. T. P. di supporto di cui all'art. 14, d. lgs. 150/2009)	Pubblicazione entro il 31 gennaio sul sito aziendale PAP (indicatore triennale)



**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

**II. VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE**

Obiettivi Generali Area Tematica

- Sensibilizzare il personale ai temi del benessere organizzativo, della sicurezza sul posto di lavoro e della conciliazione dei tempi di vita;
- Realizzazione di interventi concreti volti all'incremento del livello di benessere percepito e all'attuazione della conciliazione tempi di vita;
- Ottimizzazione degli strumenti di flessibilità lavorativa (L.A. , telelavoro, S.W.);
- Predisporre interventi volti a migliorare le condizioni e l'organizzazione di lavoro che garantiscano un ambiente sicuro e un clima aziendale improntato al rispetto della persona, al benessere di chi lavora e privo di comportamenti molestanti;
- Promuovere la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori in modalità agile;
- Prevedere strumenti di flessibilità che rispondano alla necessità di conciliare vita familiare e vita lavorativa;
- Rendere maggiormente fruibili al personale gli istituti contrattuali già disponibili e promuoverne l'adozione di nuovi (ferie solidali, banca delle ore, art. 39 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale del comparto sanità triennio 2026-2018, ecc.).

Azione 1.

Obiettivo: Diffusione, attraverso i canali digitali (sito istituzionale, e-mail, pag. dedicata al CUG e ai Gruppi di Lavoro), materiale informativo in tema di benessere lavorativo, salute e conciliazione: opuscoli, letture guidate, sintesi degli orientamenti regionali e nazionali			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Scelta materiale informativo da divulgare	2021 - 2023	CUG - URP - OIV	numero di opuscoli, letture guidate, ecc./ n. personale coinvolto (indicatore triennale)

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Azione 2.**

Obiettivo: Efficientamento di tutti gli spazi interni alla ASL BA (mense, luoghi per la pausa pranzo, spazi per la socializzazione, la conciliazione e per l'allattamento al seno). Gli Spazi dovrebbero diventare un importante veicolo di informazione e promozione culturale rispetto ai temi della conciliazione vita-lavoro			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Individuazione di spazi di condivisione e analisi della fattibilità di una "zona comfort" con previsione di specifiche istruzioni operative che consentano l'ideale gestione delle aree Promozione di azioni informative/sensibilizzazione	2021 - 2023	CUG - Strutture Aziendali Direzione Strategica	numero di spazi comfort/ numero di spazi complessivi (indicatore annuale)  predisposizione di linee guida/istruzioni operative (indicatore triennale)

**Azione 3.**

Obiettivo: Avvio Tavolo Tecnico Paritetico composto dal Responsabile SPPA ASL BA, un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il Responsabile Servizio di Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione, Presidente e Referente Gruppo Lavoro Prevenzione Mobbing CUG ASL BA, referenti tecnico-scientifici INAIL o loro delegati, ai sensi del Protocollo INAIL/ASL BA			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Insedimento Tavolo Tecnico per l'utilizzo della metodologia INAI nella valutazione dello stress lavoro correlato  Inserire nell'analisi dei rischi anche il "rischio emergente" della violenza fisica e psichica	2021 - 2023	CUG - SPPA Direzione Strategica Responsabile Servizio di Sorveglianza Sanitaria	insediamento T.T. (indicatore triennale)  numero tavoli tecnici/ anno (indicatore triennale)

**Azione 4.**

Obiettivo: Adozione di strategie atte a favorire la conciliazione tempi di vita, così da rispondere al meglio alle esigenze dei lavoratori con figli minori o anziani bisognosi di assistenza e, in generale, di tutti coloro che, nell'ambito del contesto familiare, svolgono le funzioni di care giver			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Partecipazione Bandi nazionali e regionali per finanziare iniziative di conciliazione	2021 - 2023	CUG - AGRU Direzione Strategica	numero progetti/ numero progetti finanziati (indicatore triennale)

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Azione 5.**

<b>Obiettivo:</b> Migliorare la "lettura dell'organizzazione" affinando la raccolta e l'analisi dei dati relativi al personale suddivisi per genere, età e disabilità in termini di posizioni contrattuali, qualifiche, anzianità di servizio, accesso a strumenti utili alla conciliazione, titoli di studio, distribuzione territoriale. Studio di azioni specifiche di tutoraggio e procedure per il trasferimento di competenze del personale in uscita anche attraverso la sperimentazione di affiancamenti			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Assicurare la produzione di dati e informazioni necessari alla definizione del Piano triennale delle azioni positive	2021 - 2023	CUG - AGRU Direzione Strategica Strutture Aziendali	numero incontri/ numero complessivo strutture aziendali
Avvio attività di tutoraggio			numero di tutoraggi realizzati (indicatore triennale)

**Azione 6.**

<b>Obiettivo:</b> Monitorare lo stato del benessere dei dipendenti attraverso Ricerc-Azione (focus group/questionari)			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Organizzazione Focus Group ed elaborazione questionari	2021 - 2023	CUG - OIV - AGRU Direzione Strategica Strutture Aziendali	elaborazione Report documento di definizione delle aree di intervento e delle azioni positive conseguenti (indicatore annuale).

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Azione 7.**

<p>Obiettivo: Sperimentazione di progetti individualizzati di smart working nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, di raggiungere gli obiettivi indipendentemente dai luoghi e dai tempi impiegati, incrementando produttività ed efficienza in ambito lavorativo. Partecipazione del CUG alla elaborazione del POLA Partecipazione attiva dl CUG ed implementazione azioni specifiche, nell'ambito dell'Accordo sottoscritto con la Regione Puglia</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Definizione e utilizzo dello S.W. come modalità ordinaria (POLA)	2021 - 2023	CUG - AGRU - OIV Direzione Strategica Strutture Aziendali	numero lavoratori S.W. / numero complessivo personale
Elaborazione POLA			numero lavoratori in L.A./struttura complessa di appartenenza
Avvio azioni integrate con la Regione Puglia			pubblicazione POLA (indicatori annuali)

**Azione 8.**

<p>Obiettivo: Realizzare politiche volte all'active ageing, attraverso il contributo delle Associazioni Sportive, Culturali e di Promozione Sociale che manifesteranno interesse a supportare i lavoratori nel processo di cambiamento orientato verso un corretto stile di vita</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Prevedere iniziative di prevenzione dei tumori, realizzando eventi di informazione al personale anche in ottica di genere e con indicazioni di stili di vita virtuosi per prevenirli Partecipare alle campagne di prevenzione, positivamente realizzate a livello regionale e nazionale Proseguire le campagne informative sulla salute e sicurezza anche attraverso la realizzazione degli opuscoli sulle buone prassi  Organizzazione di n° 4 eventi annuali <a href="mailto:asl.ba@in.salute">asl.ba@in.salute</a>	2021 - 2023	CUG - DP Direzione Strategica	numero lavoratori coinvolti / numero giornate  (indicatore annuale)

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Azione 9.**

Obiettivo: Avviare il Progetto "Car Sharing Mobility" al fine di realizzare una piattaforma di collaborazione tra i lavoratori per la mobilità condivisa			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Predisposizione deliberazione e gestione fasi del progetto  Affidamento Servizio	31.12.2021	CUG - SPPA Direzione Strategica	numero lavoratori coinvolti / U.O. pubblicazione deliberazione D.G. dia affidamento servizio (indicatore annuale)

**Azione 10.**

Obiettivo: Sottoscrizione Carta della Conciliazione e convenzioni con Ambiti/Comuni per beneficiare di tariffe agevolate - iscrizioni minori asili nido - personale della ASL BA			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Sottoscrizione della Carta della Conciliazione tra i CUG del territorio di competenza della Città Metropolitana di Bari  Sottoscrizione convenzioni con Ambiti e/o Comuni	31.12.2021	CUG - Direzione Strategica	numero convenzioni/ anno (indicatore annuale)

**Azione 11.**

Obiettivo: Ricognizione dei bisogni del personale connesse alla cura dei figli minori, familiari anziani o disabili per valutare l'opportuno di sottoscrivere convenzioni con centri sportivi, centri estivi, servizi domiciliari e diurni per disabili e anziani presenti nel territorio			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Stipula di convenzioni con strutture del territorio	2021 - 2013	CUG - Direzione Strategica	numero convenzioni / anno (indicatore triennale)

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Azione 12.**

<p>Obiettivo: Valorizzazione dell'attività di Ascolto del personale attraverso i "Circoli di ascolto organizzativo", un'iniziativa finalizzata al cambiamento della percezione che i lavoratori hanno del proprio ambiente di lavoro, all'incremento della motivazione, al miglioramento delle performance lavorative</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Individuare, all'interno delle U.O. lavoratori/lavoratrici motivati ad utilizzare le proprie risorse relazionali, ad acquisire un metodo di facilitazione e a trasferire all'interno del proprio contesto operativo un modello di lavoro centrato sulla valorizzazione delle risorse delle persone al fine di favorire una nuova integrazione tra efficacia operativa e qualità relazionale</p>	<p>2021 - 2023</p>	<p>CUG - Direzione Strategica</p>	<p>numero Circoli di Ascolto / numero personale coinvolto (indicatore triennale)</p>



**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Azione 13.**

<p>Obiettivo: 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</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Censimento delle barriere architettoniche esistenti e individuazione dei livelli di priorità. Elaborazione di un programma di interventi per l'attuazione delle azioni individuate.</p> <p>Analisi delle barriere architettoniche e dell'accessibilità nelle varie sedi ASL e programma di miglioramento dell'accessibilità tramite azioni quali la rimozione delle stesse. Attenzione alle necessità anche temporanee di dipendenti con limitata capacità motoria e sensoriale con individuazione delle soluzioni più adatte a ripristinare una situazione di benessere lavorativo e organizzativo.</p>	<p>2021 - 2023</p>	<p>CUG - Direzione Strategica Servizio di Prevenzione e Sicurezza - Servizio Gestione Tecnica</p>	<p>numero sedi sottoposte ad azioni di miglioramento / numero complessivo sedi con barriere architettoniche (indicatore triennale)</p>

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

**III. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

**Obiettivi Generali Area Tematica**

- Sensibilizzare sui temi specifici delle discriminazioni e della violenza nei luoghi di lavoro;
- Sviluppare nella gestione delle risorse umane la cultura di genere e della valorizzazione della diversità, prevenzione e contrasto contro ogni forma di discriminazione;
- Introdurre nel sistema di valutazione dei Direttori S.C. e Dirigenti S.S., indicatori relativi alla capacità organizzativa, comunicativa e relazionale, orientata al principio di pari opportunità, valorizzazione delle differenze e benessere organizzativo.

**Azione 1.**

Obiettivo: Individuazione e analisi, nel rispetto di quanto previsto dalle recenti normative, degli indicatori di discriminazione e/o molestie/violenza all'interno della comunità aziendale (analisi dei dati statistici aziendali)			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Elaborazione Report Procedimenti Istruttori, accesso Sportello di Ascolto, ecc.	2021 - 2023	CUG - Direzione Strategica Responsabile della Prevenzione della Corruzione (limitatamente alle eventuali segnalazioni di discriminazione a danno del cd. whistleblower, di cui all'art. 54-bis, d. lgs. 165/2011 e al d. lgs. 179/2017).	numero procedimenti istruttori/numero segnalazioni Sportello Ascolto CUG (indicatore annuale)

**Azione 2.**

Obiettivo: Diffusione, anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, email, ecc.), di buone prassi volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta; divulgare e implementare a livello locale le azioni determinate dalla Rete Nazionale dei CUG			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Presa d'atto degli accordi stipulati dalla Rete Nazionale dei CUG	2021 - 2023	CUG - Direzione Strategica	pubblicazione atti e determinazioni in materia (indicatore triennale)

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Azione 3.**

Obiettivo: Superare le condizioni con effetti di pregiudizio e discriminazione nella frequenza dei corsi di formazione, nelle procedure di mobilità ovvero nel trattamento economico (partecipazione progetti obiettivo, lavoro straordinario, ecc);			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Monitoraggio delle segnalazioni acquisite agli atti dal CUG	2021 - 2023	CUG - Direzione Strategica	numero segnalazioni/U.O. di appartenenza (indicatore annuale)

**Azione 4.**

Obiettivo: Realizzare la mappatura delle competenze del personale quale strategia per valorizzare la dimensione dinamica a disposizione dell'organizzazione, ovvero l'apporto professionale dell'individuo, il capitale intellettuale rappresentato dalle conoscenze e competenze possedute dalle persone e dalla capacità individuale di acquisire, governare e applicare tale patrimonio			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Avviare la mappatura al fine di garantire la realizzazione delle performance attese e degli obiettivi strategici pianificati, analizzandone i principali processi aziendali, le modalità operative, i valori e la cultura	2021 - 2023	Direzione Strategica AGRU - CUG Direttori S.C.	numero personale mappato/numero personale complessivo aziendale (indicatore triennale)

**Azione 5.**

Obiettivo: Incremento dei contatti e delle collaborazioni del CUG con le associazioni e con gli Enti territoriali impegnati nel contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro. Organizzazione di incontri specifici ai quali saranno invitati esperti di settore (Consigliere di Parità Città Metropolitana e Regione Puglia, Componenti Consulta Regionale femminile, rappresentanti dei CAV e delle associazioni attive sul territorio) per illustrare le misure di tutela delle persone vittime di molestie e violenza sul posto di lavoro: modalità di denuncia, accesso al gratuito patrocinio, inserimento in strutture protette, ecc.			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Sottoscrizione accordo con attori presenti sul territorio per organizzazione eventi informativi Organizzazione eventi sul tema della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro	2021 - 2023	CUG - Direzione Strategica	Pubblicazione atti e determinazioni (indicatore annuale) numero eventi formativi / numero complessivo partecipanti (indicatore triennale)

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Azione 6.**

Obiettivo: Definizione dei criteri di partecipazione ai Corsi di formazione obbligatori aziendali a distanza/webinar al fine di proporre una integrazione al Regolamento Aziendale per la e eliminare forme di discriminazione implementando l'utilizzo della piattaforma aziendale per i Corsi a distanza in tutte le U.O.			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Elaborazione proposta di integrazione Regolamento Aziendale Formazione  Valutazione delle criticità all'utilizzo della piattaforma aziendale per la formazione a distanza	31.12.2021	CUG - Direzione Strategica Coordinamento Scientifico Formazione Ufficio Formazione Unità Analisi Sistema Informatico	pubblicazione nuovo Regolamento Aziendale per la Formazione a distanza (indicatore annuale)

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

### Focus Group - "partecip@asl .bari.it"

I Focus Group come strumento per il "Benessere Organizzativo" - "gruppo di discussione" sono una delle principali tecniche di analisi qualitativa che attraverso una discussione di gruppo pianificata ha lo scopo di raccogliere informazioni e dati su uno specifico tema. L'intervento di un facilitatore/esperto è necessario in primis per gestire la discussione, le relative dinamiche di gruppo e per garantire l'approfondimento di tutte le tematiche oggetto di discussione da parte dei partecipanti. Il Report Focus Group "Benessere Organizzativo" [partecip@asl.bari.it](mailto:partecip@asl.bari.it) - Comitato Unico di Garanzia: un nuovo strumento a sostegno delle pari opportunità e del benessere di chi lavora – Anno 2020, è stato curato del Prof. Carmine Clemente, Dipartimento Scienze della Formazione, Psicologia e Comunicazione dell'Università degli Studi "A. Moro" di Bari).

L'ASL di Bari attraverso il CUG aziendale ha promosso nuovamente un ciclo di eventi in-formativi aventi come temi cardinali del progetto stesso la partecipazione, la trasparenza, la conciliazione e il welfare aziendale, come espressioni della vitalità organizzativa della ASL BA. Più in particolare, con la collaborazione del Prof. Clemente – esperto per le attività di conduzione e analisi di Focus Group, il CUG ha inteso avviare un processo di partecipazione "generativa", esaltando pienamente la centralità della persona/lavoratore e quindi la capacità di ciascuno, attraverso l'ascolto e il confronto attivo reso possibile dall'approccio metodologico dello strumento del *focus group discussion*.

Il momento partecipativo è rappresentato dal **coinvolgimento "dal basso" nell'indicazione dei bisogni sui quali s'intende sollecitare una riflessione, in termini di Welfare Aziendale, da parte dell'organizzazione** e degli organi istituzionali e politici competenti. Nel presente report si sintetizzano i principali risultati dei *focus group* attraverso un'elaborazione descrittiva delle principali informazioni emerse nei diversi incontri e una sintesi narrativa dei dati raccolti.

L'ASL Bari opera su un territorio coincidente con la Città Metropolitana di Bari, su cui risiedono complessivamente circa 1.250.000 abitanti (Istat, 31.12.2019); si estende su una superficie di 3825 km, distribuiti in 41 comuni; ha una dotazione organica di circa 8.400 dipendenti, di cui circa 40% uomini e circa 60% donne.

La complessità intrinseca e, per certi versi, inevitabile, derivata dall'eterogeneità dei lavoratori della ASL BA, differenza bisogni e aspirazioni tra persone/lavoratori che condividono lo stesso territorio e la stessa organizzazione. In tema di benessere, pari opportunità, esigenze di conciliazione e

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

discriminazioni di carriera, la programmazione ha pertanto la necessità di confrontarsi con le istanze, i valori, le risorse e il potere di cambiamento (anche percepito) che appartengono alla comunità.

Il rapporto tra agenti di cambiamento esterni/interni all'azienda non solo è circoscritto a policy maker, ma anche alla visione che tutti gli stakeholders (sia dei differenti livelli di programmazione, sia dei diversi settori della stessa organizzazione) hanno delle dicotomie, talora stereotipate, quali: salute/sanità, benessere/malattia, sviluppo/tutela, investimento/costo, partecipazione/delega.

Il processo partecipativo è stato diretto a rispondere alle richieste pervenute negli anni dai lavoratori al CUG, che da diversi anni si occupa del tema del benessere dei lavoratori e tenta di garantire la partecipazione a livello "micro", ovvero di riconoscere e valorizzare l'apporto che ciascun lavoratore possa esprimere nell'ambito dei cambiamenti organizzativi previsti dalla normativa vigente.

La finalità generale del progetto è rappresentata dall'idea di promuovere la sperimentazione di un modello organizzativo innovativo che miri a coniugare il benessere del singolo e dell'organizzazione, mediante l'adozione di piani di flessibilità aziendale che incoraggino un'organizzazione del lavoro favorevole alla conciliazione famiglia-lavoro e alla produttività (tele lavoro, lavoro agile, flessibilità ecc.) coniugando lo sviluppo sociale ed economico.

Attraverso la partecipazione, il progetto si è proposto di generare un processo di reciprocità tra lavoratori e azienda, in cui la maggiore capacità di quest'ultima di tutelare diritti (ad es. favorire la conciliazione dei compiti di cura per i neo-genitori), attivare *attraction/retention* dei dipendenti e accrescere il loro livello di *engagement*, riflettendosi in una maggiore efficienza organizzativa.

Per tutti gli incontri formativi è stata inoltre portata a termine la procedura di accreditamento, grazie alla quale la frequenza è stata riconosciuta come regolare orario di lavoro. Sono stati coinvolti nel processo partecipativo i lavoratori ASL BA con ruolo tecnico, amministrativo e sanitario, sia della dirigenza sia del comparto.

Gli incontri (tenuti nei 13 e 27 ottobre e 24 novembre 2020) e coordinati dai componenti CUG (Cagnazzo, Munno, Proscia) si sono posti un duplice obiettivo: da una parte fare emergere informazioni, conoscenze e punti di vista in merito ai temi indagati, esplorati in termini di bisogni, criticità e proposte; dall'altra, stimolare una riflessione sulla propria professione e il proprio lavoro come parte di un modello democratico dove ogni singolo individuo si sente chiamato a partecipare attivamente per il benessere comune, processo guidato dall'*empowerment*, dalla propria consapevolezza e dalla responsabilità condivisa delle decisioni prese e delle scelte effettuate.

Il *focus group* è stata la tecnica qualitativa scelta per la raccolta di informazioni riguardanti il benessere organizzativo, le pari opportunità e la discriminazione. Attraverso i *focus group* si è stabilita una forma attiva di partecipazione e di coinvolgimento grazie all'interazione tra i dipendenti dell'ASL BA. L'utilizzo del focus come strumento di tipo *bottom-up* ha facilitato l'identificazione di criticità, bisogni e proposte dal basso verso l'alto.



REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



### COMITATO UNICO DI GARANZIA

#### PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Sono stati svolti n. 6 *focus group* in tre giornate (13 e 27 ottobre; 24 novembre 2020) in modalità a distanza su piattaforma Webex. Le giornate sono state organizzate in modo tale da facilitare lo svolgimento di due *focus group*, ognuno dei quali si è concentrato su una delle tematiche costituenti l'obiettivo dell'iniziativa:

- 1) benessere organizzativo (BO)
- 2) pari opportunità (PO)
- 3) discriminazione (DI)

In totale sono stati svolti due focus per tematica. La durata di ciascun *focus group* è stata approssimativamente di 105 minuti per un ammontare complessivo di circa 10,5 ore. Ogni focus è stato seguito da un moderatore/ricercatore i cui compiti sono stati di dirigere la discussione e favorire l'interazione grazie alla creazione di un clima favorevole e di fiducia tra i partecipanti.

La discussione dei gruppi è stata guidata da tre *interview guide* (tracce di conduzione), ciascuna delle quali comprende 5 domande suddivise in tre sotto aree (politico-istituzionale, gestionale e operativo-professionale). Le *interview guide* sono state costruite seguendo un criterio di semplicità secondo il quale il tema complessivo è stato scomposto in sotto temi circoscritti in modo da renderli relativamente gestibili e controllabili durante le discussioni. Le sequenze dei *focus group*, anche se svolti in giornate diverse, sono state guidate durante tutta la campagna -senza variazioni- da una *interview guide* costante.

Il modello di campagna adottato ha comportato lo svolgimento di n. 6 sequenze (incontri) di *focus group* con *interview guide* diverse per ciascuna sequenza ma costanti durante la durata dell'intera campagna, schematizzabili nella Tabella 1.

Tabella 1. Modello di campagna dei *focus group*.

Prima giornata	Seconda giornata	Terza giornata
$Ig_A Fg_1$	$Ig_A Fg_3$	$Ig_B Fg_5$
$Ig_B Fg_2$	$Ig_C Fg_4$	$Ig_C Fg_6$

Note: (*igA* sta per *interview guide* del tipo A; *igA*, *igB*, *igC* significa che la *interview guide* è stata scomposta in tre tematiche, A Benessere Organizzativo, B Pari Opportunità, C Discriminazione; i numeri indicano la sequenza dei *focus group* all'interno di ciascun tipo da 1 a 4).

Hanno partecipato complessivamente 16 lavoratori dell'ASL BA appartenenti ai diversi ruoli: tecnico, amministrativo e sanitario – sia nell'area della dirigenza sia nel comparto - operanti nei servizi territoriali.

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Le principali caratteristiche dei partecipanti ai *focus group*: la femminilizzazione del gruppo (82%) risulta piuttosto evidente; l'età media dei partecipanti pari a circa 50 anni; quasi il 90% possiede un diploma di laurea; il gruppo risulta "deficitario" circa la componente ospedaliera.

L'attività dei FG si è svolta in modalità "a distanza" (FAD Formazione A Distanza) su piattaforma Webex, così come organizzata e proposta dall'Ufficio formazione dell'ASL BA. Si tratta di un percorso sperimentale che si è caratterizzato per alcuni aspetti favorevoli e per altri negativi.

La partecipazione, inoltre, ha avuto come presupposto formale e sostanziale la presenza in video (oltre che audio) dei partecipanti per tutta la durata dell'attività. Ciò ha precluso (aspetto negativo) ad alcuni che si erano iscritti al Corso di poter partecipare a causa della non disponibilità di strumenti e/o connessione Internet adeguata.

1. Risultati: analisi bottom-up di bisogni e criticità e co-costruzione di proposte

*a. Politiche, normative e contesti gestionali e professionali*

I partecipanti – seppure interpretano la funzione diretta e concreta del livello politico-regionale come un livello un pò astratto e distante dai problemi reali e personali degli operatori sanitari – sono attenti e seguono in parte il dibattito regionale (leggi e altri provvedimenti) che li riguardano nel riconoscimento/tutela di diritti relativi al benessere/pari opportunità/discriminazioni.

Particolare attenzione è stata rivolta proprio a quei provvedimenti che in questo anno (emergenza Covid-19) hanno impattato sulle modalità organizzative e lavorative, con particolare riferimento al cd. *Smart-working*. Il dibattito - fermo restando l'aspetto della mera valutazione dell'utilità riconosciuta a tale modalità di svolgimento delle proprie mansioni - si può rappresentare in termini di polarizzazione:

- 1) da una parte vi sono le difficoltà per il raggiungimento degli obiettivi di servizio per motivi che afferiscono sia ad una dimensione che possiamo definire di tipo tecnico, sia al piano relazionale. Più nel dettaglio, tra i principali motivi vengono indicati l'efficienza della rete internet giudicata non soddisfacente, la non completa digitalizzazione della documentazione necessaria a concludere il processo di erogazione del servizio, competenze informatiche giudicate inadeguate e, anche se in misura minore, la sensibile riduzione del confronto costante con i colleghi;
- 2) dall'altra parte vi sono coloro che invece sostengono che lo smartworking migliori le performance lavorative. Tali soggetti riferiscono in modo trasversale che tale modalità di lavoro favorisce la concentrazione, svincolando il lavoratore da frizioni di vario genere riscontrabili nelle interazioni con

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

colleghi e dirigenti. In modo speculare, laddove si possa contare sulla presenza di documentazione digitale, una consultazione più agevole può favorire il raggiungimento degli obiettivi giacché si registra una significativa riduzione dei momenti di distrazione, confrontandosi, al contempo, con una maggiore autonomia nella gestione del tempo di lavoro.

Infine, se da un lato vi è una moderata soddisfazione sul piano (PO e Conciliazione) del livello della comunicazione nell'organizzazione dell'ASL, sembra esservi sempre una percezione negativa (sul tema delle discriminazioni) rispetto all'ambiente "ostile" nel quale dover svolgere le proprie mansioni, anche riflettendo sul benessere organizzativo, sul piano della *governance* istituzionale.

Rimane deficitaria l'attività di "controllo" da parte dell'ente regionale dell'effettiva attuazione dei provvedimenti adottati, in generale ma anche con riferimento particolare all'azienda di appartenenza, sui temi del benessere organizzativo, pari opportunità e della conciliazione.

***b. Informazione, comunicazione e decisioni***

L'analisi del modo in cui le decisioni e le informazioni sui temi dibattuti siano gestite in ASL fa emergere una risposta "neutra": cioè non del tutto positiva ma nemmeno negativa. Questo dato è diverso da quello emerso nell'attività di FG svolta nel 2019: emerge una posizione di maggiore soddisfazione soprattutto rispetto alla possibilità di avere spazi d'incontro e momenti di briefing; a volte però manca una reale condivisione e un ascolto attento.

La promozione di corsi informativi e formativi sui temi discussi è valutata in modo più che positivo dai partecipanti ai focus relativi alle pari opportunità e al benessere. Le criticità sono collegate alla difficoltà di partecipazione quando si lavora in reparti piccoli dove la turnazione è più difficile da gestire.

Un'altra criticità già segnalata riguarda la disponibilità di strumenti di connessione adeguata e soprattutto l'assenza ai corsi di formazione di un buon numero di dipendenti che si sono iscritti ma poi non partecipano, togliendo di fatto ad altri la possibilità di parteciparvi.

Da questo punto di vista, l'Ufficio formazione si è prontamente adeguato alla contingenza e - anche in risposta alla proposta avanzata nel corso del progetto formativo 2019 di poter svolgere e seguire alcuni corsi su piattaforme online - ha dato un'effettiva possibilità di partecipazione online al corso offrendo adeguato supporto e prendendosi anche cura di contattare e seguire individualmente i partecipanti per risolvere problematiche tecniche.

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Nel complesso, dunque, l'azienda e per essa il CUG è risultata abbastanza attiva nel promuovere e diffondere corsi di formazione mentre vi è stata poca responsabilità da parte dei dipendenti iscritti ma non partecipanti.

Rispetto al modo in cui vengono prese le decisioni, i partecipanti lamentano innanzitutto l'approccio top-down nelle scelte gestionali e un aspetto particolare emerso riguarda proprio l'organizzazione del lavoro in *smart-working*: in alcuni casi i dipendenti riferiscono di voler lavorare in presenza ma non viene loro concesso; all'inverso, in alcuni casi, ai dipendenti viene negata la possibilità di lavorare a distanza senza che vi siano particolari esigenze tecnico-organizzative. A tal riguardo, la percezione dei dipendenti è che i responsabili attuerebbero tali decisioni per una "gestione" formale di controllo basata più sulla *logica del badge* piuttosto che sulle effettive esigenze lavorative.

c) Valorizzazione di pari opportunità e stress dei lavoratori

Trasversalmente ai tre focus tematici approfonditi, l'aspetto di maggior rilievo emerso riguarda l'asimmetria nella gestione oraria del rientro tra dirigenti e operatori: "*i dirigenti possono venire e uscire quando vogliono e non si capisce il motivo di questa differenza*".

Altro aspetto rilevante riguarda la promozione di criteri meritocratici e la valorizzazione dei dipendenti.

Un problema (stress e benessere organizzativo) che ricorre riguarda, invece, il sovraccarico legato a compiti meramente amministrativo-burocratici che non rientrano nell'area di competenza (talvolta sono richieste *skills* informatiche) e nei doveri del personale sanitario. Si tratta di un aspetto legato anche al fatto che talvolta in un unico distretto coesistono modalità organizzative e procedure diverse rispetto alla gestione delle stesse attività.

2. Organizzazione e relazioni nella *governance* professionale: cultura della collaborazione versus conflittualità

Nell'ottica di un pieno superamento delle criticità inerenti all'area delle relazioni e della gestione delle conflittualità, dai *focus group* emerge, come già evidenziato in precedenza, il bisogno di una formazione continua obbligatoria. Spesso la formazione viene negata per esigenze di servizio e tale diniego rappresenta un'ulteriore discriminazione che frequentemente si associa all'assunzione di responsabilità per coprire la mancanza di personale.

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Tale formazione andrebbe rivolta anche al personale che ricopre incarichi verticistici a cui andrebbe esteso il vincolo di aggiornamento in diversi ambiti: chi ha compiti dirigenziali dovrebbe sviluppare abilità trasversali, come quelle comunicative e manageriali ed essere in grado di gestire situazioni di conflitto nell'ambito lavorativo. Ciò potrebbe promuovere il cambiamento della cultura professionale alla collaborazione – orizzontale e verticale - in cui, oltre al bisogno d'informazione e formazione, venga garantito l'ascolto, il supporto al benessere e la sicurezza.

L'emergenza Covid, in questo senso, ha fatto emergere anche alcune contraddizioni o, volendo, si potrebbe dire che ha scagionato da tutte le situazioni precarie il colpevole principale del malfunzionamento di un'amministrazione pubblica in generale e come quella dell'ASL BA in particolare: LA CARENZA DI PERSONALE, storicamente risultante dal decennale blocco integrale del turn-over applicabile all'Azienda per effetto dell'approvazione, con l. r. Puglia 2/2011, del piano di rientro e nuovamente acuita – nel corso del 2020, con particolare riferimento al personale amministrativo – in ragione tanto della sospensione dei procedimenti finalizzati al reclutamento di personale, disposta dal

legislatore nazionale, quanto della concomitante necessità di concentrare le attività dell'ufficio Concorsi sul reclutamento di personale sanitario, indispensabile per la gestione dell'emergenza pandemica.

Infatti, in alcune circostanze (e senza voler generalizzare) è emerso che lo stress professionale è dovuto più a conflittualità all'interno del gruppo piuttosto che a sovraccarico lavorativo.

Questo aspetto mette in evidenza l'esigenza non più rinviabile di una forte azione di formazione e cambiamento culturale alla collaborazione orizzontale e verticale in un'era in cui l'attività assistenziale si snoda per processi (PDTA per esempio) e non più per prestazioni spot. Sarebbe auspicabile, in tal senso, così come emerso nel FG in termini di proposta, svolgere corsi di formazione su questi aspetti in cui la partecipazione di tutti i livelli professionali e di ruolo è imprescindibile per un vero cambiamento.

### **Sportello di Ascolto CUG**

Lo Sportello di Ascolto rappresenta un momento privilegiato in cui il lavoratore può esternare ed analizzare il proprio "sentire personale" rispetto ai meccanismi di funzionamento del contesto lavorativo. Si accede allo "Sportello di Ascolto" secondo la procedura pubblicata sulla pagina web istituzionale del CUG ASL BA. Lo "spazio di ascolto" è dotato dei minimi requisiti per la salvaguardia delle "regole di *setting psicologico*". In media il tempo di ascolto varia da 60 a 90 minuti e si conclude con la redazione e sottoscrizione congiunta di un verbalino, che rimane agli atti "riservati" dell'Ufficio Presidenza/Segreteria CUG ASL BA, indisponibile a terzi, salvo espressa formale liberatoria/consenso dell'interessato.





**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

**Approfondimenti istruttori avviati dal CUG Ufficio Segreteria/Presidenza – anno 2020**

Mansione	Genere	Motivazione istanza di approfondimento istruttorio	Esito Approfondimento	Struttura di appartenenza
Medico	M	Atto direzionale vessatorio/discriminatorio	Riscontro	DSM
Avvocato per mano e conto Infermiera	F	Comportamenti lesivi della dignità professionale e personale, della salute psico fisica	Riscontro	P.O. Di Venere Bari
Avvocato per mano e conto Infermiera	F	Comportamenti e provvedimenti che ledono la sua figura professionale, la sua incolumità personale e le prerogative di lavoratrice che assiste parente in situazione di handicap grave	Riscontro di contestazione a quanto affermato avvocato	DSS n. 4
Tecnico laboratorio biomedico	F	Recupero giorni di ferie obbligate per Emergenza Covid 19	Non riscontro	P.O. Perinei
Ostetrica	F	Richiesta trasferimento presso altra sede per incompatibilità ambientale (vessazioni e insulti da parte della Dirigente di struttura)	Riscontro (trasferimento autorizzato)	DSS Unico di Bari
Ausiliaria	F	Tono aggressivo e comportamento vessatorio da parte di una collega	Riscontro	DSS Unico di Bari
Ostetrica	F	Comportamento aggressione verbale e fisica da parte del Direttore Medico	Riscontro	DSS Unico di Bari
Ostetrico	M	Atto illegittimo ordine di servizio per mobilità d'ufficio da DSS a P.O.	Riscontro (rientro servizio di appartenenza)	DSS Unico di Bari
Assistente Sociale	F	Demansionamento e comportamenti denigratori del Dirigente	Riscontro Richiesta visita collegiale di accertamento idoneità lavorativa Dirigente in questione)	DSS Unico di Bari
Infermiere	M	Stress psico fisico x mobilità casa-lavoro (Brindisi-Monopoli)	Riscontro telefonico	P.O. Monopoli
Biologa	F	Molestie sessuali luogo di lavoro	Non avviato	DSS 12
Tirocinanti OSS (n.3)	F	Molestie sessuali luogo di tirocinio	Non avviato	DSS 12
Educatrice e Assistente Sociale	F	Assenza informativa privacy piattaforma aziendale utilizzata per eventi formativi a distanza	Non riscontro	U.O. Formazione
Collaboratore Amministrativo	M	Non autorizzazione partecipazione Corso Formazione a distanza, poiché non pertinente qualifica professionale	Riscontro	DSS 9
<b>TOTALE n. 14 n. 2 dirigenti n. 12 comparto</b>	<b>n. 4 M n. 10 F</b>		<b>n. 9 Riscontro n. 2 Non avvio approfondimento Istruttorio n. 3 Non riscontro</b>	<b>n.3 P.O. n. 1 DSM n. 9 DSS n. 1. U.O. Formazione</b>

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

L'attività amministrativa relativa agli approfondimenti istruttori è stata realizzata dalla Presidente con il supporto giuridico e amministrativo dell'Avv. Clemente - Referente Gruppo di Lavoro Prevenzione Mobbing e dalla Dr.ssa Patrizia Tria - Ufficio Segreteria. Sono state effettuate n. 67 consulenze telefoniche per precisazioni 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.

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.

Le dimensioni che presentano maggiori criticità sono quelle relative all'efficienza organizzativa e all'equità, a seguire l'area delle dinamiche relazionali/professionali e molestie, violenza, salute e sicurezza sul lavoro. Si auspica per il futuro, una maggiore valorizzazione delle competenze degli operatori, l'analisi dei carichi di lavoro, per instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze e, nel lungo periodo, implementare il processo di rotazione del personale – Citazione Deliberazione D.G. ASL BA n° 76/2020; incontri periodici di confronto/dialogo tra dirigenti e personale, per la individuazione partecipata di soluzioni organizzative; l'istituzione di uno spazio per poter comunicare liberamente il proprio disagio nei confronti del collega o del superiore senza timore di "schermaglie burocratiche", del "provvedimento disciplinare" o di "ordine di servizio di trasferimento ad altra sede".

Fra i temi emersi troviamo la possibilità di incontro a prescindere dai ruoli aziendali, l'utilizzo della incentivazione per premiare il lavoro di gruppo e non solo la produttività individuale, la possibilità che il personale possa valutare i propri dirigenti. Un'attenzione specifica dovrebbe essere dedicata al tema delle molestie e violenza nei luoghi di lavoro, anche attraverso una formazione specifica.

In questo quadro il ruolo della dirigenza risulta fondamentale per la costruzione di senso, per fornire identità: la costruzione di valori condivisi richiede ascolto e coinvolgimento delle persone, uno sforzo per cooperare e condividere strategie.

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

#### 4. Sicurezza sul lavoro

Nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, il Comitato nel 2020 ha svolto attività di monitoraggio delle attività formative obbligatorie organizzate dal SPPA ai sensi del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro, in attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel 2020 il Servizio SPPA ha erogato sessioni formative obbligatorie per il personale sanitario, amministrativo e tecnico, come di seguito specificato:

- Formazione Generale sulla Sicurezza sul Lavoro : n. 110 partecipanti di cui n. 77 F. e n. 33 M.
- Formazione Generale Rischi Elevati: n. 135 partecipanti di cui n. 86 F. e n. 49 M.

Quattro componenti CUG hanno partecipato, in qualità di formatori nelle materie di competenza del Comitato, ai Corsi sui rischi elevati.

Per la sintesi dei documenti tecnici redatti dal SPPA, si rimanda ai dati registrati nelle Tab. dell'anno 2019. A causa dell'emergenza sanitaria, nel 2020 sono stati aggiornati i DVR – Rischio Biologico "Prevenzione e gestione dell'emergenza epidemologica da Covid-19" dei P.O.

- S. Maria degli Angeli di Putignano
- Umberto 1 di Corato
- Di Venere di Carbonara
- F. Perinei di Altamura
- Don Tonino Bello di Molfetta
- S. Giacomo di Monopoli
- S. Paolo di Bari

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

<b>DISTRIBUZIONE DEI DOCUMENTI TECNICI REDATTI PER LE SEDI P.O. - 2019</b>					
<b>STRUTTURE P.O.</b>	<b>Versione 01</b>	<b>Versione 02</b>	<b>Versione 03</b>	<b>Versione 04</b>	<b>Versione 05</b>
PO Molfetta	X	X	X	X	
PO Corato	X	X	X	X	X
PO Monopoli	X	X	X	X	
PO Putignano	X	X	X	X	
PO San Paolo	X	X	X	X	
PO DI Venere	X	X	X		
PO Triggiano	X	X	X		
PO Terlizzi	X	X	X	X	
PO Altamura	X	X	X		

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

<b>DISTRIBUZIONE VERSIONE DEI DOCUMENTI TECNICI PRODOTTI PER LE STRUTTURE TERRITORIALI - 2019</b>			
STRUTTURA TERRITORIALI	Versione 01	Agg. vs 01	Agg. vs 01
Farmacia territoriale	X	X	Prossima pianificazione sopralluoghi di aggiornamento
DSM	X	Sopralluoghi di aggiornamento in corso	
DP	X	Prossima pianificazione sopralluoghi di aggiornamento	
DDP	X	In fase di emissione nuovo aggiornamento	
Direzione Strategica	X	X	
DSS 03	X	Pianificati sopralluoghi di aggiornamento	
DSS 05	X	Pianificati sopralluoghi di aggiornamento	
DSS Unico	X	X	
DSS 01	X	Pianificati sopralluoghi di aggiornamento	
DSS 02	X	X X	
DSS 09	X	Pianificati sopralluoghi di aggiornamento	
DSS 10	X	Pianificati sopralluoghi di aggiornamento	
DSS 14	X	Pianificati sopralluoghi di aggiornamento	
DSS 04	X	Prossima pianificazione sopralluoghi di aggiornamento	
DSS 13	X	Prossima pianificazione sopralluoghi di aggiornamento	
DSS 11	X	Prossima pianificazione sopralluoghi di aggiornamento	
DSS 12	X	Prossima pianificazione sopralluoghi di aggiornamento	
ASSISTENZA PENITENZIARIA	X X		

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

L'introduzione della nuova concezione di gestione della performance delle PA sta progressivamente portando all'accorpamento e all'integrazione sostanziale dei principi di efficacia, efficienza, economicità, qualità, compliance, trasparenza, accountability.

Nell'ambito delle azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance, si sta realizzando gradualmente, il collegamento logico e l'integrazione tra la valutazione individuale e di area con la pianificazione della performance. Si sottolinea che queste azioni sono considerate necessarie per rendere la valutazione un effettivo strumento di gestione e sviluppo della performance dell'Azienda, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità e per dare trasparenza al sistema e ai criteri di ripartizione del salario accessorio, in base alla valutazione delle prestazioni.

In questa nuova visione del ciclo di gestione delle performance, il Comitato avverte con forza l'esigenza di consolidare sempre più il ruolo della misurazione della customer satisfaction del personale.

Le finalità del processo avviato sono il miglioramento della qualità dei servizi resi agli utenti, l'incremento di competenze e prestazioni del personale dell'organizzazione, la comunicazione trasparente e responsabile verso gli *stakeholder* di riferimento. Dal confronto con Presidente dell'OIV – Evento Formativo del 17.12.2020 "Un approccio sistemico al tema del benessere organizzativo: la sinergia tra CUG e OIV", sono emerse palesi difficoltà nelle fasi di processo di valutazione della performance individuale ed organizzativa ma, nello stesso tempo, sono state precisate le dimensioni di miglioramento nel sistema di pianificazione, programmazione, misurazione dei risultati e valutazione delle prestazioni.

L'adozione di un sistema di Performance Mgt efficace, efficiente e trasparente nel settore pubblico è un percorso molto tortuoso, ma non impossibile. Sarebbe, pertanto, auspicabile superare il concetto della compliance normativa e ragionare sui benefici per gli utenti, destinatari dei servizi ed i cittadini, in termini non solo di servizi messi a disposizione o erogati, ma anche di trasparenza, accountability, anticorruzione. Innescare percorsi di miglioramento delle organizzazioni e di implementazione delle azioni positive produrrebbe un incremento del benessere e della qualità della vita dei cittadini e della collettività.

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

- sostenere lo sviluppo dell'organizzazione in termini di modernizzazione di miglioramento qualitativo delle prestazioni al cittadino;
- favorire il superamento dell'erroneo concetto di mero adempimento burocratico per esplorare la dimensione del benessere del personale, della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;



REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

- rafforzare l'integrazione dei sistemi di pianificazione, programmazione e controllo con quelli della misurazione, valutazione della performance (sia organizzativa che individuale) e adozione del Piano Azioni Positive.

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

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

- 1) il piano della performance delle PA;
- 2) il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- 3) la relazione sulla performance;
- 4) la valutazione partecipativa nelle pubbliche amministrazioni;
- 5) la misurazione e valutazione della performance individuale.

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

Dal punto di vista pratico, le linee guida elaborate fino ad oggi dal Dipartimento, spingono e incoraggiano le PA verso:

- Il riallineamento temporale del ciclo della *performance* con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e con quello di programmazione strategica;
- L'integrazione sostanziale dei processi di pianificazione e programmazione e controllo con la gestione delle prestazioni organizzative e individuali;
- Una maggiore attenzione al livello "alto" della pianificazione e alla centralità della *performance* organizzativa, facendo leva sui risultati attesi dell'organizzazione pubblica nel suo complesso;

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

- La correlazione tra obiettivi e risorse finanziarie e umane. L'ancoraggio tra i risultati programmati e le risorse disponibili è un tema chiave che troverà nei prossimi anni un ulteriore sviluppo e messa a regime, sempre in ottica di maggiore trasparenza e *accountability*;
- L'esigenza di dare maggiore visibilità e informativa chiara e leggibile ai risultati conseguiti nell'anno o triennio precedente, mediante la rappresentazione sintetica dei dati e delle informazioni disponibili dai sistemi di monitoraggio e di controllo di gestione utilizzati;
- L'opportunità di evidenziare il diverso impatto (in termini di *outcome*) generato dalle politiche e dalle iniziative intraprese dell'organizzazione, fornendo una panoramica sul grado di conseguimento complessivo della totalità degli obiettivi e sui dati correlati agli indicatori di impatto più rilevanti (e definiti nel piano della *performance*);
- La maggiore trasparenza e condivisione dei sistemi di misurazione delle *performance*, con l'utilizzo per quanto possibile di scale o range di valutazione oggettivi;
- La richiesta di collegamento del piano della *performance* con le altre programmazioni rilevanti e trasversali dell'organizzazione pubblica. *In particolare, andrebbe:*
  - ⇒ esplicitata la stretta interdipendenza con il piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (come sollecitato anche dall'ANAC);
  - ⇒ descritta la stretta interdipendenza tra l'attuazione del piano delle performance con le iniziative inerenti il benessere organizzativo (quest'ultime finalizzate a promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori);
  - ⇒ definito il collegamento con la strategia e la programmazione delle azioni di comunicazione, in una logica di sempre maggiore trasparenza e *accountability* verso i cittadini;
  - ⇒ rappresentato l'apporto dell'amministrazione al sostegno delle Pari Opportunità.

L'emergenza epidemiologica COVID-19 ha accelerato l'avvio della sperimentazione del Lavoro Agile quale modalità alternativa di lavoro. Questo da un lato ha consentito ai lavoratori di poter svolgere le proprie attività in una situazione di maggior sicurezza rispetto al rischio epidemico e dall'altro ha consentito all'Azienda di assicurare la continuità delle attività e il perseguimento degli obiettivi prefissati, seppure modificati dallo stato di emergenza stesso. Nella fase dell'emergenza, nell'ambito del progetto di valutazione e monitoraggio del L.A. è stato effettuato un sondaggio sull'utilità percepita da parte dei dipendenti della modalità di lavoro a distanza, facendo emergere risultati complessivamente positivi. Con l'approvazione del POLA la Direzione Strategica ha determinato, per il futuro dello smart working, le precondizioni necessarie all'avvio in situazioni ordinarie e non emergenziali.

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

La valutazione della performance organizzativa ed individuale terrà conto dei risultati conseguiti dalle strutture e dai singoli anche grazie all'attività svolta in modalità agile.

Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, la dimensione delle pari opportunità dovrà sempre più essere integrata secondo una visione sistemica, tenendo conto che essa si inserisce in maniera integrata nell'intero ciclo di gestione della performance.

L'auspicio del Comitato è di continuare il confronto avviato con l'OIV al fine di raggiungere gradualmente gli Stadi 1 e 2.

Stadio 1 - Insieme significativo di obiettivi e indicatori, tra cui anche quelli di outcome per le pari opportunità. Inclusione, oltre al genere, di ulteriori dimensioni di pari opportunità, in una prospettiva prevalentemente interna. Processo con significativa partecipazione di stakeholder interni ed esterni, adeguata analisi di sensibilità.

Stadio 2 - Ottimale individuazione degli indicatori relativi alle pari opportunità con prevalente orientamento all'outcome. Completo sviluppo di tutte le dimensioni delle pari opportunità, sia nella prospettiva interna sia esterna. Processo consolidato con partecipazione a tutti i livelli, ottimale coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni, analisi di sensibilità interiorizzata dall'amministrazione. Lo sviluppo delle pari opportunità è una cultura organizzativa consolidata.

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**A. OPERATIVITA'**

A livello aziendale il CUG è stato istituito con Deliberazione del D.G. ASL BA n. 968 del 25/05/2012. Con Deliberazione D.G. ASL BA n. 1997/2012 è stato recepito il Regolamento Aziendale per il Funzionamento del CUG, in seguito modificato con Deliberazioni del D.G. ASL BA n. 1981 del 09/11/2016 e n. 961 del 17.07.2020.

Con Deliberazione D.G. n° 434 del 7 marzo 2017 il Comitato è stato rinnovato. Il 7 marzo 2019 con D.G. n° 443 sono stati surrogati alcuni componenti.

Sede della Segreteria/Presidenza CUG: Lungomare Starita n° 6 Bari - ex CTO 3° piano Indirizzo e.mail : [cug@asl.bari.it](mailto:cug@asl.bari.it) /Tel. 080 5842532

Il CUG opera in raccordo con il vertice amministrativo dell'ente ed esercita le proprie funzioni servendosi delle risorse umane e strumentali, messe a disposizione dall'Amministrazione.

Attualmente il CUG non dispone di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

Nella prassi il CUG ha disegnato una rete e un collettore per la condivisione di esperienze e iniziative.

**Nel versante interno all'ente:**

- Personale aziendale
- Direzione Strategica
- AGRU – UPD
- Responsabile U.O.C. Servizio di informazione e comunicazione istituzionale
- U.O. Formazione
- Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e STP
- U.O.C. Rischio Clinico e UPD
- Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale (SPPA)
- Medico Competente aziendale

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

- Organizzazioni Sindacali Interne
- U.O. Controllo di gestione
- Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza
- Direttori di U.O. C e Dirigenti U.O.S.

**Nel versante esterno all'ente:**

- Rete Nazionale CUG
- Consigliera Nazionale e Regionale di Parità
- Consigliera della Città Metropolitana
- CUG Università
- CUG Regione Puglia
- Consulta Regionale Femminile
- CUG ASL ed Aziende Ospedaliere
- CUG Enti Locali
- Dipartimento per le Pari Opportunità
- Dipartimento Funzione Pubblica

**Strategica e Strutture di Staff**

La Direzione Strategica nel 2020 ha favorito la realizzazione delle azioni positive promosse dal Comitato e presunte dal P.A.P. Il processo di confronto/dialogo è stato organizzato e proattivo.

La partecipazione dei componenti alle Assemblee del CUG è stata garantita, come da regolamento, nell'ambito dell'orario di servizio. Dal mese di giugno 2020 gli incontri periodici sono stati organizzati a distanza, su piattaforma aziendale meet.

Si è riscontrata, anche per il 2020 la problematicità di tenere in equilibrio la partecipazione al Comitato, la responsabilità del presidente, l'attività della segreteria e le funzioni di assegnazione specifica ad una struttura aziendale.

L'antagonismo tra tempo da riservare, in via preferenziale, all'incarico di presidente, all'attività di segreteria e alla realizzazione delle azioni positive, ha registrato nel 2020 una forte collisione tra interessi.

Si auspica un intervento del Dipartimento Funzione Pubblica e della Rete Nazionale CUG nel chiarire le controversie, ad oggi, non irrisolte.

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**CUG – AGRU - UPD**

Le connessioni con l'Area Gestione Risorse Umane nell'anno 2020 sono state associate alle richieste del CUG di approfondimento istruttorio per alcune segnalazioni del personale e per la individuazione del personale per il supporto tecnico al Comitato (matrice e report dati sul personale – anno 2020). Sono stati effettuati incontri di confronto per le proposte del Comitato in materia di Lavoro Agile, Codice di Condotta, Ferie Solidali e Banca delle ore.

<b>Distribuzione procedimenti disciplinari avviati nel 2020 dall'UPD, per genere ed età</b>								
<b>AREA</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>	<b>31-40</b>	<b>41-50</b>	<b>51-60</b>	<b>Oltre 60</b>	<b>%</b>
<b>Comparto</b>	<b>32,2 %</b>	<b>53,5 %</b>	<b>85,7%</b>	-----	<b>17,8%</b>	<b>46,4%</b>	<b>21,5%</b>	<b>85,7%</b>
<b>Dirigenza</b>	<b>3,6 %</b>	<b>10,7 %</b>	<b>14,3</b>	-----	<b>3,6%</b>	-----	<b>10,7%</b>	<b>14,3%</b>
<b>Totale</b>	<b>35,8%</b>	<b>64,2%</b>	<b>100%</b>		<b>21,4%</b>	<b>46,4%</b>	<b>32,2%</b>	<b>100 %</b>

L'analisi dei dati evidenzia che il 64,2% dei procedimenti disciplinari interessano il genere maschile contro il 35,8% delle femmine. Il 53,5% dei maschi e il 32,2 delle donne sono compresi nell'area del comparto. Il 67,9% del personale comparto e il 10,7% dirigenza si colloca nella fascia di età 51 – oltre 60 anni. Esito dei procedimenti disciplinari: Archiviazione n. 4; Censura scritta n. 3; Rimprovero scritto n.6; Sospensione servizio n.10; Licenziamento con preavviso n.1; Non concluso n.4.

**Distribuzione procedimenti disciplinari per U.O. di appartenenza del personale:**

<b>U.O. Appartenenza</b>	<b>Dirigenza</b>	<b>Comparto</b>	<b>%</b>
<b>Direzione Medica P.O.</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>53,6</b>
<b>DSS</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>32,1</b>
<b>DSM</b>	---	<b>1</b>	<b>3,6</b>
<b>Direzione 118</b>	<b>1</b>	---	<b>3,6</b>
<b>Direzione Strategica</b>	---	<b>2</b>	<b>7,1</b>



**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

CUG - Ufficio Formazione

Si evidenzia che il CUG nel 2020 ha promosso n° 7 eventi formativi a distanza - n. 10 edizioni per un totale di n. 1319 ore di formazione sui temi di seguito specificati:

1. La dimensione etica del benessere organizzativo tra teoria e prassi
2. Lavoro e disuguaglianze retributive nella pubblica amministrazione: il bilanciamento delle forze in gioco
3. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni: un sistema di relazioni e di significati condivisi tra attori interni ed esterni alla organizzazione
4. Lo smart working prima, durante e dopo l'emergenza epidemiologica
5. [partecip@asl.bari.it](mailto:partecip@asl.bari.it) Comitato Unico di Garanzia: un nuovo strumento a sostegno delle pari opportunità e del benessere di chi lavoro
6. Il sistema dell'organizzazione e le relazioni tra le persone: l'ascolto delle lavoratrici e dei lavoratori come valore aggiunto
7. Riflessioni sul tema della violenza di genere nei luoghi di lavoro delle pari opportunità, conciliazione tempi di vita e del benessere organizzativo.

Tutte le iniziative sono state organizzate grazie al supporto dell'U.O. di Formazione e in collaborazione con l'Università di Bari, la Consigliera della Città Metropolitana di Bari e della Regione Puglia, la Consulta Femminile della Regione Puglia, la Rete Nazionale dei CUG e Associazione Sud Est Donne.

La proporzione fra donne e uomini nell'accesso alle opportunità formative appare sostanzialmente coerente con la distribuzione di genere del personale.

CUG - Organismo Indipendente di Valutazione

Il Comitato nel 2020 ha portato avanti l'azione di integrazione degli indicatori di pari opportunità nel sistema di misurazione e valutazione del Piano della Performance come requisito di uguaglianza in termini di equità ed imparzialità, unitamente alla valorizzazione delle logiche meritocratiche selettive ai fini dell'attribuzione non automatica, né indiscriminata degli incentivi economici e non economici previsti

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

dalla normativa vigente. Con la Deliberazione D.G. n° 285/2020, il Piano delle Azioni Positive proposto dal CUG è stato annoverato tra i documenti di Programmazione Strategica ed Operativa triennale da adottare entro il 31 gennaio. Nella stessa Deliberazione, il Comitato viene compreso tra i soggetti coinvolti nel Processo di rendicontazione dei risultati e programmazione del nuovo ciclo della performance che scade il 30 settembre di ogni anno.

la Direzione Strategica con Deliberazione D.G. ASL BA n° 76 del 2020 ha definito che il CUG è responsabile della produzione, aggiornamento e trasmissione dei dati relativi al Benessere organizzativo, d'intesa con OIV.

CUG – Sistema di Prevenzione e Protezione

Le relazioni intercorse tra CUG e SPPA nel 2020 è stata proficua, infatti è stata registrata una generale disponibilità a scambiarsi informazioni, a partecipare ad eventi formativi organizzati dal CUG e SPPA, a condividere l'opportunità di utilizzare il modello operativo dell'INAIL per la valutazione dello stress lavoro correlato. L'intero processo metodologico e i relativi strumenti a supporto sono fruibili in una piattaforma online ospitata sul sito web dell'INAIL, realizzata con l'obiettivo di offrire gratuitamente alle aziende strumenti e tutorial utili per l'attuazione del processo di valutazione e gestione.

L'obiettivo principale della valutazione del rischio stress lavoro-correlato concerne l'identificazione di eventuali criticità relative a quei fattori di contenuto del lavoro (carico di lavoro, orario, pianificazione dei compiti, ecc.) e contesto del lavoro (ruolo, autonomia decisionale, rapporti interpersonali, ecc.) presenti nell'organizzazione. Il CUG, partendo dall'analisi dettagliata delle criticità emerse nel DVR, propone di proseguire l'implementazione di un'adeguata gestione del rischio stress lavoro correlato con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori con lo scopo di produrre un impatto positivo sulla competitività dell'azienda e sulla qualità dei servizi erogati.

Al fine di avviare anche nella ASL BA il percorso metodologico INAIL, sono stati effettuati incontri presso la sede INAIL di Bari tra i Delegati dell'Istituto e, per la ASL BA, la Presidente del CUG, il Referente Gruppo Mobbing CUG, i delegati del SPPA e il Responsabile Servizio di Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione Medica - Medicina del Lavoro.

Con Deliberazione D.G. n. 1704 del 14.12.2020 si è determinato di sottoscrivere Accordo con INAIL per le attività di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato in attuazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.; di dare atto che l'Intesa avrà una durata di anni due, rinnovabile, su richiesta di ciascuna delle Parti, prima della scadenza; di delegare a partecipare al Tavolo tecnico paritetico il Responsabile SPPA ASL BA, un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il Responsabile Servizio di Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione, Presidente CUG e Referente Gruppo Lavoro Prevenzione mobbing CUG ASL BA o loro incaricati. La partecipazione del Presidente del CUG alla riunione periodica, in ottemperanza dell'art.35 del D.lgs. 81/08, ha facilitato la connessione e lo scambio di informazioni.

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

<b>SCHEDA DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO - 2019</b>				
<b>U.O.</b>	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BASSO</b>	<b>VEDI DVR</b>  <i>(unità operativa che non supera le 10 unità)</i>
<b>P.O. (n° 183)</b>		<b>120</b> - 65,6%	<b>28</b> - 15,3 %	<b>35</b> - 19,1 %
<b>Direzione Strategica(n° 26)</b>			<b>26</b> - 100%	
<b>DSS (n° 97)</b>		<b>29</b> - 29,9%	<b>45</b> - 46,4%	<b>23</b> - 23,7%
<b>Dipartimento farmaceutico (n°1)</b>			<b>1</b>	
<b>DDP (n° 3)</b>		<b>3</b> - 100%		
<b>DSM (n° 15)</b>		<b>5</b> - 33,4%	<b>10</b> - 66,6%	
<b>DP (n° 19)</b>		<b>3</b> - 15,8%	<b>16</b> - 84,2%	
<b>TOTALE N° 344</b>		<b>160</b> - 46,6%	<b>126</b> - 36,6%	<b>58</b> - 16, 8%

**Relazione CUG- RPCT**

Nel 2020 è stato avviato un dialogo con Responsabile RPCT circa l'opportunità che CUG e UPD procedano d'intesa nella segnalazione di eventuali criticità rilevate in sede di attuazione delle misure di prevenzione aziendale, con indicazione delle ragioni ostative all'attuazione di strategie per il superamento delle stesse.

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

CUG - U.O.C. Rischio Clinico

La gestione del rischio clinico in sanità rappresenta l'insieme delle azioni messe in atto per migliorare la qualità delle prestazioni sanitarie e garantire la sicurezza degli utenti interni ed esterni all'azienda. La gestione integrata del rischio può portare a cambiamenti nella pratica clinica, promuovere la crescita di una cultura della salute più attenta e vicina al paziente e agli operatori, contribuire indirettamente ad una diminuzione dei costi delle prestazioni ed, infine, favorire la destinazione di risorse su interventi tesi a sviluppare organizzazioni e strutture sanitarie sicure ed efficienti. Aggressioni registrate a operatori nel 2020: n. 40, come di seguito specificato.

Genere	M	F	Non Specificato
%	35%	60%	5%

Analisi dei dati relativi ad Evento: Aggressione Operatore

Professione	%
Medico	45,0
Infermiera	32,0
Ostetrica	2,0
Psicologo	7,0
Assistente Amministrativo	8,0
Assistente Sociale	3,0
Non specificato	3,0
Totale	100%

**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Dati relativi alle Strutture interessate dagli Eventi

U.O.	Valori assoluti	%
P.O.	11	27,5
PTA Triggiano	1	2,5
DSM	8	20,0
DSS	11	27,5
DDP	8	20,0
DP	1	2,5
Totale	40	100%

Livello di Gravità: 63,0% nessun danno – 37,0% lieve danno

<b>FATTORI CHE POSSONO AVER CONTRIBUITO ALL'EVENTO</b>		
Fattori	%	Specificare
legati al paziente	82,0%	Condizioni generali di fragilità/infermità; barriere linguistiche/culturali
legati al personale	3,0%	Fatica/Stress
legati al sistema	15,0%	Inadeguata comunicazione; scarso lavoro di gruppo

**Relazione CUG- Organizzazioni Sindacali**

La parte sindacale ha lavorato sinergicamente all'interno del CUG, pur non avendo avuto occasione di portare sul tavolo delle trattative sindacali le proposte elaborate all'interno del CUG. Positivo il confronto tra CUG e Segretari/Delegati OO.SS. Area Sanità – Comparto, Medici e TPA, conseguito nell'ambito della Tavola Rotonda "Disuguaglianze salariale e capitale umano" Evento Formativo 11 dicembre 2020 "Lavoro e disuguaglianze retributive nella pubblica amministrazione: *il bilanciamento delle forze in gioco*"

**CUG e Personale**

Si sa che il CUG non nasce quale interfaccia con il personale, poiché il suo ruolo è quello di far da tramite ad eventuali richieste/segnalazioni al fine indirizzarle ai servizi competenti per favorirne la risoluzione, nonché di monitorarne la trattazione in aderenza ai principi di parità di opportunità e di

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

trattamento. Proprio per favorire l'accesso al Comitato da parte di tutti i lavoratori, il CUG si è dotato oltre che di un indirizzo E-mail, anche di una pagina dedicata sul sito aziendale per la pubblicazione di documentazione di specifico interesse (Avvisi regionali, Buoni Conciliazione, normativa di riferimento per la Conciliazione tempi di vita, ecc.).

Azioni di rete nel versante esterno dell'Ente

Nel 2020 il CUG ASL BA ha operato per l'accrescimento della capacità di relazione e di creazione di partnership esterna all'ente. L'obiettivo è la messa in rete di conoscenze, buone pratiche e competenze, al fine di produrre la creazione di una comunità di pratica e dar vita a reti tra CUG affini e di altre istituzioni, in virtù di similitudini territoriali e di settore. La circolazione delle conoscenze verterebbe sul confronto di problematiche e pratiche simili, favorendo soluzioni che oltrepassando le criticità e gli ostacoli, ponendo in comune competenze e risorse complementari, impegnandosi in uno sforzo creativo che potrebbe produrre soluzioni del tutto originali.

L'adesione alla Rete Nazionale rappresenta una opportunità di crescita del processo di "rete" avviato, attraverso la messa in comune di esperienza, documenti e competenze specialistiche in relazione alle funzioni istituzionali delle varie amministrazioni, per veicolare e sostenere una cultura del benessere organizzativo che coniughi l'efficienza con il rispetto e la valorizzazione della persona e delle sue competenze. Il confronto continuo, la partecipazione all'Assemblea e alle Commissioni della Rete Nazionale dei CUG, in video conferenza, consentono di realizzare un dialogo continuo anche su progetti innovativi; favoriscono la condivisione, lo scambio e la sinergia nel rispetto delle diversità degli enti di appartenenza, superando un modo di lavorare che vede spesso le amministrazioni pubbliche poco permeabili alla apertura e al confronto tra loro. Il dialogo viene attivato attraverso le programmate riunioni periodiche articolate anche in relazione a lavori tematici.

Un altro profilo particolarmente qualificante delle relazioni instaurate nel 2020 è quello tra il Comitato e le Consigliere di parità nazionale, regionale e della Città Metropolitana di Bari: il terreno privilegiato è stato lo scambio di informazioni circa le reciproche attività/funzioni e la condivisione di azioni comuni.

Significativo è stato il collegamento con gli altri CUG della Regione, Università di Bari, di Lecce e di Foggia, ASL ed Aziende Ospedaliere. Per il futuro può rappresentare uno dei principali snodi del network di relazioni del CUG ASL BA. Tale rapporto è stato sostanziale per la possibilità di sottoscrivere accordi di cooperazione strategica volti a definire, concordemente, su ambiti specifici, iniziative e progetti condivisi, al fine assicurare una collaborazione strutturale.



**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**B. ATTIVITA'**

*Per la descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti si rimanda a quanto sopraindicato:*

**POTERI PROPOSITIVI:**

- ✓ Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo  
Sollecito approvazione proposta di regolamento Lavoro Agile, Ferie Solidali e Banca delle Ore
- ✓ Azioni positive  
Ricercazione "Lavoro Agile"- attività di monitoraggio/valutazione  
Focus Group "Benessere Organizzativo" [partecip@asl.bari.it](mailto:partecip@asl.bari.it)  
Sollecito approvazione Regolamento Codice di Condotta
- ✓ Promozione e/o potenziamento delle azioni per la conciliazione dei tempi di vita  
Attivazione di ulteriori quattro Spazi per l'allattamento al seno  
Implementazione Spazio dedicato, sul sito aziendale pag. CUG, alle esperienze in materia di welfare aziendale e conciliazione
- ✓ Diffusione di conoscenze ed esperienze sui temi delle pari opportunità, delle azioni di contrasto alle molestie e violenza di genere, in collaborazione con la Consigliera di parità della Città Metropolitana di Bari, della Regione Puglia e con la Rete Nazionale CUG.

**POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):**

- ✓ Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza  
Regolamento Lavoro Agile, POLA, Accordo INAIL
- ✓ Piani di formazione del personale  
Progetti formativi specifici sui temi d'interesse del Comitato (per il 2020 non è stato pubblicato il PAF)
- ✓ Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze (si attende di formulare il proprio parere nella contrattazione integrativa in itinere)

**REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**POTERI DI VERIFICA**

- ✓ Stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive.  
(verifica con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, nell'ambito degli incontri periodici del Comitato)
- ✓ Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo  
(da migliorare l'area dell'ascolto e delle procedure di approfondimento istruttorio)
- ✓ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing  
(l'area del contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, necessità di essere meglio presieduta, per meglio rispondere alle esigenze del personale)
- ✓ Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere e all'età, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza del lavoro  
(si auspica una maggiore chiarezza nelle procedure e trasparenza nell'affidamento di incarichi e posizione organizzative)

**CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Il Comitato Unico di Garanzia nel periodo, gennaio – dicembre 2020, ha effettuato un attento e costante monitoraggio delle azioni attese dal PAP 2020. Sostanziale nel percorso è stato l'impiego regolare della metodologia incentrata sul lavoro di rete e sulle persone, lavoratrici e lavoratori, portatori di un disagio/bisogno. La metodologia ha rafforzato la collaborazione interna all'azienda con SPPA, AGRU, OIV, URP, ecc., ed esterna con Consigliera di Parità Città Metropolitana di Bari e Regione Puglia, Rete Nazionale CUG, Università di Bari e Foggia, Regione Puglia, ecc.

A seguito di un lavoro congiunto con gli attori sopraindicati, è stato possibile predisporre e diffondere, anche mediante pubblicazione sulla intranet aziendale, brochure informative delle attività del Comitato con associate informazioni per accedere allo Sportello di Ascolto e attivare la procedura di approfondimento istruttorio, fornendo i recapiti degli organismi preposti a occuparsi, a vario titolo, del contrasto alle molestie e alla violenza di genere nei luoghi di lavoro, dello stress lavoro correlato e del disagio lavorativo.

Si rileva la necessità di proseguire nell'approccio analitico praticato, basato sulle evidenze e sulla partecipazione dal basso del personale, all'azione di miglioramento dell'organizzazione. E' importante in tal senso la stretta sinergia con il settore della comunicazione, diffusione e promozione di una cultura

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

lavorativa fondata sul rispetto della libertà e della dignità individuale, sulla equità e parità di trattamento dei lavoratori e delle lavoratrici. Progettare e condurre azioni di comunicazione riguardanti la dignità ed il rispetto nei luoghi di lavoro, promuovere l'equità e la comunicazione istituzionale di genere, l'attenzione alla dimensione dello stress lavoro correlato e alla prevenzione del mobbing, sono alcuni dei paradigmi che hanno accompagnato l'azione del Comitato nel 2020.

Sulla scorta delle valutazioni che il CUG ha condotto è possibile evidenziare alcuni ambiti sui quali tracciare alcune attività per l'anno 2021:

- Sviluppare ed approfondire le analisi sulla popolazione aziendale, con particolare riguardo ai temi dell'età delle lavoratrici e dei lavoratori, della gestione del personale con limitazioni lavorative, della fruizione di specifici istituti contrattuali che possono favorire la conciliazione dei tempi di vita;
- Mantenere e accrescere la rete di collaborazione avviata, in particolare con i CUG di aziende sanitarie, ospedaliere, regionale, universitari, rete nazionale, ecc., con associazioni del territorio e strutture aziendali, al fine di focalizzare la cooperazione su azioni e obiettivi comuni;
- Avviare i Circoli di Ascolto presso le U.O. che registrano maggiore disagio e conflittualità;
- Implementare il sito web del CUG rinnovandolo ed adeguando i contenuti.

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, pertanto, 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.

In tale ottica, 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.

Presidente CUG ASL BA  
Dr.ssa Domenica Munno

