

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*

**DIRETTIVA N°2/2019**

**"MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL  
RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE  
AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"**

(Allegato n.2)

---



**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 ASL BA**

**ANNO 2021**

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

## PREMESSA

### Riferimento normativo

La predisposizione della relazione sulla situazione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia prevista da:

- **Direttiva del 4 marzo 2011** - Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG"
- **Direttiva n. 2/2019** - Dipartimento per le pari opportunità e Funzione Pubblica ad oggetto «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche».

### Finalità

La relazione ha un duplice scopo:

1. fornire uno spaccato sulla situazione del personale dell'amministrazione;
2. descrivere le azioni positive realizzate, nell'intervallo di osservazione – anno 2021.

La Direttiva n° 2/2019 stabilisce che, entro il 1° marzo, l'amministrazione trasmetta al CUG, per i provvedimenti di competenza, le informazioni di seguito indicate e attese dal Format n°1 - Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e per le Pari Opportunità:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere, appartenenza alle aree funzionali comparto e dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

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**

Si segnala che il 9 e 18 marzo 2022 sono state pubblicate, sul portale Dipartimento Funzione Pubblica <https://portalecug.gov.it/>, le comunicazioni di proroga della compilazione on line dei Format previsti dalla Direttiva 2/2019 - “Si informa che la **compilazione online del Format 1** previsto dalla Direttiva 2/2019 sarà disponibile fino al 17 marzo 2022” e “dal **18 marzo verrà invece aperta la finestra di compilazione della Relazione CUG. Si informa che dal 18 marzo al 15 aprile 2022 i Presidenti e le Presidentesse dei CUG possono effettuare la compilazione online della Relazione CUG - Format 2, prevista dalla Direttiva 2/2019**”.

Il Dipartimento della funzione pubblica dal 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, nei luoghi di lavoro, di qualsivoglia forma discriminazione, diretta o indiretta. Il portale offre alle amministrazioni la possibilità di compilare e trasmettere online il Format n. 1, la Relazione annuale sulla situazione del personale e l'analisi/verifica delle azioni positive in attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità.

Le informazioni riportate nella Relazione sulla Situazione del Personale sono, altresì, il risultato del lavoro di analisi dei dati, acquisiti agli atti della Segreteria/Presidenza CUG e inviati da:

- Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale
- Area Gestione Risorse Umane (Format n.1 compilato online dalla Dr.ssa Annamaria Napoleone entro la data fissata)
- Ufficio Procedimenti Disciplinari
- Servizio Rischio Clinico, Qualità e Formazione
- Comitato Unico di Garanzia (Report attività di monitoraggio L.A., RicercAzione, Focus Groups, ecc.)
- Sintesi dei lavori di ricerca dell'Università e del Politecnico 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**

L'esame della situazione del personale per l'anno 2021 è stata possibile grazie alle rilevanti informazioni acquisite dall'analisi documentaria di atti, provvedimenti aziendali e di documenti testuali:

- Deliberazione del D.G. n° 103 del 31.01.2022 "Art. 10, c. 1, lett. a), d. lgs. 150/2009 – Art. 1, c. 8, l. 190/2012 – Art. 6, d. l. 80/2021 – Approvazione Piano Integrato della Performance e dell'Integrità 2022/2024 – Approvazione obiettivi operative di budget 2022 – Aggiornamento rete Referenti RPCT – Nomina Gestore Antiriciclaggio e istituzione rete Referenti Antiriciclaggio";
- Relazione RPCT del 21.01.2022;
- Comunicazione ai sensi dell'art.7, c.1 Dlgs. 150/2009 – Prot. n. 4004 del 18.01.2022;
- 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;
- Deliberazioni D.G. n. 246 e 2112/2021 che attendono la riorganizzazione aziendale come di seguito specificato:
  - a. istituzione del Dipartimento Amministrativo e Dipartimento investimenti, acquisti e tecnologie; rimodulazione di ulteriori strutture complesse e semplici;
- Disposizione della Direzione Strategica Prot. n. 3990 del 18.01.2022 ad oggetto "Lavoro Agile-Modalità organizzative a seguito delle ultime novità normative";
- Piano Organizzativo Lavoro Agile 2022-2024;
- Report - analisi Focus Group "[partecip@asl.bari.it](mailto:partecip@asl.bari.it) - collaboriamo insieme alla costruzione di mappe delle competenze";
- Report attività Comitato Unico di Garanzia;
- Report azione positiva "Monitoraggio dei processi interni ed esterni Lavoro Agile - Anno 2021".

**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**

### **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 CUG e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.
- 3) Allegati - Report attività di monitoraggio/analisi:
  - A. Introduzione attività di monitoraggio Lavoro Agile, d'intesa con Politecnico di Bari e Regione Puglia  
Nota metodologica del Politecnico di Bari  
Report attività di Monitoraggio effettuata dal Politecnico di Bari.
  - B. Introduzione azione positiva- partecip@asl.bari.it - collaboriamo insieme alla costruzione di mappe delle competenze"  
Report Focus Group partecip@asl.bari.it - collaboriamo insieme alla costruzione di mappe delle competenze".
  - C. Schede - Mappatura dei processi organizzativi - Periodo 2020/2021, ai sensi della Deliberazione D.G. n.135 del 28.01.2021.

**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. 103 del 31.01.2022)

**Tab. 1 - Distribuzione del personale dipendente nel triennio 2019 - 2021**

Il numero del personale dipendente in servizio presso l'Azienda Sanitaria Locale di Bari nel corso del 2021 è di **n. 9233 unità**: in rapporto all'anno 2020 si registra un incremento di n. 763 unità.

Complessivamente il totale delle lavoratrici e dei lavoratori nel 2021 è pari a **n. 11.019 unità**: Personale dipendente n. 9233, MMG n. 980, PLS n. 167, Medici specialisti ambulatoriali interni n. 222, Medici di continuità assistenziale n. 242, Psicologi convenzionati n. 20, Veterinari convenzionati n. 31, Medici del Servizio di Emergenza Territoriale n. 109 e Medici dei Servizi n. 15.

AREA	Anno 2019		Anno 2020		Anno 2021		Totale 2021
	Ruolo		Ruolo		Ruolo		
<b>Direzione e Aree di Gestione</b>	99 (S.)	160 (T.)	96 (S.)	168 (T.)	116 (S.)	197 (T.)	<b>531</b>
	10 (P.)	192 (A.)	10 (P.)	180 (A.)	11 (P.)	207 (A.)	<b>5,8%</b>
<b>Prevenzione</b>	350 (S.)	31 (T.)	358 (S.)	28 (T.)	420 (S.)	28 (T.)	<b>529</b>
	1 (P.)	98 (A.)	1 (P.)	88 (A.)	1 (P.)	80 (A.)	<b>5,7%</b>
<b>Assistenza Ospedaliera</b>	3652 (S.)	659 (T.)	3738 (S.)	694 (T.)	3912 (S.)	917 (T.)	<b>5004</b>
	1 (P.)	192 (A.)	0 (P.)	181 (A.)	0 (P.)	175 (A.)	<b>54,2%</b>
<b>Assistenza Territoriale</b>	2196 (S.)	389 (T.)	2214 (S.)	401 (T.)	2436 (S.)	437 (T.)	<b>3169</b>
	0 (P.)	325 (A.)	0 (P.)	313 (A.)	0 (P.)	297 (A.)	<b>34,3%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>8353</b>		<b>8470</b>		<b>9233</b>		<b>9233</b>

Fonte: Deliberazione D.G. N.103/2022

N.B. Ruolo (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**

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

Si registra un incremento del personale di genere femminile che si muove da n. 5.191 unità (anno 2020) ad un valore assoluto di n. 5819 (anno 2021): il 63% sul totale del personale dipendente.

ANNO	Anno 2019		Anno 2020		Anno 2021	
	N.	%	N.	%	N.	%
<b>F</b>	5025	60,2%	5191	61,3%	<b>5819</b>	<b>63,0%</b>
<b>M</b>	3328	39,8%	3279	38,7%	<b>3414</b>	<b>37,0%</b>
<b>Totale</b>	8353	100%	8470	100%	<b>9233</b>	<b>100%</b>

Fonte: Deliberazione D.G. N.103/2022

La percentuale di personale di genere femminile censito nella ASL BA è coerente al dato nazionale: il 68% circa del personale del SSN è costituito, infatti, da donne. Una presenza femminile che varia a seconda dell'inquadramento e della categoria professionale. Infatti, nel ruolo sanitario il 68,7% del personale è donna, in quello professionale il 22,7%. E ancora, il 63,1% del ruolo tecnico è rappresentato da donne, nel ruolo amministrativo sono la stragrande maggioranza: ben il 72,3%. Il 48,1% dei dirigenti medici è donna e quasi il 78% del personale infermieristico è costituito da donne. Anche a livello regionale gli scenari sono molto diversificati: nella Provincia autonoma di Bolzano il 75,8%, mentre nelle Regioni Campania e Puglia la presenza femminile è del 49,4% e del 59,3% - \_Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato anno 2020.

Una curva destinata a crescere alla luce della prevalenza del genere femminile tra i più giovani. Infatti tra i medici del SSN di età inferiore ai 45 anni, il 63,5% è di genere femminile, differentemente da quanto si rileva nelle classi di età superiori o uguali a 45 anni nella quale si osserva una netta prevalenza di uomini rispetto alle donne che, rappresentano solo il 42%. Il confronto temporale mostra come il quadro di riferimento sia in continua evoluzione e come la presenza femminile si stia facendo sempre più importante in tutte le categorie professionale inclusa quella medica. La percentuale di dirigenti medici donna è cresciuta progressivamente negli ultimi anni passando dal 38,4% dell'anno 2010 al 48,1% dell'anno 2020.

A fotografare l'universo femminile nella sanità è un **Rapporto "Le donne nel servizio sanitario nazionale"** del 2021, pubblicato dal ministero della Salute. Una presenza femminile che, si sottolinea nell'incipit del Rapporto "grazie al suo apporto peculiare e specifico, contribuisce in maniera fattiva e costante all'incremento della qualità, della sicurezza, del gradimento dell'assistenza, e ad un rinnovato approccio alle cure sanitarie".

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

L'analisi della distribuzione per età del personale dipendente evidenzia la permanenza del fenomeno dell'invecchiamento della forza lavoro. Nel 2021, infatti, la classe di età maggiormente rappresentata si colloca tra i 50 e i 59 anni, con una percentuale pari al 32% del totale. Il personale dipendente appartenente alla fascia d'età "maggiore di 60 anni" è pari al 18,3%. Complessivamente nella fascia di età "50 a maggiore di 60 anni" è presente il 50,3% del personale aziendale. Si evidenzia, nell'anno di analisi, un incremento della percentuale del personale nella fascia di età 20-39 anni, quale risultato delle politiche assunzionali adottate dalla Direzione Strategica Aziendale (26,6%).

Fasce di età	Anno 2019		Anno 2020		Anno 2021	
20-29	261	3,1%	384	4,5%	682	7,4%
30-39	1117	13,4%	1316	15,5%	1773	19,2%
40-49	2004	24,0%	2029	24,0%	2139	23,1%
50-59	3133	37,5%	2997	35,4%	2954	32,0%
> 60	1838	22,0%	1744	20,6%	1685	18,3%
<b>Totale</b>	<b>8353</b>	<b>100,0%</b>	<b>8470</b>	<b>100,0%</b>	<b>9233</b>	<b>100%</b>

Fonte: Deliberazione D.G. N.103/2022

Alcuni dati emersi dalla ricerca sul lavoro pubblico presentata a FORUM PA 2021, la manifestazione che fino al 25 giugno 2021 ha ospitato oltre 200 eventi in streaming sul tema guida "Connettere le energie vitali del Paese", attorno alle missioni, agli obiettivi e agli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, mettono in evidenza che i lavoratori pubblici in Italia sono meno rispetto agli altri Paesi europei: la media di età del personale è di 50 anni. Il rapporto rileva, inoltre, che si investe poco in formazione e competenza, con un impiego complessivo nel 2019 di 110 milioni in meno rispetto a 10 anni fa.

L'analisi dei dati suggerisce la promozione di azioni positive per favorire la cooperazione intergenerazionale, attraverso la creazione di piccoli gruppi di lavoro di action learning per il trasferimento/condivisione di esperienze/competenze professionali ed organizzative. La relazione tra generazioni improntata alla cooperazione è uno strumento fondamentale per migliorare il patrimonio di know-how e per rafforzare il senso di appartenenza all'azienda.

Si spera nella pianificazione di azioni positive bilanciate, per la valorizzazione del personale seniores attraverso la formazione esperienziale e la condivisione di procedure e processi tra tutto il personale. Si tratta di puntare al cambiamento organizzativo attraverso il coinvolgimento di tutte le persone che vi lavorano, attivando un processo di apprendimento collettivo, il coinvolgimento delle persone attraverso il

**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**

dialogo, lo scambio di conoscenze, di idee/progetti innovativi, per la creazione di “comunità di pratiche” e di valore pubblico.

**Tab. 4 - Distribuzione del personale dipendente per classificazione rapporto di lavoro**

L'analisi del personale dipendente, relativamente al periodo di osservazione e alla tipologia di rapporto di lavoro, evidenzia un aggiuntivo decremento dell'incidenza del personale amministrativo e sanitario sul totale del personale dipendente, a favore del personale tecnico.

RUOLO	2019			2020			2021		
	Determinato	Indeterminato	Totale	Determinato	Indeterminato	Totale	Determinato	Indeterminato	Totale
Dirigenti Medici	88	1555	1643	93	1526	1619	130	1498	1636
Dirigenti Sanitari non Medici	19	193	213	29	202	231	67	199	266
Pers. Comparto Infermieri	129	3257	3386	409	3116	3525	544	3132	3676
Pers. Tecnico Sanitario	2	355	357	2	349	352	2	369	371
Altro Pers. di comparto	66	632	698	95	586	680	61	874	935
<b>Totale Ruolo Sanitario</b>	<b>304</b>	<b>5993</b>	<b>6296</b> 75,3%	<b>628</b>	<b>5778</b>	<b>6407</b> 75,6%	<b>812</b>	<b>6072</b>	<b>6883</b> 74,5%
Dirigenti	0	9	9	1	8	9		8	8
Personale di Comparto	1	1229	1230	4	1278	1282	3	1568	1571
<b>Totale Ruolo Tecnico</b>	<b>1</b>	<b>1238</b>	<b>1239</b> 14,8%	<b>5</b>	<b>1286</b>	<b>1291</b> 15,2%	<b>3</b>	<b>1576</b>	<b>1579</b> 17,1%
Dirigenti	2	9	11	1	9	10		11	11
Personale di Comparto	0	1	1	1	0	1		1	1
<b>Totale Ruolo Professionale</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b> 0,2%	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b> 0,2%		<b>12</b>	<b>12</b> 0,2%
Dirigenti	1	27	28	0	33	33		30	30
Personale di Comparto	12	767	779	26	703	729	73	656	729
<b>Totale Ruolo Amministrativo</b>	<b>12</b>	<b>794</b>	<b>807</b> 9,7%	<b>26</b>	<b>735</b>	<b>761</b> 9,0%	<b>73</b>	<b>686</b>	<b>759</b> 8,2%
<b>TOTALE</b>	<b>319</b>	<b>8034</b>	<b>8353</b>	<b>661</b>	<b>7809</b>	<b>8470</b>	<b>887</b>	<b>8346</b>	<b>9233</b>

Fonte: Deliberazione D.G. N.103/2022

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

**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**

sistema delle cure diventa sempre più complesso e rappresenta una notevole quantità di tempo-lavoro (Dumont, 2008) a scapito delle mansioni specifiche del personale.

Alcune ricerche (Clerke et al, 2002 e Alamgir et al, 2007) hanno, infatti, identificato una stretta correlazione tra scarsità di personale, infortuni sul lavoro e benessere organizzativo, supporto gestionale/amministrativo. Si restituisce la opportuno di indagare in che modo nella ASL BA, la gestione delle procedure burocratiche/amministrative produce delle conseguenze indicative del tempo dedicato alla cura dei pazienti, liste di attesa, benessere dei professionisti, tasso di eventi avversi e efficienza organizzativa. Un adeguamento del carico di lavoro, una migliore organizzazione dei processi con una più efficiente ripartizione dei compiti associati all'assunzione di personale con competenze amministrative, gestionali e trasversali, riproduce di sicuro una strategia per ridurre l'impatto potenzialmente negativo sulle prestazioni cliniche, assistenziali, terapeutiche e riabilitative.

Si sottolinea che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza prevede investimenti specifici in Capacità Amministrativa della Pa per 1,3 miliardi e 0,4 miliardi di fondi strutturali UE con relativo cofinanziamento nazionale.

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

Nel 2021 sono state classificate:

- n. 128 persone per quiescenza
- n. 268 per dimissioni volontarie
- n. 6 lavoratrici e n. 5 lavoratori dispensate/i per inidoneità e invalidità
- n. 10 M. e n. 3 F. personale dipartito prematuramente
- n. 760 assunzioni a tempo indeterminato
- n. 372 reclutamento personale a tempo determinato

La Pubblica Amministrazione italiana al 1° gennaio 2021 conta 3,2 milioni di dipendenti, 31 mila in meno rispetto all'anno precedente (-0,97%), il minimo storico degli ultimi 20 anni. Dopo il timido segnale di crescita del personale del 2019, nel 2020 il blocco dei concorsi per l'emergenza sanitaria e l'accelerazione dei pensionamenti non ha permesso al turnover di ritrovare un equilibrio. L'esodo è destinato ad aumentare: come descritto nello stesso PNRR, nel prossimo triennio almeno 300 mila persone usciranno dal pubblico impiego (ma probabilmente saranno molte di più, se si considera che oltre 500 mila dipendenti hanno già oltre 62 anni e 183 mila hanno raggiunto oltre 38 anni di anzianità di servizio). L'unico comparto con una crescita significativa dell'occupazione a tempo indeterminato è la Sanità.

L'emergenza sanitaria interviene a valle di un lungo periodo in cui il Servizio sanitario nazionale è stato interessato da un ridimensionamento delle risorse.

**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**

Dal 2010 al 2018 la spesa sanitaria pubblica è aumentata solo dello 0,2% medio annuo a fronte di una crescita economica dell'1,2%. Una tendenza negativa prevalsa nel corso degli anni è la riduzione della spesa per investimenti delle Aziende sanitarie, scesi dai 2,4 miliardi del 2013 a poco più di 1,4 miliardi nel 2018. Il rallentamento della spesa è dovuto principalmente alla diminuzione del personale sanitario. Rispetto al 2012 il calo è del 4,9% e ha riguardato anche medici (-3,5%) e infermieri (-3,0%).

Nello stesso periodo (2012-2018) il solo personale a tempo indeterminato del comparto sanità si è ridotto di 25.808 unità (-3,8%): i medici sono passati da 109mila a 106mila (-2,3%) e il personale infermieristico da 272mila a 268mila (-1,6%). L'Italia dispone di 39 medici ogni 10mila residenti, un numero sensibilmente inferiore a quello della Germania, che ne conta 42,5. Ancora più sfavorevole il confronto con il personale infermieristico: 58 per 10mila residenti contro 129. Al 31 dicembre del 2019 l'Italia può contare su 66.481 medici specialisti nelle aree dell'emergenza, delle malattie infettive, delle malattie dell'apparato respiratorio o cardiovascolare e della medicina interna; questi professionisti costituiscono circa il 35% del totale dei medici specialisti. Rispetto al 2012 la dotazione complessiva è aumentata del 5,2%, con differenze per tipo di specializzazione.

Al fine di orientare, motivare e pianificare le azioni e gli interventi, dentro e fuori l'organizzazione, è indispensabile la condivisione tra CUG, Direzione Strategica, Direttori di S.C. e cittadini, di un modello organizzativo generativo di valore pubblico.

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>	<b>Anno 2021</b>
N. ASSUNZIONI	1101	800	1063	1132 di cui 760 a tempo indeterminato (67,1%)
N. CESSAZIONI	1254	523	787	420
Di cui in quiescenza e dimissioni volontarie	408	347	370	396
Deceduti e dispensati				24

Fonte Area 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**

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

I giudizi di idoneità condizionati formulati nell'ambito dell'attività di sorveglianza sanitaria e di radioprotezione medica, nel quadriennio dal 2018 al 2021, hanno registrato una diminuzione in valori assoluti da n. 591 del 2018 a n. 289 del 2021; in percentuale si registra uno scostamento maggiore del 50%.

<b>Giudizi di Idoneità</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>Anno 2021</b>
Num. medio dipendenti	8286	8354	8470	9233
Num. giudizi idoneità condizionati	591	523	386	289
<b>Incidenza %</b>	<b>7,1%</b>	<b>6,3%</b>	<b>4,6%</b>	<b>3,1%</b>

Fonte: Deliberazione D.G. N.103/2022

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"; 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"; 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".

**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 Dati Format 1 – Allegato Direttiva 2/2019**

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

- Il 31,7% delle F e il 23,5 % dei M, sul totale del personale è distribuito nella fascia di età dai 51 anni in su (55,2%).
- Il 14,8 % delle F e il 6,4% dei M, sul totale del personale è compreso nella fascia di età 30 – 40 anni (21,2%).

Si registra come la misura governativa “quota 100” abbia accresciuto nel 2021 le richieste di pensione anticipata (n. 268).

La Riforma della Pubblica amministrazione nel PNRR attende, pertanto, un grande programma di investimento sulle persone, che mette al centro le competenze per ridisegnare il lavoro pubblico per il futuro, e che si articola in quattro dimensioni chiave:

RIFORMA DEI MECCANISMI DI SELEZIONE DEL PERSONALE DELLA PA  
SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE BUROCRATICHE  
SVILUPPO ALL'INTERNO DELLA PA DI UN CAPITALE UMANO DI ECCELLENZA  
DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI INTERNI E DEI SERVIZI DELLA PA.

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

La distribuzione del personale che beneficia del part-time mette in risalto il personale di genere femminile, rappresentato dal 62,3 % in confronto al 37,7 % degli uomini.

Le donne e gli uomini, nella fascia di età - 51 a > 60 anni - in part time tratteggiano rispettivamente il 31,6% e il 23,5 %. 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.

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

- Avvio della nuova tipologia di congedo di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre;

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**

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

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

Dall'analisi dei dati relativi alle posizioni di responsabilità, ripartite per genere e in rapporto al personale complessivo, si registra uno scostamento dello 0,45% M e 0,56% F. Il personale femminile con una posizione organizzativa è il 52%, titolare di coordinamento il 57,14%.

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.

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**

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".*

**Tab. 1.5. Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensivo 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 per genere nei livelli di inquadramento a svantaggio delle donne, come di seguito specificato:

- dirigente di struttura complessa - € 402.112,00
- dirigente - € 59.370,00
- personale non dirigente Cat. A - € 2.404,00
- personale non dirigente Cat. B - € 32.339,00
- personale non dirigente Cat. C - € 6.955,00
- personale non dirigente Cat. D. - € 12.088,00

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

**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**

La distribuzione del personale femminile dirigenziale suddiviso per titolo di studio è laureato, come precisato:

- 16,67 % dirigenti di livello generale
- 53,07% dirigenti di livello non generale è laureato.

Il 46,93 % del personale di genere maschile ha funzioni di dirigente di livello non generale; l'88,33% a livello generale. Il personale dirigenziale della ASL BA è complessivamente il 18,43%.

L'accesso delle donne alle posizioni apicali nel sistema sanitario esige un deciso cambiamento dell'organizzazione e pone il tema della conciliazione dei tempi di vita.

Una maggiore valorizzazione del potenziale femminile è un obiettivo prioritario per le organizzazioni sanitarie, anche 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:

- la prevalenza di laureate e diplomate di genere femminile ( 43,71% );
- in raffronto al personale di genere maschile ( 24,73% );
- e al personale complessivo ( 68,45% ).

I campi di intervento dei professionisti del settore socio sanitario sono, infatti, molto diversi e richiedono, per l'accesso, il diploma di laurea e, in molti casi, la specializzazione nell'ambito di interesse. I dati statistici nazionali evidenziano che i posti di lavoro nel settore della sanità sono in crescita e le tendenze occupazionali per il futuro sono positive. Guardando il requisito anagrafico si stima un'uscita di circa 105 mila persone dal SSN nell'arco dei prossimi 3-4 anni

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. 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**

Il rilancio della formazione dei dipendenti pubblici è uno snodo cruciale per la «transizione amministrativa» necessaria ad attuare il Recovery Plan. Il percorso del PNRR procede con una spinta alla formazione, con l'obiettivo dichiarato di innalzare il numero dei laureati presenti nel corpo della Pa e il loro livello di specializzazione, anche tramite il conseguimento di master, dottorati o ulteriori lauree; di inserire nei contratti misure premiali in costanza di formazione continua, garantendo una leva fondamentale per il percorso di carriera. Una spinta potrà arrivare anche dal Piano integrato del 2022, introdotto dal DI 80/2021. L'emergenza formativa riguarda prima di tutto le tre transizioni fondamentali del Pnrr: digitale, ecologica e amministrativa.

Tab. 1.8 - Composizione di genere delle commissioni di concorso

<b>Commissioni (n.16)</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
n. 11		n. 3 componenti
n. 5	n. 1 componente in quattro commissioni; n. 2 in una commissione	n. 2 componenti in quattro commissioni; n. 1 componente in una commissione
<b>Ruolo di Presidente</b>	n. 3 commissioni	n. 13 commissioni
<b>Presidente/Totale commissioni</b>	<b>18,7 %</b>	<b>81,3 %</b>

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. 16 commissioni il Presidente è di genere maschile nell'81,3%. La comparazione nel periodo di osservazione - 2020 e 2021 - evidenzia una trasformazione di paradigma.

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

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

**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**

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

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

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

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

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

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

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

Nel Paese in ambito di conciliazione tra il lavoro e la cura di figli o di familiari non autosufficienti va evidenziata una forte asimmetria nella distribuzione del lavoro familiare, che presenta una concentrazione del carico a svantaggio delle donne (l'indice, dato dal rapporto tra tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna e totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner per 100, è pari a 60,9 per cento al Nord, 62,4 per cento al Centro e 69,7 nel Mezzogiorno): a ciò si aggiunge una bassa fruizione dei congedi riservati ai padri (pari al 21,3 per cento del totale dei potenziali beneficiari nel 2019) e una forte carenza generale di servizi di cui le famiglie possono usufruire per far fronte alle esigenze di cura ed educazione per la prima infanzia.

L'analisi dei dati sulle misure di conciliazione, riportati alla Tabella 1.9 dell'All. 1, evidenzia che il 77,51 % delle lavoratrici e 22,49 % dei lavoratori hanno fruito nell'anno 2021 di misure di conciliazione. Tra le forme di part time a disposizione, quello orizzontale è senza dubbio il più richiesto dalle donne 58,3% e 41,6 % dai maschi, seguito dal part time verticale e dal lavoro agile. Se si analizzano i dati relativi alla fruizione del part time nelle sue differenti forme, emerge che solamente n. 10 lavoratori e n. 89 lavoratrici usufruiscono di questa misura di conciliazione, pari al 15,8%. Per quanto riguarda l'età dei lavoratori e delle lavoratrici, la fascia maggiormente rappresentata in entrambi i generi è quella che va dai "41 anni a > 60" (pari all'80% del personale fruitore delle misure di conciliazione).

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

<b>Congedi parentali e L.104/92</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
	<b>Valori Assoluti - %</b>	<b>Valori Assoluti - %</b>
Numero permessi giornalieri L104 (GIORNI)	17093 – 31,81%	36634- <b>68,19%</b>
Numero permessi orari L104 (ORE)	3819 – 37,12%	6468 – <b>62,88%</b>
Numero permessi giornalieri congedi parentali (GIORNI)	1205 – 11,21%	9543 – <b>88,79%</b>
Numero permessi orari congedi parentali (ORE)	51 – 10,78%	422 – <b>89,22%</b>

I dati sulla fruizione di congedi parentali e permessi L.104/1992 sottolineano che 88,79% delle donne, nel 2021, ha utilizzato i permessi giornalieri e 89,22% i permessi orari di congedi parentali.

**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 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

Anno di riferimento	N. Corsi	N. Edizioni	N. Partecipanti
2018	177	355	10.276
2019	133	405	9478
2020	40	64	1763
2021	37	234	4246
			N. 1581 ore totali di formazione

La proporzione fra donne e uomini nell'accesso alle opportunità formative appare sostanzialmente coerente con la distribuzione per genere di tutto il personale aziendale. I risultati raggiunti in questi anni 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, anche 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

Tra gli interventi di protezione del personale, assumono particolare rilievo le misure volte a facilitare la conciliazione dei tempi di vita, allo scopo di garantire adeguato sostegno alle cure parentali.

La L. di bilancio 2021 – art. 1, c. 23, L. 178/2020 ha disposto l'incremento del fondo per le politiche della famiglia da destinare alle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle madri lavoratrici. Per una sintesi delle principali misure di conciliazione vita-lavoro vigenti si rimanda all'apposita scheda allegata.

Il 2021 è stato contrassegnato dalla emergenza sanitaria che 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.

Il CUG nel 2021 ha sostenuto il personale orientando, informando e facendo conoscere le misure introdotte dal governo per far fronte all'emergenza sanitaria.

**Per il settore pubblico**, si segnala che il [DPCM del 2 marzo 2021](#), recante misure valide sino al 6 aprile 2021, ha disposto che, su tutto il territorio nazionale, le pubbliche amministrazioni assicurano lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione, ai lavoratori fragili e ai genitori di figli fino a 16 anni in quarantena.

### **Congedo straordinario nelle zone rosse dal 9 novembre 2020**

Analogamente a quanto disposto dal richiamato D.L. 104/2020, l'art. 13 del D.L. 149/2020 (riprodotto dall'[art. 22-bis del D.L. 137/2020](#)) definisce - limitatamente alle regioni ad alto rischio epidemiologico (individuate con ordinanze del Ministro della salute) il riconoscimento di un congedo straordinario in favore dei lavoratori dipendenti genitori di alunni delle classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, nonché dei genitori di figli con disabilità iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la medesima sospensione o ospitati in centri assistenziali diurni per i quali sia stata disposta la chiusura.

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 [circolare INPS n. 2 del 2021](#) precisa che per i genitori di figli con disabilità il predetto beneficio si configura come una misura a valenza nazionale ed è pertanto riconosciuto indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività in presenza.

Tale limite di spesa costituisce uno stanziamento **autonomo e separato** rispetto a quello posto dal richiamato articolo 21-bis per i congedi relativi, tra le altre fattispecie, alla sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici.

La richiamata [circolare](#) specifica che per la fruizione di tale congedo **non è necessaria la convivenza** del genitore con il figlio per cui si chiede il congedo, a differenza del "congedo per sospensione dell'attività didattica del figlio convivente minore di anni 14" di cui al richiamato articolo 21-bis del [D.L. 104/2020](#).

Sul punto, la [circolare INPS n. 63 del 2021](#) specifica che tale misura è tuttora in vigore con riferimento ai genitori dei suddetti alunni, mentre è rimasta in vigore fino al 5 marzo 2021, su tutto il territorio nazionale, con riferimento ai genitori di figli con disabilità iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali fosse stata disposta la medesima sospensione o ospitati in centri assistenziali diurni per i quali fosse stata disposta la chiusura, per i quali attualmente opera, fino al 30 giugno 2021, quanto previsto dall'art. 2 del D.L. 30/2021 (vedi infra).

**Lavoro agile, congedi per genitori e bonus baby-sitting dal 13 marzo 2021 al 30 giugno 2021 e dal 22 ottobre al 31 marzo 2022**

L'[articolo 2 del D.L. 30/2021](#) reintroduce dal 13 marzo **fino al 30 giugno 2021** la possibilità per i lavoratori dipendenti di ricorrere al **lavoro agile o, in alternativa**, ad un **congedo straordinario** retribuito, per il periodo corrispondente ad alcune fattispecie relative al figlio convivente minore, rispettivamente, di 16 o di 14 anni (o ad un congedo non retribuito per figli tra i 14 e i 16 anni), o relative a figli con disabilità grave, a prescindere dall'età del figlio, nonché, per i lavoratori autonomi, il personale del comparto sicurezza e difesa e i lavoratori dipendenti del settore sanitario (pubblico e privato accreditato), di fruire della corresponsione di un **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting** o di servizi integrativi per l'infanzia.

Il predetto **congedo straordinario** è stato successivamente **reintrodotta**, per i lavoratori dipendenti ed autonomi, dall'art. 9 de D.L. 146/2021 dal **22 ottobre 2021 fino al 31 marzo 2022** (termine così prorogato dall'art. 17, co. 3 e 4, del D.L. 221/2021)

LAVORO AGILE PER LAVORATORI DIPENDENTI CON FIGLI CONVIVENTI INFRASEDICENNI PER SOSPENSIONE ATTIVITA' DIDATTICA O INFEZIONE DA COVID-19

**Fino al 30 giugno 2021, al lavoratore dipendente**, pubblico o privato, genitore di figlio convivente minore di 16 anni o di figlio con disabilità grave a prescindere dall'età del figlio, **si riconosceva**, alternativamente all'altro genitore, la **possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata** della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, dell'infezione da Covid-19 o della quarantena del figlio disposta dalla ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

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**

Fino alla medesima data del 30 giugno 2021, il diritto al lavoro agile era riconosciuto cumulativamente ad entrambi i genitori e a prescindere dall'età in caso di **figli disabili**, con DSA o BES in DAD, quarantena o affetti da Covid o in caso di chiusura dei centri assistenziali diurni.

La [circolare INPS n. 96 del 2021](#) conferma la possibilità di fruizione anche per i figli conviventi, o anche non conviventi in caso di figli con disabilità grave, iscritti ad asili nido e a scuole dell'infanzia dove prevale lo svolgimento di attività educative.

CONGEDO STRAORDINARIO PER LAVORATORI DIPENDENTI CON FIGLI CONVIVENTI INFRAQUATTORDICENNI O CON FIGLI CON DISABILITA' GRAVE PER SOSPENSIONE ATTIVITA' DIDATTICA O INFEZIONE DA COVID-19

**Dal 13 marzo 2021 al 30 giugno 2021 e dal 22 ottobre 2021 al 31 marzo 2022** (fino al 30 giugno 2021 esclusivamente nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa non potesse essere svolta in modalità agile), al genitore lavoratore dipendente (pubblico o privato) o autonomo di figlio convivente minore di anni quattordici è riconosciuto, alternativamente all'altro genitore, un **congedo straordinario per tutto o parte del periodo** corrispondente alla durata delle suddette fattispecie riguardanti il figlio che davano diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (DAD, infezione da Covid, quarantena).

Tale congedo è riconosciuto **anche ai genitori di figli con disabilità** grave iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri assistenziali diurni per i quali sia stata disposta la chiusura- [messaggio INPS n. 1276 del 25 marzo 2021](#), per la fruizione di tale congedo **non sono richiesti il requisito della convivenza e del limite di 14 anni di età**.

CONVERSIONE DEI CONGEDI GIA' FRUITI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 13 MARZO 2021 E DALL'INIZIO DELL'AS 2021/2022 AL 31 DICEMBRE 2021

**Gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti** ai sensi della normativa generale a decorrere dal 1° gennaio 2021 al 13 marzo 2021 e **dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 al 31 marzo 2022** - durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza, o dell'infezione da Covid-19, o della quarantena del figlio - **possono essere convertiti** a domanda nel congedo straordinario di cui al precedente comma 2, con diritto alla relativa indennità, e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

ASTENSIONE DAL LAVORO PER GENITORI DI FIGLI TRA I 14 E I 16 ANNI PER SOSPENSIONE ATTIVITA' DIDATTICA O INFEZIONE DA COVID-19

Dal 13 marzo 2021 al 30 giugno 2021 e **dal 22 ottobre 2021 al 31 marzo 2022**, in caso di **figli di età compresa fra 14 e 16 anni** e in presenza di una delle suddette fattispecie uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha **diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione** o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

BONUS BABY-SITTING FINO AL 30 GIUGNO 2021 -**In alternativa** alle predette misure (diritto al lavoro agile e congedo straordinario) e solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al medesimo congedo straordinario, **fino al 30 giugno 2021** è riconosciuta la possibilità di usufruire della corresponsione di uno o più **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting o di servizi integrativi per l'infanzia** per i figli conviventi

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**

minori di anni 14, o con disabilità grave a prescindere dall'età del figlio, che si trovano in una delle suddette condizioni (sospensione dell'attività didattica in presenza, infezione da Covid o quarantena a seguito di contatto ovunque avvenuto) (**commi 6 e 10**). Tale bonus è riconosciuto: ai lavoratori **iscritti in via esclusiva alla gestione separata INPS**, ai lavoratori **autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'INPS**, ai **dipendenti pubblici del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico**, impiegati per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica, ai **dipendenti del settore sanitario**, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e degli operatori sociosanitari; ai **lavoratori autonomi non iscritti all'INPS**, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari; nel **limite** massimo complessivo di **100 euro settimanali**.

Il beneficio in esame è erogato mediante il libretto di famiglia di cui all'art. 54-bis del D.L. 50/2017 o, in alternativa, direttamente al richiedente per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

Viene inoltre specificato che nel caso in cui il bonus venga utilizzato per servizi integrativi per l'infanzia, esso non è compatibile con la fruizione del cosiddetto bonus asilo nido.

Sul punto, la [circolare dell'INPS n. 58 del 14 aprile 2021](#) precisa che, ai fini della fruizione del bonus in esame, rilevano tutti i casi sopra descritti (sospensione didattica in presenza, infezione o quarantena del figlio) che si siano verificati **dal 1° gennaio 2021** al 30 giugno 2021.

CAUSE DI ESCLUSIONE DAL CONGEDO STRAORDINARIO O DAL BONUS BABY-SITTING

**Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo** retribuito per figli minori di 14 anni o non retribuito per figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni, oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dei predetti congedi, o del bonus baby-sitting, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle predette misure.

**Fondo pari opportunità**

Da ultimo, si ricorda che la legge di bilancio 2021 ([art. 1, c. 28, L. 178/2020](#)) ha incrementato di **2 mln di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022** il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, al fine, tra l'altro, di contenere i **gravi effetti economici** derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, in particolare per quanto concerne le **donne in condizione di maggiore vulnerabilità**.

Facendo seguito alla proposta della Regione Puglia di istituire una Rete Territoriale per favorire l'utilizzo del Lavoro Agile e dell'Innovazione Organizzativa, la ASL BA su proposta del CUG ha aderito *Deliberazione del Direttore Generale n. 1194 del 14 settembre 2020* ad oggetto **"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

**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**

Territoriale in Puglia)". La durata dell'Accordo è fissata nell'arco di un triennio eventualmente rinnovabile. Nell'ambito dell'Accordo, dal 2021 il CUG della ASL collabora con il Politecnico di Bari nell'ambito dell'attività di monitoraggio dei processi agili, interni ed esterni all'azienda. L'Accordo è, infatti, 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.

Prima della pandemia il ricorso a forme di lavoro agile era sostanzialmente irrilevante nella ASL BA. I provvedimenti del Governo hanno portato in lavoro agile il personale amministrativo, tecnico e sanitario aziendale. Lo smart working, oltre a far sperimentare alla organizzazione una modalità inedita di lavoro è stato determinante per evitare contagi e contraccolpi occupazionali della crisi (con posizioni lavorative e monte ore lavorate pressoché invariate).

A seguire i dati relativi al Lavoro Agile nella ASL BA, anno 2021 (Fonte POLA 2022).

Distribuzione Personale	Personale Autorizzato L. A.		Totale Giornate in Modalità Agile	
	M	F	M	F
Ruolo				
Amministrativo	68	129	3294	6230
Professionale	2	2	86	2
Sanitario	53	265	1830	10611
Tecnico	35	71	1917	3935
Totale	158	467	7127	20778

L'attività di monitoraggio avviata dal CUG nel 2021 ha visto la laboriosa partecipazione delle Strutture di seguito elencate: Neurologia P.O. "Di Venere", U.O.S. URP, Responsabile UVARP/UOSAVS, U.O.C. Ingegneria clinica HTA, AGT, SPPA, DSM ( CSM Area 1, UOSVD Psichiatria Penitenziaria, CSM Area 3, CSM Area 4 ), DDP ( SerD Rutigliano, Bitonto, Bari, Giovinazzo, Molfetta e S.C. Area Sud).

**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'**

**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
Divulgazione opuscoli e articoli di settore	2021	CUG - URP - Direzione Strategica	N: 16 opuscoli pubblicati di iniziative promozionali realizzate

**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	Deliberazione D.G. n. 1952 del 2.11.2021: Approvazione delle "Raccomandazioni per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo"

**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.

Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Corsi di formazione obbligatori aziendali e Settore Concorsi	2021	CUG - AGRU (Settore Concorsi) - Comitato Scientifico Ufficio Formazione Responsabile della Prevenzione della Corruzione	N. 8 Corsi sui temi d'interesse CUG /N. 37 Corsi 2022

**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 Nazionale 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	Direzione Strategica - CUG - AGRU	<p>Individuazione funzionario delegato (Dr.ssa Annamaria Napoleone- AGRU)</p> <p>Aggiornamento e monitoraggio degli indicatori statistici periodico</p> <p>Tempestività di produzione e di inoltro al CUG di dati ed informazioni per il loro più efficace e produttivo utilizzo</p>

**Azione 6.**

<p>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</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Formazione Gruppo di Lavoro d'intesa con SPPA, Servizio Sorveglianza Sanitaria e avvio attività di valutazione dei rischi connessi al genere</p>	2021	SSPA - Servizio Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione Medica - CUG	<p>Avviato confronto con SPPA e trasmissione comunicazione per determinazione Gruppo di Lavoro</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 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	CUG - Direzione Strategica - Direttori S.C. e Dirigenti S.S.	N. 4 incontri annuali

**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 ruoli, 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	SPPA - Direzione Strategica CUG	N. 4 componenti CUG/ N. 10 moduli formativi Rischio elevato

**Azione 9.**

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

Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Programmazione di incontri di rete periodici	2021	CUG - Direzione Strategica U.O. anzidette	N. 25 incontri / N. 35 incontri complessivi
Partecipazione Assemblea e Gruppi di Lavoro Rete Nazionale 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**

**Azione 10.**

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

Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Adozione deliberazione Codice di Condotta e pubblicazione	31.12.2021	AGRU - Direzione Strategica CUG - URP - UPD	Pubblicazione Regolamento Codice di Condotta Deliberazione D.G. n. 594/2022

**Azione 11.**

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

Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Adozione deliberazione di Approvazione Regolamento	31.12.2021	AGRU - Direzione Strategica CUG - URP	Avviata attività di sensibilizzazione Ferie Solidali 1 Maggio 2021 - Giornata di riflessione e di solidarietà tra lavoratrici e lavoratori per dare valore al lavoro

**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 diseguaglianze 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 Deliberazione D.G. N. 2330/2021

**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**

**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 funzioni 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	N. 3 incontri/12 mesi

**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	Direzione Strategica - CUG - OIV (anche tramite la Struttura Tecnica Permanente di supporto di cui all'art. 14, d. lgs. 150/2009)	Pubblicazione entro il 31 gennaio sul sito aziendale PAP Deliberazione D.G. N. 103/2022

**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**

**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	CUG - URP - OIV	N. 25 opuscoli, normativa di settore

**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'idonea gestione delle aree Promozione di azioni informative/sensibilizzazione	2021	CUG - Strutture Aziendali Direzione Strategica	Ulteriori n. 4 spazi comfort/ numero di spazi complessivi (indicatore annuale)

**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
Innesco Tavolo Tecnico per l'utilizzo della metodologia INAI	2021	CUG - SPPA - Servizio Sorveglianza Sanitaria Direzione Generale	Innesco T.T. N. 4 T.T./12 mesi

**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.**

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	CUG - AGRU Direzione Strategica	Trasmissione istanza alla Regione per istituzione Carta della Conciliazione

**Azione 5.**

Obiettivo: 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  Avvio attività di tutoraggio	2021	CUG - AGRU Direzione Strategica Strutture Aziendali	N. 6/ 12 mesi  N. 2 tutoraggi nel 2021

**Azione 6.**

Obiettivo: 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	CUG - OIV - AGRU Direzione Strategica Strutture Aziendali	N. 4 F.G. <a href="mailto:partecip@asl.bari.it">partecip@asl.bari.it</a> : collaboriamo insieme alla costruzione di mappe delle competenze

**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 di CUG ed implementazione azioni specifiche, nell'ambito dell'Accordo sottoscritto con la Regione Puglia</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Definizione e utilizzo dello S.W. come modalità ordinaria (POLA)</p> <p>Elaborazione POLA</p> <p>Avvio azioni integrate con la Regione Puglia</p>	2021	CUG - AGRU - OIV Direzione Strategica Strutture Aziendali	<p>Avviata attività di monitoraggio d'intesa con Controllo di Gestione, Regione Puglia e Politecnico di Bari</p> <p>Pubblicazione POLA-anno 2021</p>

**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
<p>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</p>	2021	CUG - DP Direzione Strategica	Rinnovata convenzione con CUS

**Azione 9.**

<p>Obiettivo: Avviare il Progetto "Car Sharing Mobility" al fine di realizzare una piattaforma di collaborazione tra i lavoratori per la mobilità condivisa</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Predisposizione bozza deliberazione e acquisiti preventivi</p>	31.12.2021	CUG - SPPA Direzione Strategica	Trasmissione bozza Deliberazione D.G. 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 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	31.12.2021	CUG - Direzione Strategica	Sollecito Regione Puglia istituzione Tavolo Tematico

**Azione 12.**

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			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Determinare procedura di Accesso CAO	2021	CUG - Direzione Strategica	Determinazione Assemblea CUG procedura di accesso Circolo di Ascolto Organizzativo e pubblicazione sito istituzionale

**Azione 13.**

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			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Censimento delle barriere architettoniche esistenti e individuazione dei livelli di priorità. Elaborazione di un programma di interventi per l'attuazione delle azioni individuate.	2021	CUG - Direzione Strategica Servizio di Prevenzione e Sicurezza - Servizio Gestione Tecnica	Trasmessa nota a tutti i componenti CUG, D.G. e Area Gestione Tecnica

**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**

**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 Nucleo/Sportello di Ascolto, ecc.	2021	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).	Report Nucleo/Sportello di Ascolto Report Approfondimenti Istruttori avviati dal CUG

**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
Presenza d'atto degli accordi stipulati dalla Rete Nazionale dei CUG e diffusione Voce dei CUG	2021	CUG - Direzione Strategica	Pubblicazione atti e determinazioni in materia sito istituzionale - Pag. CUG

**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	CUG - Direzione Strategica	N. segnalazioni/U.O. di appartenenza

**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.**

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	Direzione Strategica AGRU - CUG Direttori S.C.	N. 78/totale personale

**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 specifici sul tema della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro	2021	CUG - Direzione Strategica	N. 6 eventi formativi/n. 10 Associazioni e EE.LL.

**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>- Realizzazione di eventi</b>							
<p>Nel corso del 2021 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.</p> <p>I percorsi formativi sono stati organizzati a distanza. La riconversione dell'attività formativa in modalità agile ha evidenziato le criticità connesse alla transizione digitale dell'organizzazione e alle competenze di base del personale. 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.</p>							
<b>EVENTI FORMATIVI CUG – ANNO 2021</b>							
<b>TITOLO</b>	<b>N. EDIZIONE</b>	<b>N. DIRIGENTI</b>	<b>N. COMPARTO</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>PERSONALE ESTERNO</b>	<b>TOTALE</b>
<a href="mailto:partecip@asl.bari.it">partecip@asl.bari.it</a> collaboriamo insieme alla costruzione di mappe delle competenze	1° Edizione 4 novembre 2021 (Personale area territoriale)- Sala Conferenze P.O. S. Paolo – Bari	20	58	14	64	0	78
	2° Edizione 12 novembre 2021 (Personale area direzionale) - Sala Conferenze P.O. S. Paolo – Bari						
	3° Edizione 17 novembre 2021 (Personale area ospedaliera)						

**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**

	Sala Conferenze P.O. Perinei - Altamura  4° Edizione 2 dicembre 2021 (Personale area territoriale) Sala Conferenze S. Michele in Monte Laureto - Putignano						
Il Piano di Azioni Positive e il Bilancio di Genere	1.Edizione 29.06.2021						60
"La rete di prevenzione, protezione e tutela delle donne vittime di violenza di genere: strumenti per il lavoro integrato socio- sanitario"	1.Edizione N. 15 moduli formativi (n. 64 ore di formazione)	36	86	8	114	99	221
Linguaggio, comunicazione, e discriminazioni	1° Edizione – Venerdi 14 maggio  2° Edizione - Venerdi 28 maggio						55
<b>TOTALE</b>	<b>8 edizioni</b>					99	<b>414</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**

**- Collaborazione CUG e SPPA**

La collaborazione del CUG e SPPA 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 2021 quattro componenti del CUG hanno collaborato con SPPA 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".

Nei giorni 22 e 23 giugno 2021 è stato realizzato il Corso di Formazione (h. 8 di formazione) "Valutazione e gestione dei rischi psicosociali sul lavoro: il percorso metodologico INAIL" – per la formazione dei pool dei formatori aziendali a cura dell'INAIL, SPPA e CUG. Hanno partecipato n. 29 tra Medici Competenti, RLS, Funzionari SPPA e n. 3 componenti CUG.

**b. Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024**

Si rimanda Deliberazione D.G. n. 103/2022 pubblicato <https://www.sanita.puglia.it/web/asl-bari/comitato-unico-di-garanzia-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**

## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Focus Group - "[partecip@asl .bari.it](mailto:partecip@asl.bari.it) - collaboriamo insieme alla costruzione di mappe delle competenze"; si allega Report.

### **Attività Sportello di Ascolto – 2021**

<b>Struttura interessata</b>	<b>Comparto</b>	<b>Dirigenza</b>	<b>Audizione Si/No</b>	<b>Dimensione disagio</b>	<b>Richieste approfondimento istruttorio</b>
Radiologia P.O. Putignano	n. 1 F	n. 1 F	SI	Discriminazione di genere, comportamenti vessatori e atteggiamento ostativi, disposizioni di servizio discriminatorie	NO
Radiologia DSS Unico	n. 2 F		n. 1 SI n. 1 NO	Pressioni psicologiche, critiche immotivate e atteggiamenti ostili da parte di una collega	NO
Farmacia P.O. Putignano	n. 1 F			Comportamenti vessatori e mobbizzanti, malessere per ordini di servizio per esecuzione di mansioni non di competenza	NO

**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 2021**

PROFILO	M / F	STRUTTURA	SEGNALAZIONE	ISTANZA	APPROFONDIMENTO ISTRUTTORIO	RISCONTRO
DIRIGENTE MEDICO	F	P.O. S. Paolo - Bari	Esenzione turnazione notturna ai sensi dell'art. 6/bis- CCNL 2016-2019, comma 2.	Lavoratrice	si	no
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	M	DSS 3	Violazione Codice di comportamento e privacy	lavoratore	si	si
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	M	DSS 3	Mancata autorizzazione L.A. a lavoratrice/ persona fragile	Lavoratore	si	si
TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA	F	DSS Unico di Bari	Discriminazione, pressioni psicologiche e atteggiamenti ostili da parte di collega	Lavoratrice	si	Lavoratrice ha richiesto la sospensione approfondimento istruttorio
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	M	DSS 5	Comportamento discriminatorio	Segretario territoriale CGIL	si	si
INFERMIERE	M	P.O. Altamura	congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151	Lavoratore	si	si
ASSISTENTE SANITARIA	F	DSS 5	Assegnazione presso altra struttura aziendale per essere ricollocata in mansioni non attinenti al proprio profilo professionale	Lavoratrice	si	si
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	M	DSS 9	Provvedimento ferie d'ufficio e sospensione ex D.L. 44/2021, illegittima decurtazione degli emolumenti	Segreteria regionale UGL	si	no
FISIOTERAPISTI	M/F	DSS ASL BA	Tutela dei lavoratori dei servizi DOMICILIARI	Direttamente Anonimato	si	no
TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA	F	DSS Unico di Bari	Mobbing	Lavoratrice	si	no
FISIOTERAPISTA	M	NPIA	Disagio lavorativo nel periodo estivo per assenza di	Lavoratore	si	si

**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**

			condizionatori			
INFERMIERE	M	DSS 9	Promozione iniziative della Settimana Nazionale del Mal di testa organizzata dalla Associazione Neurologica Italiana per la Ricerca delle Cefalee	Lavoratrice	si	si
DIRIGENTE MEDICO	M	DSS 3	Aggressione e minacce verbali subite da amministrativo	Lavoratore	si	si
DIRIGENTE MEDICO	M	DSS 3	Verifica orario di lavoro dirigenza medica e sanitaria	Lavoratore	si	no
ASSISTENTE SOCIALE	F	DSS 9	Anomalie nell'utilizzo figure professionali assegnate Consultorio	Lavoratrice	si	si
DIRIGENTE VETERINARIO	M	D.P.	Ricollocazione/nomina Direttore UOC SIAV – Area Sud	Studio Legale	si	si
INFERMIERA PROFESSIONALE	F	DSS 9	Corresponsione emolumenti dovuti	Lavoratrice	si	si
FISIOTERAPISTA	F	DSS 4	Scarsa pulizia ed igiene ambienti di lavoro	Lavoratrice	si	si
ASSISTENTE SOCIALE	F	DSS Unico di Bari	Richiesta trasferimento ai sensi della L. 104/92	Lavoratrice	si	si
ASSISTENTE SOCIALE	F	DSS 5	Riscontro richiesta ai sensi della 241/1990	Lavoratrice	si	si
FISIOTERAPISTA	M	DSS Unico di Bari	Utilizzo dell'orologio marcatempo con sintesi vocale per il personale non vedente	Lavoratrice	si	si
INFERMIERA PROFESSIONALE	F	DSS 3	Molestia nei luoghi di lavoro	Consigliera Parità	no	no
<b>TOTALE n. 22</b>	<b>M 11 F 11</b>	<b>n. 18 DSS, n. 2 P.O., n. 1 D.P., n. 1 NPIA</b>		<b>N.19 Personalmente</b>	<b>n. 21</b>	<b>n. 15</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 Presidentessa con il supporto giuridico/amministrativo dell'Avv. Clemente - Referente Gruppo di Lavoro Salute, Sicurezza e Prevenzione Mobbing e della Dr.ssa Patrizia Tria - Ufficio Segreteria.

Sono state effettuate, inoltre, n. 87 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.

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 2021 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 2021 il Servizio SPPA ha erogato sessioni formative obbligatorie per il personale sanitario, amministrativo e tecnico, come di seguito specificato:

Corsi 2021	N. partecipanti	Genere
Corso Rischi Elevati*	217	n. 48 M e n. 169 F
Corso Sicurezza sul lavoro	912	n. 236 M e n. 676 F

- Il CUG ha garantito la partecipazione di n. 4 componenti, in qualità di formatori nelle materie di competenza del Comitato.

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 2020/2021 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. –</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>
<b>PO Molfetta</b>	X	X	X	X	
<b>PO Corato</b>	X	X	X	X	X
<b>PO Monopoli</b>	X	X	X	X	
<b>PO Putignano</b>	X	X	X	X	
<b>PO San Paolo</b>	X	X	X	X	
<b>PO DI Venere</b>	X	X	X		
<b>PO Triggiano</b>	X	X	X		
<b>PO Terlizzi</b>	X	X	X	X	
<b>PO Altamura</b>	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

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;
- 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.

**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
- Organizzazioni Sindacali Interne
- U.O. Controllo di gestione
- Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza

**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**

- 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 di Parità 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 2021 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. Si è riscontrata, anche per il 2021 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 2021 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.

**CUG – AGRU - UPD**

Le connessioni con l'Area Gestione Risorse Umane nell'anno 2021 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 2021). 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, Nucleo/Sportello di Ascolto CUG/AGRU/UPD.

**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**

Procedimenti disciplinari - anno 2021

Struttura di appartenenza	Dirigenza		Comparto		Totale	Percentuale
	M	F	M	F		
P.O.	3	1	9	5	18	53,0%
DSS	4	3	2	4	13	38,3%
118	1				1	2,9%
UVARP			1	1	2	5,8%
<b>Totale</b>		<b>12</b>		<b>22</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Dall'analisi dei dati relativi ai procedimenti disciplinari avviati nel 2021 si evince nella maggioranza dei casi la violazione dell'art. 64, comma 3, lett. A) f) e b) del CCNL comparto; art. 70, comma 3, lett. D) del CCNL Area Sanità; la violazione obblighi rapporti con i colleghi e art. 16 Codice di Comportamento e l'illegittimo utilizzo dei beni aziendali. L'esito del procedimento disciplinare è stato il seguente:

- archiviazione n. 16
- censura n. 4
- rimprovero scritto n. 5
- sanzione pecuniaria n. 1
- sospensione per procedimento penale n. 4
- licenziamento con preavviso n. 1
- sospensione dal servizio n. 2
- revoca incarico con preavviso n. 1

CUG - Ufficio Formazione

Nel PNRR la Missione: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura ha l'obiettivo di modernizzare la Pubblica Amministrazione attraverso interventi di digitalizzazione, innovazione e semplificazione e di rafforzare la capacità amministrativa tramite il potenziamento delle competenze del personale. Sono previste attività di *reskilling e upskilling del capitale umano* focalizzate sulle priorità del PNRR (*Digital Transition, Green Transition, Social Innovation*) e sulle competenze manageriali, organizzative e trasversali. Oltre che su queste priorità e sull'aggiornamento normativo e professionale, nella PA ci si dovrebbe concentrare sulle competenze organizzative e trasversali, meglio ancora sulle meta competenze.

Il PNRR, oltre all'indicazione generale delle priorità, necessiterebbe in realtà dello sviluppo di un piano formativo articolato in macro-aree e dettagliato in percorsi e corsi di formazione. Non un elenco di argomenti ma, un vero e proprio piano strategico della formazione organizzato in priorità e in concreti

**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**

obiettivi di apprendimento, che oltre alle tematiche indicate della *Digital Transition*, della *Green Transition* e della *Social Innovation*, dovrebbe contenere macro aree (articolate in obiettivi di apprendimento) che:

- Cultural Change skills (semplificazione; innovazione; gestione del cambiamento; co-progettazione; flessibilità; orientamento agli obiettivi; negoziazione; time management; inclusion e diversity);
- Management skills (program & project management; progettazione, gestione, monitoraggio e rendicontazione; planning & control; performance & risk management; human & financial resources management; leadership e gestione dei team; policy design, etc.);
- Soft skills (negoiazione; gestione del conflitto; problem solving & problem setting; orientamento strategico; gestione della complessità ...).

Intervenendo sulle Cultural Change Skills e sulle Management skills è possibile agire sullo sviluppo delle capacità e competenze di Dirigenti e Funzionari che dovranno gestire progetti complessi con un nuovo approccio nel rispetto dei tempi dell'UE. L'obiettivo è rafforzare le competenze del personale relativamente alla progettazione, gestione e rendicontazione dei progetti e alla diffusione delle informazioni sulle opportunità di finanziamenti. In questo modo si potenzia anche il personale interno delle amministrazioni, invece che delegare completamente processi e progetti al personale "tecnico" che viene assunto a tempo determinato per il PNRR. È ormai arrivato il momento di sviluppare capacità di visione strategica, di gestione della complessità, di dialogo e mediazione con molteplici stakeholder per poter affrontare il cambiamento continuo della società.

**CUG - Organismo Indipendente di Valutazione**

Il Comitato nel 2021 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 dalla normativa vigente. Il Piano delle Azioni Positive proposto dal CUG dal 2021 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.

**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 – Sistema di Prevenzione e Protezione

Le relazioni intercorse tra CUG e SPPA nel 2021 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.

**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%

**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.

L'U.O.C. MEDICINA FORENSE GESTIONE RISCHIO CLINICO SISTEMA QUALITÀ E FORMAZIONE, ha evidenziato per il 2021 una prevalente indicazione dei fattori di rischio, disaggregati per:

- personale del comparto e della dirigenza, ruolo tecnico, amministrativo e sanitario;
- genere, età, ed unità operativa di appartenenza

L'U.O.C. di Medicina Forense, Gestione Rischio Clinico, Sistema Qualità e Formazione nel 2021 ha registrato n.108 eventi, di cui n.22 sono eventi sentinella.

Il Ministero definisce evento sentinella un "evento avverso di particolare gravità, potenzialmente evitabile, che può comportare morte o grave danno al paziente e che determina una perdita di fiducia dei cittadini nei confronti del servizio sanitario. Il verificarsi di un solo caso è sufficiente per dare luogo ad un'indagine conoscitiva diretta ad accertare se vi abbiano contribuito fattori eliminabili o riducibili e per attuare le adeguate misure correttive da parte dell'organizzazione" (All. 1 Lista degli eventi sentinella).

I dati richiesti fanno riferimento all'evento sentinella n.12. Atti di violenza a danno di operatore.

Segnalazioni pervenute: n. 28 di cui eventi sentinella: n.2

Distribuzione personale che hanno segnalato eventi sentinella:

43% dirigenza  
18% comparto  
11% ruolo tecnico  
28 ruolo amministrativo

Distribuzione per genere:

M. 36%  
F. 57%  
Non specificato 7%

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**

Si osserva una differenziazione nella fascia di età maggiormente a rischio per le donne 30-40 e > di 60 e per gli uomini 40-50/30-40.

Distribuzione per U.O. di appartenenza:

Struttura	N. segnalazioni	Percentuale
DSS	14	50,0%
DDP - DSM	6	21,4%
SPDC	4	14,3%
P.O. Neurologia e Radiologia	3	10,8%
SPPA	1	3,5%
Totale	28	100%

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.

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 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 2021 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

**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**

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 2021 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, Basilicata 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 nel 2021, con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti si rimanda a quanto di seguito specificato:

- *Assemblea Comitato n. 7*
- *Gruppi di Lavoro n. 12*
- *Incontri Ufficio di Segreteria/Presidenza n. 45*
- *Partecipazione Incontri Rete Nazionale CUG e Commissioni/Gruppi di Lavoro*



**POTERI PROPOSITIVI:**

- *Ferie Solidali - 1 Maggio 2021 - Giornata di riflessione e di solidarietà tra lavoratrici e lavoratori per dare valore al lavoro.*
- *Approvazione 1° Bilancio di genere ASL BA – anno 2020, giusta Deliberazione D.G. n. 2330 del 20.12.2021*
- *Approvazione Raccomandazioni per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, giusta Deliberazione D.G. n. 1952/2021*
- *Proposta Deliberazione Attivazione Car Sharing Mobility*
- *Rinnovo sottoscrizione accordo Centro Universitario Sportivo – 14.10.2021*
- *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 - RIFLESSIONI SUL TEMA DELLA VIOLENZA DI GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO - ArtèDonne 28 Novembre 2021 ore 16:30 – 20:00, Teatro Van Westerhout di Mola 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**

- Corso di autodifesa WEN-DO sabato 27 e domenica 28 novembre 2021, d'intesa con Associazione Sud Est Donne, CAV e Ambito Territoriale di Putignano
- Mostra di sensibilizzazione e contrasto violenza di genere - "Edotti Sguardi" Esposizione 24-26 Novembre 2021
- Il CUG ASL BA d'intesa con Consigliera di Parità Città Metropolitana di Bari e le Amministrazioni dei Comuni di Bari, Altamura e Putignano, il giorno 7 marzo 2021 ha celebrato la Giornata internazionale della donna intervenendo con mimose negli ospedali Covid: S.Paolo di Bari, Perinei di Altamura, S. Maria degli Angeli Putignano
- Proposta schede per monitoraggio Lavoro Agile
- Proposta avvio intesa con Politecnico per Attività di monitoraggio Lavoro Agile
- Proposta Deliberazione Accordo Quadro con Università della Basilicata per promozione ricerche sul tema del benessere organizzativo
- Predisposizione Piano Azioni Positive
- Istituzione Gruppo di Lavoro interno all'azienda per Progetti PNRR
- Calendario 2021 - La natura che cura al tempo del coronavirus – d'intesa con Associazione Sud Est Donne per divulgare il numero verde 1522 contro la violenza e lo stalking -Dipartimento Pari Opportunità
- Attivazione di ulteriori n. 4 Spazi per l'allattamento al seno, grazie agli arredi donati da FEDERIMPRENDITORI, come di seguito indicate: U.O. Ostetricia - Presidio Ospedaliero "S. Giacomo" di Monopoli; U.O. Neonatologia/Pediatria - Presidio Ospedaliero "Umberto1" di Corato; Consultorio di Toritto – DSS 5; Consultorio di Putignano – DSS 14
- Il CUG d'intesa con SPPA e in collaborazione con il Servizio Sociale Professionale dell'Ospedale "S. Paolo" di Bari ha organizzato nella giornata del 22/04/2021 sulla piattaforma Google Meet, due Focus Group sul tema dello "Stress lavoro correlato al tempo del coronavirus" (1° edizione dalle ore 9.30 alle 11.30 - 2° edizione dalle 15.30 alle ore 17.30)
- Mappatura processi interni ed esterni Lavoro Agile – CUG e Politecnico di Bari
- Formazione specifica Rischio elevato lavoratori/lavoratrici – SPPA-CUG
- Partecipazione H-Open Weekend Salute Mentale delle donne – 8-10 ottobre 2021
- Partecipazione Forum P.A. Sanità 2021 con Progetto "La trasformazione digitale dei processi di cura: best – practice di change management e smart working"

**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 CONSULTIVI:**

- Proposta di Deliberazione "Raccomandazioni per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo", Codice di Condotta
- Collaborazione nell'elaborazione Bilancio di genere e POLA
- Piani di formazione del personale attraverso iniziative di formazione sui temi di competenza CUG:
- IL PIANO DI AZIONI POSITIVE E IL BILANCIO DI GENERE - 29 GIUGNO 2021
- [partecip@asl.bari.it](mailto:partecip@asl.bari.it) : collaboriamo insieme alla costruzione di mappe delle competenze
- 1° Edizione – 4 novembre 2021, (Personale area territoriale)  
Sala Conferenze Ospedale S. Paolo – Bari
- 2° Edizione – 12 novembre 2021, (Personale area direzionale)  
Sala Conferenze Ospedale S. Paolo – Bari
- 3° Edizione – 17 novembre 2021, (Personale area ospedaliera)  
Sala Conferenze Ospedale Perinei - Altamura
- 4° Edizione – 2 dicembre 2021, (Personale area territoriale)  
Sala Conferenze S. Michele in Monte Laureto - Putignano
- Linguaggio, Comunicazione e Discriminazioni ( 14 maggio 2021 – 1° Edizione; 28 maggio 2021 – 2° Edizione)
- “La rete di prevenzione, protezione e tutela delle donne vittime di violenza di genere: strumenti per il lavoro integrato socio-sanitario” Da aprile a dicembre 2021 - 15 moduli formativi
- *Istituzione Tavolo Tecnico per la valutazione S.L.C.*
- *Proposta Bilancio delle competenze di tutto il personale*
- Rimodulazione Gruppi di Lavoro CUG e organizzazione del modello olococratico, per la collaborazione alle attività delle Commissioni Rete Nazionale Cug
- Recepimento e adempimenti “Protocolli d’intesa tra la Rete Nazionale CUG e il Ministero per la Pubblica Amministrazione e Pari Opportunità
- Adempimenti relativi al Piano Triennale per la Prevenzione e Corruzione e per la Trasparenza, giusta Deliberazione n. 135/2021

**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 sui risultati conseguiti, progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, nell'ambito degli incontri periodici del Comitato e dei Focus Group con il personale;
- ✓ Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo  
Modifica/Integrazione Nucleo/Sportello di ascolto e procedure di approfondimento istruttorio, d'intesa con AGRU. Elaborazione procedure odi Ascolto Organizzativo;
- ✓ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing  
Sollecito determinazioni in merito all'approvazione Codice di Condotta per il contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. Predisposizione note congiunte con direzione strategica per tutti i Direttori di S.C. al fine di prevenire 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.

**CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Il Comitato Unico di Garanzia nel periodo, gennaio – dicembre 2021, ha effettuato un attento e costante monitoraggio delle azioni attese dal PAP. 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, Direzione Strategica, ecc., ed esterna con Consigliera di Parità Città Metropolitana di Bari e Regione Puglia, Rete Nazionale CUG, Università di Bari, Basilicata 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 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,

**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'attenzione alla dimensione dello stress lavoro correlato e alla prevenzione del mobbing, sono alcuni dei paradigmi che hanno accompagnato l'azione del Comitato nel 2021.

Il nuovo quadro normativo che si sta progressivamente delineando presenta interessanti opportunità in termini sia di cambiamento nei rapporti con cittadini e imprese, ma anche di logiche di funzionamento interno delle amministrazioni. Alcune riforme legislative degli ultimi anni possono essere considerati come diretti alla creazione di "valore pubblico", considerato come traguardo finale dell'azione amministrativa. La sfida è di creare un circolo virtuoso gestionale che si autoalimenti.

Il Valore Pubblico è un paradigma entrato recentemente con forza nel dibattito sulla riforma della PA; può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche, umane etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali, ecc.).

È interessante sottolineare la bidimensionalità presente nella definizione: il Valore Pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse). Non presidia quindi solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa", logica di breve periodo) ma anche il "come", allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio-lungo periodo. In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una PA crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholders in generale). Le esperienze di questi ultimi decenni (in cui si è passati da comportamenti totalmente orientati al consenso sociale a comportamenti caratterizzati da un'economicità spinta, i tagli lineari alla spesa pubblica) danno evidenza al fatto che la generazione di Valore Pubblico si realizzi grazie a un mix equilibrato di economicità e socialità, in cui si ponga una forte attenzione al fattore ambientale e alle modalità con la PA riesce a gestire le proprie risorse umane.

Un eminente studioso del tema, il prof. Deidda Gagliardo, in un suo recente scritto ha giustamente messo in evidenza che "il concetto di Valore Pubblico dovrebbe guidare quello della performance dell'Ente, divenendone la stella polare sia in fase di programmazione che di misurazione e di valutazione e ponendosi, quindi, come una sorta di "meta-indicatore" o "performance delle performance". Il Valore Pubblico, infine, non s'inventa ma si progetta: non può essere il frutto di una contingenza fortunata o casuale, ma il risultato di un processo razionalmente e pragmaticamente progettato, governato e controllato. Questo significa adottare una serie di strumenti specifici, coerenti con questa finalità, a partire dal cambiamento degli

**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**

assetto interni per giungere agli strumenti di interazione strutturata con le entità esterne all'Amministrazione. Come è noto, sia la letteratura manageriale sia l'evoluzione del quadro normativo promuovono il cambiamento in direzione dell'organizzazione per "processi"; da diversi anni la mappatura dei processi svolti nelle amministrazioni è prevista per la definizione delle misure di contrasto alla corruzione, ma viene utilizzata anche ai fini del Piano della Performance come pure per rappresentare all'esterno e all'interno il complesso delle attività svolte. Questo processo virtuoso può portare alla creazione di valore pubblico attraverso il miglioramento dei processi decisionali cui prima si è fatto riferimento, ma anche attraverso il miglioramento e l'innovazione dei servizi e dei processi produttivi, tenendo sempre in primo piano l'esigenza di tutelare il cittadino.

Sulla scorta delle valutazioni che il CUG ha condotto è possibile evidenziare alcuni ambiti sui quali tracciare alcune attività per l'anno 2022:

- Sviluppare ed approfondire le analisi sulla popolazione aziendale, con particolare riguardo ai temi del bilancio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, gestione delle perse con limitazioni lavorative e/o diversamente abili, della fruizione di specifici istituti contrattuali che possono favorire la conciliazione dei tempi di vita;
- Mantenere e accrescere la rete di collaborazione avviata, in particolare con i CUG di aziende sanitarie, ospedaliere, regionale, universitari, rete nazionale, ecc., con associazioni del territorio e strutture aziendali, al fine di focalizzare la cooperazione su azioni e obiettivi comuni;
- Avviare la sperimentazione del Circolo di Ascolto Organizzativo 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.

  
Presidentessa CUG ASL BA  
Dr.ssa Domenica Munno