

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

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n° 443 del 7/03/2019)

RELAZIONE CUG ASL BA

Anno 2018

Bari, 28 marzo 2019

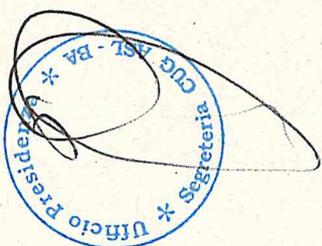
Presidente CUG
Presidente CUG ASL BA
Dott.ssa Domenica MUNNO



Con il contributo dei componenti Gruppi di Lavoro

<i>Pari Opportunità</i>	<i>Benessere Organizzativo</i>
<p>Maria Tomai Mara Antini Crescenza Abbinante</p>	<p>Gabriella Brunetti Addolorata Paciolla Daniela Scaltirio Isabella Guastamacchia Maria Grazia Porcelli Stella Armando</p>
<i>Prevenzione Mobbing</i>	<i>Sportello di Ascolto</i>
<p>Carmine Cagnazzo Virginia Miglio</p>	<p>Giuseppe Fiorentino Clara Manicone Francesco Longo Pasquina Galasso</p>
<i>Consulivo/Verifica</i>	
<p>Angela Buonsante Eugenia Verrole Patrizia Tria</p>	
<i>Formazione/Informazione</i>	<i>Progettualità ed Innovazione</i>
<p>Leonardo Santorsola Crescenza Rinaldi Domenica Lozito Giuseppe Di Tullio Lorenzina Proscia Lucia Foggetti</p>	<p>Domenica Munno Antonio Balducci Lucia Moliterni <u>Supporto Tecnico</u> Arcangela Luzzi Maurizio Stallone Saverio Fiore</p>

Si ringraziano tutti i componenti del CUG che hanno garantito la loro presenza con costanza e competenza. Un grazie, inoltre, a tutti i Responsabili delle strutture ASL per aver assicurato al Comitato il loro supporto informativo, conoscitivo e di cooperazione. Ciò evidenzia, rispetto al passato, una più rilevante tensione al principio del "buon andamento dell'azienda" sotteso alle ragioni di servizio che deve costantemente temperarsi con le esigenze del "cliente interno": le lavoratrici ed i lavoratori nei cui confronti vanno assicurati, oltre all'equità di trattamento e alle pari opportunità il raggiungimento di un buon livello di benessere fisico e psicologico.



SOMMARIO

PREMESSA

Riferimento normativo
Finalità
Struttura della Relazione

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Sezione 1. Dati sul personale
Sezione 2. Conciliazione vita-lavoro e Pari opportunità
Sezione 4. Benessere del personale

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. Operatività
B. Attività di rete

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

ALLEGATI: A. Sintesi attività Gruppi di Lavoro
B. Schede di presenza componenti CUG - Assemblea e Gruppi di Lavoro



PREMESSA

Riferimento normativo

La Legge 4 novembre 2010, n. 183 (il cd. Collegato lavoro), apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (art. 57, comma 1).

L'articolo 21 comma 4 della Legge 183/2010 ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, ad ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendoli all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Con tale direttiva nazionale l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing. La direttiva ricorda che, in particolare, la dirigenza pubblica è chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing. Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è stato considerato elemento imprescindibile per



ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici; infatti, è noto che un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta un elemento imprescindibile per garantire produttività e affezione al lavoro.

Così com'è noto che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing, quasi inevitabilmente, produce un peggioramento sostanziale e qualitativo delle performance e ripercussioni negative sulla efficienza della pubblica amministrazione. La novità della normativa è la costituzione di un organismo che assume, unificandole, tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni avevano attribuito in passato ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. In effetti è proprio in continuità con gli organismi preesistenti che il CUG persegue gli obiettivi indicati dalla Direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'exkursus storico e normativo dimostra come l'introduzione del CUG sia l'esito, non solo di un lungo percorso normativa ma, ancor prima, del recepimento, a livello culturale e sociale, del bisogno di tutelare in modo sempre più completo, il diritto degli individui a lavorare in un contesto sano e qualificante. Il miglioramento delle condizioni di lavoro si realizza assicurando parità di trattamento e promuovendo sui luoghi di lavoro il valore della salute e della prevenzione dei rischi.

Adoperarsi per assicurare un ambiente di lavoro sereno, sano e quanto più possibile sicuro, oltre ad essere un doveroso adempimento del datore di lavoro a tutela della vita e dell'incolumità psico-fisica dei suoi dipendenti, presenta altresì dei vantaggi per l'azienda, sia perché contribuisce alla sostenibilità dei sistemi di protezione sociale connessi agli infortuni, agli incidenti e alle malattie, riducendone i costi, sia perché il benessere dell'organizzazione influenza il miglioramento della sua stessa performance e, quindi, il suo profitto (Gabassi, 2003).



Per le ASL la cui mission si esprime nella resa di servizi collettivi di pubblico interesse, il profitto, è meglio definito come "creazione di valore", prevalentemente misurato nella capacità dell'organizzazione di soddisfare le esigenze dell'utenza, pur attenendosi ai vincoli di bilancio. Tale obiettivo si giova particolarmente degli investimenti effettuati per il personale, in quanto la creazione di un ambiente improntato al benessere e rispettoso degli individui che vi lavorano, aumenta i livelli di motivazione, l'impegno, il senso di appartenenza al gruppo, l'affezione al lavoro e l'adesione dei lavoratori alla mission e agli obiettivi dell'azienda, a tutto vantaggio della competitività e della produttività. In tale prospettiva, la parità di trattamento e il benessere dell'organizzazione rappresentano le due macro-sfide che si pongono a tutte le organizzazioni in generale, ed alla pubblica amministrazione in particolare, la quale per essere il *datore di lavoro esemplare*, indicato dalle linee guida di cui alla direttiva 4 marzo 2011, deve impegnarsi a contrastare le condotte discriminatorie e vessatorie ed il loro intrinseco potere di deteriorare l'ambiente di lavoro (Petrelli 2011).

La finalità dei CUG, così come appena definita, si esplica, pertanto, prevalentemente in un'attività di controllo interna alle organizzazioni nei confronti della discrezionalità del datore di lavoro nelle materie che impattano la dignità, la salute e la libertà dei lavoratori. Nello specifico, il CUG ha il compito di promuovere e diffondere la piena attuazione degli interventi previsti dalle disposizioni normative; sviluppare politiche, pratiche lavorative e cultura organizzativa tesa a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso linee d'azione per: attuare pari opportunità e rimuovere le discriminazioni dirette e indirette esistenti, garantire al personale tutela, rispetto della dignità personale, assenza di qualsiasi forma di violenza fisica e morale; pianificare interventi tesi a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e di un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere organizzativo, favorendo il contrasto a forme di mobbing, la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita, il rispetto e la valorizzazione delle diversità, lo sviluppo di una cultura del rispetto.



La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" prevede, inoltre, l'obbligo per il CUG di redigere una relazione annuale sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza. Nella Relazione si deve tener conto dei dati sul personale e delle informazioni fornite dall'Amministrazione (D. Lgs. 81/2009).



Finalità

La normativa italiana assegna al CUG la mission della verifica e della promozione, nell'azienda di appartenenza, di comportamenti socialmente responsabili nella gestione delle risorse umane, agendo in via preventiva attraverso la diffusione della cultura delle pari opportunità ma, nello stesso tempo, vigilando sugli esiti collettivi di tali prassi. L'azione di monitoraggio demandata al CUG si palesa nell'attività di verifica che svolge sulla gestione del personale, anche sulla base di elementi statistici e/o numerici, al fine di valutarle alla luce dei più accreditati parametri di benessere in ambito lavorativo quali, il clima aziendale, la presenza di prassi discriminatorie nell'accesso alla formazione e nei percorsi di carriera.

La varietà delle competenze coinvolte nell'attività del CUG, fa sì che tra questo e i soggetti e uffici con cui interagisce si crei una fitta rete di relazioni, che, se ben supportata dalla direzione strategica e riconosciuta dagli altri servizi aziendali, può divenire un efficace collettore delle istanze e dei bisogni dei lavoratori.

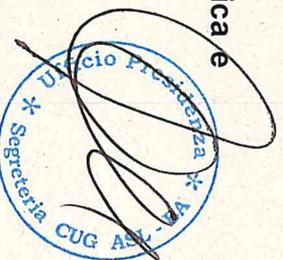
8

La relazione annuale, pertanto, ha un duplice obiettivo:

- fornire uno spaccato sulla situazione del personale attraverso l'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione
- rappresentare uno strumento utile per la pianificazione e/o integrazione del Piano delle Azioni Positive.

Il CUG ha la funzione di mettere in correlazione i dati per costruire il "profilo" dell'azienda in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro. Il Comitato, infatti, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ma anche di parere e di monitoraggio delle azioni positive sui temi di interesse ed in particolare:

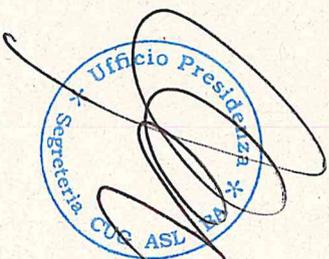
- garantire la tutela, il rispetto, la dignità dei lavoratori e l'assenza di qualsiasi forma di violenza fisica e morale;



- assicurare il benessere di chi lavora ed intervenire affinché vengano rispettati gli indicatori del benessere organizzativo;
- pianificare interventi tesi a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità e di un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere organizzativo, favorendo il contrasto a forme di mobbing, la conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita, il rispetto e la valorizzazione delle diversità, lo sviluppo di una cultura organizzativa.

Sul versante propositivo, i CUG possono adoperarsi soprattutto svolgendo un'adeguata attività di sensibilizzazione, anche intervenendo sulla cultura aziendale, per esempio promuovendo l'adozione di appositi codici etici o di condotta o, ancora, organizzando corsi, diffondendo materiali e documentazione relativa alle pari opportunità. Infine, i CUG concorrono, assieme al vertice aziendale, alla redazione del Piano delle Azioni Positive di cui alla legge n. 125/1991, che inoltre, per gli organismi medesimi, rappresenta un vero e proprio crono- programma delle attività a cui potranno utilmente lavorare durante il loro mandato.

Nel trattare le possibili modalità di azione del CUG è bene tenere a mente che quelli suggeriti dalla legge, sono "solo" degli esempi, perciò deve intendersi che possa essere aggiunta qualsiasi altra iniziativa che i vertici aziendali ed il comitato riterranno utile intraprendere per accrescere il benessere dei lavoratori della propria azienda.



Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi di dati, generali e specifici, sul personale in assegnazione. Le fonti di acquisizione dei dati sono differenti: documentazione pubblicata sul sito aziendale, report Focus Group, sintesi dell'attività dei Gruppi di Lavoro, schede riepilogative trasmesse dalla Direzione Strategica, dai Responsabili/ Direttori SPPA, URP, U.O. Rischio Clinico, Settore Legale, Servizio di Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione Medica, pubblicazioni INAIL ed ISTAT.

Nella predisposizione della relazione si è ritenuto opportuno avviare un confronto tra la situazione specifica, del personale della ASL BA e quella più generale dei lavoratori italiani; ciò anche al fine di attestare la fondatezza delle attività programmate nel Piano delle Azioni Positive.

- Dossier Donne - Inail 2019 (sito www.inail.it)

Dalla lettura del Dossier, si evince che l'incidenza degli infortuni delle lavoratrici nell'anno 2018 è stata particolarmente elevata nel settore sanità ed assistenza sociale (73,8%). Sia per gli uomini che per le donne, le conseguenze più rilevanti degli infortuni sono contusioni e lussazioni, con pesi relativi maggiori, però, per le lavoratrici (rispettivamente 35,2% contro il 28,3% dei lavoratori e 32,0% contro 25,1%). Un incremento importante è quello nella classe d'età 60-64 anni (+9,2%). La fascia tra i 50-54 anni, con 33.068 casi (+0,3%) è la più colpita in valore assoluto, rappresentando il 14,3% di tutti gli infortuni al femminile; all'interno di questa classe gli infortuni delle donne costituiscono il 40,4% del totale riferito a entrambi i generi. Questo divario di genere si mantiene anche sommando le denunce di infortuni avvenuti in itinere e in occasione di lavoro con coinvolgimento di un mezzo di trasporto. La quota percentuale di questa tipologia di infortuni, infatti, riguarda il 16,4% dei casi femminili e il 13,2% di quelli maschili. Tra le lavoratrici, inoltre, più di un caso mortale su due (55,9%) è legato al "rischio strada" rispetto al 42,0% tra i lavoratori. A causa della forte presenza femminile tra gli occupati di molti settori del pubblico impiego,



come il servizio sanitario nazionale, si registra il primato di incidenza percentuale femminile tra le denunce di malattia professionale (396 casi su 715, pari al 55,4%). In termini di incidenza delle donne sul totale per patologia, si distinguono anche i disturbi psichici e comportamentali, tra i quali rientra il cosiddetto "mobbing" e le malattie del sistema nervoso, rispettivamente con il 52,6% e il 45,2%.

- Piano della Performance Anni 2019-2021 (Deliberazione D.G. 127 del 31.01.2019 - ASL BA)

Punto 4.2.2. Risorse umane

"Il personale rappresenta un vero e proprio patrimonio per l'organizzazione aziendale e pertanto la Direzione Strategica ha posto la massima attenzione sulle risorse umane per non trascurare gli aspetti legati allo sviluppo ed alla crescita professionale.

Il numero medio del personale dipendente in servizio presso l'Azienda Sanitaria Locale di Bari nel corso del 2017 è stato pari a n. 8.428, nel corso del 2018 è stato pari a n. 8.286 unità. Per l'anno 2018 vanno aggiunti n.1020 Medici di Medicina Generale (MMG), n.181 Pediatri di libera scelta (PLS), n. 340 medici specialisti ambulatoriali interni, n. 265 medici di continuità assistenziale. Il totale degli operatori aziendali è quindi pari a n. 10316.

Rispetto all'analisi per genere del personale dipendente per l'anno 2018 si evidenzia, come in confronto al 2017 sia aumentato il personale di sesso femminile dello 0,7%.

Si rileva che la classe di età maggiormente rappresentata è quella dai 50 ai 59 anni, con una percentuale pari a circa il 40% del totale. La fascia d'età al di sopra dei 50 anni per il 2018 è pari al 61,5%, di cui ben il 22,1% al di sopra dei 60 anni. Tale analisi comporta una riflessione sulle politiche di gestione del personale dipendente e sulla organizzazione aziendale.

L'analisi del personale relativamente al tipo di rapporto di lavoro evidenzia una rilevante diminuzione (pari all'1,7% della incidenza) del personale a tempo determinato sul totale del personale dipendente, tra il 2017 e 2018.



La diminuzione è riferita al profilo del Comparto Infermieri Professionali per il quale si è perfezionata, alla fine del 2018, l'assunzione a tempo indeterminato di circa n° 250 unità.

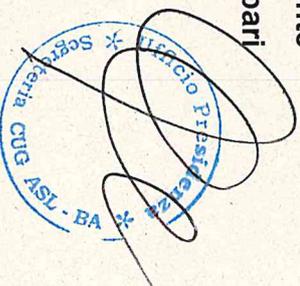
La differenza tra nuove assunzioni e cessazione rapporto di lavoro, rivela nel 2018 un incremento di oltre 81% delle assunzioni rispetto all'anno precedente ed un incremento di oltre il 71% delle cessazioni.

Nel 2016 la percentuale del personale in quiescenza rispetto a tutti i cessati è pari a quasi il 65%, mentre nel 2017 la stessa percentuale scende a quasi il 54%; nel 2018 la percentuale scende fino al 32%. I restanti casi sono dovuti a dimissioni volontarie, mobilità all'interno del SSN, trasformazioni del rapporto di lavoro da determinato a tempo indeterminato.

I giudizi di idoneità condizionati, formulati nell'ambito dell'attività di sorveglianza sanitaria e di radioprotezione medica negli anni, dal 2016 al 2018, hanno registrato un decremento, come di seguito specificato.

PERSONALE	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018
N° PERSONALE	8656	8428	8286
N° GIUDIZI IDONEITA CONDIZIONATI	DI 649	637	591
INCIDENZA%	7,50%	7,60%	7,10%

Il personale dipendente che fruisce dei permessi per l'applicazione della L. n.104/92 è sostanzialmente rimasto invariato tra il 2017 ed il 2018. L'incidenza di questo personale sul totale dei dipendenti nel 2016 è stata pari ad oltre il 21,6%, mentre nel 2017 è stata pari ad oltre il 22,6%, nel 2018 pari al 23,2%".



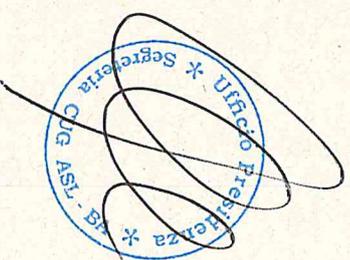
Punto 4.2.4. Quadro economico-finanziario di previsione anno 2019

“... Piano Triennale del fabbisogno di personale di cui DDG n. 1516 del 25/09/2018, sono state ispirate ai seguenti principi:

- applicazione dei vincoli di cui...tramite la razionalizzazione dei costi, garantendo nel contempo pari opportunità e la tutela rispetto a forme di discriminazione, oltre ad assicurare la formazione e lo sviluppo professionale;
- garanzia dell'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance...”

Punto 7.3. Azioni per il miglioramento del “Ciclo di gestione della performance” della ASL BA sono di seguito specificate:

- coinvolgimento del personale nella definizione degli obiettivi ..
- promozione della cultura aziendale della valutazione;
- formazione dei valutatori per la gestione dei colloqui e dei conflitti;
- miglioramento continuo dell' attività di monitoraggio...”



PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. Dati sul personale (supporto tecnico di Maurizio Stallone e Saverio Fiore)

Distribuzione del personale, per ruolo, nel triennio 2016-2018

AREA	TEMPO DETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO		TOTALE POSTI COPERTI		Dotazione Organica	Posti Vacanti	TITOLARI DI L.104		Età Media Personale in forza						Assunti anno 2016		Cessati anno 2016		TASSO ASSENZE ANNO 2016							
	M.	F.	M.	F.	M.	F.			M.	F.	M.	F.	TOT.	Fino a 30 anni	Tra 31 e 40 anni	Tra 41 e 50 anni	Tra 51 e 60 anni	Oltre 60 anni	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	R.R.	R.R.	%	
AREA DIREZIONALE	15	4	19	283	161	444	298	165	463	680	217	29	22	11,0%	3	36	97	216	113	12	7	19	20	6	26	95,171	22,520	24%
OSPEDALE	142	341	483	1.791	2.224	4.015	1.933	2.565	4.498	5.129	631	85	576	1.264	1.831	748	1.221	217	399	141	169	310	1.324	940	231.406	17%		
TERRITORIO	74	166	240	1.196	2.038	3.234	1.270	2.204	3.474	3.852	378	155	424	16,7%	38	275	828	1.488	848	41	138	179	51	142	193	941.440	211.042	22%
Totale complessivo	231	511	742	3.270	4.423	7.693	3.501	4.934	8.435	9.661	1.226	448	856	15,5%	126	887	2.189	3.535	1.709	175	362	537	212	317	529	2.361.532	464.368	20%

AREA	TEMPO DETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO		TOTALE POSTI COPERTI		Dotazione Organica	Posti Vacanti	TITOLARI DI L.104		CON LIMITAZIONI		IN ASPETTATIVA/CONSEGNO		Età Media Personale in forza						Assunti anno 2017		Cessati anno 2017		TASSO ASSENZE ANNO 2017									
	M.	F.	M.	F.	M.	F.			M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	TOT.	Fino a 30 anni	Tra 31 e 40 anni	Tra 41 e 50 anni	Tra 51 e 60 anni	Oltre 60 anni	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	R.R.	R.R.	%			
AREA DIREZIONALE	7	4	11	278	164	442	285	168	453	226	26	22	10,6%	4	4	1,8%	6	4	2,2%	2	37	92	199	125	13	14	27	28	6	34	93,116	21,537	23%	
OSPEDALE	141	388	529	1.737	2.231	3.968	1.878	2.619	4.497	5.031	534	247	391	14,2%	150	339	10,8%	17	21	0,8%	131	638	1.171	1.766	800	156	340	496	197	258	455	1.324.646	219.216	17%
TERRITORIO	78	185	263	1.158	1.974	3.132	1.283	2.159	3.395	460	149	387	15,8%	61	206	7,9%	10	10	0,6%	54	276	780	1.388	903	41	111	152	81	177	258	920.031	206.554	22%	
Totale complessivo	226	577	803	3.173	4.369	7.542	3.399	4.946	8.346	9.565	1.220	422	800	14,6%	215	545	9,1%	33	35	0,8%	187	951	2.043	3.353	1.828	210	465	675	306	441	747	2.337.793	441.277	19%

AREA	TEMPO DETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO		TOTALE POSTI COPERTI		Dotazione Organica	Posti Vacanti	TITOLARI DI L.104		CON LIMITAZIONI		IN ASPETTATIVA/CONSEGNO		Età Media Personale in forza						Assunti anno 2018		Cessati anno 2018		TASSO ASSENZE ANNO 2018									
	M.	F.	M.	F.	M.	F.			M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	TOT.	Fino a 30 anni	Tra 31 e 40 anni	Tra 41 e 50 anni	Tra 51 e 60 anni	Oltre 60 anni	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	R.R.	R.R.	%			
AREA DIREZIONALE	3	1	4	280	175	455	283	176	459	220	24	21	9,8%	4	7	2,4%	7	5	2,6%	3	45	96	189	128	29	23	52	33	12	45	94.349	24.817	26%	
OSPEDALE	22	62	84	1.823	2.479	4.302	1.945	2.541	4.386	5.044	658	221	360	13,2%	130	300	9,8%	17	22	0,9%	170	658	1.128	1.661	778	272	500	772	262	470	732	1.291.949	219.799	17%
TERRITORIO	17	45	62	1.153	2.078	3.231	1.170	2.123	3.293	3.855	562	137	367	15,3%	53	193	7,5%	11	10	0,6%	51	310	755	1.311	874	123	283	406	176	305	481	892.390	210.226	24%
Totale complessivo	42	108	150	3.256	4.732	7.998	3.298	4.840	8.138	9.578	1.440	382	748	13,9%	187	500	8,4%	35	37	0,9%	224	1.013	1.979	3.161	1.780	424	806	1.230	471	787	1.258	2.278.688	509.038	22%



Anno 2016

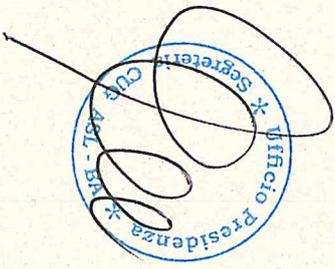
RUOLO	Dotazione Organica	TEMPO DETERMINATO			TEMPO INDETERMINATO			TOTALE POSTI COPERTI			Posti Vacanti
		M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	
TECNICO - AMMINISTRATIVO - PROFESSIONALE	2.761	10	0	10	1.166	1.028	2.194	1.176	1.028	2.204	557
		4	1	5	17	11	28	21	12	33	34
Totale	2.828	14	1	15	1.183	1.039	2.222	1.197	1.040	2.237	591
MEDICO - SANITARIO	4.743	161	403	564	1.134	2.697	3.831	1.295	3.100	4.395	348
		56	107	163	953	687	1.640	1.009	794	1.803	287
Totale	6.833	217	510	727	2.087	3.384	5.471	2.304	3.894	6.198	635
Totale complessivo	9.661	231	511	742	3.270	4.423	7.693	3.501	4.934	8.435	1.226


 Segreteria ASL
 Ufficio

Anno 2017

RUOLO	Dotazione Organica	TEMPO DETERMINATO			TEMPO INDETERMINATO			TOTALE POSTI COPERTI			Posti Vacanti
		M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	
TECNICO - AMMINISTRATIVO - PROFESSIONALE	2.761	0	1	1	1.130	983	2.113	1.130	984	2.114	647
		6	1	7	19	11	30	25	12	37	30
Totale	2.828	6	2	8	1.149	994	2.143	1.155	996	2.151	677

MEDICO - SANITARIO	COMPARTO DIRIGENZA	TEMPO DETERMINATO			TEMPO INDETERMINATO			TOTALE POSTI COPERTI			Posti Vacanti
		M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	
MEDICO - SANITARIO	COMPARTO DIRIGENZA	179	507	686	1.079	2.586	3.665	1.258	3.093	4.351	392
		41	68	109	945	789	1.734	986	857	1.843	247
Totale		220	575	795	2.024	3.375	5.399	2.244	3.950	6.194	639

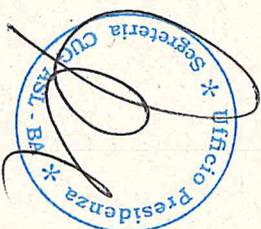


Anno 2018

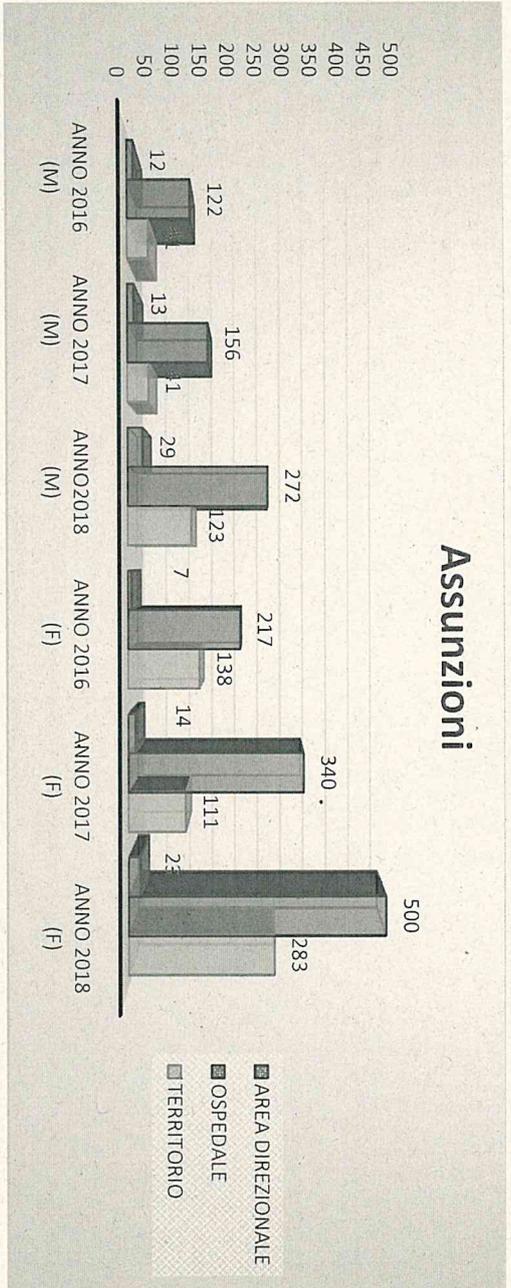
RUOLO	Dotazione Organica	TEMPO DETERMINATO			TEMPO INDETERMINATO			TOTALE POSTI COPERTI			Posti Vacanti
		M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	
TECNICO - AMMINISTRATIVO - PROFESSIONALE	2.762	0	1	1	1.048	943	1.991	1.048	944	1.992	770
DIRIGENZA	67	3	1	4	22	11	33	25	12	37	30
Totale	2.829	3	2	5	1.070	954	2.024	1.073	956	2.029	800

MEDICO - SANITARIO	COMPARTO DIRIGENZA	TEMPO DETERMINATO			TEMPO INDETERMINATO			TOTALE POSTI COPERTI			Posti Vacanti
		M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	
	4.687	5	47	52	1.271	2.935	4.206	1.276	2.982	4.258	429
	2.062	34	59	93	915	843	1.758	949	902	1.851	211
Totale	6.749	39	106	145	2.186	3.778	5.964	2.225	3.884	6.109	640

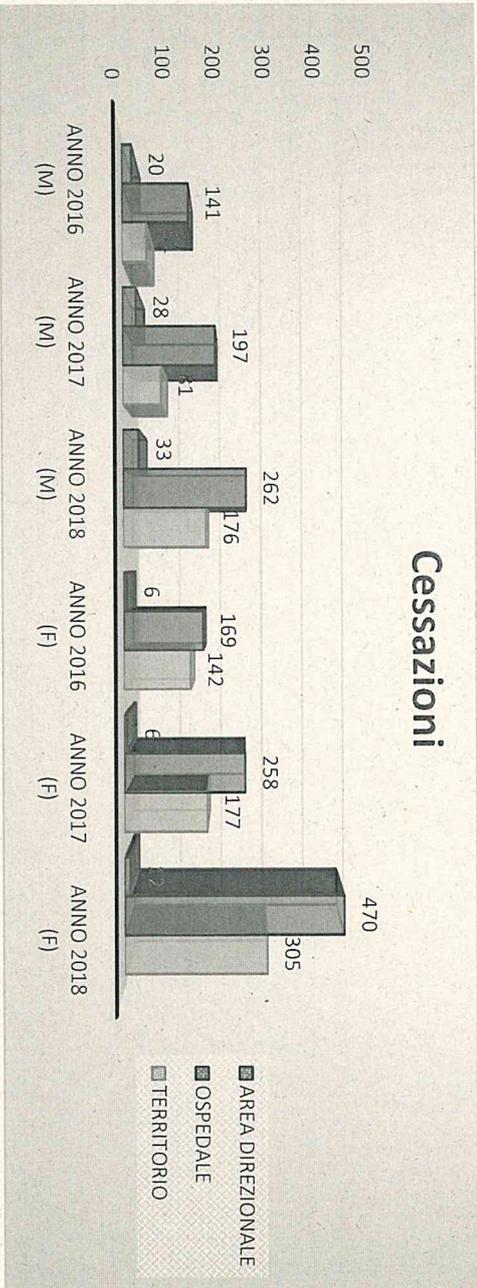
Totale complessivo	9.578	42	108	150	3.256	4.732	7.988	3.298	4.840	8.138	1.440
--------------------	-------	----	-----	-----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------



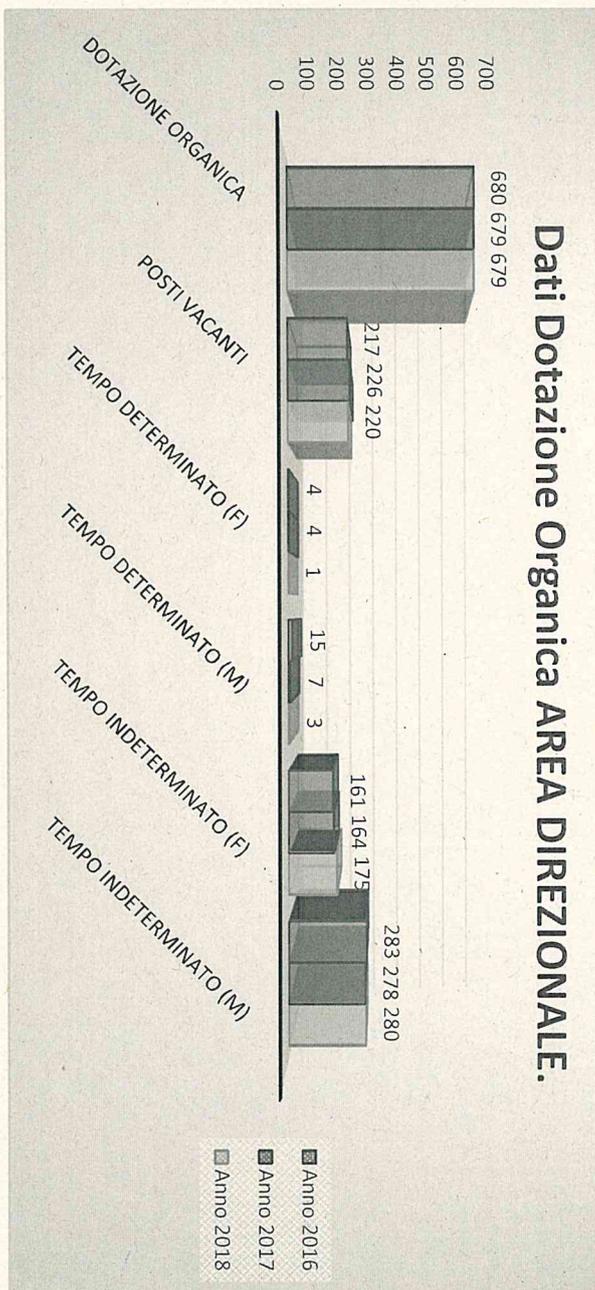
Assunzioni



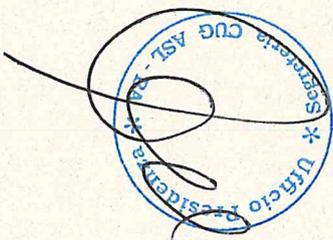
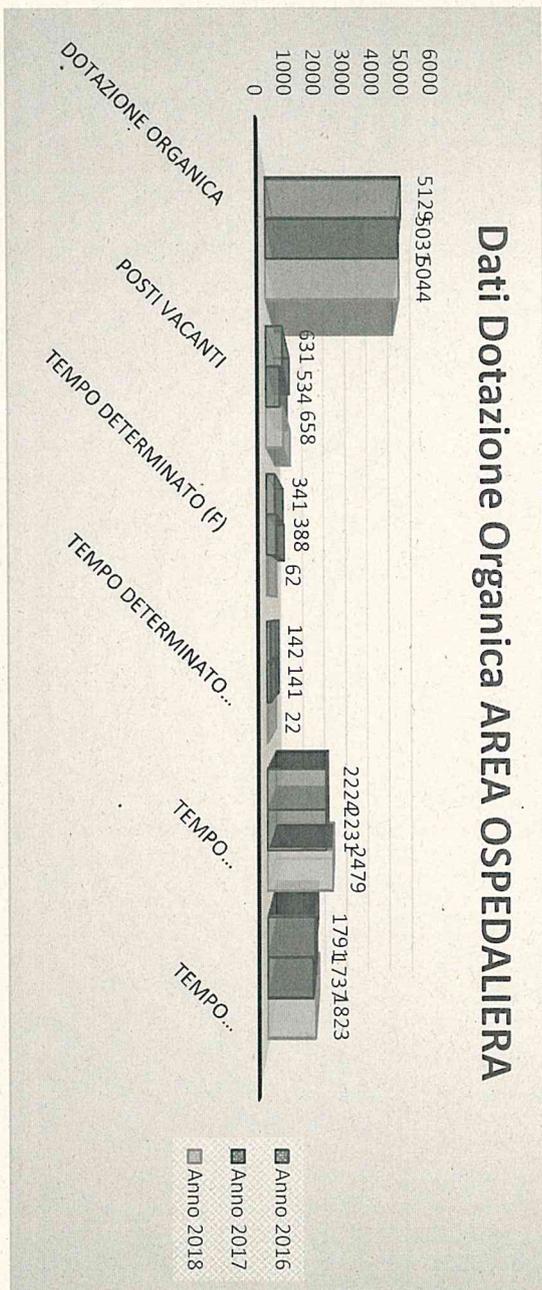
Cessazioni



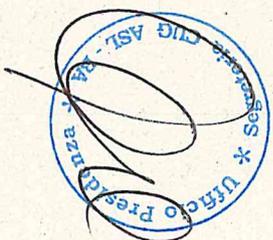
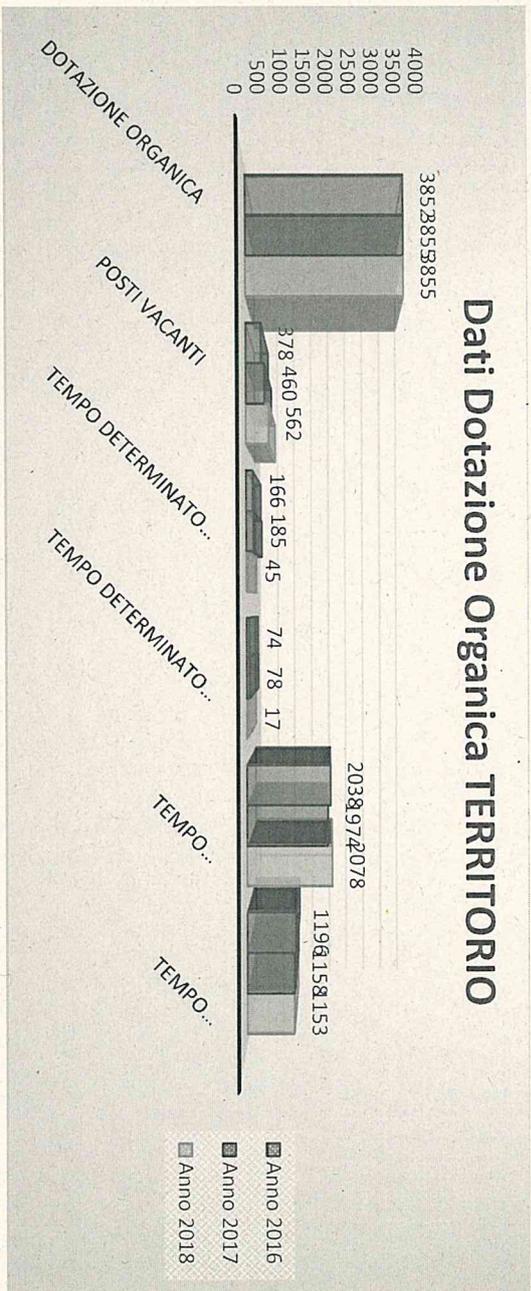
Dati Dotazione Organica AREA DIREZIONALE.



Dati Dotazione Organica AREA OSPEDALIERA

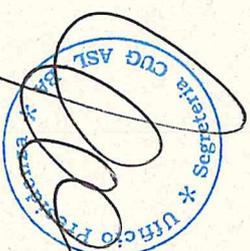


Dati Dotazione Organica TERRITORIO

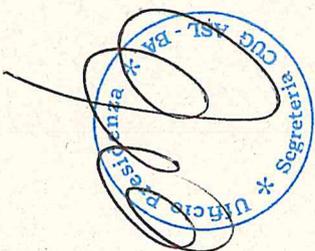


Distribuzione del personale per fasce di età nel triennio 2016-2018

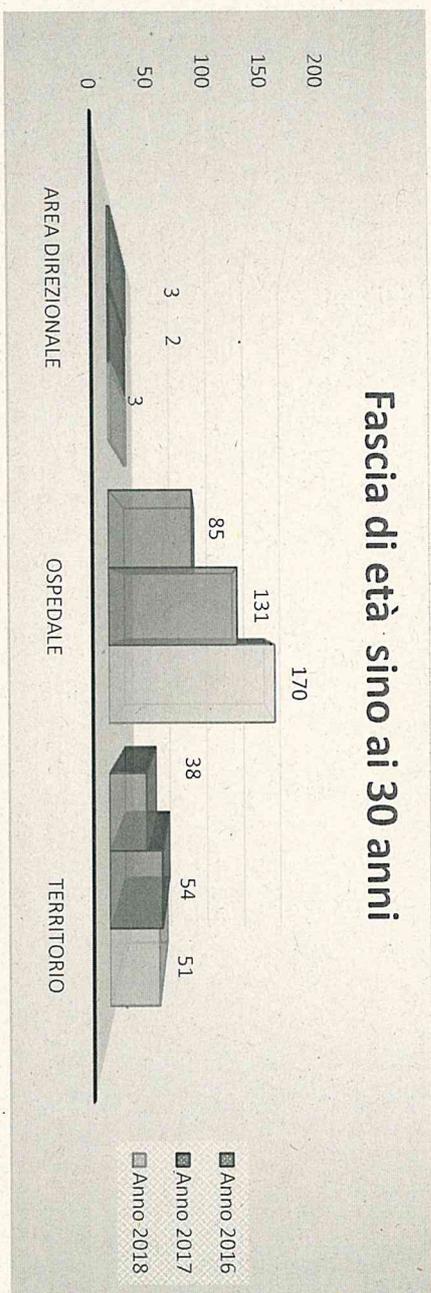
2016		2017				2018			
Fino a 30 anni	Tra 31 e 40 anni	Tra 41 e 50 anni	Tra 51 e 60 anni	Oltre 60 anni	Fino a 30 anni	Tra 31 e 40 anni	Tra 41 e 50 anni	Tra 51 e 60 anni	Oltre 60 anni
3	36	97	216	113	2	37	92	199	125
85	576	1.264	1.831	748	131	638	1.171	1.766	800
38	275	828	1.488	848	54	276	780	1.388	903
					51	310	755	1.311	874



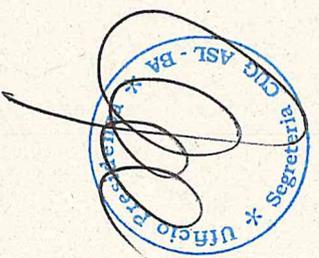
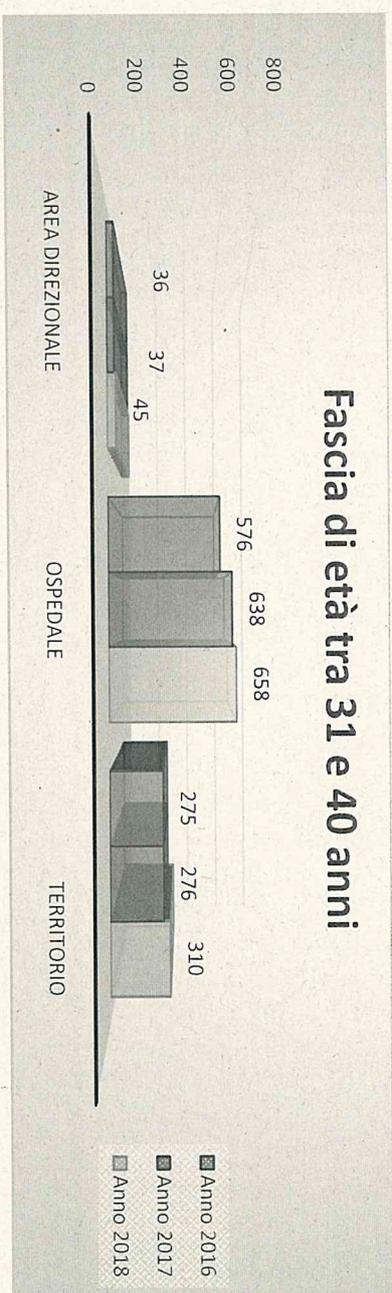
Fino a 30 anni	2016	2017	2018
AREA DIREZIONALE	3	2	3
OSPEDALE	85	131	170
TERRITORIO	38	54	51
Tra 31 e 40 anni	2016	2017	2018
AREA DIREZIONALE	36	37	45
OSPEDALE	576	638	658
TERRITORIO	275	276	310
Tra 41 e 50 anni	2016	2017	2018
AREA DIREZIONALE	97	92	96
OSPEDALE	1.264	1.171	1.128
TERRITORIO	828	780	755
Tra 51 e 60 anni	2016	2017	2018
AREA DIREZIONALE	216	199	189
OSPEDALE	1.831	1.766	1.661
TERRITORIO	1.488	1.388	1.311
Oltre 60 anni	2016	2017	2018
AREA DIREZIONALE	113	125	128
OSPEDALE	748	800	778
TERRITORIO	848	903	874



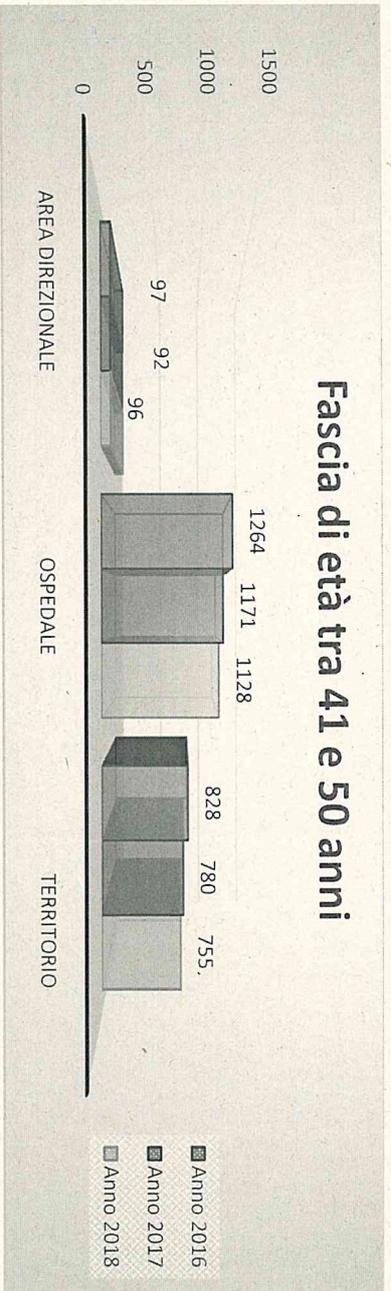
Fascia di età sino ai 30 anni



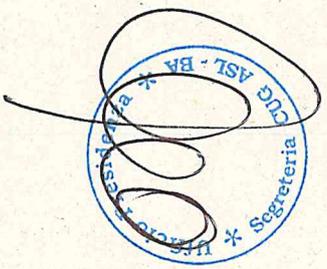
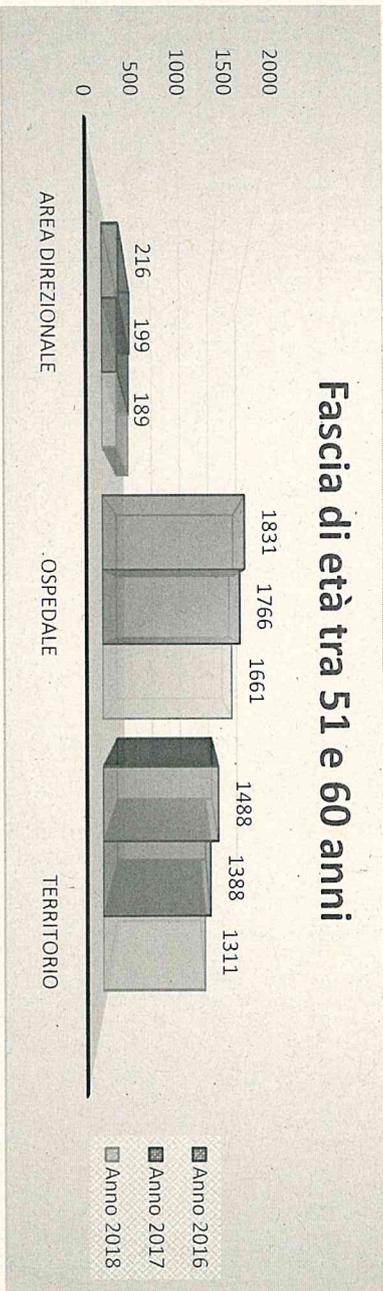
Fascia di età tra 31 e 40 anni



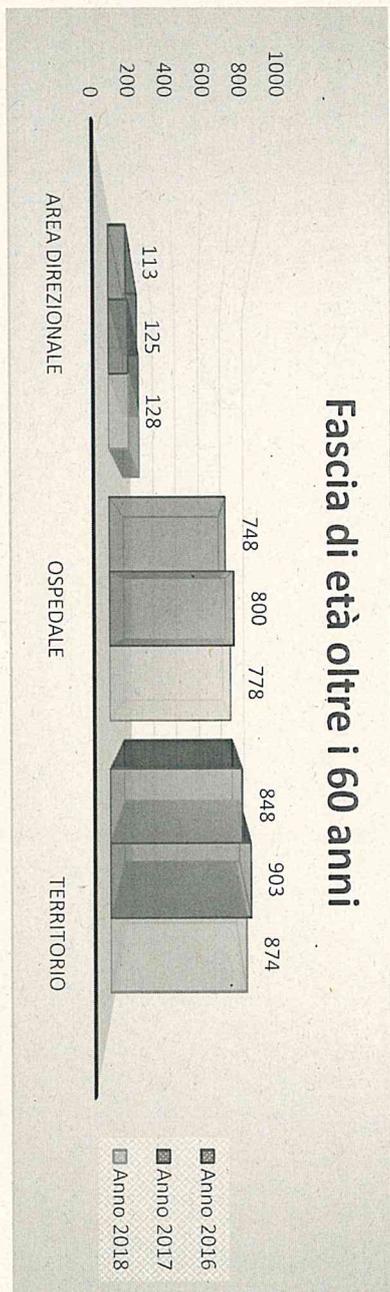
Fascia di età tra 41 e 50 anni



Fascia di età tra 51 e 60 anni



Fascia di età oltre i 60 anni



* Ufficio Direzione *

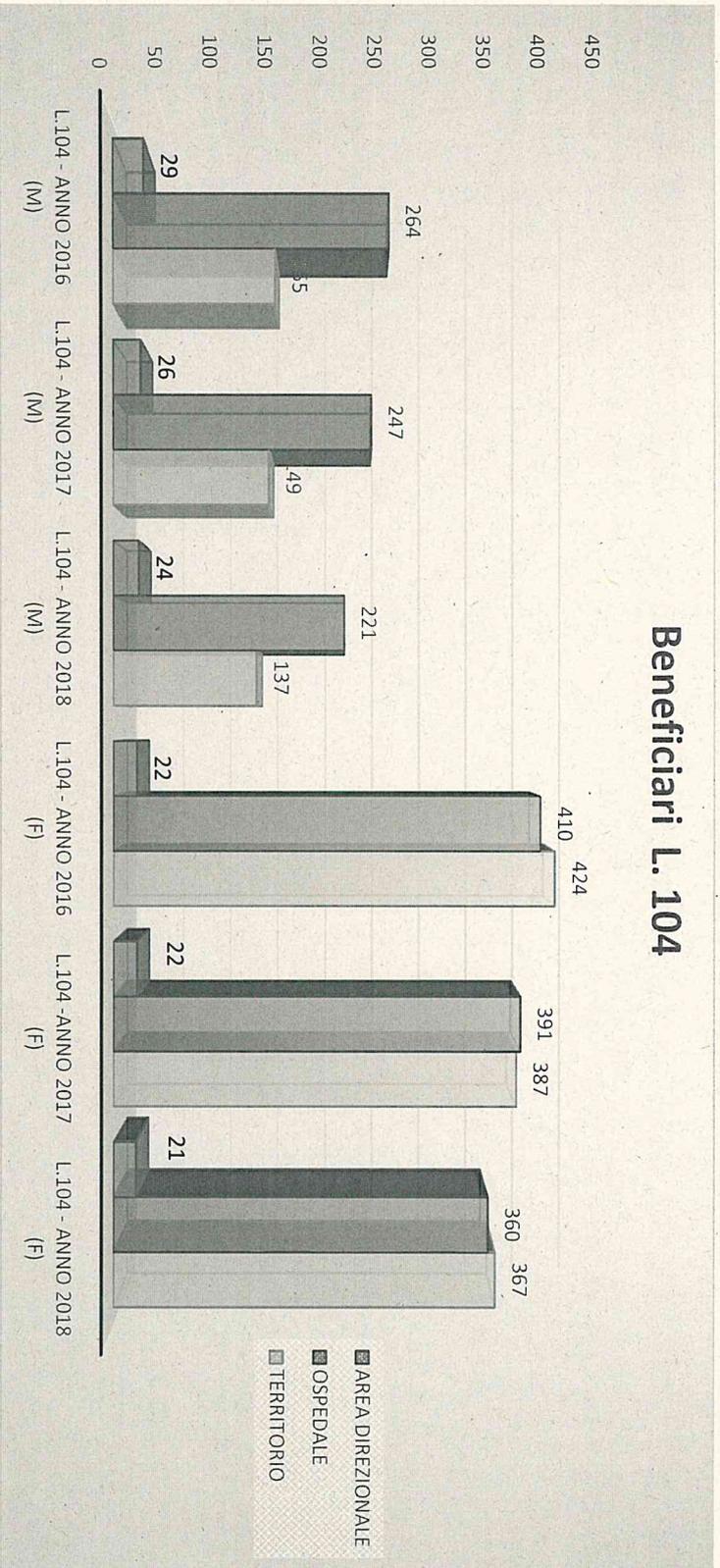
 * ASDG HST - BA *

 Segreteria

Distribuzione del personale che ha fruito dei permessi previsti dalla L. 5/2/1992 n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate", nel triennio 2016-2018.

RUOLO	L.104 - 2016 (M)	L.104 - 2017 (M)	L.104 - 2018 (M)	L.104 - 2016 (F)	L.104 - 2017 (F)	L.104 - 2018 (F)	L.104 - 2016	L.104 - 2017	L.104 - 2018
AREA DIREZIONALE	29	26	24	22	22	21	11,0%	10,6%	9,8%
OSPEDALE	264	247	221	410	391	360	15,0%	14,2%	13,2%
TERRITORIO	155	149	137	424	387	367	16,7%	15,8%	15,3%

Beneficiari L. 104



I lavoratori occupati nell'Azienda ASL BA nel 2018 sono 8.138 di cui il 98,1% di ruolo (7.988), il 1,9% a tempo determinato (150). Il 59,5% è rappresentato da donne (4840).

La suddivisione per ruolo nella ASL vede il 75,1% costituito da personale sanitario, di cui 52,3% comparto, 22,7% dirigenti e 25% ruolo tecnico – amministrativo.

I dirigenti costituiscono il 23,2% del personale: di cui n° 48,4% F. e 51,6% M.

Negli anni, si assiste ad una riduzione dei posti coperti: da n° 8.512 lavoratori nel 2015 a n° 8.435 nel 2016 e n° 8.345 nel 2017 a 8138 nel 2018.

L'analisi particolare delle giornate di permesso L. 104/1992 mostra che in termini assoluti l'area del comparto, nel ruolo tecnico amministrativo, presenta una più elevata fruizione (14,2); a seguire il comparto ruolo sanitario (13,8 %). Complessivamente, emerge che i fruitori sono più donne (66,2%) che uomini (33,8%); ciò avvalorà il paradigma che sono sempre le donne che si fanno carico della cura dei figli e di parenti bisognosi di assistenza.

Dei lavoratori il 2,7% ha 30 anni, il 12,4% tra i 31 e 40 anni, il 24,3% tra i 41 e i 50 anni.

Il 38,8 % si colloca nella fascia di età tra i 51 ed i 60 anni; il 21,8 ha superato i 60 anni. Il 60,6 % dei lavoratori, pertanto ha superato i 51 anni: fattore in tendenza con i dati nazionali.



SEZIONE 2. Conciliazione vita-lavoro e Pari opportunità

La necessità di promuovere buone prassi soprattutto in tema di protezione sociale, sicurezza e salute sul lavoro, parità uomo-donna ed integrazione delle categorie svantaggiate, è evidenziata dalla Strategia Europea 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

Conciliare vita privata e professionale non riguarda solo scelte individuali, ma è un fattore di interesse pubblico che coinvolge aziende ed istituzioni, in particolare quelle territoriali. Infatti la Direttiva 2002/73/CE "Parità di trattamento uomini donne per l'accesso al lavoro, formazione, promozione professionale e condizioni di lavoro", la Direttiva 2006/54/CE "Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego" www.ec.europa.eu/index it e la Legge 8 marzo 2000, n.53 "Norme di disciplina dei permessi parentali e del coordinamento dei tempi delle città" www.governo.it sostengono l'importanza di agire sull'organizzazione dell'attività lavorativa attraverso il part-time temporaneo e reversibile; il tele-lavoro in alcuni giorni della settimana; i permessi e i congedi parentali; la banca delle ore (possibilità per il dipendente di accantonare su un conto individuale il numero delle ore prestate in eccedenza, rispetto al normale orario di lavoro, per godere di riposi compensativi attingendo al proprio conto, in sinergia con i colleghi); la banca del tempo (scambio di servizi tra i dipendenti in modo gratuito); le ferie "a ore"; la flessibilità dell'orario (flessibilità oraria giornaliera, flessibilità su base settimanale/mensile, elasticità in entrata e uscita).

Nel 2018 è stata fondamentale, pertanto, l'attività di informazione e sensibilizzazione dei lavoratori per sviluppare una cultura aziendale attorno ai temi della conciliazione e della responsabilità sociale attraverso la predisposizione del Progetto "Spazi per la Conciliazione e per l'allattamento al seno". Spazi intesi come luoghi di incontro, di discussione, di confronto sui temi della Conciliazione vita/lavoro. Gli Spazi (previsti n° 4) dovrebbero diventare un importante veicolo di sensibilizzazione e promozione culturale rispetto al tema della conciliazione vita-

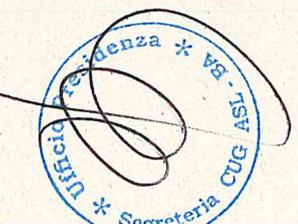


lavoro e favorire la creazione di partnership e collaborazioni strategiche per la diffusione di strumenti, misure, buone prassi.

L'approdo auspicato è una conciliazione vita-lavoro che si configuri come un sistema di azioni concertate e programmate sinergicamente per raggiungere obiettivi generali di crescita, benessere e coesione sociale e che possa diventare un'opportunità per modernizzare l'impianto di welfare nelle nostre comunità territoriali.

Attività specifica nell'area di competenza:

- 19 gennaio – Partecipazione Convegno “Il CUG nella P.A.”, d'intesa con Consigliera di Parità Lecce
- 16 febbraio - Sottoscrizione Carta del Forum Nazionale CUG
- 7 marzo - Sottoscrizione Manifesto “Una rete contro le molestie sessuali sul posto di lavoro”, promosso dalla Consigliera Regionale di Parità
- 8 marzo - Incontro INAIL per Progetto “Car Sharing Mobility”
- Marzo/Giugno - Partecipazione progetto formativo aziendale “Prevenzione e contrasto alla violenza di genere”
- 19 aprile - Presentazione Progetto alla Direzione Strategica “Spazi Conciliazione”
- 19 aprile – Trasmissione comunicazione ai Comuni Città Metropolitana per la “Creazione rete territoriale per il welfare aziendale”
- 24 maggio – Trasmissione nota alla Direzione Strategica “Adozione misure per favorire l'allattamento al seno”
- 22 giugno – Richiesta alla Direzione Strategica Istituzione sul sito aziendale pag. CUG dedicata all'Area “Conciliazione tempi di vita e welfare aziendale”
- 12 luglio - Sottoscrizione Protocollo CUS Bari
- 17 ottobre – Incontro Responsabile “Be Pooler” di Milano per Progetto “Car Sharing Mobility”
- 23 novembre - Evento di sensibilizzazione sul tema della violenza sul posto di lavoro “NI UNA MAS” d'intesa con Consigliera di Parità della Città Metropolitana e l'Associazione Teatro dei Leggeri.



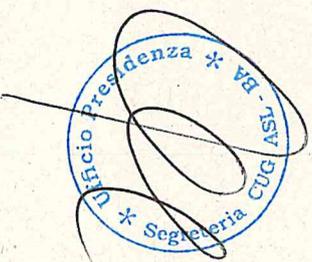
SEZIONE 3. Benessere del personale

Il Comitato ha protratto l'attività di monitoraggio avviato nel 2017 sul "Benessere Organizzativo", attraverso n° 32 Focus Group: n° 8 per dirigenti e n° 24 per personale del comparto.

Dibattuto nel Forum dei CUG è stato il ruolo dei Comitati nei confronti dei singoli lavoratori. Per mission, infatti, non è previsto che il Comitato si impegni nella risoluzione di problematiche specifiche, per le quali, si ricorda, si attiva invece fungendo da *mediatore* tra il singolo ed il servizio istituzionalmente deputato alla risoluzione del problema o del conflitto. Pur tuttavia, il CUG attraverso lo "Sportello di Ascolto" ed il Gruppo Prevenzione Mobbing, ha garantito l'attenzione a tutti coloro che in situazione di disagio hanno chiesto un colloquio o, semplicemente, hanno ritenuto opportuno segnalare aspetti rilevanti ai fini del benessere dell'organizzazione.

REPORT "Benessere Organizzativo Personale del Comparto ASL BA" (supporto tecnico della Dr.ssa Arcangela Liuzzi)

I Focus Group sul "Benessere organizzativo", promossi nell'anno 2018 dal Comitato Unico di Garanzia, hanno coinvolto n. 262 lavoratori che, nel corso di otto incontri, svoltisi da marzo a dicembre, hanno proceduto all'auto-somministrazione di uno dei tre questionari, predisposti per l'approfondimento delle tre Aree individuate: Dinamiche relazionali e professionali, Efficienza organizzativa, Sicurezza dei luoghi di lavoro.



Caratteristiche dei lavoratori coinvolti

I lavoratori partecipanti ai 24 Focus Group (17% M e il 82% F) provengono nel 58% dei casi dai vari Distretti Socio-Sanitari, nel 25 % dei casi dai Reparti Ospedalieri, nel 13% dei casi dal Dipartimento di Salute Mentale; 2% dal Dipartimento di Prevenzione e 2% dal Dipartimento per le Dipendenze.

L'87% di essi rientra nel ruolo sanitario, il 10% nel ruolo tecnico e il 2 % nel ruolo amministrativo.

Per quanto concerne l'età dei partecipanti, la fascia d'età più rappresentata (44%) è quella compresa fra 46 e 55 anni; a seguire 56 e 65 con il 26%; 36 a 45 anni il 24 % e solo il 5% si ritrova nella fascia fra i 26 e i 35 anni.

DINAMICHE RELAZIONALI-PROFESSIONALI

A) L'ascolto attivo e risolutivo viene registrato dal 29% dei partecipanti; mentre il 24% riferisce solo un ascolto non risolutivo. Risulta critica la quota del 43% che riporta un ascolto inesistente o addirittura la mancanza dell'interlocutore (molto più diffusa per i maschi che per le femmine).

L'ascolto risolutivo sembra essere più diffuso per i lavoratori dei Reparti Ospedalieri rispetto a quelli delle altre Unità Operative e per quelli appartenenti al ruolo sanitario, rispetto a quelli appartenenti al ruolo tecnico.

B) Un contesto relazionale soddisfacente con buone relazioni sia di tipo orizzontale che verticale è riscontrabile solo nel 27% dei casi. Nel 24% dei casi mancherebbe qualsiasi tipo di relazione; mentre nel 38% sarebbero presenti solo relazioni orizzontali oppure solo relazioni verticali.

Dai dati raccolti emergerebbe che nel 68% dei casi la figura apicale sarebbe poco interessata alla relazione con i sottoposti. Viene registrata una situazione migliore per i lavoratori ospedalieri e più critica per chi lavora nei servizi territoriali. In questo secondo caso potrebbe incidere negativamente la dispersione territoriale dei servizi e la distanza fisica fra gli operatori e la figura apicale.

C) La modalità più ricorrente di gestione della conflittualità (39%) è il rinvio alla volontarietà degli interessati. Solo nel 28% dei casi tale gestione viene percepita come soddisfacente e avviene secondo procedure dell'efficacia istituzionalmente riconosciuta.

Nel 23% dei casi non c'è alcuna gestione della conflittualità e i conflitti presenti rimangono irrisolti.

D) Per quanto concerne la soddisfazione e la valorizzazione del proprio percorso professionale, queste sono assenti nel 57% dei casi; mentre una valorizzazione della propria professionalità viene percepita solo nel 29% dei casi.

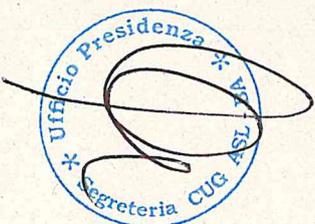
Gli operatori che meno si sentono valorizzati o addirittura non valutati, sono soprattutto quelli dei Distretti Socio-Sanitari appartenenti al ruolo sanitario.

EFFICIENZA ORGANIZZATIVA

A) La situazione appare più critica in quest'area, dato che solo nel 6% dei casi rileviamo la presenza di obiettivi chiari e coerenti, mentre la schiacciante maggioranza del 65% segnala una situazione di non chiarezza degli obiettivi, più frequente per chi lavora nei Reparti Ospedalieri.

B) Il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze relazionali avviene raramente o mai nel 71% dei casi. Il vissuto di non essere mai valorizzati è più frequente fra i lavoratori dei Distretti Socio-Sanitari. A tali unità operative tuttavia appartengono i casi che dichiarano di sentirsi sempre valorizzati.

C) La giustizia organizzativa viene colta raramente nel 49% dei casi; nel 31% dei casi tale percezione non si verifica mai, con una frequenza maggiore per il personale sanitario dei Distretti Socio-Sanitari. In pratica l'80% degli operatori non percepisce mai o raramente la giustizia organizzativa.



D) In linea con quanto emerso per gli aspetti già esaminati dell'efficienza organizzativa, si pongono i dati relativi allo stress individuale, che risulta essere elevato o molto elevato nel 54% dei casi, soprattutto per i lavoratori del Dipartimento di Salute Mentale, che lo riferiscono nell'83% dei casi.

SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO

A) Il comfort ambientale è soddisfacente solo nel 16% dei casi; è scarso per il 56% degli operatori coinvolti e soprattutto per quelli del DSM, per quelli appartenenti al ruolo sanitario e per quelli compresi nella fascia d'età 36-45.

B) La prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali risulta carente o addirittura inesistente per l'82% dei lavoratori, con punte più alte per quelli del DSM e dei Reparti Ospedalieri. Solo per l'11% dei casi la prevenzione dei rischi è soddisfacente.

C) Per quanto riguarda la digitalizzazione, emerge che nel 54% dei casi, afferenti soprattutto ai servizi territoriali, l'azienda non ha provveduto all'assegnazione dei dispositivi digitali.

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LE LAVORATRICI

L'82% dei partecipanti ai focus è di sesso femminile. Focalizzando l'analisi sulle lavoratrici, occorre premettere che queste sono più presenti nella fascia d'età centrale 36-55 anni, mentre nella fascia d'età più giovane (26-35) e in quella più anziana (56-64) ritroviamo una porzione maggiore di lavoratori maschi.



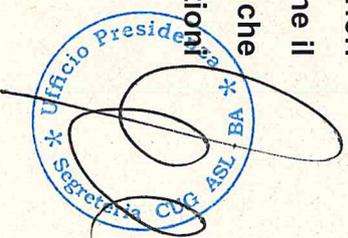
Per quanto riguarda il contesto lavorativo di provenienza, esse sono maggiormente presenti nei servizi territoriali rispetto ai presidi ospedalieri e più nel ruolo sanitario e meno in quello tecnico e amministrativo,

In relazione alle risposte fornite in merito alle dinamiche relazionali, le lavoratrici denunciano, in misura maggiore rispetto ai maschi, l'assenza di relazione, un ascolto inesistente o non risolutivo e l'assenza di soddisfazione nel contesto lavorativo.

Riguardo all'efficienza lavorativa, le donne lamentano maggiormente rispetto ai colleghi maschi, la presenza di obiettivi non chiari, di sentirsi raramente valorizzate (le risposte dei maschi si concentrano maggiormente su "Spesso valorizzato" e "Mai valorizzato"), di non percepire mai equità organizzativa e di soffrire di uno stress lavorativo molto elevato.

Rispetto alla sicurezza ed efficienza dei luoghi di lavoro, le risposte delle lavoratrici, in misura maggiore rispetto a quelle dei lavoratori, si polarizzano sul livello di comfort lavorativo più basso, sull'inesistenza della prevenzione dei rischi professionali e sulla mancata assegnazione dei dispositivi digitali. I maschi infatti ne dichiarano l'assegnazione in misura maggiore.

L'attività di supporto prestata ad alcuni lavoratori è stata altresì, sincronizzata con quella propria di ulteriori soggetti presenti nell'azienda e non (AGRU, D.G., Consigliera di Parità, Direttori di S.C., ecc.). Siamo convinti che il disagio e i bisogni dei lavoratori, soprattutto del comparto (vedi Tab. seguente) sia sul fronte collettivo che eventualmente individuale, costituiscono la materia prima con cui il CUG deve confrontarsi per tradurre in azioni concrete le proposte di miglioramento da indirizzare al vertice aziendale.



Aree di Criticità	M	F	COMPARTO	DIRIGENZA
Procedure per contenziosi	60%	40%	70%	30%
Procedimenti disciplinari	45,5%	54,5%	65,5%	34,5%
Richieste Visite Straordinarie	22%	78%	80%	20%
Accessi Sportello Ascolto - CUG	12,5%	87,5%	100%	/
Segnalazioni Gruppo Prevenzione Mobbing - CUG	25%	75%	100%	/

In considerazione di quanto emerso nei Focus Group, si ritiene opportuno procedere con l'inoltro alla Direzione Strategica della proposta di inserire nelle procedure per l'assunzione di nuovo personale, ruolo dirigenziale e del comparto, la valutazione delle seguenti sottodimensioni: (Dinamismo, Dominanza, Cooperatività, Cordialità, Scrupolosità, Perseveranza, Controllo dell'emozione, Controllo degli impulsi, Apertura alla cultura, Apertura all'esperienza) e dimensioni: Energia, che è inerente a un orientamento fiducioso ed entusiasta nei confronti delle varie circostanze della vita, la maggior parte delle quali è interpersonale; Amicalità, che include, a un polo, caratteristiche come l'altruismo, il prendersi cura, il dare supporto emotivo, e, al polo opposto, aspetti come l'ostilità, l'indifferenza verso gli altri, l'egoismo; Coscienziosità, che fa riferimento a caratteristiche come la precisione e l'accuratezza, l'affidabilità, la responsabilità, la volontà di avere successo e la perseveranza; Stabilità emotiva, che è una dimensione molto ampia comprendente una varietà di caratteristiche collegate all'ansietà e alla presenza di problemi di tipo emotivo, quali la depressione, l'instabilità di umore, l'irritabilità, ecc.; Apertura mentale, che fa riferimento all'apertura verso nuove idee, verso i valori degli altri e verso i propri sentimenti.



SECONDA PARTE – Azione del Comitato

A. Operatività

L'azione del CUG per il 2018 è stata essenzialmente quella di generare legami con le varie strutture aziendali attraverso lo scambio di dati ed informazioni e la realizzazione di attività formative svolte in comune. E' obiettivo del Comitato implementare nel 2019 queste forme di interazione, per un'analisi puntuale della situazione del personale dell'azienda. L'obiettivo è rendere, negli anni, il CUG un importante e necessario "snodo" di comunicazione tra i diversi attori interni ed esterni alle aziende che, per loro compito funzionale ed istituzionale, perseguono il benessere dell'organizzazione, con particolare attenzione alla disparità di genere e alle altre forme di disegualianza. Possiamo affermare che l'adesione alla rete del Forum nazionale dei CUG, nel febbraio del 2018, ha rappresentato una indubbia opportunità per il rilevante impatto sulle principali attività del Comitato .

Si segnala, inoltre, l'importanza delle interazioni che sono state messe a segno e che hanno garantito la maggior parte delle connessioni necessarie all'operatività del CUG e delle scelte poste in essere dalla direzione strategica che ne ha condiviso il ruolo strategico. Il processo di dialogo e confronto con la Direzione Strategica, nel secondo semestre del 2018, per le vicende che hanno interessato la Direzione Generale, ha subito una frenata, contribuendo ad indebolire il ruolo del comitato all'interno dell'ente, soprattutto nel senso di legittimare la funzione di controllo interno.

Non dimentichiamo, infatti, che il legislatore nella normativa istitutiva dei CUG ha chiarito l'importanza del confronto tra il CUG e la direzione strategica, non semplicemente per lo scambio di informazioni e dati statistici ma soprattutto per la valutazione dei rischi in un'ottica di genere, per l'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo così come le forme di discriminazione e/o da violenza morale e psichica. Le interazioni tra CUG con le altre istituzioni pubbliche sono state favorite anzitutto con i soggetti individuati dal legislatore, in primis, le Consigliere di parità nazionale, regionale e della città Metropolitana.

Il CUG nel 2018 è stato fortemente coinvolto nella relazione con i lavoratori attraverso l'ascolto ed il recepimento di segnalazioni di disagio. Se è vero che il Comitato esprime interessi di miglioramento organizzativo che riguardano, oltre che la buona organizzazione, anche la vita lavorativa del personale, risulta evidente che il legame tra CUG e i/le lavoratori/trici è di fondamentale importanza, poiché presenta almeno due profili di potenziale sviluppo: uno, rivolto alla totalità/pluralità dei lavoratori, l'altro di livello inter-individuale. Quanto al profilo collettivo, il CUG nel 2018 si è fatto promotore di incontri di sensibilizzazione, informativi e formativi sui temi delle pari opportunità, della salute di genere, del benessere e della sicurezza sul lavoro. Tutti gli eventi hanno visto la partecipazione dei lavoratori del comparto ma anche dei livelli dirigenziali ed apicali. Ai corsi di formazione hanno partecipato soggetti esterni quali: componenti Forum nazionale dei CUG, giuristi, direttori di altre ASL, docenti universitari ed esperti dell'Inail.



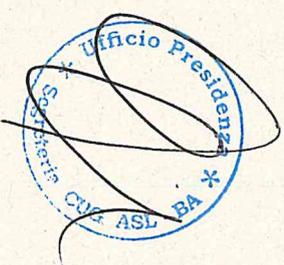
B. Attività di rete

Alla luce di quanto appena esposto, le prassi aziendali disegnano una rete che ha il suo fulcro e collettore comune nel CUG:

- Direzione Strategica
- AGRU - UPPD
- Ufficio del Formazione
- Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
- U.O.C. Rischio Clinico
- Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale (SPPA)
- Medico Competente aziendale
- Rappresentanze sindacali Interne
- Lavoratori

Nel versante esterno all'ente:

- Consigliera Nazionale e Regionale di Parità
- Consigliera della Città Metropolitana
- CUG Regione Puglia e Consulta Regionale Femminile
- CUG Università
- CUG ASL ed Aziende Ospedaliere
- CUG EE.LL.
- Dipartimento per le Pari Opportunità



Relazione CUG – Direzione Strategica e Strutture di Staff

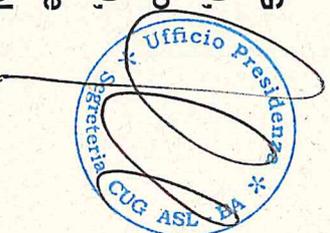
I vertici aziendali nel tempo hanno evidenziato interesse per l'attività del Comitato; nell'imminente futuro si dovrà agire per consolidare il processo di confronto/dialogo avviato. La Direzione Strategica ha evidenziato concretezza nell'accogliere le richieste di adesione al Forum Nazionale dei CUG, nella sottoscrizione del protocollo con il CUS di Bari; nell'assegnare spazi per i lavori dell'Assemblea, per le riunioni dei Gruppi di Lavoro, per l'organizzazione di eventi in – formativi, convegni, focus group, ecc.

L'impegno dei componenti riservato all'attività del CUG, come si evince dalle schede allegate, nell'ambito dell'orario di servizio, conferma che se da una parte viene riconosciuta la partecipazione al Comitato come attività lavorativa a tutti gli effetti, dall'altra la pone in antagonismo con il tempo che i lavoratori devono riservare in via preferenziale al loro incarico in azienda, producendo spesso collisione tra interessi.

In prospettiva, l'amministrazione dovrà intervenire con i Direttori di S.C. per dare maggiore legittimità e spessore all'opera del Comitato; la messa in pratica delle sue prerogative non possono dipendere dalla buona volontà dei componenti e dalla ricerca di modalità differenti per “rompere i tradizionali circuiti di comunicazione” con l'ambiente organizzativo e, di conseguenza, trovare un proprio “spazio di manovra”.

Per quanto di specifica competenza della Direzione Strategica, si evidenzia, inoltre, la mancata adozione ad oggi della Deliberazione per la ratifica del Piano delle Azioni Positive 2017-2020, approvato dal CUG nel mese di marzo 2018.

Si ribadisce, inoltre che, “nel silenzio delle linee guida ministeriali, le sanzioni per l'omesso parere del CUG devono essere riprese dalla disciplina generale contenuta nella legge sul procedimento amministrativo del 1990, segnatamente con riferimento all'annullabilità ed alla nullità degli atti amministrativi, adottati in difetto del dovuto parere dell'organo a ciò deputato. Nel caso di specie, alla luce dell'art. 21 comma 1 della citata legge n. 241/1990, richiamando altresì la tassonomia delle funzioni del CUG, si osserva che gli atti di (ri) organizzazione dell'amministrazione e gli atti di pianificazione-programmazione, se emanati omettendo l'acquisizione del parere del CUG, sono passibili di illegittimità e pertanto annullabili in base al parametro del vizio di violazione di legge. Inoltre,



Ufficio Presidenza
Segreteria
CUG ASL VA

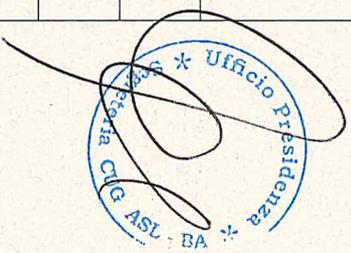
la patologia di tali atti può verificarsi anche sotto il profilo di altro vizio invalidante, ossia quello dell'eccesso di potere, nella figura sintomatica del deficit di istruttoria, allorchando, senza giustificato motivo, si addivene al varo di regolamenti e provvedimenti decisori e definitivi, senza che sia stata condotta una completa ed esaustiva indagine procedimentale. Pertanto, quantunque sia vero che il parere del CUG non è vincolante, per principio generale sotteso ad eminenti ragioni di trasparenza amministrativa, qualora l'ente decidente si discosti dall'atto di opinione espresso da tale organo consultivo, esso è tenuto a motivare le ragioni del non accoglimento del parere medesimo; ciò poichè gli atti interni, come le circolari e le direttive, seppur privi di valenza regolamentare, producono un principio di vincolo dal quale è possibile discostarsi solamente motivandone adeguatamente e puntualmente le ragioni di tale scelta". "Similmente, valgono tutte le altre considerazioni riferibili all'attività amministrativa a carattere unilaterale svolta dai CUG (cd. attività *autoritativa jure imperi* di macro organizzazione) che, come tale è sindacabile innanzi al giudice amministrativo. Per quanto concerne cd. "attività *more gestionis*" di micro organizzazione, le conseguenze sanzionatorie per l'omissione del parere obbligatorio dei CUG, potrebbero riverberarsi anche nella sfera dei rapporti negoziali dell'amministrazione, più propriamente in quella della contrattazione collettiva integrativa. In tal senso, l'inadempimento incorrerebbe nell'ipotesi prevista dall'art. 1418 comma 1 del codice civile, il quale prevede la nullità degli atti privatistici per violazione delle norme imperative e la loro conseguente sindacabilità innanzi al giudice ordinario. Le problematiche appena descritte non investono solo la legalità e impugnabilità dei provvedimenti emessi o da emettere, ma investe altresì altri delicati aspetti legati alla correttezza, alla coerenza e alla opportunità dell'azione amministrativa. Si osserva, in particolare, che, quando l'istruttoria amministrativa è scarsa o incompleta per la mancata acquisizione di valutazioni che potevano essere espresse in sede di rilascio di parere obbligatorio, ne risente anche la qualità, la pregevolezza e la virtuosità delle determinazioni assunte, con evidente *vulnus* per il buon andamento dell'azione amministrativa. Nè può addursi a giustificazione della mancata richiesta di rilascio di parere, la necessità di accelerare e velocizzare la conclusione dei procedimenti e regolamenti, in quanto l'esigenza di speditezza del fare amministrativo non può andare a detrimento delle garanzie di legge, poste a presidio del pubblico interesse e di un equilibrato rapporto tra uffici.



Infine, si deve ricordare che le suddette carenze appaiano rilevanti per la sussistenza di aspetti e profili di responsabilità dirigenziale e di valutazione della performance del management e degli uffici di più stretta collaborazione, ove concorrenti nell'omissione". (Amiconi, 2015)

Procedure per contenziosi/segnalazioni 2018 – Settore Legale – Prot. 22/2019 CUG

Materia	Numero	Genere	Fasce di Età	Posizione	Segnalazioni/ Contenziosi	Settore di appartenenza
Demansionamento	6	3 F 3 M	(31-40) 1 (41-50) 4 (51-60) 1	Comparto 6	Segnalazioni	Ospedale
Mobbing	2	1 F 1 M	(51-60) 1 (oltre 60) 1	Dirigenza 2	Contenzioso	Ospedale
Stress lavoro correlato	1	1 M	(oltre 60) 1	Dirigenza 1	Contenzioso	DSS
Risarcimento danni causa di servizio	1	1M	(41-50) 1	Comparto 1	Segnalazione	Ospedali
TOTALE	10	4 F 6 M	(31-40) 1 (41-50) 5 (51-60) 2 (oltre 60) 2	Dirigenza 3 Comparto 7	Segnalazioni 7 Contenziosi 3	Ospedali 9 DSS 1



Relazione CUG – AGRU

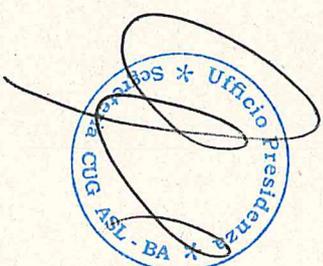
Il rapporto tra CUG e l'AGRU è quello che, ai sensi delle linee guida, dovrebbe presentare una maggior frequenza di contatti; sono numerosi infatti gli atti e le funzioni di competenza delle risorse umane che dovrebbero giovare dell'apporto del Comitato. Le connessioni nell'anno 2018 sono state associate alle richieste del CUG di approfondimento istruttorio per alcune segnalazioni dei lavoratori e di messa a disposizione di due lavoratori dell'AGRU per il supporto tecnico al Comitato.

Si ribadisce che, ancora oggi, vengono prodotti atti non sottoposti al parere preventivo del CUG che si riunisce una volta al mese.

Procedimenti disciplinari avviati nel 2018 UPD- Prot. 104/2019 CUG

Tab.1

U.O.	Numero
118	5
P.O	24
DSS	17
DIREZIONE STRATEGICA	2
DSM	1
DP	5
DDP	1
Totale	55 di cui 25 M e 30 F



Relazione CUG - Ufficio Formazione

Molte le connessioni attivate, grazie alla presenza nel CUG di due funzionari dell'ufficio formazione. In generale, si tratta di una relazione che funziona anche grazie all'apertura del Comitato Scientifico per la Formazione ai temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo e alle proposte per la formazione obbligatoria proposte dal Comitato ed inseriti nel PAF 2018.

In particolare, si evidenzia che il CUG nel 2018 ha promosso molti momenti formativi sulle tematiche delle pari opportunità, il più delle volte in collaborazione con il servizio di formazione aziendale, con l'Università di Bari, con la Consigliera della Città Metropolitana, creando così una sorta di dialogo stabile. Ciò è indubbiamente un dato positivo, che depone a favore delle capacità del CUG di rendersi attivo nel contesto di riferimento.

CORSI DI FORMAZIONE AD INIZIATIVA CUG 2016/2017/2018

ANNO	N. CORSI	N. EDIZIONI	N. PARTECIPANTI
2016	0	0	0
2017	1	4	156
2018	6	15	1094

CORSI DI FORMAZIONE ASL BA 2016/2017/2018

ANNO	N. CORSI	N. EDIZIONI	N. PARTECIPANTI
2016	95	293	9629
2017	128	374	10986
2018	177	355	10276

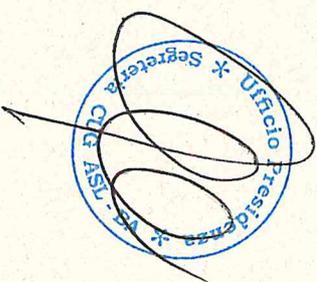
CUG - Organismo Indipendente di Valutazione.

Tale collegamento è stato finalizzato a rivendicare l'ottemperanza degli adempimenti relativi alle procedure per la valutazione della performance a garanzia delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

La connessione creata ha l'obiettivo di esercitare pressioni e stimoli in un contesto in cui si definiscono e si valutano le performance.

Nel 2018 sono state organizzate dal CUG due edizioni del Corso "Il sistema di misurazione e valutazione della performance: la valorizzazione del capitale umano e la costruzione dei percorsi di merito e di carriera". Il percorso ha visto coinvolti i Direttori di: DSS, Dipartimento, S.C. e di S.S., componenti CUG e, in generale, il personale a vario titolo interessato al processo di implementazione del Ciclo della Performance. I temi affrontati:

- Il ciclo di Gestione della performance
- I soggetti e i criteri di valutazione
- Struttura contenuti e definizione degli obiettivi. Modalità di individuazione degli indicatori e target di riferimento
- La misurazione- la valutazione- la relazione sulla performance
- La valorizzazione del Capitale Umano e la costruzione dei percorsi di merito e di carriera

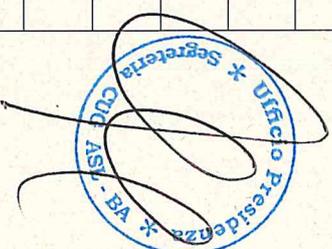


CUG - U.O.C. Rischio Clinico

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 dei pazienti. 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 ed agli operatori, contribuire indirettamente ad una diminuzione dei costi delle prestazioni ed, infine, favorire la destinazione di risorse su interventi tesi a sviluppare organizzazioni e strutture sanitarie sicure ed efficienti.

Aggressioni al Personale Sanitario 2018 (dati SIMES- Sistema Informativo per il Monitoraggio degli Errori in Sanità) - Prot. 87/2019 CUG

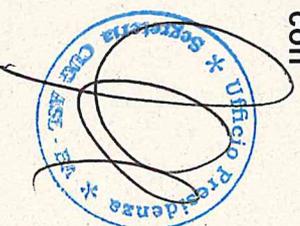
UNITA OPERATIVE	N° Eventi	%
P.O.	11	23,5
DSM	14	29,8
FARMACIA	1	2,1
DDP	10	21,3
PRONTO SOCCORSO	5	10,6
DSS	5	10,6
118	1	2,1
TOTALE	47	



CUG – Sistema di Prevenzione e Protezione – Medico Competente

Nel 2018 si è sviluppato il dialogo con la composita struttura per la sicurezza sul lavoro (SPPA) anche in considerazione che il D.lgs. n. 81/2008 riorganizza il *modus operandi*, in un'ottica di reciproca e coordinata collaborazione. L'obbligo della sorveglianza sanitaria vige per la nostra azienda che espone i lavoratori a quelle tipologie di rischio (biologico, chimico o da esposizione a videoterminale) che impongono controlli medici periodici. Se, infatti, una volta il medico competente si limitava alla valutazione fisico-sanitaria del lavoratore, oggi prende in analisi anche le condizioni psicologiche e psico-sociali del dipendente; è coinvolto fin dall'inizio del processo di prevenzione interno aziendale, elaborando e revisionando periodicamente in collaborazione con il datore di lavoro, il *Documento di valutazione dei rischi*, in specie curando di aggiornarlo con i nuovi rischi previsti dalle norme di settore.

Le relazioni intercorse tra CUG e Struttura per la sicurezza sul lavoro nel 2018 hanno presentato un buon livello di attivazione. E' stata registrata una generale disponibilità a scambiarsi informazioni, a partecipare ad eventi formativi organizzati dal CUG; a condividere la opportunità di utilizzare dei modelli operativi, scientificamente validati, per la valutazione dello stress lavoro correlato. La partecipazione del Presidente del CUG alla riunione periodica, in ottemperanza dell'art.35 del D.lgs. 81/08, ha facilitato la connessione e lo scambio di informazioni con il Servizio di prevenzione, con il quale il medico competente ha una continuo e forte confronto collaborativo.



Richieste Visite Idoneità Straordinarie - Anno 2018 - Prot. 37/2019 CUG

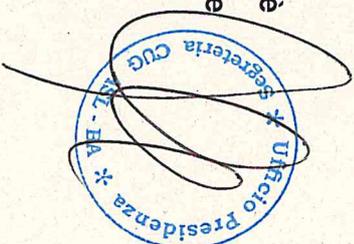
N° 176 Richieste Visite Straordinarie *	N° 142 Ospedale (81%)	N° 34 Territorio (19%)
	80% Comparto	20% Dirigenti
	22% Maschi	78% Femmine
Età Media Richieste	48 anni	

* Segnalazioni nella quasi totalità dei casi per deficit fisico nell'effettuare regolarmente i compiti previsti dalla mansione eseguita; 8% per stress derivante dall'organizzazione del lavoro.

Relazione CUG-Rappresentanze sindacali

E' bene chiarire che la componente di parte sindacale del CUG non può essere considerata elemento di per sé sufficiente a garantire la piena realizzazione di una sinergia: da una parte si potrebbe affermare che questa connessione si realizza *de facto* proprio in seno al comitato, in quanto le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentate in azienda designano ben la metà dei suoi membri, dall'altra va però precisato che questa presenza massiccia non preclude ai rappresentanti sindacali di portare all'attenzione del CUG questioni specifiche di competenza.

Per questo motivo, è poco misurabile il livello di connessione tra Rappresentanza sindacale e Comitato ed è probabile che la valutazione di questa sinergia non si giovi appieno di questa prospettiva di analisi: restituisce quanto meno un dato percettivo che conferma quanto il vuoto sinergico esista e sia fortemente avvertito.

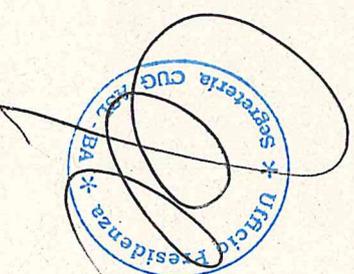


CUG e Lavoratori

Si sa che il CUG non nasce quale interfaccia con i dipendenti, 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, 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.). Analizzando i riscontri forniti dal Gruppo Benessere sull'attivazione dei momenti di confronto con i lavoratori (Focus Group) si rileva un buon livello di partecipazione. Il CUG attraverso la promozione dell'attività formativa specifica, oltre che a diffondere la cultura delle pari opportunità, ha favorito la conoscenza, da parte dei lavoratori, del ruolo di garanzia dello stesso.

Lo Sportello di Ascolto ed il Gruppo Prevenzione Mobbing hanno fornito sostegno al personale in situazioni di disagio, derivante da molestie e discriminazioni, precisazioni circa la normativa e le procedure di rimando.

Per il futuro si rende indispensabile l'istituzione della Consigliera di fiducia, soggetto terzo rispetto all'ente ed ai lavoratori, presso il quale questi ultimi possono cogliere supporto ed assistenza nella risoluzione di dinamiche lavorative deteriorate. L'ostacolo economico potrebbe essere superato attraverso l'attivazione di procedure condivise tra diversi CUG, finalizzate all'individuazione di un professionista che sia disponibile a svolgere tale incarico presso più di un'azienda.

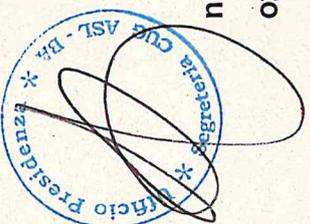


Azioni di rete nel versante esterno dell'Ente

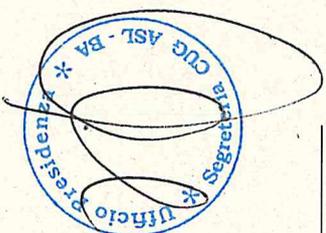
Nel 2018 il CUG ASL BA ha operato per l'accrescimento della capacità di relazione e di creazione di partnership esterna all'ente. L'obiettivo è la messa in rete di conoscenze, buone pratiche e competenze, al fine di produrre la creazione di una comunità di pratica e dar vita a reti tra CUG affini e tra CUG 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, pongano in comune competenze e risorse complementari, impegnandosi in uno sforzo creativo che potrebbe produrre soluzioni del tutto originali.

L'adesione al Forum dei CUG, nel mese di febbraio 2018, ha rappresentato un momento considerevole del processo di "rete" avviato, attraverso la messa in comune di fattori di esperienza e competenza specialistica 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 del Forum, in video conferenza, consente di realizzare un dialogo continuo anche su progetti innovativi; favorisce 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 2018 è quello tra il Comitato e le Consigliere di parità nazionale, regionale e della Città Metropolitana: 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, Lecce e 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.



La rete sul territorio con altri CUG può rappresentare una opportunità per rafforzare il ruolo del comitato: lo spazio convenzionale può consentire di modellare un ricco ambito di relazioni ed in tale "luogo organizzativo" componenti dinamici e motivati possono sviluppare azioni molto significative per la creazione di una "virtuosa rete territoriale dei CUG", per un reciproco scambio di esperienze, oppure di economie di scala per il reciproco apprendimento sui temi di interesse, o, ancora, più ambiziosamente, per attivare un "laboratorio" nell'ambito del quale ricercare ed elaborare proposte e soluzioni tecniche rispetto a problemi comuni.



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG ASL BA nel 2019 continuerà l'azione di promozione e di potenziamento di ogni iniziativa diretta a favorire le politiche di conciliazione tempi di vita; a sollecitare l'adempimento normativo relativamente all'esprimere, in via consultiva, parere su orari di lavoro, flessibilità lavorativa, mobilità del personale, welfare aziendale.

Nell'ambito del benessere organizzativo, l'attenzione dovrà accentrarsi sulle azioni propositive verso la riduzione dello stress lavoro correlato con specifico riferimenti ai "rischi di genere e dell'età".

Ai fini del perseguimento dell'ottimizzazione e della razionalizzazione della pubblica amministrazione, è importante che il CUG rivolga la propria azione ai processi di valutazione del personale, ai percorsi di carriera offerti dall'azienda attraverso la proposta di azioni positive sinergiche per la valorizzazione di meriti e competenze in previsione della assegnazione degli incarichi dirigenziali e di coordinamento che comportino un avanzamento di carriera in un'ottica di genere.

In tale ambito, il CUG, può concorrere alla concretizzazione di quelle politiche definite di "invecchiamento attivo", che focalizzano l'attenzione sul capitale umano rappresentato dai lavoratori anziani, ovvero promuovere l'adozione delle cosiddette politiche di *work life balance*.

