

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ASL BA

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

**PER LE PARI OPPORTUNITÀ, 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***

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Riferimento normativo

La relazione sulla situazione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalle **Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011** recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* - Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità e **Direttiva n° 2/2019 del Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità** *«Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche»*.

Finalità

La relazione ha un duplice fine:

1. fornire uno spaccato sulla situazione del personale dell'amministrazione;
2. assicurare la rimodulazione delle azioni pianificate nel Piano delle Azioni Positive.

La Direttiva n° 2/2019 presuppone che, entro il **1° marzo**, l'amministrazione trasmette al CUG le informazioni di seguito indicate, con le modalità 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**

La Direttiva 2/2019 suppone che le informazioni del Format n°1, inviate dalla Direzione Strategica al CUG per l'analisi e la verifica di competenza, siano allegate come parte integrante della relazione che il Comitato predispone **entro il 30 marzo di ogni anno**.

All'uopo si specifica che, per l'anno corrente, in considerazione della **situazione dell'emergenza sanitaria da Covid 19**, il Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 27 marzo 2020 ha provveduto a pubblicare sul sito istituzionale funzionepubblica.gov.it - il seguente comunicato - *"Fermo restando che le pubbliche amministrazioni adottano ogni misura organizzativa idonea ad assicurare comunque la ragionevole durata e la celere conclusione dei procedimenti, con priorità per quelli da considerare urgenti e che, anche sulla base di motivate istanze degli interessati, di seguito si riportano tutti i termini dei procedimenti amministrativi in capo al Dipartimento per la funzione pubblica interessati dalla disposizione"*:

"... sono sospesi i termini di cui alla direttiva 2/2019 recante "misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" per la compilazione e l'invio degli allegati n. 1 e 2 alla direttiva (Relazioni CUG)".

Di seguito sono indicate, le U.O. che hanno riscontrato le richieste del Comitato, concernenti l'acquisizione delle informazioni sulla situazione del personale della ASL BA – anno 2019:

- Area Gestione Risorse Umane (AGRU)
- Servizio di Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione Medica - Medicina Del Lavoro
- U.O.C. Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale
- Ufficio Procedimenti Disciplinari
- U.O.C. Rischio Clinico e Qualità
- U.O. Formazione

A tutt'oggi, sebbene le comunicazioni di sollecito del CUG, non sono pervenute le informazioni relative a:

- Struttura Burocratico Legale
- AGRU (corrispondenti al Format 1)

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

Significative, per l'analisi della situazione del personale, sono state le informazioni estrapolate da:

- Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, Deliberazione del D.G. n° 128 del 31.01.2019;
- Deliberazione D.G. 132 del 31.01.2019 "Aggiornamento Codice di Comportamento della ASL BA";
- Piano della Performance 2019-2021 - Deliberazione del D.G. n° 127 del 31.01.2019;
- Deliberazione D.G. n° 74 del 30.01.2020 "Adozione del Piano della Performance 2020 - 2022";
- Deliberazione n° 76 del 31.01.2020 "Art. 1, c, 8, L. 190/2012 – Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2020/2022 – Aggiornamento 2020";
- Deliberazione n° 285 del 5.03.2020 "Aggiornamento Sistema Misurazione e Valutazione della Performance. Approvazione";
- Report analisi dei Focus Group Progetto formativo CUG ASL BA partecipa@asl.bari.it a cura di ricercatori dell'Università di Bari;
- Relazioni Gruppi di Lavoro CUG.

L'analisi e la verifica sulla situazione del personale – anno 2019 evidenzia, pertanto, **lo scollamento tra i dati acquisiti agli atti dal Comitato e, il Format n° 1 allegato alla Direttiva 2/2019**. I valori delle tabelle riepilogative sulla situazione del personale nella ASL BA non corrispondono alla particolare analisi di genere richiesta dalla Direttiva **n° 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**. Si è ritenuto opportuno, di conseguenza, introdurre nella relazione: le tabelle riepilogative dei dati disponibili, disaggregati per le variabili di genere ed età, maggiormente significative. Per eseguire comparazioni e definire percentuali il dato complessivo è stato aggregato e riportato nelle tabelle di riepilogo.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti dalle fonti sopracitate.

Nella **seconda parte** trova spazio l'analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

(con il supporto tecnico a cura di Maurizio Stallone e Saverio Fiore)

Tab. 1 Distribuzione del personale Anno 2019

TEMPO DETERMINATO			TEMPO INDETERMINATO			TOTALE POSTI COPERTI			Fabbisogno	Posti Vacanti	TITOLARI DI L.104			CON LIMITAZIONI			IN ASPETTATIVA/CONGEDO			FASCE DI ETÀ					Assunti anno 2019			Cessati anno 2019		
M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.			M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	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.
10	18	28	1.013	931	1.944	1.023	949	1.972	3.145	1.173	221	254	24,1%	60	75	6,8%	6	1	0,4%	14	115	303	904	644	79	67	146	100	59	159
0	0	0	30	25	55	30	25	55	72	17	0	4	7,3%	0	1	1,8%	4	3	12,7%	0	5	24	19	8	15	17	32	10	3	13
10	18	28	1.043	956	1.999	1.053	974	2.027	3.217	1.190	221	258	23,6%	60	76	6,7%	10	4	0,7%	14	120	327	923	652	94	84	178	110	62	172
80	298	378	1.239	2.847	4.086	1.319	3.145	4.464	5.130	666	224	681	20,3%	76	345	9,4%	9	17	0,6%	291	801	1.290	1.589	504	145	394	539	99	240	339
22	70	92	862	859	1.721	884	929	1.813	2.365	552	124	176	16,5%	36	51	4,8%	10	5	0,8%	1	270	414	547	590	56	129	185	114	104	218
102	368	470	2.101	3.706	5.807	2.203	4.074	6.277	7.495	1.218	348	857	19,2%	112	396	8,1%	19	22	0,7%	292	1.071	1.704	2.136	1.094	201	523	724	213	344	557
112	386	498	3.144	4.662	7.806	3.256	5.048	8.304	10.712	2.408	569	1.115	20,3%	172	472	2,1%	29	26	0,3%	306	1.191	2.031	3.059	1.746	295	607	902	323	406	729

Si segnala il trend statico, negli anni, della variabile fascia di età del personale: n° 4.805 (57,8%) ultracinquantenni, di contro alle 3528 unità nelle fasce di età antecedenti.

Da segnalare i dati relativi ai cessati nel 2019 (n° 729) e associati sia alle agevolazioni normative varate dal Governo nazionale (quota 100) che alle uscite ordinarie per quiescenza. Per l'anno 2020 è previsto un trend in aumento. Nel contempo si registra un movimento positivo nelle assunzioni: n° 902 di cui il 67,3% rappresentato da donne e l'avvio di nuove procedure concorsuali.

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 triennio 2017 – 2018 - 2019 per Area

AREA	TEMPO DETERMINATO			TEMPO INDETERMINATO			TOTALE POSTI COPERTI			Dotazione Organica	Posti Vacanti	TITOLARI DI L.104			CON LIMITAZIONI			IN ASPETTATIVA/CONGEDO			Età Media Personale in forza					Assunti anno 2017			Cessati anno 2017			TASSO ASSENZE ANNO 2017												
	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.			M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	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.	9.9 LAVORABILI	9.9 ASSENZE	% ASSENZA										
	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.			M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.						M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.													
AREA DIREZIONALE	7	4	11	278	164	442	285	168	453	679	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	21.557	23%										
OSPEDALE	141	388	529	1.737	2.231	3.968	1.878	2.619	4.497	5.031	534	247	301	14,2%	150	335	10,8%	17	21	0,8%	131	638	1.171	1.766	800	150	340	496	197	258	455	1.324.646	219.216	17%										
TERRITORIO	78	195	263	1.158	1.974	3.132	1.236	2.159	3.395	3.855	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	8.345	9.565	1.220	422	500	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	447.327	19%

AREA	TEMPO DETERMINATO			TEMPO INDETERMINATO			TOTALE POSTI COPERTI			Dotazione Organica	Posti Vacanti	TITOLARI DI L.104			CON LIMITAZIONI			IN ASPETTATIVA/CONGEDO			Età Media Personale in forza					Assunti anno 2018			Cessati anno 2018			TASSO ASSENZE ANNO 2018												
	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.			M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	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.	9.9 LAVORABILI	9.9 ASSENZE	% ASSENZA										
	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.			M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.						M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.													
AREA DIREZIONALE	3	1	4	280	175	455	283	176	459	679	220	24	21	9,8%	4	7	2,4%	7	5	2,6%	3	45	95	108	128	29	23	52	33	12	45	94.349	21.631	26%										
OSPEDALE	22	62	84	1.923	2.479	4.302	1.845	2.541	4.386	5.044	668	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	213.195	21%										
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	210.426	24%										
Totale complessivo											42	108	150	3.256	4.732	7.988	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%

AREA	TEMPO DETERMINATO			TEMPO INDETERMINATO			TOTALE POSTI COPERTI			Fabbiegio	Posti Vacanti	TITOLARI DI L.104			CON LIMITAZIONI			IN ASPETTATIVA/CONGEDO			Età Media Personale in forza					Assunti anno 2019			Cessati anno 2019			TASSO ASSENZE ANNO 2019												
	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.			M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	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.	9.9 LAVORABILI	9.9 ASSENZE	% ASSENZA										
	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.			M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.						M.	F.	TOT.	M.	F.	TOT.													
AREA DIREZIONALE	4	9	13	270	191	461	274	200	474	722	248	50	41	19,2%	4	7	2,3%	7	4	2,3%	7	57	111	188	115	29	40	69	43	12	55	97.432	21.858	22%										
OSPEDALE	57	203	260	1.708	2.423	4.131	1.785	2.626	4.391	5.276	985	271	475	17,0%	114	270	8,7%	14	10	0,5%	223	746	1.103	1.587	743	347	362	509	181	225	406	1.290.422	180.959	15%										
TERRITORIO	51	174	225	1.166	2.048	3.214	1.217	2.222	3.439	4.614	1.175	248	599	24,6%	54	195	7,2%	9	12	0,6%	76	388	617	1.284	888	119	295	324	99	169	268	931.955	174.842	19%										
Totale complessivo											112	386	498	3.144	4.662	7.806	3.256	5.048	8.304	10.712	2.408	569	1.115	20,3%	172	472	7,8%	29	26	0,7%	306	1.191	2.031	3.059	1.746	295	607	902	323	406	729	2.322.810	394.759	17%

La dimensione di genere registra un lieve scostamento: le donne rappresentano il 60,8% dell'organico a fronte del dato del 2018 e 2017, rispettivamente del 59,5% e 59,3% . La comparazione dei valori nel triennio 2017/2029 conferma il trend nazionale secondo cui nel comparto "Sanità" vi è una preponderanza di personale femminile.

Rimane costante e molto evidente nel periodo di osservazione la netta prevalenza delle donne che presentano limitazioni rispetto al totale del personale: il 73,3% nel 2019, il 72,8% nel 2018 e il 71,7% nel 2017.

Si evidenzia, nel corso degli ultimi anni, una tendenza generale di ambedue i generi a utilizzare i congedi per aspettativa. La prerogativa specifica femminile sottolinea un ridimensionamento e la forbice di genere si delimita: gli uomini passano dal 48,5% nel 2017 al 52,7% nel 2019 e le donne dal 51,5% nel 2017 al 47,3% nel 2019.

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 per Ruolo nel triennio 2017-2019

RUOLO		2017					2018					2019				
		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	Fino a 30 anni	Tra 31 e 40 anni	Tra 41 e 50 anni	Tra 51 e 60 anni	Oltre 60 anni
TECNICO - AMMINISTRATIVO - PROFESSIONALE	COMPARTO	5	85	348	1.024	652	4	92	313	942	642	14	115	303	904	644
	DIRIGENZA	0	2	9	16	12	0	1	11	15	11	0	5	24	19	8
MEDICO - SANITARIO	COMPARTO	182	633	1.343	1.660	545	219	653	1.278	1.598	521	291	801	1.290	1.589	504
	DIRIGENZA	0	231	343	653	619	1	267	377	606	606	1	270	414	547	590
Totale complessivo		187	951	2.043	3.353	1.828	224	1.013	1.979	3.161	1.780	306	1.191	2.031	3.059	1.746

La rappresentazione del personale per ruolo, comparto e dirigenza, evidenzia, nel triennio di osservazione, una presenza media dei dirigenti del 22,8%. Nell'anno 2019 la distribuzione dei dirigenti per genere è stata di: n° 30 M e n° 25 F nel ruolo tecnico-amministrativo-professionale e n°884 M e n°929 F nel ruolo sanitario. I dati settoriali non consentono di analizzare la distribuzione dell'attribuzione degli incarichi per genere e, pertanto, di evidenziare eventuali fenomeni di segregazione orizzontale (concentrazione dell'occupazione femminile in un ristretto numero di settori e professioni) e/o verticale (concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione) del personale femminile.

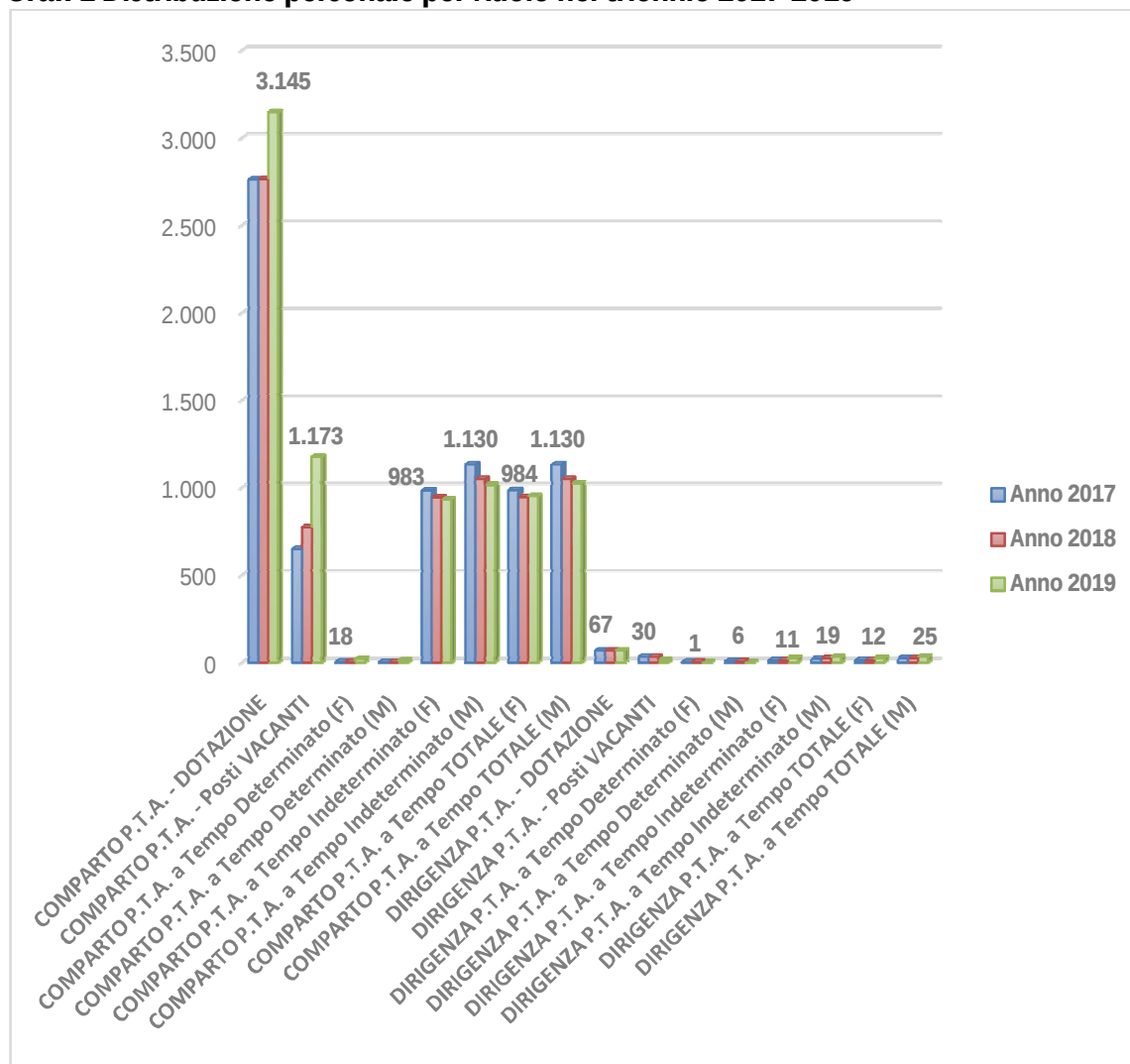
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Graf. 1 Distribuzione personale per Ruolo nel triennio 2017-2019



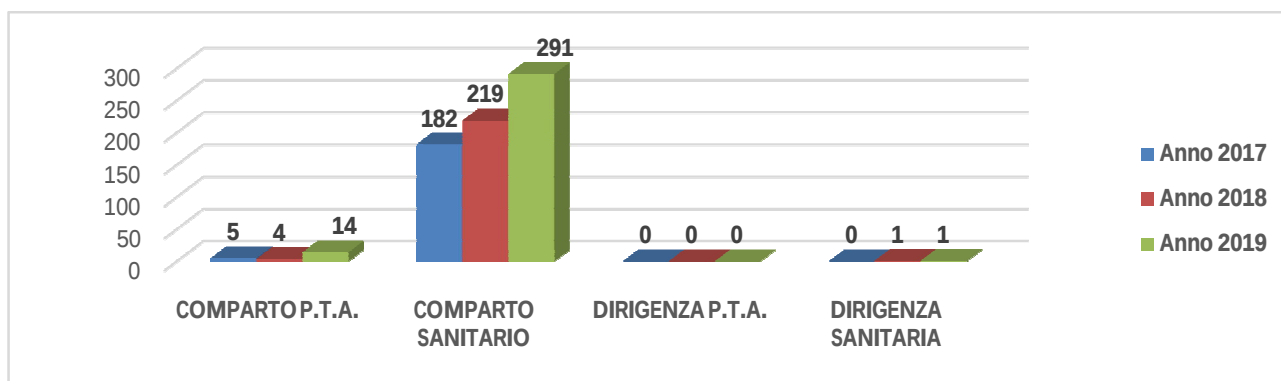
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



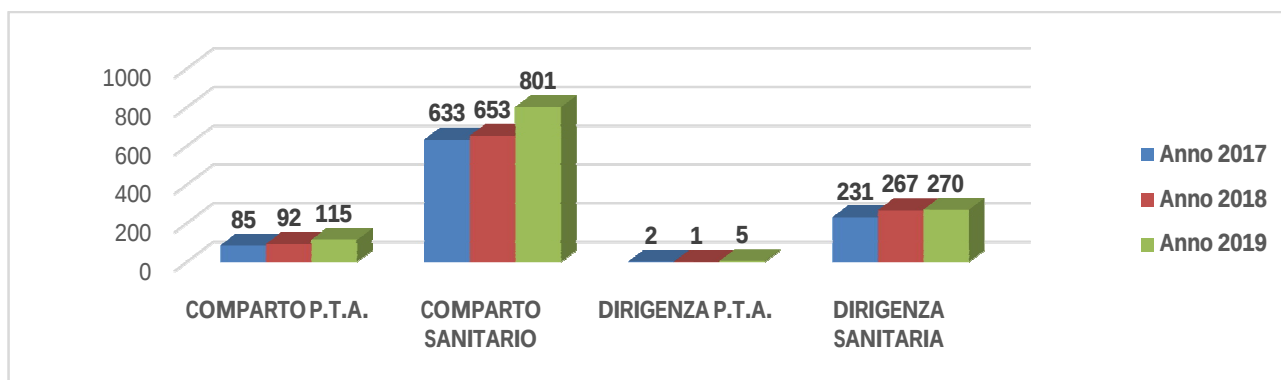
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Graf. 2 Distribuzione personale per Fascia di età - sino a 30 anni



Graf. 3 Distribuzione personale Fascia di età - da 31 a 40 anni



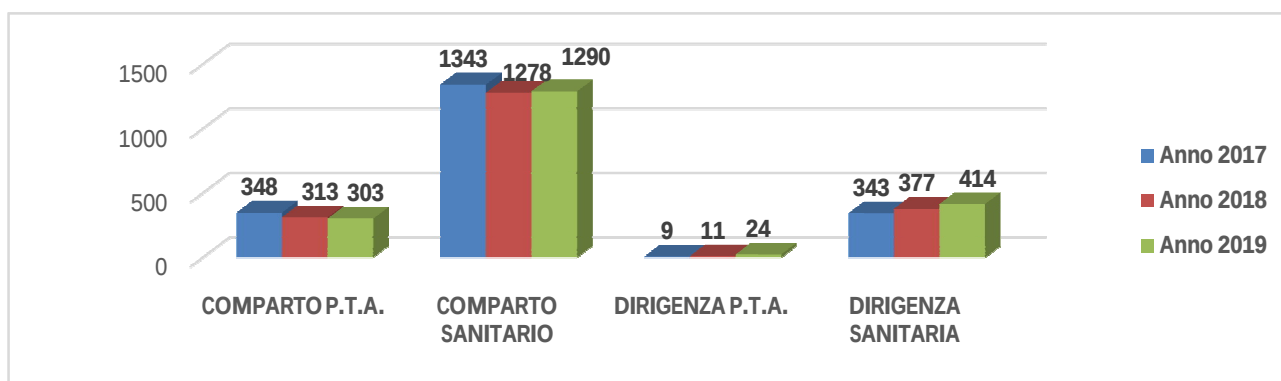
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



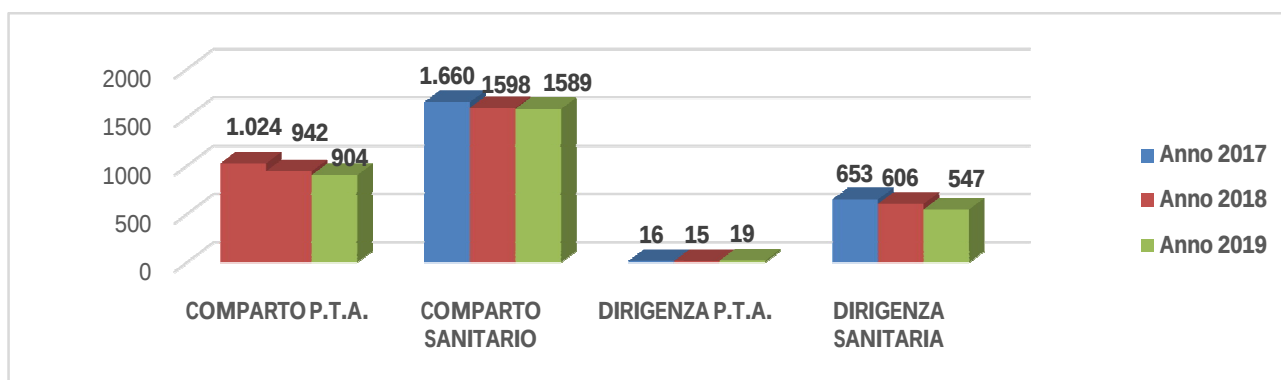
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Graf. 4 Distribuzione personale Fascia di età - da 41 a 50 anni



Graf. 5 Distribuzione personale Fascia di età - da 51 a 60 anni



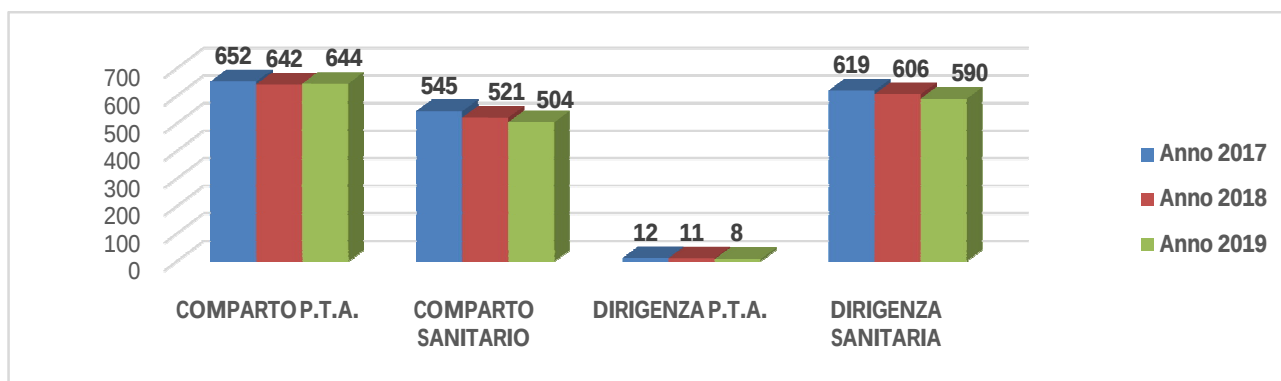
**REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Graf. 6 Distribuzione personale Fascia di età - oltre i 60 anni



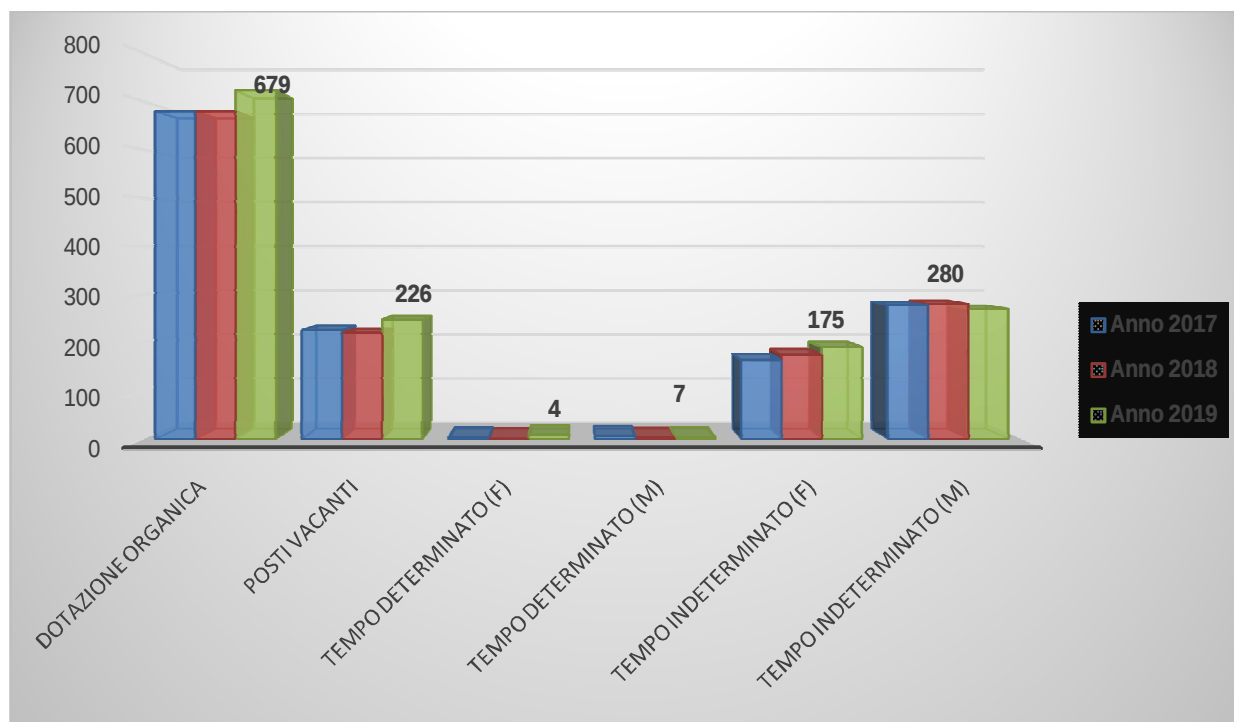
**REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Graf. 7 Distribuzione personale Area Direzionale nel triennio 2017- 2019



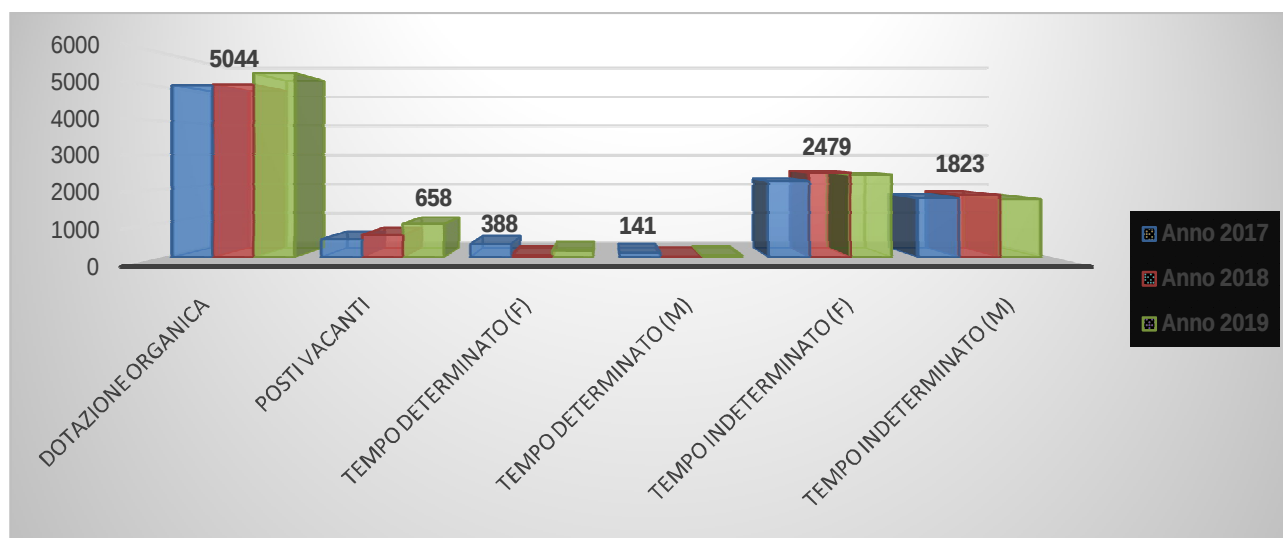
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Graf. 8 Distribuzione personale Area Ospedaliera nel triennio 2017 - 2019



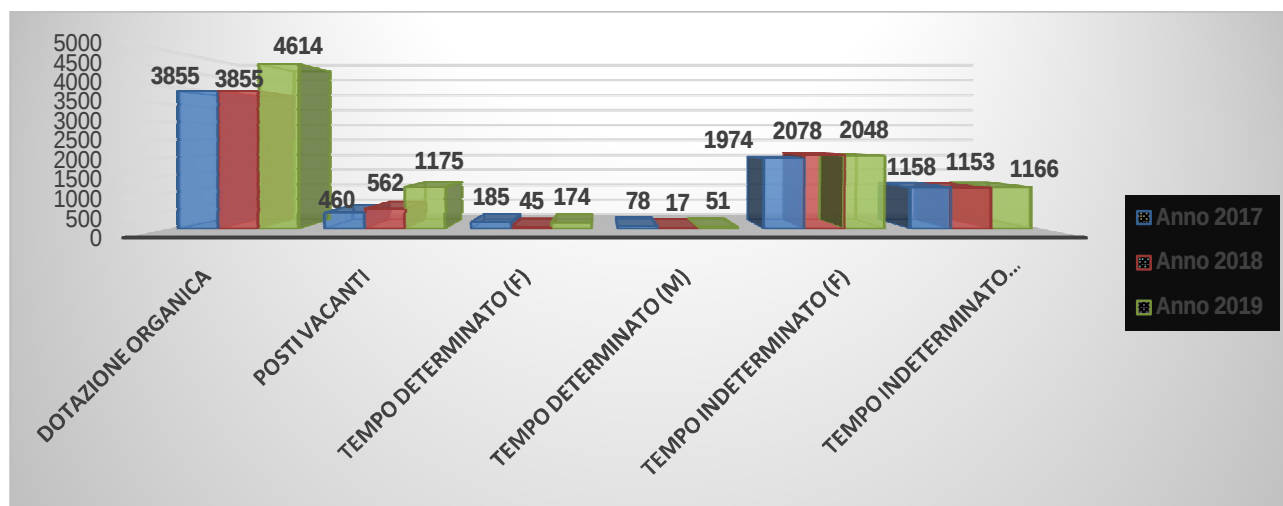
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



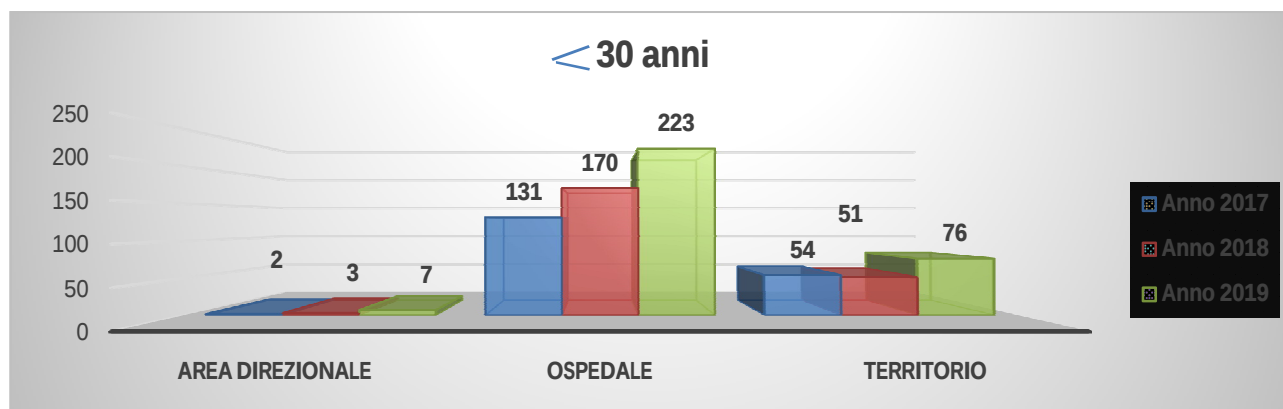
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Graf. 9 Distribuzione personale Area Territoriale nel triennio 2017 – 2019



Graf. 10 Distribuzione personale per Fascia di età e Area 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

Graf. 11 Distribuzione personale per Fascia di età e Area di appartenenza



Graf. 12 Distribuzione personale per Fascia di età e Area di appartenenza



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



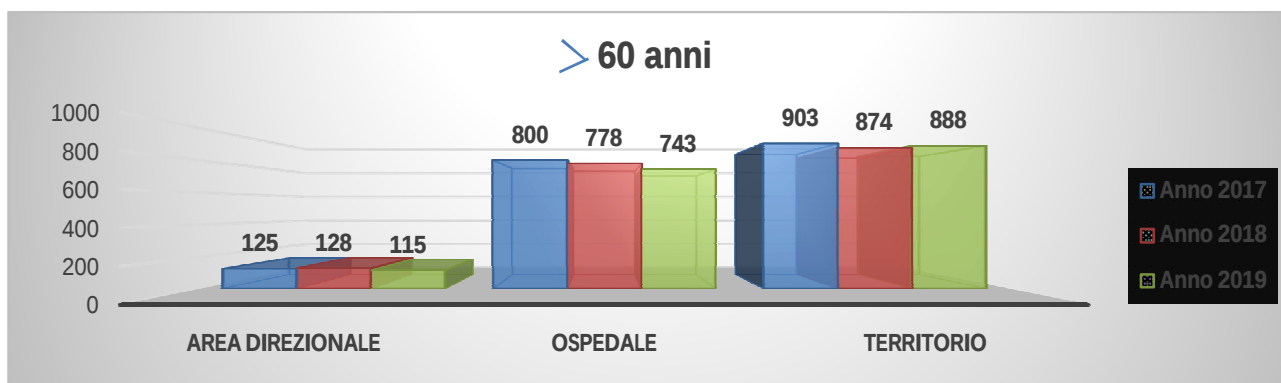
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Graf. 13 Distribuzione personale per Fascia di età e Area di appartenenza



Graf. 14 Distribuzione personale per Fascia di età e Area di appartenenza



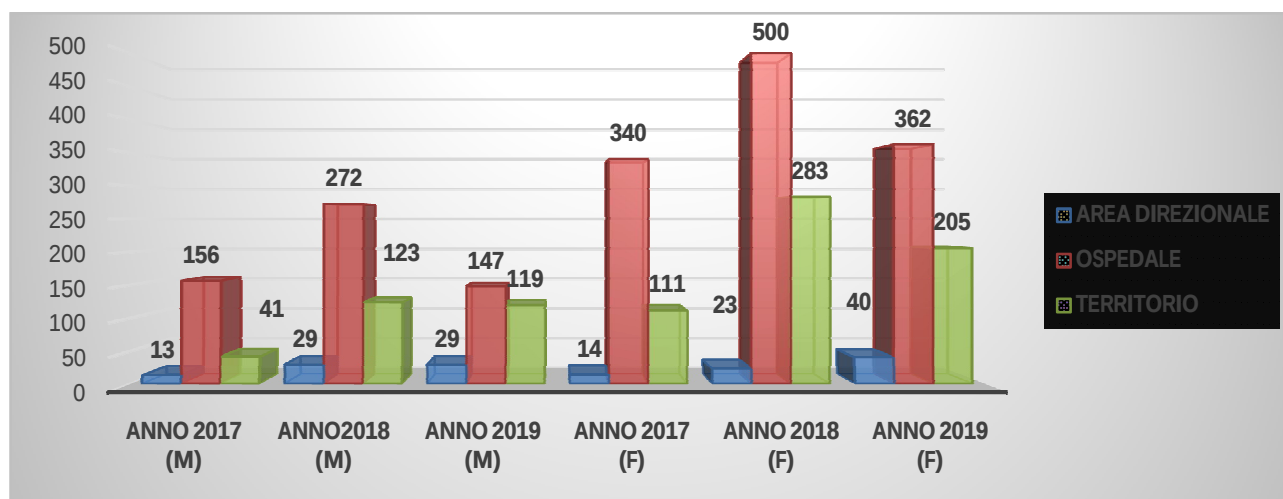
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Graf. 15 Distribuzione Piano delle assunzioni nel triennio 2017 -2019 per Area di appartenenza



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

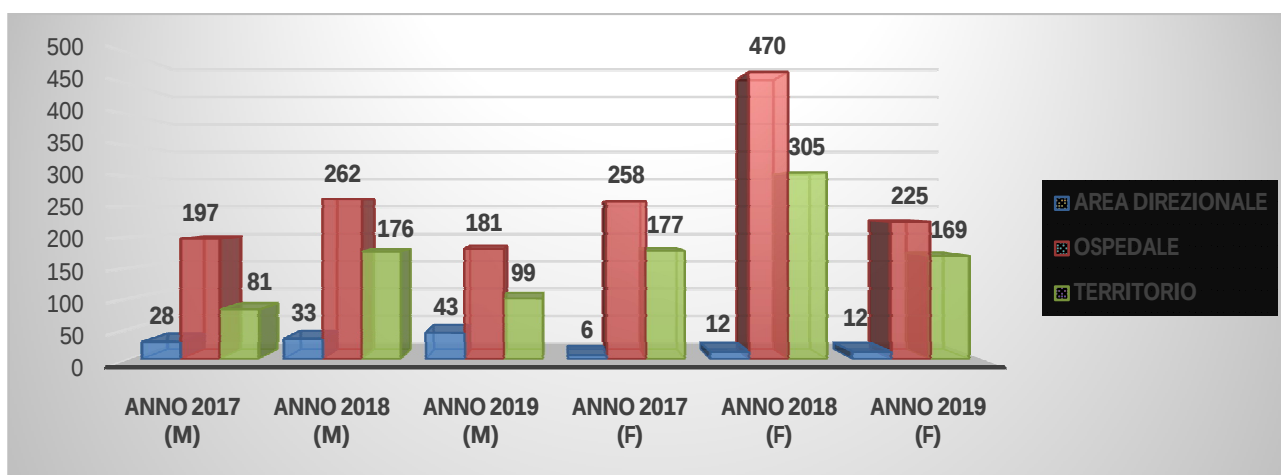
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Tabella 4. Distribuzione assunzioni e cessazioni nel triennio 2017 -2019 per Area

ASSUNZIONI	ASSUNTI 2017 (M)	ASSUNTI 2018 (M)	ASSUNTI 2019 (M)	ASSUNTI 2017 (F)	ASSUNTI 2018 (F)	ASSUNTI 2019 (F)
AREA DIREZIONALE	13	29	29	14	23	40
OSPEDALE	156	272	147	340	500	362
TERRITORIO	41	123	119	111	283	205

CESSAZIONI	CESSATI 2017 (M)	CESSATI 2018 (M)	CESSATI 2019 (M)	CESSATI 2017 (F)	CESSATI 2018 (F)	CESSATI 2019 (F)
AREA DIREZIONALE	28	33	43	6	12	12
OSPEDALE	197	262	181	258	470	225
TERRITORIO	81	176	99	177	305	169

Graf. 16 Distribuzione Piano delle cessazioni nel triennio 2017 -2019 per Area



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**

Tabella 5. Distribuzione del personale che usufruisce dei benefici L.104 per Area

RUOLO	L.104 - 2017 (M)	L.104 - 2018 (M)	L.104 - 2019 (M)	L.104 - 2017 (F)	L.104 - 2018 (F)	L.104 - 2019 (F)	L.104 - 2017	L.104 - 2018	L.104 - 2019
AREA DIREZIONALE	26	24	50	22	21	41	11,0%	10,6%	19,2%
OSPEDALE	247	221	271	391	360	475	15,0%	14,2%	17,0%
TERRITORIO	149	137	248	387	367	599	16,7%	15,8%	24,6%

Dall'analisi della distribuzione del personale che fruisce dei benefici della L. 104 emerge che il 66,2% sono donne, rispetto al 33,8% degli uomini. Questa differenza confermerebbe l'ipotesi che il lavoro di cura è ancora, in larga parte, delegato alle donne.

Per verificare questa tesi il CUG si impegna ad effettuare uno specifico approfondimento analizzando altri istituti contrattuali legati alla cura familiare (congedo parentale, part time, richieste di flessibilità dell'orario di servizio, ecc...) in ottica di genere.

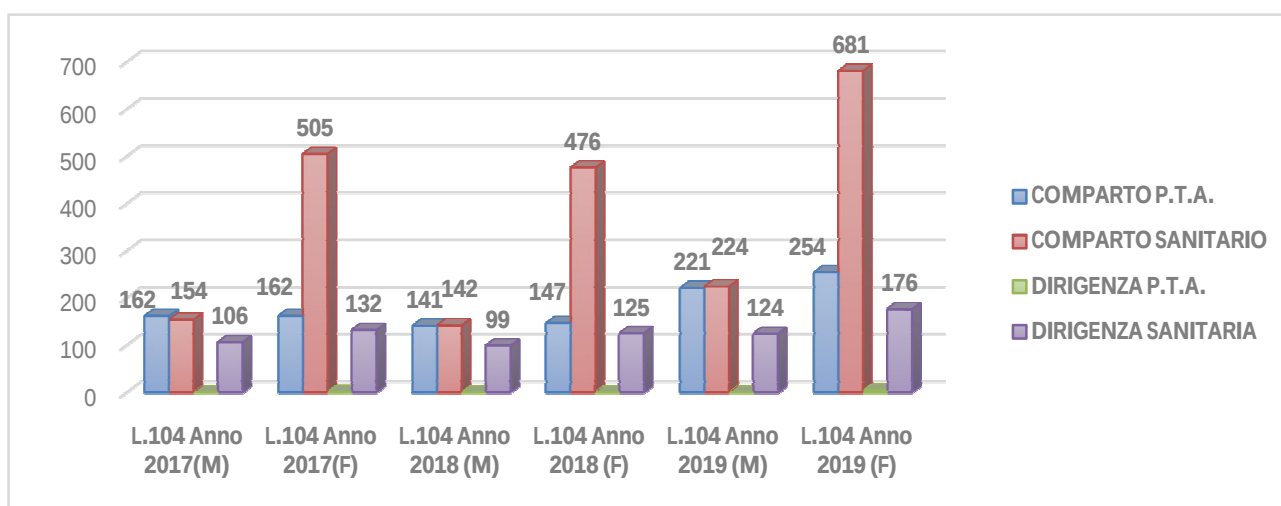
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



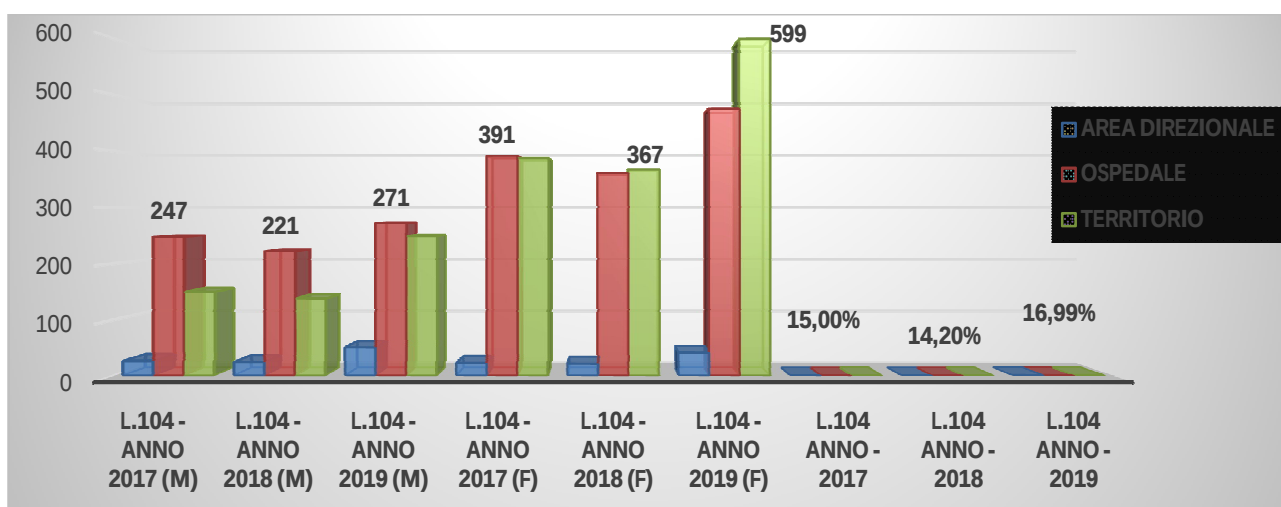
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Graf. 17 Distribuzione del personale che fruisce dei benefici L.104



Graf. 18 Distribuzione Detentori L.104 e Area 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**

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Diffondere un nuovo modello culturale dell'organizzazione del lavoro maggiormente funzionale, flessibile e capace di rispondere alle esigenze d'innalzamento della qualità e d'innovazione dei servizi è l'obiettivo principale del CUG ASL BA. Orientare l'organizzazione verso una nuova stagione delle politiche del personale, una rinnovata strategia nella gestione delle risorse umane e nella programmazione del lavoro attraverso l'introduzione di **progetti sperimentali di lavoro flessibile e di Smart Working**, sono alcuni degli elementi sostanziali del processo innovativo, generativo e sostenibile avviato dal Comitato.

La sperimentazione del Lavoro Agile, promossa dal CUG nel 2019 con l'avvio della formazione per tutti i Direttori di S.C. e la trasmissione alla D.G. della proposta di Regolamento Smart Working, condivisa con la Rete Nazionale dei CUG, dovrebbe articolarsi organicamente, nel secondo semestre dell'anno corrente. A conclusione del percorso formativo è stata, infatti, condivisa con la Direzione Strategica e il Direttore dell'AGRU la opportunità di avviare il processo, nel secondo semestre del 2020, con il coinvolgimento iniziale delle strutture amministrative aziendali.

L'emergenza sanitaria, di questi mesi, ha portato la Direzione Strategica ad adottare la **Determinazione n° 289 del 9 marzo 2020** ad oggetto "Approvazione Regolamento temporaneo per l'adozione del Lavoro Agile quale misura per il contrasto e il contenimento del diffondersi del virus COVID-19". L'emergenza Covid-19 ha affrettato l'avvio delle procedure **per l'accesso al Lavoro Agile** anche su indicazioni delle disposizioni nazionali e regionali introdotte per conciliare la tutela della salute pubblica con l'attività lavorativa. L'amministrazione, nella fase iniziale, ha privilegiato la modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, favorendo tra i destinatari di queste misure i lavoratori portatori di patologie, maggiormente esposti al contagio, coloro che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa e i dipendenti sui quali grava la cura dei figli, anziani o disabili.

**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 bisogno dell'organizzazione di muoversi verso un modello maggiormente lean, flessibile e sostenibile per favorire la **conciliazione dei tempi di vita e il benessere di chi lavora** è quanto emerso dall'analisi dei questionari "Conciliazione tempi di vita": attività di ricerca-azione avviata dal CUG a far data 2017.

Report Questionario "Conciliazione tempi di vita"- Anno 2018

(con il supporto tecnico della Dr.ssa Arcangela Liuzzi)

Analisi del contesto

Nel 2018 è stato diffuso fra i lavoratori partecipanti ai Focus Group il Questionario sulla "Conciliazione dei tempi di vita". Alla sua auto-somministrazione hanno provveduto **n. 316 operatori, appartenenti per l' 80% al Comparto e la restante quota alla Dirigenza.**

Nell'ambito del Comparto, l'83% dei rispondenti fa capo all'Area Sanitaria, il restante 17% all'Area Tecnica, Amministrativa e Professionale; nell'ambito della Dirigenza, i due terzi dei rispondenti afferiscono alla Dirigenza Medica e Veterinaria, il resto alla Dirigenza Sanitaria non medica. Le Strutture Operative più rappresentate sono i Distretti Sociosanitari con il 33% delle frequenze, soprattutto femminili e, gli Ospedali con il 16% di frequenze, di genere maschile. Per quanto concerne il genere, il gruppo nel suo complesso è composto per i tre quarti da donne. Rispetto all'età, si è rilevato che il 75% ha un'età dai 46 anni in su. Concordemente con l'elevata età anagrafica media si constata una rilevante anzianità di servizio, infatti il 43% dei rispondenti ha alle spalle più di 25 anni di attività lavorativa.

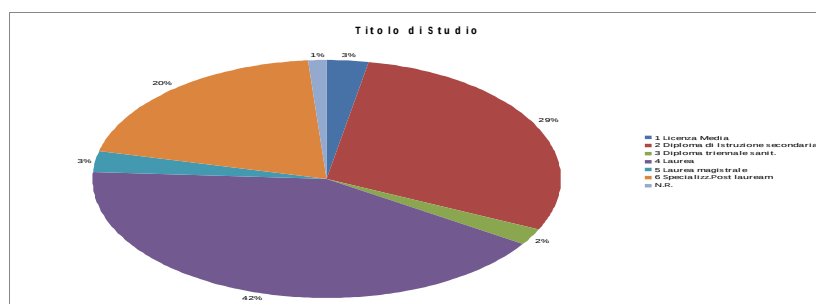
Rispetto al titolo di studio conseguito, solo il 23% (Tab. n° 1) è in possesso della laurea magistrale e si tratta prevalentemente di maschi. Le donne sono più rappresentate nel Comparto e meno nella Dirigenza.

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

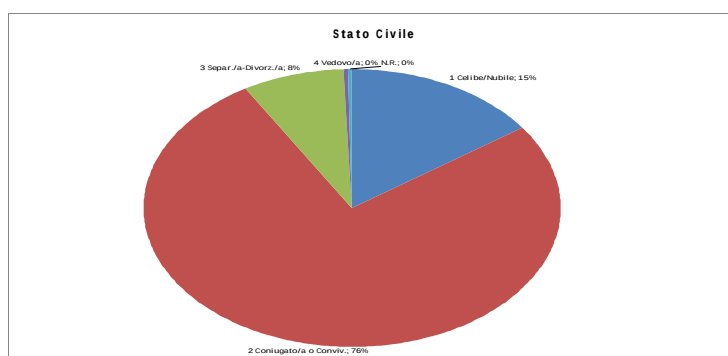


COMITATO UNICO DI GARANZIA

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



Il 66% dei partecipanti all'indagine (Tab. n°2) vive in famiglie coniugali con figli, mentre nell'8% dei casi si tratta di single con figli e nel 5% dei casi di single o coppie con familiari o figli disabili a carico.



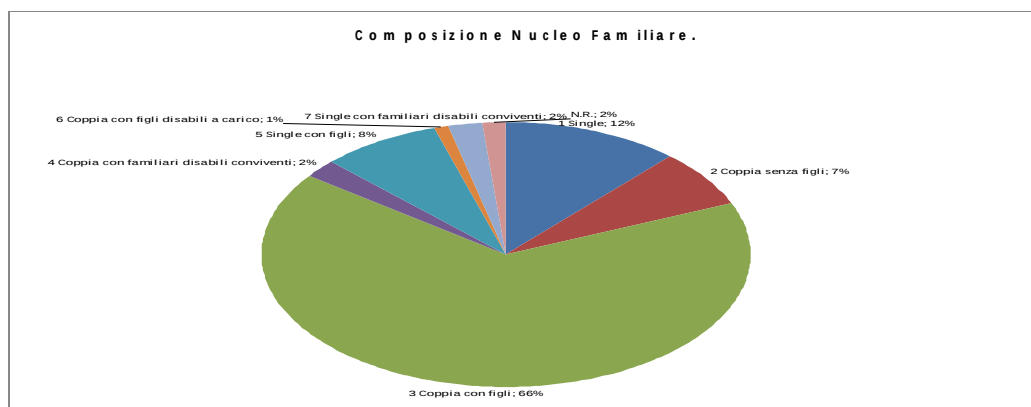
In relazione alle famiglie con figli (Tab. n°3), questi sono in numero di due nel 64% dei casi, in numero di uno nel 20% dei casi, in numero da tre a cinque nel 15% dei casi.

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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



Le donne sono più rappresentate dei maschi nei nuclei familiari a più elevato impegno assistenziale, e cioè nelle categorie single con figli, coppie con familiari disabili conviventi e single con familiari disabili conviventi. Concordemente con l'elevata età media dei partecipanti, i figli nel 46% casi, sono maggiorenni.

Considerando maggiormente bisognevoli di assistenza i figli con età fino a 14 anni, si è constatato il ricorrere di questa circostanza nel 26% dei casi. Rispetto ai tempi necessari per raggiungere il luogo di lavoro, il 49% impiega meno di 15 minuti, mentre c'è un 9% che impiega da 31 minuti ad oltre 1 ora.

Strategie di sopravvivenza

La durata dell'assistenza dedicata a figli o a familiari non autosufficienti va in genere per i maschi da un'ora a sette ore giornaliere, mentre in genere le femmine impiegano per l'assistenza più di sette ore al giorno e questo accade nel 39 % dei casi. La modalità più ricorrente è un'assistenza superiore a dieci ore giornaliere.

**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**

Nove casi hanno riferito dell'esigenza di un'attività giornaliera di assistenza di diciotto ore o più; tre casi addirittura di ventiquattro ore giornaliere. Questi ultimi sembrerebbero dati scarsamente realistici, se si considera che dalle ventiquattro ore giornaliere occorrerebbe scorporare almeno sei ore lavorative e qualche ora per il riposo notturno, tuttavia denotano il peso soverchiante che l'assistenza ai conviventi non autosufficienti esercita in genere sulle lavoratrici.

Durante l'orario di servizio la cura dei familiari disabili o non autosufficienti viene affidata nel 66% dei casi a familiari e nel 29% dei casi a badanti. Il ricorso alla rete familiare aumenta all'89% quando si tratta di affidare la cura dei figli non autonomi in orario extrascolastico; mentre nel 7% dei casi ci si rivolge a baby-sitter e nel 4% dei casi a servizi educativi.

Nei periodi in cui la scuola è chiusa, l'affidamento dei figli ai familiari scende all'82% dei casi, mentre aumenta fino al 12% quello ai servizi educativi.

Per far fronte alle situazioni di bisogno, il 65% dei rispondenti dichiara di fare ricorso agli istituti contrattuali, ma soprattutto ai permessi di cui alla Legge 140, utilizzata nel 41% dei casi, in genere donne, per le necessità assistenziali dei familiari e solo nel 3% dei casi per le proprie.

Anche i permessi per le malattie dei figli vengono utilizzati in misura maggiore dalle donne. Il 31% dei rispondenti, soprattutto maschi, afferma di non aver mai fatto ricorso a questo tipo di misure.

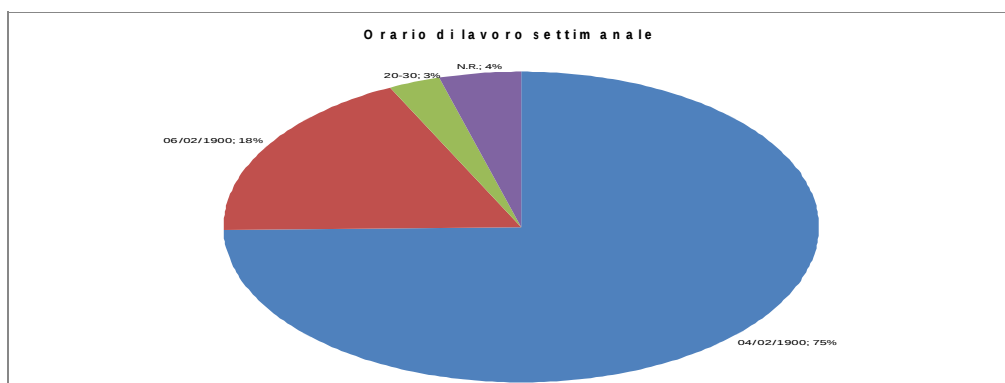
Forme di lavoro flessibile (part-time orizzontale o verticale) sono presenti solo nel 3% dei casi e riguardano solo donne che, in virtù di ciò, usufruiscono di un orario di lavoro compreso fra venti e trenta ore settimanali (Tab. n°4).

**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**



Invece un 2% scarso di lavoratori, specie donne, appartenenti al comparto (i dirigenti ne usufruiscono per contratto) godono di flessibilità in entrata e in uscita.

Rispetto alla flessibilità auspicata, l'8%, in maggioranza donne, vorrebbe usufruire di una forma di part-time. E' interessante notare che il 42% degli intervistati appartenenti al Comparto vorrebbe avvalersi della flessibilità in entrata e in uscita. Il 7% dei rispondenti, particolarmente donne, vorrebbe accedere ad una Banca delle ore, mentre il 2%, costituito soprattutto da maschi, sarebbe interessato al telelavoro.

**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**

... e la Conciliazione dei tempi di vita?

I carichi di assistenza familiare insieme alla lontananza dalla sede di lavoro determinano nell'82% dei casi la percepita difficoltà di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro.

Alla domanda sui possibili rimedi alla situazione di disagio, il 43% auspica un incremento dei servizi (per l'infanzia nel 22% dei casi, per gli anziani nel 17% e per i disabili nel 4%); una quota del 31%, in gran parte femminile, suggerisce che potrebbe essere utile una maggior vicinanza al luogo di lavoro, mentre nel 26% dei casi, ascrivibili in maggioranza al personale maschile, auspicherebbe la riduzione del costo dei servizi pubblici di trasposto.

Riguardo al Comitato Unico di Garanzia aziendale, il 92% dei lavoratori dichiara di essere già a conoscenza dell'esistenza del CUG ed il 60% di questi è al corrente delle sue competenze.

Alla domanda "Ritiene che il CUG potrebbe essere utile per ...", un terzo dei rispondenti risponde che il CUG potrebbe favorire l'istituzione di servizi che agevolino la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro; mentre il 29% ritiene che l'attività del Comitato possa in qualche modo favorire il lavoro della donna e il 21% che il CUG possa presentare proposte per migliorare le relazioni in ambito lavorativo.

Secondo una quota del 16% il CUG potrebbe fornire maggiori informazioni sugli istituti giuridici contrattuali e per l'8%, composto soprattutto da donne, il CUG dovrebbe informare sulle pari opportunità e la prevenzione delle discriminazioni.

Infine il 90% dei lavoratori coinvolti nell'indagine vorrebbe essere maggiormente informato sui compiti e le attività del CUG aziendale.

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

SEZIONE 3. PARITA' E PARI OPPORTUNITA'

a) **Deliberazione D.G. n° 976 del 6 giugno 2019** "Recepimento Piano Azioni Positive 2018 – 2020, proposto dal Comitato Unico di Garanzia così come approvato, integrato e modificato nelle Assemblee del 22/03/2018 e 28/03/2019" - Azioni realizzate nel 2019.

1) Avviso Pubblico del 02/07/2019 prot. n° 173266 ad oggetto "Manifestazione d'interesse da parte di Associazioni/Società sportive dilettantistiche che promuovono attività sportive a tariffe agevolate per il personale della ASL BA e loro familiari".

Pervenute n. 10 adesioni di Associazioni locali che hanno promosso attività motorie/sportive con tariffe agevolate. L'iniziativa prevista nel Piano delle Azioni quale intervento di Workplace Health Promotion, ha l'obiettivo di creare condizioni di maggiore benessere per tutto il personale della ASL.

Si specifica che è tutt'ora vigente il Protocollo d'intesa con il CUS – Bari che prevede la scontistica del 10% sulle attività sportive offerte per i lavoratori e loro familiari. L'azione non prevede finanziamenti della ASL.

2) Car shering mobility.

Lo scenario della mobilità italiana rivela che la maggior parte degli spostamenti, soprattutto per motivi di lavoro, avviene con mezzo proprio. Le conseguenze sono ormai ben note:

- congestione stradale, con conseguente bassa velocità e lunghi tempi di percorrenza;
- inquinamento atmosferico e insalubrità dell'aria nonché un aumento dell'incidentalità;
- problemi di parcheggio sia su aree pubbliche che private delle aziende;
- costi ingenti sostenuti dai lavoratori per effettuare gli spostamenti quotidiani casa-lavoro.

A fronte di questa situazione è sempre più necessario che le istituzioni pubbliche e le aziende (pubbliche e private) promuovano in vario modo azioni concrete per la riduzione del traffico privato anche nell'ottica di riuscire ad assolvere agli obblighi previsti dalla normativa

**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**

vigente (Decreto del Ministero dell'Ambiente 27 marzo 1998) implementando azioni di mobilità sostenibile.

Nel 2019 il Comitato ha acquisito la disponibilità del Dirigente del SPPA all'istallazione di cinque dispositivi elettronici per la visualizzazione degli spazi riservati Car sharing mobility e, dall'Osservatorio Nazionale Sharing Mobility, l'elenco dei NETWORK **Car shering mobility**.

La Direzione Strategica nel 2020 dovrebbe dare avvio alla procedura amministrativa per l'individuazione del fornitore del Servizio **App - Car shering mobility**. Sarà compito del CUG curare la comunicazione e l'informazione di tutto il personale per favorire la mobilità sostenibile. L'ammontare del relativo finanziamento non è stato, ad oggi, predeterminato.

3) Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Preso atto dei principi costituzionalmente garantiti di uguaglianza sostanziale, della Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e della Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001 del 20 settembre 2001, il CUG nell'Assemblea del 30/05/2019 ha approvato il Codice di Condotta. Nella proposta del CUG sono stati previsti i seguenti organi: a. il/la Consigliere/a di Fiducia; b. la Conferenza per la trattazione dei casi di violenza morale e psicologica, discriminazione, *mobbing*, straining violazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

A tutt'oggi è in corso l'iter procedurale, per la presa d'atto del Codice di Condotta, di competenza della Direzione Strategica.

4) Collaborazione con SPPA per gli adempimenti artt. 36 e 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 "Formazione specifica - Rischio elevato dei lavoratori che operano presso le strutture ospedaliere e territoriali della ASL BARI".

La collaborazione tra CUG e il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale 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

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

di sicurezza sul lavoro e la prevenzione dello stress lavoro correlato e del 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 2019 due 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". La collaborazione continua anche per il corrente anno.

5) Attività e gestione del rischio stress lavoro-correlato: proposta Protocollo d'intesa ASL BA ed INAIL.

Facendo seguito alla metodologia offerta dall'INAIL per la valutazione e gestione del rischio SLC, illustrata nelle due edizioni del Corso di formazione promosso dal CUG nel 2018 "Stress lavoro-correlato: valutazione e gestione dei rischi psicosociali sul lavoro", nell'anno 2019 è stato avviato un confronto tra INAIL, SPPA, Servizio di Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione Medica - Medicina Del Lavoro, CUG ASL BA. L'obiettivo è sperimentare anche nella ASL BA l'intero processo metodologico INAIL, assicurarsi i relativi strumenti a supporto, fruibili in una piattaforma online, gli strumenti e i tutorial utili per l'attuazione del processo di valutazione e gestione dello stress lavoro correlato.

Il CUG, partendo dall'analisi dettagliata delle criticità emerse nel DVR, propone per il 2020 di proseguire l'implementazione di un'adeguata gestione del rischio stress lavoro correlato, di migliorare le condizioni di lavoro e dei livelli di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori per produrre un impatto positivo sulla competitività dell'azienda e sulla qualità dei servizi erogati. L'azione non prevede finanziamenti da parte della ASL.

**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**

6) Deliberazioni DG n. 1118 del 18/06/2019– Attivazione Spazi di allattamento al seno.

Ai sensi della Direttiva n. 1 del 3 febbraio 2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che mira a promuovere azioni positive, comportamenti collaborativi o comunque

che non ostacolino le esigenze di allattamento quale diritto riconosciuto dalla legislazione comunitaria e nazionale, oltre che un diritto fondamentale dei bambini e delle madri che devono essere sostenute nella realizzazione del desiderio di allattare, nell'anno 2019 sono stati realizzati n° 4 "Spazi per l'allattamento al seno" come di seguito specificato:

1. Sala Hall - Presidio Ospedaliero "Perinei" di Altamura
2. DSS di Bari - Presidio di via Caduti di Via Fani n° 25
3. Sala Nursery - Ambulatorio di vaccinazione del D.P. Via Lungomare Starita, 6 - Bari
4. Sala al 3° piano - Reparto di Ostetricia- Presidio Ospedale "S. Paolo".

Gli arredi sono stati donati alla ASL dall'Associazione FEDERIMPRENDITORI, pertanto, non sono stati previsti finanziamenti da parte della ASL.

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

7) Conciliazione tempi di vita e Welfare aziendale. Attivazione pagina dedicata sul sito istituzionale - Area CUG.

L'obiettivo è quello di offrire a tutto il personale aziendale indicazioni chiare in materia di conciliazione e welfare aziendale attraverso la pubblicazione di Avvisi e Bandi dell'Inps, del Dipartimento Politiche per le famiglie, della Regione Puglia, della Città Metropolitana, degli Ambiti

**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**

Sociali di Zona, ecc. L'attivazione della pagina dedicata sul sito aziendale è stata valutata una strategia a supporto delle pari opportunità: offrire alle lavoratrici e ai lavoratori, con un sproporzionato carico assistenziale, la opportunità di essere informati sulle procedure telematiche e le scadenze per l'accesso al Catalogo regionale dei servizi per i minori, anziani e disabili, al Bonus asilo nido INPS, ai Buoni Servizio per la conciliazione, ecc. In generale conciliare famiglia e lavoro risulta difficile per la maggioranza del personale aziendale, come si evince dalla Ricerca-Azione "Conciliazione tempi di vita e di lavoro" – anno 2019. Sono soprattutto le donne "comprese" tra l'attività lavorativa e le esigenze di cura dei figli e/o dei genitori anziani che richiedono servizi per la conciliazione a costi accessibili. L'azione non prevede finanziamenti da parte della ASL.

8) Riflessioni sulla violenza di genere "NI UNA MAS" - Lettura scenica liberamente tratta da "Ferite a Morte" di Serena Dandini, in collaborazione con la Consigliera di Parità della Città Metropolitana, Presidente Consulta Regionale Femminile e CAV .

Dall'analisi dei risultati del Report Physical and psychological violence at the workplace dell'Istituto Foundation Findings, relativo all'indagine periodica effettuata sulla violenza fisica e psicologica sul posto di lavoro si evince quanto di seguito specificato:

- la violenza psicologica e fisica sul posto di lavoro è un fenomeno sociale di rilievo che riguarda circa il 6% dei lavoratori europei. Di norma sono superiori i livelli di violenza psicologica rispetto a quelli di violenza fisica (abusi verbali, minacce di violenza fisica e attenzioni sessuali indesiderate sono più frequenti). Le donne, in particolare le più giovani, sono le principali vittime di molestie sessuali;
- l'esposizione alle varie forme di violenza è maggiore nei settori in cui è più frequente il contatto con il pubblico ed è particolarmente elevato nei settori della sanità, dell'assistenza sociale e della pubblica amministrazione;
- la violenza, sia fisica che psicologica, ha gravi implicazioni per la salute ed il benessere dei lavoratori che riferiscono livelli significativamente più elevati di stress, problemi di sonno, stanchezza e depressione;
- l'esposizione alla violenza psicologica è correlata a tassi di assenteismo superiori alla media;

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

- alcune caratteristiche dell'ambiente di lavoro contribuiscono al manifestarsi di episodi di violenza; tra questi alti livelli di intensità di lavoro (tempi molto stretti, velocità di lavoro molto elevata), scadenze pressanti e continue, lavorare a diretto contatto con i clienti.

Dalle statistiche emerge chiaramente che la violenza sul posto di lavoro è una grave fonte di deterioramento della salute e del benessere dei lavoratori; nasce spesso da una combinazione di fattori associati non solo con tratti della personalità ma, soprattutto, con problemi organizzativi (il continuo cambiamento del contesto, l'assenza di una comunicazione chiara ed efficace e l'aumento dei ritmi di lavoro possono influenzare il livello di stress e costituire un terreno fertile per la violenza sul posto di lavoro). Considerato che il settore sanità registra un più alto rischio è

opportuno prevedere interventi settoriali che tengano conto della grande forza lavoro femminile presente nel compartimento specifico. La sfida principale è quella di anticipare l'insorgere del problema migliorando l'organizzazione del lavoro e introducendo buone pratiche di gestione del personale.

Adeguate misure di prevenzione dovrebbero sviluppare un approccio proattivo, favorire una maggiore consapevolezza del problema, realizzare il monitoraggio del fenomeno nell'organizzazione per determinare le cause di contesto che incidono nel generare violenze sul posto di lavoro. In occasione della celebrazione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre) e al fine di sensibilizzare il personale al tema specifico della violenza sul posto di lavoro, il CUG anche per il 2019 ha promosso l'evento itinerante "NI UNA MAS" - Lettura scenica liberamente tratta da "Ferite a Morte" di Serena Dandini, in collaborazione con la Consigliera di Parità della Città Metropolitana, Presidente Consulta Regionale Femminile e CAV. L'iniziativa è stata finanziata dalla Consigliera della Città Metropolitana.

9) Rapporto sui fabbisogni di conciliazione vita-lavoro. Principali rilevanze emerse dalle indicazioni date dai diretti interessati nell'indagine "Conciliazione tempi di vita".

Al fine di dare concretezza agli interventi previsti nel Piano delle Azioni Positive, il CUG dal 2017 ha predisposto un questionario che viene somministrato al personale che partecipa ai Focus Group "Benessere organizzativo". L'obiettivo dell'attività è valutare i bisogni del personale nelle

**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**

aree della conciliazione dei tempi di vita, nonché le proposte sull'applicazione di alcuni istituti contrattuali quali la banca delle ore, il part-time, la flessibilità dell'orario di lavoro e il lavoro agile.

I mutamenti in atto, che interessano il mercato del lavoro, la struttura familiare, il ruolo delle donne nella sfera pubblica e privata, impongono l'esigenza di progettare politiche ed interventi rivolti alle lavoratrici e ai lavoratori, alle loro famiglie, alle imprese per trovare soluzioni efficaci alle esigenze di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

Si parla di conciliazione come di un tema che non è più solo un problema individuale delle donne, ma come tema sociale che coinvolge tutti i lavoratori, donne e uomini, e le organizzazioni. La vita e il tempo quotidiano sono composti da molteplici occupazioni per tutti, a seconda dei cicli di vita e delle situazioni familiari, ma anche dei bisogni di studio, di tempo libero e di altre attività.

La conciliazione è un concetto che coinvolge molti soggetti in un ecosistema (individui, aziende, sistema sociale) e che sta entrando nella cultura di chi opera per il miglioramento dei sistemi lavorativi e sociali. Concretamente favorire la conciliazione significa introdurre pratiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia e quelle lavorative.

Ciò include l'adozione di nuove forme di organizzazione del lavoro (part-time, lavoro agile, telelavoro,...), congedi parentali, il potenziamento dei servizi per la cura dei bambini e degli anziani, servizi di supporto al lavoro domestico, lo sviluppo di un contesto di servizi territoriali e di misure aziendali che consentono, alle donne e agli uomini, di conciliare le responsabilità professionali con quelle genitoriali e familiari e di armonizzare i tempi tra vita lavorativa e vita privata. Il Piano Azioni Positive della ASL si perfeziona con quanto previsto dal Piano Regionale per le Politiche familiari (Deliberazione G.R. n° 220/2020) in merito alla diffusione di politiche di conciliazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e, in particolare:

- o la promozione della flessibilità oraria e organizzativa e del welfare aziendale, come strumenti volti a favorire l'incastro a somma positiva tra esigenze di conciliazione vita-lavoro e la produttività aziendale;
- o l'inserimento di elementi premianti nei bandi pubblici e nelle gare d'appalto per le organizzazioni che possano vantare un'organizzazione family friendly;
- o la valorizzazione delle buone pratiche, a partire dai Fondi pubblico-privati a sostegno della genitorialità, che ha visto alcuni Ordini professionali ed Enti Bilaterali cofinanziare insieme a Dip. Pari Opportunità e Regione Puglia le misure di sostegno alla genitorialità.

Per l'attività di Ricerca- Azione non sono previsti finanziamenti.

**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**

Report Analisi Questionari “Conciliazione tempi di vita” anno 2019

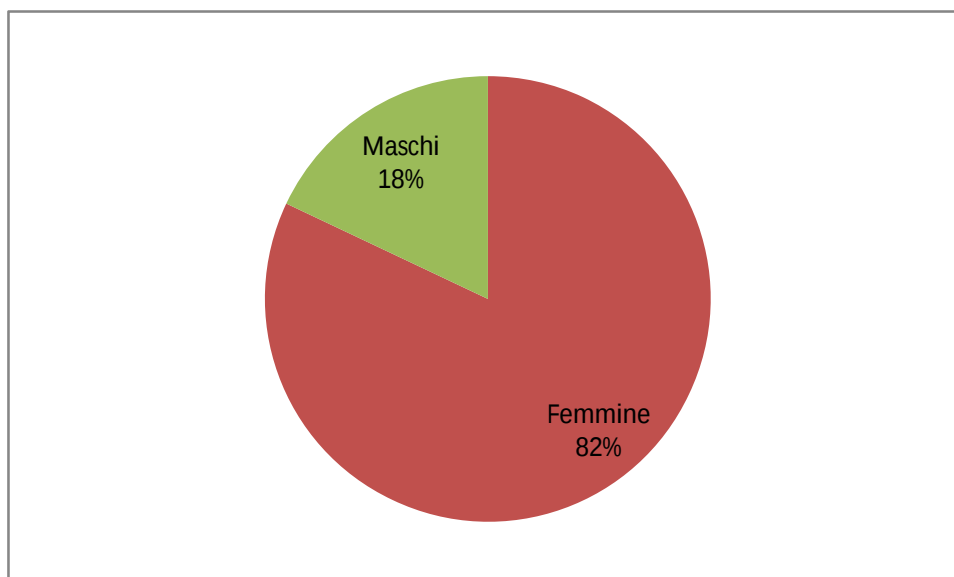
(con il supporto tecnico della Dr.ssa Arcangela Liuzzi)

Nell'ambito dei Focus Group organizzati nel corso dell'anno 2019 per l'analisi del Benessere Organizzativo i partecipanti hanno proceduto all'auto-somministrazione del Questionario sulla Conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro. I Questionari sono stati compilati da n. 209 operatori, appartenenti per l'83% al Comparto e la restante quota alla Dirigenza.

Il 91% dei partecipanti appartiene al Ruolo Sanitario, il 4 % al Ruolo Amministrativo e il 3 % al Ruolo Tecnico.

Le Strutture Operative di provenienza sono nel 47% dei casi i Distretti Sociosanitari, nel 20% gli Ospedali e nell'11% dei casi il Dipartimento di Salute Mentale.

I partecipanti ai Focus Group sono nell'82% dei casi donne.



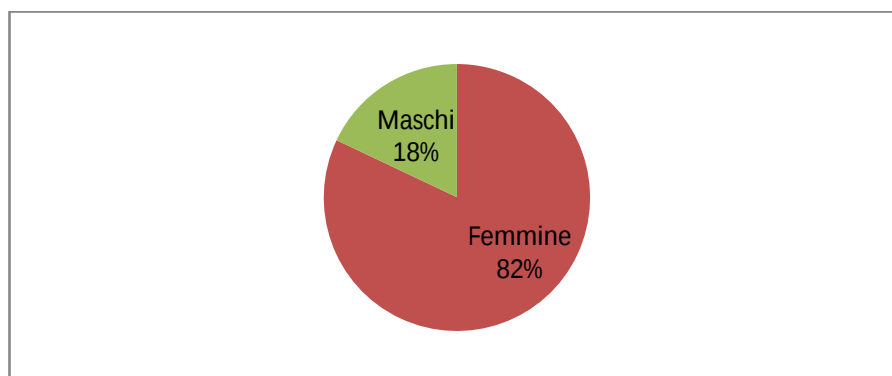
**REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Rispetto all'età, si è rilevato che nell'85% dei partecipanti questa supera i 45 anni.



L'elevata età dei partecipanti è correlata ad una rilevante anzianità di servizio; infatti il 77% dei partecipanti ha più di 15 anni di servizio. Relativamente al titolo di studio, il 77% è in possesso della laurea.

Nel 57% dei casi, gli operatori vivono in famiglie coniugali con figli, mentre nel 16% dei casi si tratta di single con figli e nel 15% dei casi di single.

Un quarto dei lavoratori non ha figli, mentre, in relazione alle famiglie con figli, questi sono in numero di due nel 59% dei casi, in numero di uno nel 27% dei casi, in numero da tre a quattro nel 14% dei casi.

Concordemente con l'elevata età media dei partecipanti, i figli nel 39% dei casi hanno più di 18 anni.

I figli con età fino a 14 anni e quindi più abbisognevole di assistenza sono presenti nel 32% dei casi.

In relazione al tempo necessario per raggiungere la sede di lavoro, il 45% impiega meno di 15 minuti, mentre un 13% impiega da 31 minuti ad oltre un'ora.

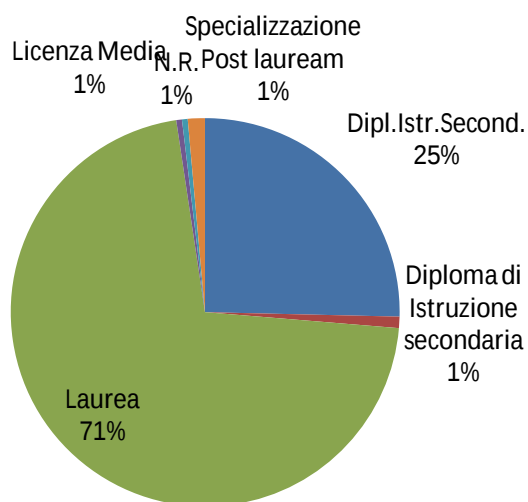
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Titolo di Studio



**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**

Gestione del carico familiare

Il 41% degli operatori occupa più di sette ore al giorno nell'assistenza a figli o familiari non autosufficienti. La durata più ricorrente è compresa fra le 5 e le 7 ore giornaliere.

In sette casi viene riferita un'assistenza di diciannove ore giornaliere, che sembrerebbero decisamente sovrastimate rispetto alla realtà, se si considera che le cinque ore giornaliere rimanenti non sarebbero sufficienti per garantire l'orario lavorativo e tantomeno un breve riposo notturno. Durante l'orario di servizio la cura dei familiari disabili o non autosufficienti viene affidata nel 77% dei casi ad altri familiari e nel 18% dei casi a badanti.

Il ricorso alla rete familiare aumenta al 93% quando si tratta di affidare la cura dei figli non autonomi in orario extrascolastico; mentre nel 4% dei casi ci si rivolge a servizi educativi esterni alla famiglia.

Nei periodi in cui la scuola è chiusa, l'affidamento dei figli ai familiari scende all'84% dei casi, mentre sale all'11% quello ai servizi educativi. Per la gestione del carico familiare, il 60% dei rispondenti dichiara di fare ricorso agli istituti contrattuali, ma soprattutto ai permessi di cui alla Legge 104/92, utilizzata nel 35% dei casi, in genere per le necessità assistenziali dei familiari e solo nel 4% dei casi per le proprie. Il 23% dei rispondenti usufruisce di qualche forma di lavoro flessibile: il 17% gode di orario flessibile in entrata e/o in uscita, mentre il 5% di part-time verticale o orizzontale che porta l'orario di lavoro ad essere compreso fra 19 e 30 ore.

Il 24% degli operatori auspicerebbe di usufruire di orario flessibile in entrata e in uscita.

I problemi della conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro

La carenza dei servizi di supporto e i carichi di assistenza familiare determinano nel 58% dei casi la percezione di una difficile conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro. L'83% degli operatori ritiene che gli orari dei mezzi pubblici non siano compatibili con le esigenze del servizio, mentre il 65% esprime difficoltà nel conciliare gli orari di servizio con quelli degli uffici pubblici (scuole, asili, servizi sociali, sanitari, ecc.). Interpellati in merito ai possibili rimedi, il 38% auspica un incremento dei servizi per gli anziani, per i minori e per i disabili, mentre una quota del 27% propone un avvicinamento della sede di lavoro al proprio domicilio. Inoltre il 26% riterrebbe utile la riduzione del costo dei servizi pubblici di trasporto.

**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**

In seconda istanza, fra le misure che potrebbero agevolare il lavoratore, il 10% individua la flessibilità dell'orario come lo strumento idoneo a rendere compatibili i tempi di lavoro con gli orari dei pubblici servizi, mentre il 3% indica il lavoro agile.

10) Il Focus Group come strumento per il “Benessere Organizzativo”.

Il focus group come “gruppo di discussione” è una delle principali tecniche di analisi qualitativa che attraverso una discussione di gruppo pianificata ha lo scopo di raccogliere informazioni e dati su uno specifico tema. L'intervento di un facilitatore/esperto è necessario in primis per gestire la discussione, le relative dinamiche di gruppo e per garantire l'approfondimento di tutte le tematiche oggetto di discussione da parte dei partecipanti.

Obiettivi del progetto avviato nel 2017: indagare le percezioni dei lavoratori sui fattori di contesto (es. cultura organizzativa, rapporti interpersonali...) e di contenuto (es. carico di lavoro, orario di lavoro, sicurezza sul lavoro, ecc...); raccogliere suggerimenti e proposte dai lavoratori che permettano di individuare e pianificare interventi di miglioramento dell'organizzazione. La scelta di coinvolgere i lavoratori nei focus group, deriva dal fatto che si tratta uno strumento di ricerca adatto a esplorare i processi sociali e a far emergere significati condivisi valori che i partecipanti attribuiscono alle loro esperienze. In particolare nel nostro caso i focus group hanno avuto la principale finalità di esplorare il vissuto del personale rispetto agli aspetti che contribuiscono a promuovere o ostacolare il benessere organizzativo.

L'analisi si colloca nell'area degli interventi propositivi, si struttura sul concetto di “benessere organizzativo” e si pone come obiettivi:

- 1) far emergere le criticità e i punti di forza dell'organizzazione;
- 2) effettuare la diagnosi organizzativa;
- 3) generare coinvolgimento e partecipazione del personale;
- 2) avviare un percorso di consapevolezza e responsabilizzazione per favorire il processo di miglioramento necessario per il benessere organizzativo.

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Le dimensioni esplorate:

A - Dinamiche relazionali e professionali - Tab. 1

Ascolto attivo ed efficace

Contesto relazionale franco e collaborativo a livello verticale che orizzontale

Gestione costruttiva della conflittualità

Soddisfazione del proprio percorso professionale nell'azienda

B- Efficienza Organizzativa - Tab. 2

Chiarezza degli obiettivi e coerenza tra enunciati e pratiche

Riconoscimento, valorizzazione delle competenze

Circolazione informazioni, giustizia organizzativa ed equità

Livelli di stress lavoro correlato

C -Sicurezza dei luoghi di lavoro –Tab. 3

Comfort ambientale conforme ai sensi della normativa vigente

Prevenzione infortuni, rischi professionali, stress lavoro correlato e mobbing

Assegnazione di dispositivi soluzioni digitali e nuove tecnologie

L'analisi dei Report relativi ai n° 16 Focus Group – anno 2019, effettuata dal Gruppo di Lavoro CUG “Benessere Organizzativo”, ha evidenziato una sorta di linearità dell'osservazione relativa al triennio 2017/2018/2019. La dimensione dell'equità, all'interno di tutte quelle che determinano il benessere o il malessere, è la più critica. Il tema della leadership e del rapporto dirigenti - collaboratori, sottolinea un modello di leadership non funzionale al miglioramento del clima lavorativo e allo sviluppo dell'empowerment del personale.

In linea con quanto emerso negli anni precedenti, la maggior parte dei lavoratori chiede tra le priorità una maggiore valorizzazione del personale, un sistema di valutazione più equo e una maggior circolazione e chiarezza delle informazioni, degli obiettivi e dei compiti. Si tratta di suggerimenti che si pongono in veste propositiva, anche prevedendo impegno e coinvolgimento del personale. Emerge, infatti, anche dalle proposte una sicura fiducia nelle proprie capacità e nel valore personale, così come il bisogno di crescere professionalmente.

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**

Basandosi su esperienze precedenti si può affermare che il piano degli interventi di sviluppo e miglioramento organizzativo possono riguardare uno o più dei seguenti aspetti:

- interventi sulla struttura e sui ruoli organizzativi;
- interventi di innovazione tecnologica;
- interventi sui processi organizzativi;
- interventi sulla cultura organizzativa.

A seguire le Tabelle di sintesi delle criticità e proposte evidenziate con corrispondenti Grafici.

Tab.1 - Dinamiche relazionali e professionali

Sottocategorie	Criticità	Azioni di miglioramento
Ascolto attivo ed efficace	• L'ascolto è inesistente e non risolutivo • L'ascolto è molto problematico	• Il Dirigente dovrebbe definire uno spazio settimanale per dialogare con i lavoratori
Gestione costruttiva della conflittualità	• L'incapacità a gestire la conflittualità ha come esito la richiesta del lavoratore ad essere trasferito presso un'altra sede o servizio • La conflittualità non è governata in alcun modo dai Dirigenti di S.C. e S.S.	• Il caposala e il coordinatore dovrebbero avere competenze specifiche di problem solving
Contesto relazionale franco collaborativo	• Il rapporto tra colleghi è ben strutturato; difficile quello con i dirigenti • Tra i lavoratori spesso si registrano gruppi e sottogruppi • Il rapporto migliora quando nella U.O. si è in pochi	• Il Dirigenti che favoriscono la conflittualità dovrebbero essere segnalati alla Direzione Strategica • Si dovrebbe valutare la opportunità della presenza di uno psicologo per sostenere il personale con tecniche antistress
Soddisfazione del proprio percorso professionale nell'azienda	• Assolutamente no • Riceviamo messaggi di gratificazione e gradimento dall'utenza	• Più attenzione dell'AGRU ai curriculum dei lavoratori • L'azienda effettuare verifiche annuali dei crediti ecm

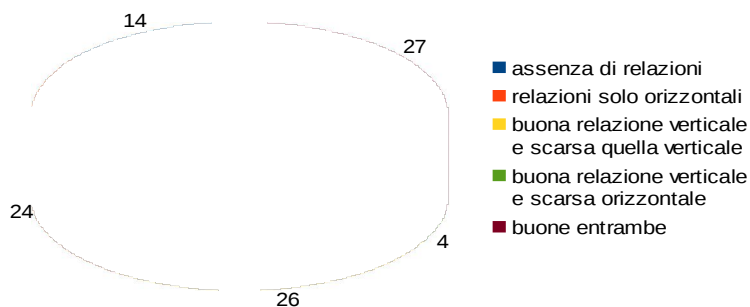
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



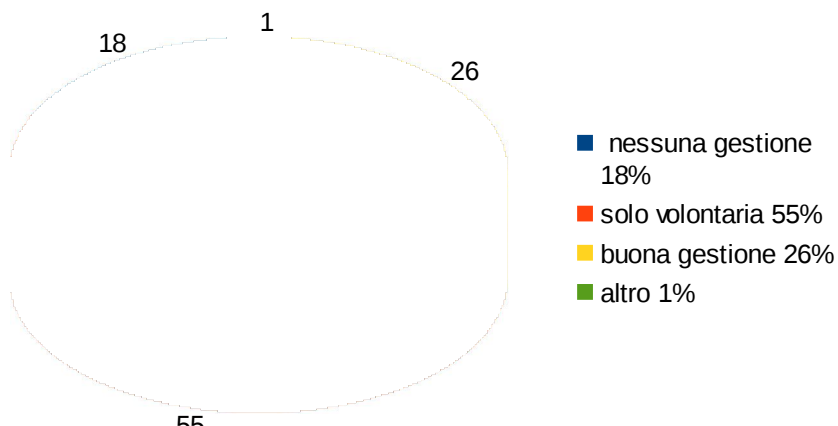
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Graf. 1 - Dinamiche relazionali e professionali



Graf. 2 - Gestione dei conflitti



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



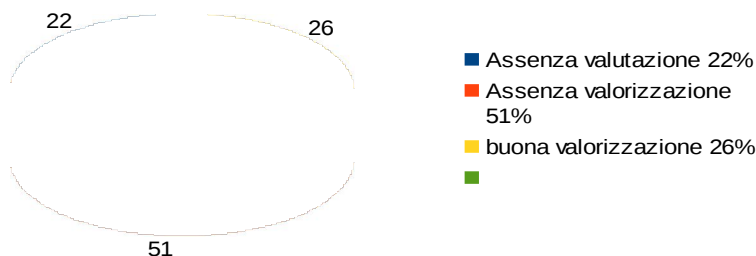
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

I lavoratori, durante i Focus, hanno sollecitato un piano aziendale di aggiornamento delle competenze come strumento strategico per la valorizzazione del personale. Sarebbe opportuno un piano strutturato dell'AGRU per gestire l'aggiornamento delle competenze del personale per meglio coniugare i fabbisogni delle U.O. e la creazione di valore per i cittadini, utenti/clienti dei Servizi.

Con riferimento alle possibili aree di intervento, dalla lettura dei risultati dell'indagine, emerge la richiesta di una tipologia di azioni che incida sulla struttura e sui ruoli organizzativi oltre che sull'innovazione, al fine di creare un contesto di lavoro che favorisca maggiormente gli scambi (anche intesi come rotazione delle risorse umane tra strutture) la trasparenza, la visibilità dei risultati del lavoro e un'adeguata attenzione ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale.

Graf.3 - Valorizzazione del proprio percorso professionale



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 - Efficienza Organizzativa

Sottocategorie	Criticità	
Chiarezza degli obiettivi e coerenza tra enunciati e pratiche	- Assenza di comunicazione con i colleghi e con i dirigenti. - Mancanza di adozione di protocolli lavorativi - Assenza di figure professionali intermedie nella organizzazione - Deficienza Della metodologia del lavoro dell'equipe	- Maggiore considerazione e valutazione del personale - Definire criteri chiari per la ripartizione del personale nelle U.O.
Riconoscimento e valorizzazione delle competenze	- Mancato riconoscimento delle competenze professionali anche se specifiche e di alto livello - Assenza di stimoli nell'acquisire competenze necessarie a specifiche mansioni. - Difetto nel riconoscimento di alcune professionalità. - Resistenza dei dirigenti al cambiamento, all'innovazione professionale e tecnologica.	- Formare i Dirigenti sulle modalità di valorizzazione delle competenze delle risorse umane. - Verifica rispetto codice etico e di comportamento.
Circolazione informazioni, giustizia organizzativa ed equità	- Iniquità di trattamento tra lavoratori. - Disparità nelle schede di valutazione.	- Acquisire competenze nella comunicazione efficace. - Schede di valutazione della performance con indicatori oggettivi. - Maggiore trasparenza e chiarezza sul processo della performance.

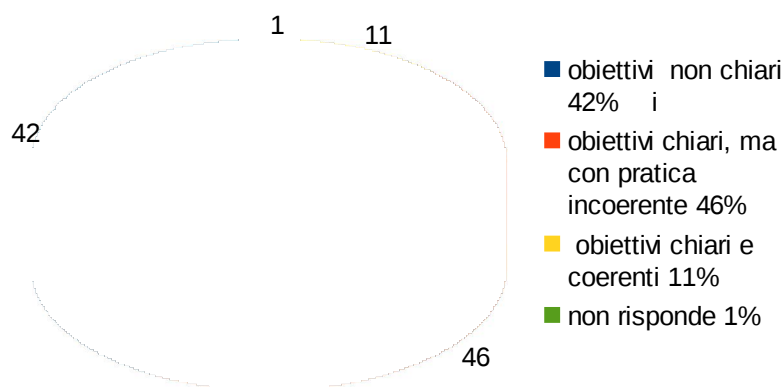
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



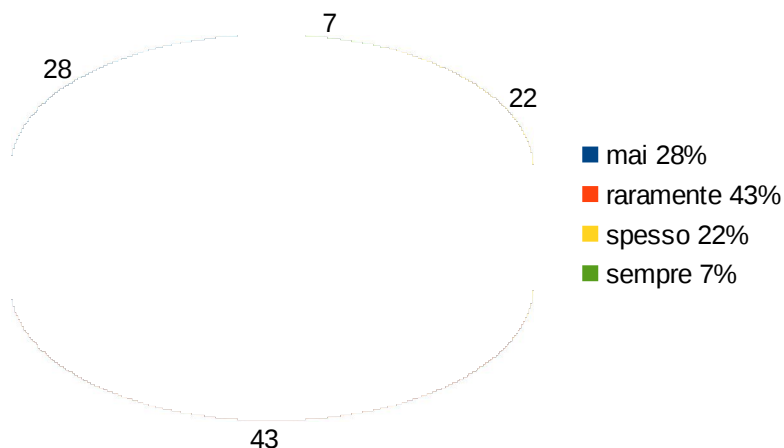
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Graf. 4 – Chiarezza degli obiettivi



Graf. 5 – Valorizzazione delle competenze



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

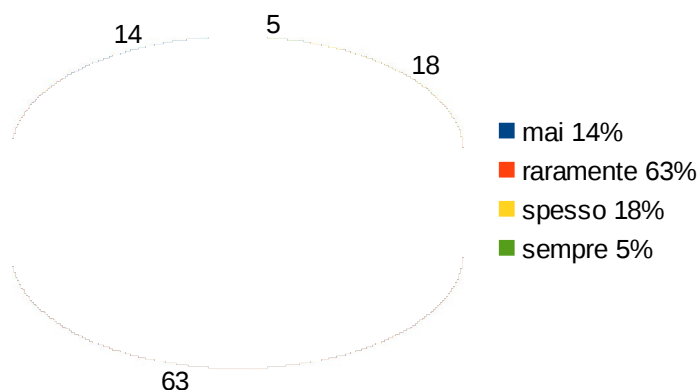


COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Gli elementi distintivi emersi nei Focus sottolineano l'immagine di un'azienda con segmenti disparati all'interno delle U.O. e dell'organizzazione; esigenze ed aspettative diverse, in un quadro di articolazione e complessità difficilmente rintracciabile in altri settori produttivi. Il personale che ha partecipato ai Focus, appartenente all'area della dirigenza o del comparto, del ruolo tecnico, sanitario o amministrativo, ha condiviso ed evidenziato, con modalità analoghe ed esame scrupoloso e attento, le criticità dell'organizzazione; similari anche le proposte innovative e le attese di processi di miglioramento per il benessere organizzativo.

Graf. 6 - Circolazione delle informazioni



Il personale si sente poco coinvolto nelle decisioni; percepisce un senso di inadeguatezza e di non appartenenza all'organizzazione, poiché non sempre informato degli obiettivi aziendali e affermano che sono pochi i dirigenti pronti ad ascoltare i suggerimenti del personale del comparto, favorevoli al miglioramento delle prestazioni per i cittadini. Condiviso da molti il sentimento di assenza di valorizzazione delle potenzialità di ciascuno. Si evidenzia, pertanto, una forte domanda di partecipazione a cui l'organizzazione non è in grado di dare risposte concrete.

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

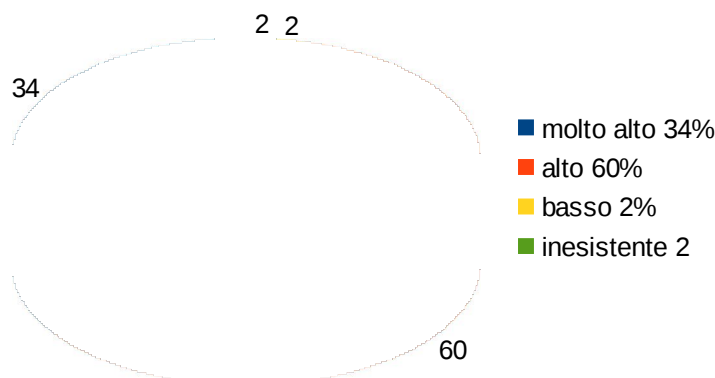


COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Sembra evidente che il flusso della comunicazione è limitata e poco efficace sia nella direzione verticale che, in quella longitudinale. E' evidente che per i lavoratori l'esclusione dalle decisioni e la non valorizzazione del proprio sapere diviene un elemento di particolare disagio.

Graf. 7 – Livello di stress



La figura dei direttori/dirigenti viene individuata come quella maggiormente responsabile della situazione complessiva di stress. Si presentano incapaci di ascolto attivo, disinteressati ai suggerimenti, inadeguati ad essere il punto di riferimento per i lavoratori e favoreggiatori di frequenti situazioni di conflitto tra colleghi anziché di confronto e dialogo. I dirigenti, a loro volta, si presentano insofferenti per l'assenza di dialogo con i collaboratori e colpevolizzano i direttori e le politiche sanitarie nazionali e regionali per la carenza di personale e le disfunzioni organizzative. Allo stesso modo in cui il gruppo percepisce la distanza del leader, così i dirigenti si sentono abbandonati e distanti dalla Direzione Strategica, infatti, nei Focus, hanno affermato di fare fatica a recepire ed eseguire gli indirizzi emanati.

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



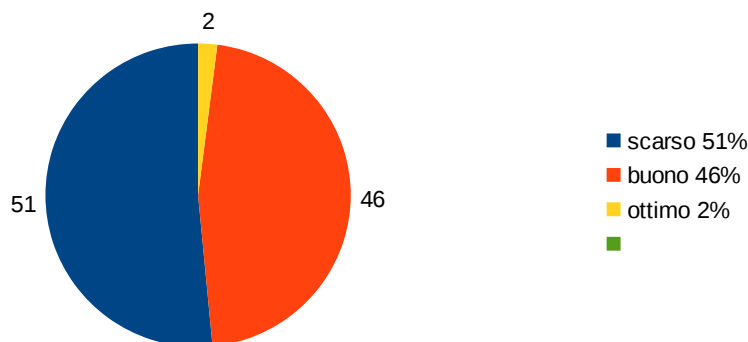
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Tab. 3 - Sicurezza dei luoghi di lavoro

Sottocategorie	Criticità	Azioni di miglioramento
Comfort ambientale conforme alla normativa vigente	- Gli ambienti sono obsoleti. - Assenza di microclima (termosifoni, condizionatori).	Investire in nuove strutture.
Prevenzione infortuni, rischi professionali, stress lavoro correlato e mobbing	- Mancanza di dispositivi per la sicurezza, di materiale igienico – sanitario; - Siamo privi di lettini per il trattamento dei disabili.	Incongruenza tra quanto appreso nei corsi obbligatori per la sicurezza e la realtà che si vive ogni giorno nei servizi.
Assegnazione di dispositivi, soluzioni digitali e nuove tecnologie	- I nostri servizi hanno dispositivi obsoleti e con software non aggiornati. - Spesso ci vengono forniti programmi ma non siamo in grado di usarli per assenza di formazione specifica.	Acquistare nuovi computer o tablet per il personale ADI per avviare processo di telelavoro

Graf. 8 – Comfort ambientale



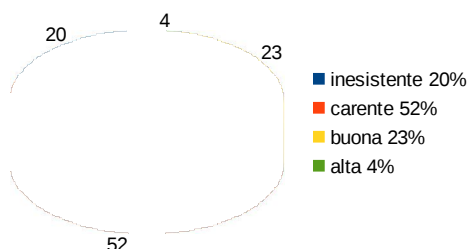
REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



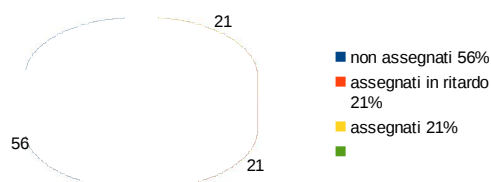
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Graf. 9 – Sicurezza sul lavoro



Graf. 10 – Presenza dispositivi digitali



L'insieme delle misure preventive e protettive messe in campo dall'azienda si mostrano mancanti per gestire al meglio la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori. Il personale chiede interventi strutturali in modo da evitare o ridurre al minimo possibile l'esposizione ai rischi connessi all'attività lavorativa.

**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**

Fruizione per genere della formazione - Eventi organizzati dal CUG nell'anno 2019
(a cura del Gruppo di Lavoro Formazione- Informazione).

Nel corso del 2019 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, in molti casi anche come relatori.

Gli eventi formativi proposti hanno la finalità di approfondire le tematiche afferenti alla normativa in materia di politiche di conciliazione e azioni positive, direttive per l'avvio della sperimentazione del Lavoro Agile, prevenzione mobbing e sicurezza sul lavoro, ecc..

1). Welfare aziendale e conciliazione tempi di vita: quali prospettive?

Welfare aziendale e conciliazione tempi di vita: quali prospettive?								
Cod. Evento	Edizione	Corso Obbligatorio	Sede	Calendario	Ore	Partecipanti M	Partecipanti F	Totale Partecipanti
4939	1	Tutte le professioni	Palazzo Ateneo di Bari	30.04.2019	8	7	68	75

PROGRAMMA : POLITICHE DI CONCILIAZIONE E LAVORO FEMMINILE TRA PRODUTTIVITA E BENESSERE

Aree Tematiche

- "La conciliazione tra lavoro e cura nell'evoluzione delle politiche familiari"
- "La contrattazione di secondo livello e le sfide del welfare aziendale"
- "Le best practice di welfare aziendale in Italia"
- "La conciliazione tra lavoro e cura: quali sfide per i sindacati?"
- "La Responsabilità Sociale d'Impresa: i perché e i come"
- "Progettare azioni positive in azienda"

**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

2. Il CUG: un nuovo strumento a sostegno delle pari opportunità e del benessere di chi lavora

Il CUG: un nuovo strumento a sostegno delle pari opportunità e del benessere di chi lavora								
Cod. Evento	Edizioni	Corso Obbligatorio	Sede	Calendario	Ore	Partecipanti M	Partecipanti F	Totale Partecipanti
4985	1	Tutte le professioni	Altamura	16.05.2019	5	7	23	30
4985	2	Tutte le professioni	Bari	13.06.2019	5	9	34	43
4985	3	Tutte le professioni	Terlizzi	10.10.2019	5	9	25	34
4985	4	Tutte le professioni	Putignano	14.11.2019	5	9	30	39

PROGRAMMA

Compiti e funzioni del CUG a cura dei componenti CUG

Aree tematiche specifiche dei Gruppi di Lavoro

Focus Group "Benessere Organizzativo"

Restituzione in plenaria *del lavoro* dei Focus

**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

3) partecipa@asl.bari.it

partecipa@asl.bari.it								
Cod. Evento	Edizioni	Corso Obbligatorio	Sede	Calendario	Ore	Partecipanti M	Partecipanti F	Totale Partecipanti
5531	1	Tutte le professioni	Bari	28.11.2019	5	3	26	29
5531	2	Tutte le professioni	Bari	29.11.2019	5	2	17	19
5531	3	Tutte le professioni	Bari	16.12.2019	5	4	25	29
5531	4	Tutte le professioni	Bari	19.12.2019	5	2	27	29

PROGRAMMA

Il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia a garanzia delle pari opportunità e della conciliazione tempi di vita

Introduzione ai Focus Group e composizione n° 3 sottogruppi a cura n° 3 Ricercatori Università di Bari: Prof.ri Clemente Carmine, Caterina Balenzano e Thais Garcia - Pereiro

Focus Group "partecipa@asl.bari.it"

1. *Pari Opportunità*
2. *Benessere Organizzativo*
3. *Fattori e forme della discriminazione sul posto di lavoro*

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

4) La normativa in materia whistleblowing

La normativa in materia whistleblowing								
Cod. Evento	Edizioni	Corso Obbligatorio	Sede	Calendario	Ore	Partecipanti M	Partecipanti F	Totale Partecipanti
4989	1	Componenti CUG, OIV, ai Responsabili dell'Ufficio Legale, ai Responsabili dell'Audit, ai Direttori di S.C. e Dirigenti S.S.	Bari	23.05.2019	5	18	67	85
4989	2	Componenti CUG, OIV, ai Responsabili dell'Ufficio Legale, ai Responsabili dell'Audit, ai Direttori di S.C. e Dirigenti S.S.	Bari	23.05.2019	5	26	74	100

PROGRAMMA

Aree tematiche:

Fondata sul lavoro: persona umana e lavoro nella Costituzione

Tutele del lavoro ed "integrità della pubblica amministrazione": il caso del whistleblowing

"Whistleblowing e diritto di critica del lavoratore: profili costituzionali"

"Il monitoraggio sull'applicazione del whistleblowing nella ASL BA"

**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**

5) Il lavoro agile nell'organizzazione sanitaria e nella pubblica amministrazione: esperienze, sfide ed opportunità

Il lavoro agile nell'organizzazione sanitaria e nella pubblica amministrazione: esperienze, sfide ed opportunità								
Cod. Evento	Edizioni	Corso Obbligatorio	Sede	Calendario	Ore	Partecipanti M	Partecipanti F	Totale Partecipanti
5223	1	Direttori S.C., Dirigenti amministrativi delle diverse U.O., Dirigenti AGRU	Altamura	21.11.2019 22.11.2019	10	11	18	29

PROGRAMMA 1° Giornata

Il lavoro agile tra flessibilità organizzativa ed esigenze di conciliazione: la sperimentazione della Regione Puglia
Il lavoro flessibile e la Pubblica Amministrazione

(La pubblica amministrazione e suoi domini nel settore sanitario, la riforma del lavoro pubblico e le misure da adottare, i sistemi di valutazione e misurazione del lavoro)

La normativa in materia di lavoro agile

(L 191/1998 e L 124/2015 – Direttiva 3/2017 e 2/2019)

PROGRAMMA 2° Giornata

Le pratiche innovative per la conciliazione vita-lavoro

La costruzione di un modello sperimentale del Lavoro Agile nella ASL BA: assessment servizi, survey dei bisogni, piano di implementazione s.w., verifica, generalizzazione, adozione regolamento

**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

DISTRIBUZIONE CORSI DI FORMAZIONE CUG					
Anno	N° Corsi	N° Edizioni	Presenze	M	F
2017	1	4	156		
2018	6	15	1094		
2019	5	12	541	107 19,8%	434 80,2%
Totale	12	27	1791		

DISTRIBUZIONE CORSI DI FORMAZIONE ASL BA					
Anno	N° Corsi	N° Edizioni	Presenze	M	F
2017	128	374	10986		
2018	177	355	10276		
2019	133	405	9036	2900 32,1%	6136 67,9%
Totale	438	1134	30.298		

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

b. Piano Triennale di Azioni Positive

L'aggiornamento del PAP della ASL BA è stato recepito con Deliberazione del D.G. n°233 del 24.02.2020 ad oggetto "Recepimento Piano Azioni Positive triennio 2020 — 2022 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia ai sensi della Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019.

Obiettivi Generali

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

Organo di vigilanza e di garanzia, promotore di parità, di non discriminazione, di benessere, di salute e di sicurezza, il CUG della ASL BA individua un piano d'azione che prevede tre distinte linee-aree di intervento:

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

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

LE AZIONI SPECIFICHE NELE SPECIFICHE AREE DI INTERVENTO

I) PARI OPPORTUNITA'

- **Diffondere**, anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, email, ecc.) **le buone prassi**, aziendali e non, volte alla realizzazione delle pari opportunità, non discriminazione, benessere organizzativo **(100% del personale nel 2020)**;
- **Adottare un linguaggio non sessista e non discriminatorio** in tutti i documenti (atti, regolamenti e determinazioni), nelle comunicazioni informali e in tutti i contesti: riunioni, seminari, commissioni, ecc. **(adozione regolamento aziendale)**;
- **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 e benessere nei corsi di aggiornamento, nei programmi formativi a qualsiasi livello di responsabilità e tra le materie di esame di concorsi interni e selezioni esterne **(n° eventi nell'anno 2020)**;
- **Promuovere la nomina del Responsabile dei Processi d'Inserimento** delle persone con disabilità, ai sensi dell'articolo 39-ter del d.lgs. 165/2001 e della Direttiva n. 1/2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità **(adozione atto entro il 2020)**;
- **Valutare i rischi connessi al genere ai sensi dell'art 28 del decreto legislativo 81/08** che introduce, per la prima volta, in materia di valutazione dei rischi, l'obbligo di valutare quelli connessi al genere rispetto all'esposizione a tutti i fattori di rischio: chimico, fisico, biologico, organizzativo **(n° 2 incontri nel 2020 con Responsabile SPPA per discutere degli opportuni provvedimenti)**;
- Distribuire materiale informativo e **realizzare eventi che contribuiscano ad accrescere la conoscenza del CUG** e del suo ruolo all'interno della comunità aziendale **(raggiungere nel 2020 il 100% del personale e organizzare n° 4 eventi con cadenza trimestrale)**;
- **Arricchire i moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08** e s.m.i. con l'attività di informazioni su stress lavoro correlato, pari opportunità, prevenzione mobbing, rischi "emergenti" come quello della violenza fisica e psichica, a cura del CUG **(partecipazione di n° 4 componenti/formatori CUG ai Corsi obbligatori sulla sicurezza sul lavoro)**;
- **Implementare i contatti e la collaborazione con gli altri CUG** (in particolare con la Rete dei CUG e delle Consigliere di Parità della Città Metropolitana e della Regione) **e con Direzione**

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**

Strategica, AGRU - UPD, Ufficio Formazione, Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), U.O.C. Rischio Clinico, Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale (SPPA), Medico Competente aziendale, Rappresentanze sindacali interne all'azienda (*effettuare n° 4 incontri*);

- Istituire la figura della **Consigliera di Fiducia** per la consulenza e la mediazione delle eventuali criticità e conflittualità, come previsto dal redigendo codice di condotta (*adozione atto di recepimento Regolamento predisposto dal CUG*);
- Avvio della Sperimentazione "**Banca delle ore e Ferie Solidali**" (*adozione atto per recepimento Regolamento predisposto dal CUG*);
- **Garantire pari opportunità nell'accesso** al lavoro in azienda, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale, in circostanza di mobilità interna (*monitoraggio segnalazioni pervenute allo Sportello Ascolto CU6*);
- **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" (*elaborazione del primo bilancio di genere ASL BA*).

II) VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

- **Diffusione**, attraverso i canali digitali (sito istituzionale, e-mail, pag. dedicata al CUG e ai Gruppi di Lavoro), di **materiale informativo** in tema di benessere lavorativo, salute e conciliazione: opuscoli, letture guidate, sintesi degli orientamenti regionali e nazionali (*raggiungere nel 2020 il 100% del personale*);
- **Efficientemente 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 (*attivazione di ulteriori n° 4 Spazi per la Conciliazione e per l'allattamento al seno*);
- **Avvio Tavolo Tecnico Paritetico** composto dal Responsabile SPPA, un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il Responsabile Servizio di Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione, Presidente e Referente Gruppo Lavoro Prevenzione Mobbing CUG ASL BA, referenti tecnico-scientifici INAIL o loro delegati, per l'individuazione e la realizzare di misure atte a prevenire, gestire e rimuovere tutte le possibili situazioni di stress lavorativo, di violenza e di mobbing (*sottoscrizione del Protocollo d'intesa con INAIL*);

**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**

- **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 (*partecipazione Bandi nazionali e regionali per finanziare azioni specifiche*);
- **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 di utili alla conciliazione, titoli di studio, distribuzione territoriale (*organizzazione di due incontri annuali con le strutture aziendali*);
- **Ottimizzazione degli strumenti di flessibilità** per una conciliazione dei tempi di vita attraverso la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working) così come auspicato dall'art.14 della Legge 124/2015 e dalla Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile (*adozione regolamento entro primo semestre 2020*);
- **Sperimentazione di progetti individualizzati di smart working** nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita ai sensi della Legge 07.08.2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche) - art. 14, commi **1** e 2. La disposizione prevede che le Amministrazioni Pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e a sperimentare nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (*avvio sperimentazione entro il secondo semestre 2020*);
- **Facilitazione dell'accesso ai corsi** di, formazione e alle riunioni di lavoro, attraverso gli strumenti della videoconferenza, email, ecc. (*avvio sperimentazione entro il 2020*);
- **Somministrazione** dei questionari **"Conciliazione tempi di vita"** e Ricerca Azione - **Focus Group "Benessere Organizzativo"** per analizzare dal punto di vista qualitativo e quantitativo i bisogni e le esigenze del personale (*raggiungere nel 2020 n° 160 persone*);

**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**

- **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, in relazione all'invecchiamento della popolazione lavorativa (*organizzazione di n° 4 giornate asl.ba@in.salute*);
- **Organizzare seminari e convegni** al fine di pubblicizzare gli sviluppi delle tematiche afferenti al benessere lavorativo nei luoghi di lavoro (*organizzazione di n° 4 eventi*);
- **Avviare il Progetto "Car Sharing Mobility"** al fine di realizzare una piattaforma di collaborazione tra i lavoratori per la mobilità condivisa (*avvio della sperimentazione entro il 2020*);
- **Sottoscrizione Carta della Conciliazione e convenzioni** al fine di far beneficiare i dipendenti della ASL BA di tariffe agevolate per l'iscrizione e la frequenza dei propri figli agli asili nido (*sottoscrizione della Carta tra tutti i partner della Città Metropolitana*).

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

- **Individuazione e analisi**, nel rispetto di quanto previsto dalle recenti Linee guida per il Bilancio di Genere - degli indicatori di discriminazione e/o violenza all'interno della comunità aziendale (*analisi dei dati statistici azienda/i*);
- **Diffusione**, anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, email, ecc.) di buone prassi volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza (*raggiungere il 100 % della popolazione*);
- **Diffondere e sviluppare l'attività del Forum dei CUG**, i principi della "Carta del Forum" sottoscritta nel **2018** (*raggiungere il 100% della popolazione*);
- **Organizzazione di incontri specifici** ai quali saranno invitati esperti di settore (avvocati, rappresentanti degli Enti e delle associazioni attive sul territorio) per illustrare le misure di tutela: modalità di denuncia, accesso al gratuito patrocinio, inserimento in strutture protette (*a/meno due eventi nel 2020*);
- **Incremento dei contatti** e delle collaborazioni del CUG con le associazioni e con gli Enti territoriali impegnati nel contrasto alla violenza (***se non altro trimestrali***).

d) Adozione 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;
- promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

L'adozione del Bilancio di genere è un obiettivo del CUG, atteso per il 2020.

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

e) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Premesso che:

L'art. 9, comma 2, d.p.r. n. 487/1994 (Commissioni esaminatrici) rappresenta che - "Le commissioni esaminatrici di concorso sono composte da tecnici esperti nelle materie oggetto del concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime e non possono farne parte, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 23 dicembre 1993, n. 546, i componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione interessata, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne, in conformità all'art. 29 del sopra citato decreto legislativo. Nel rispetto di tali principi, esse, in particolare, sono così composte: a) per i concorsi ai profili professionali di categoria o qualifica settima e superiori: da un consigliere di Stato, o da un magistrato o avvocato dello Stato di corrispondente qualifica, o da un dirigente generale od equiparato, con funzioni di presidente, e da due esperti nelle materie oggetto del concorso; le funzioni di segretario sono svolte da un funzionario appartenente alla ottava qualifica funzionale o, in carenza, da un impiegato di settima qualifica. Per gli enti locali territoriali la presidenza delle commissioni di concorsi può essere assunta anche da un dirigente della stessa amministrazione o di altro ente territoriale; b) per i concorsi per la quinta e la sesta qualifica o categoria: da un dirigente o equiparato, con funzioni di presidente, e da due esperti nelle materie oggetto del concorso; le funzioni di segretario sono svolte da un impiegato appartenente alla settima qualifica o categoria;

L'art. 57 d.lgs. 165/2001 (Pari opportunità) ribadisce che "(..).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

**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**

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 Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.”

Preso atto che la prevalente giurisprudenza amministrativa 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

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**

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).

Si segnala che nell'anno 2019 al Comitato non sono pervenute segnalazioni di condotte discriminatorie.

f) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

COSTI DEL PERSONALE SUL TOTALE COSTI DI PRODUZIONE			
2017	440.055.000,00	19,4 %	Incidenza sul totale dei costi 2017
2018	438.895.000,00	19,1 %	Incidenza sul totale dei costi 2018
2019	463.453.000,00	19,8 %	Incidenza sul totale dei costi 2019

Circa i differenziali retributivi (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative), si comunica che i dati a tutt'oggi non sono pervenuti al Comitato.

**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. BENESSERE DEL PERSONALE

1. Il Comitato Unico di Garanzia ha promosso nel corso dell'anno 2019 complessivamente n° **28 Focus Group sul "Benessere organizzativo"**, di cui n° 12 in collaborazione con 3 ricercatori dell'Università di Bari. Nell'insieme l'attività ha visto la partecipazione di **n° 252 persone di cui n° 45 M e n° 207 F**.

Di seguito, si sintetizza quanto riportato dai facilitatori/componenti CUG nelle dodici schede di osservazione.

DINAMICHE RELAZIONALI-PROFESSIONALI

A) Contesto relazionale

La comunicazione viene generalmente ritenuta soddisfacente nella relazione orizzontale con i colleghi, con i quali risulta più semplice sviluppare confronto e collaborazione, ma presenta invece rilevanti criticità nella relazione verticale con il Direttore di Struttura Semplice o Complessa.

Questo accade perché, in primo luogo, l'assenza di periodiche riunioni di servizio impedisce alle informazioni di circolare dal vertice alla base, che a volte si ritrova a non conoscere neanche gli obiettivi aziendali per l'unità operativa di appartenenza.

In molte realtà dell'azienda mancherebbero pertanto le occasioni istituzionali finalizzate a:

- discutere e confrontarsi sui problemi del servizio;
- mettere a punto protocolli lavorativi e programmi organizzativi;
- uniformare processi e procedure;
- favorire l'interazione fra operatori che, a volte, pur appartenenti alla stessa struttura, non si conoscono.

In ogni caso, nell'ambito della relazione verticale, spesso il lavoratore rinuncia a segnalare al superiore eventuali problemi e criticità del servizio per timore di essere considerato un elemento di disturbo e una minaccia al mantenimento dello "status quo".

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Tale situazione alimenta la percezione della scarsa attenzione dei vertici alle istanze e alle proposte di cambiamento provenienti dalla base, anche perché, pur qualora tali proposte vengano presentate, in genere incontrano la resistenza dei dirigenti e non vengono accettate.

- B) L'Ascolto attivo del lavoratore è spesso impossibile per assenza della figura apicale, o perché non designata, oppure fisicamente lontana (perché incaricata su diversi presidi), oppure perché si tratta di un "facente funzione" senza la competenza necessaria per affrontare particolari criticità.

Il risultato è che in molti casi il lavoratore non si sente ascoltato, né considerato.

Solo in pochi casi l'ascolto attivo è risolutivo.

- C) La Conflittualità è determinata in genere dalle difficoltà di comunicazione.

I conflitti in alcune situazioni lavorative sono ben gestiti, di primo acchito a livello verbale per passare in un secondo tempo a modalità più formalizzate.

In altri contesti lavorativi non sono gestiti affatto, determinando a volte la mobilità volontaria del lavoratore in situazione di disagio verso altre unità operative.

Da alcune unità operative vengono riportate relazioni conflittuali fra:

- lavoratori neo-assunti e lavoratori più anziani, con il venir meno della necessaria fase di affiancamento;
- lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato.

Non mancano le situazioni in cui il dirigente alimenta in qualche modo la conflittualità fra i sottoposti per operare un maggior controllo su di essi.

Potrebbe essere utile una figura "super partes" (psicologo o altra figura idonea) che periodicamente possa mediare nel processo di risoluzione del conflitto, oppure che un operatore del servizio possieda o sviluppi una competenza di "problem solving" per aiutare il gruppo di lavoro a gestire la conflittualità.

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Per la Soddisfazione e valorizzazione del proprio percorso professionale viene ritenuta molto importante la formazione professionale, anche se l'azienda ASL appare poco interessata ai "curricula" dei dipendenti.

Alcuni lamentano la scarsità delle occasioni di formazione e aggiornamento in azienda.

Inoltre in alcune situazioni la figura apicale non stimola i lavoratori all'acquisizione di maggiori competenze professionali, quando non arriva addirittura ad ostacolare l'accesso ai corsi di formazione, penalizzando, in fase di valutazione, il lavoratore che persevera nel richiederne l'autorizzazione alla partecipazione.

EFFICIENZA ORGANIZZATIVA

A) Chiarezza degli obiettivi e coerenza tra enunciati e pratiche

A volte gli obiettivi non sono chiari per la mancanza di protocolli procedurali.

In diverse realtà aziendali il dirigente non lascia consegne, ma incombenze che variano di volta in volta, a seconda dei suoi impegni personali.

Da ciò deriva che il lavoro non può essere pianificato; ma viene organizzato in base alle emergenze del momento.

Per quanto riguarda l'assistenza protesica, emerge la percezione che l'organizzazione del sistema sia più funzionale alle ditte fornitrici che non gli utenti del servizio.

B) Riconoscimento, valorizzazione delle competenze

Il riconoscimento del proprio valore professionale in genere arriva dagli utenti e più raramente dai dirigenti, i quali spesso mancano di apprezzare le competenze, anche specifiche e di alto livello, e il merito dei subordinati.

**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 valorizzazione di ogni operatore passa anche dall'inserire il medesimo nel contesto lavorativo più appropriato per lui, valutando anche il suo profilo di personalità, attraverso la somministrazione di specifici test psico-attitudinali.

Giustizia organizzativa ed equità

Si riferisce che l'incarico di Direttore di Struttura Complessa o Semplice non sempre viene assegnato con attenzione al merito e da ciò deriva che in alcuni casi il Direttore nominato non è in grado di dividere equamente i carichi di lavoro, mentre i compiti vengono assegnati secondo un criterio umorale.

La meritocrazia viene ritenuta un valido strumento per generare efficienza.

In diversi casi non si percepisce equità nell'ambiente di lavoro, bensì disparità di trattamento, anche in relazione alle schede personali di valutazione della performance, compilate annualmente dal dirigente per i sottoposti, in merito alla quali a volte non si coglie oggettività, trasparenza e chiarezza dei criteri valutativi, mentre, altre volte, si ravvisa una distribuzione "a pioggia" della premialità.

A volte i lavoratori più disponibili ad impegnarsi vengono penalizzati rispetto agli altri.

A tale proposito alcuni operatori chiedono di vagliare l'ipotesi che la valutazione venga effettuata da un dirigente esterno all'unità operativa.

- C) Il sottodimensionamento degli organici con la conseguente contrazione dei tempi di lavoro e l'aumento delle aggressioni sono fattori che impattano negativamente sullo Stress percepito dal personale aziendale.

Il lavoratori ospedalieri lamentano livelli di stress più elevati rispetto a quelli delle strutture territoriali.

In molti operatori è subentrato un atteggiamento di rassegnazione, altri esplicitano l'esigenza di apprendere tecniche per la gestione dello stress.

**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**

SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO

A) Comfort ambientale

A differenza degli ambienti ospitanti le strutture Complesse, alcuni ambienti di lavoro periferici non sono ritenuti dai lavoratori né idonei, né salubri (alcune attività di riabilitazione fisica vengono effettuate in garage presi in locazione dalla ASL), pur essendoci molta disponibilità di locali più adeguati nelle strutture ospedaliere dismesse.

Si rileva pertanto una distribuzione non equa degli spazi.

Altre strutture presentano ancora barriere architettoniche all'accesso dei disabili.

Vengono riportati inoltre i problemi seguenti: assenza di uscite di sicurezza, insufficiente illuminazione artificiale, infissi inadeguati, dimensione degli ambienti troppo angusta per lo

svolgimento di alcune attività, dimensioni delle porte insufficienti al passaggio dei letti, pavimentazione sconnessa nelle vecchie strutture.

Ma anche alcune strutture nuove, senza interventi di manutenzione, presentano gravi problemi.

A volte il personale deve intraprendere lunghe lotte per ottenere il minimo delle attrezzature indispensabili all'attività lavorativa.

Per quanto concerne le attrezzature, in genere per queste non viene programmata alcuna manutenzione o sostituzione; il risultato è che diverse attrezzature sono obsolete, e a volte pericolose, altre non funzionanti.

L'Ufficio Tecnico risponde alle chiamate di assistenza solo dopo ripetuti solleciti, mentre non c'è più la possibilità di rivolgersi a personale tecnico interno alle unità operative.

Il personale che lavora su più sedi lamenta problemi di logistica nel raggiungere sedi anche molto distanti fra di loro.

**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**

Alcuni fisioterapisti lamentano il disagio e la difficoltà logistica di lavorare su più sedi e con una rotazione del personale non necessaria, data la breve distanza fra le diverse sedi lavorative. In alcune sedi si rileva una scarsa igiene degli ambienti di lavoro, imputabile anche all'insufficienza quantitativa e qualitativa del personale dedicato; mentre per alcune situazioni viene segnalata la presenza di insetti e animali infestanti.

Si rileva la necessità di pianificare gli interventi di manutenzione delle strutture che ospitano i servizi.

B) Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali

La carenza di personale detta in molti casi tempi di lavoro troppo ristretti, che aumentano il rischio di errore e il rischio di aggressioni al personale sanitario.

In diverse situazioni mancano i dispositivi di protezione personale.

Vengono riferite criticità nelle procedure di sicurezza ospedaliere.

Mancano arredi ergonomici finalizzati a ridurre le patologie muscolo-scheletriche del lavoratore e prevenire infortuni.

C) Strumentazione e digitalizzazione

Spesso l'attrezzatura informatica è obsoleta.

La diffusa carenza di mezzi strumentali e soft-ware adeguati blocca la progettualità e il lavoro in rete. La registrazione telematica delle prestazioni è una procedura alquanto lunga e complessa e, se non completamente e correttamente eseguita, può comportare una stima al ribasso dell'attività svolta.

Del resto l'elevata età media degli operatori non favorisce un'adeguata conoscenza delle soluzioni digitali.

Alla relazione si allega, altresì, il Report di restituzione analisi del progetto formativo a cura dei Ricercatori dell'Università di Bari - Progetto: partecipa@asl.bari.it (allegato 1.)

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 dello Sportello di Ascolto CUG

La funzione dello "Sportello di Ascolto" è orientata a sostenere la persona che lavora nel riconoscimento e gestione del disagio lavorativo lamentato, cercando di individuare i fattori ambientali/organizzativi, comportamenti e relazioni interpersonali da cui possano derivare uno stato di persistente malessere e stress, mediante la possibilità di una elaborazione assistita della condizione di criticità segnalata, utile a fronteggiare la situazione problematica.

Pertanto, lo "sportello di ascolto" non è un "mezzo" per veicolare la risoluzione di una condizione critica, controversa e/o conflittuale del lavoratore nel proprio contesto di lavoro o per avviare una "trattativa" con i competenti vertici direzionali, deputati alla gestione organizzativa del Personale dipendente della ASL BA, ma rappresenta uno "spazio di ascolto assistito" per la messa a fuoco delle eventuali distorsioni nel processo lavorativo che hanno determinato disagio psico-fisico, stress di adattamento, malessere del lavoratore. Lo "sportello di ascolto" rappresenta, soprattutto, un riferimento di garanzia del lavoratore a fronte di variegati tentativi solitari e/o legalmente/sindacalmente assistiti miranti alla ricerca di "soluzioni" che possano permettere e/o conciliare il recupero della necessaria serenità nel prosieguo della vita lavorativa. Pertanto il CUG, mediante l'attività dello "Sportello di ascolto", si può configurare come un "*testimone istituzionale qualificato*" (*Wistleblower istituzionale ?*) delle segnalazioni su disfunzioni/criticità di un sistema organizzativo/gestionale in un determinato contesto lavorativo e, a volte, più in generale, di un intero "sistema gestionale/organizzativo".

Il CUG, in quest'ultima evenienza, rappresenta uno "spazio terzo tutelante" dove accogliere le segnalazioni disfunzionali di un processo lavorativo con elaborazione/analisi co-riflessiva di eventuali dinamiche da cui possano derivare aspetti di prevaricazione soggettiva/oggettiva a danno del lavoratore. Lo sportello di ascolto, quindi, rappresenta un momento privilegiato in cui il lavoratore può esternare ed analizzare il proprio "sentire personale" rispetto ai meccanismi di funzionamento del contesto lavorativo. Il metodo di ascolto del lavoratore è, pertanto, necessariamente individuale, in quanto richiede una peculiare attenzione tecnica di carattere sia psicologico che giuridico/amministrativa, garantita dalla co-presenza di "auditori esperti" (composto da minimo due dei quattro componenti referenti del CUG). Si accede allo "Sportello di Ascolto" secondo la procedura pubblicata sulla pagina web istituzionale del CUG ASL BA. Lo "spazio di ascolto" è dotato dei minimi requisiti per la salvaguardia delle "regole di *setting*

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**

psicologico". In media il tempo di ascolto varia da 60 a 90 minuti e si conclude con la redazione e sottoscrizione congiunta di un verbale, che rimane agli atti "riservati" dell'Ufficio Presidenza/Segreteria CUG ASL BA, indisponibile a terzi, salvo espressa formale liberatoria/consenso dell'interessato.

Attività Sportello – anno 2019

N° Richieste pervenute	4	
N° audizioni	3	
Genere	1 M 2 F	
Dirigenti	2 Dirigenza Medica-Strutture Sanitarie Territoriali	Denuncia discriminazioni/irregolarità procedurali nella procedura di mobilità/trasferimento presso altra sede. Denuncia / irregolarità nell'equo utilizzo delle risorse strumentali ed irregolarità sulla lista d'attesa per gli interventi di assistenza-/trattamento.
Comparto	1 Autista O.P.	Denuncia vessazioni/discriminazioni nella organizzazione turni di lavoro

Dall'analisi dei dati, si rileva rispetto al 2018:

- diminuzione del 50 % delle istanze di ascolto ed audizioni effettuate;
- prevalenza del genere maschile e prevalenza di dipendenti provenienti dai Servizi Territoriali;
- comunicazioni suggestive per criticità nel processo organizzativo, da cui deriverebbero forme di "abuso del potere", scorretta applicazione di procedure amministrative/gestionali e mancanza di necessaria trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche a favore dell'utenza.

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 istruttori avviati dal CUG – anno 2019

RICHIESTE		Qualifica	U.O. di appartenenza	Motivo Segnalazione	Procedimento Istruttorio	Riscontro	Totale Comparto	Totale Dirigenza
F	M							
1		Comparto (Tecnico di laboratorio)	P.O.	Disomogeneità nella organizzazione turni di lavoro delle festività	SI	SI	1	
1		Comparto (Fisioterapista)	DSS	Sicurezza sul lavoro per il personale che presta attività presso domicilio del paziente	SI	NO	1	
1		Dirigente (Medico Radiologo)	P.O.	Discriminazione per ordine di servizio che attendono copertura turni vacanti	SI	SI (informale)		1
3	3	Comparto (Gruppo di Ausiliari e Infermieri)	DSS	Personale sanitario "imboscato" negli uffici amministrativi ed sovraccarico di lavoro per i restanti	SI	NO	1	
4	3	Comparto (n°5) e Dirigenza (n°2) (Equipe)	DDP	Malessere organizzativo nel Servizio per la presenza di un collega maltrattante	SI	SI (informale)	5	2
1		Comparto (Fisioterapista)	DSS	Assenza di un contesto relazionale positivo per assenza circolarità informazioni e comunicazioni aziendali	SI	NO	1	
1	1	Comparto e Dirigenza – n° 45 (Equipe operatori NPIA)	Partecipanti Corso NPIA	Carenza di risorse umane nei Servizi	SI	SI	25	20

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

1		Dirigenza (Medico Dirigente)	SPPA	Valutazione performance non conforme alle indicazioni aziendali	SI	NO		1
	1	Comparto (Collaboratore tecnico)	AGT	Disagio per comportamento vessatorio di un collega	SI	SI	1	
1	1	Comparto (n°37) (Operatori DSS)	DSS	Assenza di privacy nello spazio relativo al controllo automatizzato orario di servizio	SI	SI	37	
1		Comparto (Assistente Sociale)	DDP	Criticita nell'assegnazione buoni pasto	SI	SI	1	
1		Comparto (Assistente Sanitaria)	DSS	Disorganizzazione dei servizi e comportamento aggressivo e discriminatorio della dirigente del servizio	SI	NO	1	
2		Comparto (Responsabile ufficio rilevazione presenze e Coadiutore amministrativo)	UTP	Aggressioni verbali del collega	SI	NO	1	
	1	Comparto (Conduttore centrale elettrica)	AGT	Non riscontro alla richiesta di accesso agli atti	SI	SI	1	
Totale n° 14 richieste di avvio procedimento istruttorio, di cui: n° 8 F, n° 1 M e n° 4 gruppi lavor.					Totale n° 14	Totale n°8 SI n°6 NO	Totale N° 76	Totale n° 24

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 istruttoria del CUG è stata realizzata dall'Ufficio Segreteria/Presidenza con il supporto giuridico e amministrativo del Referente Gruppo di Lavoro Prevenzione Mobbing.

Il disagio rappresentato dal personale del comparto (n°76) e della dirigenza (n°25) nelle istanze pervenute al CUG (n°14), può essere rappresentato nelle seguenti categorie: le caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge e la sicurezza sul lavoro (prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali del lavoratore che presta attività a domicilio del paziente); la carenza di comunicazione degli obiettivi organizzativi e incoerenza tra enunciati e pratiche organizzative (procedure di valutazione performance ancora poco chiare, personale sanitario "imboscato" negli uffici amministrativi e carichi di lavoro non equi); la mancanza di riconoscimento e di valorizzazione delle competenze (assegnazione impropria del personale e, pertanto, carico di lavoro eccessivo per i rimanenti); la comunicazione e la circolarità delle informazioni inefficace, il clima relazionale conflittuale (percezione di comportamenti discriminatori per alcuni ordini di servizio e filtro delle informazioni da parte dei dirigenti); l'assenza di giustizia organizzativa (assegnazione impropria del personale sanitario a mansioni amministrative, ecc.); la non apertura all'innovazione da parte dei dirigenti (disorganizzazione del servizio e comunicazioni spesso contrastanti); l'elevato livello di conflittualità nelle relazioni interpersonali (aggressioni verbali e comportamento vessatorio dei colleghi).

Le dimensioni che presentano maggiori criticità, pertanto, sono quelle relative all'efficienza organizzativa e all'equità (colore rosso), a seguire l'area delle dinamiche relazionali e professionali (colore giallo) e la categoria della sicurezza sul lavoro (colore verde).

Da sempre le persone sono al centro dei servizi pubblici e da sempre la qualità dei risultati dipende in larga misura dalle qualità professionali e personali dei lavoratori e delle lavoratrici che spesso sopportano, con il loro impegno e il loro lavoro qualificato, anche a carenze strutturali e a difficoltà operative ma, oggi, l'azienda è posta di fronte a tre grandi sfide. La prima sfida è quella di essere attrattiva per i talenti migliori. Se la qualità del personale rappresenta la variabile fondamentale per determinare gli effetti delle politiche pubbliche, allora l'amministrazione deve recuperare una capacità competitiva sul mercato del lavoro per attrarre i talenti migliori; la seconda sfida riguarda la capacità dell'amministrazione di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione tra le persone che operano nei servizi. Troppo spesso si osserva personale demotivato che lamenta di non essere stato coinvolto nei processi organizzativi, che 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**

silenzio subisce. La terza sfida è quella dell'adeguamento delle capacità e delle competenze degli operatori. *“La valorizzazione della formazione, dell'analisi dei carichi di lavoro e di altre misure complementari, per instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibile le competenze, per porre le basi, nel lungo periodo al processo di rotazione del personale”* – Citazione Deliberazione D.G. ASL BA n° 76 del 2020

Gli scenari che l'amministrazioni si trova a dover affrontare richiedono di investire in percorsi di apprendimento capaci di sviluppare nuove competenze, capaci di andare oltre ai tradizionali saperi e conoscenze, per entrare anche nello sviluppo delle qualità personali. Sempre più ad esempio un dirigente deve sapere governare sistemi complessi di relazioni o contribuire attraverso una visione sistemica ad elaborare politiche sanitarie efficaci. Occorre andare oltre: migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale, investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi.

Più in generale, come afferma Celli, non è più solamente un problema di tecniche e strumenti di gestione: è un problema di clima, di assunzioni di rischio e di investimenti emotivi, di valori da trasmettere e di codici morali da rispettare, di scelte molteplici e possibili da valutare, rendere sostenibili e perseguire (Celli P.L. “L'illusione manageriale”, Laterza – Bari - 1997).

Ci dovrebbe essere da parte dei Direttori la possibilità di poter proporre soluzioni organizzative, incontri periodici di confronto/dialogo con il personale. Uno spazio per poter comunicare liberamente il proprio disagio nei confronti del collega o del superiore senza timore della “schermaglia burocratica”, del “provvedimento disciplinare” o “ordine di servizio di trasferimento ad altra sede”. 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, sono alcune delle strategie proposte dai partecipanti ai Focus.

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; richiede uno sforzo per cooperare oltre quello che dicono le procedure.

**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 sicurezza sul lavoro il Comitato nell'anno 2019 ha svolto attività di monitoraggio delle attività formative obbligatorie organizzate dal SPPA. Nel 2019 il Servizio SPPA ha erogato sessioni formative obbligatorie per il personale sanitario, amministrativo e di supporto: sono state organizzate 25 aule, come di seguito specificato:

- Formazione Generale sulla Sicurezza sul Lavoro (4h) art. 37, co.1, D.Lgs. 81/08
- Formazione Preposti (8h) art. 37, co.7, D.lgs. 81/08
- Formazione Dirigenti (16h) art. 37, co.7, D.lgs. 81/08

Formazione Generale sulla Sicurezza sul Lavoro (4h) art. 37, co.1, D.Lgs. 81/08

- Sono stati formati 182 lavoratori dei 255 convocati:
- 22 lavoratori assenti giustificati (malattia, maternità, ferie programmate, aspettativa, trasferimento ad altra Azienda Sanitaria, ecc.).
- 51 lavoratori assenti ingiustificati

Ad oggi è stata erogata la formazione generale, obbligatoria ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08, al 95% dei lavoratori dell'ASL; sono stati individuati n° 245 Preposti e n° 9 Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza.

Per la sintesi dei documenti tecnici redatti - sedi dei P.O e dei Servizi territoriali- si rimanda alle Tabelle di seguito illustrate.

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

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

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

DISTRIBUZIONE VERSIONE DEI DOCUMENTI TECNICI PRODOTTI PER LE STRUTTURE TERRITORIALI			
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 OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, la dimensione delle pari opportunità dovrà essere integrata secondo una visione sistemica, tenendo conto che essa si inserisce in maniera integrata nell'intero ciclo di gestione della performance. Siamo convinti che la verifica e valutazione degli obiettivi di pari opportunità, secondo quanto già definito nella delibera CiVIT n. 89/2010, necessita di un esame scrupoloso del percorso che va dalla ricognizione dei bisogni fino all'individuazione degli impatti (outcome). La dimensione delle pari opportunità dovrà, pertanto, in tutti i suoi stadi essere parte integrante del Piano della Performance.

Una volta individuati i bisogni degli stakeholder occorre valutare il livello di sensibilità rispetto a possibili discriminazioni (di genere, di disabilità, di razza, ecc.). I bisogni potrebbero anche esplicitare direttamente un'esigenza di pari opportunità. Qualora sia stato individuato un rilevante livello di sensibilità, la dimensione delle pari opportunità può costituire l'aspetto prevalente dell'obiettivo, dandone evidenza nella descrizione dello stesso, oppure potrebbe configurarsi come una delle molteplici variabili da misurare tramite appositi indicatori, come descritto nei successivi punti. Sia gli indicatori relativi ai processi, sia alcuni tipici input quali, ad esempio, l'acquisizione delle risorse possono richiedere l'utilizzo di appositi indicatori che esplicitino il perseguimento delle pari opportunità. Il conseguimento dei risultati e degli output previsti è di fondamentale importanza e una delle tipologie prevalenti per verificare l'effettiva integrazione delle pari opportunità. Costituisce lo stadio finale di verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi alle pari opportunità.

Il percorso deve essere rivolto sia agli stakeholder interni sia esterni e pertanto le pari opportunità possono essere rispettivamente sviluppate secondo una prospettiva interna ed esterna. Il percorso di maturità del Piano della Performance della ASL BA, in ottica di pari opportunità, come da indicazione della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, può essere considerato allo Stadio 0: (Requisiti minimi previsti dal D.lgs. 150/2009) Pochi obiettivi e indicatori, prevalentemente di input, processo e output, relativi a specifiche aree delle pari opportunità. Inclusione solo di aspetti di genere e con una prospettiva prevalentemente interna.

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

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

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

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

Si allega la presente relazione quanto emerso dal confronto con l'OIV nell'Assemblea CUG del 31.10.2019 (Allegato 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**

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 del D.G. ASL BA n. 1997/2012 è stato recepito il Regolamento Aziendale per il Funzionamento del CUG modificato con Deliberazione del D.G. ASL BA n. 1981 del 09/11/2016. 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.

La Sede della Segreteria/Presidenza CUG: Lungomare Starita n° 6 Bari - ex CTO 3° piano Indirizzo e.mail : 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.

**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**

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

Nel versante interno all'ente:

- Lavoratori
- Direzione Strategica
- AGRU - UPD
- U.O. Formazione
- Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
- U.O.C. Rischio Clinico
- Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale (SPPA)
- Medico Competente aziendale
- Organizzazioni Sindacali Interne

Nel versante esterno all'ente:

- Rete Nazionale CUG
- 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 Enti Locali
- Dipartimento per le Pari Opportunità

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 – Direzione Strategica e Strutture di Staff

I vertici aziendali nel 2019 hanno evidenziato interesse per le attività proposte dal Comitato; nell'imminente futuro si dovrà agire per consolidare il processo di confronto/dialogo avviato per la realizzazione delle azioni previste dal P.A.P.. La Direzione Strategica ha evidenziato concretezza nell'accogliere le richieste di adesione alla Rete Nazionale dei CUG, 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 all'attività del CUG è stata garantita, come da regolamento, nell'ambito dell'orario di servizio. Ciò 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. Anche per il 2019 si segnala la criticità del riconoscimento al CUG delle funzioni consultive: neanche una richiesta di parere su atti in cui per legge è previsto il parere consultivo del Comitato. Si ribadisce 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, 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, allorquando, 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

**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**

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 scarna 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)

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

CUG – AGRU

Le connessioni con l'Area Gestione Risorse Umane nell'anno 2019 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 (matrice e report dati sul personale – anno 2019). Sono stati effettuati incontri di confronto per le proposte del Comitato in materia di Lavoro Agile, Ferie Solidali e Banca delle ore.

Distribuzione procedimenti disciplinari avviati nel 2019 dall'UPD, per genere ed età								
AREA	F	M	Totale	31-40	41-50	51-60	Oltre 60	Totale
Comparto	43,7 %	56,3 %	100%		16,6 %	43,8 %	39,6 %	100 %
Dirigenza	24,4 %	75,6 %	100%	6,0 %	27,3 %	30,3 %	36,4 %	100 %
Media	34,1 %	65,9 %	100%	3,0 %	21,9 %	37,1 %	38,0 %	100 %

L'analisi dei dati evidenzia che il 65,9% dei procedimenti disciplinari interessano il genere maschile contro il 34,1% delle femmine. Il 75,6% dei maschi e il 24,4 delle donne appartengono al ruolo della dirigenza.

Le contestazioni principali il “mancato rispetto degli obblighi di esclusività delle prestazioni da parte dei dirigenti medici per aver accettato incarichi extraprofessionali non autorizzati preventivamente e l'impiego presso altre strutture”. – “Nel corso del 2019, circa 50 dipendenti della ASL BA, sono stati coinvolti da indagini condotte dalla Guardia di Finanza, in relazione a procedimenti penali relativi, tra l'altro, a false attestazioni della presenza in servizio”. “A seguito di ricezione degli atti la ASL ha avviato i procedimenti disciplinari a carico dei lavoratori, con oltre n° 20 licenziamenti disciplinari”. Citazione Deliberazione D.G. n° 76 del 31.01.2020.

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PERSONALE COMPARTO – Anno 201

SANZIONE	U.O.	SESSO	41-50	51-60	Oltre 60	TOTALE
Sospensione dal servizio	1 AGT 1 Farmacia Osp. 2 P.O. 2 Servizio Veter. 1 Ufficio Medico Comp. 1 DDP 2 Direzione Ammin. 1 Direzione Sanitaria 1 DSS	8 M 4 F	1	7	4	12
Archiviazione	1 Servizio Veterinario 1 Direzione Ammin. 1 CSM 1 DSS 2 P.O.	5 M 1 F	2	2	2	6
Censura	2 DSS 1 - 118	2 M 1 F	1	1	1	3
Proposta di licenziamento	1 AGRU 6 P.O. 1 AGT 3 Direzione Ammin. 1 Direzione sanitaria	6 M 6 F	1	5	6	12
Sospensione dal servizio 60 gg. e Sospensione per pregiudiziale penale	3 Direzione sanitaria 1 - 118 1 AGT 1 Assistenza Spec. 4 P.O. 2 Direzione Ammin. 2 DSS 1 Ufficio Medico Comp.	6 M 9 F	3	6	6	15
TOTALE	48 59,3 %	27 M 56,3 % 21 F 43,7 %	8 16,6 %	21 43,8 %	19 39,6 %	48 100%

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PERSONALE DIRIGENZA – Anno 2019

SANZIONE	U.O.	SESSO	31-40	41-50	51-60	Oltre 60	TOTALE
Sospensione dal servizio	1 Medico Competente 1 Assistenza specialistica 8 P.O.	1 F 9 M	1	3	1	5	10
Archiviazione	1 Servizio Veterinario 1 Assistenza specialistica 4 P.O.	1 F 5 M		1	3	2	6
Censura	3 P.O.	3 M		3			3
Proposta di licenziamento	1 Medico Competente 1 MMG 9 P.O.	3 F 8 M		2	4	5	11
Sospensione dal servizio 60 gg. e Sospensione per pregiudiziale penale	1 Assistenza specialistica 2 P.O.	3 F	1		2		3
TOTALE	33 40,7 %	8 F 24,4 % 25 M 75,6 %	2 6,0 %	9 27,3 %	10 30,3 %	12 36,4 %	33 100%

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

CUG - Ufficio Formazione

Si evidenzia che il CUG nel 2019 ha promosso n° 5 eventi formativi sulle tematiche delle pari opportunità, conciliazione tempi di vita e del benessere organizzativo. Tutte le iniziative sono state organizzate in collaborazione con il Servizio di Formazione aziendale, con l'Università di Bari, con la Consigliera della Città Metropolitana, la Consulta Femminile della Regione Puglia e i CUG delle ASL pugliesi e regionale. Ciò è indubbiamente un dato positivo, che depone a favore delle capacità del CUG di rendersi attivo nel contesto provinciale di riferimento.

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

Si rinvia alla Scheda allegata (Allegato n°3).

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

CUG - Organismo Indipendente di Valutazione

Gli articoli 8 e 9 del Decreto Legislativo n. 150/2009 “Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa” - “Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale” per la prima volta introducono il principio delle pari opportunità in una normativa di carattere generale tra i fattori di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale delle amministrazioni. La delibera CIVIT (ora ANAC) n. 22/2011 “Indicazioni relative allo sviluppo dell’ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance” propone modalità attraverso cui sviluppare la dimensione delle “Pari opportunità nel ciclo di gestione della performance”.

L’obiettivo del CUG è quello di sensibilizzare l’Amministrazione ad individuare obiettivi e/o indicatori relativi alle pari opportunità; obiettivi che possono essere sviluppati in un’ottica di genere e con una prospettiva interna, quando la programmazione degli obiettivi è rivolta al personale, ovvero esterna dal momento che la programmazione degli obiettivi produce effetti verso gli utenti.

Le pari opportunità devono rientrare 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”*. Con la Deliberazione D.G. n° 285/2020, il Piano delle Azioni Positive proposto dal CUG è stato annoverato tra i documenti di Programmazione Strategica ed Operativa triennale da adottare entro il 31 gennaio. Nella stessa Deliberazione, il Comitato è 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.

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

**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 – Medico Competente

Le relazioni intercorse tra CUG, SPPA e Medico Competente nell'anno 2019 hanno presentato un buon livello di attivazione. E' stata registrata una generale disponibilità a scambiarsi informazioni, a partecipare ad eventi formativi organizzati dal CUG e dal Servizio SPPA, 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.

Distribuzione valori sviluppati dai medici competenti autorizzati nell'anno 2019		
Attività Specifica	Numero Visite Effettuate	Segnalazioni
Visite Mediche Straordinarie	148	Problemi all'apparato muscolo scheletrico, criticità a svolgere attività notturna, stress lavoro correlato
Giudizi d'idoneità alla mansione di tipo condizionato	523	
Lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria	5404	
TOTALE	6.075	

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

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

Segnalazioni anno 2019 (dati SIMES- Sistema Informativo per il Monitoraggio degli Errori in Sanità)							
U.O.	F	M	Età 31-40	Età 41-50	Età 51-60	Età oltre 60	TOTALE
Farmacia territoriale	1		1				1
DSM	7	4	1	5	4	1	11
DDP	1	4	1	1	1	2	5
DSS	10	4	2	2	5	3	14
NPIA	4						4
P.S,	5	9	3	3	2	1	14
O.P.	4	3		2	2	1	7
118		1		1			2
TOTALE	32	25	8	14	14	8	58

**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**

Relazione CUG- Organizzazioni Sindacali

La parte sindacale ha lavorato sinergicamente all'interno del CUG, pur non avendo avuto occasione di poter portare sul tavolo delle trattazioni sindacali le proposte elaborate all'interno del CUG.

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.

**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 di rete nel versante esterno dell'Ente

Nel 2019 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, pongano in comune competenze e risorse complementari, impegnandosi in uno sforzo creativo che potrebbe produrre soluzioni del tutto originali.

L'adesione alla Rete Nazionale rappresenta una opportunità di crescita del processo di "rete" avviato, attraverso la messa in comune di esperienza, documenti e 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.

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

B. ATTIVITA'

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

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
Proposta di regolamento Lavoro Agile e Ferie Solidali e Banca delle Ore
- ✓ Azioni positive
Ricerca- Azione "Conciliazione tempi di vita"
Focus Group "Benessere Organizzativo" e partecip@asl.bari.it
Proposta Codice di Condotta
- ✓ Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione
Attivazione Spazi per la conciliazione ed allattamento al seno
Realizzazione di uno Spazio dedicato sul sito aziendale alle esperienze in materia di welfare aziendale e conciliazione
- ✓ Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità, della violenza di genere in collaborazione con la Consigliera di parità della Città Metropolitana e della Regione Puglia.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
Proposta Regolamento Lavoro Agile, Banca delle ore e Ferie Solidali (l'iter burocratico amministrativo non terminato)
- ✓ Piani di formazione del personale
Progetti formativi specifici sui temi d'interesse del Comitato (ad oggi non è stato chiesto il parere sul PAF)
- ✓ Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa
(il CUG ha sostenuto delle lavoratrici del comparto nella formulazione di istanze di flessibilità orario di lavoro)
- ✓ Criteri di valutazione 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**

(il Comitato ha più volte richiesto di poter formulare un parere, ad oggi senza riscontro)

- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
(si attende di formulare il proprio parere nella contrattazione integrativa in itinere)*

POTERI DI VERIFICA

- ✓ *Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
(positivo esito relativo all'attuazione del Piano, sarebbe auspicabile una maggiore sinergia con la direzione strategica).*
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
(l'area della promozione del benessere organizzativo necessita di essere monitorata nel tempo).*
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
(l'area del contrasto alle violenze morali e psicologiche necessita di essere implementata per meglio rispondere alle esigenze del personale)*
- ✓ *Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
(si auspica un impegno maggiore nell'analisi degli atti pubblicati sul sito aziendale)*

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In conclusione, si rileva la necessità di proseguire nell'approccio analitico pratico, basato sulle evidenze e sulla partecipazione dal basso del personale all'azione di miglioramento dell'organizzazione. E' importante in tal senso il settore della comunicazione, diffusione e promozione di una cultura lavorativa fondata sul rispetto della libertà e della dignità individuale, e sulla equità e parità di trattamento tra le persone che lavorano. Crediamo che questo sia un campo di attività importante e delicato nel quale procedere.

Quindi progettare e condurre azioni di comunicazione riguardanti la dignità ed il rispetto nelle relazioni lavorative, o di promozione dell'equità significa, prima di tutto, fare un uso autentico delle parole.

Sulla scorta delle valutazioni che il CUG ha condotto è stato inoltre possibile evidenziare alcuni ambiti sui quali tracciare alcune attività per l'anno 2020:

- Sviluppare ed approfondire le analisi sulla popolazione aziendale, con particolare riguardo ai temi della progressiva aumentata età di lavoratrici e lavoratori, della gestione delle persone con limitazioni lavorative e della fruizione di tutti gli istituti contrattuali – normativi che possono promuovere la conciliazione tra vita privata e lavoro;
- Mantenere e sviluppare la rete di collaborazioni avviate, in particolare con altri CUG (altre aziende sanitarie, Atenei ed enti) con i gruppi o gli interlocutori aziendali (medici competenti, SPPA, ecc ...) e esterni (Consigliera di Parità, enti di ricerca in materie di interesse del CUG, Rete Nazionale dei CUG, ecc.) al fine di realizzare o consolidare cooperazioni su obiettivi comuni;
- Mantenere e sviluppare le collaborazioni, sulla base dei report prodotti, sperimentazioni riguardanti il supporto alle U.O. che registrano maggiore disagio e conflittualità;
- Implementare il sito web del CUG rinnovandolo ed adeguando i contenuti.

**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**

Seguendo questa tradizione, la maggior parte delle organizzazioni pubbliche agiscono in modo reattivo sulla base di input normativi, o in alternativa, proseguono nelle proprie routine organizzativa scritte dalla storia.

Non nascendo come esigenze dell'organizzazione, è però frequente, prima di tutto, che le regole non vengano utilizzate come strumenti di governo, ma solamente a scopo di adempimento. In secondo luogo, più le proposte sono regolate da norme più queste si assestano sul versante delle relazioni collettive e tolgono spazio a quello delle relazioni individuali che appare oggi l'ambito della gestione del personale con la presenza di maggiore sofferenza e, sul quale è indispensabile intervenire.