



**AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA  
CONSORZIALE POLICLINICO DI BARI**  
P.zza G.Cesare, n.11, 70124 Bari

**RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**



Al Direttore Generale

Alla Direttrice Amministrativa

Alla Direttrice Sanitaria

All'OIV dell'Amministrazione

A.O.U. Policlinico di Bari

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

**ANNO 2019**



## **S O M M A R I O**

Premessa	pag.4
Riferimento normativo	pag.4
Finalità	pag.4
Il Contesto	pag.4
Prima Parte- Analisi dei dati	pag.5
Sezione 1 Dati del Personale	pag.5
Sezione 2 Conciliazione Vita/Lavoro	pag.11
Sezione 3 Parità/Pari Opportunità	pag.13
Sezione 4 Benessere del Personale	pag.19
Sezione 5 Performance	pag.70
Seconda Parte- L'Azione del Comitato Unico di Garanzia	
A – Operatività	pag.71
B – Attività: <i>Poteri propositivi - Poteri consultivi</i>	pag.79
Considerazioni conclusive	pag.85



## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La presente relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla Direttiva n.2 del 26/06/2019: *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

### **Finalità**

La presente relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti da questa Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per promuovere azioni finalizzate al benessere organizzativo, verificando lo stato di attuazione delle azioni già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è considerare i dati forniti dai vari attori interni alla propria organizzazione in funzione dell'attuazione di tematiche di sua competenza: principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alla discriminazione, e alla violenza morale e psicologica sul luogo di lavoro.

### **Il Contesto**

L'Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico di Bari è costituita da due Presidi: Il “Policlinico” e il Pediatrico “Giovannni XXIII”, ed è sede della Scuola di Medicina e Chirurgia.



La finalità dell'Azienda è quella di produrre ed erogare prestazioni specialistiche nel rispetto della dignità delle persone, del bisogno di salute, della qualità delle cure, in coerenza con i principi e gli obiettivi espressi nei Piani Sanitari Nazionali e Regionali, che sono quelli di erogare prestazioni per i degenti/pazienti e utenti.

## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

Effettuare l'analisi del personale significa realizzare una fotografia dello stato di questa Azienda, relativamente ai ruoli, profili professionali, inquadramenti, titoli di studio, misure di conciliazione, fruizione di congedi parentali, distinti per genere.

### **SEZIONE 1. – DATI SUL PERSONALE**

A seguito delle richieste del CUG prot. 3095 del 10/12/2019 e prot 15979 del 21/02/2020, l'Area del Personale nelle persone del Dirigente della U.O.S. Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale e del Dirigente della U.O.S. Assunzioni, Concorsi e Gestione del Ruolo ha inviato, con nota prot.18868 del 02/03/2020 e con pec del 02/03/2020, le seguenti tabelle riportanti i dati richiesti.



**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigente Struttura Complessa			2	7	7				2	2
Dirigente Struttura semplice			5	20	24			1	8	9
Dirigente lettera d		24	18	5			41	23	5	
Dirigente lettera c		10	74	109	70		5	108	106	50
Dirigente Incarico di base		22	9	4			42	16	4	
CAT. DS				8	4			2	34	9
CAT. D	40	124	227	201	57	84	196	486	542	94
CAT. C	2	3	13	51	28	1	7	7	44	30
CAT. BS	1	14	23	76	48		6	8	36	21
CAT. B	0	3	15	38	22		1	15	22	13
CAT. A	0	1	20	112	55		0	28	139	35
<b>Totale personale</b>	43	201	406	631	315	85	298	694	942	263
<b>% sul personale complessivo</b>	1,11%	5,18%	10,47%	16,27%	8,12%	2,19%	7,68%	17,9%	24,29%	6,78%



La TAB 1.1 mostra che le fasce di età maggiormente rappresentate nel personale, per entrambi i generi, sono quelle dai 40 ai 60 anni per un valore complessivo per le donne di 42,19% e per gli uomini del 26,74 % e la percentuale totale dei dipendenti in età compresa tra i 30 e 40 anni risulta anche a favore della quota femminile (9,87% VS 6,29%).

I Dirigenti di struttura complessa, per entrambi i sessi, appartengono prevalentemente alle fasce di età dai 51 ai 60 anni e oltre e sono in maggioranza uomini: 16 uomini - 80% del totale rispetto a 4 donne-20% del totale.

Per l'incarico di Dirigente di struttura semplice i dati sono sempre a favore del personale maschile (73% del totale) rispetto a quello femminile (26,8%). Le differenze di genere si attenuano e si invertono nei dati rilevati per incarichi minori: Dirigente lettera D (uomini 40,5% e donne circa 59,5%), Dirigente lettera C (uomini circa 49,5% e donne 50,5%), Dirigente incarico di base (uomini circa 36% e donne circa 64%).

E' da considerare, peraltro, che tali ultimi dati sono da correlare alla maggiore rappresentanza numerica delle donne rispetto agli uomini nelle categorie considerate.



**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	43	200	405	626	312	1586	40,9	85	290	658	898	256	2187	56,4
Part Time >50%														
Part Time <50%	0	1	1	5	3	10	0,26	0	8	36	44	7	95	2,45
<b>Totale</b>	43	201	406	631	315	1596	41,16	85	298	694	942	263	2282	58,84
<b>Totale %</b>	1,11	11,18	10,47	16,27	8,14	41,18	5,18	0,47	2,10	16,73	16,29	2,24	29,12	58,84

Nella Tabella 1.2 viene distinto il personale per genere, età e tipologia di presenza (tempo pieno e part time). Le donne che utilizzano il tempo pieno sono il 56,4%, gli uomini il 40,9%: il dato va correlato al maggior numero delle dipendenti tra il personale. I dipendenti che usufruiscono del part time risultano essere 2,45 % donne e 0,26% uomini. Tra le donne la fascia di età in part-time è quella compresa tra i 41 e 60 anni, gli uomini appartengono alla fascia di età compresa tra i 51 e 60 anni.

I dati rilevati relativamente al part-time fanno ipotizzare la necessità per le donne dipendenti di maggiore tempo da dedicare alla cura dei familiari.





**TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE**

	UOMINI							DONNE						
<b>Classi età</b>														
Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	41	135	68	25	3	272		85	200	107	34	7	433	
Tra 3 e 5 anni	2	23	25	12	2	64			17	40	17	2	76	
Tra 5 e 10 anni		2	123	66	7	224			48	203	117	14	382	
Superiore a 10 anni	0	15	190	528	303	1036		0	33	344	774	240	1391	
<b>Totale</b>	43	201	406	631	315	1596		85	298	694	942	263	2282	
<b>Totale %</b>	2,69	10,96	25,44	39,54	19,74	100		3,72	13,06	30,46	41,28	11,52	100	

Nella Tabella 1.3 viene considerata l'anzianità di servizio nei livelli non dirigenziali, differenziata per età e genere,

In particolare, dall'analisi dei dati riportati, si evince che la percentuale maggiore del personale dipendente non dirigenziale risulta essere nella fascia di età compresa tra i 51 e 60 anni, le donne sono 41,28 %, gli uomini sono 39,54%. Altresì, la percentuale minore del personale dipendente non dirigenziale risulta essere nella fascia di età inferiore ai 30 anni, le donne sono 3,72%, gli uomini sono 2,69 %.

Si sottolinea che l'unico dato ove la percentuale delle donne è inferiore agli uomini è nella fascia di età superiore ai 60 anni, le donne sono 11,52% e gli uomini sono 19,74%. Questo dato conferma che le donne hanno maggiore difficoltà a poter conciliare le esigenze di vita con il lavoro e di conseguenza sono costrette ad anticipare l'età di pensionamento.



**TABELLA 1.4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	410	49,27	422	51,73	833	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	410		422		833	100,00
% sul personale complessivo						

Nella Tabella 1.4 è riportato il dato riferito al livello di studio per il personale dirigenziale. L'unico dato pervenuto è quello relativo alla laurea magistrale, con il 49,27 % per gli uomini e il 51,73% per le donne.

I dati pervenuti, relativi al titolo di studio per il personale dirigenziali risultano incompleti.

**TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	569	47,98	720	38,71	1289	41,57
Diploma di scuola superiore	381	31,62	784	40,00	1165	37,57
Laurea	200	16,86	355	18,60	555	17,90
Laurea magistrale	41	3,46	48	2,58	89	2,87
Master di I livello	1	0,08	2	0,10	3	0,10
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1192	100	1909		3101	
% sul personale complessivo						100,00



Nella Tabella 1.5 sono riportati i dati di genere relativi al personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio. I dati non mostrano significative differenze di genere, tra il personale dipendente in possesso di Master di I livello, laurea magistrale e laurea. Per il diploma di scuole superiori esiste una moderata prevalenza a favore delle donne, 40% rispetto agli uomini che sono il 31,62%.

Il numero degli uomini che non posseggono un titolo di studio inferiore al diploma superiore sono 47,98%, rispetto al 38,71% delle donne.

Non sono pervenuti pertanto non riportati nella presente relazione, i dati relativi alle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali e/o posizioni organizzative, ripartiti per genere.

## SEZIONE 2 – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

**TABELLA 1.6 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta		1	1	5	3	10			8	36	44	7	95	
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	



Personale che fruisce di orari flessibili		56	108	145	101	410	49,28		88	148	125	61	422	50,72
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Totale</b>		57	109	150	104	420	49,28		96	184	169	68	517	50,72
<b>Totale %</b>		6,73	12,98	17,43	12,14	49,28			10,58	17,79	15,02	7,33	50,72	

Nella Tabella 1.6 sono riportati i dati relativi al personale che usufruisce delle diverse misure di conciliazione, distinto per genere nelle diverse fasce di età. Le donne, nelle fasce di età comprese fra i 40 e 60 anni sono quelle che usufruiscono prevalentemente del part time; in particolare nell'anno 2019 hanno richiesto il part time 95 donne (90,4%) e n.10 uomini (9,5%). Le donne sono n. 44 (46,3%) nella fascia di età compresa fra 51 e 60 anni e n. 36 (37,8 %) in età tra i 41 e i 50 anni. Non vi sono sostanziali differenze percentuali di genere nella fruizione di orario flessibile. Il personale non ha usufruito di lavoro agile in epoca pre Covid 19.

#### **TABELLA 1.7 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	6.313	29,27	15.252	70,73	21.565	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	7.600	52,87	6.776	47,13	14.376	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	390	9,96	3647	90,34	4.037	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	14.303	35,78	25.675	64,22	39.978	100
<b>% sul personale</b>	<b>1596</b>	<b>41,15</b>	<b>2282</b>	<b>58,85</b>	<b>3878</b>	<b>100</b>



La Tabella 1.7 mostra i dati inerenti la fruizione dei congedi parentali e dei permessi 104/1992, distinti per genere. Sono le donne quelle che usufruiscono maggiormente dei permessi giornalieri L.104 con un valore percentuale sul totale del 70,73% rispetto al 29,27% degli uomini. Si evince anche per i permessi giornalieri per congedi parentali un valore di 90,34% per le donne e di 9,96% per gli uomini.

Questo dato risulta in linea con quello della maggiore fruizione del part time da parte delle donne che sono quelle che maggiormente si occupano della gestione/organizzazione della prole, dei genitori anziani e dei familiari disabili.

Nella fruizione dei permessi orari giornalieri, esiste una piccola differenza percentuale a favore degli uomini (52,87%) rispetto alle donne (47,13%).

A riscontro della nota del CUG del 10/12/2019 prot.13095 e sollecito del 21/02/2020 prot.15979 l'Ufficio per i rapporti con l'Università non ha trasmesso i dati relativi al personale universitario in convenzione con questa Azienda.

### **SEZIONE 3 - PARITA' E PARI OPPORTUNITA'**

**A.** Il CUG ha predisposto il Piano delle Azioni Positive (P.T.A.P.) per il triennio 2019-2021 che è stato inviato alla Direzione Strategica, con nota prot. n. 26880 del 26/03/2019.

In data 1 ottobre 2019 il CUG ha organizzato un evento formativo dal titolo: "Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)- Ruolo e Funzioni nella Pubblica Amministrazione: dalla normativa alle azioni" che ha visto parteciparvi tra i relatori esterni: La Consigliere Nazionale di Parità Dr.ssa Serenella Molendini, la Consigliera di Parità Regione Puglia Dr.ssa Anna Grazia Maraschio, la Presidente Regionale del CUG Dr.ssa Magda Terrevoli, la Consigliera di Parità Città Metropolitana di Bari Dr.ssa Stella Sanseverino.

Con Deliberazione n.169 del 29/01/2020 è stato adottato dalla Direzione Strategica "il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022", pubblicato sul Portale della Salute il 30 gennaio 2020.

Il citato documento è stato inviato, con prot. n.5163 del 21 gennaio 2010, per il parere di competenza, così come previsto dall'art.48 del d.lgs. n.198/2006, alla



Consigliera di Parità della Regione Puglia Dr.ssa A.Grazia Maraschio e alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari, Avv. Stella Sanseverino che ha espresso il proprio parere favorevole, comunicando di essere a disposizione per chiarimenti e collaborazioni inerenti l'argomento e l'attuazione concreta delle azioni positive.

Tra le azioni positive sono stati previsti i seguenti obiettivi.

AREA PARITA' E PARI OPPORTUNITA'	
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"><li>- Promozione delle misure volte a garantire la parità e la pari opportunità con particolare attenzione alla sensibilizzazione ed approfondimento degli aspetti relativi al genere e alla promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori in particolar modo nelle posizioni apicali.</li></ul>
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analisi e valutazione del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico</li><li>• Diffusione dei dati di genere sul sito intranet aziendale.</li><li>• Sensibilizzazione per l'adozione del linguaggio di genere nei provvedimenti, atti, documenti, ecc.</li><li>• Verifica della composizione delle Commissioni di concorso, nel rispetto della normativa di genere a garanzia delle pari opportunità e promozione delle conseguenti azioni correttive.</li></ul>
SOGGETTO ATTUATORE	Direzione Strategica – Comitato Unico di Garanzia (CUG)-Dirigenti Area del Personale
SOGGETTI COINVOLTI	Consigliera di Pari Opportunità, Area del Personale – Responsabile della Trasparenza e Corruzione - Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), Ufficio Informatico



IMPEGNO di SPESA	Con o senza oneri aggiuntivi per l'Azienda
PERIODO di REALIZZAZIONE	2020-2021-2022

La Direzione Strategica si rende disponibile alla copertura finanziaria laddove necessario su richiesta di questo Comitato, come specificato successivamente per la realizzazione e attuazione di azioni positive, formazione, eventi, ecc.

**B.** L'Ufficio Formazione a seguito della nota del CUG del 10 dicembre 2019 di prot. 3095 e successive email di sollecito del 07 gennaio 2020 e del 21/02/2020 di prot. 15979 non ha inviato alcuna comunicazione sui dati relativi alla fruizione delle attività formative distinte per genere.

**C.** La valutazione del Bilancio di Genere è stata inserita nel Piano Triennale delle Azioni Positive (P.T.A.P.) 2020-2022 – AREA FORMAZIONE.

AREA FORMAZIONE	
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"><li>- Percorsi formativi e aggiornamenti per tutto il personale, inclusa la dirigenza e le figure apicali delle UU.OO. Amministrative/Sanitarie, che possono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione della pari opportunità e della conciliazione dei temi di vita e lavoro.</li><li>- Percorsi formativi per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche sui luoghi di lavoro.</li><li>- Approfondimento sul tema della protezione e della riservatezza dei dati personali, in tema di discriminazione e violenza fisica e psicologica sui luoghi</li></ul>



	<p>di lavoro.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Benessere delle donne nel Sistema Sanitario nazionale e strategie di promozione del capitale umano, sociale e decisionale, di cui esse sono portatrici.</li></ul>
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formazione/aggiornamenti intra ed extra aziendale dei componenti del CUG tramite la partecipazione a corsi, seminari, eventi su tutte le tematiche riguardante lo stesso Organismo.</li><li>• Acquisizione parere CUG sui Piani di Formazione</li><li>• Formazione/aggiornamento del personale dipendente sulle seguenti tematiche:<ul style="list-style-type: none"><li>a. conciliazione dei tempi di vita-lavoro</li><li>b. sul lavoro agile e smartworking, introdotto dalla Legge 81/2017 e s.m.i.</li><li>c. medicina di genere e sviluppo della cultura di genere</li><li>d. medicina al femminile e bilancio di genere</li><li>e. pari opportunità e linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti, etc.)</li><li>f. contrasto alla violenza e stalking</li><li>g. protezione e riservatezza dei dati personali e sensibili in tema di violenza.</li></ul></li></ul>
SOGGETTO ATTUATORE	Comitato Unico di Garanzia-Ufficio Formazione
SOGGETTI COINVOLTI	Ufficio Formazione - Comitato Unico di Garanzia (CUG)-Relatrici/i esperti nel settore - Responsabile Trattamento dei dati.
IMPEGNO di SPESA	Con o senza oneri aggiuntivi per l'Azienda
PERIODO di REALIZZAZIONE	2020-2021-2022





**D.** Sempre in tema di Pari Opportunità, nonostante l'Azienda abbia nominato , con le deliberazioni nn.81/15 e 1777/16, una Commissione incaricata al sorteggio delle quota rosa, per la composizione di parità di genere delle Commissioni di Concorso , così come previsto dall'art.57, del D.Lgs 165/2001, modificato dall'art.5 della legge 215 del 23/11/2012, a tal proposito si evince nella seguente tabella 1.8 una discrepanza di genere a favore della componente maschile (59%) rispetto a quella femminile (41%):

**TABELLA 1.8 - Composizione di genere delle Commissioni di Concorso**

PROCEDURA	Tipologia	DELIBERAZIONE	PRESIDENTE		CONFERMATI		SUPPLEMENTI		DECRETI		DECRETI SUPPLEMENTI		TOTALE			
		2023	maschile	femminile	maschile	femminile	maschile	femminile	maschile	femminile	maschile	femminile	maschile	%	femminile	%
01) Dirigenti medici med. di 1° livello	avviso pubblico	1011	3		3	3				3			3	100%	3	100%
02) Dirigenti prof. sanitario		1040		2	2								2	100%	2	100%
03) Dirigente Radiologia		1049	1		2				1				4	100%	4	100%
04) Dirigenti medici neurologia		1118	1		2				1				4	100%	4	100%
05) Dirigente Radiologia		1401	1		1	1				1			3	100%	3	100%
06) Collaboratori/Operatori aux. medica		1402	1		1	1				1			3	100%	3	100%
07) Dirigenti Radiologia		1614	1		1	1				1			3	100%	3	100%
08) Dirigenti medici radiologia interna		1262	1		1	1			1				4	100%	4	100%
09) Dirigenti medici radiologia		1075	1										1	100%	1	100%
10) Dirigenti medici radiologia		1080	1			2							3	100%	3	100%
11) Dirigenti medici radiologia		1097	1		2								3	100%	3	100%
12) Dirigenti medici radiologia		1130	1		1	1				1			3	100%	3	100%
13) Dirigenti medici radiologia		1162	1		2					1			4	100%	4	100%
14) Dirigenti medici radiologia		1181			1	1							2	100%	2	100%
15) Dirigenti medici radiologia		1191	1		1	1				1			3	100%	3	100%
16) Dirigenti medici radiologia		1208	1			2							3	100%	3	100%
17) Dirigenti medici radiologia		1310	1		1	1			1				3	100%	3	100%
18) Dirigenti medici radiologia		1704	1		2				1				4	100%	4	100%
19) Dirigenti medici radiologia med. pediatrica		1816			1	1							2	100%	2	100%
20) Dirigenti medici radiologia generale		1817	1		2				1				4	100%	4	100%
21) Dirigenti medici radiologia		1838	1		2				1				4	100%	4	100%
01) Dirigenti medici MED. LDO	concorso	1011	1		2	1	1	1	1	1	1		6	43%	4	37%
02) Dirigente Radiologia interna		1042	1		1	2	1		1			1	6	67%	3	33%
03) Dirigente Radiologia radiologica		1043			2	2	2	1	1			1	5	50%	4	40%
04) Dirigente Radiologia		1090	1		2	1	1	1	1			1	7	70%	2	22%
05) Dirigenti medici Radiologia		1096	1		2		1	1		1			4	37%	3	43%
06) Dirigenti medici Radiologia		1340	1		2		1		1			1	4	100%	1	100%
07) Dirigenti medici Radiologia		1346	1		2		1		1			1	4	100%	1	100%
08) Dirigenti medici Radiologia		1348	1		2		1		1			1	4	100%	1	100%
09) Dirigenti medici Radiologia		1704		2	1	1	1	1	1			1	6	60%	4	67%
10) Dirigente Radiologia interna		1705			2	2	2	1	1			1	6	67%	3	33%
01) Dirigente medico Radiologia	mobilità	1706		1	2			1				1	3	100%	2	200%
02) Dirigente Radiologia		1817		1		2				1			3	60%	4	133%
03) Dirigenti prof. sanitario		1818		1	2					1			3	100%	2	100%
04) Dirigente Radiologia		1819		1		2							3	60%	4	133%
05) Dirigente Radiologia		1820		1		2							3	60%	4	133%
06) Dirigente Radiologia		1821		1		2							3	60%	4	133%
07) Dirigente medico Radiologia		1822		1		1							2	100%	1	100%
08) Radiologo social		1823	1		1	2				1			3	25%	3	75%
09) Radiologo		1824	1			2							3	25%	3	75%
10) Radiologo Radiologia		1825	1		1	1			1				3	75%	1	25%
11) Dirigenti medici radiologia radiologica		1826	1		2	2							5	100%	2	100%
01) Dirigenti medici radiologia radiologica		1827	1		2				1				4	100%	1	25%
02) Dirigente medico radiologia radiologica		1828	1		2								3	100%	2	100%
03) Dirigente medico radiologia radiologica		1829	1		2								3	100%	2	100%
04) Dirigente medico radiologia radiologica		1830	1		2								3	100%	2	100%
Totale:			80	11	88	42	38	4	21	21	2	9	101	59%	27	41%



L'Area del Personale, in relazione alle 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 ha inviato i dati riassunti nella Tabella 1.9.

**TABELLA 1.9 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
COMPARTO	1.813,10	1.770,24	42,85	2,66
DIRIGENZA NON MEDICA	3.411,69	3.166,66	254,03	15,21
DIRETTORI	6.129,90	4.943,66	1.186,24	73,65
DIRIGENZA MEDICA	4.037,15	3.900,66	136,48	8,47
Totale personale	6.129,90	4.943,66		100,00%
% sul personale complessivo	4.037,15	3.900,66		

Il divario economico di genere è presente in tutte le succitate categorie: si evince che gli uomini usufruiscono di una retribuzione omnicomprensiva maggiore rispetto alle donne. Tale divario risulta più evidente per gli incarichi di struttura complessa con valore percentuale assoluto del 73,65%, meno marcato per la Dirigenza non medica (15,21%) e medica (8,47%).



## SEZIONE 4 - BENESSERE DEL PERSONALE

**A.** Per Benessere organizzativo si intende la capacità di una Pubblica Amministrazione di promuovere tra i dipendenti un grado di benessere fisico e psicologico che si ripercuota positivamente sul sistema organizzativo della P.A/Ente/Azienda.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato la Direttiva sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle P.A. (G.U. n.80 del 05/04/2004 e s.m. i. ).

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), tra i vari compiti attribuiti, ha quello di valorizzare il benessere dei lavoratori, nonché di vigilare e prevenire ogni forma di discriminazione (Direttiva n.2/2019).

In tema di Benessere Organizzativo questo Comitato Unico di Garanzia, nelle sedute del 26 Settembre, 23 ottobre e 07 novembre nell' anno 2018, ha deliberato di voler rilevare il grado di percezione del benessere organizzativo, tramite la somministrazione di un questionario anonimo, da sottoporre ai dipendenti *dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico- Giovanni XXIII*.

E' stato utilizzato il format approvato dall'ANAC il 29/05/2013, ai sensi dell'art.14 comma 5 del D.lg.vo n.150 del 27/10/2009, per la realizzazione della Performance dell'organizzazione lavorativa, la cui rilevazione obbligatoria è stata abrogata da parte dello OIV, con decreto 97/16 art.19 comma 1.

Il citato format, con la collaborazione dell'Ufficio Informatico, è stato pubblicato sulla home page del sito intranet aziendale dal 17 gennaio al 30 aprile 2019.

La Presidente del CUG ha predisposto, anche a firma del Direttore Generale dell'A.O.U. Policlinico- Giovanni XXIII, Giovanni Migliore, la nota di prot. 22156/19, con la quale si invitavano i Direttori e i Dirigenti delle UU.OO. Sanitarie e Amministrative a divulgare tra il proprio personale quanto in argomento, al fine della compilazione anonima del documento.

Il Questionario proposto era suddiviso nelle sotto elencate quattro macro-sezioni:



- requisiti richiesti dal D.lg.vo n.81/2018 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sul vissuto del dipendente all'interno della propria struttura organizzativa.
- grado di condivisione del sistema di valutazione adottato dall'azienda.
- valutazione del proprio superiore gerarchico (inteso come responsabile diretto)
- dati anagrafici

Nell'ambito di ogni Macro- Sezione i quesiti richiesti sono stati relativi a:

- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro-correlato
- Discriminazioni
- Equità nella mia amministrazione
- Carriera e sviluppo professionale
- Il mio lavoro
- I miei colleghi
- Il contesto del mio lavoro
- Il senso di appartenenza
- L'immagine della mia Amministrazione
- La mia organizzazione
- Le mie Performance
- Il funzionamento del sistema
- Il mio capo e la mia crescita
- Il mio capo e l'equità

Nelle domande veniva richiesto ai dipendenti di esprimere la propria valutazione attraverso una scala identica per ogni sezione, con 6 classi in ordine crescente.

Il dipendente per ogni domanda ha espresso in una scala da 1 a 6 il proprio grado di valutazione: in totale disaccordo con l'affermazione (valore 1) fino a totale accordo o massimo grado di importanza (valore 6).



L'Ufficio Informatico, per la pubblicazione del questionario sul sito aziendale, ha creato un software ad hoc, semplificando la compilazione dello stesso, garantendone anche la forma anonima.

I dati raccolti in un report - data base- sono stati illustrati dalla Dr.ssa Raffaella Castellaneta, Presidente del CUG, in occasione del corso regionale organizzato dallo stesso organismo il 01 ottobre 2019 presso l'Aula Asclepios del Policlinico.

Non sono stati analizzati da questo CUG i dati relativi alla percezione delle caratteristiche dell'ambiente "fisico" in cui si svolge il lavoro (confort/sicurezza) e degli eventuali fattori di **rischio stress-lavoro correlato**, in quanto oggetto di precedenti indagini effettuate dal Servizio di Prevenzione di questa azienda.

Le domande del questionario sono volte a valutare e misurare in percentuale la soddisfazione del dipendente nella sua vita lavorativa: il rapporto con il suo capo, la formazione, il rapporto con i colleghi, le prospettive di carriera, la retribuzione, l'informativa sul sistema di valutazione della sua performance, ecc

Nei grafici sotto riportati sono evidenziate in scala le percentuali dei valori ottenuti, differenziate per genere e relative alle diverse classi (1,2,3,4,5,6); altresì, nella presente relazione sono stati analizzati per ciascuna sezione di indagine solo i 2 valori opposti, cioè i valori 1 e 6 .

## ***RILEVAZIONE DATI E ANALISI GRAFICI***

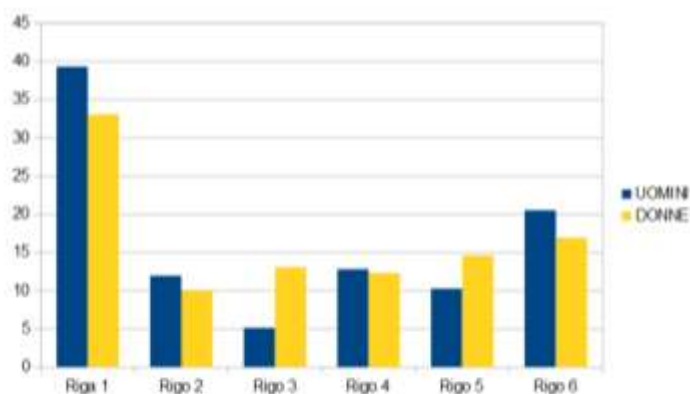
### **MacroArea BENESSERE ORGANIZZATIVO**

#### **A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO**

**A.04 Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato...)**



4 - QUALITÀ E QUANTITÀ DEI SERVIZI E SERVIZI ORGANIZZAZIONE  
 4.05 Sono soggetto/a a molestie sotto forme di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro

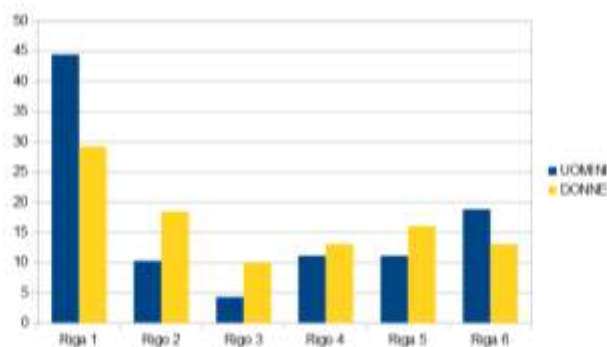


Valore 1: Uomini 39,32% - Donne 33.08%

Valore 6: Uomini 20,51% - Donne 16,92%

**A.05 sono soggetto/a a molestie sotto forme di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro**

BENESSERE ORGANIZZATIVO  
 A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato  
 A.05 Sono soggetto/a a molestie sotto forme di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro





Valore 1: Uomini 44,44% - Donne 29,23%

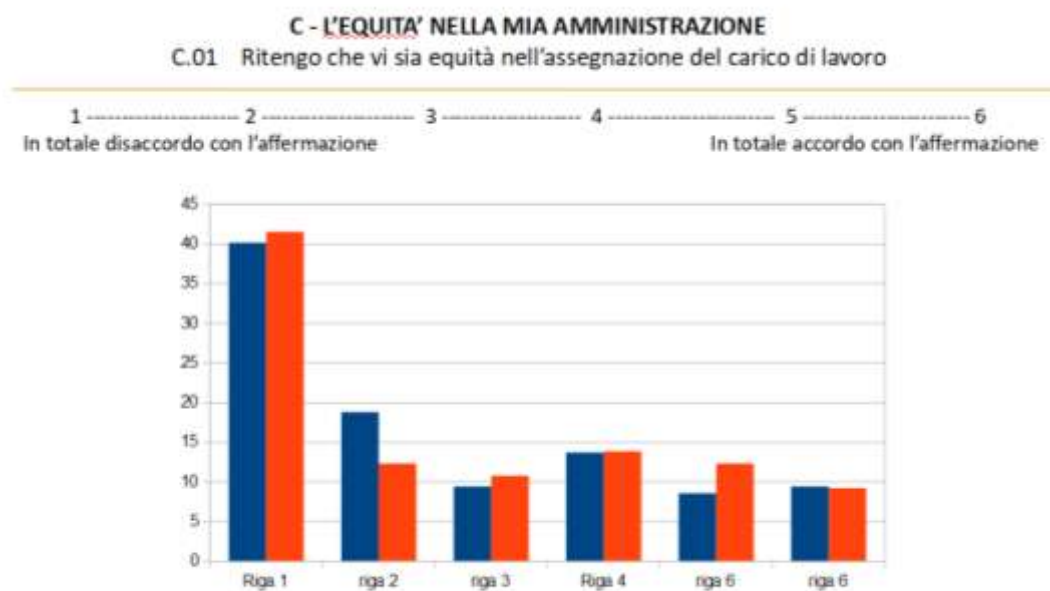
Valore 6: Uomini 18,8 % Donne 13,08%

#### Analisi: A- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Dai dati rilevati, ottenuti in risposta ai quesiti A04 e A05, per entrambi la percentuale è più alta nel valore 1 rispetto al valore 6. Da ciò si evince che, prevalentemente, **il personale ritiene di non subire molestia verbale ecc. o mobbing, o demansionamento, ecc. né prova senso di disagio lavorativo**. La percentuale delle donne sul totale, che lamenta molestie, mobbing e disagio lavorativo è, peraltro, maggiore rispetto agli uomini.

### C – L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

#### C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro



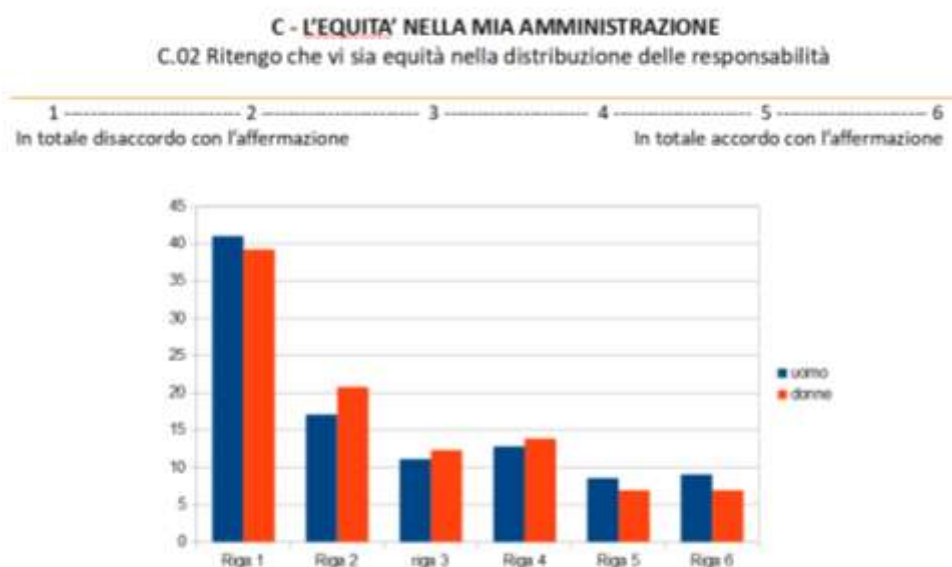
Valore 1: Uomini 40,17% - Donne 41,54%

Valore 6: Uomini 9,4 % - Donne 9,23%





## C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità



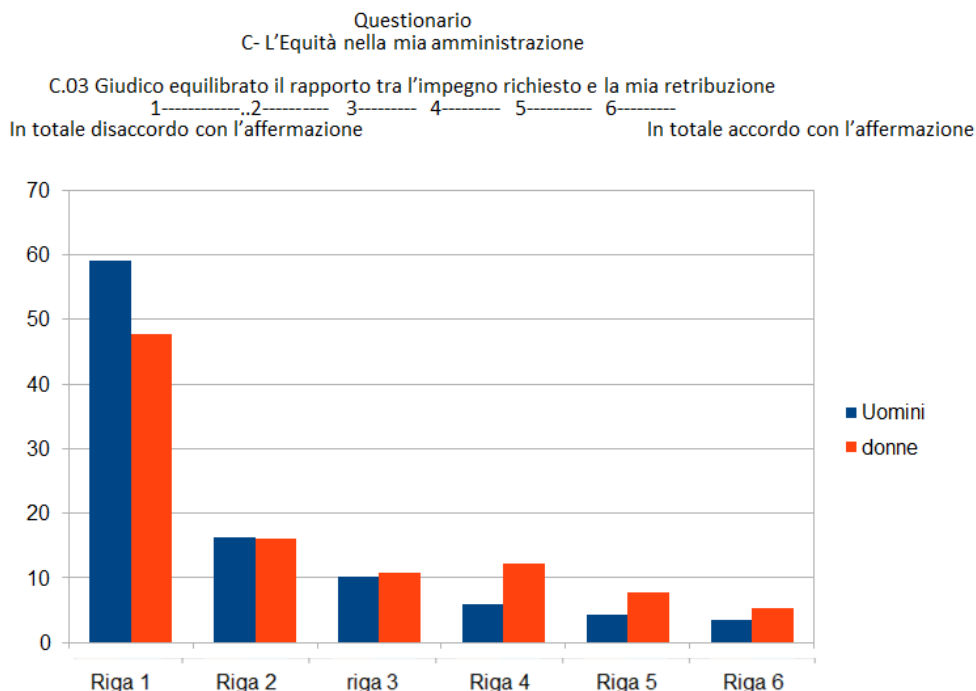
Valore 1: Uomini 41,03% - Donne 39,23%

Valore 6: Uomini 9,4 % - Donne 6,92%





### C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione



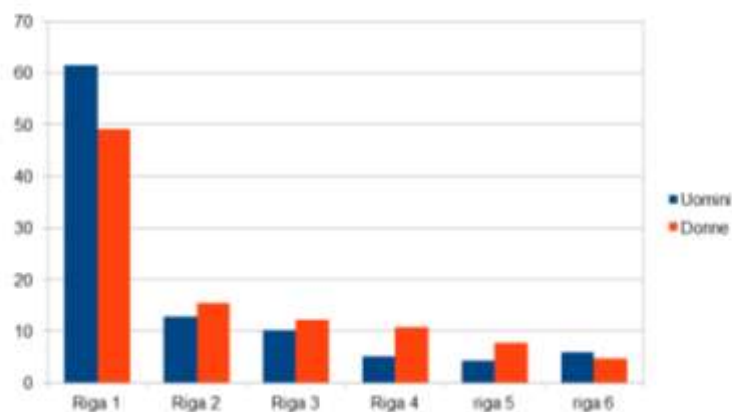
Valore 1: Uomini 59,03% - Donne 47,69%

Valore 6: Uomini 3,4 % - Donne 5,38%

### C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto



Questionario  
C l'equita' nella mia amministrazione  
C04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro  
1-----2-----3-----4-----5-----6-----  
In totale disaccordo con l'affermazione In totale accordo con l'affermazione



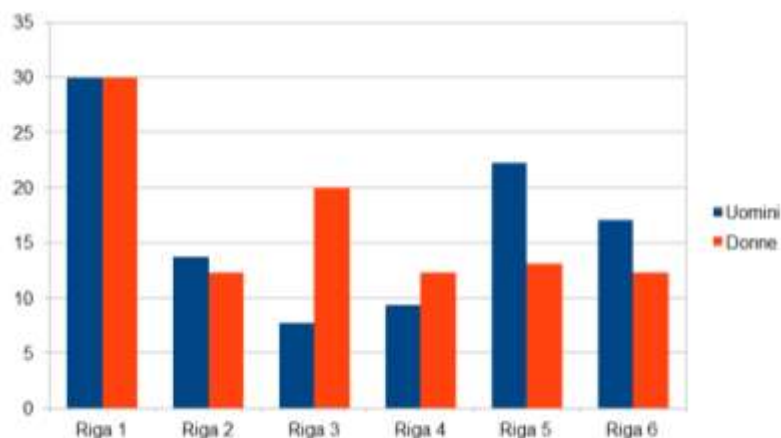
Valore 1: Uomini 61,54% - Donne 49,23%

Valore 6: Uomini 5,98 % - Donne 4,62%

**C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale.**



Questionario  
c- l'equità nella mia amministrazione  
C05: Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale  
1-----2-----3-----4-----5-----6-----  
In totale disaccordo con l'affermazione In totale accordo con l'affermazione



Valore 1: Uomini 29,91% - Donne 30%

Valore 6: Uomini 17,09 % - Donne 12,31%

## ANALISI: C - L'Equità nella mia amministrazione

### C. L'equità nella mia amministrazione

In tutte le risposte alle domande C.01, C.02, C.03, C.04, una percentuale piuttosto elevata ( c.a. il 60%) sia tra le donne che tra gli uomini, è in disaccordo nel ritenere che ci sia equità dell'amministrazione relativamente a:

a)- assegnazione del carico di lavoro -

b)- distribuzione delle responsabilità - s

**c)- modalità di retribuzione rispetto alla quantità e la qualità del lavoro svolto -**

d)- decisioni che riguardano il lavoro sono prese in modo imparziale dal proprio responsabile -in questa risposta C5 la percentuale del personale sia femminile che maschile si riequilibra nel valore 1 e valore 6;

In sintesi In questo settore, pertanto, i dipendenti evidenziano **una scarsa corrispondenza tra l'impegno di lavoro**, la distribuzione delle responsabilità, la



## D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

**Questionario**  
**D: CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE**

**D02- Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito**

1-----2-----3-----4-----5-----6-----  
In totale disaccordo con l'affermazione                      In totale accordo con l'affermazione

A bar chart comparing responses from men (blue) and women (yellow) across six levels of agreement. The x-axis is labeled 'Riga 1' through 'Riga 6'. The y-axis shows frequency from 0 to 70. Riga 1 has the highest counts (~62 for men, ~58 for women). Riga 2 has ~9 for men and ~13 for women. Riga 3 has ~10 for both. Riga 4 has ~10 for men and ~6 for women. Riga 5 and Riga 6 have low counts (~4 for men, ~5 for women).

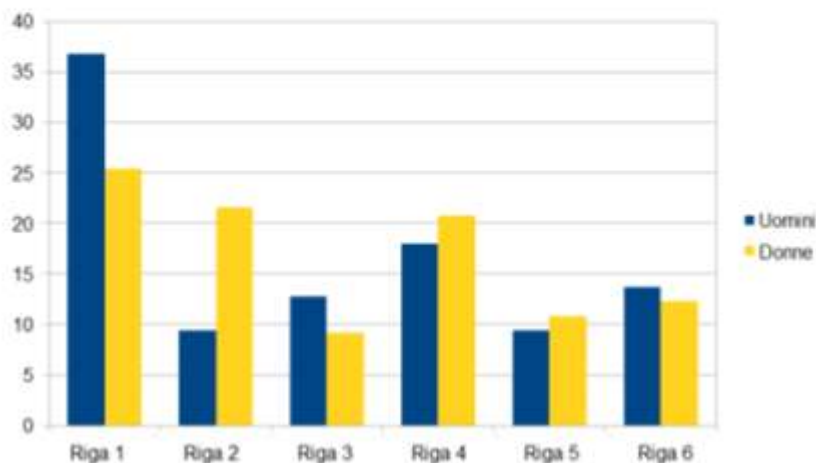
Riga	Uomini	Donne
Riga 1	62	58
Riga 2	9	13
Riga 3	10	14
Riga 4	10	6
Riga 5	4	5
Riga 6	4	5

**Valore 6: Uomini 4,27 % - Donne 4,62%**

*AOU Policlinico -Giovanni XXIII Bari - Relazione del CUG*



Questionario  
D05- Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente  
1-----2-----3-----4-----5-----6-----  
In totale disaccordo con l'affermazione l'affermazione In totale accordo con



Valore 1: Uomini 36,75% - Donne 25,38%

Valore 6: Uomini 13,68 % - Donne 12,31%

### **ANALISI: D - Carriera e sviluppo professionale**

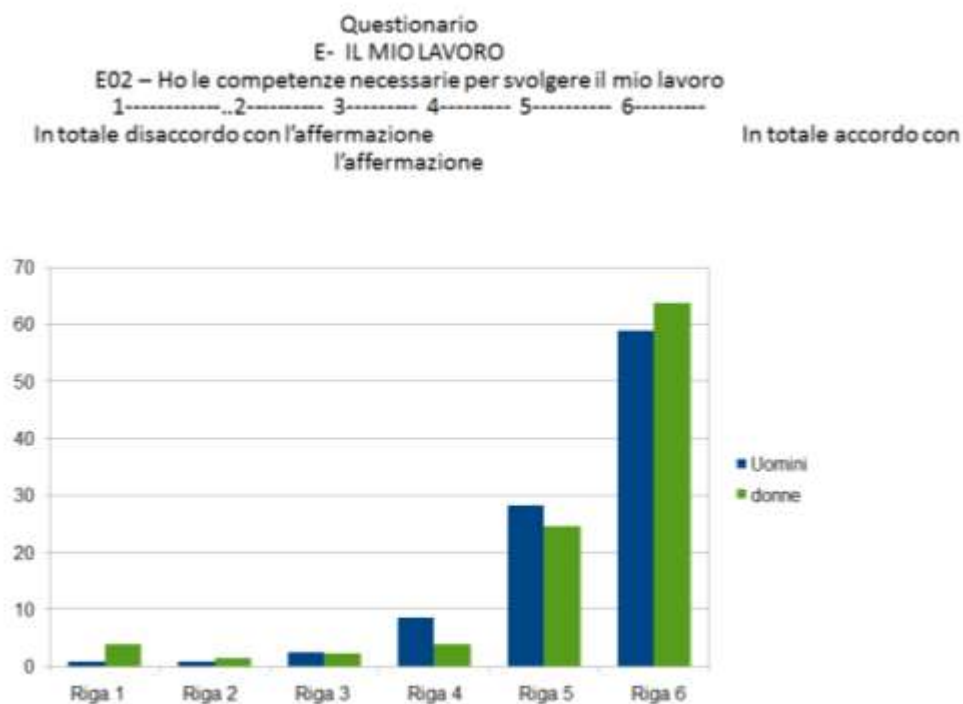
Anche questa sezione rileva un giudizio di parziale insoddisfazione. L'analisi segnala la percezione che **non vi sia un adeguato riconoscimento delle professionalità rispetto all'avanzamento di carriera o al merito**. Quindi dalle percentuali delle risposte, si avverte la percezione di una carriera sganciata dai meriti, con una percentuale maggiore per il genere maschile rispetto a quello femminile. In Azienda questo può essere fonte di delusione tra i lavoratori dipendenti.

*Il gap però tra le due domande di approvazione e disapprovazione diminuisce nella domanda D05 . **Parte dei rispondenti, al contrario sembrerebbero soddisfatti del percorso professionale all'interno di questa Azienda.***



## E - IL MIO LAVORO

### E.02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

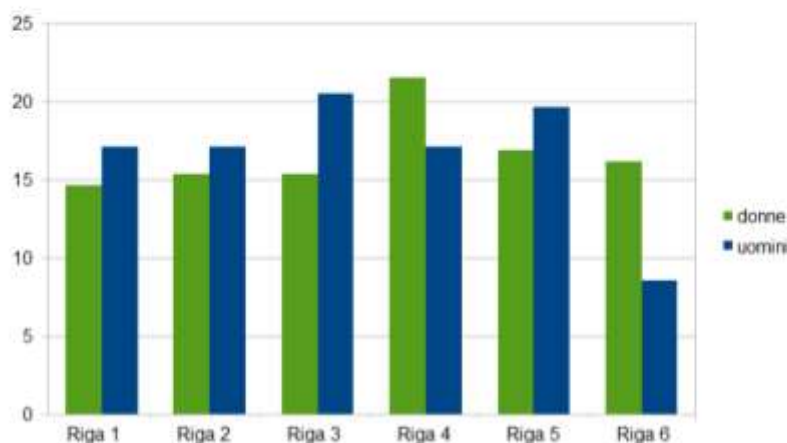


Valore 1: Uomini 0,85% - Donne 3,85%

Valore 6: Uomini 58,97% - Donne 63,85%

### E.03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

Questionario  
E IL MIO LAVORO  
E03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro  
1-----2-----3-----4-----5-----6-----  
In totale disaccordo con l'affermazione In totale accordo con l'affermazione



Valore 1: Donne 14,62% - Uomini 17,09%

Valore 6: Donne 16,51% - Uomini 8,55 % -

## Analisi E – Il mio lavoro

In questa sezione si registra un livello di grande soddisfazione in relazione alle proprie competenze nel lavoro; infatti alla domanda E.02 i dipendenti ritengono di avere le competenze.

Al contrario, ritengono di non avere gli strumenti e le risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro.

**Il personale che ha aderito al questionario ritiene, pertanto, di avere le competenze professionali ma non gli strumenti e le risorse necessarie per svolgere bene il proprio lavoro.**

## F) I MIEI COLLEGHI

**F.04: Nel mio gruppo chi ha una informazione la mette a disposizione di tutti**



#### Questionario

##### F- I MIEI COLLEGHI

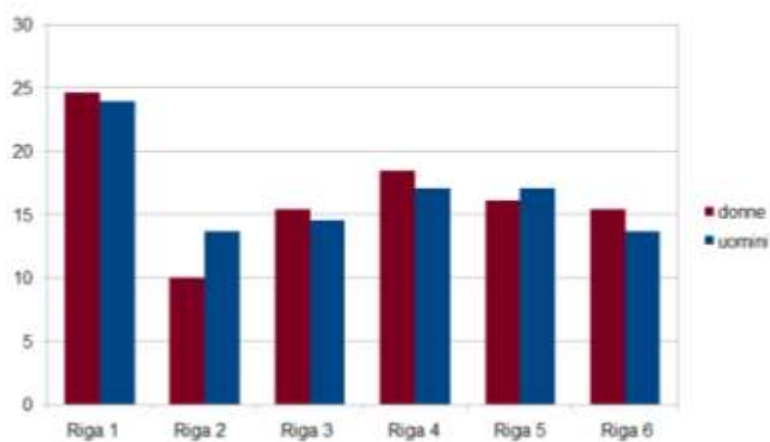
F04 Nel gruppo chi ha una un'informazione lo mette a disposizione di tutti

1-----2-----3-----4-----5-----6-----

In totale disaccordo con l'affermazione

In totale accordo con

l'affermazione



Valore 1: Donne 24,62% - Uomini 23,93%

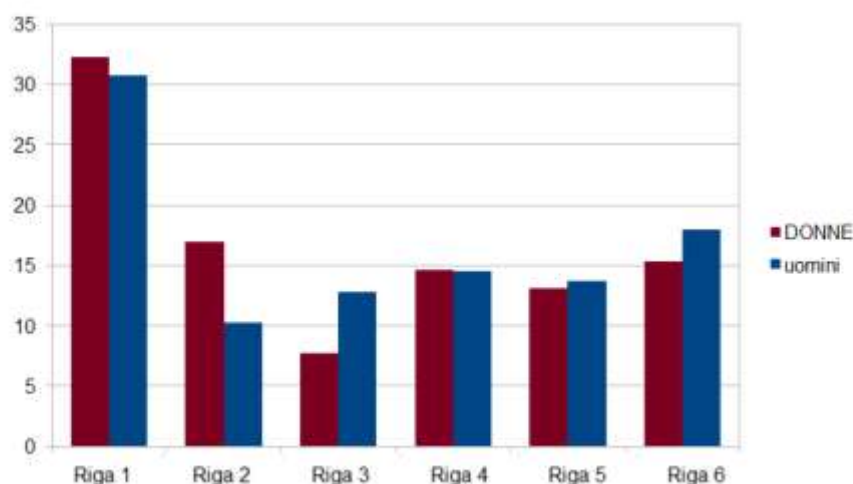
Valore 6: Donne 15,38% - Uomini 13,68%

### F.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare





Questionario  
E 03 Ho le r  
F- I MIEI COLLEGHI  
F05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare  
1-----2----- 3----- 4----- 5----- 6-----  
In totale disaccordo con l'affermazione In totale accordo con l'affermazione



Valore 1: Donne 32,31% - Uomini 30,77%

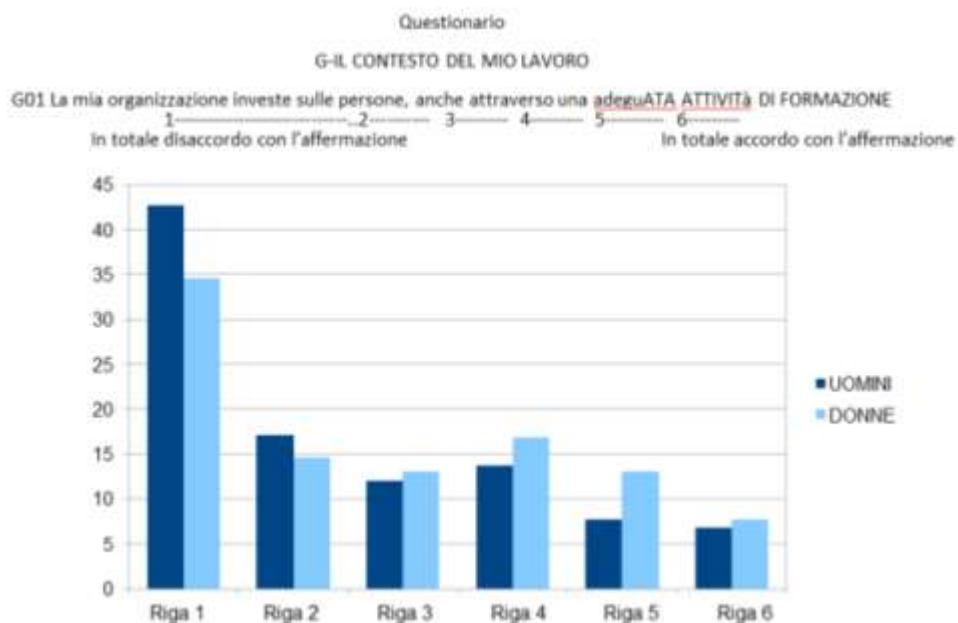
Valore 6: Donne 15,38% - Uomini 17,95%

## F- ANALISI :I miei colleghi

In questa sezione si rileva un adeguato livello di informazione tra i gruppi di lavoro ed, inoltre, esistono rapporti di buona collaborazione tra i colleghi; cioè si rileva un valore equilibrato tra disaccordo (classe 1) e accordo ( classe 6), sia per le donne che per gli uomini.

## G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

**G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione**



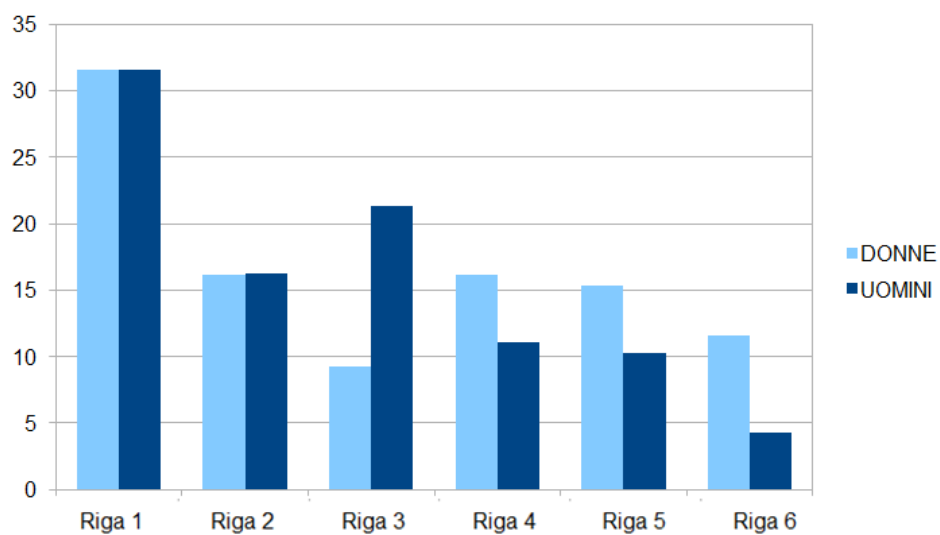
Valore 1: Uomini 42,74% - Donne 34,62%

Valore 6: Uomini 6,84 % - Donne 7,69%

## G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro



Questionario  
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO  
G02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro  
1-----2-----3-----4-----5-----6-----  
In totale disaccordo con l'affermazione In totale accordo con l'affermazione

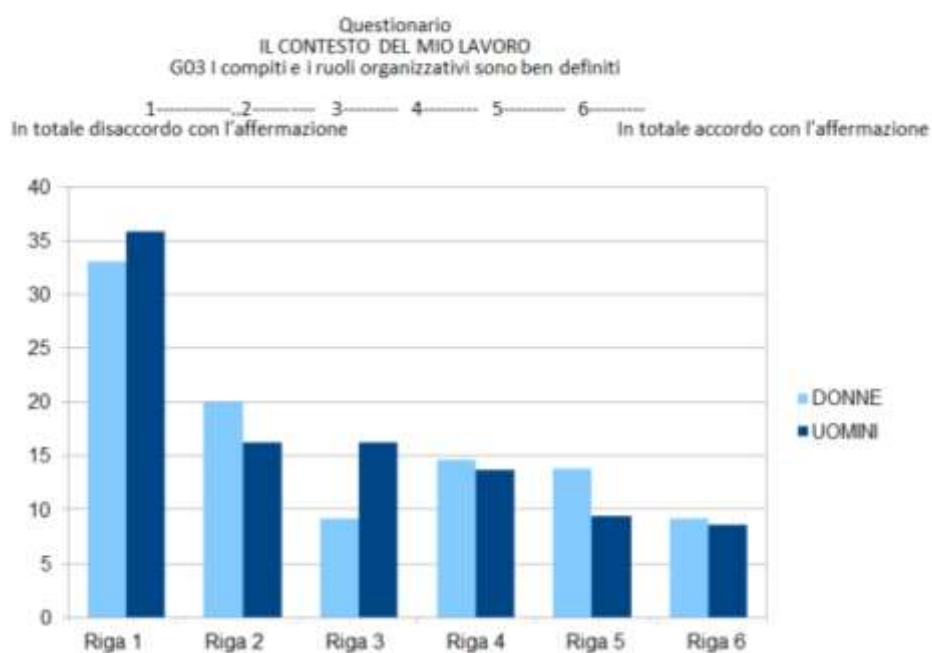


**Valore 1: Donne 31,62% - Uomini 31,54%**

**Valore 6: Donne 11,54% - Uomini 9,4 %**



### G.03 I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti



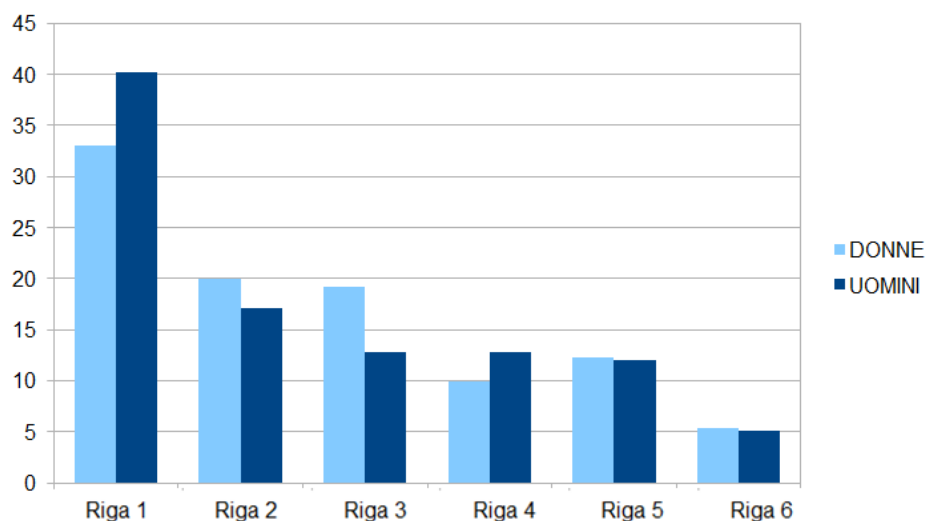
Valore 1: Donne 33,08% - Uomini 35,9%

Valore 6: Donne 9,23% - Uomini 8,55%

### G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata



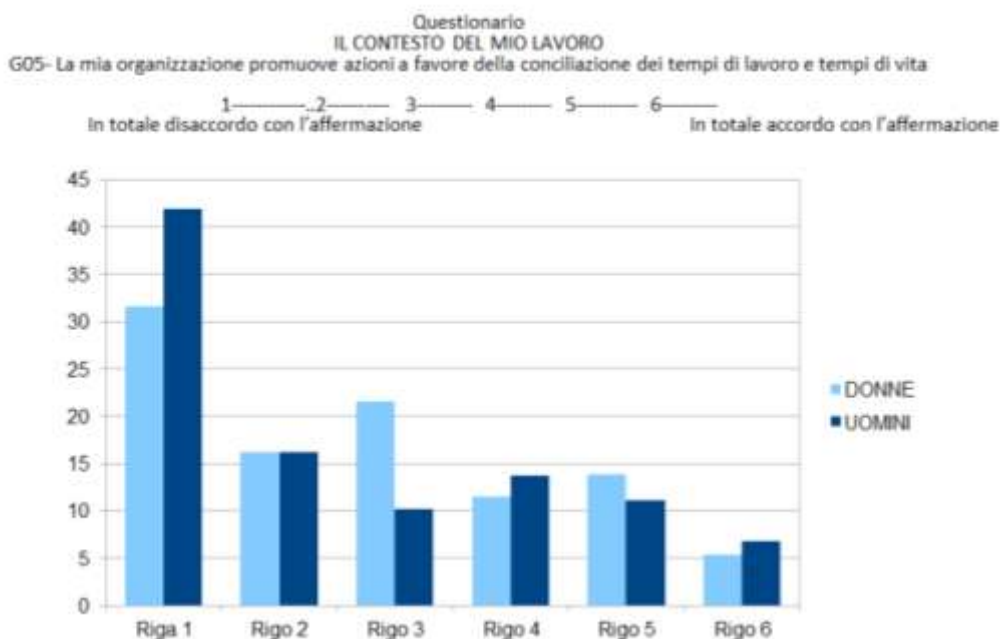
Questionario  
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO  
G04 La circolazione delle informazioni all'interno è adeguata  
1-----2-----3-----4-----5-----6-----  
In totale disaccordo con l'affermazione In totale accordo con l'affermazione



Valore 1: Donne 33,08% - Uomini 40,17% -

Valore 6: Donne 5,38% - Uomini 5,13 %

## G.05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita



Valore 1: Donne 31,54% - Uomini 41,88% -

Valore 6: Donne 5,38% - Uomini 6,84 %

## ANALISI: G- Il contesto del mio lavoro

Esaminando le risposte ottenute in questa sezione si rileva nuovamente che nella domanda G.01, in tema di investimento da parte dell'amministrazione sull'attività formativa, la percentuale maggiore è in disaccordo con tale affermazione.

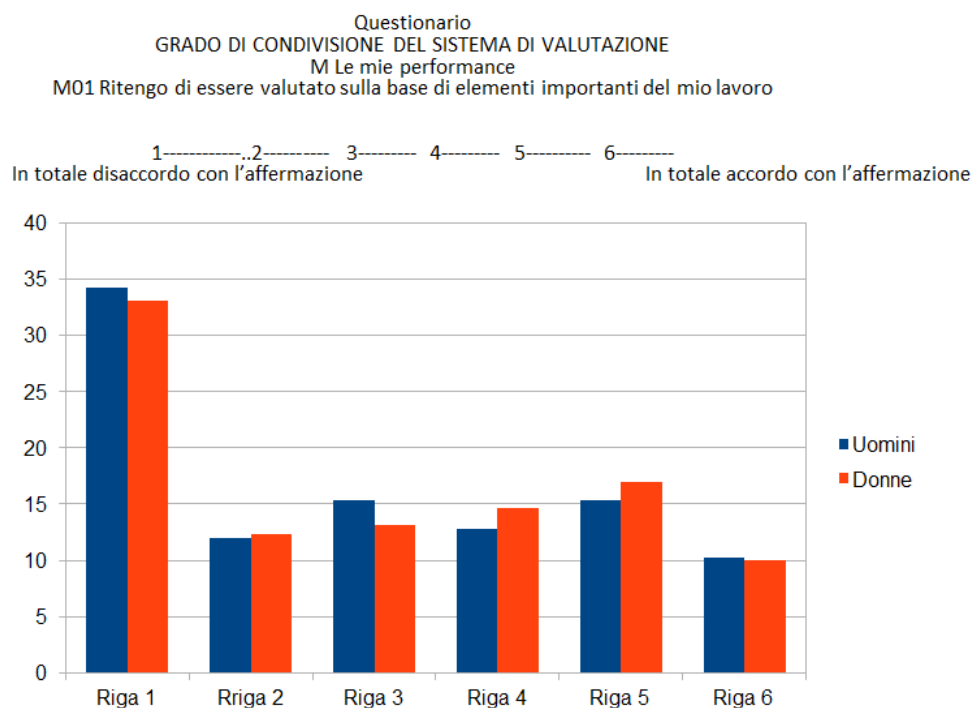
Lo stesso dicasi relativamente alla chiarezza delle regole di comportamento, alla promozione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, alla circolazione delle informazioni all'interno della organizzazione (domande G04,G.05). **E' necessario promuovere una maggiore circolazione di informazioni all'interno della realtà lavorativa, maggiore investimento in tema di formazione da parte dell' Azienda e di iniziative per la conciliazione vita-lavoro.**

## MacroArea IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE



## M- Le mie performance

### M.01 ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro.



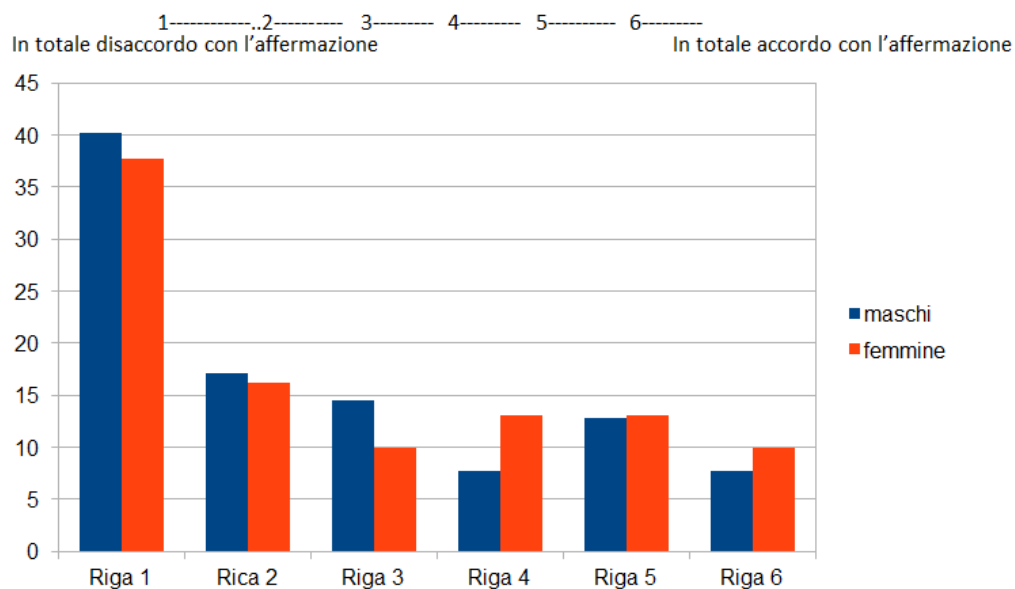
Valore 1: Uomini 34,19% - Donne 33,08%

Valore 6: Uomini 10,26 % - Donne 10,00%

### M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro



Questionario  
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE  
M Le mie performance  
M03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

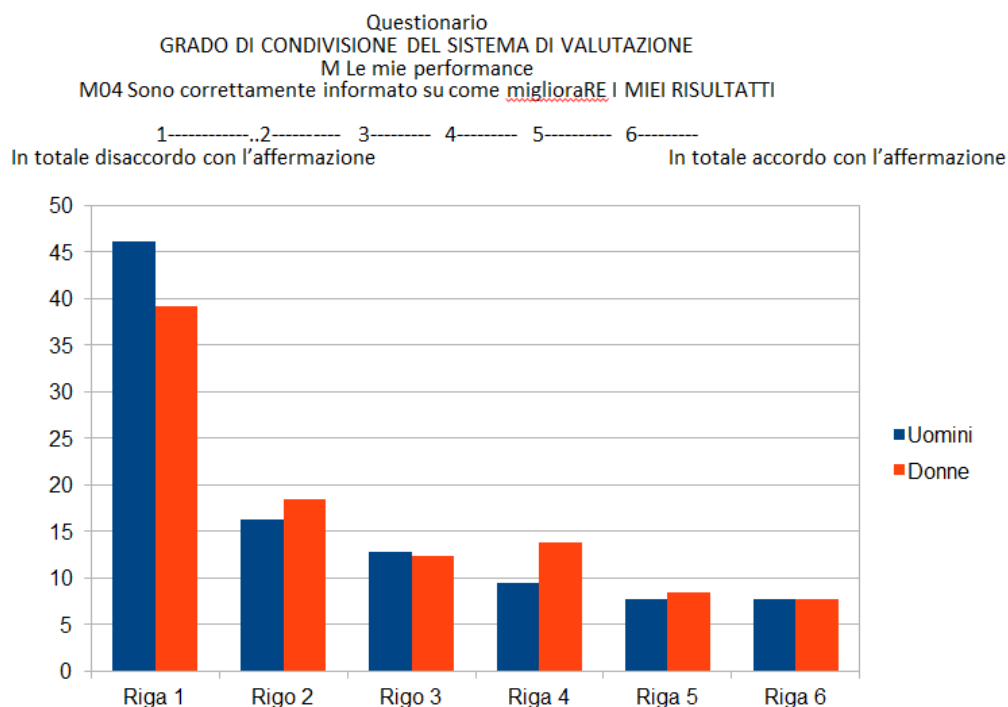


Valore 1: Uomini 40,17% - Donne 37,69%

Valore 6: Uomini 7,69 % - Donne 10,00%

#### M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati





Valore 1: Uomini 46,15% - Donne 39,23%

Valore 6: Uomini 7,69 % - Donne 7,69%

## ANALISI: M- Le mie performance

Per questa sezione dalle percentuali rilevate per entrambi i generi si evidenzia un **bilanciamento nelle gradazioni centrali**; sicuramente i rispondenti non sono completamente d'accordo nel ritenere di essere valutati sulla base di elementi importanti del proprio lavoro, sulle note informative riguardanti la valutazione del proprio il lavoro e su come migliorare i propri risultati .

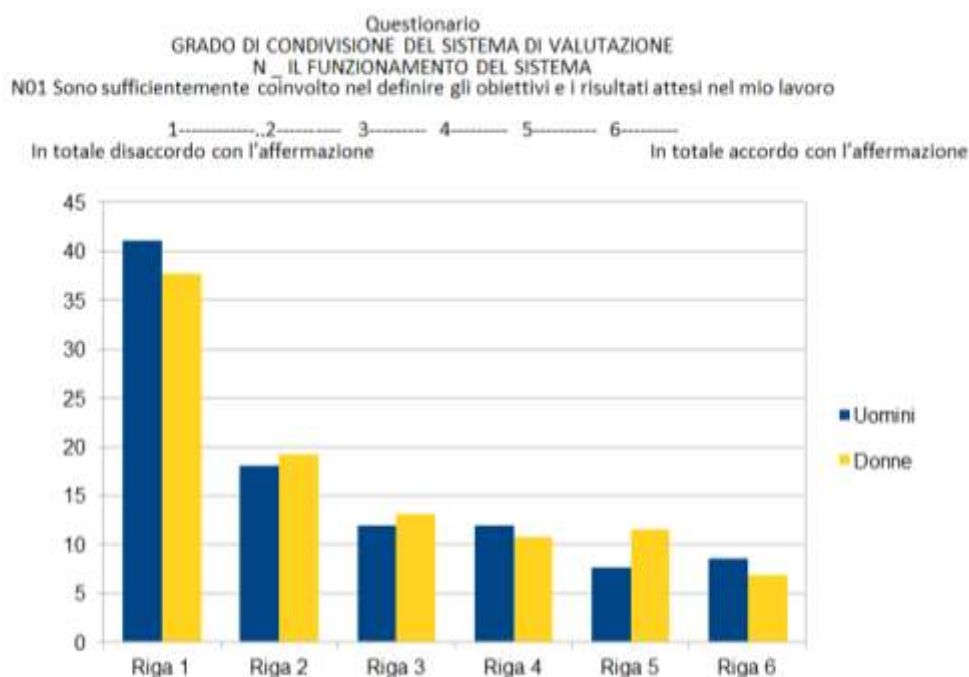
La percentuale di disapprovazione è sempre maggiore negli uomini al 46% rispetto alle donne al 34%.

**Emerge la necessità per il personale di una maggiore condivisione sugli obiettivi della propria unità operativa, sulla misurazione della performance e sulla distribuzione degli incentivi.**



## N. IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

### N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro



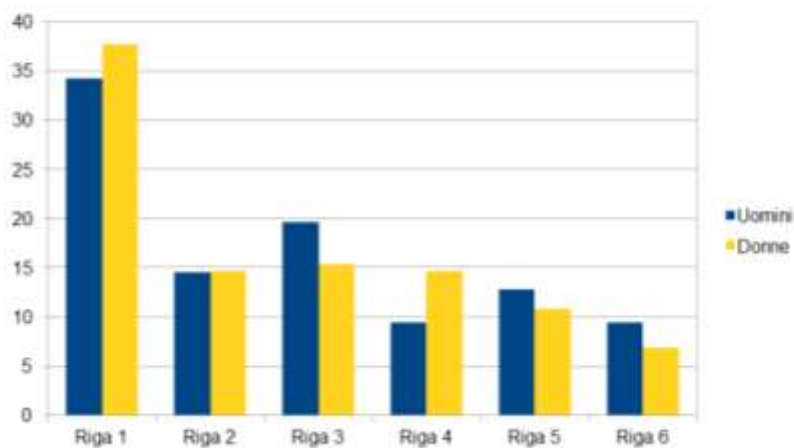
Valore 1: Uomini 41,03% - Donne 37,69%

Valore 6: Uomini 8,55 % - Donne 6,92%

### N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance



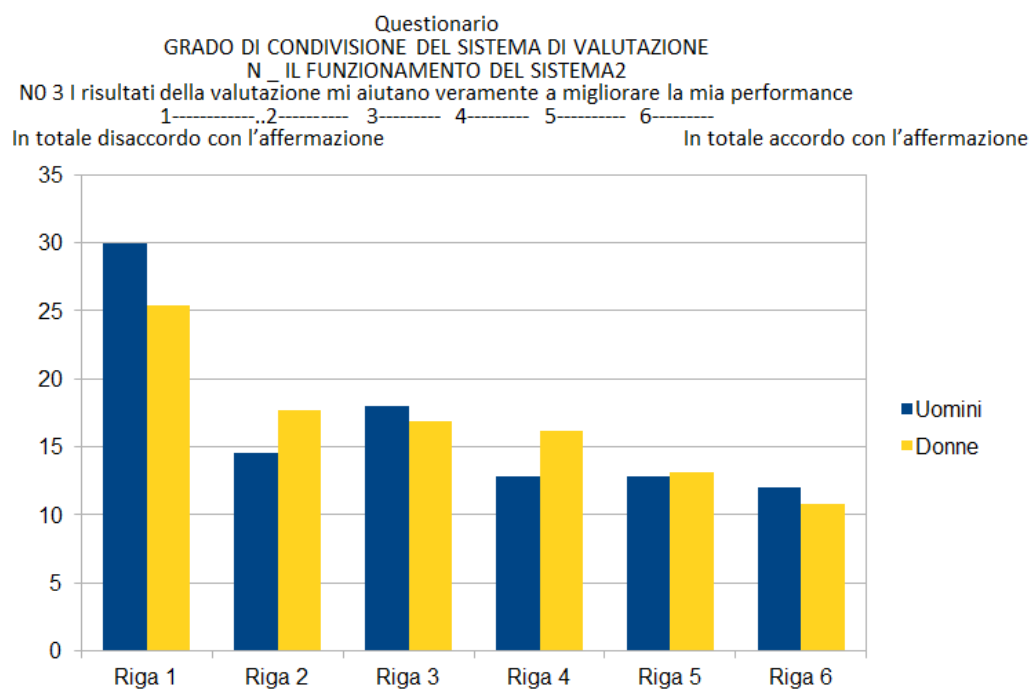
Questionario  
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE  
N. 2 IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA  
N. 2 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance  
1 2 3 4 5 6  
In totale disaccordo con l'affermazione In totale accordo con l'affermazione



Valore 1: Uomini 34,19% - Donne 37,69%

Valore 6: Uomini 9,4 % - Donne 6,92%

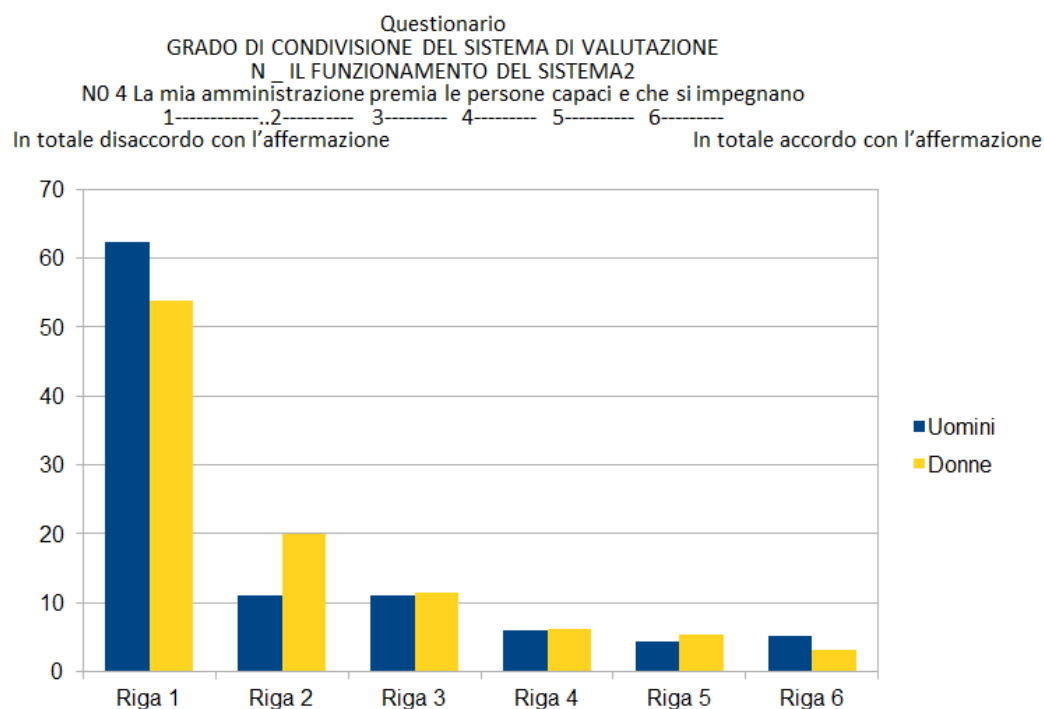
### N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance



Valore 1: Uomini 29,91% - Donne 25,38%

Valore 6: Uomini 11,97% - Donne 10,77%

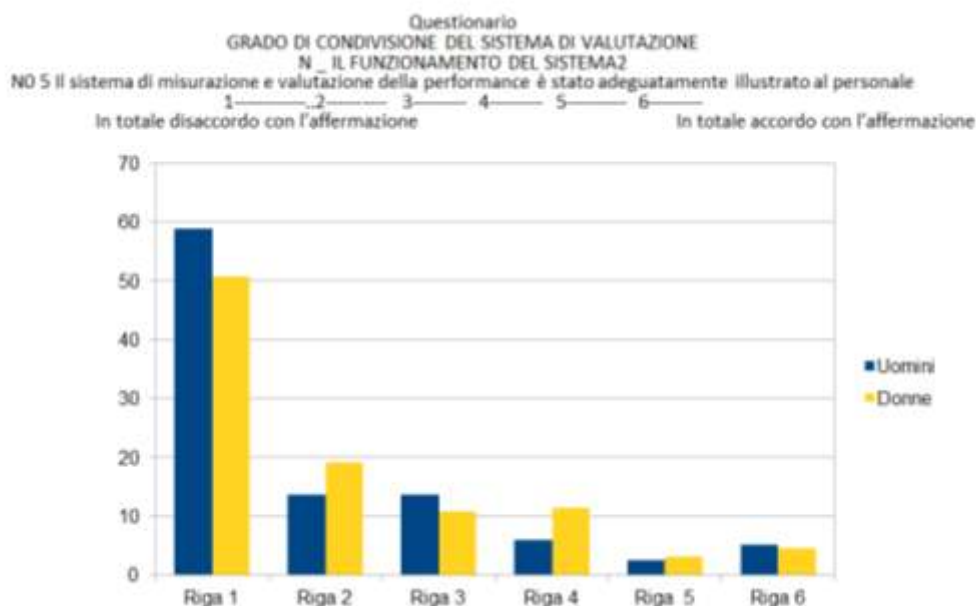
#### **N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano**



Valore 1: Uomini 62,39% - Donne 53,85%

Valore 6: Uomini 5,13 % - Donne 3,08%

**N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale**



Valore 1: Uomini 58,97% - Donne 50,77%

Valore 6: Uomini 5,13 % - Donne 4,62%

## ANALISI: N. Il funzionamento del sistema

Sono state analizzate tutte le risposte di questa sezione e si rileva che come nella sezione D (la carriera e lo sviluppo professionale), esiste una elevata percentuale (dal 50% a c.a. il 60%) di risposte relative alla classe 1.

Le domande N.04 “La mia amministrazione premia le persone capaci” e N.05 “Il sistema di valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale”, riportano un’ elevata percentuale di disaccordo, rispettivamente per il punto N.04 62,39% per gli uomini e per le donne 53,85%, e per quello N.05 per gli uomini 58,97% e per le donne 50,77%,

**E’ evidente, pertanto, una scarsa soddisfazione nella informazione sui sistemi di misurazione della performance, nello scarso coinvolgimento sugli obiettivi**



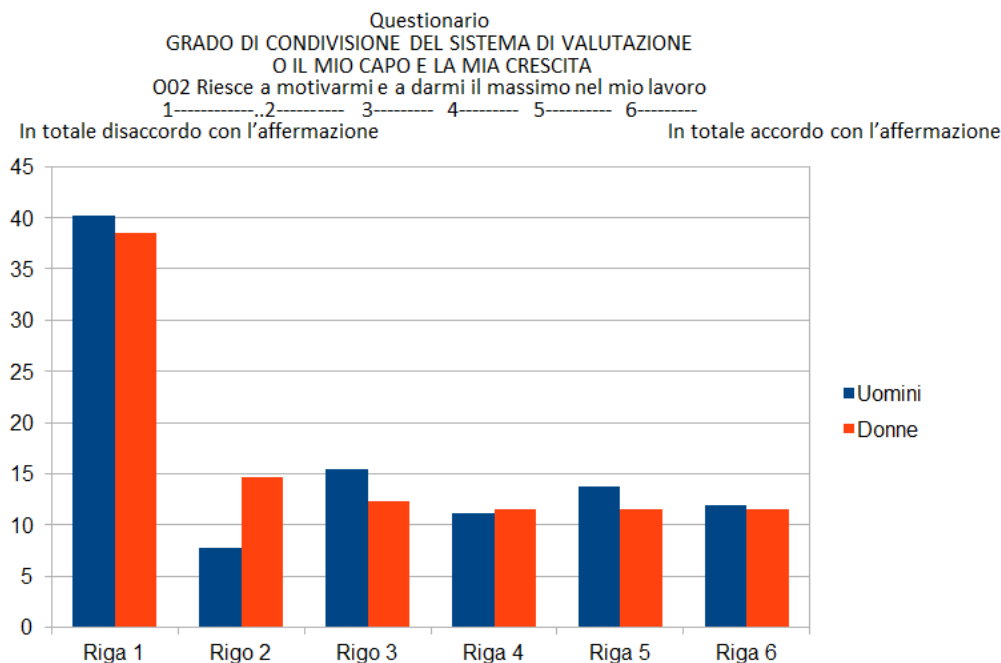
aziendali, nell' informazione sui risultati nel proprio lavoro e sulla propria tutela in caso di mancato accordo con il valutatore della performance.

## **MacroArea VALUTAZIONE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO**

### **O – VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO**

#### **0- IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA**

##### **O.02 Riesce a motivarmi e a dare il massimo nel mio lavoro**

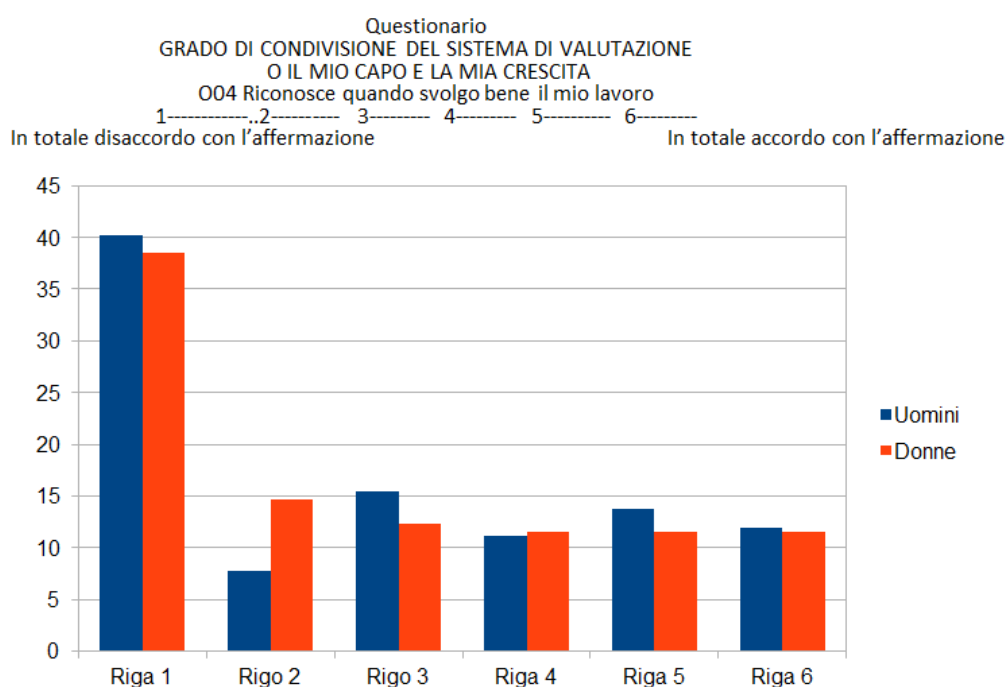


**Valore 1: Uomini 40,17% - Donne 38,46%**



Valore 6: Uomini 11,97 % - Donne 11,54%

## O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro



Valore 1: Uomini 30,77% - Donne 27,69%

Valore 6: Uomini 19,66 % - Donne 20,77%

## ANALISI: O – Il mio capo e la mia crescita

In questa Area di valutazione del superiore gerarchico si rileva nella domanda O.02 che il responsabile riesce a motivare i lavoratori rispondenti per una percentuale del 38,46 % per le donne e del 40% per gli uomini; riconosce, inoltre, un lavoro ben fatto nel 30,77% per gli uomini e nel 27% per le donne.

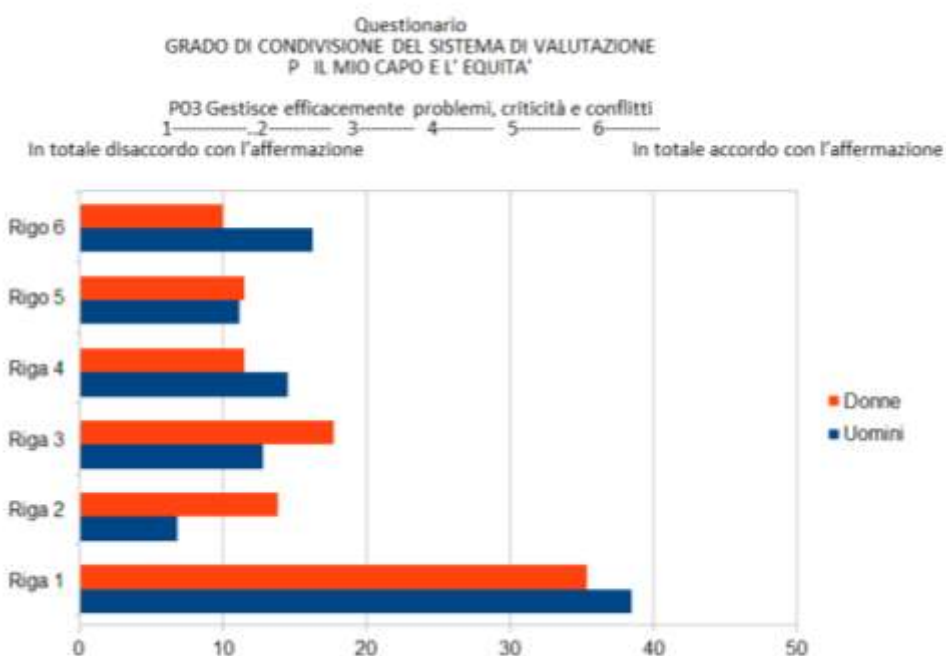




Dalle percentuali ottenute sembrerebbe che il capo non motivi abbastanza i dipendenti nello svolgimento del proprio lavoro, mentre si riconosce al capo la capacità di riconoscere ai dipendenti il merito di svolgere bene il proprio lavoro.

## P- IL MIO CAPO E L'EQUITA'

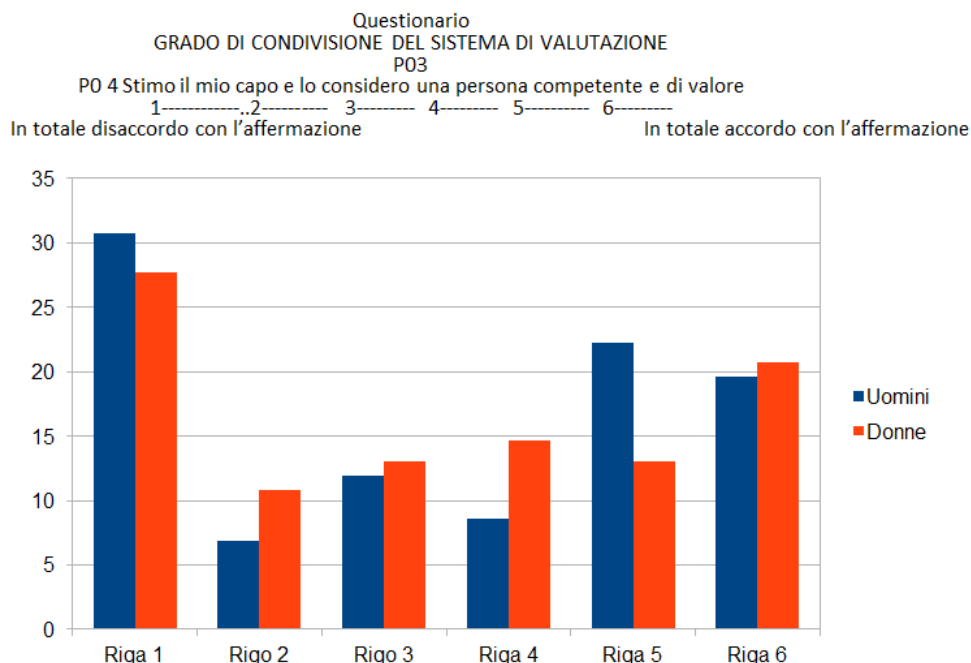
### P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti



Valore 1: Donne 35,38% - Uomini 38,46%

Valore 6: Donne 10,00% - Uomini 16,24 %

### P.04 Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore



Valore 1: Uomini 20,51% - Donne 24,62%

Valore 6: Uomini 33,33% - Donne 20,77%

## ANALISI: P - Il mio capo e l'equità

Alla domanda il capo *"Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti"* le percentuali maggiori si rilevano per la classe 1, con valori sostanzialmente equilibrati fra donne e uomini, rispettivamente del 35,38% e del 35,38%, mentre in disaccordo totale rispetto al quesito sono prevalentemente le donne (16%) e in misura minore gli uomini (10%).

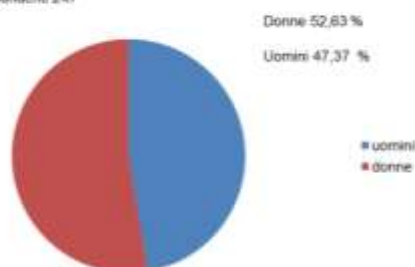
Alla domanda P.04 *"stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore"*, sono prevalentemente d'accordo le donne (24,62%) rispetto agli uomini (20,51%) mentre sono discordanti il 20,77% delle donne e il 33,33% degli uomini.

In sintesi c.a. il 50% del personale stima e considera il proprio capo una persona competente e di valore..

## MACROAREA DATI ANAGRAFICI



Questionario Benessere Organizzativo  
Totale rispondenti 247



**Fig.1 - rispondenti**

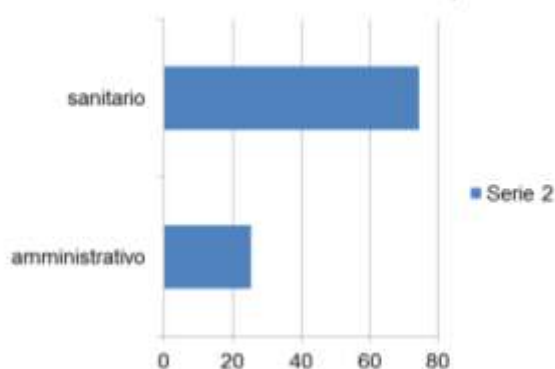
Questionario Benessere Organizzativo  
Non Dirigenti: 62,75 %  
Dirigenti: 37,25 %



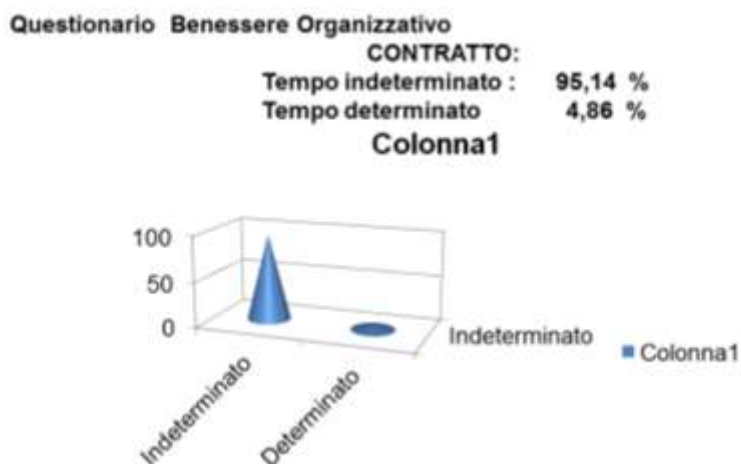
**Fig.2 - % dirigenti e non dirigenti**

Su n 3.893 dipendenti hanno risposto al questionario 247 dipendenti e di questi 130 donne (52,63%) e 117 uomini (47,37%) (Fig.1); 37,25% Dirigenti e 62,75% Non dirigenti ( Fig.2). Sul totale del personale il 74,49 % appartenente all'area sanitaria e il 25,51% a quella amministrativa (Fig. 3).

Questionario Benessere Organizzativo  
sanitario 74,49 %  
amministrativo 25,51 %



**Fig.3 - rispondenti % personale sanitario e amministrativo**



**Fig.4 - rispondenti: % personale a tempo determinato e indeterminato**

Il 95,14 % del personale rispondente ha rapporto di lavoro a tempo indeterminato e lo 04,86% a tempo determinato (Fig.4).

#### **ANALISI- Dati anagrafici :**

- a) la percentuale di risposta al questionario delle donne è stata maggiore rispetto agli uomini;
- b) il numero del ruolo sanitario è maggiore rispetto al ruolo amministrativo, questo è dato da un maggior numero dei dipendenti sanitari (medici, infermieri, biologi, ecc) rispetto ai dipendenti del ruolo amministrativo.
- d) i dipendenti a tempo indeterminato la cui percentuale di risposta è stata pari a 95,14% rispetto al 4,86% del personale a tempo determinato.



## **ANALISI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Questa prima indagine è stata finalizzata a valutare la percezione del clima di benessere organizzativo tra i dipendenti di questa azienda.

Vi è stata una scarsa adesione dei dipendenti nella compilazione del questionario. 247 dipendenti su un totale 3893. Nella percentuale totale dei rispondenti non vi è una significativa differenza numerica tra uomini e donne.

Il CUG ritiene che la scarsa adesione sia stata determinata da diversi fattori:

- questo Organismo avrebbe dovuto incontrare e sensibilizzare i Direttori/Dirigenti delle UU.OO. Sanitarie e Amministrative tramite audit a piccoli gruppi nelle stesse Unità Operative, coinvolgendo direttamente il personale per ottenere maggiori adesioni.
- nello stesso periodo è stato pubblicato un analogo questionario sul sito intranet aziendale, a cura dell'Ospedale Sant'Anna di Pisa, nell'ambito di un progetto regionale a cui i dipendenti sono stati sollecitati ad aderire da parte della Direzione Sanitaria
- la più bassa adesione dei Dirigenti, rispetto al personale di comparto, è stata motivata o da una sottostima della tematica benessere organizzativo da parte degli stessi, o da un disinteresse generale rispetto allo strumento del questionario e alle possibili finalità dello stesso in termini di miglioramento del clima organizzativo nell'ambiente di lavoro.

Si evidenzia che il questionario, quale strumento di valutazione del benessere organizzativo non ha avuto il giusto rilievo sia da parte dei dipendenti che della dirigenza.

E' noto che un maggiore coinvolgimento dei Direttori e Dirigenti, nella individuazione di azioni finalizzate a migliorare il clima organizzativo, avrebbe ripercussioni positive sul team lavorativo, sulla performance e promuoverebbe un miglioramento nella relazione di cura con i degenti e l'utenza.



## **PROPOSTE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)**

L'analisi da parte di questo CUG, presuppone la conseguente volontà di interagire di tutti gli attori e di tutti i ruoli, dalla Direzione Strategica, alla Dirigenza e al Comparto, per promuovere un'azione di miglioramento.

Alla luce dei dati ottenuti il CUG è fiducioso che la Direzione Strategica possa accogliere quanto rilevato e propone quanto segue:

- attivare percorsi/eventi formativi rivolti alla dirigenza, in cui si inseriscano tra le capacità dirigenziali l'importanza di una professionalità improntata anche all'ascolto dei dipendenti;
- rinforzare la comunicazione tra dirigenti e propri collaboratori, implementando la circolazione delle informazioni, promuovendo il senso di appartenenza al team lavorativo, alla U.O. e all'azienda. Rafforzare la motivazione lavorativa migliora la performance e i risultati, oltre a aumentare la produttività.
- organizzare Audit interni alle proprie UU.OO Sanitarie e Amministrative, ove i Direttori/Dirigenti possano rendere noti a tutto il personale gli obiettivi da raggiungere;
- attivare modalità e strategie per un fine comune con il coinvolgimento diretto dei dipendenti per produrre una maggiore responsabilizzazione nell'attività lavorativa.
- rendere note le informazioni sulla misurazione e valutazione del lavoro dei dipendenti per il raggiungimento della performance individuale e aziendale, al fine di poter promuovere e valorizzare la meritocrazia e di conseguenza incrementare gli incentivi e la retribuzione, forse oggetto anche di discussione sindacale.
- auspicare che la valutazione del personale sia effettuata con maggiore equità rispetto ai carichi di lavoro e al giusto riconoscimento dei rispettivi incentivi.



- collaborare con gli OIV per una rilevazione periodica della percezione del Benessere organizzativo dei dipendenti.

**B.** Il Servizio di Prevenzione e Protezione, con nota di prot.18695 del 02/03/2020, ha inviato grafici e tabelle, allegate alla presente, relativi alla valutazione dello stress lavoro-correlato e comunicato quanto segue:

*” Uno degli strumenti più utilizzati per la valutazione dello stress lavorativo percepito è il Job Content Questionnaire (JCQ) di Karasek.*

*Tale questionario si basa sul modello Job Demand-Control-JDC- (modello delle richieste-controllo del lavoro) dello stesso Karasek, il quale postula che la relazione tra elevata domanda lavorativa (Job demand) e bassa libertà decisionale (decision latitude) possa determinare una condizione di “Job strain” o “perceived job stress (stress lavorativo percepito).*

*Il modello demand – control considera le due dimensioni principali del lavoro, cioè la domanda e il controllo, come due variabili indipendenti, riportate su assi ortogonali. Mediante questo sistema di assi cartesiani i risultati del questionario consentono di suddividere la popolazione in quattro quadranti: lavoratori con alto strain lavorativo percepito (alto punteggio di demand, basso di controllo); attivi (alta domanda, ma alto controllo); passivi (bassa domanda, basso controllo); lavoratori con basso strain (bassa domanda, alto controllo).*

*Solo il primo gruppo di lavoratori è potenzialmente stressato (alta domanda, basso controllo).*

*Nell’ambito dell’aggiornamento di valutazione del rischio Stress-Lavoro-Correlato, è stato chiesto a tutti gli operatori sanitari di effettuare il test JCQ, trasmettendo al SPP il questionario, in forma anonima, per le conseguenti valutazioni.*

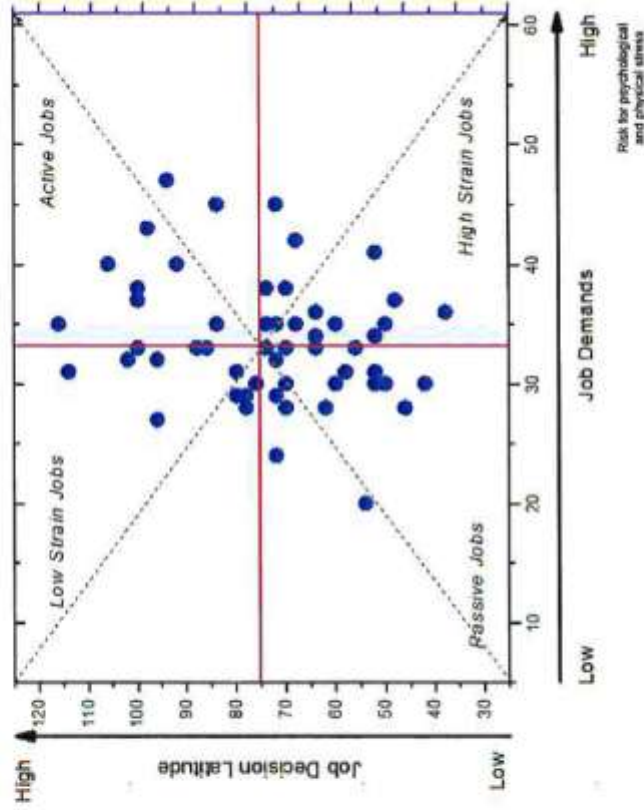
*Alla data odierna sono stati ricevuti ed analizzati 63 test JCQ per gli operatori del P.O. “Giovanni XXIII” e 879 test per il Policlinico, i cui grafici si allegano alla presente. Premettendo che il campione statistico risulta piccolo (inferiore alle mille unità) rispetto al numero degli operatori in servizio, dall’analisi grafica dei dati raccolti si evince che una percentuale significativa di lavoratori risulta allocata nei quadranti “passive Jobs” e “high strain jobs” ed è pertanto necessario intervenire con adeguate misure di prevenzione.*



*Nelle prossime settimane i su riportati dati saranno analizzati, in forma disaggregata, per Unità Operativa e per mansione/qualifica, al fine di poter elaborare la migliore strategia di intervento”.*

*I dati presentati dal Servizio di Prevenzione e Protezione non tengono conto della valutazione stress lavoro correlato in ottica di genere. Dati che questo Organismo si riserva di richiedere.*





	COLABORARE AMMINISTRATIVO	INFERMIERE PROFESSIONALE	PUBBLICITACE	AUDACIUM	MEGLIORAMENT E MEDIO	COMMESO	AMMINISTRATIVU
GRUPPADA	0	26	8	7	5	0	0
ASSE PATRIMONIO	4	0	0	1	0	3	2
ACQUEDOTTO, MAGAZZINO,							
GIURIDICO AMMINISTRATIVO	0	8	0	0	1	0	0
CARICOLA PERMANENTE	0	5	0	0	0	0	0
PIRELLA	1	17	3	1	0	0	3
	0	36	3	7	0	3	7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

12. *Journal of the American Medical Association*, 277:1033-1034, 1996

[illegible]

**JOB DEMAND CONTROL MODEL BY ROBERT KARASEK**

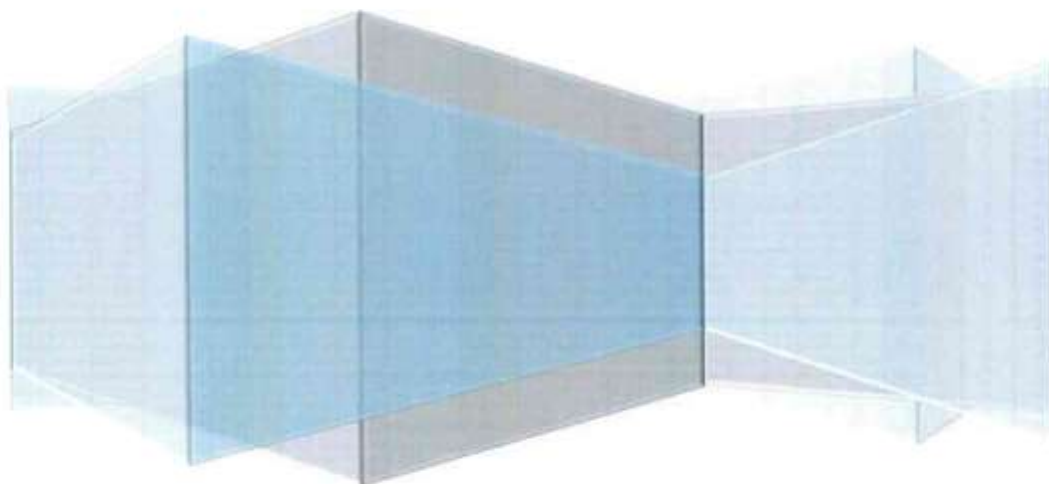


Raggruppamento Temporaneo di Imprese  
COM Metodi S.p.A. – Gruppo IGEAM S.r.l. – DELOITTE CONSULTING S.r.l.

# **JOB DEMAND CONTROL MODEL “Robert KARASEK”**

## **AOU POLICLINICO BARI**

**27.02.2020**





1.3. NATIONAL SUPPORT IN		
ROW NO.	ROW ID	ROW NAME
1	1	1.1
2	2	2.1
3	3	3.1
4	4	4.1
5	5	5.1
6	6	6.1
7	7	7.1
8	8	8.1
9	9	9.1
10	10	10.1
11	11	11.1
12	12	12.1
13	13	13.1
14	14	14.1
15	15	15.1
16	16	16.1
17	17	17.1
18	18	18.1
19	19	19.1
20	20	20.1
21	21	21.1
22	22	22.1
23	23	23.1
24	24	24.1
25	25	25.1
26	26	26.1
27	27	27.1
28	28	28.1
29	29	29.1
30	30	30.1
31	31	31.1
32	32	32.1
33	33	33.1
34	34	34.1
35	35	35.1
36	36	36.1
37	37	37.1
38	38	38.1
39	39	39.1
40	40	40.1
41	41	41.1
42	42	42.1
43	43	43.1
44	44	44.1
45	45	45.1
46	46	46.1
47	47	47.1
48	48	48.1
49	49	49.1
50	50	50.1
51	51	51.1
52	52	52.1
53	53	53.1
54	54	54.1
55	55	55.1
56	56	56.1
57	57	57.1
58	58	58.1
59	59	59.1
60	60	60.1
61	61	61.1
62	62	62.1
63	63	63.1
64	64	64.1
65	65	65.1
66	66	66.1
67	67	67.1
68	68	68.1
69	69	69.1
70	70	70.1
71	71	71.1
72	72	72.1
73	73	73.1
74	74	74.1
75	75	75.1
76	76	76.1
77	77	77.1
78	78	78.1
79	79	79.1
80	80	80.1
81	81	81.1
82	82	82.1
83	83	83.1
84	84	84.1
85	85	85.1
86	86	86.1
87	87	87.1
88	88	88.1
89	89	89.1
90	90	90.1
91	91	91.1
92	92	92.1
93	93	93.1
94	94	94.1
95	95	95.1
96	96	96.1
97	97	97.1
98	98	98.1
99	99	99.1
100	100	100.1

[illegible]





13	3	20
19	11	28
11	8	22
15	8	11
7	17	25
17	11	23
11	9	10
13	12	21
5	8	13
11	11	27
14	18	20
7	12	19
18	19	20
7	11	18
8	14	21
18	8	18
11	12	19
11	11	27
10	8	19
10	8	18
9	7	18
10	8	18
8	6	18
12	7	18
11	10	11
8	8	18
12	11	14
8	9	18
11	11	21
11	11	14
11	11	21
18	8	18
11	11	14
11	7	18
8	9	17
10	10	10
10	13	23
11	18	11
18	8	18
18	8	18
18	9	23
8	7	11
12	9	21
12	7	18
11	7	18
8	10	18
10	10	28
11	7	18
8	6	14
18	8	20
10	8	18
8	8	17
8	8	27
7	7	14
10	9	18
11	10	21
11	9	21
8	11	19
8	13	21
7	8	11
8	8	11
8	13	11
8	14	8
8	8	18
10	10	18
10	9	18
8	11	18
11	11	18
11	18	19
12	13	21
9	12	17
18	12	21
11	8	18
8	7	18
11	7	18
8	11	19
11	18	18
11	10	21
10	8	18
10	8	18
10	8	18
7	13	20
10	8	18
8	8	17
11	8	17
11	8	17
11	8	17
11	8	17
7	13	19
8	11	18
8	10	19
8	14	22
8	14	23
11	11	24
11	11	24
8	8	14
8	12	21
18	8	21
9	12	21
18	7	19
8	7	19
8	10	19
11	14	21
10	7	22

[illegible]



941	28	34	20	12	12	8	4	8	5	1	5.0
942	33	40	31	17	12	7	4	2	2	3	4.5
943	38	44	31	17	12	7	4	3	1	3	4.0
944	39	34	40	16	17	9	4	8	8	9	7.5
945	38	31	34	16	12	5	4	4	3	3	4.5
946	32	32	31	16	12	8	2	4	2	3	5.0
947	38	41	31	16	12	8	2	4	2	3	4.5
948	34	42	37	16	17	7	4	9	5	5	4.5
949	38	38	42	16	12	11	5	2	1	4	4.5
950	40	32	31	17	12	11	2	4	2	7	4.5
951	39	32	39	16	17	9	4	5	4	4	4.5
952	40	28	31	16	12	19	8	3	3	3	4.5
953	40	34	39	16	12	8	4	4	4	4	4.5
954	40	28	33	16	12	7	4	7	5	4	5.0
955	36	31	34	16	12	10	9	3	3	3	4.5
956	41	41	41	16	12	18	9	7	5	4	7.0
957	34	44	36	16	12	12	9	4	2	3	4.0
958	40	38	25	16	12	12	8	7	7	4	5.5
959	44	30	28	16	12	19	8	4	1	7	5.0
960	40	38	35	16	12	19	8	7	3	3	4.5
961	45	36	33	16	12	10	8	3	4	4	4.5
962	41	44	27	16	12	19	4	4	7	4	5.0
963	40	40	31	16	12	11	3	4	5	5	4.5
964	41	34	36	16	12	20	5	4	3	3	4.5
965	41	34	41	16	12	19	7	7	4	4	5.0
966	41	32	34	16	12	22	6	3	5	4	4.5
967	44	32	35	16	12	11	3	3	5	3	5.5
968	42	42	35	16	12	14	8	5	4	4	4.5
969	41	42	40	16	12	15	8	7	4	4	5.0
970	43	40	36	16	12	12	8	3	5	4	5.0
971	34	38	41	16	12	21	8	4	5	4	5.5
972	34	30	27	16	12	19	7	5	3	2	5.5
973	44	40	41	16	12	18	10	8	4	4	7.0
974	38	32	34	16	12	15	8	5	4	4	4.5
975	42	30	31	16	12	15	8	3	5	3	4.5
976	40	38	31	16	12	17	10	4	4	7	5.0
977	44	36	31	16	12	12	10	7	4	5	4.5
978	44	38	31	16	12	10	7	4	4	5	4.5
979	38	38	43	16	12	14	12	7	4	7	5.5
980	38	38	33	16	12	18	9	3	4	4	4.5
981	44	40	31	16	12	12	9	7	3	7	4.5
982	39	34	34	16	12	13	9	5	4	7	4.5
983	44	41	31	16	12	19	11	5	4	4	5.5
984	40	30	31	16	12	14	8	4	7	4	5.0
985	40	40	31	16	12	12	3	3	4	4	4.5
986	40	40	34	16	12	10	7	2	5	2	4.0
987	40	38	31	16	12	10	2	4	2	4	4.5
988	42	30	39	16	12	14	8	4	4	4	4.5
989	34	31	34	16	12	10	7	3	4	4	4.5
990	40	38	36	16	12	14	7	3	7	3	4.5
991	44	34	37	16	12	10	8	3	4	5	5.5
992	44	38	37	16	12	10	8	4	4	5	5.0
993	44	30	38	16	12	12	8	3	3	5	4.5
994	40	40	30	16	12	10	7	3	4	7	5.0
995	42	38	31	16	12	11	5	4	3	7	5.5
996	30	38	34	16	12	11	7	3	4	3	4.5
997	32	38	34	16	12	10	7	4	5	4	5.0
998	38	34	33	16	12	12	4	3	4	5	5.5
999	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1000	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1001	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1002	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1003	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1004	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1005	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1006	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1007	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1008	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1009	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1010	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1011	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1012	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1013	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1014	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1015	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1016	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1017	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1018	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1019	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1020	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1021	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1022	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1023	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1024	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1025	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1026	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1027	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1028	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1029	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1030	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1031	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1032	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1033	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1034	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1035	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1036	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1037	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1038	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1039	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1040	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1041	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1042	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1043	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1044	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1045	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1046	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1047	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1048	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1049	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1050	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1051	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1052	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1053	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1054	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1055	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1056	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1057	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1058	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1059	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1060	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1061	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1062	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1063	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1064	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1065	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1066	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1067	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1068	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1069	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1070	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1071	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1072	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1073	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1074	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1075	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1076	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1077	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1078	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1079	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1080	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1081	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5	5.0
1082	38	34	33	16	12	10	4	3	4	5</	





10	35
9	34
9	33
7	34
6	33
8	33
9	36
10	37
8	38
9	35
10	38
11	37
8	36
10	38
12	39
8	37
8	37
5	36
3	35
11	36
3	8
6	16
8	16
10	17
10	16
12	15
4	14
10	21
10	17
7	23
7	20
3	25
9	33
9	21
5	33
8	33
8	31
9	31
7	33
7	33
8	34
8	39
3	30
7	36
8	35
8	38
7	36
5	33
7	36
6	36
4	30
6	36
8	35
7	37
8	36
8	36
8	37
7	33
9	39
9	35
8	36
10	34
7	35
13	23
9	38
8	38
7	34
8	38
8	34
7	33
10	27
10	27
5	34
5	33
8	37
7	37
7	33
7	34
6	32
10	36
5	34
7	35
7	37
7	37
8	33
7	33
5	27
6	24
3	35
3	35
1	35
10	25
8	27
9	34
5	36
8	32
7	34
11	38
8	38
9	35
8	39
8	37
8	32
10	33
8	34
5	34
5	34
9	30



8	14
5	14
4	15
4	15
5	12
7	17
9	14
5	13
7	15
8	15
9	13
6	13
9	15
10	18
8	18
9	11
7	11
7	13
4	13
9	15
8	17
8	16
5	15
8	16
5	12
3	8
8	16
6	13
7	16
8	16
7	16
4	8
8	11
7	16
9	21
7	13
7	13
6	25
5	25
9	14
7	18
6	26
5	12
6	24
9	28
9	28
8	14
9	16
6	11
8	16
7	14
8	17
12	16
8	15
7	14
9	17
9	17
7	16
4	15
6	17
7	11
6	12
8	11
6	11
6	18
11	11
9	15
9	17
12	17
10	17
9	14
10	18
8	15
10	15
10	15
9	18
9	16
9	16
8	14
8	15
8	16
8	16
9	14
10	17
7	11
5	13
7	13
9	18
6	18
7	15
5	9
7	15
3	10
7	14
8	11
5	13
7	14
11	20
8	18
3	5
4	7
11	20
11	20
8	17
8	17





684	36	34	95	97	18	12	8	7	3	7	6,7
685	38	32	91	95	23	11	6	5	4	4	6,7
686	40	34	90	95	13	9	3	5	1	8	5,1
687	42	36	91	95	22	7	8	5	1	6	5,0
688	44	38	91	95	12	8	3	7	4	4	5,0
689	46	40	91	95	24	4	7	5	7	3	5,0
690	48	42	94	98	22	8	3	4	4	5	4,9
691	50	44	94	98	19	7	7	3	2	3	4,9
692	52	46	94	98	27	8	4	4	7	4	5,0
693	54	48	94	98	23	8	3	4	4	7	5,7
694	56	50	94	98	28	9	4	5	5	4	4,9
695	58	52	94	98	20	5	3	5	4	5	4,7
696	60	54	94	98	24	4	4	4	4	5	4,9
697	62	56	94	98	20	5	3	4	4	4	4,9
698	64	58	94	98	21	7	4	4	4	5	4,7
699	66	60	94	98	21	6	3	4	3	4	4,9
700	68	62	94	98	19	6	3	4	7	3	5,1
701	70	64	94	98	24	6	4	7	3	3	4,9
702	72	66	94	98	18	3	2	4	5	4	4,7
703	74	68	94	98	24	2	7	3	3	4	4,9
704	76	70	94	98	20	3	4	7	4	4	4,7
705	78	72	94	98	17	8	3	4	3	2	4,7
706	80	74	94	98	21	8	4	7	4	2	4,7
707	82	76	94	98	19	5	5	4	4	2	4,9
708	84	78	94	98	21	4	4	6	4	3	4,1
709	86	80	94	98	22	5	1	5	3	5	4,9
710	88	82	94	98	18	8	4	5	4	7	4,8
711	90	84	94	98	24	9	2	8	5	2	4,4
712	92	86	94	98	29	10	4	1	4	3	4,7
713	94	88	94	98	24	9	2	8	4	4	4,4
714	96	90	94	98	17	7	4	8	7	1	4,6
715	98	92	94	98	23	7	4	5	3	5	4,1
716	100	94	94	98	22	7	4	4	7	3	4,1
717	102	96	94	98	18	3	2	4	4	4	4,9
718	104	98	94	98	17	10	7	3	2	4	5,1
719	106	100	94	98	17	8	5	4	7	1	4,7
720	108	102	94	98	16	8	4	4	4	7	4,9
721	110	104	94	98	15	9	5	4	4	2	4,7
722	112	106	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
723	114	108	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
724	116	110	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
725	118	112	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
726	120	114	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
727	122	116	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
728	124	118	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
729	126	120	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
730	128	122	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
731	130	124	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
732	132	126	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
733	134	128	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
734	136	130	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
735	138	132	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
736	140	134	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
737	142	136	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
738	144	138	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
739	146	140	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
740	148	142	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
741	150	144	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
742	152	146	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
743	154	148	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
744	156	150	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
745	158	152	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
746	160	154	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
747	162	156	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
748	164	158	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
749	166	160	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
750	168	162	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
751	170	164	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
752	172	166	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
753	174	168	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
754	176	170	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
755	178	172	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
756	180	174	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
757	182	176	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
758	184	178	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
759	186	180	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
760	188	182	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
761	190	184	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
762	192	186	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
763	194	188	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
764	196	190	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
765	198	192	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
766	200	194	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
767	202	196	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
768	204	198	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
769	206	200	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
770	208	202	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
771	210	204	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
772	212	206	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
773	214	208	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
774	216	210	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
775	218	212	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
776	220	214	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
777	222	216	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
778	224	218	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
779	226	220	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
780	228	222	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
781	230	224	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
782	232	226	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
783	234	228	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
784	236	230	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
785	238	232	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
786	240	234	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
787	242	236	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
788	244	238	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
789	246	240	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
790	248	242	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
791	250	244	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
792	252	246	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
793	254	248	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7
794	256	250	94	98	12	7	4	4	4	2	4,7

14	11	25
15	15	24
16	8	19
17	9	17
18	14	18
19	11	19
20	1	17
21	10	18
22	9	19
23	9	19
24	8	20
25	10	18
26	14	18
27	14	18
28	14	18
29	14	18
30	14	18
31	14	18
32	14	18
33	14	18
34	14	18
35	14	18
36	14	18
37	14	18
38	14	18
39	14	18
40	14	18
41	14	18
42	14	18
43	14	18
44	14	18
45	14	18
46	14	18
47	14	18
48	14	18
49	14	18
50	14	18
51	14	18
52	14	18
53	14	18
54	14	18
55	14	18
56	14	18
57	14	18
58	14	18
59	14	18
60	14	18
61	14	18
62	14	18
63	14	18
64	14	18
65	14	18
66	14	18
67	14	18
68	14	18
69	14	18
70	14	18
71	14	18
72	14	18
73	14	18
74	14	18
75	14	18
76	14	18
77	14	18
78	14	18
79	14	18
80	14	18
81	14	18
82	14	18
83	14	18
84	14	18
85	14	18
86	14	18
87	14	18
88	14	18
89	14	18
90	14	18
91	14	18
92	14	18
93	14	18
94	14	18
95	14	18
96	14	18
97	14	18
98	14	18
99	14	18
100	14	18

8	15
9	16
10	17
11	18
12	19
13	20
14	21
15	22
16	23
17	24
18	25
19	26
20	27
21	28
22	29
23	30
24	31
25	32
26	33
27	34
28	35
29	36
30	37
31	38
32	39





10	18
7	15
8	15
8	16
4	13
7	14
7	13
8	18
4	7
8	15
8	11
8	14
7	11
7	18
8	15
8	18
5	12
4	12
5	12
8	17
10	19
5	11
11	17
5	18
5	10
5	10
6	10
7	16
11	20
6	10
4	9
11	17
12	17
5	11
5	15
8	15
8	11
5	10
5	11
8	18
8	17
6	16
4	11
7	11
13	18
8	11
9	11
9	18
8	15
8	18
11	11
6	11
11	11
7	18
9	11
8	15
10	17
4	18
6	13
5	11
4	18
10	17
4	16
9	17
7	15
7	18
6	17
7	15
1	10
8	18
8	11
7	15
8	13
7	15
7	15
7	11
11	11
10	18
7	11
11	18
5	11
7	11
9	18
10	15

range

9/11



	DIRIGENTE/DIRIGENTE MEDICO/MEDICO	INFERMIERE PROFESSIONALE / TECNICO DI LABORATORIO	ALTRA QUALIFICA	NULLE
OCULISTICA	0	12	2	1
IGIENE	8	1	3	0
ECONOMATO	0	0	2	0
CHIRURGIA TORACICA	4	14	6	6
OTORINOLARINGOIATRIA	13	13	7	4
CHIRURGIA "BONOMO"	0	7	2	0
DIREZIONE SANITARIA	14	8	6	2
CLINICA OSTETRICA	0	7	1	0
AREA GESTIONE DEL PERSONALE	0	0	2	0
AREA GESTIONE DEL PATRIMONIO	1	0	21	0
MEDICINA NUCLEARE	2	0	0	4
CENTRO UNICO PRELIEVI	0	5	1	1
MEDICINA FISICA RIABILITATIVA	0	24	1	0
OTORINO	1	13	6	5
NEONATOLOGIA	10	29	3	0
CARDIOLOGIA D'URGENZA	10	16	7	1
UFFICIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	0	1	6	0
CHIRURGIA GENERALE "BALESTRAZZI"	9	24	8	5
PATOLOGIA CLINICA OSPEDALIERA	2	21	2	0
NEFROLOGIA E DIALISI	16	41	9	0
UFFICIO FORMAZIONE	0	0	6	0
CASSA - C.U.P.	1	1	24	0
NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	4	7	4	0
CHIRURGIA GENERALE "RUBINO"	10	6	4	0
CENTRO TRAPIANTO FEGATO - TER.INT.	0	9	0	0
AFFARI GENERALI	0	0	9	3
NEUROCHIRURGIA	9	18	8	0
FISICA SANITARIA	0	0	2	0
GINECOLOGIA I	4	0	0	0
PNEUMOLOGIA OSPEDALIERA	3	2	1	0
CARDIOLOGIA UNIVERS. AMB.	0	13	0	0
MEDICINA DEL LAVORO	2	7	3	1
MEDICINA INTERNA "BACCELLI"	4	14	3	0
MEDICINA INTERNA "MURRI"	6	17	7	0
C.O. 118	6	28	1	0
DERMATOLOGIA	5	7	2	1
GASTROENTEROLOGIA UNIV.	5	18	4	0
UROLOGIA II	0	17	3	0
ODONTOIATRIA	0	5	1	0
UNITA' STATISTICA E EPIDEMIOLOGIA	1	1	6	2
UROLOGIA I	0	5	1	0
MEDICINA TRASFUSIONALE/BANCA DEL SANGUE	0	3	8	0
CHIRURGIA PLASTICA - CENTRO USTIONI	9	23	5	2
UFFICIO QUALITA'	2	0	2	0
PSICHIATRIA	10	17	7	0
MEDICINA INTERNA "D'AGOSTINO"	0	16	6	1
REUMATOLOGIA (DGENZE E AMBULATORIO)	0	25	1	0
	171	495	213	39

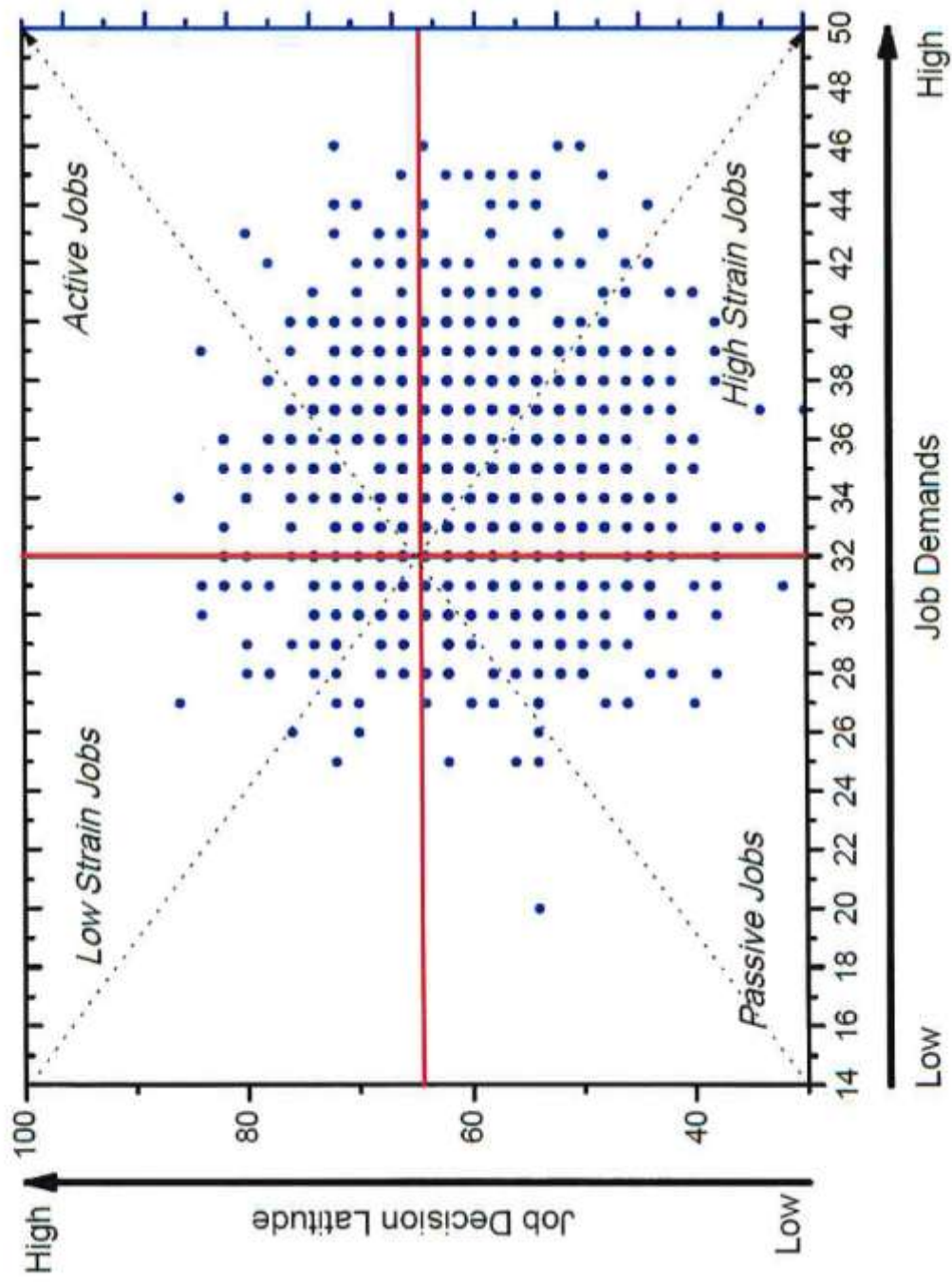


Learning motivation to  
develop new  
behavioral patterns



Risk for psychological  
and physical stress

11/11





C. in riferimento allo sportello di ascolto è stata inviata, in data 17/05/2019, una comunicazione alla Direzione Strategica, al fine di poter attivare tale Sportello in un locale sito presso la Scuola Convitto di questa Azienda.

Il Nucleo di Ascolto e i regolamenti relativi al codice etico, di condotta, di comportamento, sono stati previsti da questo CUG nel Piano Triennale delle Azioni Positive (P.T.A.P. 2020-2022), nella seguente Area di Ascolto:

AREA DI ASCOLTO	
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fungere da sensori per eventuali situazioni di malessere collegate alle tematiche di interesse e di tutela per le lavoratrici e i lavoratori da parte del CUG.</li><li>- Facilitare lo screening di eventuali situazioni a rischio per burnout, stress lavoro correlato e violenza (fisica, psicologica e verbale) sul luogo di lavoro.</li><li>- Promuovere il coinvolgimento in rete di personale sanitario e di volontariato dedicato, nell'ambito del "Binario Rosa", già attivato presso la U.O. di Medicina ed Accettazione di Urgenza sita in Asclepios</li></ul>
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Predisposizione e adozione del Codice di Condotta dell'A.O.U. Policlinico per la tutela e la dignità del personale dipendente.</li><li>• Istituzione di un Nucleo di Ascolto in collaborazione tra la Presidente del CUG e l'Area del Personale così come previsto dalla Direttiva n.2/2019.</li><li>• Individuazione delle figure preposte al Nucleo/ Sportello di ascolto tra i componenti del CUG e una/un Psicologa/o.</li></ul>
SOGGETTO ATTUATORE	Direzione Strategica- Comitato Unico di garanzia CUG- Area del Personale - U.O. Prevenzione e Protezione





UFFICI COINVOLTI	Apicali/Dirigenti UU.OO.Sanitarie e Amministrative, Area del Personale, Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale, Psicologi
IMPEGNO di SPESA	Con o senza oneri aggiuntivi
PERIODO di REALIZZAZIONE	2020-2021-2022

**D.** In riferimento alle azioni messe in campo per il disagio lavorativo sono pervenute alcune segnalazioni. Di queste la più pregnante è la segnalazione inoltrata da tre dipendenti di una Unità Operativa sanitaria che hanno denunciato un caso di mobbing da parte di un collega, associato a un diffuso clima di disagio lavorativo.

Tre componenti del Cug hanno incontrato presso lo Sportello di Ascolto i citati dipendenti, dalla riunione ne è scaturita una problematica di stress lavorativo correlato alla carenza di personale adibito a quel ruolo.

Il Cug, con la collaborazione della Direzione Sanitaria, ha attivato un secondo Audit mettendo a confronto tutto il personale sanitario della unità operativa coinvolta. Nella riunione è emerso che divergenze caratteriali erano causa di malintesi e malcontenti, ma la causa principale era lo stress da lavoro per i frequenti turni lavorativi a causa di carenza di personale.

Successivamente alla citata riunione i segnalanti hanno inviato una email il 02/03/2020 ove è riportato quanto segue: “il Presidente del CUG ha suggerito soluzioni idonee alla problematiche, attivando l’Audit tra il personale coinvolto, chiarendo che l’educazione e il rispetto sono la base dei rapporti umani, evidenziando che lo stress sicuramente nasceva da una carenza di personale nel ruolo in argomento, di molto inferiore al fabbisogno oggettivo, tale, da non poter far fronte alle esigenze di servizio”.

Facendo seguito al citato audit, la Direzione Strategica- Direzione Sanitaria si è impegnata ad attivare azioni tese a risolvere la carenza del personale con la qualifica in questione, creando un così detto “pool unico”, tra il personale operante nel Presidio pediatrico Giovanni XXIII con il personale assegnato al Presidio



Policlinico, in modo da poter ricoprire e far fronte alle esigenze dei servizi dei due citati Presidi.

Il CUG a tal proposito sottolinea che oltre a un miglioramento organizzativo è auspicabile un' adeguata formazione per migliorare la comunicazione fra il personale e una formazione specifica per le differenti competenze determinate dalle diverse fasce di età dei pazienti trattati.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Questo organismo CUG nel recente P.T.A.P. 2020-2022 in tema di parità di genere ha adottato i seguenti indicatori:

- *rilevazione statistiche annuale differenziate per genere ed incarichi*
- *verifica numero di delibere da esaminare relative alla composizione di genere delle commissioni di concorso.*
- *verifica della composizione delle Commissioni di concorso, nel rispetto della normativa di genere a garanzia delle pari opportunità e promozione delle conseguenti azioni correttive.*

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2020-2022, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, è stato allegato al Piano della Performance, adottato dalla Direzione Strategica con deliberazione n 188 del 30 gennaio 2020 e pubblicato sul Portale della salute il 05/01/2020.

Il Cug ha proposto alla Direzione Strategica- Direzione Amministrativa considerare, inoltre, per l'anno 2020 tra gli obiettivi da assegnare all'Ufficio Formazione: la organizzazione di eventi formativi relativi a agli obiettivi del CUG riguardanti la parità di genere e all'Area del Personale – Ufficio Concorsi: la verifica e azioni correttive in merito alla composizione delle Commissioni delle quote rosa dei Concorsi pubblici e altresì degli avvisi pubblici, così come previsto dalla normativa vigente.



## ***SECONDA PARTE***

### ***L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA***

#### **A. OPERATIVITA'**

- Il CUG è stato costituito in questa azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico Consorziato, con deliberazione del Direttore Generale n. 110 del 31 gennaio 2017, pubblicata sul Portale della Salute il 08/02/2017.
- Con deliberazione del Direttore Generale n.732 del 30/05/2017 è stato aggiornato la composizione del CUG e adottato il relativo Regolamento dell'Organismo.
- il Presidente nominato con la succitata deliberazione ha definito il rapporto di lavoro con questa azienda per recesso, giusta determinazione n. 141 del 28/03/2018, pertanto, questo Organismo, ha visto un periodo di stasi
- Con successiva deliberazione del Direttore Generale n.1269 del 13/07/2018 è stato nominato il nuovo Presidente, a decorrere dal 01/08/2018
- Attualmente il Comitato Unico di Garanzia è' composto da 16 membri, di parte aziendale e di parte sindacale: n. 8 componenti



aziendali, n. 8 componenti sindacali. Sono, inoltre, previsti componenti supplenti sia di parte aziendale che di parte sindacale, che partecipano alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei titolari, con le medesime prerogative.

Allo stato attuale il CUG risulta così composto:

<b>Nomina Aziendali Effettivi</b>		<b>Nomina aziendali Supplenti</b>	
<b>Nome e Cognome</b>	<b>Profilo</b>	<b>Nome e Cognome</b>	<b>Profilo</b>
Carmela Palma Savino	Dirigente Medico	Angela Gernone	Dirigente Medico
Domenico di Noia	Dirigente Medico	Anna Maria Pellegrino	Dirigente Medico
Angelo Gagliardi	Dirigente Medico	Anna Rita Castore	Dirigente Medico
Giovanni Lucatorto	Collaboratore Amm.vo	Francesca Amato	Assistente Amm.vo
Stella Costantini	Collaboratore Amm.vo	//	//
Maria Grazia Celestino	Coadiutore Amm.vo	//	//





Domenico Meschino	Infermiere	//	Infermiere
Eloisa Diomede	Tecnico Perfusionista	Francesco Perniola	Infermiere
Dr.ssa Raffaella Castellaneta Coll. Amm.vo senior		Presidente del CUG  Deliberazione n.1269 del 25/07/2018	

<b>Organizzazioni Sindacali Effettivi</b>	<b>Organizzazioni Sindacali Supplenti</b>
Francesco Romito	Donato Tarantini
Giovanni Gianpietro	Loredana Fucilli
Giovanni Caito	Francesco Di Bitonto
Fernanda Leo	Francesca Lorusso
Giuseppe Quaranta	Biagio Auciello
Vincenzo De Ruvo	Francesco Solfrizzo
Maria Camero	Tania Stripoli
Mariantonietta Monteduro	Maridana Ciavarella



L'obiettivo primario del CUG è stato farsi conoscere nell'azienda ed esplicitare i propri obiettivi tra i dipendenti aziendali. In tal senso si è ravvisata la necessità di formazione sia per il personale dipendente che per i componenti stessi del CUG.

In tema di formazione per i dipendenti della P.A., questo Comitato Unico di Garanzia:

- ha organizzato un evento formativo regionale dal titolo: *"Il Comitato Unico di Garanzia (CUG). Ruolo e funzioni nella pubblica amministrazione: dalla normativa alle azioni"*, dedicato a tutti i dipendenti delle PA sanitarie, con relativi n.8 crediti. Organizzatori scientifici del corso, tenutosi il 01 ottobre 2019 c/o l'Aula Asclepios del Policlinico, sono state la Presidente Dr.ssa Raffaella Castellaneta e la componente Dr.ssa Mariantonietta Monteduro. Tutti i componenti del CUG sono stati coinvolti in qualità di relatori, come discassant o nella segreteria organizzativa.

Per l'occasione la Direzione Strategica ha messo a disposizione per i relatori e i partecipanti all'evento un budget che è stato utilizzato per il coffee break e per il lunch.

Il Cug, previa autorizzazione della Direzione Strategica ha organizzato in occasione delle feste natalizie 2018/2019, un concerto per cui sono stati coinvolti molteplici talenti tra i dipendenti, nei diversi ambiti: musicali, canori, artistici. Inoltre è stata organizzata una mostra artistica a cui sono state invitate le associazioni di volontariato accreditate con l'Azienda Policlinico.

Per tale evento il Preside della Scuola di Medicina e Chirurgia ha concesso l'uso gratuito dell'Aula Magna.

La Direzione Strategica del Policlinico ha disposto di poter utilizzare un budget per la stampa di locandine e brochure e per acquisire in service il montaggio delle attrezzature musicali, con l'ausilio di tecnici in assistenza.



- ha partecipato il 30 aprile 2019, al corso formativo organizzato dal CUG della ASL BA, dal titolo: “Welfare aziendale e conciliazione tempi di vita: quali prospettive?”, tenutosi presso l’Università degli Studi di Bari.
- Il Presidente del CUG, in qualità di relatore al citato corso, ha focalizzato il tema dei servizi d’infanzia, così come da legge 124 del 07/08/2015 art.14 e Direttiva del presidente del Consiglio dei Ministri n.3 del 2017 in materia di lavoro agile e su questo tema di welfare aziendale.

il CUG su tale tematica ha focalizzato l’importanza dell’ implementazione dell’Asilo Nido già esistente nel Policlinico e ha inoltrato alla Direzione Strategica e al Presidente del CUG della Regione Puglia, con nota del 17/05/2019 di prot. 2193, in linea con gli obiettivi a cuore di questo organismo, la richiesta di ampliamento e ridimensionamento dell’Asilo Nido aziendale.

Il 16 Maggio 2019 c/o la Nuvola a Roma, Il Presidente e un Componente hanno partecipato al Convegno Rete Nazionale CUG Forum PA dal tema “Ripartire dalle persone per creare valore pubblico: le pari opportunità nella pubblica amministrazione”

I componenti del CUG si aggiornano seguendo ove era possibile, tramite videoconferenze presso l’Inail Di Bari, le riunioni e gli incontri tematici del Direttivo Nazionale del CUG tenutosi a Roma.

Il Presidente del CUG Cug è stato invitato dalla Direzione Strategica a partecipare c/o l’ARe.SS. Puglia il giorno 21 novembre 2019 alla presentazione dei dati relativi all’indagine di clima interno “la tua parola conta” effettuata presso le aziende sanitarie regionali e a cura dell’Ospedale S.Anna di Pisa.

Il CUG all’unanimità ha adottato un nuovo LOGO.



Il Comitato Unico di Garanzia è visibile sul sito intranet del Portale della Salute in una apposita sezione dedicata ed in collegamento sul sito intranet aziendale a disposizione dei dipendenti. Nella predetta sezione sono resi pubblici i verbali delle riunioni, i documenti, gli eventi e tutto quanto di competenza del Comitato Unico di Garanzia.

Ai sensi dell'art.57 del d.l.s. n.165/2001, non è stata attivata alcuna dotazione di budget annuale nell'anno 2019, ma la Direzione Strategica ove ne ha ravvisato la necessità e la richiesta, ha destinato risorse economiche per la formazione, eventi, mostre, ecc., come precedentemente riportato. La Direzione Strategica è sempre aperta e disponibile ad ogni esigenza di questo Organismo CUG e così come riportato nell'Atto Aziendale art. 26 della Deliberazione del Direttore Generale n. 411 adottata il 30/03/2017 e pubblicata sul Portale della Salute il 31/03/2017 e in fase di nuovo aggiornamento e adozione, il CUG opera in accordo con il vertice amministrativo di questa azienda.

- In riferimento all'attività consultiva sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interenti di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale, la Direzione Strategica non ha richiesto al CUG i relativi pareri, nell'anno 2019.

Il Piano Aziendale della Formazione P.A.F. 2019-2020 adottato con deliberazione n.1608 del 12/11/2019 è stato solo notificato a questo Organismo senza la richiesta di un parere preventivo.

Si auspica che la suddetta attività sia oggetto nel prossimo aggiornamento del P.T.A.P. 2021-2023.

- E' stato istituito uno sportello di ascolto, come già sopracitato.



Non è stato nominato la/ il Consigliere di Fiducia.

Questo CUG ha avuto occasioni di confronto con la segreteria dell'OIV; il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 , ai sensi della Direttiva n.2/2019, art.3.2, è stato allegato al Piano della Performance giusta deliberazione n. 188 del 30 gennaio 2020, pubblicata sul Portale della Salute il 5 febbraio 2020.

## **B ATTIVITA'**

Il CUG si è riunito nel 2019 nelle seguenti date e con i relativi Ordini del giorno:

### ***A) Riunione del 27 febbraio 2019 ore 11,30 presso la Sala Consiliare della Direzione Generale:***

- 1) Relazione attività del CUG anno 2028 e Piano delle Azioni Positive 2019-2021
- 2) Gruppi di Lavoro-proposte operative
- 3) varie ed eventuali

### ***B) Riunione del 18 aprile 2019 ore 12,30 presso la Sala Consiliare della Direzione Generale:***

- 1) Approvazione del verbale del 27/02/2019
- 2) Programmazione della calendarizzazione audit presso le UU.OO. Sanitarie ed Amministrative
- 3) Proposte dei gruppi di lavoro a) attivazione e verifica del percorso "rosa"
- 4) Varie ed eventuali



***C) Riunione del 14 maggio ore 12,30 presso la Sala Consiliare della Direzione Generale***

- 1) Approvazione del verbale del 18/04/2019
- 2) Proposta di un componente del CUG di parte sindacale ad oggetto- Integrazione Atto Aziendale- Comitato Unico di Garanzia
- 3) Varie ed eventuali

***D) Riunione del 03/09/2019 ore 12,00 presso la Sala Consiliare della Direzione Generale:***

- 1) Approvazione del verbale del 14 maggio
- 2) Sostituzione di un componente del CUG a seguito nuova designazione di sigla sindacale FSI-USAE
- 2) Divulgazione evento formativo del 01/10/19 ad oggetto: Il Comitato Unico di garanzia (CUG) – Ruolo e funzioni nella Pubblica Amministrazione: dalla normativa alle azioni”, organizzato dal Comitato Unico di garanzia di questa Azienda, nelle persone della Dr.ssa Raffaella Castellaneta e Dr.ssa Mariantonietta Montreduro, in qualità di Responsabili Scientifici.
- 3) Direttiva n.2/19 emanata il 26/06/2019 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario alle Pari Opportunità ad oggetto: Misure per promuovere la pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

***E) Riunione del 29/10/2019 ore 12,30 presso la Sala Consiliare della Direzione Generale:***

- 1) Approvazione verbale del 03/09/2019



- 2) Proposte dei gruppi del CUG da inserire nel Piano delle Azioni Positive- Costituzione gruppi di lavoro
- 3) Disamina comunicazioni pervenute
- 4) Varie ed eventuali.

### **POTERI PROPOSITIVI**

In riferimento alla funzione propositiva del Cug, sono state adottate le seguenti Azioni Positive nel II Piano 2020-2022: AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO, DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E MOBBING, AREA PARITA' E PARI OPPORTUNITA', AREA COMUNICAZIONE E SITI ISTITUZIONALI, AREA DI ASCOLTO, AREA FORMAZIONE, AREA BENESSERE E QUALITA' DELLA VITA, AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO .

Oltre alle azioni positive proposte e già riportate nella presente relazione, relative all'analisi e programmazione di genere che considerano le esigenze delle donne e quelle degli uomini, alla diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, sono state adottate ulteriori azioni positive:

<b>AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO, DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E MOBBING</b>	
OBIETTIV	<ul style="list-style-type: none"><li>- Promozione del “Benessere Organizzativo” del personale dipendente per incidere positivamente sulla performance individuale e di conseguenza sulla produttività aziendale.</li><li>- Contrasto ai fenomeni di mobbing, violenza e discriminazioni, al fine di garantire l'integrità fisica e morale e la dignità delle/i lavoratrici/i, sui luoghi di lavoro.</li></ul>



AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analisi dei dati rilevati dal questionario sul “Benessere Organizzativo” proposto dal CUG e pubblicato sul sito intranet aziendale dal 17 Gennaio 2019 al 30 aprile 2019.</li><li>• Trasmissione alla Direzione Strategica dei dati rilevati dal questionario, al fine di individuare e promuovere soluzioni per rimuovere eventuali criticità emergenti.</li><li>• Eventuale collaborazione con la Direzione Sanitaria, coinvolta nel progetto coordinato dal AReSS Regionale, proposto dall’ Ospedale S. Anna di Pisa, considerando gli obiettivi comuni per il miglioramento del “benessere Organizzativo” del personale dipendente.</li><li>• Favorire l’istituzione di AUDIT organizzati dalle figure apicali delle Unità Operative Sanitarie e Amministrative, con il coinvolgimento di tutto il personale, per la condivisione di eventuali problematiche che dovessero emergere nell’ambiente di lavoro.</li><li>• Valutazione e monitoraggio dello stress lavoro-correlato</li><li>• Campagna di comunicazione visiva che espliciti tolleranza zero nei confronti della violenza a danno delle operatrici e operatori sanitari sul posto di lavoro</li><li>• Diffusione della procedura adottata con delibera n.1247/2019: Procedura per la prevenzione e il contenimento di atti di maltrattamento/aggressioni ai danni del personale sanitario.</li></ul>
SOGGETTO ATTUATORE	Direzione Strategica- Direzione Sanitaria -Comitato Unico di Garanzia (CUG)- -Servizio Prevenzione e Protezione - Pubblicità .
SOGGETTI COINVOLTI	Apicali/Dirigenti UU.OO Amministrative e Sanitarie, tutto il personale dipendente.
IMPEGNO di SPESA	Con o senza oneri aggiuntivi per l’Azienda





PERIODO di REALIZZAZIONE	Anno 2020-2021-2022
-----------------------------	---------------------

AREA BENESSERE E QUALITA' DELLA VITA	
OBIETTIVI	-Favorire la promozione di una migliore qualità di vita del personale dipendente e agevolare le lavoratrici e i lavoratori con disabilità e le dipendenti in gravidanza.
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Istituzione di una Palestra interna per il personale dipendente e/o convenzioni agevolate con strutture sportive esterne.</li><li>• Organizzazioni eventi – concerti e mostre.</li><li>• Istituzione di parcheggi “rosa” per le lavoratrici in stato di gravidanza, promozione dei parcheggi riservati al personale in reperibilità notturna.</li></ul>
SOGGETTO ATTUATORE	Direzione Strategica - Comitato Unico di Garanzia (CUG)- Area Tecnica
UFFICI COINVOLTI-TARGET	Tutto il personale dipendente
IMPEGNO di SPESA	Con oneri aggiunti a carico dell'Azienda
PERIODO di REALIZZAZIONE	2020-2021-2022

AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO	
OBIETTIVI	-Sostenere le famiglie nella conciliazione dei tempi di lavoro e cura familiare grazie all'adozione di servizi idonei.
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementazione dell' Asilo Nido in termini di</li></ul>



	<p>struttura, orari e numero di iscritti.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Predisposizione di una guida informativa per le lavoratrici e i lavoratori sugli strumenti di conciliazione presenti sul territorio (associazioni per il doposcuola, il tempo libero , baby-parking, campi scuola estivi, etc.) e/o attivazione di convenzioni in merito .</li></ul>
SOGGETTO ATTUATORE	Direzione Strategica - Comitato Unico di Garanzia (CUG)
UFFICI COINVOLTI	Tutto il personale dipendente
IMPEGNO di SPESA	Con e nessun onere aggiunto per l'azienda
PERIODO di REALIZZAZIONE	2020-2021-2022

## POTERI CONSULTIVI

l'Amministrazione non ha provveduto a richiedere a questo CUG pareri consultivi riguardo a progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, piani di formazione del personale, orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale e contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle competenze di questo organismo.

## POTERI DI VERIFICA

In merito al potere di verifica questo CUG per monitorare e promuovere azioni di miglioramento in ordine all'attuazione del Piano triennale 2020, ha individuato per ognuna delle Azioni positive i seguenti indicatori:

### 1. AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO, DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E MOBBING

Indicatori:



- N. di soluzioni-interventi dell'Amministrazione relativi alle criticità segnalate sul "Benessere Organizzativo
- N. di dipendenti valutati in relazione alla valutazione dello stress-lavoro-correlato.
- N. di Audit organizzati dai Direttori/Dirigenti delle UU.OO. Sanitarie e Amministrative per la condivisione di eventuali problematiche che dovessero emergere nell'ambiente di lavoro

## **2. AREA PARITA' E PARI OPPORTUNITA**

Indicatori:

- Rilevazione statistiche annuale differenziate per genere ed incarichi
- N. di delibere esaminate relative alla composizione di genere delle commissioni di concorso

## **3. AREA COMUNICAZIONE E SITI ISTITUZIONALI**

Indicatori:

- N. di accessi e gradimento dei dipendenti del sito web del CUG relativamente alle azioni proposte

## **4. AREA DI ASCOLTO**

Indicatori:

- N. dei dipendenti che si rivolgono allo sportello
- Attivazione del Nucleo di Ascolto
- Realizzazione regolamento Codice Etico

## **5. AREA FORMAZIONE**



Indicatori:

- N. dei percorsi formativi (seminari, corsi e convegni), relativamente alle azioni positive proposte
- N. di adesioni agli eventi organizzati, distinti per genere

## **6. AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO**

Indicatori:

- Realizzazione di una palestra interna per i dipendenti
- N. di eventi/mostre e concert
- N. di parcheggi “rosa” realizzati per le lavoratrici in stato di gravidanza
- N. dei parcheggi realizzati riservati al personale in reperibilità notturna
- N. di adesione dei dipendenti

## **7. AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO**

Indicatori:

- N. dei dipendenti che usufruiscono dell’asilo nido
- N. di convenzioni e/o avviso di interesse e/o guida informativa sugli strumenti di conciliazione vita-Lavoro
- N. di adesione dei dipendenti.



## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

I dati rilevati mostrano come sul totale del personale, attualmente, il 68,93% abbia un'età compresa fra i 40 e 60 anni e che in tutte le fasce di età, fatta eccezione per quella superiore ai 60 anni, la prevalenza numerica è di sesso femminile (42,19% vs 26,74%) (Tab 1.1). Tale riscontro non si discosta da quanto rilevato nell'anno precedente. Una prevalenza numerica femminile è presente anche tra i dipendenti nella fascia di età compresa tra i 30 e 40 anni (9,87% VS 6,29%).

La presenza in Azienda di un alto numero di donne è in linea con la tendenza a livello nazionale della occupazione femminile nella pubblica amministrazione.

Nonostante la forte presenza di personale dipendente femminile si nota che esiste una predilezione per il personale maschile per quanto attiene all'affidamento di incarichi di maggiore responsabilità, quali Dirigenti di struttura complessa e Dirigenti di struttura semplice.

I Dirigenti di struttura complessa, per entrambi i sessi, appartengono prevalentemente alle fasce di età dai 51 ai 60 anni e oltre e sono in maggioranza uomini: 16 uomini - 80% del totale rispetto a 4 donne -20% del totale.

Per l'incarico di Dirigente di struttura semplice i dati sono sempre a favore del personale maschile (73% del totale) rispetto a quello femminile (26,8%).

Le differenze di genere si attenuano e si invertono nei dati rilevati per incarichi minori: Dirigente lettera D (uomini 40,5% e donne 59,48%), Dirigente lettera C (uomini 49,4% e donne 50,5%), Dirigente incarico di base (uomini 35,1% e donne 63,9%). E' importante considerare che tali ultimi dati sono da correlare alla maggiore rappresentanza numerica delle donne rispetto agli uomini nelle categorie considerate.



Si rileva, altresì, dalle analisi delle percentuali che le attività di supporto, sia sanitarie che amministrative, siano una prerogativa dell'universo femminile.

**OBIETTIVO per la Dirigenza Strategica:**

Favorire l'avanzamento delle donne nei ruoli apicali, quali Direttori di struttura complessa e o Dirigenti di struttura semplice.

Analizzando la tabella 1.2 si evince che il tempo pieno è utilizzato dal 97,3% del personale dipendente dell'Azienda Policlinico con una moderata prevalenza delle donne (56,4%) rispetto agli uomini (40,9%), il dato va sempre considerato rispetto alla occupazione femminile che è più elevata rispetto alla occupazione maschile. Tra i dipendenti in part-time le donne sono il 2,45 % donne e gli uomini lo 0,26%. Tra le donne la fascia di età in part-time è quella compresa tra i 41 e 60 anni, gli uomini appartengono alla fascia di età compresa tra i 51 e 60 anni.

I dati relativi al part-time fanno ipotizzare la necessità per le dipendenti di maggiore tempo libero da dedicare alla cura dei familiari.

Se si considera l'anzianità di servizio nei livelli non dirigenziali, differenziata per età e genere (Tab 1.3) si evince che la percentuale maggiore del personale dipendente non dirigenziale risulta essere nella fascia di età compresa tra i 51 e 60 anni (80,82%), prevalgono senza significativa differenza percentuale le donne (41,28 %) rispetto agli uomini (39,54%).

Si sottolinea che l'unico dato ove la percentuale delle donne è inferiore agli uomini è nella fascia di età superiore ai 60 anni, le donne sono 11,52% e gli uomini sono 19,74%. Questo fa dedurre che le donne cessano di lavorare prima degli uomini, ciò verosimilmente in relazione ad una maggiore difficoltà da parte delle donne di conciliare le esigenze di vita con il lavoro.

I dati pervenuti, relativi al titolo di studio per il personale dirigenziale, risultano carenti; è riportato solo quello relativo alla laurea magistrale, con il 49,27 % per gli uomini e il 51,73% per le donne (Tab 1.4).

Sono, invece, completi i dati di genere relativi al personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (Tab 1.5). Tra il personale dipendente in possesso di Master di I livello, laurea magistrale e laurea non sono presenti significative differenze di genere. Le donne con diploma di scuole superiori prevalgono rispetto



agli uomini (40% vs 31,62%). La superiore scolarità delle donne è ulteriormente confermata dal fatto che il numero di uomini che posseggono un titolo di studio inferiore al diploma superiore sono 47,98% rispetto al 38,71% delle donne.

Nella Tabella 1.6 sono riportati i dati relativi al personale che usufruisce delle diverse misure di conciliazione, distinto per genere nelle diverse fasce di età. Le donne, nelle fasce di età comprese fra i 40 e 60 anni sono quelle che usufruiscono prevalentemente del part-time; in particolare nell'anno 2019 hanno richiesto il part-time 95 donne (90,4%) e 10 uomini (9,5%). Le donne sono n. 44 (46,3%) nella fascia di età compresa fra 51 e 60 anni e n. 36 (37,8 %) in età tra i 41 e i 50 anni. Non vi sono sostanziali differenze percentuali di genere nella fruizione di orario flessibile.

Il personale in questa Amministrazione non ha usufruito negli anni precedenti e nel 2019 di telelavoro, né di lavoro agile.

In relazione all'insorgenza della pandemia Covid-19, la Direzione Strategica, vista la richiesta inoltrata dal Presidente di questo Comitato Unico di Garanzia, con prot. 0021130 del 06/03/2020, di utilizzare forme flessibili di attività lavorative, ha adottato con deliberazione n. 0408 dell'11 Marzo 2020 pubblicata sul Portale della Salute stessa data, il "Regolamento temporaneo per il ricorso al lavoro agile quale misura per il contrasto e il contenimento del diffondersi del virus COVID-19"

**OBIETTIVO :** Ai sensi del D.L. 6/2020 e il relativo DPCM del 25 Febbraio 2020 è stato avviato nella nostra Amministrazione il ricorso al lavoro agile.

Lo smart working adottato per necessità, a causa della contingente situazione di emergenza, può diventare nel futuro una forma ordinaria di lavoro, avendo dimostrato le sue grandi potenzialità.

Il CUG propone l'introduzione di una regolamentazione dello smart working e del lavoro agile nell'attività lavorativa ordinaria.



Le donne, tra il personale dipendente, sono quelle che usufruiscono maggiormente dei permessi giornalieri L.104, con un valore percentuale sul totale del 70,73% rispetto al 29,77% degli uomini (Tab. 1.7). I permessi orari per congedi parentali sono il 90,34% per le donne e il 9,96% per gli uomini.

Questo dato risulta in linea con quello della maggiore fruizione del part-time da parte delle donne che sono quelle che maggiormente si occupano della gestione/organizzazione della prole, dei genitori anziani e dei familiari disabili.

In relazione a tale tematica quale sostegno della flessibilità e conciliazione e vita/lavoro, il Cug si è impegnato a promuovere un ampliamento strutturale dell'Asilo Nido già esistente all'interno dell'Azienda.

il CUG su tale tematica ha focalizzato l'importanza dell'implementazione dell'Asilo Nido già esistente nel Policlinico e ha inoltrato alla Direzione Strategica e al Presidente del CUG della Regione Puglia, con nota del 17/05/2019 di prot. 2193, in linea con gli obiettivi a cuore di questo organismo, la richiesta di:

- a) ampliamento del numero dei 13 posti attuali;
- b) elevazione da 24 mesi a tre anni dei piccoli ospiti,
- c) prolungamento dell'orario di servizio, includendo il pomeriggio e il sabato mattina;
- d) a formazione dell'attuale personale tramite corsi specifici,
- e) il cambio di denominazione da puericultrici (figure in esaurimento) ad educatori all'infanzia, pari categoria c
- f) eventuali avvisi interni e/o pubblici per incarichi di educatrici all'infanzia servizio, includendo il pomeriggio e il sabato mattina, e il ridimensionamento dell'Asilo Nido aziendale.

In ambito **AREA PARITA' E PARI OPPORTUNITA'**, obiettivo principale del CUG è la promozione delle misure volte a garantire la parità e la pari opportunità con particolare attenzione alla sensibilizzazione ed approfondimento degli aspetti relativi al genere e alla promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori in particolar modo nelle posizioni apicali.





Tra le azioni positive: la diffusione dei dati di genere sul sito intranet aziendale, la sensibilizzazione per l'adozione del linguaggio di genere nei provvedimenti, atti, documenti, ecc.

Si sottolinea l'importanza della verifica della composizione delle Commissioni di concorso, nel rispetto della normativa di genere a garanzia delle pari opportunità e promozione delle conseguenti azioni correttive. Dai dati pervenuti al CUG relativi alla composizione di genere delle Commissioni di Concorso (Tab.1.8), si evince una discrepanza di genere a favore della componente maschile (59%) rispetto a quella femminile (41%).

Esiste un divario economico di genere per tutte le categorie del personale. Dalla Tab. 1.9 si evince che gli uomini usufruiscono di una retribuzione omnicomprensiva maggiore rispetto alle donne. Il divario risulta più evidente per gli incarichi di struttura complessa con valore percentuale assoluto del 73,65%, meno marcato per la Dirigenza non medica (15,21%) e medica (8,47%).

Questo CUG nel PAP 2020-2022 ha, inoltre, focalizzato l'attenzione sulla formazione e sul benessere delle donne nel Sistema Sanitario nazionale e sulle strategie di promozione del capitale umano, sociale e decisionale, di cui esse sono portatrici.

Tra le azioni positive dell' **AREA FORMAZIONE**, questo CUG ha sottolineato l'importanza della formazione /aggiornamento del personale dipendente in merito a diverse tematiche: conciliazione dei tempi di vita-lavoro, lavoro agile e smartworking, medicina di genere e sviluppo della cultura di genere, medicina al femminile e bilancio di genere, pari opportunità e linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti, etc.), contrasto alla violenza e stalking, protezione e riservatezza dei dati personali e sensibili in tema di violenza.

In relazione all'indagine sulla Percezione del Benessere Organizzativo e all'analisi da parte di questo Organismo, così come sopra evidenziato, sono formulate le seguenti considerazioni.

Vi è stata una scarsa adesione dei dipendenti nella compilazione del questionario. Nella percentuale totale dei rispondenti non vi è una significativa differenza



numerica tra uomini e donne, questo si evince dalla univoca percentuale di risposta sia degli uomini che delle donne.

Il CUG ritiene che la scarsa adesione sia stata determinata da diversi fattori:

- questo Organismo, per ottenere maggiori adesioni, avrebbe dovuto incontrare e sensibilizzare i Direttori/Dirigenti delle UU.OO. Sanitarie e Amministrative coinvolgendo direttamente il personale, tramite audit a piccoli gruppi nelle stesse Unità Operative.
- nello stesso periodo è stato pubblicato un analogo questionario sul sito intranet aziendale, a cura dell'Ospedale Sant'Anna di Pisa, nell'ambito di un progetto regionale a cui i dipendenti sono stati sollecitati ad aderire da parte della Direzione Sanitaria
- la più bassa adesione dei Dirigenti, rispetto al personale di comparto, è stata motivata o da una sottostima della tematica benessere organizzativo da parte degli stessi, o da un disinteresse generale rispetto allo strumento del questionario e alle possibili finalità dello stesso in termini di miglioramento del clima organizzativo nell'ambiente di lavoro.

Un maggiore coinvolgimento dei Direttori e Dirigenti, nella individuazione di azioni finalizzate a migliorare il clima organizzativo, avrebbe avuto ripercussioni positive sul team lavorativo, sulla performance, promuovendo anche un miglioramento nella relazione con i degenti e l'utenza.

I momenti critici evidenziati dall'analisi dei dati sul benessere organizzativo si manifestano essenzialmente rispetto al carico di lavoro, al clima, e alla scarsa retribuzione.

La situazione di criticità è legata essenzialmente ad effettiva carenza di organico, oltre a questioni di carattere organizzativo.

L'eccessivo carico di lavoro può essere un fattore che porta a percepire in modo sfavorevole la propria realtà lavorativa.

Per cui questo Organismo CUG propone di:



- attivare percorsi/eventi formativi rivolti alla dirigenza, in cui si inseriscano tra le capacità dirigenziali l'importanza di una professionalità improntata anche all'ascolto dei dipendenti;
- rinforzare la comunicazione tra dirigenti e i propri collaboratori, implementando la circolazione delle informazioni, promuovendo il senso di appartenenza al team lavorativo, alla propria Unità Operativa e all'Azienda. Rafforzare la motivazione lavorativa migliora la performance e i risultati, oltre a aumentare la produttività.
- organizzare Audit interni periodici nelle proprie UU.OO Sanitarie e Amministrative, da parte dei Direttori/Dirigenti al fine di rendere noti al personale gli obiettivi da raggiungere, in modo da motivarlo maggiormente nel lavoro, al fine di attivare modalità e strategie per un fine comune.
- rendere note le informazioni sulla misurazione e valutazione del lavoro dei dipendenti per il raggiungimento della performance individuale e aziendale, al fine di poter promuovere la meritocrazia e di conseguenza incrementare gli incentivi e la retribuzione.
- auspicare l'assegnazione di carichi di lavoro e responsabilità in modalità più equa ed imparziale.
- collaborare con gli OIV per una rilevazione periodica della percezione del Benessere organizzativo dei dipendenti.
- Implementare programmi di istruzione e formazione legati alla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
- Adottare un regolamento relativo al codice etico o codice di comportamento, al fine di far crescere la consapevolezza del diritto del personale dipendente ad un sereno ambiente di lavoro e garantire il diritto alla dignità delle persone.

I Comitati Unici di Garanzia vengono costituiti secondo precise norme legislative, con le rappresentanze delle componenti aziendali e sindacali all'interno della realtà lavorativa.



Il loro compito è in primis farsi conoscere e far conoscere i propri obiettivi, verificare che vengano realizzate le condizioni di parità, individuare le azioni positive che devono essere adottate dall'amministrazione, interloquire con i vertici affinché le stesse azioni siano concretamente adottate.

Le Azioni Positive possono essere proposte dal CUG, ma devono essere attivate dalla Direzione Strategica e da tutte le Unità Operative coinvolte.

Esistono delle CRITICITA' per i CUG. Questi Organismi non hanno una propria dotazione organica o personale che possa dedicarsi a tempo pieno alle attività che allo stesso competono.

I componenti del CUG non sono tutti costantemente disponibili, in quanto le attività sanitarie e amministrative connesse alla cura del paziente/utente sono prioritarie rispetto al tempo da dedicare alle riunioni, alle fasi operative, alle relazioni del CUG, ecc.

Il lavoro del CUG viene effettuato essenzialmente utilizzando ritagli di tempo e al di fuori degli orari lavorativi, ragion per cui il raggiungimento degli obiettivi può subire necessariamente interruzioni o ritardi.

In alcune realtà i CUG sono stati costituiti unicamente per rispetto a norme legislativi, pertanto è necessaria, di conseguenza, una forte motivazione che spinga i suoi componenti a credere nelle azioni e a lavorare per promuoverne la crescita.

Bari, 05 Giugno 2020

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Il Presidente

(F.to Dr.ssa Raffaella Castellaneta)