

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05.2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

Appendice analitica dei dati sul personale ASL BA per anno 2015 con rappresentazione grafica/didascalica.

(a cura Dr. Claudio Poggi)

1. Bilancio di genere del personale della ASL BARI

Il personale in forza alla ASL Bari nel 2015 è composto da 8.512 operatori; la componente femminile rappresenta il **58%** del totale (cfr. tab. n.1)

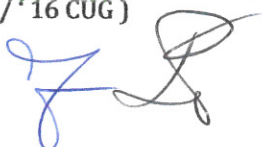
Tab. 1 – Personale in forza alla ASL BARI – anno 2015 – distinzione per sesso.

	N	%
Uomini	3.571	42,0
Donne	4.941	58,0
Totale	8.512	100,0

Distinguendo il personale sulla base del ruolo (tecnico/amministrativo/ professionale e medico/sanitario) e differenziandolo ulteriormente in dirigenza e comparto, il bilancio di genere è esplicitato nella tabella 2 e nel successivo grafico 1 che riporta i dati in percentuale.

Tab. 2 – Personale in forza alla ASL BARI – anno 2015 – distinzione per ruolo, livello e sesso – dati assoluti

		U	D	TOT
TECN/AMM/PROF	COMPARTO	1.230	1.075	2.305
	DIRIGENZA	21	11	32
	totale	1.251	1.086	2.337
MEDICO - SANITARIO	COMPARTO	1.297	3.071	4.368
	DIRIGENZA	1.023	784	1.807
	totale	2.320	3.855	6.175
totale		3.571	4.941	8.512

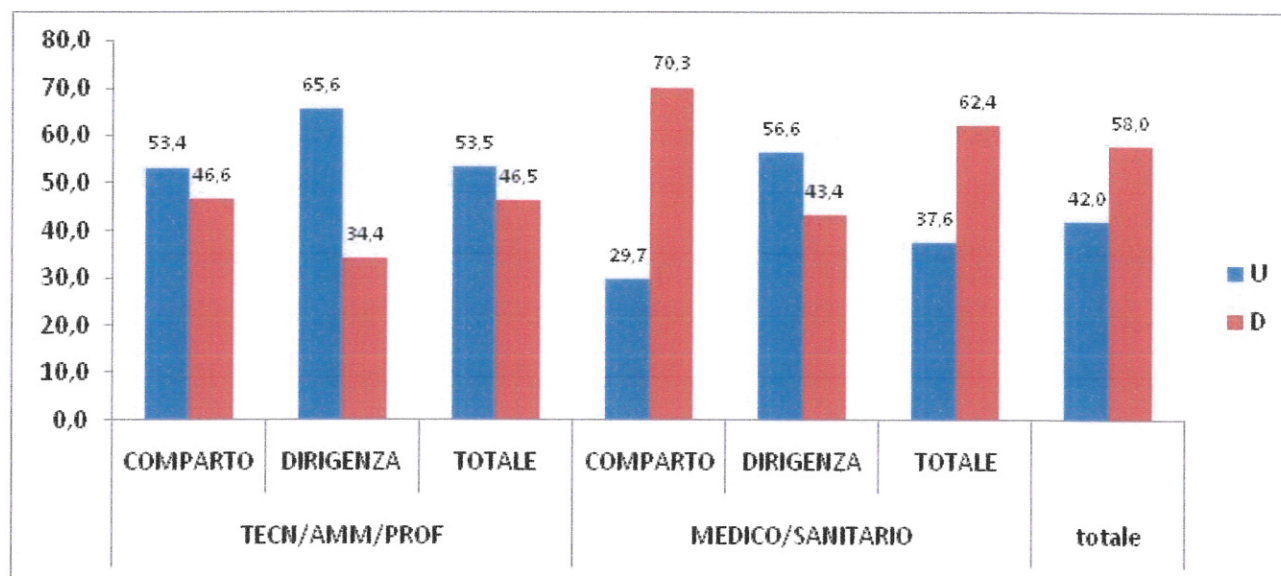


REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05..2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

Grafico 1 - Personale in forza alla ASL BARI – anno 2015 – distribuzione per sesso, secondo il ruolo e il livello professionale (dirigenza e comparto) – dati in percentuale.



Come si vede analizzando il grafico, tra il personale del ruolo tecnico, amministrativo e professionale la componente maschile è complessivamente prevalente, sia considerando il totale, che il comparto e, in misura percentualmente maggiore (65,6%), la dirigenza. Viceversa, tra il personale dei ruoli medico e sanitario è più elevata in totale la componente femminile, le donne rappresentando ben il 70% tra gli operatori del comparto; ma tale dato si rovescia se consideriamo il livello della dirigenza medico sanitaria, dove la componente maschile (56,6%) prevale su quella femminile (43,4%).

2. La dotazione organica e il fabbisogno di personale della ASL BARI

Il fabbisogno di personale della ASL BARI, differenziato secondo il ruolo e il livello professionale, è evidenziato nella tabella 3, mentre il grafico 2 mette in evidenza lo stesso dato in percentuale, al fine di poter operare un confronto tra ruoli e livelli professionali.

[Signature]

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

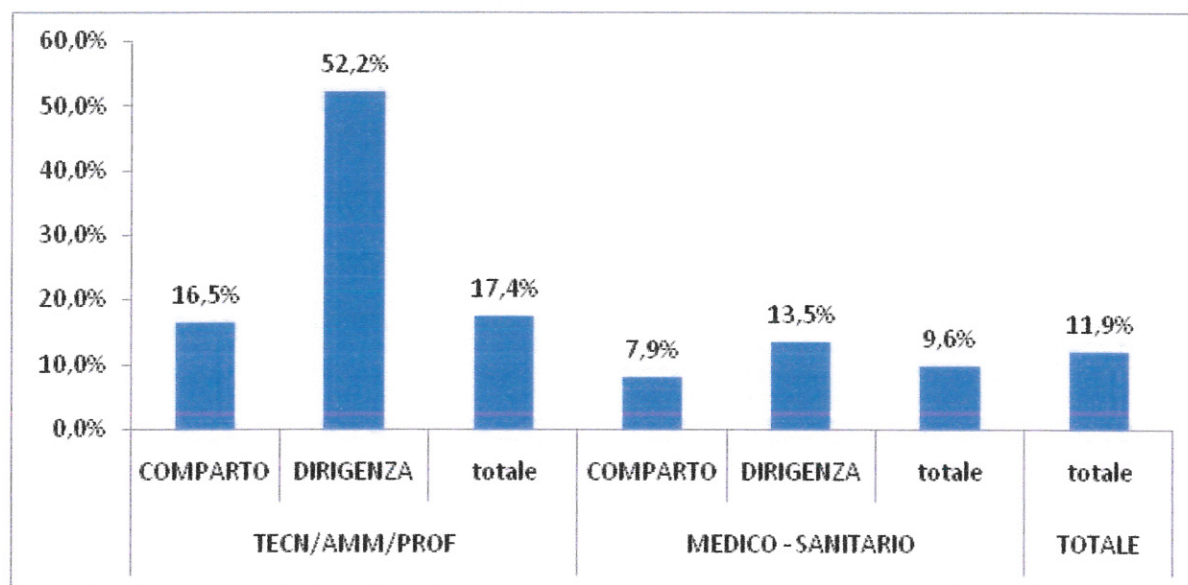
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05..2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

Tab. 3 – Fabbisogno di personale nella ASL BARI – anno 2015 – distinzione per ruolo e livello professionale – dati assoluti.

		dot org	vacanti
TECN/AMM/PROF	COMPARTO	2.761	456
	DIRIGENZA	67	35
	totale	2.828	491
MEDICO - SANITARIO	COMPARTO	4.743	375
	DIRIGENZA	2.090	283
	totale	6.833	658
totale		9.661	1.149

Grafico 2 – Fabbisogno di personale nella ASL BARI – anno 2015 – distinzione per ruolo e livello professionale – Valori percentuali.



Come si vede dal grafico è soprattutto nel ruolo tecnico, amministrativo e professionale (dove però i numeri assoluti sono più contenuti) che si nota la maggiore sofferenza (17,4%) e in particolare tra la dirigenza (52,2% di carenza di personale); mentre nella dirigenza medico-sanitaria la carenza di organico è del 13,5%.

[Signature]

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

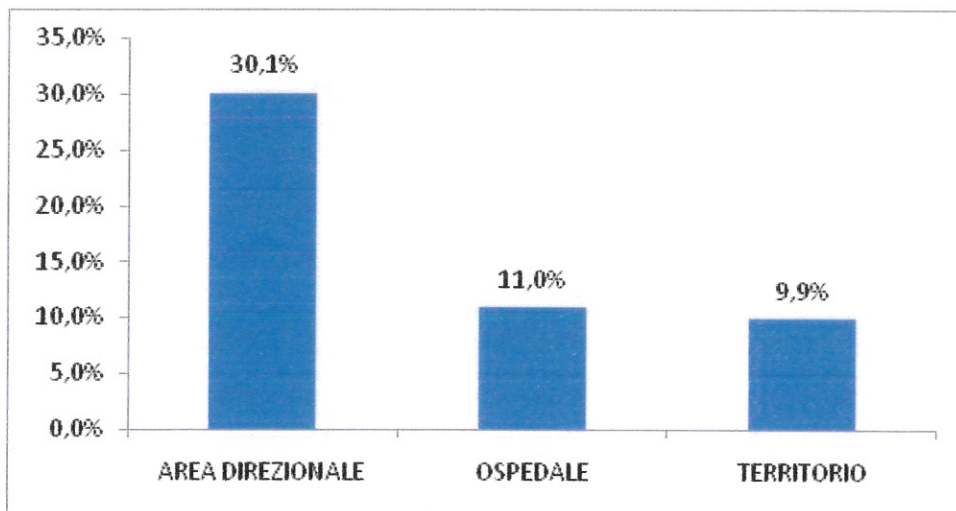
(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05.2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

Scomponendo i dati secondo l'area organizzativa in cui si svolge il proprio lavoro (direzionale /amministrativa, ospedale e territorio) si evidenzia come sia l'area direzionale amministrativa ad avere, in percentuale, maggiore carenza di organico (30,1%).

Tab. 4 – Fabbisogno di personale nella ASL BARI – anno 2015 – distinzione per aree lavorative – dati assoluti.

	dot org	vacanti
AREA DIREZIONALE	680	205
OSPEDALE	5.129	562
TERRITORIO	3.852	382
totale	9.661	1.149

Grafico 3 – Fabbisogno di personale nella ASL BARI – anno 2015 – distinzione per aree lavorative – Valori percentuali.



Del resto, analizzando anche il turn over del personale (rapporto tra personale assunto/personale cessato nel 2015) si conferma la criticità rilevata tra il personale tecnico/amministrativo e professionale (tabella 5 e grafico 3).

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

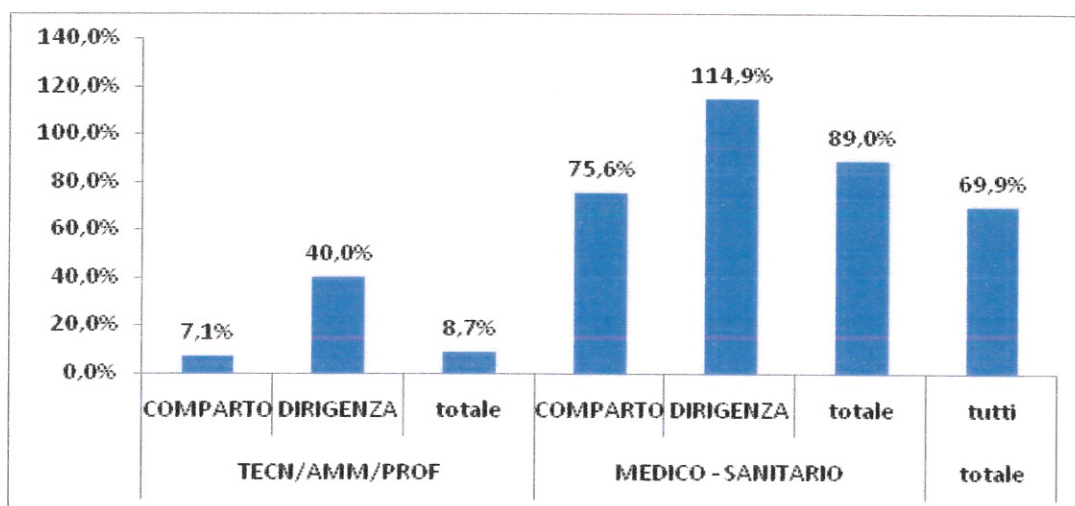
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05.2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

Tab. 5 – Turn over del personale nella ASL BARI – anno 2015 – distinzione per ruolo e livello professionale – dati assoluti.

		assunti	cessati
TECN/AMM/PROF	COMPARTO	7	99
	DIRIGENZA	2	5
	totale	9	104
MEDICO - SANITARIO	COMPARTO	167	221
	DIRIGENZA	131	114
	totale	298	335
totale		307	439

Grafico 4 – Turn over del personale nella ASL BARI – anno 2015 – distinzione per ruolo e livello professionale – Valori percentuali.



In questo caso più la percentuale è bassa, maggiore è la sofferenza, e il dato più negativo è riscontrabile tra il personale del comparto tecnico/amministrativo e professionale (7,1%); positiva è invece la situazione tra la dirigenza medico-sanitaria, dove le nuove assunzioni superano le cessazioni. Complessivamente il tasso di sostituzione del personale è del 70% circa.

Se esaminiamo il turn over del personale in relazione alle aree lavorative abbiamo i seguenti dati:

Relazione Annuale CUG ASL BA per anno 2015

(Allegat a Prot. 71 / ' 16 CUG)

[Signature]

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

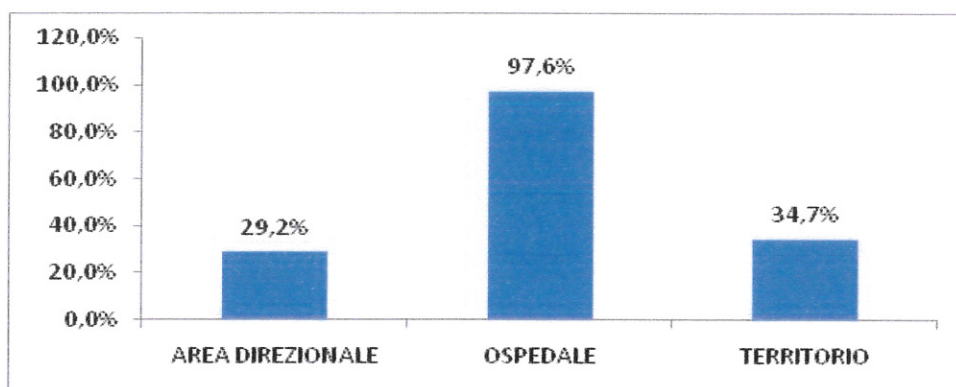
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05..2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

Tab. 6 – Turn over del personale nella ASL BARI – anno 2015 – distinzione per aree lavorative– dati assoluti.

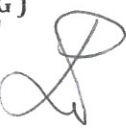
	assunti	cessati
AREA DIREZIONALE	7	24
OSPEDALE	242	248
TERRITORIO	58	167
totale	307	439

Grafico 5 – Turn over del personale nella ASL BARI – anno 2015 – distinzione per aree lavorative – Valori percentuali.



Notiamo ancora una volta la maggiore sofferenza dell'area direzionale-amministrativa, ma anche del territorio (solo il 34,7% del personale cessato è stato sostituito), mentre nell'ospedale la situazione è decisamente migliore, sfiorando il 100%.

Se, complessivamente, il tasso di sostituzione del personale della ASL, nel 2015, è stato di circa il 70%, non possiamo definire, dai dati in nostro possesso, quanta parte di queste sostituzioni sono state effettuate assumendo personale a tempo pieno e quanta parte, invece, assumendo personale a tempo determinato. In ogni caso i dati complessivi ci dicono che il personale a tempo determinato ammonta, nel 2015, a circa il 6,5% del totale del personale della ASL ed incide maggiormente sul ruolo medico-sanitario, in particolare tra la dirigenza medica (9,5%), un po' meno tra il comparto (8,4%).



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05.2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

3. L'invecchiamento del personale.

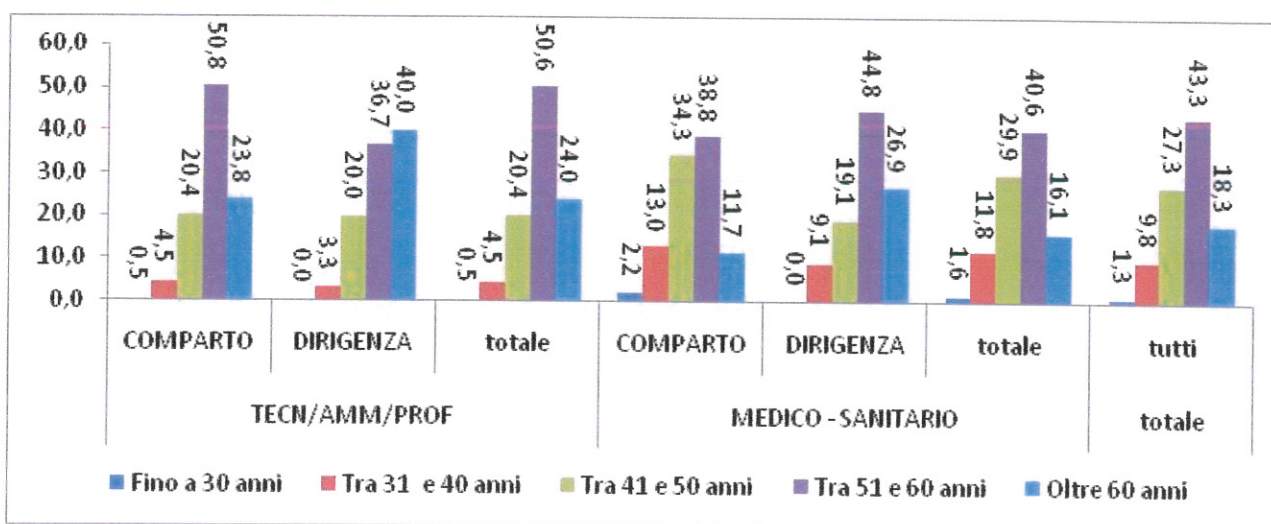
Al basso tasso di turn over è collegato anche il progressivo invecchiamento del personale della ASL, che è evidenziato nelle tabelle e nei grafici sottostanti.

Tab. 7 – Distribuzione del personale nella ASL BARI – anno 2015 – per classi d'età, ruolo e livello professionale.

		Fino a 30 anni	Tra 31 e 40 anni	Tra 41 e 50 anni	Tra 51 e 60 anni	Oltre 60 anni	totale
TECN/AMM/PROF	COMPARTO	11	104	470	1.171	549	2.305
	DIRIGENZA	0	1	6	11	12	30
	totale	11	105	476	1.182	561	2.335
MEDICO - SANITARIO	COMPARTO	96	566	1.500	1.697	511	4.370
	DIRIGENZA	0	164	345	809	486	1.804
	totale	96	730	1.845	2.506	997	6.174
totale	tutti	107	835	2.321	3.688	1.558	8.509

Notiamo che la maggioranza relativa del personale si concentra nella classe d'età che va tra i 51 e i 60 anni. Il dato in percentuale è riportato nel grafico 6.

Grafico 6 – Distribuzione del personale nella ASL BARI – anno 2015 – per classi d'età, distinzione per ruolo e livello professionale – Valori percentuali.



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

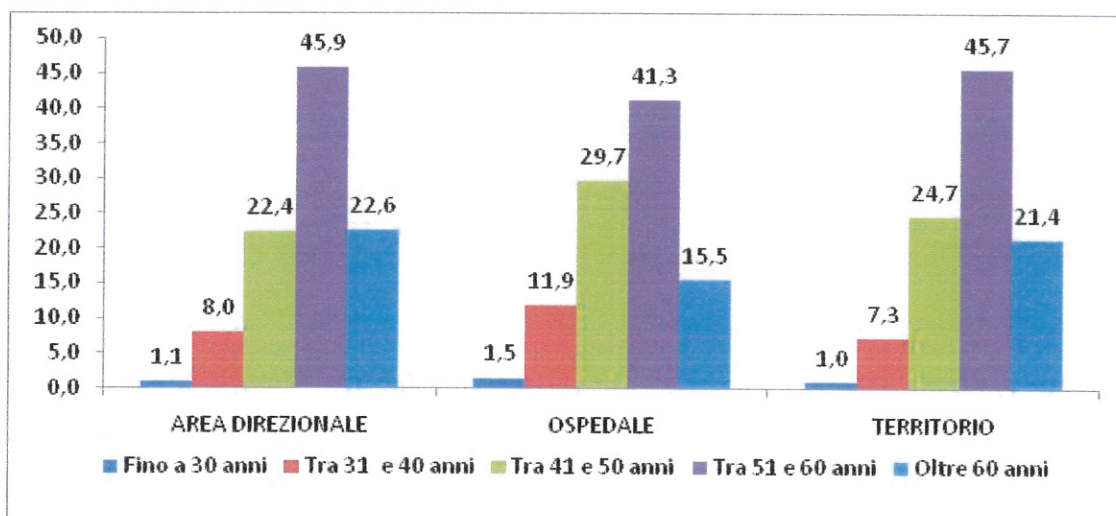
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05.2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

Complessivamente, il 61,6% del personale si concentra nelle classi d'età superiori ai 50 anni: nell'area tecnica, amministrativa e professionale tale dato si stabilizza al 74,6%, mentre l'area medico-sanitaria può contare su del personale mediamente più giovane, e la percentuale degli ultracinquantenni scende al 56,7%. Si nota, comunque, la quasi assenza di personale della classe d'età "fino a 30 anni", e la scarsa presenza di personale tra i 31 e i 40 anni. Considerando, infine, le classi d'età centrali, notiamo che solo il 30% dei dipendenti è collocato nella fascia d'età che va dai 31 ai 50 anni.

Prendendo in considerazione le aree lavorative, la distribuzione percentuale delle classi d'età è la seguente:

Grafico 7 – Distribuzione del personale nella ASL BARI – anno 2015 – per classi d'età, distinzione per aree lavorative – Valori percentuali.



In questo caso, sia l'area direzionale e amministrativa, che quella del territorio, denotano un maggiore invecchiamento del personale: 68,5% di età superiore ai 50 anni per l'area direzionale, 67,1% per il territorio.

4. Il personale che usufruisce dei benefici connessi alla legge 104/92.

Il personale che usufruire dei benefici previsti dalla legge 104/92 nel 2015 ammonta, complessivamente, a **1.544** unità, che corrispondono al **18%** del totale del personale ASL. Tra costoro, **1.012** (65,5%) sono lavoratrici donne. La seguente tabella mostra la distribuzione del personale che usufruisce dei benefici secondo il ruolo e livello professionale.



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

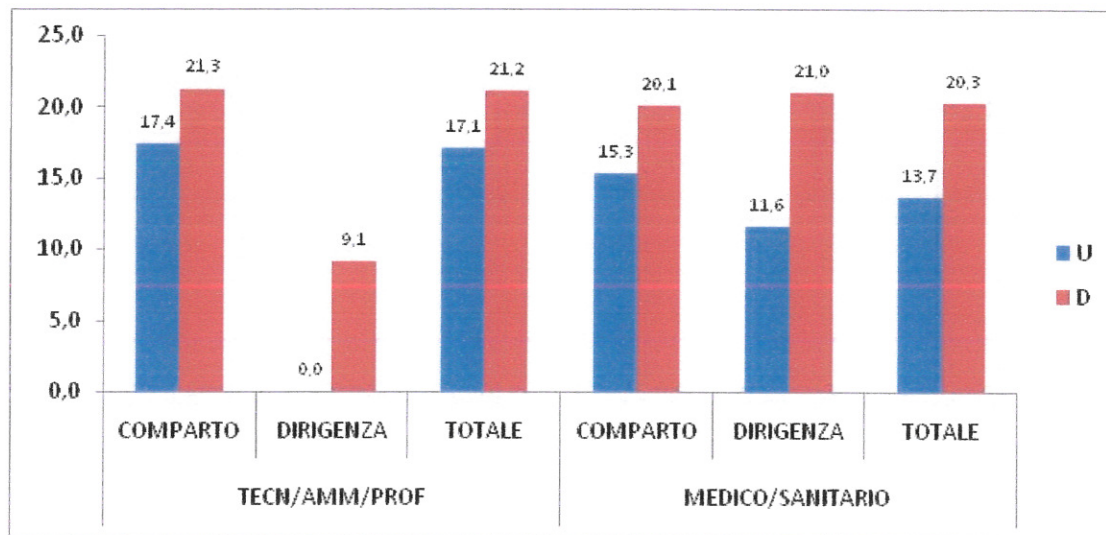
(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05..2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

Tab. 8 – Personale della ASL BARI che usufruisce di benefici ex legge 104/92 – anno 2015 – per sesso, ruolo e livello professionale. Valori assoluti

		U	D	%
TECN/AMM/PROF	COMPARTO	214	229	19%
	DIRIGENZA	0	1	3%
	TOTALE	214	230	19%
MEDICO/SANITARIO	COMPARTO	199	617	19%
	DIRIGENZA	119	165	16%
	TOTALE	318	782	18%
totale		532	1.012	18%

Dal grafico n. 8 ricaviamo che, in proporzione al totale dei lavoratori, sono più le donne ad usufruire dei benefici della legge 104. La differenza con gli uomini è più accentuata nel ruolo medico-sanitario, soprattutto nell'area della dirigenza (21% per le donne vs 11,6% per gli uomini).

Grafico 8 – Personale della ASL Bari che usufruisce dei benefici ex legge 104/92 – Distribuzione % per sesso secondo ruoli e livelli professionali.



Prendendo in considerazione le aree lavorative, la distribuzione dei lavoratori che usufruiscono dei benefici della Legge 104 è la seguente:

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

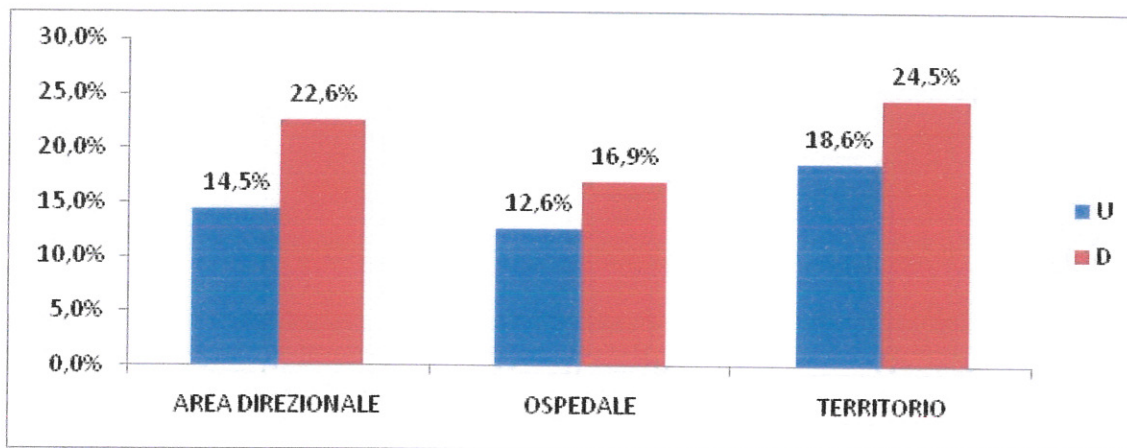
(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05..2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

Tab. 9 – Personale della ASL BARI che usufruisce di benefici ex legge 104/92 – anno 2015 – per sesso, e aree lavorative. Valori assoluti

	U	D	%
AREA DIREZIONALE	45	37	17%
OSPEDALE	248	439	15%
TERRITORIO	239	536	22%

Notiamo che, in proporzione, sono gli operatori del territorio che richiedono di poter usufruire del beneficio in misura maggiore (22%) rispetto agli operatori delle altre aree. Approfondendo, anche in questo caso, la distinzione per sesso (grafico n. 9), si nota che circa un quarto (24,5%) delle donne che lavorano nel territorio usufruisce del beneficio ex legge 104.

Grafico 9 – Personale della ASL Bari che usufruisce dei benefici ex legge 104/92 – Distribuzione % per sesso secondo ruoli e livelli professionali.



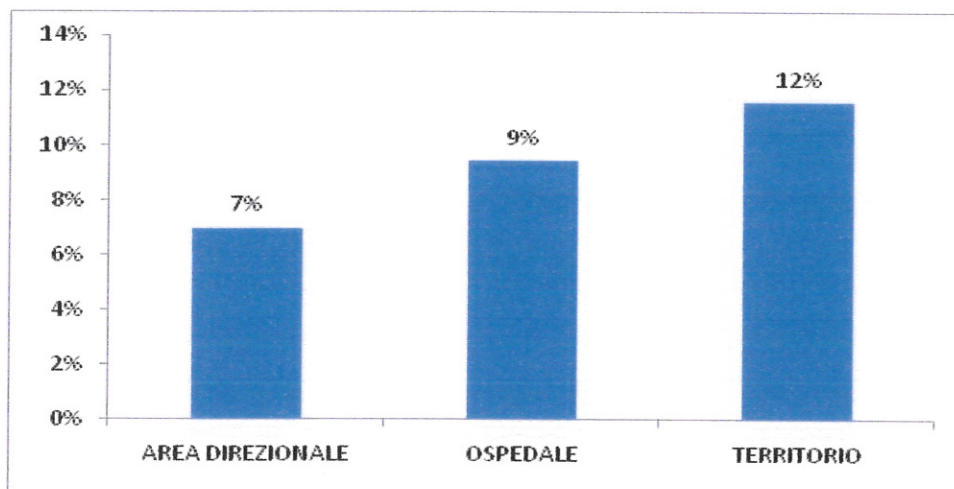
La situazione problematica del territorio è parzialmente confermata anche se si analizza il tasso di assenza (grafico n. 10) che, nel territorio, è del 12%, a fronte di percentuali più contenute nell'area direzionale/amministrativa (7%) e in quella ospedaliera (9%).

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05.2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

Grafico n. 10 - Tassi di assenza del personale ASL nel 2015 - per aree lavorative



Relazione Annuale CUG ASL BA per anno 2015

(Allegat a Prot. 74 / ' 16 CUG)

[Handwritten signatures]