

*Commissione Unica di Garanzia per le Pari Opportunità
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Presidente Dr.ssa Ermio Caterina*

Al Direttore Generale ASP CZ

All'OIV dell'Azienda Sanitaria Provinciale di
Catanzaro

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

PREMESSA

Riferimento normativo

La 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 2/19** “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”.

Finalità

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

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

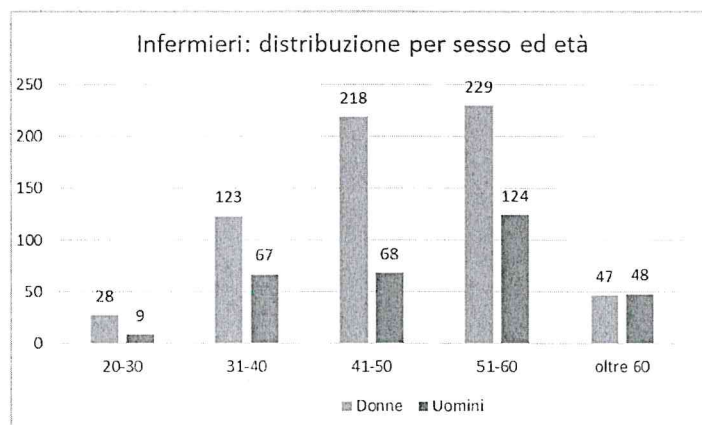
- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)

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

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

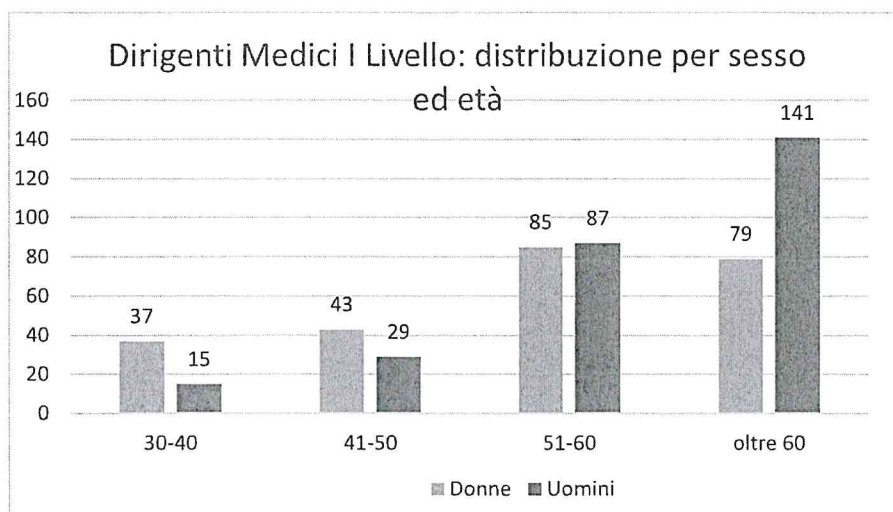
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi dei dati sulla composizione del personale risulta che sul totale di 2938 dipendenti dell'ASP di Catanzaro, il 52.45% (1541) sono donne. Tra il personale infermieristico la percentuale di donne risulta essere da sempre più numeroso rispetto al personale maschile, ma si osservano differenze nella distribuzione per fascia di età: per il personale maschile la fascia di età leggermente più numerosa (51%) è la fascia di età oltre i 60 anni, mentre per il personale infermieristico femminile la percentuale più elevata (76%) è nella fascia di età compresa tra 41-50 anni.



Si può notare, nel totale dei dirigenti medici di I livello, una maggiore presenza maschile rispetto a quella femminile, 244 F (47%) – 272 M (53%).

Tuttavia la distribuzione ha un impatto diverso a seconda delle fasce di età: nella fascia 30-40 71% F (37) – 29% M (15); fascia di età 41-50 60% F (43) – 40% M (29); fascia di età 51-60 49% F (85) – 51% M (87); fascia di età >60 36% F (79) – 64% M (141).



Tra i dirigenti medici di II livello su un totale di 16 Dirigenti, 1 è di sesso femminile, 15 sono di sesso maschile.

Il numero degli incarichi di Direttore di Unità Complessa nel 2020 evidenzia una netta differenza di genere. Su 27 incarichi di Struttura Complessa 4 (15%) sono assegnati a dirigenti donne, mentre 23 (85%) sono assegnati a dirigenti uomini.

Anche per quanto riguarda gli incarichi di struttura semplice c'è una maggiore presenza maschile. Su 54 incarichi di struttura semplice 34 (63%) sono assegnati a dirigenti di sesso maschile; 20 (37%) sono assegnati a dirigenti di sesso femminile.

Tra il personale amministrativo la percentuale di donne è dell'40%. In questo settore si assiste ad una inversione della tendenza osservata per i dirigenti medici. Su 7 incarichi di Dirigente Amministrativo 5 sono assegnati a personale femminile e 2 a personale maschile.

Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità:

- Gli incarichi di alta specializzazione 7 su 7 sono assegnati a personale maschile;
- Gli incarichi ad altissima specializzazione su 37 14 (38%) sono assegnati a personale femminile e 23 (62%) sono assegnati a personale maschile;
- Gli incarichi Professionali ad Alta Specializzazione su 116 c'è una netta suddivisione degli incarichi, 58 (50%) a personale femminile e 58 (50%) a personale maschile;

- Gli incarichi Professionali Consulenza.... Su 133 58 (44%) sono assegnati a personale femminile e 75 (56%) a personale maschile;
- Gli incarichi professionali di base su 73: 43 (59%) sono assegnati a personale femminile e 30 (41%) sono assegnati a personale maschile.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il part-time sia verticale che orizzontale è utilizzato dal 0.54%, 16 dipendenti (8 F e 8 M).

Nel 2020 è stato richiesto lo smart working da 184 dipendenti, di cui: 98 donne (53,26%) e 86 uomini (46,74).

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

- a) Piano Triennale di Azioni Positive (se adottato, descrivere azioni previste nell'anno in corso e attuate nell'anno precedente; specificare quali azioni sono state finanziate e l'ammontare del relativo finanziamento; se non adottato descrivere motivazioni);

Il piano triennale delle Azioni positive è stato formulato nel 2016 per il triennio 2016-2018 ed è stato realizzato dal CUG dell'ASP CZ.

Azione positiva *Promozione della cultura di genere e della medicina di genere.*

Azione positiva: *Contrasto al fenomeno della violenza sulle donne e monitoraggio dei percorsi integrati di accoglienza e presa in carico delle donne vittime di violenza. E' stata realizzata nel 2017 una procedura aziendale per l'accoglienza delle donne vittime di violenza a cui ha fatto seguito un percorso formativo rivolto al personale del PS e della Ginecologia. E' attivo un monitoraggio del numero di donne vittime di violenza che si presentano al Pronto Soccorso aziendale e al PS della Ginecologia.*

Azione positiva: *Partecipazione a Tavoli Inter Istituzionali della Prefettura e del Comune sui temi riguardanti la violenza di genere, il fenomeno della tratta ecc.*

OBIETTIVO: prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing, delle molestie sessuali e morali, delle discriminazioni e tutela della salute psicosociale di chi lavora.

L'azienda sanitaria provinciale di Catanzaro si è dotata di un Codice contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Si rende necessario svolgere azioni per la diffusione di tale codice contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro tra tutti i dipendenti.

Azione positiva: Adozione del Codice Etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ASP CZ. Nell'ambito delle azioni positive, al fine di migliorare il clima relazionale nell'ambiente di lavoro dei propri dipendenti e collaboratori a tutela della persona nell'esercizio dell'attività lavorativa, l'Azienda si propone di approfondire il possibile sviluppo di uno specifico codice etico, avente l'obiettivo di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione di situazioni di disagio lavorativo e a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori correlati all'attività lavorativa. La prevenzione contro atteggiamenti che colpiscono, in modo diretto o indiretto, il rispetto, la dignità e la collaborazione tra le persone ha infatti una ricaduta diretta anche sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti.

OBIETTIVO: Raccordo tra Direzione Aziendale e Comitato Unico di Garanzia

Il CUG si impegna ad esercitare le proprie funzioni propositive e consultive nel rispetto della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4/11/2010 n. 183).

Azione positiva Il CUG verrà invitato ad esprimere parere propositivo, consultivo e di verifica su:
formazione del personale,
riorganizzazione del personale,
conciliazione vita – lavoro,
benessere organizzativo/lavorativo,
parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, sviluppo delle carriere, modalità di valutazione del personale,
progetti per servizi alla famiglia e alla persona a favore dei dipendenti.

- b) *Adozione bilancio di genere: pur in assenza di un reale bilancio di genere, ogni anno viene effettuata un'analisi di genere nella organizzazione del lavoro.*

- c) *Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale: Dal 01 luglio 2020 al 31 dicembre 2020 sono state istituite 11 commissioni. Per 8 di queste commissioni il presidente è stato di genere maschile. In 6 commissioni i componenti delle stesse erano esclusivamente di sesso maschile; mentre solo in 3 commissioni i componenti erano esclusivamente di sesso femminile. In tutte le 11 commissioni il segretario era di genere femminile.*

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'ASP di Catanzaro ha approvato i Codici di Comportamento con un testo molto ampio comprensivo delle norme etiche.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il processo di budget fa direttamente ed esplicitamente riferimento al documento nella Premessa del Piano delle Azioni e ne riporta gli obiettivi dello sviluppo organizzativo.

Gli Obiettivi inseriti nel Piano Azioni 2016 e derivati dal "Piano delle Azioni positive 2016 – 2018" sono i seguenti:

- OBIETTIVO 1: promuovere condizioni di benessere organizzativo tali da garantire le corrette condizioni di lavoro per tutti i dipendenti dell'ASP di Catanzaro;*
- OBIETTIVO 2: favorire le politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, attraverso azioni che tengano in considerazione le differenze e le esigenze tra uomini e donne all'interno dell'organizzazione, ponendo attenzione ai bisogni della persona a fianco di quelle dell'Azienda;*
- OBIETTIVO 3: promuovere la cultura di genere attraverso il rafforzamento della comunicazione ed informazione sul tema delle pari opportunità;*

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- ✓ *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*
I componenti del CUG sono al 50% a nomina sindacale e al 50% a nomina della Direzione Sanitaria. Il presidente del CUG è stato nominato dal Direttore Generale.
- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001 Al CUG non è stato assegnato Budget in quanto gli interventi rientrano nella programmazione complessiva aziendale.*
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*
Non vi sono risorse destinate specificamente alla formazione dei componenti del CUG.
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*
l'attività del CUG viene pubblicata sul sito aziendale e gli eventi vengono realizzati sfruttando le risorse aziendali.
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: da realizzare*
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione: da realizzare*
- ✓ *Presenza in carico dei pareri: da realizzare*
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU) E' attiva una collaborazione con la Consigliera di Parità provinciale che viene invitata agli incontri del CUG.*

B. ATTIVITA'

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo: analisi in corso*
- ✓ *Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione*

pubblica di appartenenza: il codice etico è stato assorbito dal codice di comportamento.

- ✓ *Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo: in corso di realizzazione*
- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa: il coinvolgimento del CUG su tematiche specifiche nell'ambito della contrattazione integrativa è oggetto di approfondimento per quanto concerne le modalità e le tempistiche operative.*
- ✓ *Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento: Nel 2020, a causa della pandemia, non è stato possibile realizzare incontri.*

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ *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*
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*

POTERI DI VERIFICA

- ✓ *Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità*
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo*
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing*
- ✓ *Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro*

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel 2020 tutto il personale dell'ASP di Catanzaro ha dovuto affrontare un'emergenza sanitaria che non ha precedenti nella nostra storia recente. Gli effetti dello stress fisico ed emotivo a cui è stato sottoposto avranno sicuramente conseguenze di cui dovremo tenere conto negli anni a venire e adottare le misure correttive che saranno necessarie.

Questo perché per distribuire salute è necessario essere in salute, sia mentale che fisica.

Siamo convinti che l'azione del CUG dovrà diventare più incisiva nella conduzione della vita delle aziende sanitarie e dovranno essere individuate delle misure capaci di rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche. Per fare questo è necessario realizzare dei percorsi formativi per i componenti del CUG perché possano acquisire le competenze necessarie a mettere in campo delle vere azioni positive e perché possa diventare un organismo consultivo per le direzioni aziendali.

Secondo il World Economic Forum's 2018 Global Gender Gap Report, delle circa 43 milioni di persone che lavorano nel settore sanitario al mondo, oltre il 70% sono donne, ma queste ricoprono solo il 35% dei ruoli manageriali (WEF, 2018). Quindi il contributo delle donne è dominante, ma nonostante ciò sono ancora escluse dai ruoli di leadership.

La nostra azienda ospedaliera non fa eccezione: il 52% dei dipendenti sono donne, ma c'è un disallineamento tra la percentuale di donne e le posizioni apicali ricoperte dalle stesse, soprattutto nell'ambito della dirigenza medica.

Nonostante ci sia stato un aumento significativo delle Strutture Semplici, la percentuale di donne nominate responsabili è sempre sotto soglia così come la percentuale di donne tra i direttori di Unità Complesse. Inoltre le difficoltà nella conciliazione lavoro-famiglia porta le donne ad adottare un comportamento rinunciatario nei confronti di eventuali attività aggiuntive che possono incrementare la retribuzione e/o aumentare il loro prestigio.

Per il personale infermieristico la situazione è diversa: c'è una minore disuguaglianza tra i due sessi sia nella retribuzione che negli incarichi non dirigenziali retribuiti. Sembra che l'ingresso degli uomini nella professione infermieristica non abbia sofferto delle discriminazioni che hanno subito le donne medico.

Infine va ricordato che il CUG non ha budget, i componenti lavorano su base volontaria e il loro parere non è mai vincolante. Si tratta quindi di un organismo

debole che lavora su temi difficili e che ha bisogno di essere sostenuto dai lavoratori e dalle Direzioni.

In fede

Catanzaro, 31 marzo 2024

*La Presidente del CUG
Azienda Provinciale di Catanzaro
Dr.ssa Caterina Ermio*



REGIONE CALABRIA - Azienda Provinciale di Catanzaro
Presidio Ospedaliero di Catanzaro Terme
Direttore F.F. U.O. Neurologia
Dott.ssa Caterina ERMIO
n. 41507/02