

*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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021

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:

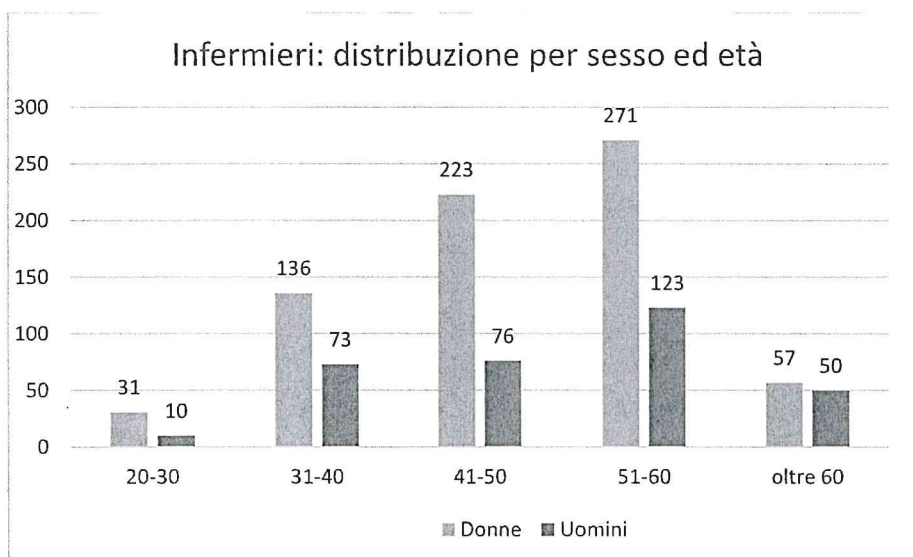
- Dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)

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

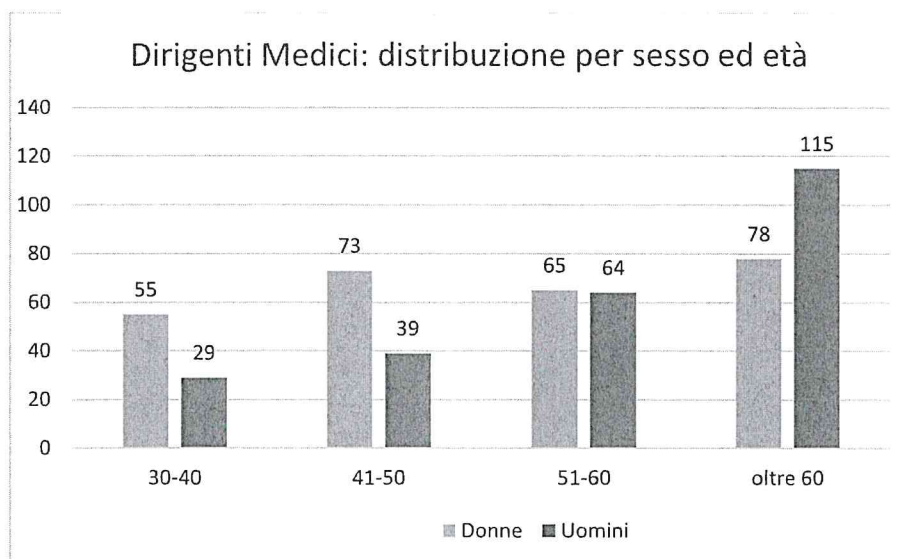
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi dei dati sulla composizione del personale risulta che sul totale di 2930 dipendenti dell'ASP di Catanzaro, il 53.82% (1577) sono donne. Tra il personale infermieristico la percentuale di donne 68.38% (718) risulta essere da sempre più numeroso rispetto al personale maschile 31.62% (332), ma si osservano differenze nella distribuzione per fascia di età: per il personale maschile la fascia di età leggermente più numerosa è la fascia di età tra i 51 e i 60 anni (123), così come per il personale infermieristico femminile la percentuale più elevata è sempre nella fascia di età compresa tra 51-60 anni (271).



Nel totale dei dirigenti medici di I livello osserviamo una minima differenza di distribuzione di genere. Su un totale di 521 Dirigenti Medici di I livello, 269 (51.63%) è di sesso maschile e 252 (48.37%) è di sesso femminile.

Tuttavia la distribuzione ha un impatto diverso a seconda delle fasce di età: nella fascia 28-40 71.42% F (50) – 28.57% M (20); fascia di età 41-50 61,97% F (44) – 43.66% M (31); fascia di età 51-60 49.65% F (70) – 50.35% M (71); fascia di età >60 37.45% F (88) – 62.55% M (147).



Tra i dirigenti medici di II livello su un totale di 14 Dirigenti, 3 sono di sesso femminile, 11 sono di sesso maschile.

Il numero degli incarichi di Direttore di Unità Complessa nel 2021, così già nel 2020, evidenzia una netta differenza di genere. Su 23 incarichi di Struttura Complessa 5 (21,74%) sono assegnati a dirigenti donne, mentre 18 (78,26%) sono assegnati a dirigenti uomini.

Anche per quanto riguarda gli incarichi di struttura semplice c'è una maggiore presenza maschile. Su 49 incarichi di struttura semplice 33 (67,35%) sono assegnati a dirigenti di sesso maschile; 16 (32,65%) sono assegnati a dirigenti di sesso femminile.

Tra il personale amministrativo la percentuale di Dirigenti donne è dell'55,55%. In questo settore si assiste ad una maggiore equità nella distribuzione degli incarichi dirigenziali. Su 9 incarichi di Dirigente Amministrativo, 5 sono assegnati a Dirigenti donne e 4 a Dirigenti uomini.

Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità:

-Gli incarichi di alta specializzazione 6 su 6 sono assegnati a personale maschile;

-Gli incarichi ad altissima professionalità su 32 12 (37,5%) sono assegnati a personale femminile e 20 (62,5%) sono assegnati a personale maschile;

- Gli incarichi Professionali ad Alta Specializzazione su 78, 37 (47.44%) a personale femminile e 41 (52.56%) a personale maschile;
- Gli incarichi Professionali Consulenza.... Su 109, 52 (47.70%) sono assegnati a personale femminile e 57 (52.30%) a personale maschile;
- Gli incarichi professionali di base su 46, 33 (71.74%) sono assegnati a personale femminile e 13 (28.26%) sono assegnati a personale maschile.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il part-time sia verticale che orizzontale è utilizzato dal 0.85%, 25 dipendenti (16 F e 9 M).

Nel 2021 è stato richiesto lo smart working da 91 dipendenti, di cui: 53 donne (58,25%) e 38 uomini (41,75).

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:

E' stato reso disponibile un evento ECM sulla medicina di genere da realizzato nell'anno 2021, sviluppato in 6 giornate con il patrocinio della A.I.D.M. (Associazione Italiana Donne Medico) e ASP Catanzaro.

ASSOCIAZIONE ITALIANA
DONNE MEDICO
SEZIONE DI LAMEZIA TERME

GIORNATE DI MEDICINA DI GENERE 2021



EVENTI WEBINAR | ECM

RESPONSABILE SCIENTIFICO
Dott.ssa C. Ermio
Dott.ssa R. Renne

13 maggio | 27 maggio
10 giugno | 18 giugno
23 settembre | 30 settembre

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.*

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

Azione positiva: *Operare rilevazioni di dati omogenee nel tempo e scientificamente validate, allo scopo di potenziare l'impatto delle misure e monitorare l'efficacia delle azioni dell'amministrazione a favore dell'uguaglianza di genere da monitorare – anche tramite PIAO – e rendere pubbliche o con gli strumenti della Trasparenza;*

Azione positiva: *Adozione del Codice Etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ASP CZ.*

OBIETTIVO: Raccordo tra Direzione Aziendale e Comitato Unico di Garanzia.

- 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: Nel 2021 sono state istituite n. 42 commissioni. In 33 commissioni (79%) il Presidente è di sesso maschile. Nel 40% delle commissioni sono adeguatamente rappresentati entrambi i sessi. Mentre nel 31% delle commissioni i componenti sono esclusivamente uomini. Nel 100% delle commissioni il segretario è di sesso femminile.*

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'ASP di Catanzaro ha approvato il Codice di Condotta Contro le molestie sessuali, 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 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: 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 : 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.*
- ✓ *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: Anche nel 2021, a causa della pandemia, non è stato possibile realizzare incontri.*

POTERI DI VERIFICA

- ✓ *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

Così come nel 2020, anche nel 2021 tutto il personale dell'ASP di Catanzaro ha dovuto affrontare l'emergenza sanitaria del Covid-19.

Quindi perdura la condizione di stress fisico ed emotivo a cui è stato sottoposto il personale tutto.

Così come già affermato, 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.

Anche per il 2021 la maggiore presenza è di genere femminile: il 53.82% dei dipendenti sono donne, ma troviamo sempre un disallineamento tra la percentuale di donne e le posizioni apicali ricoperte dalle stesse, soprattutto nell'ambito della dirigenza medica.

Si ribadisce che il CUG non ha budget, pertanto 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, 10 giugno 2024

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

REGIONE CALABRIA - A.S.P. di CATANZARO
Presidio Ospedaliero di Lamezia Terme
Direttore F. F. ...
Dott.ssa ...