

*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 2022

## 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 lo scopo di fornire la visione immediata 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

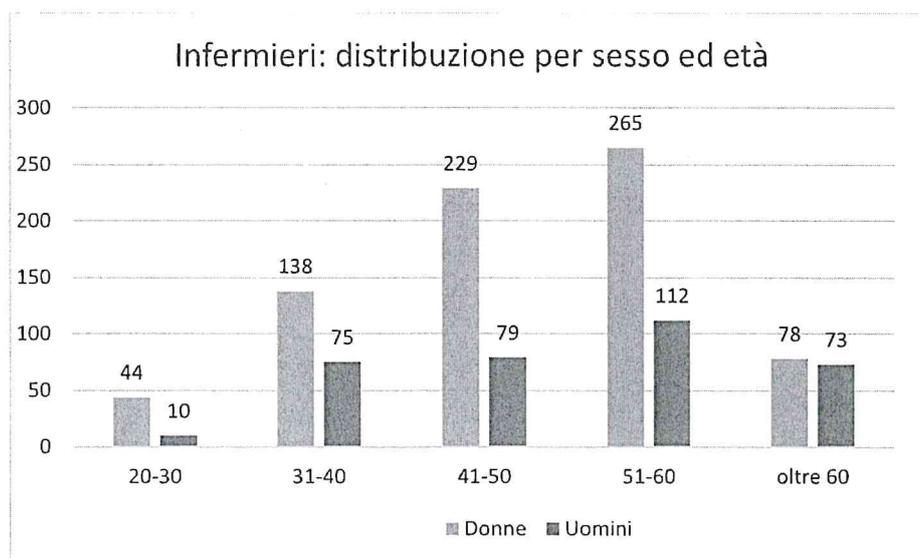
La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti.

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

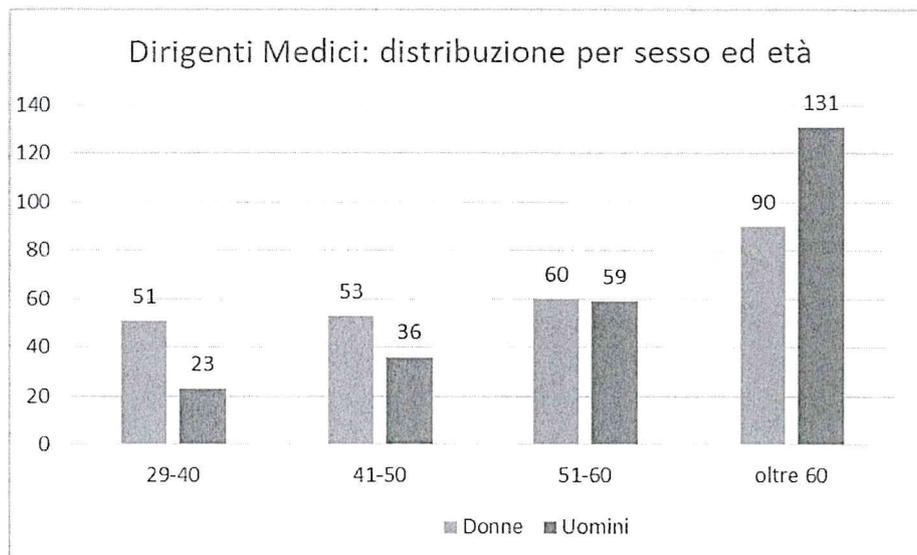
### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi dei dati sulla composizione del personale risulta che sul totale di 3139 dipendenti dell'ASP di Catanzaro, il 56.25% (1766) sono donne. Tra il personale infermieristico (1102) la percentuale di donne (763) risulta essere da sempre più numeroso rispetto al personale maschile (339). Nelle fasce intermedie 41-50 e 51-60 anni la presenza del genere femminile è nettamente superiore, per poi diventare praticamente pari nella fascia >60 anni.



Si può notare, nel totale dei dirigenti medici di I livello (503), una leggera presenza femminile in più rispetto a quella maschile, 254 F (50,49%) – 249 M (49,51%).

In tutte le fasce d'età si registra una presenza maggiore del genere femminile, anche se minima; solo nella fascia d'età >60 il genere maschile è nettamente superiore: nella fascia 29-40 F (51) – M (23); fascia di età 41-50 F (53) – 40% M (36); fascia di età 51-60 F (60) – M (59); fascia di età >60 F (90) – M (131).



*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 2023, ancora una volta, evidenzia una netta differenza di genere. Su 21 incarichi di Struttura Complessa 4 (19%) sono assegnati a dirigenti donne, mentre 17 (81%) sono assegnati a dirigenti uomini.*

*Anche per quanto riguarda gli incarichi di struttura semplice c'è una maggiore presenza maschile. Su 37 incarichi di struttura semplice 23 (62,16%) sono assegnati a dirigenti di sesso maschile; 14 (37,84%) sono assegnati a dirigenti di sesso femminile.*

*Tra il personale amministrativo la percentuale di donne è dell'41,91%. Su 8 incarichi di Dirigente Amministrativo 4 sono assegnati a personale femminile e 4 a personale maschile. Si assiste ad una perfetta suddivisione in base al genere.*

*Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità:*

*-Gli incarichi di alta specializzazione 5 su 5 sono assegnati a personale maschile;*

*-Gli incarichi ad altissima specializzazione su 29: 11 (37,94%) sono assegnati a dirigenti donne e 18 (62,06%) sono assegnati a dirigenti uomini;*

*-Gli incarichi Professionali ad Alta Specializzazione su 88: c'è una netta suddivisione degli incarichi, 44 (50%) a dirigenti donne e 44 (50%) a dirigenti uomini;*

*-Gli incarichi Professionali Consulenza.... Su 148: 71 (47,97%) sono assegnati a dirigenti donne e 77 (52,03%) a dirigenti uomini;*

- Gli incarichi professionali di base su 53: 37 (69,81%) sono assegnati a dirigenti donne e 16 (30,19%) sono assegnati a dirigenti uomini.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

*Il part-time sia verticale che orizzontale è utilizzato nel 2022 dal 0.95% ovvero 30 dipendenti, di cui 20 di sesso femminile e 10 di sesso maschile.*

*Nel 2022 è stato richiesto lo smart working da 24 dipendenti, di cui: 15 donne (62,5%) e 9 uomini (37,5).*

## SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive : *Il piano triennale delle Azioni positive anche per l'anno 2022 si rifà al Piano formulato ed adottato nel 2016 per il triennio 2016-2018 ed è stato realizzato dal CUG dell'ASP CZ.*

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.*

Azione positiva: *Partecipazione a Tavoli Inter Istituzionali 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.*

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: 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: Nel 2022 sono state istituite 80 commissioni. Nel 94% delle commissioni, ovvero 75 commissioni, il Presidente è di sesso maschile. Nel 47,5% delle commissioni, ovvero 38, i componenti sono esclusivamente di sesso maschile. Nel 17,5%, ovvero 14 commissioni, sono esclusivamente di sesso femminile. Solo nel 35% delle commissioni i componenti di concorso sono adeguatamente rappresentati entrambi i sessi. Nel 65%, ovvero 52 commissioni, il segretario della commissione è di sesso femminile e nel 34%, ovvero 27 commissioni, il segretario è di sesso maschile.*

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

*Per promuovere il benessere del personale l'ASP di Catanzaro ha approvato il Codice di Condotta Contro le molestie sessuali.*

## 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.*
- ✓ *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.*
- ✓ *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.*

**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**

- ✓ *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 2022, rispetto agli anni precedenti, si inizia ad osservare una maggiore presenza del genere femminile.*

*Questa valutazione ci permette di continuare l'azione del CUG che dovrà diventare sempre più incisiva nella conduzione della vita delle aziende sanitarie.*

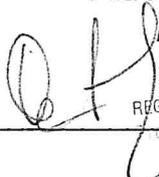
*Sarà necessario realizzare maggiori percorsi formativi per i componenti del CUG perché possano acquisire le competenze necessarie a mettere in campo delle vere azioni positive e perché possa diventare un organismo consultivo per le direzioni aziendali.*

*Come sempre si ricorda 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*

*Lamezia Terme, 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. D.C. Neurologia  
Dott.ssa Caterina ERMIO  
n. 4150 / 02