

*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 2023

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

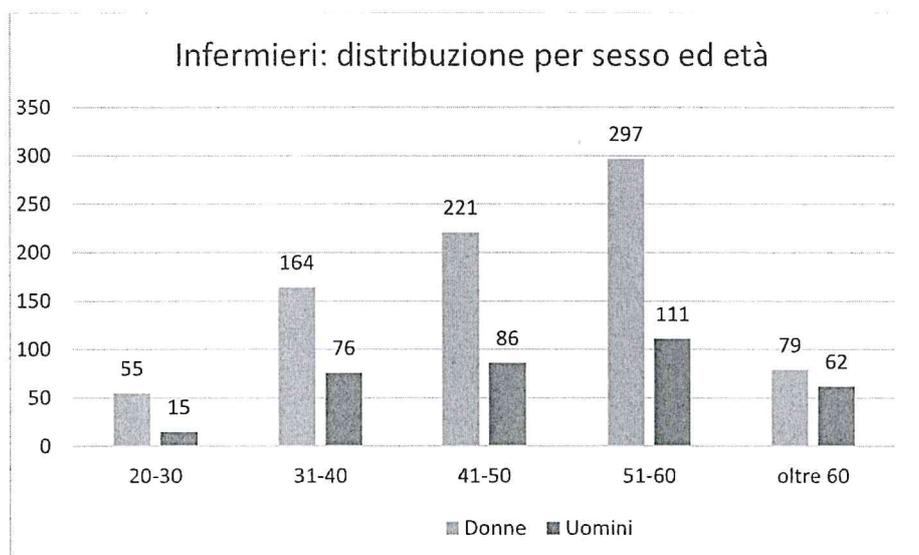
La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti dall'U.O. Risorse umane e bilancio sulla distribuzione del personale per genere.

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

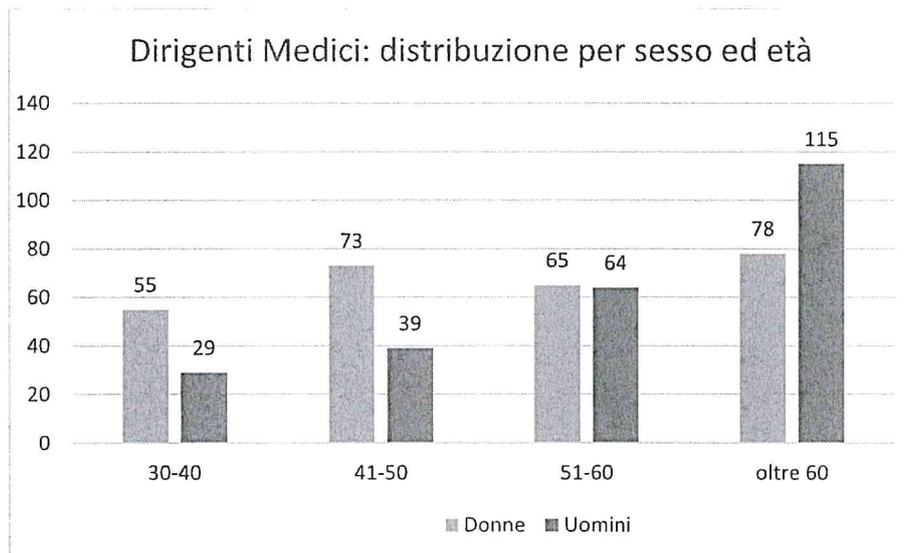
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi dei dati sulla composizione del personale risulta che sul totale di 3195 dipendenti dell'ASP di Catanzaro, il 57.37% (1833) sono donne. Tra il personale infermieristico la percentuale di donne 70% (816) risulta essere da sempre più numeroso rispetto al personale maschile 30% (350), ma si osservano differenze nella distribuzione per fascia di età: la prevalenza del sesso femminile è in tutte le fasce d'età considerate; nella fascia d'età che va da 51 a 60 anni la differenza sembra essere più marcata: F (297) e M (111)



Nel totale dei dirigenti medici di I livello osserviamo una minima differenza di distribuzione di genere. Su un totale di 518 Dirigenti Medici di I livello, 270 F (52.12%) e 248 M (47.88%): dato in leggero contrasto rispetto agli anni precedenti.

Una maggiore presenza del sesso maschile è prevista nella fascia di età superiore ai 60 anni: 115 (M) e 78 (F); mentre per la fascia tra i 51 e 60 anni c'è una netta sovrapposizione del dato: 64 F e 65 M; nella fascia di età tra i 41 e i 50 c'è una inversione di tendenza, troviamo infatti un numero maggiore di donne (73) rispetto agli uomini (39); così come nella fascia sotto i 40 anni: anche in questo caso è maggiore la presenza delle donne (55) rispetto a quella degli uomini (29).



Tra i dirigenti medici di II livello su un totale di 15 Dirigenti, 3 sono di sesso femminile, 12 sono di sesso maschile. Questa prevalenza di sesso maschile, nel corso degli anni, rimane sempre invariata.

Il numero degli incarichi di Direttore di Unità Complessa nel 2023 evidenzia, ancora una volta, una netta differenza di genere. Su 24 incarichi di Struttura Complessa 7 (29,17%) sono assegnati a dirigenti donne, mentre 17 (70,83%) sono assegnati a dirigenti uomini.

Anche per quanto riguarda gli incarichi di struttura semplice c'è una maggiore presenza maschile. Su 40 incarichi di struttura semplice 27 (67,5%) sono assegnati a dirigenti di sesso maschile; 13 (32,5%) sono assegnati a dirigenti di sesso femminile.

Tra il personale amministrativo c'è una maggiore presenza maschile rispetto a quella femminile anche se non molto accentuata: F 159 (45,04%) M 194 (54,96%).

La percentuale di Dirigenti donne è esattamente del 50%. In questo settore, quindi, ancora una volta assistiamo ad una perfetta suddivisione dei ruoli

rispetto al genere. Su 8 incarichi di Dirigente Amministrativo, 4 sono assegnati a Dirigenti donne e 4 a Dirigenti uomini.

Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità:

-Gli incarichi di alta specializzazione 4 su 4 sono assegnati a personale maschile;

-Gli incarichi ad altissima professionalità su 25: 11 (44%) sono assegnati a dirigenti di sesso femminile e 14 (56%) sono assegnati a dirigenti di sesso maschile;

-Gli incarichi Professionali ad Alta Specializzazione su 81: 42 (51.85%) a dirigente di sesso femminile e 39 (48.15%) a dirigenti di sesso maschile;

-Gli incarichi Professionali Consulenza.... Su 231: 118 (51.08%) sono assegnati a dirigenti di sesso femminile e 113 (48.92%) a dirigenti di sesso maschile;

- Gli incarichi professionali di base su 64: 42 (65.62%) sono assegnati a dirigenti di sesso femminile e 22 (34.38%) sono assegnati a dirigenti di sesso maschile.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il part-time sia verticale che orizzontale è utilizzato dall'1% dei dipendenti.

I dipendenti che utilizzano il part-time sono 32 di cui 20 F e 12 M.

Nel 2023 è stato richiesto lo smart working da 23 dipendenti, di cui: 15 donne (65,22%) e 8 uomini (34,78).

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive: *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.*

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: *promuove l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing o altri fenomeni, comunque denominati, volti all'alterazione dell'integrità psico-fisica e professionale del lavoratore;*

Azione positiva: *tutela il personale che segnala casi di mobbing o episodi di discriminazione o molestie da qualsiasi ritorsione diretta o indiretta;*

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: *collabora con gli Uffici competenti dell'Amministrazione per la promozione e la realizzazione di ogni misura preventiva e repressiva del fenomeno del mobbing e degli altri fenomeni riconducibili a forme di discriminazione o molestie.*

- 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: Nell'anno 2023 sono state istituite 29 commissioni. Nel 72,41% delle commissioni, ovvero 21 commissioni, il Presidente è di sesso maschile; nel 55% delle commissioni, ovvero 16 commissioni, i componenti sono esclusivamente di sesso maschile; nel 6,90%, ovvero 2 commissioni, i componenti sono esclusivamente di sesso femminile. Solo nel 38% delle commissioni, ovvero 11, i componenti di commissione sono adeguatamente rappresentati entrambi i sessi. In 25 commissioni, ovvero l'86%, 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 (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.*

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

Come nel 2022, anche nel 2023, rispetto agli anni precedenti, la maggiore presenza del genere femminile si evidenzia.

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

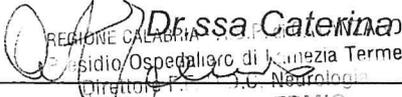
Sarà necessario realizzare maggiori percorsi formativi per i componenti del CUG perché possano acquisire le competenze necessarie a mettere in campo delle vere azioni positive e perché possa diventare un organismo consultivo per le direzioni aziendali.

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, 07 giugno 2024

*La Presidente del CUG
Azienda Provinciale di Catanzaro*


REGIONE CALABRIA
Presidio Ospedaliero di Lamezia Terme
Direttore F. S. Neurologia
Dr. ssa Caterina ERMIO
n. 4150 / CZ