

Al Commissario Straordinario 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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025

## **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 presente direttiva.

Tale direttiva definisce nel dettaglio: funzioni e compiti del CUG; composizione e modalità operative; contenuto della relazione annuale; modalità di invio della relazione.

La relazione della Commissione Unica di Garanzia (CUG) in ambito pubblico ha come scopo:

- Monitorare e promuovere le pari opportunità, il benessere organizzativo e la prevenzione delle discriminazioni.
- Fornire una valutazione delle politiche interne del personale, anche in relazione a genere, età, disabilità, ecc.
- Proporre azioni correttive e migliorative su clima lavorativo, conciliazione vita-lavoro e valorizzazione delle diversità.
- Trasmettere dati e analisi agli organi competenti.

La presente 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 delle 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:

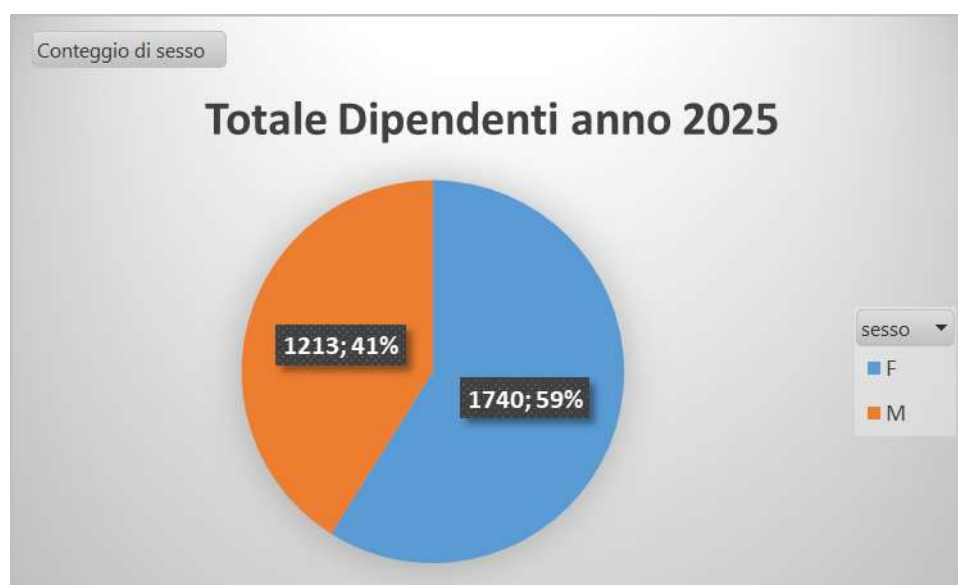
- Dati forniti dall'Ufficio Risorse Umane sulla distribuzione del personale per genere (dati personale; conciliazione vita/lavoro; parità/pari opportunità; benessere del personale; performance)

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 (l'azione del CUG; operatività; attività).

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

*Dall'analisi dei dati sulla composizione del personale risulta che sul totale di 2953 dipendenti dell'ASP di Catanzaro – anno 2025- il 58.92% (1740) sono donne ed il 41.08% (1213) sono uomini.*



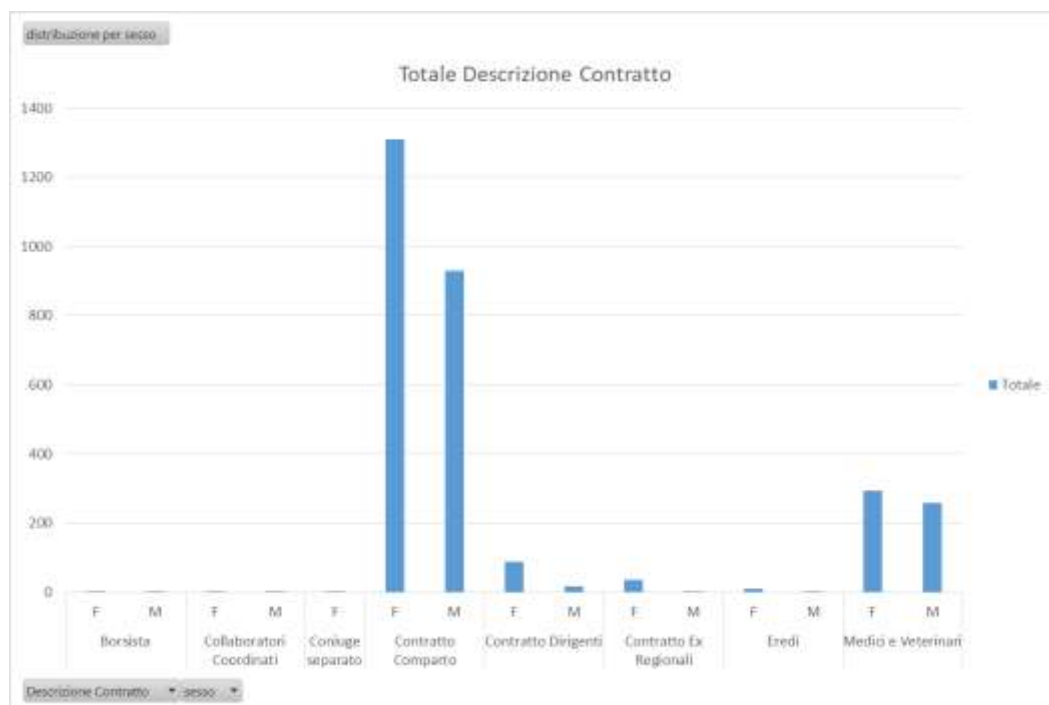
| Genere        | Numero      | Percentuale    |
|---------------|-------------|----------------|
| Femminile (F) | 1740        | 58,92%         |
| Maschile (M)  | 1213        | 41,08%         |
| <b>Totale</b> | <b>2953</b> | <b>100,00%</b> |

### Osservazioni

- Le donne costituiscono il **58.92%** del personale, con una prevalenza che si riscontra spesso nelle professioni sanitarie, assistenziali e amministrative. Questo dato conferma l'importanza della componente femminile in numerosi ruoli operativi e gestionali all'interno dell'azienda.
- Il **41.08%** di uomini nell'organico suggerisce una presenza solida, ma inferiore rispetto alle donne, con maggiore concentrazione in ruoli tecnici, specialistici, e di gestione avanzata.

A seguire l'analisi della **distribuzione del personale per Tipologia di Rapporto lavorativo con l'ASP di Catanzaro**.

| Descrizione contratto     | Totale      | F           | % F           | M           | % M           |
|---------------------------|-------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| Borsista                  | 3           | 2           | 66,67%        | 1           | 33,33%        |
| Collaboratori Coordinati  | 3           | 1           | 33,33%        | 2           | 66,67%        |
| Contratto Comparto        | 2240        | 1310        | 58,48%        | 930         | 41,52%        |
| Contratto Dirigenti       | 104         | 87          | 83,65%        | 17          | 16,35%        |
| Contratto Ex Regionali    | 39          | 36          | 92,31%        | 3           | 7,69%         |
| Medici e Veterinari       | 552         | 293         | 53,08%        | 259         | 46,92%        |
| <b>Totale complessivo</b> | <b>2953</b> | <b>1740</b> | <b>58,92%</b> | <b>1213</b> | <b>41,08%</b> |



#### *Distribuzione per tipologia contrattuale*

La categoria numericamente più rilevante è costituita dal personale con **Contratto Comparto**, che conta **2.240 unità** e rappresenta circa il **75,9% del totale**. All'interno di questa categoria si registra una prevalenza femminile (**1.310 donne, pari al 58,48%**) rispetto alla componente maschile (**930 uomini, pari al 41,52%**).

La seconda categoria per consistenza è quella dei **Medici e Veterinari**, con **552 unità (18,7% del totale)**. Anche in questo caso la componente femminile risulta maggioritaria, seppur con un divario più contenuto (**293 donne, 53,08%**, contro **259 uomini, 46,92%**).

Il personale con **Contratto Dirigenti** ammonta a **104 unità (3,5% del totale)** e presenta una marcata prevalenza femminile: **87 donne (83,65%)** e **17 uomini (16,35%)**. Tale dato evidenzia una significativa presenza femminile nelle posizioni dirigenziali dell'ente.

Le restanti categorie risultano numericamente marginali rispetto al totale:

- **Contratto Ex Regionali:** 39 unità, con una forte prevalenza femminile (**92,31%**);
- **Borsisti:** 3 unità, con una distribuzione di due donne e un uomo;
- **Collaboratori Coordinati:** 3 unità, con prevalenza maschile (due uomini e una donna);

### Considerazioni generali

L'analisi evidenzia come la presenza femminile sia predominante nella maggior parte delle tipologie contrattuali. Tale tendenza appare particolarmente accentuata nei ruoli dirigenziali e nelle categorie residuali, mentre nelle aree più consistenti dal punto di vista numerico (**Comparto e Medici e Veterinari**) il rapporto tra i generi risulta più equilibrato, pur mantenendo una prevalenza femminile.

La composizione complessiva dell'organico conferma pertanto una struttura caratterizzata da una significativa partecipazione delle donne in tutti i principali ambiti professionali e contrattuali, con particolare rilievo nelle posizioni di responsabilità e coordinamento. Questo dato rappresenta un indicatore positivo in termini di equilibrio di genere e di accesso alle posizioni apicali all'interno dell'organizzazione.

---

A seguire un'analisi sintetica e strutturata della distribuzione del personale per qualifica (2025), suddivisa per genere:

### Struttura del personale per qualifica e genere

| Qualifica / Area professionale                                                   | Totale       | Donne        | Uomini       | %<br>Donne   | %<br>Uomini  |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Area degli Assistenti (amm., san., tecn.)                                        | 140          | 75           | 65           | 53,6%        | 46,4%        |
| Area degli Operatori (amm., socio-san., tecn.)                                   | 472          | 163          | 309          | 34,5%        | 65,5%        |
| Area dei Professionisti della Salute e Funzionari                                | 1.521        | 1.057        | 464          | 69,5%        | 30,5%        |
| Area del Personale di Supporto                                                   | 107          | 15           | 92           | 14,0%        | 86,0%        |
| Dirigenza sanitaria non medica (biologi, farmacisti, psicologi, fisici, chimici) | 91           | 81           | 10           | 89,0%        | 11,0%        |
| Dirigenza amministrativa, professionale e tecnica                                | 17           | 8            | 9            | 47,1%        | 52,9%        |
| Medici e Veterinari                                                              | 552          | 293          | 259          | 53,1%        | 46,9%        |
| Contratto Ex Regionali                                                           | 39           | 36           | 3            | 92,3%        | 7,7%         |
| Borsisti                                                                         | 3            | 2            | 1            | 66,7%        | 33,3%        |
| Collaboratori Coordinati                                                         | 3            | 1            | 2            | 33,3%        | 66,7%        |
| Altra categoria                                                                  | 12           | 11           | 1            | 90,9%        | 9,1%         |
| <b>Totale complessivo</b>                                                        | <b>2.953</b> | <b>1.740</b> | <b>1.213</b> | <b>58,9%</b> | <b>41,1%</b> |

## Distribuzione per macroaree professionali

| Macroarea                                             | Caratteristiche della distribuzione di genere                                                               |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Area dei professionisti della salute e dei funzionari | Costituisce il nucleo principale dell'organico. Forte prevalenza femminile, soprattutto nei ruoli sanitari. |
| Area degli operatori                                  | Distribuzione più equilibrata nei ruoli socio-sanitari; prevalenza maschile nei ruoli tecnici.              |
| Area degli assistenti                                 | Equilibrio nei profili amministrativi; prevalenza maschile nei profili tecnici.                             |
| Area del personale di supporto                        | Marcata prevalenza maschile, in particolare nelle attività tecniche.                                        |
| Dirigenza sanitaria non medica                        | Elevata presenza femminile nei profili di psicologo, farmacista e biologo.                                  |
| Dirigenza medica e veterinaria                        | Distribuzione più equilibrata, con una crescente presenza femminile nelle fasce professionali più recenti.  |
| Dirigenza tecnica e professionale                     | Prevalenza maschile.                                                                                        |

## Principali evidenze

### Professioni sanitarie a prevalenza femminile

Le donne rappresentano la maggioranza nelle professioni sanitarie del comparto:

- 662 donne su 980 unità nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari – ruolo sanitario differenziale 1 (**67,6%**);
- 324 donne su 427 unità nel medesimo ruolo differenziale 0 (**75,9%**).

Anche le professioni socio-sanitarie mostrano una significativa prevalenza femminile.

### Ruoli tecnici a prevalenza maschile

La componente maschile risulta nettamente prevalente nei profili tecnici:

- Area operatori ruolo tecnico differenziale 1: **98,7% uomini**;
- Area operatori ruolo tecnico differenziale 0: **96,1% uomini**;
- Area del personale di supporto tecnico: oltre il **90% uomini**.

Questo dato evidenzia una persistente segregazione orizzontale tra professioni sanitarie e professioni tecniche.

## Ruoli amministrativi relativamente equilibrati

Nelle aree amministrative la distribuzione tra uomini e donne appare più bilanciata, con una moderata prevalenza femminile nelle qualifiche più elevate e nelle funzioni professionali.

## Dirigenza

La dirigenza presenta situazioni differenziate:

- **Dirigenza sanitaria non medica:** prevalenza femminile nei profili di psicologo, farmacista e biologo.
- **Dirigenza amministrativa:** buona rappresentanza femminile.
- **Dirigenza tecnica:** prevalenza maschile.
- **Dirigenza medica e veterinaria:** distribuzione più equilibrata, con una crescente presenza femminile nelle fasce professionali più giovani.

## Valutazione complessiva

L'analisi evidenzia:

- una **prevalenza femminile nell'organico aziendale;**
- una forte presenza delle donne nelle professioni sanitarie e nelle funzioni amministrative;
- una persistente concentrazione maschile nei profili tecnici;
- una significativa presenza femminile nella dirigenza sanitaria non medica e amministrativa;
- segnali di progressivo riequilibrio nella dirigenza medica, pur permanendo differenze nelle posizioni apicali e nelle aree tecniche.

Tali elementi confermano l'opportunità di proseguire le attività di monitoraggio previste dal CUG in materia di pari opportunità, sviluppo professionale e valorizzazione delle competenze indipendentemente dal genere.

## Distribuzione per Ruolo/Qualifica

| Ruolo / Qualifica         | Totale Donne (F) % F |     |        | Uomini (M) % M |        |
|---------------------------|----------------------|-----|--------|----------------|--------|
| Amministrativo            | 303                  | 137 | 45,2%  | 166            | 54,8%  |
| Borsista                  | 3                    | 2   | 66,7%  | 1              | 33,3%  |
| Commissario Straordinario | 1                    | 0   | 0,0%   | 1              | 100,0% |
| Coniuge separato          | 1                    | 1   | 100,0% | 0              | 0,0%   |
| Direttore Amministrativo  | 1                    | 1   | 100,0% | 0              | 0,0%   |
| Direttore Sanitario       | 1                    | 0   | 0,0%   | 1              | 100,0% |
| Erede                     | 11                   | 10  | 90,9%  | 1              | 9,1%   |

| Ruolo / Qualifica         | Totale Donne (F) % F |              |              | Uomini (M) % M |              |
|---------------------------|----------------------|--------------|--------------|----------------|--------------|
| Personale Ex Regionale    | 39                   | 36           | 92,3%        | 3              | 7,7%         |
| Professionale             | 8                    | 3            | 37,5%        | 5              | 62,5%        |
| Ruolo Socio Sanitario     | 324                  | 182          | 56,2%        | 142            | 43,8%        |
| Sanitario Medici          | 552                  | 293          | 53,1%        | 259            | 46,9%        |
| Sanitario Non Medici      | 1.499                | 1.068        | 71,2%        | 431            | 28,8%        |
| Tecnico                   | 210                  | 7            | 3,3%         | 203            | 96,7%        |
| <b>Totale complessivo</b> | <b>2.953</b>         | <b>1.740</b> | <b>58,9%</b> | <b>1.213</b>   | <b>41,1%</b> |

- Il ruolo numericamente più rilevante è quello del **personale sanitario non medico** (1.499 unità), caratterizzato da una forte presenza femminile (**71,2%**).
- Anche nel **ruolo socio-sanitario** e tra i **medici** si registra una prevalenza femminile, rispettivamente del **56,2%** e del **53,1%**.
- Il **ruolo tecnico** presenta una marcata prevalenza maschile (**96,7%** uomini), evidenziando una significativa segregazione occupazionale di genere.
- Nel **ruolo amministrativo** la distribuzione è più equilibrata, con una lieve prevalenza maschile (**54,8%**).
- Le posizioni apicali risultano distribuite tra i generi: il **Direttore Amministrativo** è donna, mentre il **Direttore Sanitario** e il **Commissario Straordinario** sono uomini.
- I dati confermano una forte concentrazione delle donne nelle professioni sanitarie e socio-sanitarie e degli uomini nelle professioni tecniche, fenomeno tipico della segregazione orizzontale di genere nel settore sanitario.

In questa parte verrà fatta **un'analisi dettagliata della distribuzione degli incarichi professionali dell'ASP di Catanzaro (2025)**, suddivisa per **genere** e **tipologia di incarico**.

| Descrizione incarico                                     | Totale       | Donne (F)    | % F          | Uomini (M)   | % M          |
|----------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Incarico di Funzione Organizzativa – Elevato             | 27           | 13           | 48,1%        | 14           | 51,9%        |
| Incarico di Funzione Organizzativa – Medio               | 47           | 28           | 59,6%        | 19           | 40,4%        |
| Incarico di Funzione Professionale – Professionisti Base | 1.433        | 1.009        | 70,4%        | 424          | 29,6%        |
| Nessun incarico attribuito (vuoto)                       | 1.446        | 690          | 47,7%        | 756          | 52,3%        |
| <b>Totale complessivo</b>                                | <b>2.953</b> | <b>1.740</b> | <b>58,9%</b> | <b>1.213</b> | <b>41,1%</b> |

Considerando solo il personale con incarico (**1.507 unità**):

| Tipologia incarico             | Totale | % sul totale incarichi |
|--------------------------------|--------|------------------------|
| Funzione Organizzativa Elevato | 27     | 1,8%                   |

| Tipologia incarico                           | Totale % sul totale incarichi |               |
|----------------------------------------------|-------------------------------|---------------|
| Funzione Organizzativa Medio                 | 47                            | 3,1%          |
| Funzione Professionale – Professionisti Base | 1.433                         | 95,1%         |
| <b>Totale incarichi</b>                      | <b>1.507</b>                  | <b>100,0%</b> |

- Il **48,9% del personale (1.446 unità)** non risulta titolare di incarico.
- Tra il personale con incarico, la tipologia più diffusa è l'**Incarico di Funzione Professionale – Professionisti Base**, che interessa **1.433 dipendenti** e presenta una forte prevalenza femminile (**70,4%**).
- Gli **Incarichi di Funzione Organizzativa di livello Medio** mostrano una prevalenza femminile (**59,6%**).
- Negli **Incarichi di Funzione Organizzativa di livello Elevato** si osserva invece una sostanziale parità di genere (**48,1% donne e 51,9% uomini**).
- Nel complesso, i dati non evidenziano significativi squilibri di genere negli incarichi organizzativi, mentre la forte presenza femminile negli incarichi professionali riflette la composizione prevalentemente femminile delle professioni sanitarie non mediche presenti nell'organizzazione.



Di seguito viene fatta un'analisi della distribuzione delle figure professionali per genere all'interno dell'ASP di Catanzaro nel 2025, utile ai fini del monitoraggio delle pari opportunità da parte del CUG.

Le categorie professionali con il maggior numero di addetti sono:

| Profilo professionale          | Totale |
|--------------------------------|--------|
| Personale infermieristico      | 1.114  |
| Medici                         | 527    |
| Operatori Socio Sanitari (OSS) | 291    |

| Profilo professionale           | Totale |
|---------------------------------|--------|
| Personale della riabilitazione  | 121    |
| Operatore tecnico specializzato | 127    |
| Assistenti amministrativi       | 125    |
| Coadiutori amministrativi       | 95     |
| Personale tecnico sanitario     | 89     |
| Collaboratori amministrativi    | 70     |
| Psicologi                       | 57     |

Le professioni sanitarie rappresentano quindi la componente principale dell'organico aziendale.

Le donne risultano particolarmente rappresentate nelle professioni sanitarie e socio-assistenziali.

| Profilo                        | % donne |
|--------------------------------|---------|
| Ostetriche                     | 100%    |
| Psicologi                      | 96,5%   |
| Farmacisti                     | 89,5%   |
| Personale ex regionale         | 92,3%   |
| Assistenti sociali             | 93,9%   |
| Personale della riabilitazione | 76,9%   |
| Personale infermieristico      | 70,7%   |
| Personale tecnico sanitario    | 67,4%   |
| Assistenti amministrativi      | 58,4%   |
| Medici                         | 54,3%   |

- Il **personale infermieristico**, che rappresenta la categoria più numerosa dell'ASP, è composto per oltre il 70% da donne.
- Anche tra i **medici** si osserva una lieve prevalenza femminile (286 donne contro 241 uomini).
- Le professioni di supporto sociale e psicologico mostrano una presenza femminile quasi esclusiva.

---

Alcune categorie presentano invece una forte concentrazione maschile.

| Profilo                | % uomini |
|------------------------|----------|
| Assistente informatico | 100%     |
| Assistenti tecnici     | 100%     |
| Assistenti religiosi   | 100%     |
| Chimici                | 100%     |
| Ingegneri              | 100%     |

| Profilo                                  | % uomini |
|------------------------------------------|----------|
| Direttore sanitario                      | 100%     |
| Commessi                                 | 100%     |
| Operatore tecnico addetto all'assistenza | 100%     |
| Operatore tecnico specializzato          | 97,6%    |
| Operatori tecnici                        | 97,4%    |
| Personale della prevenzione              | 78,9%    |
| Coadiutori amministrativi                | 77,9%    |
| Veterinari                               | 72,0%    |

- Le professioni tecniche e manutentive risultano fortemente maschili.
- Gli **operatori tecnici specializzati** (124 uomini su 127) e gli **operatori tecnici** (38 uomini su 39) evidenziano una marcata segregazione di genere.
- Anche i settori della prevenzione e della veterinaria presentano una netta prevalenza maschile.

Le categorie più vicine a una distribuzione equilibrata sono:

| Profilo                      | Donne Uomini |     |
|------------------------------|--------------|-----|
| Medici                       | 286          | 241 |
| Operatori Socio Sanitari     | 151          | 140 |
| Collaboratori amministrativi | 39           | 31  |
| Dirigenti amministrativi     | 4            | 4   |

Questi dati mostrano una progressiva riduzione delle differenze di genere in alcune professioni sanitarie e amministrative.

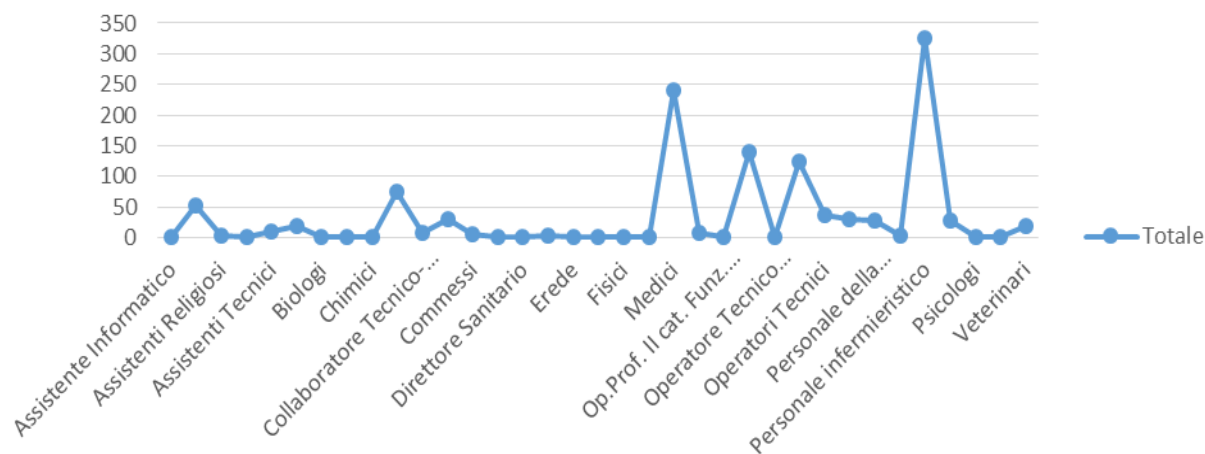
L'analisi dell'organico dell'ASP di Catanzaro nel 2025 evidenzia che:

1. **Le donne costituiscono la maggioranza del personale (58,9%).**
2. La prevalenza femminile è particolarmente marcata nelle professioni sanitarie, assistenziali e psicologiche.
3. Gli uomini risultano predominanti nelle professioni tecniche, manutentive e in alcuni ambiti specialistici.
4. Le categorie più numerose (infermieri, medici e OSS) mostrano una presenza femminile significativa, contribuendo in modo determinante alla prevalenza complessiva delle donne nell'organico aziendale.
5. Alcune professioni continuano a presentare una forte caratterizzazione di genere, segnalando una persistente segmentazione occupazionale tra ruoli sanitari-assistenziali e ruoli tecnici.

Nel complesso, l'ASP di Catanzaro nel 2025 si configura come un'organizzazione a **prevalenza femminile**, soprattutto grazie al peso delle professioni sanitarie e assistenziali all'interno dell'organico.

Conteggio di Des.Profilo Prof.

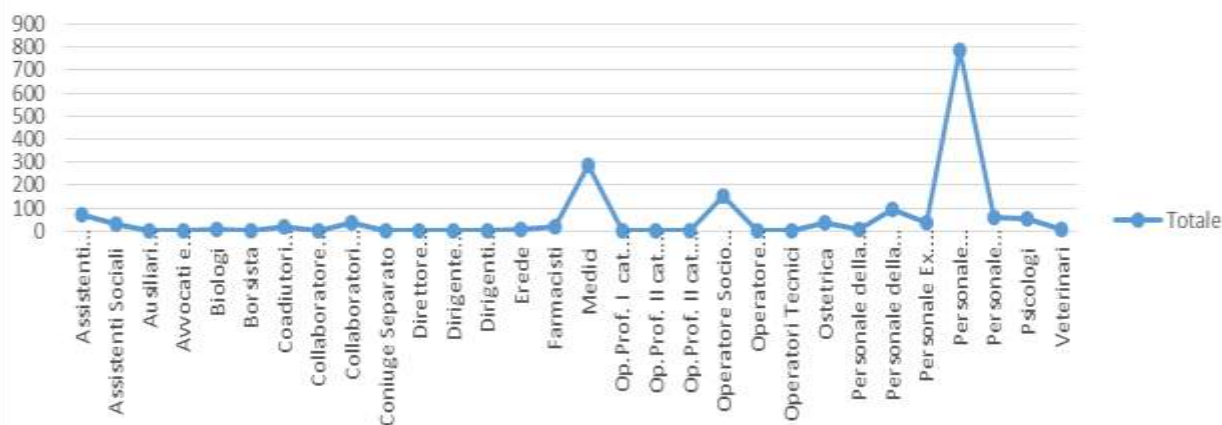
### Totale Distribuzione personale Sesso Maschile



Des.Profilo Prof. ▼

Conteggio di Des.Profilo Prof.

### Totale Distribuzione personale Sesso Femminile



Des.Profilo Prof. ▼

Ora un'analisi della distribuzione degli **incarichi professionali dirigenziali** suddivisi per **tipo di incarico e genere (F/M)**.

I dirigenti dell'ASP di Catanzaro con incarico censito nel 2025 sono **647**.

| Genere        | Numero     | %           |
|---------------|------------|-------------|
| Donne         | 375        | 58,0%       |
| Uomini        | 272        | 42,0%       |
| <b>Totale</b> | <b>647</b> | <b>100%</b> |

Anche tra i dirigenti si conferma una **prevalenza femminile**, in linea con la composizione complessiva dell'organico aziendale.

### Incarichi professionali di base

| Incarico                            | Donne Uomini Totale |    |     |
|-------------------------------------|---------------------|----|-----|
| Incarico professionale di base      | 104                 | 34 | 138 |
| Incarico professionale di base LP 8 | 7                   |    | 15  |

Le donne rappresentano:

- **75,4%** degli incarichi professionali di base;
- oltre tre dirigenti su quattro nei ruoli iniziali della carriera dirigenziale.

Questo dato suggerisce una forte presenza femminile nelle posizioni professionali di ingresso o consolidamento.

### Incarichi professionali di consulenza

| Incarico                      | Donne Uomini Totale |    |     |
|-------------------------------|---------------------|----|-----|
| Consulenza professionale      | 110                 | 85 | 195 |
| Consulenza professionale LP 9 | 12                  |    | 21  |

Totale consulenza:

- Donne: 119
- Uomini: 97

Le donne costituiscono circa il **55%** di questa categoria, evidenziando una sostanziale parità con una lieve prevalenza femminile.

## Incarichi di alta specializzazione

| <b>Incarico</b>            | <b>Donne Uomini Totale</b> |    |    |
|----------------------------|----------------------------|----|----|
| Alta specializzazione      | 47                         | 38 | 85 |
| Alta specializzazione LP 3 | 2                          | 5  |    |

Totale:

- Donne: 50
- Uomini: 40

La distribuzione appare equilibrata:

- donne 55,6%;
- uomini 44,4%.

Si tratta di un segnale positivo di accesso femminile alle posizioni ad elevata qualificazione professionale.

## Incarichi di altissima professionalità

Comprendono le posizioni professionali più elevate al di fuori della direzione di struttura.

| <b>Tipologia</b>                         | <b>Donne Uomini Totale</b> |    |    |
|------------------------------------------|----------------------------|----|----|
| Altissima professionalità Dipartimento 1 | 2                          | 3  |    |
| Altissima professionalità SC             | 6                          | 10 | 16 |

Totale:

- Donne: 7
- Uomini: 12

Quote percentuali:

- Donne: 36,8%
- Uomini: 63,2%

Nonostante la maggioranza femminile tra i dirigenti, gli uomini risultano più presenti negli incarichi professionali di massimo livello.

## Direzione di Struttura

Le posizioni di direzione rappresentano il vertice organizzativo e gestionale.

**Totale personale F % F M % M**  
70 28 40% 42 60%

| Tipologia struttura            | Totale | F | % F   | M  | % M   | Nota sintetica               |
|--------------------------------|--------|---|-------|----|-------|------------------------------|
| Strutt. Compl A. Territoriale  | 9      | 5 | 55,6% | 4  | 44,4% | Leggera prevalenza femminile |
| Strutt. Complessa A. Medica    | 9      | 4 | 44,4% | 5  | 55,6% | Leggera prevalenza maschile  |
| Strutt. Semplice Libera profes | 1      | 0 | 0%    | 1  | 100%  | Solo maschile                |
| Strutt. Complessa A.Chirurgica | 4      | 1 | 25%   | 3  | 75%   | Prevalenza maschile          |
| Strutt. Complessa rapp. Extra  | 1      | 0 | 0%    | 1  | 100%  | Solo maschile                |
| Struttura Complessa            | 9      | 4 | 44,4% | 5  | 55,6% | Prevalenza maschile          |
| Struttura Semplice             | 14     | 7 | 50%   | 7  | 50%   | Parità perfetta              |
| Struttura Semplice Dipart. LP  | 1      | 0 | 0%    | 1  | 100%  | Solo maschile                |
| Struttura Semplice Dipartim.   | 22     | 7 | 31,8% | 15 | 68,2% | Forte prevalenza maschile    |

## Quadro generale di genere

Il personale complessivo è pari a **70 unità**, con:

- **Donne: 28 (40%)**
- **Uomini: 42 (60%)**

☞ Si evidenzia una **sottorappresentazione femminile complessiva**, con un divario di 20 punti percentuali.

## Distribuzione nelle strutture di maggiore responsabilità

### Strutture complesse

Le strutture complesse complessivamente mostrano:

- **F: 13**
- **M: 18**

☞ Pur non essendo uno squilibrio estremo, si osserva una **prevalenza maschile costante** nelle posizioni apicali o di maggiore responsabilità clinico-organizzativa.

Particolarmente rilevante:

- “Area Chirurgica”: 1 F vs 3 M
- “Area Medica” e “Struttura Complessa”: entrambe con prevalenza maschile

## Strutture semplici e dipartimentali

### Struttura Semplice

- Totale: 14
- **Perfetto equilibrio (7 F – 7 M)**

☞ Questo è un **dato positivo di parità**, che indica una presenza femminile adeguata nei livelli intermedi.

### Struttura Semplice Dipartimentale

- Totale: 22
- **F: 7 (32%)**
- **M: 15 (68%)**

☞ Qui emerge uno **sbilanciamento significativo a favore degli uomini**.

| Macro-area                                                          | Totale | Donne | Uomini | %<br>Donne | %<br>Uomini | Lettura sintetica           |
|---------------------------------------------------------------------|--------|-------|--------|------------|-------------|-----------------------------|
| Incarichi professionali (base + consulenza + alta specializzazione) | 444    | 273   | 171    | 61,5%      | 38,5%       | Prevalenza femminile        |
| Incarichi professionali LP (tutte le tipologie)                     | 52     | 28    | 24     | 53,8%      | 46,2%       | Sostanziale equilibrio      |
| Altissima professionalità (tutte le tipologie)                      | 19     | 7     | 12     | 36,8%      | 63,2%       | Prevalenza maschile         |
| Strutture complesse (tutte le aree)                                 | 25     | 11    | 14     | 44,0%      | 56,0%       | Leggera prevalenza maschile |
| Strutture semplici (incl. dipartimentali)                           | 36     | 14    | 22     | 38,9%      | 61,1%       | Prevalenza maschile         |
| Posizioni senza incarico fisso                                      | 105    | 62    | 43     | 59,0%      | 41,0%       | Prevalenza femminile        |
| Libera professione (residuale)                                      | 1      | 0     | 1      | 0%         | 100%        | Solo maschile               |

Si osserva una diminuzione della presenza femminile al crescere del livello di responsabilità organizzativa.

L'analisi della dirigenza dell'ASP di Catanzaro nel 2025 evidenzia che:

- la dirigenza è **prevalentemente femminile (58%)**;
- le donne sono maggioritarie negli incarichi professionali di base, di consulenza e di alta specializzazione;
- l'equilibrio di genere tende a ridursi nelle posizioni più elevate;
- gli uomini risultano relativamente più rappresentati negli incarichi di **altissima professionalità** e nella direzione delle **strutture semplici e complesse**;
- emerge un possibile fenomeno di **segregazione verticale**, con una presenza femminile molto forte nella base della dirigenza ma meno pronunciata nei ruoli di vertice.

Nel complesso, l'ASP di Catanzaro presenta una dirigenza caratterizzata da una significativa partecipazione femminile, ma con margini di miglioramento nell'accesso delle donne alle posizioni apicali e di governo delle strutture sanitarie.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

### Il lavoro agile per settore e genere

Il lavoro agile si configura come uno strumento fondamentale per favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata, introducendo modalità di lavoro più flessibili e orientate ai risultati. Attraverso l'utilizzo delle tecnologie digitali e una diversa organizzazione delle attività, esso consente di superare i vincoli di tempo e luogo, promuovendo al contempo autonomia, responsabilizzazione e benessere del personale. In tale prospettiva, il ruolo del CUG risulta centrale nel garantire che l'adozione del lavoro agile avvenga nel rispetto dei principi di equità, inclusione e pari opportunità, contribuendo a prevenire eventuali criticità e a valorizzarne i benefici.

### Dati complessivi

- **Totale lavoratori in lavoro agile:** 34
- **Donne (F):** 26
- **Uomini (M):** 8

☞ Il lavoro agile è quindi utilizzato per circa:

- **76,5% donne**
- **23,5% uomini**

### I settori con maggiore utilizzo

#### Provveditorato, Economato e Gestione Logistica

- Totale: 11
- F: 7
- M: 4

☞ Settore più rilevante per numerosità

#### Gestione Risorse Umane

- Totale: 6
- F: 6
- M: 0

#### Affari Generali e Assicurazioni

- Totale: 5
- F: 4
- M: 1

## Settori con presenza media

### Programmazione e Controllo

- Totale: 2
- F: 1
- M: 1

☞ Unico settore in equilibrio di genere

### Distretto Socio Sanitario Catanzaro

- Totale: 2
- F: 2
- M: 0

## Settori con presenza singola

Quasi tutti femminili:

- Chirurgia Generale Lamezia Terme → F
- Costi Comuni Fragilità e Cure Intermedie → F
- Diabetologia e Dietologia Territoriale → F
- Medicina Legale → F
- Segreteria Direzione Aziendale → F

☞ Eccezioni maschili:

- Direzione Amministrativa Presidio Soverato → M
- Riabilitazione Girifalco → M

| Genere        | Totale    | %           |
|---------------|-----------|-------------|
| F             | 26        | 76,5%       |
| M             | 8         | 23,5%       |
| <b>Totale</b> | <b>34</b> | <b>100%</b> |

Il dato mostra una chiara evidenza che il lavoro agile è utilizzato soprattutto da donne

Questo può indicare:

- maggiore presenza femminile nei settori amministrativi digitalizzabili
- maggiore adesione femminile a strumenti di conciliazione vita-lavoro
- possibile segregazione orizzontale nei ruoli per i quali è possibile accedere da remoto

Il lavoro agile si concentra in:

- **amministrazione e gestione risorse**
- **servizi di supporto aziendale**
- **programmazione e controllo**

☞ Settori tipicamente:

- a bassa presenza clinico-assistenziale diretta
- più compatibili con lavoro da remoto

Ci sono pochissimi casi clinici (chirurgia, riabilitazione, diabetologia) e quasi sempre femminili quando presenti

☞ Il lavoro agile nel sanitario è residuale e altamente selettivo.

Il lavoro agile nell'ASP Catanzaro 2025 è caratterizzato da:

- **forte prevalenza femminile (76,5%)**
- concentrazione nei **settori amministrativi e di gestione del personale**
- utilizzo limitato nei settori sanitari e clinici
- evidenza di una **segregazione orizzontale dei ruoli digitalizzabili**

☞ In sintesi: il lavoro agile appare come uno strumento prevalentemente femminile e amministrativo, più che trasversale all'intera organizzazione.

### SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La promozione della parità e delle pari opportunità costituisce un principio fondamentale per garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità. In questo ambito, risulta essenziale prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, valorizzando al contempo le differenze come risorsa per la crescita organizzativa. Il CUG svolge un ruolo chiave nel monitorare le condizioni di equità, nel proporre azioni positive e nel diffondere una cultura orientata al rispetto, alla dignità e alle pari opportunità per tutto il personale.

#### Analisi di genere – Presidenze delle Commissioni (ASP Catanzaro, anno 2025)

Nel 2025 sono state istituite **53 commissioni**, con la seguente distribuzione delle presidenze:

| Genere Presidente | Totale    | %           |
|-------------------|-----------|-------------|
| F                 | 16        | 30,2%       |
| M                 | 37        | 69,8%       |
| <b>Totale</b>     | <b>53</b> | <b>100%</b> |

La distribuzione evidenzia una **netta prevalenza maschile** nella titolarità delle presidenze:

- Uomini: quasi **7 presidenze su 10**
- Donne: circa **3 presidenze su 10**

☞ Il rapporto M/F è pari a circa **2,3 : 1**

La presidenza di commissione rappresenta una **funzione organizzativa di livello elevato**, associata a:

- responsabilità decisionale
- coordinamento tecnico-amministrativo
- rappresentanza istituzionale

☞ Il dato suggerisce una **asimmetria di accesso alle posizioni di leadership temporanea o funzionale**.

La partecipazione femminile alle presidenze è **significativa ma non paritaria**. Si osserva una **sovrappresentazione maschile nelle funzioni di coordinamento commissionale**. Il dato evidenzia una **disconnessione tra composizione del personale (prevalentemente femminile) e attribuzione dei ruoli di leadership temporanea**

Nel 2025, le commissioni dell'ASP di Catanzaro mostrano una **distribuzione non equilibrata delle presidenze**, con una prevalenza maschile marcata (69,8%).

✦ Questo elemento rappresenta un **indicatore di segregazione verticale nelle funzioni decisionali**, che si discosta dalla composizione complessiva del personale e merita eventuale approfondimento nelle politiche di pari opportunità e rotazione degli incarichi.

Di seguito un'**analisi di genere delle 53 commissioni ASP Catanzaro (2025)** basata sui componenti (1, 2 o 3 per commissione), con lettura strutturata e coerente con un'impostazione da *bilancio di genere*.

### Numero commissioni e composizione

- **Commissioni totali:** 53
- **Commissioni con 1 componente:** 2
- **Commissioni con 2 componenti:** 51
- **Commissioni con 3 componenti:** 11

Dai dati aggregati:

- **Femmine (F):** 71 componenti circa
- **Maschi (M):** 74 componenti circa
- **Dati non valorizzati ("vuoto"):** presenza significativa nei conteggi (anomalia informativa)

Tale dato dimostra una sostanziale **parità numerica complessiva** tra uomini e donne nei ruoli di componente. L'equilibrio è però **solo apparente**, perché la distribuzione cambia in base alla dimensione della commissione.

Il sistema delle commissioni 2025 dell'ASP di Catanzaro mostra:

- **Equilibrio numerico generale tra uomini e donne**
- Ma una **distribuzione non strutturalmente equilibrata**
- E soprattutto una **forte eterogeneità organizzativa** che rende difficile garantire un vero bilanciamento di genere a livello di singola commissione

### Segretario delle commissioni (ASP Catanzaro 2025)

#### Dati di base

- **Totale commissioni:** 53

- **Segretarie donne (F): 47**
- **Segretari uomini (M): 6**

### Composizione percentuale

| Genere        | N.        | % sul totale |
|---------------|-----------|--------------|
| F             | 47        | 88,7%        |
| M             | 6         | 11,3%        |
| <b>Totale</b> | <b>53</b> | <b>100%</b>  |

La funzione di segretario/a delle commissioni presenta una **fortissima prevalenza femminile**:

- Donne: **88,7%**
- Uomini: **11,3%**

Si tratta di uno degli squilibri più marcati tra tutte le variabili analizzate.

Il dato evidenzia una chiara **segregazione orizzontale dei ruoli amministrativi di supporto**, con le donne fortemente concentrate nella funzione di segreteria.

Questo può indicare:

- una **stabilizzazione del ruolo di segretario come funzione a prevalenza femminile**;
- una possibile **minore presenza maschile nei ruoli amministrativi di supporto organizzativo**;
- una distribuzione non neutra dei ruoli “non decisionali”, spesso associati a compiti organizzativi e di verbalizzazione.

Mettendo questo dato in relazione con le altre posizioni:

- **Primo componente:** prevalenza maschile (71,7%)
- **Secondo componente:** equilibrio quasi paritario
- **Terzo componente:** forte prevalenza femminile (81,8%)
- **Segretario:** fortissima prevalenza femminile (88,7%)

☞ Si delinea un modello chiaro:

- uomini più presenti nei ruoli di **coordinamento e guida**
- donne più presenti nei ruoli di **supporto e gestione operativa**

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il benessere organizzativo rappresenta un elemento centrale per il corretto funzionamento dell'ASP di Catanzaro, in quanto incide direttamente sulla qualità dei servizi erogati e sul livello di soddisfazione degli utenti. L'Azienda riconosce infatti che un ambiente di lavoro sano, inclusivo e rispettoso favorisce la motivazione, la produttività e il senso di appartenenza del personale.

Nel corso del 2025 sono state promosse iniziative volte a migliorare il clima lavorativo e a prevenire situazioni di disagio, stress lavoro-correlato e conflittualità interna. In tale ambito, particolare rilevanza ha assunto la realizzazione del **Questionario sul benessere organizzativo**, sviluppato in collaborazione con l'URP aziendale, quale strumento di ascolto e partecipazione attiva dei dipendenti.

Il questionario, somministrato in forma anonima, ha consentito di raccogliere informazioni utili in merito alla percezione dei lavoratori rispetto a diversi aspetti dell'organizzazione, tra cui: condizioni di lavoro, relazioni interpersonali, comunicazione interna, carichi di lavoro, opportunità di crescita professionale e conciliazione tra vita lavorativa e privata.

I risultati dell'indagine costituiscono una base conoscitiva fondamentale per l'individuazione di eventuali criticità e per la programmazione di interventi mirati al miglioramento continuo del contesto lavorativo. L'iniziativa ha inoltre contribuito a rafforzare il coinvolgimento del personale nei processi decisionali e a promuovere una cultura organizzativa orientata al benessere e alla valorizzazione delle risorse umane.

L'ASP di Catanzaro conferma pertanto il proprio impegno nel monitorare costantemente il benessere dei dipendenti, adottando misure e strumenti idonei a garantire condizioni di lavoro sempre più favorevoli, nel rispetto dei principi di equità, trasparenza e tutela della persona.

L'indagine sul benessere organizzativo condotta nel 2025 dall'Unità Relazioni con il Pubblico e Comunicazioni (URP) dell'ASP di Catanzaro, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), ha rappresentato un'importante occasione di ascolto e partecipazione attiva del personale aziendale. Il questionario, diffuso tramite e-mail personale a tutti i dipendenti nel mese di giugno 2025, era finalizzato a rilevare in modo anonimo e sistematico la percezione dei lavoratori rispetto a molteplici aspetti del contesto professionale, al fine di orientare future azioni di miglioramento organizzativo. L'elevata adesione registrata testimonia l'interesse e il coinvolgimento del personale nei confronti dei temi trattati: su circa 3.100 dipendenti, sono state acquisite 2.663 risposte, pari a un tasso di partecipazione particolarmente significativo. L'indagine è stata strutturata in otto parti, ognuna dedicata a specifiche dimensioni rilevanti per la valutazione del benessere organizzativo e del clima lavorativo.

In particolare, sono stati analizzati i seguenti ambiti:

1. Dati anagrafici. Il questionario ha raccolto informazioni relative a: sesso, età, titolo di studio; stato civile e numero di figli. Questi dati consentono di contestualizzare la popolazione rispondente e di effettuare eventuali letture differenziate dei risultati.
2. Status lavorativo. Sono state rilevate caratteristiche legate alla posizione professionale dei dipendenti: regime orario (tempo pieno/part-time); categoria professionale; area (amministrativa, sanitaria, tecnica); unità operativa di appartenenza.
3. Caratteristiche dell'ambiente di lavoro. Questa parte ha indagato il livello di comfort e qualità degli ambienti attraverso indicatori quali: pulizia, illuminazione, silenziosità; gradevolezza degli spazi,

servizi igienici, condizioni degli edifici; temperatura, divieto di fumo, disponibilità di risorse e strumenti. L'obiettivo era valutare il benessere fisico e organizzativo legato agli spazi lavorativi.

4. Sicurezza sul lavoro e stress lavoro-correlato. Sono stati esaminati: le iniziative aziendali per la salute negli ambienti di lavoro; il livello di sicurezza percepito e la formazione sui rischi; la possibilità di pause adeguate e la sostenibilità dei ritmi di lavoro. Un approfondimento ha riguardato specifici rischi (impianti elettrici, rumorosità, polveri, videoterminali) e aspetti legati a: mobbing, molestie, stati di malessere fisico ed emotivo.

5. Disagi e discriminazioni nell'ambiente di lavoro. La sezione ha valutato: la conoscenza del CUG e delle sue funzioni; eventuali discriminazioni basate su età, genere, sindacato, religione, orientamento sessuale, etnia, lingua; situazioni di soprusi (molestie, violenze, prepotenze) e la loro eventuale segnalazione. Per i dipendenti con disabilità, è stata aggiunta una domanda specifica.

6. Caratteristiche del proprio lavoro. Questa parte, molto ampia, ha esplorato la percezione dei dipendenti riguardo a: chiarezza degli obiettivi e disponibilità delle informazioni; risorse e possibilità di carriera; coinvolgimento e supporto dei responsabili; dinamiche del gruppo di lavoro (collaborazione, ascolto, rispetto); presenza di prepotenze, emarginazione e stress; caratteristiche operative del lavoro (fatica fisica/mentale, sovraccarico, isolamento, monotonia); equità distributiva e imparzialità nelle decisioni; realizzazione personale, senso di autonomia e qualità delle relazioni tra colleghi; senso di appartenenza all'unità operativa; soddisfazione lavorativa e fiducia nel miglioramento; apertura all'innovazione dell'organizzazione (nuove tecnologie, sperimentazioni, confronto con altre unità).

7. Condizione del sistema di valutazione. È stata analizzata la percezione dei dipendenti sugli strumenti e processi di valutazione della performance: chiarezza degli obiettivi; coerenza dei criteri di valutazione; comunicazione dei risultati; possibilità di migliorare e di essere tutelati in caso di disaccordo; riconoscimento del merito.

8. Suggerimenti. L'ultima sezione chiedeva ai dipendenti di indicare fino a tre priorità di miglioramento tra: ambiente e sicurezza; rapporti interpersonali; processi organizzativi e comunicazione; valorizzazione del personale, formazione e incentivi; supporti tecnologici e distribuzione delle risorse.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG), nell'ambito dei compiti propositivi, ha elaborato alcune linee di azione per la realizzazione del Piano delle Azioni Positive relative al triennio 2025-2027, riprendendo il piano delle azioni positive già approvato per il triennio 2024-2026. Il Piano è stato elaborato in conformità alla normativa comunitaria e nazionale promuovente l'uguaglianza e la parità di genere a tutti i livelli di governo. ·

In merito alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, contemplato nell'obiettivo 2, il CUG ha provveduto a monitorare eventuali azioni messe in campo dall'U.O. Gestione Risorse Umane al fine di promuovere ed incentivare l'aggiornamento del Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA).

Nel corso del 2025 in collaborazione con l'URP di Catanzaro, il CUG è stato promotore della formulazione dei quesiti inerenti alle discriminazioni del personale e alle discriminazioni di genere per il questionario che l'URP ha somministrato ai dipendenti dell'ASP. Una volta acquisiti i questionari il CUG ha elaborato, per quanto di propria competenza, le risposte relative alla valutazione del benessere organizzativo dei dipendenti all'interno dell'azienda, al fine di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno.

### PROGETTI ED AZIONI POSITIVE REALIZZATI NEL 2025

#### **OBIETTIVO 1: Prevenzione e contrasto dei fenomeni del mobbing, delle molestie sessuali e morali, delle discriminazioni e tutela della salute psicosociale di chi lavora**

##### **Azione positiva n. 1.1 – Azioni informative sulla costituzione del CUG: finalità, obiettivi, funzionamento**

L'obiettivo è stato presentare il CUG ed informare/formare i dipendenti rispetto al quadro normativo, il funzionamento e gli obiettivi, attraverso apposite iniziative formative anche utilizzando metodi a distanza (sito aziendale).

##### **Azione positiva n. 1.2 – Inserimento del Codice contro le molestie nei luoghi di lavoro**

Il CUG ha proposto il Codice contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, richiamandosi ai principi contenuti nelle Raccomandazioni CEE 92/31 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro. L'adozione di questo documento si rende necessario per promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché la consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro è inammissibile.

##### **Azione positiva n. 1.3 - Diffusione del Codice di comportamento per il personale operante presso l'Azienda**

Il CUG ha proposto il Codice di Comportamento volto a contrastare qualsivoglia forma di discriminazione diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine razziale ed etnica, alla disabilità e alla lingua, sia nelle relazioni con i pazienti e i cittadini-utenti, sia nelle relazioni fra e con i destinatari, garantendo al contempo le pari opportunità, la tutela dal mobbing e dalle molestie sessuali e perseguendo il benessere organizzativo anche attraverso l'operatività del Comitato Unico di Garanzia.

##### **Azione positiva n. 1.4 - Istituzione delle Funzione della Consigliera di Fiducia**

Il Cug con protocollo n. 164431 del 16/12/2025, ha fatto richiesta di nomina della Consigliera di Fiducia, alla Direzione Generale, ai sensi della normativa vigente e in coerenza con il PIAO.

**OBIETTIVO 2: Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti con particolare riguardo al sostegno della genitorialità e a favore di coloro che si trovano in svantaggio personale, sociale e familiare, in attuazione della L. n. 124/2015 e DPCM n. 3/2017**

**Azione positiva 2.1 - Promozione di strategie di sviluppo organizzativo caratterizzate dalla sperimentazione di modalità innovative e maggiormente flessibili di organizzazione del lavoro**

Il CUG dell'ASP CZ ha monitorato l'attuazione del lavoro agile quale strumento di innovazione organizzativa e promozione delle pari opportunità. L'Ente ha consolidato, anche oltre la fase emergenziale, l'utilizzo dello smart working attraverso accordi individuali e una gestione orientata a obiettivi.

In coerenza con il POLA, sono stati applicati criteri di priorità nell'accesso, con particolare attenzione ai dipendenti con figli minori di 14 anni e a coloro che presentano esigenze di cura familiare.

Il CUG rileva effetti positivi in termini di conciliazione vita-lavoro, benessere organizzativo e mantenimento dei livelli di produttività, raccomandando il proseguimento e il rafforzamento della misura.

**OBIETTIVO 4: Promozione della cultura di genere e della medicina di genere**

**Azione positiva 4.1 - Formazione sulla cultura di genere e sulla medicina di genere**

Nel corso del 2025 l'Azienda ha realizzato iniziative sui temi del benessere organizzativo, della prevenzione, della sicurezza e della medicina di genere, soprattutto attraverso la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo.

Gli interventi hanno contribuito a diffondere la cultura di genere e a sensibilizzare sui temi della prevenzione della salute in ottica differenziata, con ricadute positive in termini di consapevolezza e attenzione al benessere organizzativo.

**OBIETTIVO 5: Formazione del CUG e miglioramento dell'efficacia della funzione del CUG**

**Azione positiva 5.1 - Formazione interna/esterna per rafforzare/potenziare le competenze dei componenti del CUG**

Nel corso del 2025 il CUG ha promosso attività formative finalizzate al rafforzamento delle competenze sui temi della violenza di genere, in coerenza con la Direttiva n. 2/2019. In particolare, nel mese di ottobre è stato realizzato un corso di formazione presso il presidio di Lamezia Terme, rivolto al personale, con specifico focus sugli operatori di area ostetrica.

L'iniziativa ha contribuito a migliorare la conoscenza del fenomeno e a potenziare le capacità di ascolto e di gestione delle potenziali vittime.

**SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

## Attività e iniziative

### 1. Piano Triennale delle Azioni Positive 2025–2027

Il CUG ha approvato e avviato l'attuazione del **Piano Triennale delle Azioni Positive 2025–2027**, documento strategico che definisce le linee guida per promuovere l'inclusione, la parità di genere e il benessere organizzativo all'interno dell'ASP di Catanzaro.

### 2. Attività di sensibilizzazione e formazione

E' stato organizzato, in collaborazione con VIPROM, un corso formativo rivolto al personale dell'ASP, con particolare attenzione alla prevenzione e alla gestione in Pronto Soccorso delle molestie, alla promozione della parità di genere e alla valorizzazione delle diversità.

### 3. CODICE CONTRO LE MOLESTIE E LE VIOLENZE nei luoghi di lavoro dell'ASP di Catanzaro

Il **Codice contro le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro dell'ASP di Catanzaro (2025)** è un documento interno proposto alla Direzione dell'Azienda Sanitaria Provinciale con l'obiettivo di prevenire, contrastare e gestire ogni forma di molestia, discriminazione e violenza sul lavoro. Si tratta di uno strumento fondamentale per creare un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso all'interno dell'ASP.

### 4. “Codice di comportamento del personale dell'ASP di Catanzaro”, coerente con il Codice di comportamento nazionale (D.P.R. 62/2013 e s.m.i.)

Il **Codice di comportamento del personale dell'ASP di Catanzaro (2025)** proposto alla Direzione dell'Azienda Sanitaria Provinciale è il documento che disciplina i doveri etici e professionali di tutto il personale dell'Azienda, in coerenza con quanto previsto dal D.P.R. 62/2013 e successive modifiche.

Il codice rappresenta uno strumento fondamentale per garantire integrità, efficienza e qualità dei servizi sanitari offerti dall'ASP, rafforzando la fiducia dei cittadini nell'operato dell'amministrazione pubblica.

### 5. Questionario Benessere Organizzativo dipendenti ASP CZ in collaborazione con URP ASP CZ

Il **Questionario sul Benessere Organizzativo dei dipendenti dell'ASP di Catanzaro (2025)**, realizzato in collaborazione con l'URP aziendale, è uno strumento di indagine interna volto a rilevare il livello di benessere lavorativo e la qualità dell'ambiente organizzativo. Si tratta di uno strumento strategico per monitorare e promuovere il benessere organizzativo, contribuendo a migliorare l'efficienza dei servizi e la qualità del lavoro all'interno dell'ASP.

## 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*
- ✓ *Presa in carico dei pareri: da realizzare*

## 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.***
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere): **viene realizzata annualmente un'analisi di genere della organizzazione del lavoro.***
- ✓ *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: **da realizzare***

### 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

L'analisi complessiva del personale dell'ASP di Catanzaro evidenzia un'organizzazione impegnata nel garantire elevati standard di qualità dei servizi sanitari, attraverso una gestione delle risorse umane orientata a principi di legalità, trasparenza ed efficienza. Il personale rappresenta infatti il principale valore strategico dell'Azienda, in quanto determinante per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e per la tutela della salute della collettività.

Nel corso del 2025, la proposta e l'aggiornamento di strumenti regolamentari – quali il Codice di comportamento e il Codice contro le molestie e le violenze – ha contribuito a rafforzare il quadro etico e valoriale di riferimento, promuovendo un ambiente di lavoro improntato al rispetto, all'integrità e alla responsabilità.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata al benessere organizzativo, anche attraverso la realizzazione del questionario rivolto ai dipendenti in collaborazione con l'URP, che ha consentito di raccogliere elementi utili per comprendere bisogni, criticità e margini di miglioramento. Tali iniziative testimoniano la volontà dell'Azienda di valorizzare il contributo del personale e di favorire un clima lavorativo positivo e partecipativo.

Permangono tuttavia alcune sfide, legate in particolare alla necessità di ottimizzare la distribuzione delle risorse, contenere i carichi di lavoro e garantire adeguate opportunità di sviluppo professionale. In tale prospettiva, risulta fondamentale proseguire nel percorso di innovazione organizzativa e di investimento sul capitale umano.

In conclusione, l'ASP di Catanzaro si pone l'obiettivo di consolidare e rafforzare le politiche di gestione del personale, nella consapevolezza che il miglioramento continuo delle condizioni lavorative costituisce un presupposto imprescindibile per l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi erogati ai cittadini.

---

*In fede*  
Catanzaro, 15 giugno 2026

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

