

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

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 della 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 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:

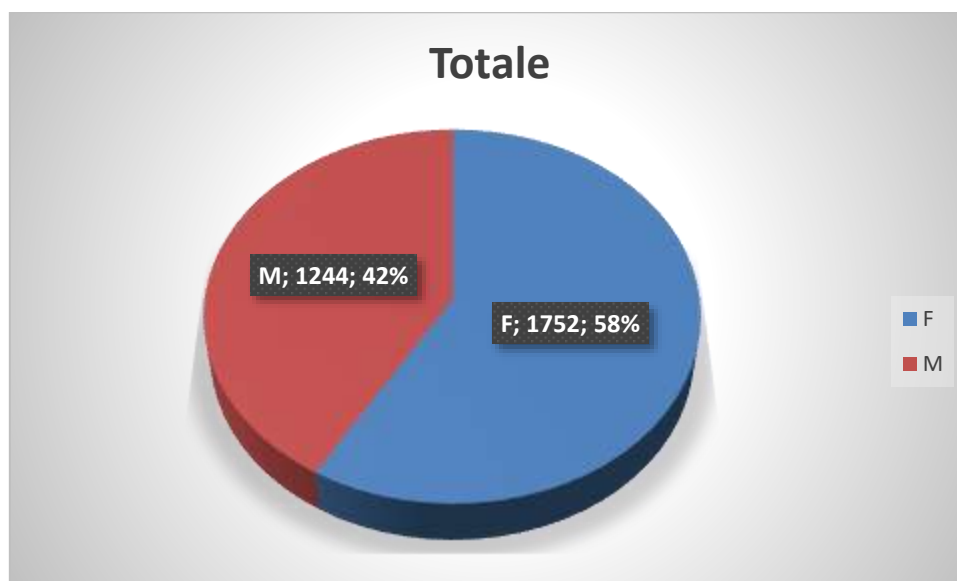
- Dati forniti dall'Ufficio Risorse Umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)

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 2996 dipendenti dell'ASP di Catanzaro, il 58% (1752) sono donne ed il 42% (1244) sono uomini.



Genere	Numero	Percentuale
Femmine (F)	1.752	58%
Maschi (M)	1.244	42%
Totale	2.997	100%

Osservazioni

- Il personale di genere femminile costituisce **quasi il 60%** della forza lavoro dell'ASP di Catanzaro.
- La componente maschile è significativamente inferiore, con un **gap del 17%** rispetto alla componente femminile.

A seguire l'analisi della **distribuzione del personale per tipologia di contratto** all'ASP di Catanzaro.

Descrizione Contratto	Femmine	Maschi	Totale
Borsista	2	1	3
Collaboratori Coordinati	1	2	3
Contratto Comparto	1.325	939	2.264
Contratto Dirigenti	75	19	94
Contratto Ex Regionali	41	3	44
Medici e Veterinari	308	280	588
Totale complessivo	1.752	1.244	2.996

Tra le osservazioni che ne possiamo dedurre:

1. **Contratti più rappresentativi:**

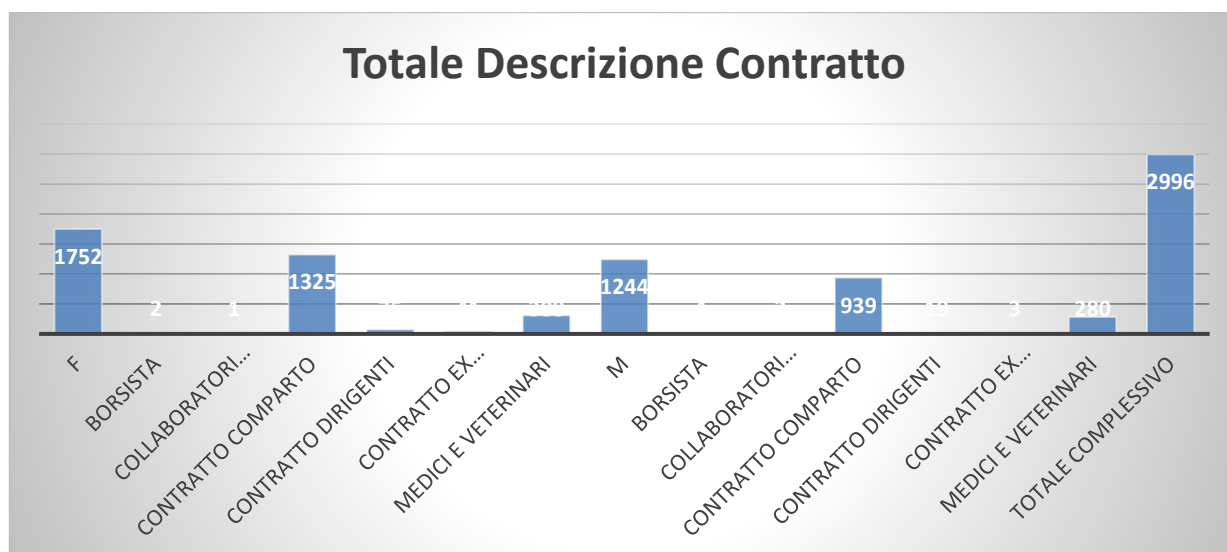
- La maggior parte del personale è impiegato con il **Contratto Comparto** (2.264 persone), seguito da **Medici e Veterinari** (588 persone).
- Il **Contratto Dirigenti** riguarda un numero molto ridotto di persone (94), così come il **Contratto Ex Regionali** (44).

2. **Distribuzione per genere:**

- La **maggior parte del personale femminile** è assunta con **Contratto Comparto** (1.325 donne), così come per il personale maschile la distribuzione è simile, con 939 uomini in **Contratto Comparto**.
- **Medici e Veterinari** costituiscono una parte significativa di entrambi i sessi: **308 donne e 280 uomini**, mostrando un equilibrio tra le due categorie.

3. **Tipologie contrattuali più rare:**

- Le categorie **Borsista** (3), **Collaboratori Coordinati** (3), sono tra le più piccole, con un numero complessivo di solo 6 persone.



Ora l'analisi della distribuzione delle qualifiche del personale dell'ASP di Catanzaro (2024).

Tra le osservazioni principali:

1. **Professionisti della salute e dei funzionari:**
 - **Donne:** La maggior parte delle donne è concentrata nell'area dei **professionisti della salute e dei funzionari**, con 709 donne nel **ruolo sanitario**.
 - **Uomini:** Anche per gli uomini, una parte rilevante è occupata nel ruolo di **professionisti della salute e dei funzionari**, con 276 uomini nel **ruolo sanitario**.
2. **Ruolo amministrativo:**
 - Le donne sono ben rappresentate nell'**area amministrativa** in diversi livelli, con un totale significativo di **56 donne** nel **ruolo amministrativo**.
3. **Medici e Veterinari:**
 - Le **donne** nel **ruolo medico** sono particolarmente numerose. Ad esempio, ci sono **295 donne** nel **Medico I Livello Dirigenziale**, mentre per gli uomini ci sono **250 uomini** in una posizione simile.
 - Il **ruolo di veterinario** è meno rappresentato, ma sono comunque presenti **8 donne** e **20 uomini** in tale qualifica.
4. **Dirigenti:**
 - I **dirigenti** hanno una distribuzione più equa tra i sessi, con **2 donne** e **2 uomini** nel ruolo di **Dirigente Amministrativo** e una quantità relativamente bassa di uomini in posizioni dirigenziali.
5. **Borsisti e Collaboratori Coordinati:**
 - I **borsisti** sono principalmente donne (2 donne contro 1 uomo).

Ruoli più rappresentativi:

- **Area dei professionisti della salute e dei funzionari:**
 - **Sanitari:** Un grande numero di professionisti è impiegato come **medici** e **psicologi** (sia a livello dirigenziale che non).
- **Area degli assistenti e operatori:** Molti assistenti e operatori, sia nel ruolo **amministrativo** che **socio-sanitario**, si trovano principalmente nella categoria **“operatore”**.



A seguire un'analisi sintetica e strutturata della distribuzione del personale per qualifica dell'ASP di Catanzaro (2024), suddivisa per genere.

A. Area degli Assistenti

Ruolo	Femmine	Maschi	Totale
Amministrativo	77	51	128
Tecnico	—	14	14
Sanitario	4	1	5

Nell'area degli Assistenti, possiamo evidenziare come le **donne sono più presenti** nel ruolo **amministrativo**, mentre gli **uomini** si distinguono per una maggiore presenza nel **ruolo tecnico**.

B. Area degli Operatori

Ruolo	Femmine	Maschi	Totale
Amministrativo	11	47	58
Tecnico	3	120	123
Socio-sanitario	152	134	286

Nell'area degli Operatori, **le donne dominano nel ruolo socio-sanitario**, mentre **gli uomini prevalgono nettamente nel tecnico** e anche nell'amministrativo.

C. Professionisti della salute e funzionari

Ruolo	Femmine	Maschi	Totale
Amministrativo	40	34	74
Sanitario	987	429	1.416
Socio-sanitario	33	2	35
Tecnico	1	7	8
Professionale	—	3	3

Nell'aria dei Professionisti della salute e funzionari, l'**area sanitaria è nettamente dominata dalle donne**, che sono **più del doppio** degli uomini in questa categoria.

Anche il personale **socio-sanitario** è a grande maggioranza femminile.

D. Personale di supporto

Ruolo	Femmine	Maschi	Totale
Amministrativo	14	36	50
Tecnico	3	61	64

Anche nell'area dei Personale di Supporto, si conferma una **forte componente maschile nel supporto tecnico**.

E. Dirigenza Medica e Tecnico-Sanitaria

Qualifica	Femmine	Maschi	Totale
Medico I Livello Dirigenziale	295	250	545
Medico II Livello (vari ambiti)	5	10	15
Psicologo I Livello Dirigenziale	47	3	50
Veterinario I Livello Dirigenziale	8	20	28
Farmacista I Livello Dirigenziale	15	3	18

Infine, nell'area della Dirigenza Medica e Tecnico-Sanitaria, la dirigenza medica è **relativamente bilanciata**, con una **leggera prevalenza femminile nel I livello**.

Le **posizioni veterinarie e ingegneristiche** sono fortemente **maschili**, e tra gli **Psicologi dirigenti** sono quasi tutte **donne** (47 su 50).

Distribuzione per Ruolo/Qualifica

Ruolo/Qualifica	Femmine	Maschi	Totale
Amministrativo	146	172	318
Borsista	2	1	3
Ex Regionali	41	3	44
Professionale	3	5	8
Ruolo Socio Sanitario	185	136	321
Sanitario Medici	308	280	588
Sanitario Non Medici	1.059	441	1.500
Tecnico	7	204	211

Ruoli a maggioranza femminile:

- **Sanitario non medici** (infermieri, ostetriche, tecnici sanitari, ecc.):
 - Donne: **1.059** → **oltre il 70%** del totale in questa categoria.
- **Ruolo socio sanitario:**
 - Donne: **185** su 321 → **57,6%**.
- **Medici:** Anche qui le donne sono leggermente più numerose (**308 F vs 280 M**).

Ruoli a maggioranza maschile:

- **Tecnico:**
 - Uomini: **204** su 211 → **oltre il 96%** → *forte squilibrio di genere*.
- **Amministrativo:**
 - Uomini: 172 vs 146 donne → **54% maschile**, ma equilibrio quasi raggiunto.

Altri ruoli minori:

- **Ex regionali:** 41 donne contro solo 3 uomini → *ruolo storico a prevalenza femminile*.
- **Professionale:** numeri piccoli, ma prevalenza maschile (5 vs 3).

In questa parte verrà fatta un'**analisi dettagliata della distribuzione degli incarichi professionali dell'ASP di Catanzaro (2024)**, suddivisa per **genere** e **tipologia di incarico**.

Genere	Totale con Incarico
Femmine	1.055
Maschi	470
Totale	1.525

(N.B.: La popolazione complessiva dell'ente è 2.997 → solo circa il 51% ha un incarico formale registrato.)

Dettaglio per tipo di incarico

Tipo di Incarico	Femmine	Maschi	Totale
Incarico di Funzione Organizzativa – ELEVATO	13	17	30
Incarico di Funzione Organizzativa – MEDIO	30	20	50
Incarico di Funzione Professionale – Professionisti BASE	1.010	433	1.443
Incarico di Funzione Professionale – Operatori BASE (solo F)	2	–	2

Possiamo così osservare che per gli **Incarichi organizzativi (elevati e medi)**

- **Totale incarichi organizzativi:**
 - **Femmine:** 43 (13 elevati + 30 medi)
 - **Maschi:** 37 (17 elevati + 20 medi)
 - Totale: 80

Gli **incarichi elevati** sono **più rappresentativi tra gli uomini** (17 vs 13), mentre gli **incarichi medi** sono **più frequenti tra le donne** (30 vs 20).

Per gli Incarichi professionali di base

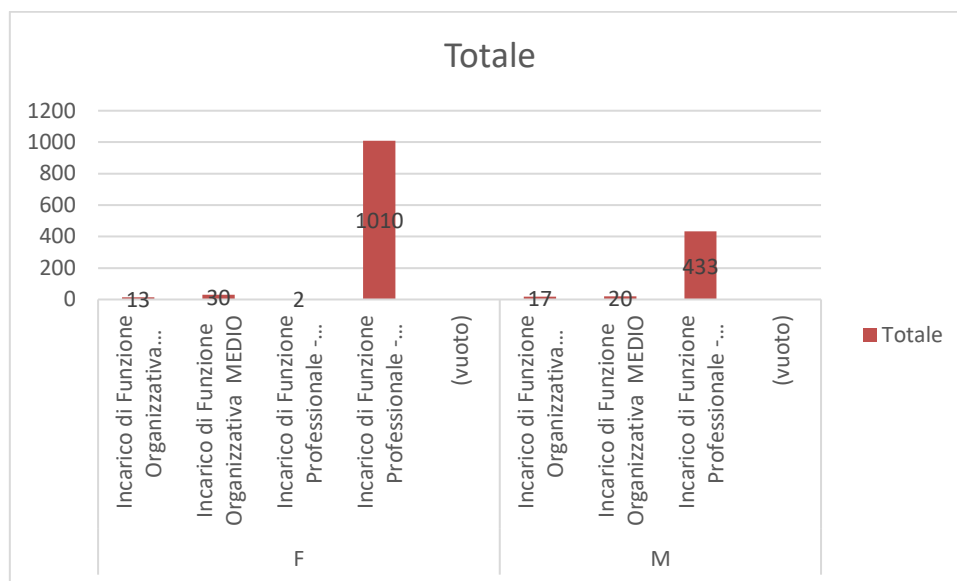
- Questi rappresentano la **stragrande maggioranza** degli incarichi (94,6% del totale).
- Le **donne** coprono **oltre il doppio** di questi incarichi rispetto agli uomini (1.010 vs 433).

Questo riflette una **forte concentrazione femminile nei ruoli operativi e sanitari di base**.

Infine per gli Incarichi tra operatori (non professionisti)

- **Solo 2 donne** hanno incarichi di tipo "Operatori BASE". Nessun uomo ha questo incarico.

Osservando questi dati possiamo affermare che le **donne sono fortemente concentrate nei ruoli professionali base**, mentre gli uomini hanno una **presenza più visibile negli incarichi di livello più elevato**, seppur con numeri ancora contenuti.



Di seguito viene fatta un'analisi della distribuzione delle figure professionali per genere all'interno dell'ASP di Catanzaro nel 2024, utile ai fini del monitoraggio delle pari opportunità da parte del CUG.

Per chiarezza, possiamo raggruppare le figure in **macro-categorie**:

Area sanitaria (medici, infermieri, tecnici, fisioterapisti, ostetriche, ecc.)

- **Femmine:**
 - Infermiere: 751
 - Ostetrica: 36
 - Tecnici sanitari: (es. radiologia, laboratorio, prevenzione): ~100
 - Fisioterapista: 41
 - Dirigente Medico: 296
 - Psicologo / Educatore / Logopedista / Riabilitatori: oltre 100
- **Maschi:**
 - Infermiere: 322
 - Tecnici sanitari e operatori: oltre 200
 - Dirigente Medico: 250
 - Veterinari: 20

Totale stimato area sanitaria:

- **Donne:** oltre 1.200
- **Uomini:** circa 950

Presenza femminile predominante, soprattutto tra **infermieri, ostetriche e fisioterapisti**, mentre più **equilibrio tra i medici**.

Area amministrativa

- **Femmine:**
 - Assistente amministrativo: 77
 - Coadiutore amministrativo: 14
 - Collaboratore amministrativo: 39
- **Maschi:**
 - Assistente amministrativo: 51
 - Coadiutore: 29 + 47 senior
 - Collaboratore amministrativo: 32

Totale stimato area amministrativa:

- Donne: ~140
- Uomini: ~160

Leggero predominio maschile in questa area.

Area tecnica (operatori tecnici, specializzati, professionali)

- **Femmine:** molto poche (meno di 10 tecnici)
- **Maschi:**
 - Operatore tecnico specializzato: 120
 - Tecnico prevenzione: 30
 - Altri ruoli tecnici: oltre 50

Presenza fortemente maschile: circa **200 uomini** vs **meno di 10 donne**
Squilibrio di genere marcato.

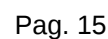
Dirigenza

- **Femmine:**
 - Dirigente Medico: 296
 - Dirigente Farmacista: 15
 - Psicologo / Veterinario / Avvocato / Amministrativo: ~60
- **Maschi:**
 - Dirigente Medico: 250
 - Veterinario: 20
 - Dirigente Chimico, Fisico, Ingegnere, Amministrativo, ecc.: oltre 30

Totale stimato:

- Donne in dirigenza: ~370
- Uomini: ~330

Le donne superano gli uomini nella dirigenza complessiva, ma alcune figure tecnico-scientifiche apicali (ingegneri, fisici, dirigenti tecnici) restano maschili.



Distribuzione degli **incarichi professionali** suddivisi per **tipo di incarico** e **genere (F/M)**:

Distribuzione Generale per Tipo di Incarico

Tipo di Incarico	Totale	Femmine (F)	Maschi (M)
Inc. Altissima Profes (Dipart)	5	3	2
Inc. Altissima Profes (SC) - LP	2	-	2
Inc. Altissima Profes (Dipart) - LP	1	-	1
Incarico Alta Spec.ne (LP)	4	2	2
Incarico Altissima Profes (SC)	13	4	9
Incarico Prof.le Alta Special.	90	48	42
Incarico Prof.le Consulenza LP	20	9	11
Incarico Prof.le Consulenza...	208	115	93
Incarico Prof.le di base	106	81	25
Incarico Prof.le di base LP	12	8	4
Totale complessivo	461	270	191

Distribuzione di genere:

- **Femmine (F):** 270 incarichi ($\approx 58.6\%$)
- **Maschi (M):** 191 incarichi ($\approx 41.4\%$)

Incarichi più comuni:

- *Incarico Prof.le Consulenza...*: 208 incarichi (più del 45% del totale)
- *Incarico Prof.le di base*: 106 incarichi
- *Incarico Prof.le Alta Special.*: 90 incarichi

Distribuzione per genere nei ruoli più rappresentativi:

- Nei ruoli *di base* e *di consulenza*, le donne risultano più rappresentate.
- Nei ruoli di *altissima professionalità*, gli uomini risultano più presenti, ad esempio:
 - Incarico Altissima Profes (SC): 69% maschi (9 su 13)

Ruoli/qualifiche secondo il tipo di **struttura**, **professione** (es. sanitario, amministrativo, tecnico) e **genere (F/M)**.

Ruolo e qualifica	Totale
Strut .Compl A. Territoriale	3
Sanitario medici	3
F	2
M	1
Strutt .Complessa A. Medica	8
Sanitario medici	6
F	2
M	4
Sanitario Non Medici	2
F	1
M	1
Strutt, Semplice Libera profes	1
Sanitario medici	1
M	1
Strutt. Complessa rapp. Extra	1
Sanitario medici	1
M	1
Struttura Complessa	13
Amministrativo	6
F	3
M	3
Professionale	1
M	1
Sanitario medici	6
F	1
M	5
Struttura Semplice	15
Amministrativo	1
M	1
Professionale	1
F	1
Sanitario medici	7
F	4
M	3
Sanitario Non Medici	4
F	2
M	2
Tecnico	2
M	2
Struttura Semplice Dipart. LP	2
Sanitario medici	2
M	2
Struttura Semplice Dipartim.	21

Sanitario medici	19
F	4
M	15
Sanitario Non Medici	2
F	1
M	1
Totale complessivo	64

Struttura	Totale	Medici	Non Medici	Amm.	Prof.	Tecnici
Struttura Compl. Amb. Territoriale	3	3	-	-	-	-
Struttura Compl. Area Medica	8	6	2	-	-	-
Struttura Semplice Libera Professione	1	1	-	-	-	-
Struttura Complessa rapp. Extra	1	1	-	-	-	-
Struttura Complessa	13	6	-	6	1	-
Struttura Semplice	15	7	4	1	1	2
Struttura Semplice Dipart. LP	2	2	-	-	-	-
Struttura Semplice Dipartimentale	21	19	2	-	-	-
Totale complessivo	64	45	8	7	2	2

Categoria	Totale	Femmine (F)	Maschi (M)
Sanitario medici	45	13	32
Sanitario Non Medici	8	4	4
Amministrativo	7	3	4
Professionale	2	1	1
Tecnico	2	0	2
Totali	64	21	43

Femmine (F): 21 su 64 → **32.8%**

Maschi (M): 43 su 64 → **67.2%**

1. **Distribuzione di genere squilibrata:** circa **2 uomini ogni donna**, soprattutto nei ruoli di medici (71% maschi).
2. **Sanitario medici** è il gruppo più numeroso (45 su 64, ≈70% del totale).
3. I **ruoli amministrativi e professionali** hanno un equilibrio maggiore (3 donne, 4 uomini nell'amministrativo).
4. I **tecnici** sono tutti uomini.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il ricorso ai permessi individuali così come ai congedi parentali possono essere influenzati da una serie di fattori, tra cui il genere. In effetti, esistono alcune differenze legate al genere che possono influenzare l'esperienza di un lavoratore o una lavoratrice che usufruisce di tali congedi, sia in termini di accesso ai permessi che di ricaduta sulla crescita professionale.

ASSENZE INDIVIDUALI CONGEDI PARENTALI ANNO 2024

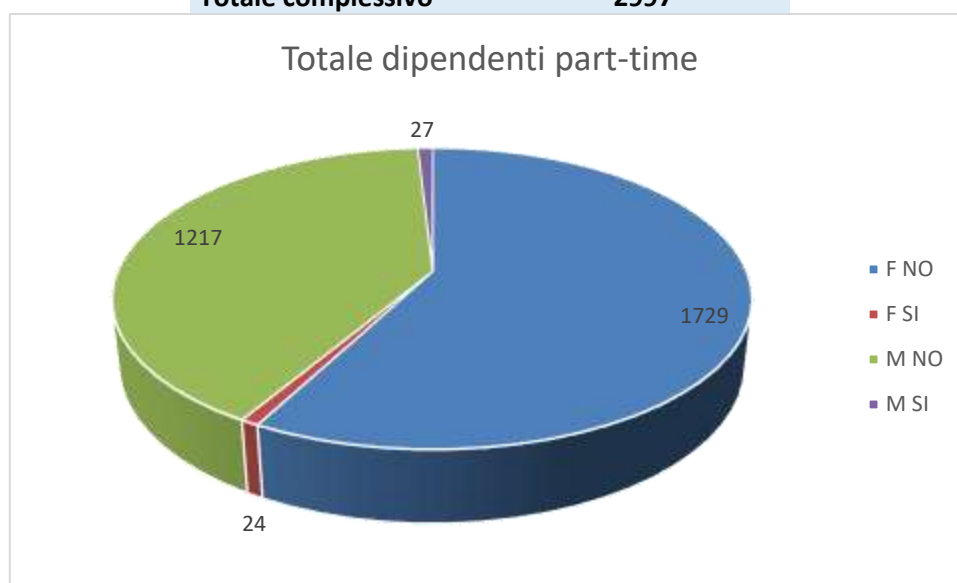
Descrizione	Totale giorni richiesti	RICHIESTE TOTALI
Astens.Obb.Grav./Puerperio	957	14
F	957	14
Interdiz. lavoro post partum IV al VII	572	6
F	572	6
Interdizione dal lavoro post partum	1149	14
F	1149	14
Interdizione per gravidanza a rischio	2085	22
F	2085	22
Mat./pat facoltativa al 30% L.151/01	48,5	35
F	48,5	35
Mat.facoltativa al 30% L.151/01 9 mesi	1040	123
F	941	103
M	99	20
Mat/pater.fac.1/2G 100% L.151/01(1 mese)	15	16
F	15	16
Mat/pater.fac.100% L.151/01(1 mese)	871	145
F	662	111
M	209	34
Mat/pater.fac.30g.80% (2024)	246	10
F	188	7
M	58	3
PATERNITA' OBBLIGATORIA 10 g.	115	25
M	115	25
Totale complessivo	7098,5	410
TOTALE DIPENDENTI 104		

PERMESSI INDIVIDUALI ANNO 2024

Descrizione	Totale giorni richiesti	TOTALE RICHIESTE
PERM. GIORNALIERO L. 104/92 A ORE	0	13
F	0	5
M	0	8
PERM. GIORNALIERO L. 104/92 GIORNI	13926	11936
F	8572	7379
M	5354	4557
PERM. GIORNALIERO per se L.104/92 GIORNI	1081	862
F	470	384
M	611	478
PERM. MENS L. 104/92 A ORE (DOPPIA)	0	119
F	0	119
PERM. MENS L. 104/92 GG 6 (DOPPIA)	1478	1130
F	933	717
M	545	413
PERM. MENSILE L. 104/92 A ORE	0	359
F	0	164
M	0	195
Prevenzione per epidemia	5	1
F	5	1
RIDUZIONE ORARIO LEG. 104 COMMA 2	0	1
M	0	1
RIDUZIONE ORARIO per se LEG. 104 COMMA 2	0	261
F	0	253
M	0	8
Totale complessivo	16490	14682
TOTALE DIPENDENTI 588		

Il part-time è utilizzato da 51 dipendenti (24 F e 27 M).

Richiesta di Part-time	Totale
F	1753
NO	1729
SI	24
M	1244
NO	1217
SI	27
Totale complessivo	2997



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Azienda Sanitaria Provinciale (ASP) di Catanzaro, costituito con deliberazioni n. 284 del 4/05/2015 e n. 305 dell'11/05/2015, ha proseguito nel 2024 la sua attività a favore della promozione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere dei lavoratori e della prevenzione delle discriminazioni. La composizione del CUG è paritetica, con membri designati dalle organizzazioni sindacali e rappresentanti aziendali.

Attività e iniziative

1. Piano Triennale delle Azioni Positive 2024–2026

Il CUG ha approvato e avviato l'attuazione del **Piano Triennale delle Azioni Positive 2024–2026**, 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. Codice di Condotta

È stato aggiornato il **Codice di Condotta**, strumento fondamentale per orientare i comportamenti dei dipendenti e garantire un ambiente di lavoro rispettoso e privo di discriminazioni.

3. Attività di sensibilizzazione e formazione

E' in itinere l'organizzazione di sessioni formative e campagne di sensibilizzazione rivolte al personale dell'ASP, con particolare attenzione alla prevenzione delle molestie, alla promozione della parità di genere e alla valorizzazione delle diversità.

4. Gestione delle segnalazioni

Il CUG ha attivato canali di comunicazione per la raccolta e la gestione delle segnalazioni relative a comportamenti discriminatori o lesivi della dignità dei lavoratori, garantendo riservatezza e tempestività nelle risposte.

5. Percorso anti-violenza

Con Delibera 1536 del 04/12/2024 è stato approvato il protocollo operativo per la presa in carico della vittima di violenza di genere in arrivo al Pronto Soccorso.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il codice di comportamento dell'ASP di Catanzaro è stato revisionato nel gennaio del 2014 ed è tuttora in vigore.

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

Nell'aprile del 2022, con delibera n. 457 del 28/04/2022, è stato approvato il piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2022- 2024, dell'Asp di Catanzaro, con ricadute positive in termini di efficacia per l'intera organizzazione.

Per il 2025, in collaborazione con l'URP di Catanzaro, il CUG provvederà, alla formulazione dei quesiti inerenti alle discriminazioni del personale e alle discriminazioni di genere per il questionario che l'URP somministrerà ai dipendenti dell'ASP. Il CUG provvederà, una volta acquisiti i questionari, per quanto di propria competenza, 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.

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 2024 e derivati dal “Piano delle Azioni positive 2024–2026” sono i seguenti:

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
- Azione positiva n. 1.2 – Inserimento del Codice contro le molestie nei luoghi di lavoro
- Azione positiva n. 1.3 - Diffusione del Codice di comportamento per il personale operante presso l’Azienda
- Azione positiva n. 1.4 - Istituzione delle Funzione della Consigliera di Fiducia
- Azione positiva n. 1.5 – Attuazione del Piano Prevenzione Violenza a danno degli Operatori Sanitari

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

OBIETTIVO 3: Analisi delle caratteristiche di genere favorendo la partecipazione ed il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni

- Azione positiva 3.1: Elaborazione del rapporto biennale sulle caratteristiche di genere del personale dell’Azienda ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006

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
- Azione positiva 4.2 - Partecipazione alle Campagne Nazionali promosse da OnDa
- Azione positiva 4.3 - 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 4.4: Contrasto al fenomeno della violenza sui minori e sviluppo del percorso integrato di accoglienza e presa in carico delle vittime

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
- Azione positiva 5.2 - Cooperazione strategica con il CUG della AOU R. Dulbecco per la condivisione e il raggiungimento degli obiettivi comuni
- Azione positiva 5.3 – Ricostituzione dei Tavoli Interistituzionali tra: ASP CZ, Prefettura, Comuni, Osservatorio Regionale, Dipartimento Salute e Welfare

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*
- ✓ 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*

Nel piano delle azioni positive è prevista la realizzazione di un raccordo tra il Direzione Aziendale e CUG per l'esercizio dei poteri consultivi e di verifica del CUG.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso dell'anno, il Comitato Unico di Garanzia ha continuato a svolgere con impegno le proprie funzioni di promozione del benessere lavorativo, di contrasto alle discriminazioni e di valorizzazione delle differenze all'interno dell'azienda sanitaria. Le attività svolte, pur nelle difficoltà legate a contesti organizzativi complessi e a risorse talvolta limitate, hanno confermato la centralità del ruolo del CUG come presidio per la tutela delle pari opportunità e per la diffusione di una cultura organizzativa inclusiva.

In particolare, sono stati attivati momenti di ascolto e confronto con il personale, analizzate le eventuali criticità relative al clima lavorativo, promosse azioni formative mirate e avanzate proposte migliorative all'Amministrazione.

Resta ancora fondamentale rafforzare la sensibilizzazione del personale sulle tematiche oggetto dell'attività del CUG, rendendo maggiormente visibili le sue funzioni e accessibili i suoi strumenti. Occorre altresì lavorare sul miglioramento della raccolta e dell'analisi dei dati, indispensabili per una programmazione efficace e orientata al risultato.

Il 2024 ha rappresentato un anno di consolidamento per il CUG dell'ASP di Catanzaro, con l'attuazione di politiche e azioni concrete a favore delle pari opportunità e del benessere dei lavoratori. Il Comitato si impegna a proseguire su questa strada, monitorando costantemente l'efficacia delle iniziative e intervenendo tempestivamente in caso di necessità.

In conclusione, il CUG rinnova il proprio impegno a contribuire, in sinergia con la Direzione Strategica e con tutte le componenti aziendali, alla costruzione di un ambiente di lavoro più equo, rispettoso e attento al benessere delle persone, nella convinzione che la qualità del contesto lavorativo incida in modo determinante anche sulla qualità dei servizi sanitari erogati.

In fede
Catanzaro, 10 giugno 2025

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