

C.U.G.

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni**

RELAZIONE SUL PERSONALE RIFERITA ALL'ANNO 2015

30 MARZO 2016

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art. 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "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". Dette disposizioni prevedono che il CUG rediga entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale dell'amministrazione pubblica di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Il documento fornisce, nella prima parte, un resoconto sull'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia dalla data di costituzione e fino al 31/12/2015, seguita dalla presentazione di una serie di dati sullo stato del personale dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro al 31/12/2015, distinto per genere.

I dati riportati nelle tabelle sono stati ricavati dal format compilato ai sensi della Direttiva 27 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Premessa

Sin dagli anni '90, nel nostro Paese, si è sentita forte l'esigenza di rinnovare la Pubblica Amministrazione, nonché di allineare la legislazione italiana con quella europea, più avanzata su temi particolari.

Nella fase iniziale e per tutto il prosieguo di questo processo di cambiamento, le tematiche della razionalizzazione e della lotta alle discriminazioni sul luogo di lavoro si incrociano e rimangono intrecciate in tutto il corso dello sviluppo normativo successivo.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "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", oltre a dettare le citate disposizioni, espone riflessioni e riferimenti normativi che si è ritenuto opportuno riportare in questa premessa, per meglio comprendere le motivazioni che hanno portato alla volontà di costituire i Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni¹.

L'art. 61 del D.Lgs. n. 29 del 3 febbraio 1993 prevede l'istituzione, in ogni amministrazione, dei Comitati per le Pari Opportunità. Successivamente, l'art. 57 del D.Lgs. 165 del 30 marzo 2001, dà indicazioni precise circa le azioni che le pubbliche amministrazioni devono compiere, al fine di garantire pari opportunità.

Si evince facilmente che in una prima fase l'attenzione è posta all'obiettivo di favorire la pari opportunità fra generi. E' stato, questo, un passaggio molto importante che ha visto un lavoro lungo di anni e che è ancora in fase di attuazione per un costante miglioramento.

"A quasi vent'anni dall'introduzione nella Pubblica Amministrazione dei Comitati per le Pari Opportunità è indiscutibilmente positivo, e rispondente anche alle indicazioni dell'Unione Europea, l'aver previsto organismi che, come strumenti delle stesse amministrazioni nell'ambito delle quali operano, hanno svolto l'importante compito di contribuire a fornire elementi utili per la corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni".

Altro passo fondamentale è stato, sempre in un'ottica di recepimento della legislazione europea, la costituzione, in applicazione della contrattazione collettiva, del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing, a tutela della salute psicofisica dei lavoratori e volta al contrasto e alla prevenzione del fenomeno del mobbing.

L'emanazione del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, Testo Unico in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, rappresenta un'ulteriore volontà di miglioramento della politica di tutela del lavoratore, laddove si ribadisce l'obbligo della valutazione e della prevenzione dei

¹ Il virgolettato corsivo, da qui in poi, si riferisce al testo della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

rischi sul lavoro, introducendo, altresì, in modo esplicito, i rischi collegabili allo stress lavoro-correlato.

Da qui risulta una nuova chiave di lettura della valutazione del rischio, che, quindi, non si ferma all'osservazione della sola salute fisica del lavoratore, intesa in senso stretto, ma analizza anche la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni di lavoro e ambientali, la comunicazione e i fattori soggettivi. La valutazione, in sostanza, è centrata sull'interazione tra le variabili organizzative e l'individuo.

“Nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, fra i quali, da ultimo, il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, specificamente finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, si inserisce anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd «Collegato lavoro»), che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.”

“La novità, è costituita dalla previsione normativa di un organismo che assume – unificandole – tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuivano ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing da tempo operanti nella pubblica amministrazione.”

L'art. 21 della Legge 183 del 2010 prevede, infatti, apportando alcune importanti modifiche agli artt. 1,7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, che le amministrazioni costituiscano *“al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il ‘Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni’ che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”*.

E' indiscutibile, per quanto fin qui argomentato, la rilevanza data all'organizzazione del lavoro per il buon andamento della Pubblica Amministrazione: *“l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.*

E' circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni.

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza.

La dirigenza pubblica deve quindi essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing”.

Molti sono ormai gli studi effettuati sul management aziendale. L'analisi dei dati raccolti dalle ricerche eseguite portano alla stessa conclusione: se l'ambiente è ostile l'assenteismo cresce e si riducono le capacità operative degli individui e dei gruppi.

In perfetta assonanza con le recenti convinzioni, l'attenzione dei vari legislatori, col tempo, si focalizza sulla tutela della salute psicofisica e, dunque, sull'integrità complessiva e sulla dignità del lavoratore e delle lavoratrici, al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali, chiamando in causa, inevitabilmente, la gestione organizzativa delle amministrazioni pubbliche.

Alla luce di tali spunti riflessivi, appare chiaro il ruolo del Comitato Unico di Garanzia che, attraverso le funzioni di controllo, verifica e realizzazione di azioni positive, in collaborazione con i vertici amministrativi, può impegnarsi a far crescere la sensibilizzazione di tutto il personale sulle tematiche fin qui trattate, favorendo il cambiamento laddove ve ne sia la necessità e migliorando, con strategie organizzative condivise, l'efficacia e l'efficienza delle prestazioni aziendali al fine di poter essere in linea con la dinamicità richiesta dal nuovo sistema lavorativo.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro intende muoversi in direzione di una crescita organizzativa, puntando soprattutto alla formazione del personale, incoraggiando una cultura della prevenzione, considerata strumento primario per il contrasto di ogni forma di “malfunzionamento” dei processi di lavoro.

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. CUG DELL'AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI CATANZARO: COMPOSIZIONE ED AZIONI SVOLTE.

Con deliberazioni n. 284 del 4 maggio 2015 e n. 305 dell'11 maggio 2015 è stato istituito il CUG dell'ASP di Catanzaro, nella seguente composizione:

Componenti Sindacali

UIL-FPL

Falvo Maria (titolare)
Paone Angela (supplente)

FIALS

Froia Luciana (titolare)
Cugnetto Pasquale (supplente)

FASSID

Chiarelli Carmelina (titolare)
Curcio Sabrina (supplente)

FPCGIL

Ciriaco Maria Teresa (titolare)
Colosimo Benedetta (supplente)

ANAAO ASSOMED

Cirifalco Linda (titolare)
Larussa Filippo Maria (supplente)

CISL FP

Ciliberti Santa (titolare)
Mango Vincenzo (supplente)

NURSING UP

Arcorace Maria Elena (titolare)
Pallone Salvatore (supplente)

CISL Medici

Russo Giuseppina (titolare)
Cilurzo Francesco (supplente)

CGU CISAL

Posca Eduino (titolare)
Barone Renato (supplente)

Componenti Aziendali

Rosa Mauro (titolare)
Reda Marina (supplente)

Montesi Maria Paola (titolare)
Pullia Luigi (supplente)

Bonacci Federico (titolare)
Nisticò Rosanna (supplente)

Ermio Caterina (titolare)
Iacopino Remigio (supplente)

Pugliese Teresa (titolare)
Lanata Cinzia (supplente)

Dodaro Caterina (titolare)
Iuliano Elisabetta (supplente)

Greco Angela (titolare)
Bianchi Teresa (supplente)

Sacco Antonella (titolare)
Ranieri Fausta (supplente)

Fazzari Anna (titolare)
Ciariaco Gloria (supplente)

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il CUG ha iniziato i propri lavori dalla prima riunione di insediamento tenutasi a luglio del 2015. Nell'anno 2015 il CUG si è riunito nelle seguenti date:

Data	presenti	%
1 luglio 2015	quattordici/18	77,78
9 settembre 2015	treddici/18	72,22
14 ottobre 2015	quindici/18	83,33
14 dicembre 2015	dodici/18	66,66

Le convocazioni vengono fatte pervenire, oltre ai componenti, anche al Responsabile dell'U.O. Gestione Risorse Umane e alla Direzione Generale.

Le azioni svolte dal CUG nell'arco di tempo dal 1° luglio al 31 dicembre 2015 sono sintetizzabili nelle seguenti iniziative:

- **Adozione del Regolamento CUG**

Con delibera n. 620 del 31/07/2015 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'ASP di Catanzaro, a seguito di un confronto interno e dell'approvazione della Direzione Aziendale. Il Regolamento è stato quindi pubblicato sul sito web dell'Azienda nell'area dedicata al CUG.

- **Realizzazione dell'area dedicata al CUG sul sito WEB**

Sul sito web è stata allestita l'area dedicata al CUG dove sono pubblicate tutte le informazioni e le attività dello stesso Comitato.

- **Istituzione della casella di posta elettronica**

L'indirizzo di posta elettronica cug@asp.cz.it è utilizzato per le comunicazioni in entrata ed in uscita con i componenti del CUG e nelle comunicazioni che il CUG effettua all'interno e all'esterno.

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- **Promozione attivazione del Percorso Rosa Bianca**

Il Comitato Unico di Garanzia ha promosso, tra gli altri, l'attivazione del Percorso Rosa Bianca nei Pronto Soccorsi dell'Azienda Sanitaria Provinciale, proponendosi di collaborare anche nella fase di formazione del personale coinvolto in tale attività.

- **Programmazione Piano di Formazione**

Il Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con l'U.O. Formazione e Qualità, ha programmato degli eventi formativi/informativi allo scopo di meglio far conoscere le funzioni dallo stesso svolte e le competenze che lo caratterizzano, al fine, anche, di attivare azioni di sensibilizzazione sulle tematiche d'intervento del Comitato, ovvero pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto di ogni forma di discriminazione.

2. PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2016-2018 DELL'ASP DI CATANZARO

Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad elaborare, approvare ed attuare un proprio "Piano triennale per le azioni positive", così come previsto dal Codice delle pari opportunità.

L'attuazione del suddetto Piano è richiesta dal D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246") e, più in particolare, dall'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") che impone alle amministrazioni dello Stato e alle province, ai comuni e gli altri enti pubblici non economici di predisporre simile documento.

Sul Piano triennale si è soffermata anche la direttiva del 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"), documento che ulteriormente in tema dettaglia, specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire:

- l'organizzazione del lavoro
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale
- la formazione e la cultura organizzativa.

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro ha adottato il Piano Triennale della Azioni Positive anni 2016-2018, su proposta del CUG, con deliberazione n. 985 del 29/12/2015.

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è teso al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- promuovere condizioni di benessere organizzativo tali da garantire le corrette condizioni di lavoro per tutti i dipendenti dell'ASP di Catanzaro;
- 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;
- promuovere la cultura di genere attraverso il rafforzamento della comunicazione ed informazione sul tema delle pari opportunità;

PROGETTI

La realizzazione degli obiettivi del Piano si concretizza in progetti, articolati in una serie di AZIONI POSITIVE proposte dai gruppi di lavoro costituiti all'interno del CUG.

1. PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE (GENDER ORIENTED)

Area d'intervento:

- diffondere a livello organizzativo la cultura di genere, il tema delle pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni, alla violenza e al mobbing;
- promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- accrescere le competenze del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale.

Azioni positive:

- organizzazione di iniziative formative ad hoc per il personale dipendente, nonché di iniziative di approfondimento per i componenti il Comitato Unico di Garanzia onde accrescere le proprie competenze;

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- aggiornamento dell'area web dedicata attraverso la pubblicazione del Regolamento di funzionamento e del Piano delle Azioni Positive approvato, nonché di altri documenti ritenuti utili;
- implementazione di casella di posta elettronica dedicata, per ricevere segnalazioni;
- implementazione di ulteriori azioni atte a garantire l'informazione a tutti i dipendenti in ordine alle tematiche di competenza del CUG;
- partecipazione all'implementazione della Rete dei CUG della Regione Calabria;
- predisposizione e presentazione di deliberazione per l'adozione di un Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e lavoratori contro le molestie sessuali e contro il mobbing;
- mobbing: implementazione attività di prevenzione, proposta alla Direzione Aziendale di procedura per la nomina della Consigliera di Fiducia;
- studio di settore per particolari aree di interesse (in particolare istituti contrattuali) attraverso il coordinamento con le OO.SS. e le Risorse Umane, ove di competenza rispetto al ruolo del CUG;
- violenza alle donne e alle fasce vulnerabili: implementazione delle attività per la sensibilizzazione delle problematiche sulla violenza di genere e altre forme di violenza. Partecipazione a tavoli istituzionali sul tema.

2. PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Area d'intervento:

- promuovere il benessere organizzativo ed individuale: verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro, anche in relazione allo stress lavoro correlato.

Azioni positive:

- implementazione di interventi di prevenzione dello Stress lavoro correlato in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale dell'ASP di Catanzaro;
- promozione di iniziative volte al trattamento del benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori. Nello specifico si intende sviluppare un Progetto per il Supporto psico-fisico del benessere del lavoratore/lavoratrice con la creazione di spazi di ascolto e di sostegno, attività di rilassamento psico-fisico, corsi formativi/informativi sugli stili di vita, counseling da parte dei dipendenti "esperti" in attività di tipo ergonomico-psicoeducativo-relazionale;

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- iniziative volte a leggere la realtà aziendale e a promuovere le necessarie azioni di miglioramento in ambito di benessere organizzativo: attuazione dello strumento di rilevazione del “questionario”, da somministrare a tutto il personale dipendente per garantire il processo di ascolto;
- promozione di iniziative di formazione per promuovere il benessere.

3. PROMOZIONE DI POLITICHE DI CONCILIAZIONE
--

Area d'intervento:

- sviluppo di politiche di conciliazione famiglia/lavoro: favorire misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata attraverso l'attivazione di specifici percorsi.

Azioni positive (alcune azioni potrebbero essere oggetto di concertazione con OO.SS.)

- verifica della fattibilità e conseguente sperimentazione di ulteriori livelli di flessibilità d'orario a favore dei dipendenti in situazione di temporanea difficoltà di conciliazione (avendo particolare riguardo a motivi di cura e salute dei dipendenti o familiari), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione;
- verifica della fattibilità e conseguente sperimentazione di forme di telelavoro per dipendenti che svolgono funzioni che non prevedono un rapporto diretto con il pubblico e facilmente collocabili in un luogo diverso dall'ufficio;
- sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli: consapevolezza congedo parentale anche per i padri attraverso la promozione di campagne informative interne sui diritti previsti dalla legge;

3. DATI DEL PERSONALE DISTINTO PER GENERE

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro presenta la seguente organizzazione del personale:

Totale Personale in servizio al 31/12/2015

Femmine	1484
Maschi	1415
Totale	2899
% Femmine	51,19%

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

% Maschi 48,81%

a) Incarichi di vertice	DONNE		UOMINI	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	1	33,33%
Oltre 50 anni	0	0,00%	2	66,66%
Totale	0	0,00%	3	100,00%

Il personale dipendente dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro è ripartito nel seguente modo:

b) Dirigenti di prima fascia	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	9	81,82%	2	18,18%	11	100,00%
41-50	30	39,47%	46	60,53%	76	100,00%
Oltre 50 anni	340	60,28%	224	39,72%	564	100,00%
Totale personale	379	58,22%	272	41,78%	651	100,00%
% sul personale complessivo		24,54%		19,22%		22,46%

c) Dirigenti di seconda fascia	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Oltre 50 anni	30	85,71%	5	14,29%	35	100,00%
Totale personale	30	85,71%	5	14,29%	35	100,00%
% sul personale complessivo		2,02%		0,35%		1,21%

d) Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%
Totale personale	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%
% sul personale complessivo		0,20%		0,00%		0,10%

e) Personale non dirigente	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Meno di 30 anni	3	30,00%	7	70,00%	10	100,00%
31-40	59	34,91%	110	65,09%	169	100,00%
41-50	227	41,58%	319	58,42%	546	100,00%
Oltre 50 anni	783	52,73%	702	47,27%	1.485	100,00%
Totale personale	1.072	48,51%	1.138	51,49%	2.210	100,00%
% sul personale complessivo		72,24%		80,42%		76,23%

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

f) Personale con rapporto part-time	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Part-time uguale/inferiore al 50% a tempo indeterminato	5	19,23%	8	30,77%	13	100,00%
Part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	4	33,33%	2	16,67%	6	100,00%
Part-time uguale/inferiore al 50% con contratto a termine	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Part-time superiore al 50% con contratto a termine	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	9	47,37%	10	52,63%	19	100,00%
% sul personale complessivo		0,61%		0,71%		0,66%

Come si può notare dall'analisi dei dati appena presentati, non esistono nell'Azienda grandi divari di genere maschile e femminile tra i dipendenti. Un dato che, al contrario, risulta evidente è la grande carenza di personale, di entrambi i generi, nelle fasce di età più giovani.

Il motivo di tale carenza può essere dovuta, anche, al blocco delle assunzioni imposto all'Azienda dal Piano di Rientro Regionale.

30 marzo 2016

La Presidente
Maria Pia Masciari