

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2023

Predisposta in base all'allegato 2 della Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”

Ai vertici dell'Amministrazione
Amministratore Unico
Avv. Cristina Pellicioni
cristina.pellicioni@aspfe.it

Direttore Generale
Dr. Stefano Triches
stefano.triches@aspfe.it

Al Responsabile Area Affari generali e personale
Sig. Fabrizio Samaritani
fabrizio.samaritani@aspfe.it

Al Nucleo di valutazione della performance
dell'Amministrazione
Dr.ssa Franca Berti

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it
retedeicug@gmail.com

Relazione sulla situazione del personale in ASP Centro servizi alla persona riferita all'anno 2022 e sull'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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.

La relazione del CUG, come previsto dalle "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", si propone di illustrare le attività del CUG e la situazione del personale di ASP nell'anno 2022 riguardo 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 nonché di vigilanza sulle azioni previste dal vigente Piano delle azioni positive triennio indirizzate principalmente alla verifica del rispetto delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Per la redazione del presente documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'Amministrazione.

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'azienda. 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.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI – ANNO 2022

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

TOTALE PERSONALE N. 143 (UOMINI N. 24 + 119 DONNE)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B1	0			1	3	0	0	1	3	3
B3	0	4	3	5	3	0	1	7	14	7
C1	0	1	1	3	2	0	3	0	6	3
D1	1	1	2	1	2	4	26	15	10	5
D3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Totale personale	1	6	6	11	10	4	30	23	33	19
% sul personale complessivo	0,70	4,20	4,20	7,69	6,99	2,80	20,98	16,08	23,08	13,29

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	6	5	10	10	32	22,22	4	30	22	29	18		77,78
Part Time >50%		0	1	1						3	2	1		
Part Time <50%														
Totale	1	6	6	11	10	34		4	30	25	31	19	109	
Totale %	0,70	4,23	4,23	7,75	7,04	23,94	23,94	2,82	21,13	16,20	23,24	13,38	76,76	76,06

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
P.O.	2	15,38	4	30,77	6	46,15
I.P.R.	1	7,69	6	46,15	7	53,85
.....						
.....						
Totale personale	3	23,08	10	76,92	13	100,00%
% sul personale complessivo		100		100		

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	2	1	2	1	1	7		7	8	5	2		22	19,26
Tra 3 e 5 anni		1	2			3			6	5	1		12	11,11
Tra 5 e 10 anni		2	1	1	1	5			7	6	1		14	11,85
Superiore a 10 anni		1	5	11	2	19			4	12	33	12	61	57,78
Totale	2	5	10	13	4	34		7	25	28	37	12	109	
Totale %	5,88	14,71	29,41	38,24	11,76	100,00	10,00	6,42	22,94	25,69	33,94	11,01		100

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
B1	80.062,15	140.108,75	220.170,90	7,96
B3	276.089,00	533.772,08	809.861,08	29,27
C1	141.878,17	243.219,72	385.097,89	13,92
D1	133.731,76	1.146.272,25	1.280.004,01	46,27
D3		23.082,75	23.082,75	0,83
DIRETTORE	48.243,59		48.243,59	1,74
Totale personale N. 143 persone			2.766.460,22	100,00%
% sul personale complessivo				

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	100				
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1					100,00%
% sul personale complessivo	100		100		100	

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	0,70	9	6,34	10	7,04
Diploma di scuola superiore	18	12,68	25	17,61	43	30,28
Laurea	10	7,04	60	42,25	70	49,30
Laurea magistrale	4	2,82	15	10,27	19	13,38
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale (no direttore)	33	23,24	109	76,47	142	
% sul personale complessivo		100		100		100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		Presidente (D/U)	
Concorso x copertura n. 4 ASS. SOCIALI	1	33,33	2	66,66		Uomo
Concorso x copertura n. 3 INFERMIERI	1	33,33	2	66,66		Uomo
Concorso x copertura n. 13 O.S.S.	1	33,33	2	66,66		Uomo
Concorso x copertura n. 3 INFERMIERI	1	33,33	2	66,66		Uomo
Totale personale	4		8			

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta			1 verticale	1orizzontale		2	20,00		2 orizzontale	3 orizzontale	3 orizzontale		8	80,00
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili	1	3	2	2	2	10	11,24	9	32	14	21	3	79	88,76
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	1	3	3	3	2	12		9	34	17	24	3	87	
Totale %	8,33	25,00	25,00	25,00	16,67	100		10,34	39,08	19,54	27,59	3,45	100	

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	17	13,71	107	86,29	124	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	15	1,40	1054	98,60	1069	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	32	100	1161	100	1193	100
% sul personale complessivo 143	22,38	100	77,62	100		100

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)		3				3		1	5	2			8	
Aggiornamento professionale	200	135	143	139	100	717		275	314	281	253	260	1383	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														

Altro (specificare)														
Totale ore	200	138	143	139	100	720		276	319	283	253	260	1391	
Totale ore %	27,78	19,17	19,86	19,31	13,89	100,00		19,84	22,93	20,35	18,19	18,69	100,00	

Anche nel 2022, così come nel 2021, risulta una preponderanza di personale femminile: su 143 unità, 119 sono donne pari all' 83% (nel 2021 era costituito dal 77,77%). Il personale (sia maschile che femminile) al di sopra dei 51 anni è pari al 49,65% (contro il 47,40% del 2021). Quattordici unità hanno posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (tra Posizioni organizzative e soggetti con indennità di particolare responsabilità) e 10 unità sono donne (pari al 71,42%).

ASP dal 18 gennaio 2022 ha contato su un'unità dirigenziale di sesso maschile.

Sessantaquattro unità hanno un'età compresa tra i 51 e più di 60 anni pari al 47,40% del totale. Il dato spicca se si tiene conto del fatto che tra gli operatori vi sono anche professioni sanitarie (infermieri) e OSS (operatori socio-sanitari) considerate categorie di lavori gravosi.

BENESSERE DEL PERSONALE

Nel Piano di azioni positive per l'annualità 2022, obiettivo primario è stato il benessere organizzativo del personale, tenendo in debito conto la composizione e l'età media piuttosto alta dell'organico. Nel corso del 2021 è stato avviato il percorso di indagine sul benessere organizzativo attraverso apposito questionario, costruito in base alle indicazioni del Testo Unico 81/2008 e riferiti alla valutazione del rischio stress lavoro correlato per l'ASP, come deciso dal gruppo di gestione del processo di valutazione dei rischi psicosociali in data del 16 settembre 2021. I dati, raccolti individualmente, su base volontaria e per mezzo del questionario citato, sono stati aggregati per gruppi significativi dal punto di vista organizzativo. Hanno partecipato all'indagine, compilando il questionario, 101 lavoratori, afferenti alle aree organizzative (66,45% del personale). Nel corso del mese di febbraio 2022 sono stati presentati i risultati a tutto il personale e dal mese di marzo 2022 sono stati attivati i focus group per ciascuna area componente l'Azienda. I partecipanti nei diversi gruppi hanno, secondo il professionista che ha seguito il percorso, mostrato voglia di esserci, di offrire il proprio contributo, di esprimere il proprio punto di vista. Anzi, in alcuni casi, la "contestazione" ha riguardato il poco tempo a disposizione per temi così importanti, con la richiesta di "avere più momenti come questi" dove potersi confrontare tra colleghi non solo sui casi in carico, ma sul lavorare insieme. Pertanto, è stato colto il segnale per offrire una direzione più motivante e partecipativa, organizzando corsi di formazione in presenza, ancora in corso. In particolare, uno per l'Area Anziani e CRA dal titolo "Ricostruire il senso del proprio lavoro: dal punto di vista individuale al lavoro di squadra" di 24 ore per partecipante che si è concluso a febbraio 2023 ed uno per le aree Tutela minori e Famiglie e lavoro iniziato nel 2023 dal titolo "Raccontare l'esperienza. L'uso del racconto e della metafora per costruire storie, storie che possono essere evolutive o di impasse".

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG di ASP ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il Comitato ha a disposizione uno spazio virtuale sul sito istituzionale di ASP (<http://www.aspfe.it/p/47/comitato-unico-di-garanzia-cug.html>): le pagine a esso dedicate ospitano il calendario e i verbali delle riunioni, notizie sulle iniziative in corso.

Il CUG, nel 2022 causa pandemia non si è riunito ma i componenti hanno comunque avuto confronti telefonici, tramite e-mail su varie tematiche a partire dal Piano di azioni positive, al questionario stress lavoro correlato e agli interventi esito dell'analisi del questionario.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG conferma il proprio impegno nell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Si ribadisce l'importanza del Piano delle azioni positive che è divenuto parte integrante del PIAO 2022-2024 (approvato con Atto monocratico n. 17 del 22/12/2022) e del PIAO 2023-2025 (approvato con Atto monocratico n. 1 del 30/03/2023), quale strumento di programmazione che si integra nel ciclo di gestione della performance e in quanto tale rileva nella misurazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla dirigenza. Al fine di garantire l'operatività e la concreta attuazione del nuovo Piano si ribadisce la necessità che gli obiettivi, le azioni e le attività previste nello stesso debbano essere ancorate al Piano della performance e al Piano esecutivo di gestione mediante l'assegnazione ai Responsabili di obiettivi ad hoc e si invita l'Amministrazione ad operare in tal senso.

Ricordiamo che il D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità nella gestione del ciclo della performance, a partire dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa che deve prevedere anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.