

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 2022

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 AGRU
Sig. Fabrizio Samaritani
fabrizio.samaritani@aspfe.it

All'OIV dell'Amministrazione
Dr.ssa Franca Berti
fberti@3f-former.it

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2021

PREMESSA

Riferimento normativo

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, istituisce 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.

La direttiva del 04 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'innovazione – denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento sul Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" esplicita che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nella P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione.

Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza dell'Azienda, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto contatto con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dalla stessa Azienda. Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione e il CUG nell'ambito dell'individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

La direttiva del 4 marzo 2011 è stata adeguata per meglio coordinare l'azione dei Comitati unici di garanzia (CUG) con quella svolta da altri organismi previsti dalla legislazione e per favorire un più efficace ruolo dei CUG anche tenuto conto delle problematiche emerse nella prima fase applicativa e segnalate dal Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei CUG come previsto dal paragrafo 7 della medesima direttiva.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato, in data 26/06/2019, la Direttiva n. 2 con la quale sono definite le linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 04 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati concernenti l'anno 2021 sul personale raccolti attraverso l'ufficio personale di ASP.

Nella seconda parte della relazione trova spazio un'analisi riguardante il rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

ORGANIZZAZIONE ED ATTIVITA' DEL CUG

Con Delibera n. 13 del 29 agosto 2017 del Consiglio di Amministrazione, è stato costituito il CUG di ASP, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 come novellato dall'articolo 21 della legge 183/201 che ha avuto dei mutamenti al suo interno. Lo svolgimento delle procedure di rinnovo di alcuni membri ha fatto emergere difficoltà di motivazione, per il personale dell'Azienda, alla partecipazione all'organismo. Le difficoltà sono determinate sicuramente dalla pandemia da Covid-19 ma anche dagli avvicendamenti a livello direzionale (Amministratore unico, Direttore generale, Responsabile/Coordinatore area residenziale, Responsabile Area Adulti, Responsabile Area GREF, Responsabile Area GAMMA) e da una conseguente riorganizzazione.

La pandemia che pare stia volgendo al termine ha cambiato molte cose per tutte e tutti noi e ha posto all'attenzione con un'urgenza plastica temi che i Comitati stanno affrontando da anni attraverso un lavoro lungo e faticoso all'interno delle amministrazioni. Le nuove condizioni del lavoro in una fase di riorganizzazione impetuosa; la prevenzione delle discriminazioni legate a svantaggi di età, di competenze digitali, di genere, di accesso alle tecnologie; la salute e la sicurezza della comunità lavorativa; le azioni contro la violenza che nelle case trasformate in uffici ha dilagato in modo sotterraneo e più insidioso da combattere. Di fronte a queste sfide il lavoro del CUG è diventato ancora più attuale. Il lavoro agile attuato anche in ASP si è dimostrato un eccezionale strumento per non fermare il paese e, al di là di qualche eccezione, ha svelato la capacità di gran parte del personale pubblico di lavorare su obiettivi, utilizzando in modo responsabile e proattivo l'opportunità tecnologica.

Attualmente il CUG è così composto:

Parte Amministrazione	
Benci Silvia - Presidente	Istruttore Direttivo Area AGRU
Migliari Mara	Istruttore Direttivo Area AGRU
Rocchi Marco	Istruttore Direttivo Area GREF
Parte Sindacale	
Manfredini Monica	OSS Casa Residenza Anziani (UIL)
Roversi Gloria	Fisioterapista (CISL)
Spinelli Antonietta	Assistente Sociale Settore Adulti (CGIL)

Le funzioni di segreteria sono svolte dal Presidente CUG che redige i verbali delle sedute, cura l'invio delle convocazioni e dei documenti, nonché la raccolta e l'archiviazione di tutti gli atti e documenti.

Tutti i verbali redatti dal Comitato sono consultabili sul sito web di ASP al seguente indirizzo: <http://www.aspfe.it/p/47/comitato-unico-di-garanzia-cug.html>

Considerata anche la situazione emergenziale associata alla gestione epidemiologica da COVID-19 nel 2021, il CUG non ha avuto incontri formali pur avendo prodotto il piano delle azioni positive.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

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. 135 (UOMINI N. 30 + 105 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				4				1	6	1
B3	1	3	3	5	2		3	6	20	5
C1		1	1	3	2		2	1	7	2
D1		1	2	1	1	4	22	12	9	3
D3										1
Totale personale	1	5	6	13	5	4	27	20	42	12
% sul personale complessivo	0,74	3,70	4,44	9,63	3,70	2,96	20,00	14,81	31,11	8,89

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	5	6	13	5	30	22,22	4	27	20	42	12	105	77,78
Part Time >50%		1												
Part Time <50%		1												
Totale	1	5	6	13	5	30		4	27	20	42	12	105	
Totale %	0,74	3,70	4,44	9,63	3,70		22,22	2,96	20,00	14,81	31,11	8,89		77,78

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	35,71	3	35,71	6	35,71
I.P.R.	2	64,29	7	64,29	9	64,29
Totale personale	4		10		14	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 Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni	3		2	1		6		5	10	3	2		20	19,26
Tra 3 e 5 anni		1	1			2			7	4	2		13	11,11
Tra 5 e 10 anni		3		2		5			6	4	1		11	11,85
Superiore a 10 anni			2	13	2	17			8	12	31	10	61	57,78
Totale	3	4	5	16	2	30		5	31	23	36	10	105	
Totale %	10	13,33	16,67	53,33	6,67	100,00	100	4,76	29,52	21,90	34,29	9,52	100,00	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	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
B1	71.734,81	143.469,63	215.204,44	
B3	242.645,50	589.281,92	831.927,42	
C1	135.930,51	233.023,72	368.954,23	
D1	102.906,99	1.029.069,94	1.131.976,93	
D3		21.661,07	21.661,07	
DIRETTORE	15.005,44		15.005,44	
Totale personale N. 135 persone			2.584.729,53	100,00%
% sul personale complessivo				

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1				1	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		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	0,74	10	7,46	11	
Diploma di scuola superiore	20	14,92	30	22,38	50	
Laurea	5	3,73	55	41,08	60	
Laurea magistrale	3	2,23	10	7,46	13	
Master di I livello	1	0,74	3	2,97	4	
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale (no direttore)	30	22,36	108	78,38	134	
% sul personale complessivo		100		100		100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....	0		0		0		
Totale personale	0		0		0	100,00%	
% sul personale complessivo	100		100				

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	1 verticale		2	22,22		2 orizzontale	4 orizzontale	4 orizzontale		10	14,71
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile								1	2	3	3		9	13,24
Personale che fruisce di orari flessibili		1	2	3	1	7	77,78	2	18	15	11	3	49	72,06
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		1	3	4	1	9		3	22	22	18	3	68	
Totale %		11,11	33,33	44,44	11,11	100	100	4,41	32,35	32,35	26,47	4,41	100	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	3	10	143	15,94	146	15,75
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti			54	6,02	54	5,83
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	27	90	700	78,04	727	74,82
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	30	100	897	100	927	100
% sul personale complessivo 135	22,22	100	77,78	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	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)			6			6			24	24			48	
Aggiornamento professionale		36	30	36	10	112		30	168	90	42	10	340	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore		36	36	36	10	118		30	192	114	42	10	388	
Totale ore %		30,51	30,51	30,51	8,47		100,00	7,73	49,48	29,38	10,82	2,58	100	100

ASP Centro Servizi alla Persona (d'ora in avanti ASP) al 31 dicembre 2021 aveva una dotazione organica di 135 unità di personale dirigenziale e non dirigenziale di cui il 77,77% costituito da donne.

14 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 nel 2021 ha contato su 1 unità dirigenziale di sesso maschile (sino a marzo).

64 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 lavoratori usuranti.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le varie tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale, come riportati nella sezione precedente (flessibilità oraria, part-time, congedi parentali, permessi/congedi, analizzati per genere) sono stati affiancati da una serie di provvedimenti di cui in questa sezione si dà conto, azioni svolte dall'Amministrazione nel pieno svolgimento dell'emergenza epidemiologica. L'introduzione del lavoro agile come misura di contenimento e gestione dell'emergenza Covid 19, è stata introdotta con il DPCM dell'11.03.2020. Nel corso dell'anno 2021 l'evoluzione della pandemia da Covid 19 ha portato le Pubbliche Amministrazioni ad approvare i provvedimenti che di volta in volta venivano resi obbligatori per disposizioni ministeriali e che nel corso dell'anno sono stati l'uno soppiantato dall'altro. In ASP è stato disposto il rientro graduale di tutti i dipendenti in servizio. Con DPCM del Presidente del Consiglio del 23/09/2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Le misure adottate per la tutela delle parità e la promozione delle pari opportunità sono sostanzialmente riconducibili all'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive adottato dall'azienda con Atto monocratico n.14 del 29/07/2020 "Piano triennale azioni positive 2020-2022. Adozione" e pubblicato sul sito istituzionale di ASP al seguente link: <http://www.aspfe.it/p/47/comitato-unico-di-garanzia-cug.html>
Preme ricordare, comunque, come l'emergenza sanitaria che ha caratterizzato il biennio 2020-2021 e i primi mesi del 2022, ha avuto ripercussioni anche sull'attuazione delle iniziative previste nel sopra ricordato piano. Per quanto concerne i risultati raggiunti, nonostante la particolarità dell'anno di riferimento, possiamo sintetizzare quanto segue.

Iniziativa n. 1

Obiettivo: informare il personale dipendente in materia di costituzione e funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia" (CUG) per la valorizzazione delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Azioni: è proseguita l'opera di costante aggiornamento del sito web del Comitato all'indirizzo <http://www.aspfe.it/p/47/comitato-unico-di-garanzia-cug.html> in cui sono pubblicati la composizione del Comitato, Documenti e Regolamenti (come da Piano delle azioni positive).

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.

Azioni: Con l'emergenza coronavirus sono stati rivisitati gli orari di lavoro per scaglionare ingressi e uscite, mantenendo comunque una certa flessibilità. Inoltre, ASP ha adottato, come previsto dalla normativa emergenziale, uno smart working sperimentale semplificato che potrebbe costituire una traccia di lavoro anche con il termine del periodo emergenziale.

Attori Coinvolti: ASP (Area Affari generali/personale, Servizio sociale minori, adulti anziani, Aree "amministrative".)

Beneficiari: tutte le componenti amministrative e dei servizi territoriali, indipendentemente dal genere

Spesa: nessun onere a carico di ASP

Iniziativa n. 3

Obiettivo: condivisione piano di formazione

Azioni: il Piano formativo è stato condiviso con il CUG

Attori Coinvolti: Componenti del gruppo

Misurazione: ---

Beneficiari: tutti i dipendenti di ASP

Spesa: nessun onere a carico di ASP

Iniziativa n. 5

Obiettivo: valutare il benessere organizzativo.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

E' stato adottato il Codice di comportamento dei dipendenti di ASP che integra e specifica quello nazionale approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 28/04/2016, revisionato nel 2019 con il contributo del CUG. Dovrà essere revisionato nell'anno in corso per l'uscita delle linee guida dell'ANAC. Si precisa che l'osservanza delle regole contenute nel Codice di Comportamento costituisce uno degli indicatori rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale di ciascun dipendente di ASP. Il Codice di Comportamento, costituendo una misura di prevenzione della corruzione e, dunque, volendo orientare l'operato dei dipendenti pubblici in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità, rappresenta una solida base per la concreta attuazione, da parte di tutti i lavoratori, dell'uguaglianza di genere al fine di contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza sul posto di lavoro e non solo.

Nel corso del 2021 è stata avviata l'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. Gruppi identificati e approvati dal Gruppo di Lavoro per la Gestione del Processo di Valutazione del Rischio SLC. Il quale è stato regolarmente costituito da ASP Ferrara con Determinazione n°307 del 14 settembre 2021. Anche per la scelta degli strumenti da utilizzare per la valutazione il Gruppo di gestione del processo di valutazione del rischio stress lavoro correlato ha deciso di seguire le indicazioni della predetta circolare, che nell'indicare alcuni strumenti disponibili, asserisce chiaramente che il questionario è uno strumento caratterizzato da particolari punti di forza, come la relativa facilità di somministrazione, la possibilità di

assicurare l'anonimato, e di analizzare i risultati rispetto ad un valore standard di riferimento. Per queste ragioni si è deciso di usare lo strumento questionario. Il questionario usato è idoneo a valutare la presenza di fattori di rischio psicosociale e di condizioni di stress lavoro correlato ed è indicato tra quelli consigliati dall'ISPESL (ora confluito in INAIL). Detto strumento indaga i fattori riconosciuti sia in letteratura, sia da European Agency for Safety and Health at Work, sia da ISPESL/INAIL nelle sue linee guida, come centrali nella definizione del benessere lavorativo, e di converso, per l'individuazione della presenza di rischio da stress lavoro correlato. L'accesso al sistema web based per la compilazione del questionario è stato garantito dalle ore 7.00 del 25.10.2021 alle ore 24.00 del 07.11.2021.

Preliminarmente alla somministrazione, il gruppo di lavoro succitato ha definito, innanzitutto, come suddividere le aree a garanzia di un maggiore anonimato. Inoltre, ha definito il target della popolazione da indagare: tutto il personale operante in ASP a tempo indeterminato e determinato, assunto anche attraverso agenzia interinale. Da questo "bacino" è stato escluso il personale somministrato dell'Area Serse in quanto, mediamente, il periodo di permanenza in Azienda è piuttosto breve e tale da non consentire una visione consolidata. Si è altresì stabilito, di coinvolgere i colleghi psicologi (a rapporto libero professionale) che operano in ASP per l'Area Adulti (e SIL), Anziani e CD/Casa Residenza nella fase di formazione e verifica dei dati del questionario, pur non essendo coinvolti direttamente nel questionario. Inoltre, sono state effettuate 2 sessioni di formazione/informazione rivolte a tutti i lavoratori. Le sessioni si sono tenute tra il 22 ottobre e il 3 novembre 2021 e hanno visto la partecipazione di 120 dipendenti. In quell'occasione, oltre a contenuti relativi alla definizione di stress correlato al lavoro è stato presentato lo strumento questionario e si è risposto a dubbi, perplessità e richieste di chiarimento. Contestualmente, sono state distribuite le credenziali uniche di accesso al sistema web based per la compilazione del questionario e mostrata la guida per l'accesso e la compilazione del questionario. Hanno partecipato all'indagine, compilando il questionario, 101 lavoratori, afferenti alle aree organizzative: Direzione, Amministrativa, SERSE, Minori, Adulti, Anziani. Ha risposto al questionario il 66,45% del Personale cui sono stati presentati i risultati il 9 febbraio dell'anno in corso. Si è quindi proceduto con i focus group sempre nel corso del mese di marzo 2022 e a seguito delle valutazioni emerse sulle quali si decideranno gli interventi da effettuare nel corso del 2022.

Come già più volte ricordato, l'emergenza sanitaria non ha consentito nemmeno nel 2021 l'organizzazione di corsi di formazione in presenza.

I colleghi dell'area amministrativa hanno partecipato a corsi via web afferenti le aree di appartenenza.

I dipendenti dell'Area minori hanno partecipato a:

- Percorso di supervisione professionale per un totale di 24 ore tenuto da un'Assistente Sociale, Sociologa, Analista Transazionale Supervisore;
- Percorso di Supervisione agli operatori dell'affido familiare e dell'adozione 5 incontri di 4 ore ciascuno per un totale di 20 ore tenuti da uno psicologo e psicoterapeuta;
- Intervento formativo sul tema della recuperabilità delle competenze genitoriali e del lavoro specialistico nella tutela dei minori per un totale di 24 ore tenuto da uno psicologo e psicoterapeuta

I dipendenti dell'Area adulti hanno partecipato a.

- Attività di formazione continua supervisione professionale per un totale di 18 ore tenuta da Assistente sociale specialista e sociologa;
- Formazione operatori dei servizi al lavoro sulle tecniche di scouting aziendale per un totale di 9 ore tenuta da Psicologo-psicoterapeuta;
- Cenni di psicopatologia e comunicazione con il paziente adulto in carico al servizio sociale di 2 ore formazione tenuta da Psicologo-psicoterapeuta.

I dipendenti dell'Area anziani hanno partecipato a:

- Percorso di consulenza e informazione/formazione giuridica per assistenti sociali Area Anziani di 20 ore tenuto da un avvocato;
- Percorso formazione/supervisione di 17 ore tenuto da un'assistente sociale, counsellor, mediatrice familiare.

Per l'area SERSE hanno partecipato a corsi il Coordinatore e la Responsabile sanitaria per il potenziamento delle abilità gestionali.

Con docenti interni abbiamo realizzato il corso Cyber Sicurezza e Data Breach di due ore per tutti i dipendenti.

Inoltre è stato effettuato il corso per l'implementazione del nuovo protocollo informatico di 4 ore destinato a tutti i dipendenti.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nell'anno 2021 si è consolidato il piano del 2020.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

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 come già riportato a pagina 4. 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.

B. ATTIVITA’

Il CUG, nel 2021 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.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La Relazione sulla situazione del personale costituisce il passaggio fondamentale per un’utile riflessione sull’attività svolta; per porre la conoscenza e l’esame dei dati sul personale a base delle misure per l’organizzazione ed il benessere del personale; per valutare l’attuazione e la “presa” delle azioni positive. La Relazione, in sintesi, è il metro annuale dell’affermazione di una cultura del lavoro fondata sulla dignità della persona e sul rispetto reciproco. Nel 2021 non rilevano mutamenti significativi negli equilibri di genere rispetto all’anno precedente né sulla composizione generale del personale, né sotto i profili delle responsabilità, delle retribuzioni e delle potenziali progressioni di carriera. Certamente si conferma l’invecchiamento degli occupati in ASP che se non ben gestito potrebbe avere potenziali conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa. Recentemente è stato aggiunto un “anticorpo” agli arbitrii ed ai soprusi di genere. Il Parlamento italiano, ancor prima delle istituzioni comunitarie ha ratificato con la Legge 4/2021, la Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n.190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro, con indirizzi avanzati sulla flessibilità nelle prestazioni e sulle agevolazioni orarie e con l’introduzione dell’aspetto della ricaduta della violenza domestica sull’occupazione e sulla produttività, oltreché sulla salute e sulla sicurezza delle vittime.

Il 2021 è stato purtroppo il secondo anno di convivenza con il Covid – 19. Il CUG affronta il 2022 con almeno una certezza in più: maggiore confidenza con le modalità telematiche e comprensione dei meccanismi d’impegno e di relazione con componenti e dipendenti, propri del ciclo alternato di prestazioni in presenza e a distanza.