

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 2020

---

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

## **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.

### **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’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 dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità 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**

ASP Centro Servizi alla Persona (d'ora in avanti ASP) al 31 dicembre 2019 aveva una dotazione organica di 142 unità di personale dirigenziale e non dirigenziale di cui il 72,5% costituito da donne. Di queste 7 unità hanno posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali e 6 unità sono donne (pari all'85,71%). ASP nel 2019 ha contato su un'unica unità dirigenziale di sesso femminile. per cui Nell'area della Dirigenza le donne sono, infatti, in netta maggioranza. 94 unità hanno un'età compresa tra i 41 ed i 60 pari al 66,19% del totale. In particolare spicca il dato delle 55 unità con età compresa tra i 51 ed i 60 anni. Valutato che tra gli operatori vi sono anche professioni sanitarie (infermieri) e OSS (operatori socio sanitari) considerate categorie di lavoratori usuranti. Certamente lavoratori stanchi ed invecchiati aumentano il rischio di infortuni ed episodi di malattia per gli stessi professionisti. Infine 79 unità (pari al 55,64% sul totale) tra i 41 ed i 60 hanno più di 10 anni di anzianità nel ruolo svolto.

### **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Le misure di conciliazione adottate da ASP nel corso del 2019, sono il part-time, la flessibilità oraria, i congedi parentali, i permessi ex L. n. 104/1992. Nel 2020 per le indicazioni inerenti il COVID-19 è stato inserito anche lo smart working (di cui però non abbiamo ancora elaborato i dati numerici e le percentuali). Il 6,7% di dipendenti uomini e l'8% di dipendenti donne gode del Part Time >50%. La fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 vede una netta prevalenza di donne (93% per entrambi gli istituti). Si conferma in questo senso che la cura di bambini, anziani o disabili è prerogativa prevalentemente femminile.

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

a) Piano Triennale di Azioni Positive:

Nel piano delle Azioni positive 2019-2021 si sono realizzate le seguenti azioni:

#### **Iniziativa n. 1**

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

**Azioni:** Ormai da anni, ASP ha adottato per i servizi sociali territoriali e le aree "amministrative" una flessibilità dell'orario di entrata e uscita. Tale iniziativa, oltre ad essere in linea con il principio di razionalizzazione della spesa, ha tenuto conto dei principali criteri del benessere organizzativo. La

possibilità di rispettare i tempi di vita dei lavoratori, infatti, risulta in linea anche con l'opportunità di facilitare e migliorare la qualità del lavoro che, se svolto in team in fasce orarie condivise, promuove una maggiore collaborazione e coesione che, come è ben evidenziato in letteratura, rende più efficace tutta l'azione amministrativa. Conferma ampliamento della fascia oraria di lavoro autogestito dai dipendenti e conseguente riduzione della fascia oraria obbligatoria di presenza mattutina come già previsto dalla precedente (articolazione oraria di ingresso dalle 7,30 alle 8,30). Misura prevista dal Piano delle azioni Positive

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

**Misurazione:** ---

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

**Spesa:** nessun onere a carico di ASP

## **Iniziativa n. 2**

**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. Misura prevista dal Piano delle azioni Positive

**Azioni:** A. Attraverso il Sito Aziendale informazione e trasparenza in merito alle competenze, obiettivi e funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nonché dei componenti dello stesso.

B. Predisposizione di una casella di posta dedicata al CUG fruibile da tutti i dipendenti che possono così raggiungere in tempi brevi i componenti del Comitato sottoponendo allo stesso eventuali situazioni problematiche, proporre idee ed azioni future

**Attori Coinvolti:** Componenti del CUG

**Misurazione:** ---

**Beneficiari:** tutti i dipendenti di ASP

**Spesa:** nessun onere a carico di ASP

## **Iniziativa n. 3**

**Obiettivo:** valutare il "rischio emergente" della violenza fisica e psichica contro Assistenti sociali e Operatori sanitari e socio sanitari possono essere considerati eventi sentinella in quanto segnali della

presenza nell'ambiente di lavoro di situazioni di rischio o di vulnerabilità che richiedono l'adozione di opportune misure di prevenzione e protezione dei lavoratori. Misura prevista dal Piano delle azioni Positive

**Azioni:** costituzione di un gruppo di lavoro per favorire il coinvolgimento del management aziendale e del personale maggiormente a rischio, quale quello front office, al fine di consentire l'individuazione e l'implementazione delle azioni e delle misure necessarie a garantire l'efficacia al programma. Il gruppo di lavoro dovrebbe prevedere la presenza almeno dei seguenti componenti:

- un referente che faccia da raccordo con il Datore di lavoro e l'RSPP;
- un referente dell'Area Gestione Risorse Umane;
- un rappresentante delle professioni infermieristiche/assistenziali;
- un rappresentante delle professioni riabilitative;
- un rappresentante delle professioni sociali.

**Attori Coinvolti:** Componenti del gruppo

**Misurazione:** ---

**Beneficiari:** tutti i dipendenti di ASP

**Spesa:** nessun onere a carico di ASP

#### **Iniziativa n. 4**

**Obiettivo:** informare i dipendenti di ASP delle agevolazioni nazionali, regionali e comunali in caso di difficoltà economica.

**Azioni:** creazione di opuscolo pubblicato sul sito di ASP alla pagina

**Attori Coinvolti:** Componenti del gruppo

**Misurazione:** ---

**Beneficiari:** tutti i dipendenti di ASP

**Spesa:** nessun onere a carico di ASP

#### **Iniziativa n. 5**

**Obiettivo:** Introdurre nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine principalmente di tutelare le cure parentali, ricorrendo, anche in via sperimentale, a nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working. Ciò al fine di potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa

**Azioni:** Disponibilità alla riprogettazione dello spazio di lavoro, avvalendosi di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini della professionalità e della progressione di carriera.

**Attori Coinvolti:** Direttore Generale - Responsabili di Area – Ufficio Personale

**Misurazione:** ---

**Beneficiari:** tutti i dipendenti di ASP i cui profili professionali siano tecnicamente compatibili alla nuova modalità organizzativa

**Spesa:** nessun onere a carico di ASP

**Alla luce del D.l.17 marzo 2020, n. 18, "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", tale obiettivo sarà soggetto ad adeguamenti in itinere in relazione alle indicazioni normative nazionali.**

**Asp non ha provveduto a redigere il bilancio di genere**

E' in fase di approvazione il Piano delle Azioni positive 2020-2022 in cui si prevedono in particolare:

**Iniziativa n. 1**

**Obiettivo:** Benessere organizzativo del personale dipendente (PTA)

**Azioni:** Somministrazione di un questionario implementato da un gruppo di lavoro.

**Attori Coinvolti:** CUG e gruppo di lavoro specifico con il supporto di RSPP e di uno psicologo del lavoro

**Misurazione:** -----

**Beneficiari:** tutti i dipendenti di ASP

**Spesa:** la progettualità è in corso di valutazione per cui non si è in grado di quantificare il costo

**Iniziativa n. 2**

**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. Misura prevista dal Piano delle azioni Positive

**Azioni:**

A. Aggiornare costantemente la pagina dedicata al Comitato Unico di Garanzia (CUG) già impiantato.

B. Predisporre una casella di posta dedicata al CUG fruibile da tutti i dipendenti che possono così raggiungere in tempi brevi i componenti del Comitato sottoponendo allo stesso eventuali situazioni problematiche, proporre idee ed azioni future;

**Attori Coinvolti:** Componenti del CUG

**Misurazione:** ---

**Beneficiari:** tutti i dipendenti di ASP

**Spesa:** nessun onere a carico di ASP

**Iniziativa n. 3**

**Obiettivo:** Revisione Codice di Comportamento dei Dipendenti di ASP sulla base delle recenti normative e del contratto.

**Azioni:** proposte di modifica all’attuale codice vigente

**Attori Coinvolti:** Componenti del CUG ed altri stakeholder

**Misurazione:** ---

**Beneficiari:** tutti i dipendenti di ASP

**Spesa:** nessun onere a carico di ASP



b) I dati relativi alla composizione per genere del PTA che ha partecipato alle attività di formazione promosse da ASP nell'anno 2019 sono riportati nella tabella 1.11 "Fruizione della formazione con suddivisione per genere, livello ed età" dell'Allegato 1. Dalla rilevazione si evince che:

- il 74,5% dei partecipanti è composto da donne
- il 16,1 % dei partecipanti è composto da uomini.

I questionari di gradimento delle iniziative di formazione interna non prevedono la rilevazione del genere dei partecipanti.

c) Per il 2019 non è disponibile un bilancio di genere di ASP.

d) Nel 2019 sono state nominate all'ASP n. 1 commissione di concorso. Dai valori indicati nella tabella 1.8 dell'Allegato 1 si evince che la stessa è formata in prevalenza da donne.

e) Il valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno 2019 non muta a seconda del sesso.

Altre iniziative individuate nel Piano delle Azioni positive 2020-2022 costituiscono il consolidamento di azioni già implementate.

#### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Nel 2019 non sono state effettuate indagini specifiche del CUG sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro correlato. Ha operato un gruppo sulla violenza sugli operatori che ha prodotto un questionario che dovrebbe essere somministrato nell'anno in corso. Inoltre è prevista anche la somministrazione di un questionario sul benessere degli operatori (Iniziativa n. 1 per l'anno in corso). 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.

#### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Nell'anno 2019 ASP ha redatto un piano della performance volto al consolidamento delle attività già in essere. La pianificazione in corso di una serie di obiettivi a partire dal 2020 che, se conseguiti, porteranno a risultati importanti nell'ambito delle pari opportunità. Un primo bilancio delle attività potrà essere effettuato al termine dell'anno in corso, ma dovrà tener conto della forzata riduzione e/o della rimodulazione delle attività a causa dell'emergenza sanitaria COVID-19.

## **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 ed è stato rivisitato nelle nomine nel mese di maggio del c.a.

Parte Amministrazione	
Benci Silvia - Presidente	Responsabile Servizio Qualità
De Sanctis Cecilia	Coordinatore CRA
Rocchi Marco	Servizio Controllo di Gestione
Parte Sindacale	
Pelucchi Davide	OSS Casa Residenza Anziani
Roversi Gloria	Fisioterapista Casa Residenza Anziani
Spinelli Antonietta	Assistente Sociale Settore Adulti

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 Comitato è contattabile tramite email scrivendo all'indirizzo [cug@aspfe.it](mailto:cug@aspfe.it).

### **B. ATTIVITA’**

Il CUG, nel 2019, si è riunito 3 volte e il gruppo di lavoro per il programma di prevenzione della violenza 2 volte. Quest'ultimo ha prodotto un questionario inerente tale tematica che sarà sottoposto agli operatori nell'anno in corso. Il CUG ha contribuito a revisionare il codice di comportamento e redigere l'opuscolo Agevolazioni per i cittadini in difficoltà.

### ***CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE***

Come evidenziato dai numerosi dati e rilevazioni portati in queste pagine il CUG si è mosso su una molteplicità di piani e attività, che costituiranno il punto di partenza per future iniziative.

Nei prossimi anni il CUG si propone di ampliare l'offerta del PAP per tutta la propria comunità, così come azioni che portino a rafforzare il part-time, la flessibilità oraria, i congedi parentali, i permessi ex L. n. 104/1992 e ogni forma di smart-working per i dipendenti di ASP, anche a fronte delle nuove emergenze sanitarie che stiamo vivendo. Si riserva anche di monitorare il gradimento di queste iniziative, così come nuove proposte, con una collaborazione più stretta con l'RSL e con i servizi di ASP, in modo più continuo e sistematico di quanto non sia stato fatto finora.