



ASP Golgi-Redaelli



Comitato Unico
di Garanzia

RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA DAL C.U.G. ANNO 2024

Documento redatto in base al Format Allegato 2 indicato dalla
Direttiva n. 2/2019 recante “Misure per promuovere le pari
opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di
Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.



Azienda di Servizi alla Persona Golgi-Redaelli

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

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’Azienda 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.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale 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.)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

TABELLA 1.1. – “Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento”

Al 31/12/2024 il personale dell’ASP Golgi-Redaelli è composto da 1255 unità, di cui 909 donne (72% del totale) e 346 uomini (28% del totale) (Tabella n. 1.1).

La suddivisione per fascia di età evidenzia che la maggioranza del personale della nostra Azienda ha età superiore ai 50 anni (oltre il 55%) di cui 512 unità di età compresa fra 51 e 60 anni e 180 unità di età maggiore di 60 anni. Solo il 5% ha età inferiore o uguale a 30 anni (62 unità).

Il restante 18% appartiene alla fascia di età compresa fra 31 e 40 anni (223 unità) e il 22% alla fascia di età compresa tra 41-50 anni (278 unità).

Se si considera la fascia d’età superiore ai 50 anni, si denota una prevalenza del genere femminile rispetto al genere maschile: le donne appartenenti a tale fascia d’età sono il 58% del totale della popolazione femminile (526 unità su 909), gli uomini appartenenti alla stessa fascia d’età sono il 48% del totale della popolazione maschile (166 unità su 346).

Il personale socio-sanitario-assistenziale è composto per il 75% da personale femminile.

Tabella 1.3 – “Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere”

Le posizioni organizzative assegnate nell’anno 2024 sono 48 (n. 34 donne, n. 14 uomini): 21 Capi Reparto (5 uomini, 16 donne), 9 Coordinatori dei Servizi Riabilitativi (6 donne, 3 uomini), 2 Funzionari dei Servizi Sociali (donne), 16 Capi Ufficio / Capi Servizio (10 donne, 6 uomini).

Tabella 1.5 - “Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento”

Le retribuzioni per il personale sono oggetto di contrattazione sindacale a livello nazionale. Pertanto, si tiene conto dei livelli di inquadramento. Non risulta un dato significativo relativamente al divario di genere nella retribuzione complessiva.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Tabella 1. 2 Ripartizione del personale per genere e per tipologia di presenza in servizio

Si denota che la quasi totalità (97%) dei dipendenti uomini svolgono il proprio servizio a tempo pieno, contro l'88% delle dipendenti donne. In particolare, nel 2024, i contratti che prevedono un impegno lavorativo inferiore al 100% vengono scelti dal 12% delle donne, contro il 3% degli uomini.

Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Nel 2024 hanno fruito delle singole misure di conciliazione n. 521 donne contro 186 uomini: in particolare il personale femminile ha fruito per n. 339 unità di orari flessibili, n. 70 di lavoro agile, n. 112 di part-time.

Il personale di sesso maschile ha fruito invece per n. 148 unità di orari flessibili, n. 26 di lavoro agile, n. 12 di part-time.

Sono ancora le donne, piuttosto che gli uomini, ad optare per contratti di lavoro a tempo parziale, probabilmente perché le donne, piuttosto che gli uomini, sono dedite alle attività di cura che impediscono loro di svolgere la propria attività lavorativa a tempo pieno.

Tabella 1.10 "Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere"

I congedi parentali e per legge 104 registrati nel 2024 sono stati fruiti da n. 271 lavoratrici contro n. 67 fruiti da lavoratori. Il dato evidenzia ancora una volta che le donne, piuttosto che gli uomini, sono dedite alle attività di cura.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

COSTITUZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell’ASP Golgi-Redaelli è stato costituito con determinazione n° 108 del 24/05/2023 del Direttore Generale, a seguito delle designazioni effettuate dalle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale ed effettivamente presenti in Azienda per la componente della rappresentanza del personale, e delle candidature pervenute in risposta all’avviso di interpello pubblicato sul sito internet istituzionale in data 3/05/2023, finalizzato all’acquisizione della dichiarazione di disponibilità da parte dei dipendenti interessati a svolgere l’incarico in rappresentanza datoriale.

Con successiva determinazione n° 221 del 30/10/2023 la composizione del CUG è stata modificata a seguito della cessazione dal servizio presso l’ASP di un membro effettivo del Comitato in rappresentanza dell'Azienda.

Nella tabella seguente viene rappresentata la composizione dell’organismo alla data del 31/12/2024:

TUFARIELLO Rosaria	Presidente
DI NATALE Onofrio	Rappresentante aziendale effettivo
CARANNA Carmelina	Rappresentante aziendale effettivo
OSNATO Rosa	Rappresentante aziendale effettivo
BESSI Ortensia	Rappresentante effettivo Nursing Up
MANCINI Luisa	Rappresentante effettivo CISL FP
NENNA Raffaelina	Rappresentante effettivo CGIL FP
SPOSETTI Maria Grazia	Rappresentante effettivo UIL FPL
GIOLETTA Maria Alfonsa	Rappresentante aziendale supplente
RUGGIERO Valerio	Rappresentante aziendale supplente
MILANESE Dolores	Rappresentante aziendale supplente
COCCARO Pasquale	Rappresentante aziendale supplente

BARRETTA Catello	Rappresentante supplente Nursing Up
PISANO Fausto	Rappresentante supplente CISL FP
POZZATO Stefano	Rappresentante supplente CGIL FP
DE MARIA Patrizia	Rappresentante supplente UIL FPL

Il funzionamento del CUG è disciplinato da un Regolamento interno, approvato nella seduta del 28/06/2023.

ATTIVITA'

Nel corso dell'anno 2024 il CUG si è riunito n. 4 volte, portando avanti un'intensa e produttiva attività, grazie all'impegno e al lavoro congiunto delle/i componenti. Il tasso di partecipazione alle sedute è stato complessivamente di oltre il 90%.

Nella seduta del 26 gennaio 2024 è stato approvato il Piano Azioni Positive Triennio 2024- 2026.

Nella seduta del 23 maggio 2024 sono stati programmati gli incontri in-formativi sull'attività del Comitato e, nell'ambito del Progetto WHP, viene stabilita l'effettuazione di una analisi dei bisogni relativamente all' *Area Alimentazione* e all' *Area Attività Fisica* tramite la somministrazione di un questionario anonimo ai lavoratori di autopercezione dei fattori di rischio comportamentali.

Nella seduta del 26 giugno 2024 sono stati discussi gli esiti del questionario somministrato ai lavoratori e sono state proposte diverse attività in ordine al Progetto WHP.

Nella seduta del 30 ottobre 2024 sono state approvate le iniziative da realizzare in occasione del 25/11/2024 "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne ed è stata elaborata una bozza del nuovo Piano di Azioni Positive con le proposte da realizzare nell'anno 2025.

Con finalità di divulgazione e sensibilizzazione verso le tematiche di interesse, il Comitato ha svolto, infine, un'azione di **sviluppo del proprio sito web istituzionale**, quale mezzo attraverso cui diffondere iniziative ed eventi e dove sono altresì disponibili i verbali delle sedute, il Regolamento nonché i materiali delle attività realizzate.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG si è rivelato essere un importante strumento per la promozione del benessere delle dipendenti e dei dipendenti e di contrasto a tutte le discriminazioni: degno di nota anche concreto intervento del Comitato su specifiche istanze avanzate da alcune/i dipendenti.

Il Presidente
Dott.ssa Rosaria Tufariello