

COMITATO UNICO DI GARANZIA

**RELAZIONE ANNUALE COMITATO UNICO DI
GARANZIA**

ANNO 2013¹

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, la relazione si propone di illustrare la situazione del personale dell’Azienda Ospedaliera, nell’anno 2013, 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.

Il lavoro è suddiviso in due macroaree riguardanti:

- ≥ la situazione del personale dell’Ente – illustrata attraverso tabelle e descrizioni- relativamente alla composizione del personale, alle politiche formative, alle aree di intervento per l’attuazione di pari opportunità e benessere organizzativo;
- ≥ L’attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’Azienda Ospedaliera relativamente a composizione, operatività, azioni.

SEZIONE PRIMA

IL PERSONALE DELL’ENTE

Le seguenti tabelle mostrano la composizione del personale suddiviso per genere, qualifica, età e tipologia contrattuale (tempo indeterminato e tempo determinato) alla data del 31.12.2013

¹ Approvata nella seduta del 6 maggio 2014

COMITATO UNICO DI GARANZIA

LA "CARTA D'IDENTITA' DEL PERSONALE"

1. Il personale dipendente dell'Azienda Ospedaliera San Gerardo al 31/12/2013 ammonta a 2912 persone.

Tabella 1. Personale suddiviso per genere e tipologia di contratto

	Donne (valori assoluti)	Donne (valori percentuali)	Uomini (valori assoluti)	Uomini (valori percentuali)	Totale (valori assoluti)	Totale (valori percentuali)
Personale dirigente tempo indeterminato	247	48,62 %	261	51,38 %	508	100,00 %
Personale dirigente tempo determinato	29	63,04 %	17	36,96 %	46	100,00 %
Personale comparto tempo indeterminato	1784	76,67 %	543	23,33 %	2327	100,00 %
Personale comparto tempo determinato	25	80,65 %	6	19,35 %	31	100,00 %
TOTALE PERSONALE	2085	71,60 %	827	28,40 %	2912	100,00 %

Dai valori indicati emerge che nelle posizioni dirigenziali a tempo indeterminato i due generi sono praticamente paritari.

Tabella 2. Personale suddiviso per età e genere

	Donne (valori assoluti)	Donne (valori percentuali)	Uomini (valori assoluti)	Uomini (valori percentuali)	Totale (valori assoluti)	Totale (valori percentuali)	% sul personale complessivo
< a 30 anni	133	69,63 %	58	30,37 %	191	100,00 %	6,56 %
30 - 40	420	71,92 %	164	28,08 %	584	100,00 %	20,05 %
40 - 50	842	77,96 %	238	22,04 %	1080	100,00 %	37,09 %
50 - 60	631	66,77 %	314	33,23 %	945	100,00 %	32,45 %
> a 60 anni	59	52,68 %	53	47,32 %	112	100,00 %	3,85 %
TOTALE PERSONALE	2085	71,60 %	827	28,40 %	2912	100,00 %	100,00 %

Dai dati emerge che la maggior parte dei dipendenti è rappresentata dal genere femminile

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Tabella 3. Personale suddiviso per età, genere e qualifica - PERSONALE DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO

Personale dirigente a tempo indeterminato	Donne (valori assoluti)	Donne (valori percentuali)	Uomini (valori assoluti)	Uomini (valori percentuali)	Totale (valori assoluti)	Totale (valori percentuali)	% sul personale complessivo
< a 30 anni	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %
30 - 40	61	55,96 %	48	44,04 %	109	100,00 %	21,46 %
40 - 50	87	61,27 %	55	38,73 %	142	100,00 %	27,95 %
50 - 60	85	41,06 %	122	58,94 %	207	100,00 %	40,75 %
> a 60 anni	14	28,00 %	36	72,00 %	50	100,00 %	9,84 %
TOTALE PERSONALE	247	48,62 %	261	51,36 %	508	100,00 %	100,00 %

Dai dati emerge che i due generi sulla totalità dei posti in pianta organica sono in equilibrio.

Tabella 4. Personale suddiviso per età, genere e qualifica - PERSONALE DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO

Personale dirigente a tempo determinato	Donne (valori assoluti)	Donne (valori percentuali)	Uomini (valori assoluti)	Uomini (valori percentuali)	Totale (valori assoluti)	Totale (valori percentuali)	% sul personale complessivo
< a 30 anni	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %
30 - 40	25	62,50 %	15	37,50 %	40	100,00 %	86,96 %
40 - 50	2	50,00 %	2	50,00 %	4	100,00 %	8,70 %
50 - 60	2	100,00 %	0	0,00 %	2	100,00 %	4,35 %
> a 60 anni	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %
TOTALE PERSONALE	29	63,04 %	17	36,96 %	46	100,00 %	100,00 %

Nella fascia di età compresa tra i 30 e i 40 anni risultano presente in maggioranza il genere femminile mentre nelle altre fasce di età i generi si equivalgono arrivando al totale equilibrio nella fascia compresa tra i 40 e i 50 anni.

Tabella 5. Personale suddiviso per età, genere e qualifica - PERSONALE COMPARTO A TEMPO INDETERMINATO

Personale comparto a tempo indeterminato	Donne (valori assoluti)	Donne (valori percentuali)	Uomini (valori assoluti)	Uomini (valori percentuali)	Totale (valori assoluti)	Totale (valori percentuali)	% sul personale complessivo
< a 30 anni	116	68,24 %	54	31,76 %	170	100,00 %	7,31 %
30 - 40	328	76,81 %	99	23,19 %	427	100,00 %	18,35 %
40 - 50	751	80,58 %	181	19,42 %	932	100,00 %	40,05 %
50 - 60	544	73,91 %	192	26,09 %	736	100,00 %	31,63 %
> a 60 anni	45	72,58 %	17	27,42 %	62	100,00 %	2,66 %
TOTALE PERSONALE	1.784	76,67 %	543	23,33 %	2.327	100,00 %	100,00 %

Il comparto appare evidentemente sbilanciato nella presenza del genere femminile in ogni fascia di età.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Tabella 6. Personale suddiviso per età, genere e qualifica - PERSONALE COMPARTO A TEMPO DETERMINATO

Personale comparto a tempo determinato	Donne (valori assoluti)	Donne (valori percentuali)	Uomini (valori assoluti)	Uomini (valori percentuali)	Totale (valori assoluti)	Totale (valori percentuali)	% sul personale complessivo
< a 30 anni	17	80,95 %	4	19,05 %	21	100,00 %	67,74 %
30 - 40	6	75,00 %	2	25,00 %	8	100,00 %	25,81 %
40 - 50	2	100,00 %	0	0,00 %	2	100,00 %	6,45 %
50 - 60	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %
> a 60 anni	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %
TOTALE PERSONALE	25	80,65 %	6	19,35 %	31	100,00 %	100,00 %

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Si riporta di seguito la sintesi del numero di dipendenti e le ore di formazione erogate per la formazione interna nel corso dell'anno 2013

Tabella 7. personale suddiviso tra dirigenti e comparto, genere e ore di formazione

	Numero di dipendenti che hanno partecipato ad attività formative -anno 2013		Ore annue per persona	
	donne	uomini	donne	uomini
Dirigenti	264	290	34,6	25,6
Comparto	1680	507	30,2	26,2
totale	1944	797		

La tabella indica per l'anno 2013 il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione con un'ulteriore suddivisione di genere e ruolo

Emerge che la quasi totalità dei dipendenti ha partecipato ad iniziative formative, con un monte ore annuo tra comparto e dirigenza che si equivalgono.

la tabella inoltre evidenzia una prevalenza di donne nella partecipazione a percorsi formativi, anche in termini di ore di formazione fruite. Ciò è legato al fatto che il personale femminile è numericamente superiore a quello maschile.

Sul tema va inoltre evidenziato che nelle schede di valutazione degli interventi formativi, così come nella fase di elaborazione ed interpretazione dei dati, non è mai stato rilevato né considerato il genere dei partecipanti.

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ED IL BENESSERE DEL PERSONALE

Congedi e aspettative

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Le tabelle sottoriportate indicano quanti dipendenti hanno utilizzato i congedi parentali obbligatori e facoltativi, permessi retribuiti e non retribuiti.

TABELLA 8. permessi ed aspettative personale dirigente

	<u>UOMINI</u>	<u>DONNE</u>
Assenze per tutela della maternità/paternità ²	3	33
Permessi Legge 104/92	7	7
Congedo retribuito per gravi motivi (assistenza a disabili gravi conviventi)	1	0
Assenze per formazione (aggiornamento obbligatorio e facoltativo)	202	217
Altri permessi retribuiti ³	50	69
Aspettative non retribuite ⁴	8	7

TABELLA 9. permessi ed aspettative personale comparto

	<u>UOMINI</u>	<u>DONNE</u>
assenze per tutela della maternità/paternità	19	181
Permessi Legge 104/92	34	164
Congedo retribuito per gravi motivi (assistenza a disabili gravi conviventi)	3	36
Assenze per formazione (aggiornamento obbligatorio e facoltativo)	416	1518
Altri permessi retribuiti	247	987
Aspettative non retribuite	9	41

² Congedo di maternità, congedo parentale, permessi per malattia dei figli di età inferiore a otto anni

³ Motivi personali, lutto, matrimonio, concorso ed esami, visite mediche in gravidanza, permesso studio, permessi sindacali ed elettorali, permessi per donazione sangue, per cure ad invalidi, per amministratori locali)

⁴ per motivi personali e di famiglia, per incarichi vari presso altri enti, distacchi sindacali)

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Part time

Le tabelle sottoriportate indicano il personale part-time al 31 dicembre 2013.

TABELLA 10. part-time dirigenza

	<u>UOMINI</u>	<u>DONNE</u>
Part-time 50%	1	1
Part-time 70%	0	11
Totale dirigenti che usufruiscono del part-time	1	12

TABELLA 11. part-time comparto

	<u>UOMINI</u>	<u>DONNE</u>
Part-time 50%	3	151
Part-time 75%	6	214
Totale dipendenti comparto che usufruiscono del part-time	9	365

È evidente un utilizzo maggiore del part-time da parte del comparto, soprattutto la parte femminile.

In particolare il part-time al 75% per il comparto e quello al 70% per la dirigenza sono i più fruiti.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

SEZIONE SECONDA

COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Il “Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni” è un organismo previsto dalla Legge n. 183/2010 e sostituisce, unificandoli, i comitati per le pari opportunità e per il fenomeno del mobbing.

La sua composizione è paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell’amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. E’ tenuto ad espletare le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all’amministrazione ed esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica in precedenza demandati ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul Mobbing.

Promuove, altresì, iniziative che accrescono la cultura del rispetto e della dignità della persona nel contesto lavorativo. L’unificazione in unico comitato esprime, già nella normativa, la ridefinizione dei confini del concetto di “benessere”, che integra al suo interno contenuti relativi all’assenza di discriminazioni a criteri di adeguatezza organizzativa, strutturale e di clima relazionale presenti sul luogo di lavoro.

Al fine di rendere esecutivo il mandato del Comitato, è stato approvato il Regolamento che ne determina la validità giuridica, pubblicato sul sito internet aziendale.

Presso l’Azienda Ospedaliera “San Gerardo” di Monza è operativo il Comitato Unico di Garanzia costituito con provvedimento deliberativo del Direttore Generale n. 255 del 14.06.2011 con durata quadriennale.

Tale comitato è composto da 22 componenti, di cui 11 di nomina aziendale e 11 di nomina sindacale, ciascuno con un membro supplente.

Il Presidente è donna ed è un dirigente amministrativo, così anche il supplente.

Sono ammessi a partecipare agli incontri dirigenti o loro delegati (senza diritto di voto) per affrontare tematiche specifiche.

Il comitato si riunisce nei locali messi a disposizione dell’amministrazione e al momento non è dotato di un proprio budget annuale, come prevede la norma⁶.

⁶ Come indicato nella premessa della Direttiva del 4.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – 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

COMITATO UNICO DI GARANZIA

CONTESTO DI RIFERIMENTO

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art. 3.3 delle 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", emessa in via congiunta dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità, che prevede che il CUG rediga di norma entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale nell'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.

1. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

I Componenti della Commissione sono complessivamente 41, suddivisi tra effettivi e supplenti come di seguito riportato

	donne	uomini	totale
Membri effettivi di parte dell'amministrazione	7	4	11
Membri supplenti di parte dell'amministrazione	6	5	11
Membri effettivi di parte sindacale	5	6	11
Membri supplenti di parte sindacale	3	5	8
totale	21	20	41

Le funzioni di segreteria sono svolte da una dipendente dall'amministrazione nominata nel 2011 dai membri durante il primo incontro. La segreteria assicura la verbalizzazione delle sedute e cura l'invio delle convocazioni e dei documenti di interesse, nonché la raccolta dei verbali e l'archiviazione del materiale.

Durante l'anno 2013 è stata individuata un'ulteriore dipendente come supplente per le funzioni di segreteria durante l'astensione per il congedo di maternità della titolare per assicurare la continuità.

2. OPERATIVITA'

Nel corso del 2013 il Comitato si è riunito in seduta plenaria 4 volte.

Nel primo incontro, al fine di agevolare l'attività propositiva dell'organismo, sono state individuate delle aree di lavoro per sottogruppi con contestuale nomina del capogruppo, come qui di seguito indicato:

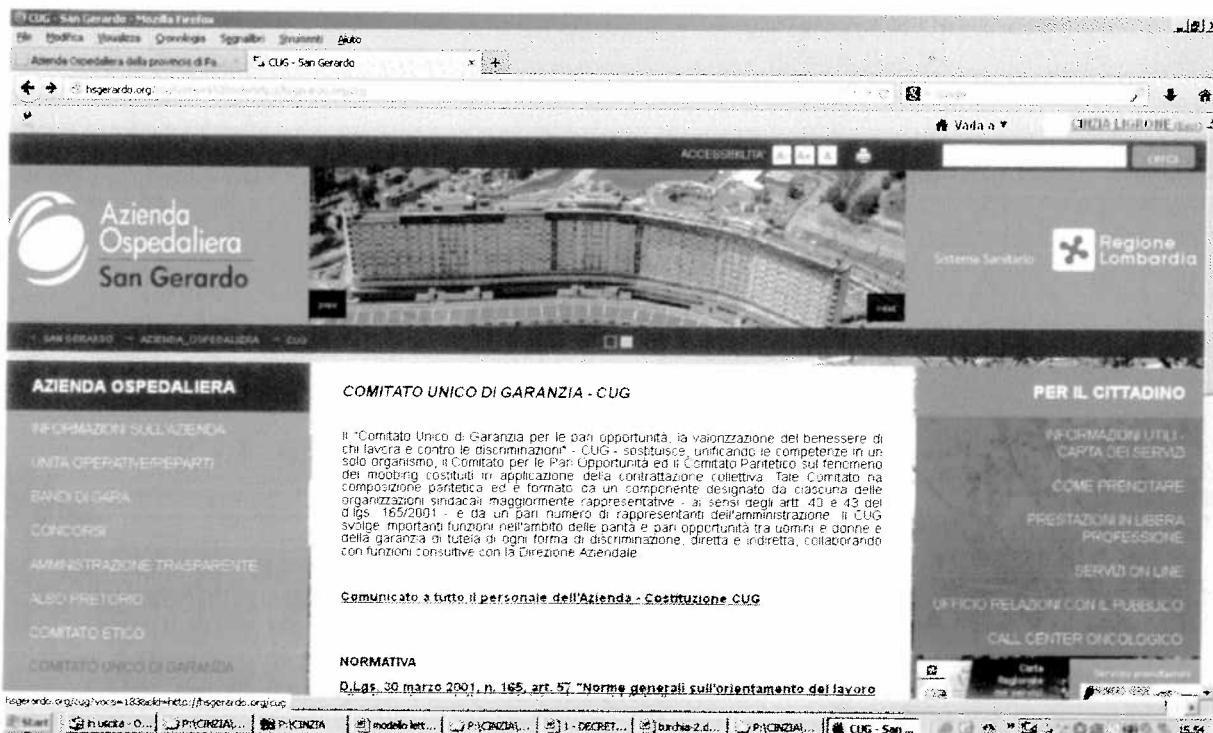
COMITATO UNICO DI GARANZIA

- 1 gruppo – “Analisi e proposte in merito ai criteri di valutazione dei dipendenti con particolare riguardo ai modelli di schede di valutazione del personale”: Zorloni Massimo
- 2 gruppo – “Aggiornamento e cura della nuova pagina sul sito internet dedicata al CUG”: Collico Maria Teresa
- 3 gruppo – “Contatti con altre istituzioni”: Collico Maria Teresa
- 4 gruppo – “Piani di azione positive per la conciliazione vita privata/lavoro e il miglioramento del benessere dei lavoratori”: Santoro Patrizia
- 5 gruppo – “Il benessere dei lavoratori correlato all’innalzamento dell’età anagrafica”: Patronella Giuseppe.

I sottogruppi si sono riuniti periodicamente con i seguenti risultati condivisi nelle sedute plenarie del Comitato.

gruppo 2 : aggiornamento pagina internet con pubblicazione del comunicato di presentazione a tutti i dipendenti, della delibera di nomina dei membri, del regolamento per il funzionamento del CUG, del reindirizzamento a siti di interesse, dell’impegno a integrare la pagina con informazioni di interesse generale.

La pagina internet dedicata al Comitato, accessibile dal sito istituzionale, risulta così strutturata



COMITATO UNICO DI GARANZIA - CUG

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" - CUG - sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le Pari Opportunità ed il Comitato Paritetico sul fenomeno dei moduli costituiti in applicazione della contrattazione collettiva. Tale Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative - ai sensi degli artt. 43 e 43 del d.lgs. 165/2001 - e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il CUG svolge, riportando funzioni nell'ambito delle pari e pari opportunità tra uomini e donne e della garanzia di tutela di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, collaborando con funzioni consultive con la Direzione Aziendale.

[Comunicato a tutto il personale dell'Azienda - Costituzione CUG](#)

NORMATIVA

[D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 57 "Norme generali sull'orientamento del lavoro"](#)

COMITATO UNICO DI GARANZIA

La pagina in questione riporta in modo chiaro ed esplicito la composizione del Comitato, la normativa, gli atti istituzionali, includono, inoltre, dei link per prendere contatto direttamente con siti di interesse, come il sito della Regionale/CUG, il sito del Ministero della Funzione Pubblica e dove vengono pubblicate le news di interesse.

gruppo 3 : inserimento nella rete regionale per un costante aggiornamento e confronto sulle tematiche e problematiche comuni. Sono stati presi inoltre contatti con la Consigliera di Pari Opportunità (che è stata sostituita in corso d'anno).

In particolare significativa per la sua valenza di condivisione di esperienze è stata la partecipazione al tavolo Regionale che ha promosso la costituzione di una rete CUG dei soggetti sanitari in Regione Lombardia A.O., A.S.L. e IRCCS.

La referente Regionale, dott.ssa Maria Antonietta Banchemo, si pone come obiettivo il mettere in condivisione tutte le esperienze più significative in atto, per favorire lo sviluppo di iniziative future e condivise.

Le attività degli altri sottogruppi sono ancora in itinere, in particolare:

gruppo 1: è in elaborazione una prima bozza di scheda di valutazione sulla quale il sottogruppo sta ancora discutendo attesa la delicatezza degli aspetti trattati;

gruppo 4: da un confronto con altre istituzioni sulla materia sulle azioni positive che possano essere assunte nel nostro contesto aziendale si sta approfondendo in particolare il tema del telelavoro.

5 gruppo : dopo contatti con altre aziende ospedaliere dell'hinterland milanese per un confronto sulle tematiche trattate sta per essere definita la bozza di questionario da sottoporre ai dipendenti.

Il Comitato ha analizzato le proposte relative alle azioni positive da intraprendere per la predisposizione del piano 2014-2016.

3. AZIONI

Rispetto ai compiti previsti dalla normativa – propositivi, consultivi e di verifica – il comitato nel corso del 2013 ha svolto prevalentemente attività di verifica e di programmazione.

Nello specifico:

- ≥ verifica dei progetti in materia di pari opportunità e analisi dello studio sullo stress correlato in collaborazione con il Servizio Medicina del Lavoro;
- ≥ programmazione delle attività;

COMITATO UNICO DI GARANZIA

- ≥ comunicazione e diffusione delle proprie attività attraverso l'implementazione di uno spazio dedicato sul sito web
- ≥ analisi e proposte formative da inserire nel piano di formazione aziendale per l'anno 2014

È inoltre in fase di approvazione il piano di azioni positive 2014-2016 che descrive in modo dettagliato le attività da realizzare nonché è in fase di aggiornamento il codice etico aziendale con l'introduzione di regole di condotta finalizzate alla prevenzione di molestie, discriminazioni, del mobbing e della tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'Azienda Ospedaliera.

COMITATO UNICO DI GARANZIA
A.O. SAN GERARDO