



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Istituto Maria Redditi"

ALTA VALDICHIANA SENESE: SINALUNGA - TORRITA DI SIENA - TREQUANDA

**RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DELL'A.P.S.P. ISTITUTO MARIA REDDITI**

ANNO 2022

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione
dell'APSP Istituto Maria Redditi
Dr. Fausto Mugnai
presidente@istitutoredenti.it

Al Nucleo di Valutazione dell'APSP Istituto Maria Redditi
Dr. Massimiliano Refi
massimiliano.refi@gmail.com

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@funzionepubblica.it

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 Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

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 dall'Amministrazione 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 ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione

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

In merito all'analisi dei dati sul personale riferiti all'anno 2022 si prenda visione dell'Allegato 1 alla presente "Trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione al CUG, ai sensi della Direttiva 2/2019 - Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In merito all'analisi dei dati riferiti alle misure adottate dall'Ente circa la conciliazione vita/lavoro si prenda visione delle tabelle 1.9 e 1.10 contenute nell'Allegato 1 alla presente.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il CUG dell'APSP Istituto Maria Redditi ha adottato il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 (inserito all'intero del P.I.A.O. adottato con Delibera C.d.A. n. 9 del 31.01.23) in cui sono state previste le seguenti misure di pari opportunità:

- Benessere organizzativo: Rendere il "Comitato Unico di garanzia" dell'APSP Istituto Maria Redditi soggetto attivo all'intero dell'Ente;
- Benessere Organizzativo: Predisporre ed aggiornare il Regolamento di Funzionamento del CUG;
- Benessere in termini di qualità dei servizi resi e di innovazione/Benessere organizzativo: Applicazione del Lavoro agile ai dipendenti che ne fanno richiesta, in considerazione sia dell'attività lavorativa svolta sia per favorire la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro;
- Benessere organizzativo: Implementazione delle politiche di conciliazione di tempi di vita con i tempi lavoro, con la flessibilità dell'orario in entrata ed in uscita del personale amministrativo;
- Benessere culturale: Formazione continua rivolta a tutto il personale, senza discriminazione di genere, adottando modalità organizzative degli eventi formativi che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Per quanto concerne l'analisi dei seguenti dati, si prenda visione dell'Allegato 1 alla presente:

- Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale.
- Differenziali retributivi uomo/donna.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'APSP Istituto Maria Redditi con Deliberazione n. 7 del 31/01/23 ha aggiornato il proprio codice di comportamento, già adottato con Deliberazione n. 5 del 30/01/2019.

Il Codice individua i valori fondamentali dell'Ente e le norme volte ad evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché a regolare i casi di conflitto di interessi.

Inoltre sottolinea l'importanza che il/la dipendente assicuri la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche,

appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

Rappresenta il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne, proponendosi come dichiarazione di principi accettati e condivisi dal personale e da tutti coloro che instaurino rapporti con l'Azienda, condividendone i valori.

Le norme contenute nel Codice costituiscono diretta attuazione del D.P.R. n. 62/2013 e definiscono gli obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio e sono altresì aggiornate da quanto disposto dall'art. 4 del D.L. n. 36 del 30/04/2022 (Decreto PNRR2), che nello specifico prevede che le Pubbliche Amministrazioni adottino un aggiornamento dei Codici di Comportamento che contenga una apposita sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione ed inoltre specifica che sia previsto lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata ed intensità siano proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Esse si estendono, per quanto compatibili, anche ai collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo dell'Azienda. Ai collaboratori degli enti esecutori di opere o fornitori di beni e servizi a favore dell'Amministrazione si applicano gli obblighi di comportamento compatibili approvati dal Consiglio di Amministrazione.

L'adozione del Codice di Comportamento rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato previste dalla Legge n. 190 del 06/11/2012.

L'Ente ha provveduto a rendere pubblici e a comunicare a tutti i dipendenti i nominativi dei componenti del CUG, i propri recapiti telefonici e l'indirizzo e-mail dedicato (cug@istitutoredediti.it) affinché i dipendenti abbiano possibilità in caso di bisogno di porre istanze, richieste e comunicazione in relazione alle proprie funzioni istituzionali.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Con Deliberazione n. 9 del 31.01.23 è stato adottato il Piano integrato di attività ed organizzazione dell'APSP 2023-2025 in cui una sezione specifica è dedicata alla Performance.

In Particolare tra gli obiettivi strategici di performance che l'Ente si pone vi è la promozione dei diritti di pari opportunità. Tale obiettivo strategico si trasforma in obiettivi specifici operativi, tra cui rientrano:

- Implementazione e disciplina del lavoro agile, per la gestione di forme flessibili che garantiscano la conciliazione vita/lavoro;
- Aggiornamento del Codice di Comportamento per la difesa dei diritti di parità di trattamento ed opportunità;
- Formazione continua del personale, organizzata in modo tale da garantire la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità, che non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

La valutazione di tali obiettivi generali assegnati all'Area di cui si è Titolari di P.O. e/o di diretta responsabilità costituisce il 20% della valutazione complessiva individuale del Responsabile stesso.

In generale il Comitato prende atto di quanto disposto dal “Sistema di misurazione e valutazione delle performance” adottato dall’Ente con Deliberazione n. 17 del 31/05/21.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di garanzia dell’APSP Istituto Maria Redditi è stato nominato con Deliberazione CdA n. 29 del 30/11/2022 a seguito delle designazioni effettuate dalle OO.SS maggiormente rappresentative dell’Ente e dalle candidature pervenute dal personale di ruolo dell’Ente.

Il CUG risulta così composto:

CARICHE	COMPONENTI	RAPPRESENTANZA
PRESIDENTE	FRANCHI PAOLO	RAPPRESENTANTE DELL’ENTE
TITOLARE	DEL BENE GIUSEPPINA	RAPPRESENTANTE CGIL FP SIENA
TITOLARE	TIMITILLI GIANCARLO	RAPPRESENTANTE CISL FP SIENA
TITOLARE	SELLITTO MARICA	RAPPRESENTANTE DELL’ENTE
TITOLARE	BURACCHINI ROBERTO	RAPPRESENTANTE DELL’ENTE
SUPPLENTE	BETTI CATIA	RAPPRESENTANTE CGIL FP SIENA
SUPPLENTE	MANNUCCI FABRIZIO	RAPPRESENTANTE CISL FP SIENA
SUPPLENTE	CIACCI CHIARA	RAPPRESENTANTE DELL’ENTE
SUPPLENTE	ROGHI MATTEO	RAPPRESENTANTE DELL’ENTE

Al CUG non è stato assegnato nessun budget.

I rapporti tra il CUG e l’Ente sono disciplinati dal Regolamento di funzionamento del CUG, approvato nella seduta CUG del 13.01.23 e successivamente approvato anche dal Consiglio di Amministrazione dell’APSP.

Il CUG ha formulato il Piano delle Azioni positive 2023-2025 che è stato successivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione, quale sezione del PIAO, con Deliberazione n. 9 del 31.01.23.

ATTIVITA’

Il Comitato, essendo stato costituito nel novembre 2022, ha avuto la possibilità di riunirsi due volte. In questi pochi mesi il CUG ha provveduto a :

- Adottare il proprio regolamento di funzionamento
- Definire il Piano delle azioni positive 2023/2025
- Redigere la presente relazione
- Monitorare l’attivazione di azioni di pari opportunità previste per l’annualità 2022

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nella seduta del 24/03/23 il Comitato analizza i dati forniti dall'Amministrazione relativi all'anno 2022, contenuti nella relazione di cui all'Allegato 1 alla presente.

In base a tale relazione redige i contenuti del presente atto, in particolare in riferimento all'annualità precedente si evince che presso l'APSP, secondo quanto riportato nelle tabelle 1.1 e 1.2 le donne rappresentano il genere di gran lunga più presente in ciascuna delle categorie di inquadramento, mentre la fascia di età più popolata per le donne è quella ricompresa tra i 51 e 60 anni, per gli uomini è quella ricompresa tra i 41 e 50 anni. I/le dipendenti/e che usufruiscono dell'orario di lavoro parziale sono maggiormente donne.

In relazione alla tabella 1.3 emerge che le Posizioni di Responsabilità (Coordinatori/trici, Referenti, Direttori) sono occupate in misura eguale sia da donne che da uomini.

L'anzianità di servizio, di cui alla Tabella 1.4, conta un 62% di donne che sono occupate presso l'APSP da meno di 3 anni contro un 63.5% degli uomini. Mentre un 32% delle donne lavora presso l'APSP da più di 10 anni verso il 9 % degli uomini.

Le donne presentano una retribuzione media più alta rispetto a quella maschile (Tabella 1.5) eccetto per la categoria D in cui si registra una retribuzione nettamente superiore degli uomini poichè nella categoria sono presenti su un totale di 6 uomini (di cui 2 con contratto a tempo parziale che pertanto non rientrano nel computo per la definizione della retribuzione netta mensile) 3 dipendenti con incarichi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL Funzioni Locali. Altra eccezione è rappresentata dal Dirigente (uomo) che è l'unica figura apicale.

Tabella 1.7, tra il personale non dirigenziale, il titolo di studio maggiormente detenuto dalle dipendenti donne è il diploma di scuola superiore, mentre per gli uomini risulta esservi una parità tra diploma di scuola superiore e laurea magistrale.

La composizione delle commissioni di concorso registra un equilibrio costante tra presenze maschili e femminili, su un totale di 3 commissari è sempre stata alternata nei vari concorsi la presenza di o 2 donne ed 1 uomo o 2 uomini e 1 donna. Eccetto un caso in cui la commissione era formata totalmente da donne.

Le misure di conciliazione vita/lavoro, nella fattispecie orari di lavoro parziali, telelavoro e lavoro agile, orari flessibili, sono utilizzate in misura maggiore dal personale femminile, così come la fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/92. Si contano 258 permessi giornalieri utilizzati da donne al confronto dei 21 utilizzati da uomini.

Altresì la formazione eseguita nel 2022 risulta maggiormente partecipata da donne (tabella 1.11).

Allegato 1 - "Trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione al CUG, ai sensi della Direttiva 2/2019 - Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".