



**CONSORZIO
SOCIO-ASSISTENZIALE
DEL CUNEESE**

CONSORZIO SOCIO-ASSISTENZIALE DEL CUNEESE

Via Rocca de' Baldi, 7 – Borgo San Giuseppe - 12100 CUNEO

☎ 0171 334001

☎ 0171 334125

🌐 www.csac-cn.it

✉ csac-cn@cert.ruparpiemonte.it c.f. e partita IVA 02963080045

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

RELAZIONE ANNUALE ANNO 2015

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 del Consorzio Socio-Assistenziale del Cuneese, nell'anno 2015, riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro - mobbing.

Per la redazione della Relazione si è anche tenuto conto dei dati forniti:

- con il format anno 2015, redatto dall'Amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 e trasmesso in data 19 aprile 2016 alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, recante *misure per realizzare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*;
- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 in materia *di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*.

Il lavoro è suddiviso in due sezioni riguardanti:

- La situazione del personale dell'Ente - illustrata attraverso tabelle e descrizioni - relativamente alla composizione del personale (qualifica, posizione, età, tipologie contrattuali), 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 del Consorzio relativamente a composizione, operatività, azioni.

CONSORZIO SOCIO ASSISTENZIALE DEL CUNEESE

SEZIONE PRIMA

IL PERSONALE DELL'ENTE

Le seguenti tabelle evidenziano la composizione del personale suddiviso per genere, qualifica, età e tipologia contrattuale (tempo indeterminato e tempo determinato), alla data del 31/12/2015.

Dirigenti a tempo indeterminato	DONNE	UOMINI	Totale valori assoluti
meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	0	0	0
41 - 50	0	0	0
oltre 50 anni	0	1	1
Totale personale	0	1	1
% sul totale di personale	0,00%	3,70%	0,51%

Posizioni Organizzative	DONNE	UOMINI	Totale valori assoluti
meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	0	0	0
41 - 50	4	1	5
oltre 50 anni	2	1	3
Totale personale	6	2	8
% sul totale di personale	3,51%	7,41%	4,04%

Categoria D a tempo indeterminato	DONNE	UOMINI	Totale valori assoluti
meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	12	1	13
41 - 50	18	2	20
oltre 50 anni	11	2	13
Totale personale	41	5	46
% sul totale di personale	23,98%	18,52%	23,23%

Categorie C / B + tempo determinato	DONNE	UOMINI	Totale valori assoluti
meno di 30 anni	1+1	1+1	3
31 - 40	18+2	2+1	22
41 - 50	38+3	8+1	50
oltre 50 anni	61	7	68
Totale personale	124	19	143
% sul totale di personale	72,51%	70,37%	72,22%

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	DONNE	UOMINI	TOTALE valori assoluti
	165	25	190
	86,84%	13,16%	100%

CONSORZIO SOCIO ASSISTENZIALE DEL CUNEESE

Tipologie di contratto a termine	DONNE		UOMINI		Totale valori assoluti	
a tempo determinato	6		1		7	
c.tti co.co.co.	0		1		1	
cons. occas. sup. 1 anno	0		0		0	
c.tto formazione lavoro	0		0		0	
altre tipologie lav. flessibile	0		0		0	
Totale personale	6		2		8	
di cui lavoro a tempo pieno	4		0		4	
Totale pers. complessivo	165	86,84%	25	13,16%	190	100%

Risultano attivi al 31 dicembre 2015 sei contratti a tempo determinato con personale femminile: 1 Assistente Sociale categoria D – 2 Educatori Professionali categoria C – 3 O.S.S. categoria B e un contratto a tempo determinato con personale maschile O.S.S..
Risulta attiva una collaborazione coordinata e continuativa.

L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale al 31 dicembre 2015

Part Time

PART TIME	DONNE		UOMINI		Totale valori assoluti	
Con % < o = al 50% a tempo indeterminato	19		2		21	
Con % > al 50% a tempo indeterminato	24		1		25	
Con % < o = al 50% a tempo determinato	1		1		2	
Con % > al 50% a tempo determinato	1		0		1	
Totale personale	45		4		49	
% sul totale complessivo	27,27%		16,00%		25,79%	

E' evidente un utilizzo maggiore del part time da parte delle dipendenti e, in particolare, della modalità di part time uguale al 50%.

Si specifica che l'Amministrazione in sede di prima applicazione - in via transitoria - dell'articolo 16 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. collegato lavoro) non ha rimodulato la disciplina del part time, ma ha scelto di riconfermare la modalità già esistente.

Congedi per maternità e/o paternità

	DONNE	UOMINI
Numero di persone	5	0
Durata media gg/persona	133	0

Congedi parentali

	DONNE	UOMINI
Numero di persone	12	1
Durata media gg/persona	42	2

Va evidenziato che l'Amministrazione ha adottato misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi – ad esempio per maternità o congedi parentali – e le persone sono state reinserite nei posti che occupavano in precedenza e nella propria unità operativa in modo da non interrompere i percorsi di carriera.

Politiche di reclutamento del personale

Nel corso dell'anno 2015 sono state attivate nr. 7 Commissioni di selezione pubblica di cui :

- ✓ nr. 1 per attivazione graduatoria sostituzioni OSS a tempo determinato;
- ✓ nr. 1 per attivazione graduatoria sostituzioni Educatori Prof. tempo determinato;
- ✓ nr. 1 per attivazione procedura di mobilità esterna OSS;
- ✓ nr. 4 per conferimenti incarichi professionali per svolgimento attività progettuali

garantendo nella composizione delle Commissioni la partecipazione femminile in misura pari ad almeno 1/3, così come previsto dalla Legge 10 aprile 1991 n.125 e s.m.i. e dall'articolo 52, comma 1, del Regolamento Consortile sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Formazione

	Numero di persone		Ore annue / persona	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Dirigenti	0	1	0	7
Posizioni Organizzative	6	2	95	6
Categoria D	38	4	461	45
Categoria C / B	127	19	1.163	118
Totale personale	171	26	1.719	176

La tabella indica, per l'anno 2015, il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione, con un'ulteriore suddivisione per genere e ruolo.

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

Sul tema vanno inoltre evidenziati alcuni punti:

- le attività formative si sono svolte prevalentemente durante l'orario di lavoro;
- 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.

Rispetto ai temi pari opportunità e benessere organizzativo, si possono evidenziare ulteriori punti di forza dell'amministrazione:

- per quanto riguarda le politiche di conciliazione, l'Amministrazione ha favorito l'organizzazione di orari flessibili di lavoro;
- l'Amministrazione risulta attenta ad utilizzare un linguaggio non discriminatorio e sensibile al genere nell'elaborazione di documenti di lavoro (relazioni, circolari, regolamenti, offerte di lavoro pubbliche);
- l'Ente dispone di statistiche annuali del personale, suddivise per genere, utilizzate in occasione della redazione di atti di natura complessa quali il Conto Annuale, rilevazione prevista dal titolo V "Controllo della spesa" del D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Azioni di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*

Nel corso dell'anno 2015 non sono stati segnalati casi di mobbing.

Attività dell'Amministrazione relative a sorveglianza sanitaria, sicurezza, valutazione dei rischi, piani di emergenza

Nel periodo dal 1^a gennaio al 10 dicembre 2015 sono stati effettuati sui dipendenti consortili gli accertamenti sanitari secondo la normativa vigente – D. Lgs. 81/2008 e smi.: durante la visita medica sono stati effettuati la raccolta dei dati anamnestici e l'esame obiettivo mirato ad organi ed apparati possibili bersagli dei fattori di rischio presenti nel settore lavorativo specifico. Si è provveduto ad informare i lavoratori sul significato e il ruolo dei controlli sanitari. Eventuali patologie extralavorative sono state segnalate agli interessati con l'invito a rivolgersi al medico curante per gli accertamenti del caso.

Nel corso dell'anno 2015 sono stati inviati 138 dipendenti: 118 donne e 20 uomini. Sono state effettuate 29 visite mediche preventive - 3 visite richieste dal lavoratore per motivi ritenuti collegati con l'attività lavorativa (2 donne e 1 uomo) - 4 visite mediche dopo un'assenza superiore a 60 giorni continuativi per motivi di salute (4 donne) e visite di fine rapporto.

Per ciascun dipendente è stata redatta o aggiornata la cartella sanitaria e di rischio, contenente le informazioni clinico-anamnestiche personali, i risultati degli esami strumentali e il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

A seguito dei sopralluoghi effettuati con una valutazione dei rischi aziendali per parte di competenza del Medico Competente, previsti all'articolo 25, comma 1 lett. 1 D.Lgs. 81/2008, della visione del DVR e di colloqui con i Responsabili e i lavoratori, è stata rilevata l'articolazione delle principali mansioni.

Sulla base dell'articolazione delle varie mansioni lavorative e dei rischi professionali, è stato aggiornato il protocollo sanitario, considerate le più attuali conoscenze di medicina del lavoro e le vigenti norme di legge.

Nessun infortunio biologico segnalato nel 2015

Non sono state inoltrate all'INAIL denunce di malattie professionali.

Il Medico Competente nel corso dell'anno 2015 ha svolto le seguenti attività:

- sopralluoghi nelle sedi lavorative - articolo 17 lett. h - di cui il primo eseguito in data 14 gennaio 2015 insieme al RSPP;
- valutazione per la parte di competenza del rischio di alcoldipendenza – trasmissione informazione scritta sul contenuto della DGR Piemonte 21-4814/2012 sul consumo di alcool sul luogo di lavoro ed i controlli previsti da parte del Medico Competente: tutti gli esami hanno dato esito negativo ;
- valutazione per la parte di competenza dei rischi per le lavoratrici madri;

CONSORZIO SOCIO ASSISTENZIALE DEL CUNESE

- informazione verbale, in corso di visita medica, ai lavoratori sui rischi / danni e sul significato degli accertamenti sanitari eseguiti;
- informazione al lavoratore dei risultati dei propri accertamenti sanitari, verbalmente in corso di visita medica - con consegna della sintesi della visita medica e copia degli accertamenti eseguiti.

Nel corso del 2015 per quanto riguarda il processo di Valutazione dei Rischi è stata data particolare rilevanza ai punti relativi alle sorgenti di pericolo, a tutti i rischi associati, alle misure di prevenzione e protezione da adottare, le procedure di lavoro implicate, i D.P.I. e le proposte di migioria.

Sentito il parere del Medico Competente, in merito al rischio riferito al "lavoro notturno", in via cautelativa, nonostante l'attività consortile di assistenza alla persona così come attualmente organizzata, non rientri nel campo di applicazione della normativa prevista (>80 notti/anno/operatore), in quanto nessun dipendente turnista ricade nelle tipologie soggette, si attiva una sorveglianza in fase di visita medica.

Per quanto riguarda i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei Dispositivi di Protezione Individuale, si sono esaminate la tipologia e le modalità di utilizzo da parte dei lavoratori, soffermandosi sulla conformità degli stessi relativamente ai rischi presenti.

Per quanto riguarda i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute, nel corso del 2015 si è provveduto alla formazione/informazione di tutti i neoassunti e di tutto il personale in forza, con approfondimento delle buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e malattie professionali – aggiornamento annuale obbligatorio per il RLS.

SEZIONE SECONDA

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Consorzio Socio-Assistenziale del Cuneese, in osservanza di quanto previsto dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010 nr.183, dall'articolo 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 nr.165, dalla Direttiva 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ed il Ministro per le Pari Opportunità concernente le Linee Guida:

- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione nr. 31 in data 23 marzo 2011 formula gli indirizzi in merito all'adozione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- con determina dirigenziale nr. 444 in data 10 dicembre 2012 istituisce il Comitato Unico di Garanzia, riunificando le competenze e le funzioni già afferenti al Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing e al Comitato pari opportunità, nella seguente composizione

RAPPRESENTANTI DIPENDENTI

in base ai requisiti di professionalità, esperienza e attitudine, anche nell'ottica di rappresentare nel CUG sia le professionalità che i vari ambiti lavorativi

TITOLARI	PROFILO Prof.le	SUPPLEMENTI	PROFILO Prof.le
ROSELLI Cinzia	Resp. Serv. Personale	CARONI Elide	Resp. Ufficio Pers.le
PERRONE Massimo	Resp. Serv. Affari G.e L.	SALVATORE Mario	Resp.Serv.Res.Handicap
LINGUA Velda	Resp. Serv.Res. Anziani	GALFRE' Fiorella	Resp. Res. S. Antonio
RE Barbara	Resp. U. O. Territoriale	GORZEGNO Anna	Resp.Uff.Segr.Gen. e S.U.

CONSORZIO SOCIO ASSISTENZIALE DEL CUNEESE

RAPPRESENTANTI ORGANIZZAZIONI SINDACALI

in base alle rispettive designazioni

TITOLARI	SUPPLENTI	O. S.
MARCHIORO Katuscya	INFANTE Ivan	CGIL
RAVIZZA Anna	OLIVERO Simona	CISL
COMETTO Maurizio	FERRUA Bruna	UIL
PIUMETTI Pietro	LONGO Enza	CSA

Il CUG del Consorzio Socio-Assistenziale del Cuneese ha composizione paritetica essendo costituito da 8 membri effettivi di cui:

- 4 componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative;
- 4 rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente che partecipa alle riunioni del CUG in caso di impedimento del rispettivo titolare, con le medesime prerogative.

Il CUG ha sede presso la Direzione del Consorzio Socio-Assistenziale del Cuneese ubicata in Via Rocca de' Baldi c. n. 7 - Cuneo frazione Borgo San Giuseppe ed esplica le proprie funzioni nei confronti di tutto il personale, in piena autonomia gestionale garantita dall'Amministrazione, in stretto raccordo con il Direttore, con il Responsabile della sicurezza e con il Medico Competente.

Il CUG ha durata quadriennale: gli attuali componenti sono nominati per il quadriennio 2013-2016 e possono essere rinnovati una sola volta.

ATTIVITA' del CUG nel corso del 2015

Compito rilevante del CUG è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i dipendenti.

Rispetto ai compiti previsti dalla normativa – propositivi, consultivi e di verifica – il Comitato Unico di Garanzia, nel corso del 2015 si è riunito nr.2 volte: relazione anno 2014, benessere organizzativo e prevalentemente attività di verifica delle Azioni Positive previste nel Piano predisposto per il triennio luglio 2013-2016.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne: speciali in quanto misure specifiche che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, temporanee in quanto necessarie fino a quando si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano di Azioni Positive, in riferimento alla realtà e alle dimensioni del Consorzio, si pone sia come adempimento ad un obbligo di legge, sia come strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità.

Il Piano triennale delle Azioni Positive luglio 2013-2016 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione nr. 40 in data 3 luglio 2013, prevedendo la realizzazione di 4 specifiche linee di Azione, da seguire per attuare le pari opportunità nell'ambito del Consorzio, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità, favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, formare una cultura della differenza di genere:

AZIONE N. 1

Conciliazione tra vita lavorativa e privata – Part-time temporaneo

L'Amministrazione Consortile, quale soluzione operativa atta a conciliare le esigenze familiari con quelle formative/professionali, accanto alla individuazione dei posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nel limite massimo del 25% della dotazione organica dei posti a tempo pieno di ciascuna categoria, prevede la possibilità, disciplinata con Regolamento, di elevare il contingente di personale previsto in dotazione organica, per ciascuna categoria, di un ulteriore 5% massimo da destinare al sostegno di documentate e temporanee situazioni familiari, per un periodo massimo di un anno, eventualmente prorogabile di un altro anno sussistendone le motivazioni e in mancanza di ulteriori richieste.

AZIONE N. 2

Diffusione della cultura di genere e delle pari opportunità

Affermando il principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di miglioramento della struttura organizzativa e, pertanto, sia necessario rimuovere ogni ostacolo anche linguistico, tale da ostacolare la realizzazione delle pari opportunità, si auspica l'analisi del linguaggio utilizzato nella comunicazione istituzionale e negli atti e documenti amministrativi, allo scopo di utilizzare un linguaggio di genere tale da privilegiare il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite a un solo genere, nell'ipotesi in cui il riferimento sia indirizzato a collettività miste, come ad esempio "lavoratori e lavoratrici" in vece di "lavoratori", "persone" invece di "uomini".

AZIONE N. 3

Formazione delle Commissioni di selezione pubblica

Garantire nelle Commissioni di selezione pubblica bandite dall'Amministrazione, salva motivata impossibilità, la partecipazione femminile in misura pari ad almeno 1/3, così come previsto dalla Legge 10 aprile 1991 n.125 e s.m.i. e dall'articolo 52, comma 1, del Regolamento Consortile sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Assicurare nella redazione degli avvisi di selezione il richiamo espresso del rispetto della normativa in tema di pari opportunità, così come previsto dall'articolo 48, comma 2 lett. m), del Regolamento Consortile sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

AZIONE N. 4

Pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente

Istituire nella homepage del sito istituzionale del Consorzio una apposita sezione informativa sulla normativa, sulle iniziative e adempimenti inerenti le pari opportunità.

Il Piano triennale delle Azioni Positive luglio 2013-2016 può rappresentare un primo strumento per offrire a tutte le lavoratrici e lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Il CUG sin dall'insediamento ha previsto che tutti gli atti relativi alla propria attività siano pubblicati nel sito web del Consorzio, in una apposita area, periodicamente aggiornata.

Attualmente vi sono inseriti:

- Linee Guida Ministeriali del 23 febbraio 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;
- Determinazione Dirigenziale nr. 444 del 10 dicembre 2012 ad oggetto "Istituzione del Comitato Unico di Garanzia";
- Regolamento per il funzionamento del CUG;

