

Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG
A.SUL Modena

ANNO 2023

SOMMARIO

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” (modello riadattato)	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG ANNO 2023	1
SEZIONE 1. Azioni Realizzate, risultati raggiunti e prossima programmazione	3
SEZIONE 2. Operatività del CUG 2023	23
SEZIONE 3. Dati sul personale e retribuzioni	24
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	24
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	26
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	26
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	26
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	27
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	28
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	29
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	30
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	30
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	32
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	32

SEZIONE 1. Azioni Realizzate, risultati raggiunti e prossima programmazione

DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Si riporta in sintesi il monitoraggio delle Azioni Positive (denominate Iniziative per le esigenze del presente documento) previste nel PTAP 2022-2024 adottato con Delibera Aziendale n.81 del 10/3/22. Le AP proposte dal CUG e adottate dalla Direzione Aziendale, sono condotte direttamente dal comitato stesso che svolge azione propulsiva e guida nello svolgimento delle AP attraverso i servizi interessati.

Dato il forte rinnovo delle AP nel piano citato, si è definito che per il prossimo triennio, non si procede ad una nuova deliberazione ma solo un aggiornamento delle attività secondo l'aggregazione discussa in comitato e qui riproposta. Si riepiloga di seguito l'esito del monitoraggio delle AP proposte e condotte secondo gruppi omogenei a cui fanno seguito alcune iniziative condotte dai servizi con rilevanza per le PPOO.

Per l'elenco delle AP approvate si rimanda al sito:

<https://www.ausl.mo.it/azienda/direzione-strategica/organismi/comitato-unico-garanzia/piano-delle-azioni-positive/>

Iniziativa n. 1

Bilancio di Genere rif. PTAP n 5-7-11-13

Analisi Organizzativa dipartimentale DSP, analisi e distribuzione del personale in azienda, analisi utilizzo istituti contrattuali e misure di conciliazione, analisi e contrasto alle discriminazioni e molestie, perfezionamento formule RER per estrazione dati, ipotesi strumenti di AMA –Active Aeging Management. In particolare viene esposta la Road Map che costituisce la matrice dati quali/quantitativi come base del sistema di Reporting per un Bilancio di Genere.

Il Bilancio di Genere - BG è previsto dal Piano Triennale azioni positive – PTAP con integrazione successiva nel Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, e successivo aggancio al Piano della Performance – PdP. Nel percorso metodologico si ritiene vantaggiosa la fase propedeutica di analisi dell'organizzazione aziendale tramite DSA - Diagnosi dei Sistemi Aziendali, adatta a rilevare Key Product Indicator - KPI e "riorientare" politiche e/o azioni finalizzate a colmare il divario di genere nell'organizzazione lavorativa. E' stato formalmente nominato il gruppo esecutivo per la redazione del Bilancio di genere, secondo un processo di gender auditing nel quale, a ciclo amministrativo concluso, si valuteranno i risultati dell'attività.

Lo strumento consente di disporre di elementi conoscitivi a supporto delle decisioni diventando in tal modo un processo per indirizzare meglio le azioni migliorative nell'attuale prospettiva, particolarmente critica per le restrizioni economiche, le difficoltà in ambito HR Recruitment e l'alto indice di stress organizzativo a cui è stato sottoposto il personale. L'attivazione quindi di un processo di gender auditing fornisce elementi conoscitivi dell'organizzazione interna, della gestione del personale e della produzione esterna espressi nelle voci riclassificate del bilancio per fornire l'indicazione di aree di miglioramento sia a livello di Ausl che per i livelli di pianificazione superiori. Si ricorda che l'Ausl è in molte realtà locali una delle maggiori aziende del territorio ma può determinare una doppia discriminazione di genere pertanto occorre analizzare il bilancio del settore sanitario secondo la sua duplice dimensione di impatto sulla cittadinanza:

- servizi interni come azienda (datore di lavoro) che crea valore aggiunto nel rispetto delle pari opportunità e delle differenze di genere secondo i principi di "Equity"
- servizi esterni, come erogatore di servizi sanitari e il suo impatto sulla salute nell'ottica della Salute e Medicina di genere secondo i principi di "Appropriateness"

la metodologia di analisi dei risultati si basa sui seguenti passaggi:

- prima analisi dei dati estratti
- eventuale rielaborazione statistica
- eventuale indagini di auditing (interviste FG)

La metodologia di valutazione dei risultati ottenuti in base agli indicatori di GEI sarà confrontata con le Azioni Positive messe in campo dall'Azienda in modo che possano essere eventualmente corrette. Ad esempio: AP per il contrasto ai conflitti tra collaboratori e con l'utenza, PDTA gender oriented. In tal modo si sviluppa un processo virtuoso di integrazione sostanziale tra politiche di genere, budgeting, performance e bilancio Target di riferimento

Dimensione interna costituita da circa 5500 dipendenti. La dimensione esterna è costituita dal bacino d'utenza AUSL per un totale di circa 705.350 cittadini. La Direzione Aziendale è direttamente coinvolta nell'individuare aree di indagine critiche e/o opportune per migliorare la performance aziendale. I servizi principalmente coinvolti sono:

- CUG – Comitato unico di garanzia quale organismo competente in materia di Gender Equality Management che conduce il coordinamento del gruppo esecutivo per la definizione del BG
- Programmazione e Controllo che governa il ciclo di budgeting
- Human Resource Management
- Qualità & Accreditamento
- Board Equity e Medicina di Genere
- HCT and Statistic Analysis

Obiettivi attesi

Definire metodo affinché il BG sia indirizzato a determinare un cambiamento culturale e gestionale a supporto della Direzione aziendale in tema di pari opportunità, equità e appropriatezza. Il metodo condiviso permette di interiorizzare lo strumento discostandosi dall'adempimento formale per affrontare sfide in un contesto di restrizioni economiche e del personale. Utilizzando la Roadmap specifica collegata al budgeting sono condivisi i percorsi per inserire il genere quale categoria rilevante per le analisi della gestione aziendale, per definire KPI gender oriented e relativi indicatori, per l'analisi della dimensione interna ed esterna della produzione e riclassificare i costi diretti/indiretti e neutri rispetto al genere e pari opportunità.

Obiettivi raggiunti

- Acquisizione competenze aziendali in materia di GEM – Gender Equality Manager
- Nomina gruppo esecutivo
- Impostazione metodo, struttura, cronoprogramma annuale
- Impostazione condivisa roadmap con aree di indagine, dati estraibili, elaborazione statistica II livello e auditing
- Pubblicazione in Amministrazione Trasparente a documento concluso
 - Implementazione delle AP – Azioni Positive emerse a seguito delle rilevazioni BG

Innovativa è l'integrazione del BG nel ciclo di budgeting a supporto del Gender mainstreaming articolato in:

- Tinkering–inserimento categoria rilevante genere nelle politiche di gestione
- Tailoring– attivazione azioni positive gender oriented
- Transforming– integrazione processi dedicati alle pari opportunità ed appropriatezza di genere

Per maggiori approfondimenti

<https://www.ausl.mo.it/azienda/direzione-strategica/organismi/comitato-unico-garanzia/bilancio-di-genere/>

Iniziativa n. 2

Linee guida per l'uso di un linguaggio inclusive rispettoso dei generi. rif PTAP n 16-17-18

Pubblicate le linee guida per l'uso di un linguaggio corretto inclusivo e rispettoso delle differenze di genere (Delibera n.8/2024) In attuazione del Piano triennale delle azioni positive, l'Ausl di Modena, con riflessioni sulla correttezza e semplificazione degli atti nella P.A. ha pubblicato le linee guida per l'uso di un linguaggio inclusivo, base per la prevenzione delle discriminazioni e della microconflittualità.

Di seguito si riportano le presentazioni della Direzione Aziendale e del Comitato Unico di Garanzia presenti nelle Linee Guida:

PRESENTAZIONE – Direzione Aziendale

La necessità di promuovere l'impiego di un linguaggio corretto nella Pubblica Amministrazione, che rifletta anche il genere di appartenenza, rappresenta un impegno per l'AUSL di Modena all'interno di un percorso volto ad assicurare la tutela piena dei diritti fondamentali e del principio costituzionale di eguaglianza, così come sancito dall'art. 3 della Costituzione, il quale non si limita a riconoscere a tutti i cittadini parità di diritti, ma impegna anche la Repubblica e tutte le sue articolazioni a rimuovere "gli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana". Le Linee Guida predisposte dal CUG dell'Azienda USL di Modena in collaborazione con il Servizio Affari Generali e Legali nascono dall'esigenza di fornire alcune prime indicazioni per un uso del linguaggio amministrativo rispettoso delle differenze di genere, con l'auspicio che la scelta lessicale non assuma una veste puramente formale ma sottenda una consapevolezza il più possibile coerente al tema delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, al fine di perseguire l'uguaglianza di genere e favorire il rispetto delle differenze nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

INTRODUZIONE – Comitato Unico di Garanzia

Le presenti Linee Guida sono l'esito condiviso di un percorso osservazionale e formativo a partire dagli atti amministrativi dell'Azienda, che rappresentano la prima forma di comunicazione ufficiale, a valenza interna ed esterna. Le Linee Guida rappresentano uno strumento esemplificativo di declinazioni di genere e mirano a migliorare il linguaggio inclusivo, rispettoso delle differenze e a favore del benessere lavorativo, con presupposti di sociolinguistica e sociologia della comunicazione. Nel novero degli ostacoli alle Pari Opportunità, si ritiene sia da ricomprendere anche un uso della lingua non sufficientemente inclusivo. Come è noto, infatti, il linguaggio costituisce un veicolo di stereotipi e di pregiudizi, con la conseguenza che tanto più urgenti si dimostrano azioni orientate ad un suo uso consapevole nella comunicazione sia scritta che orale, fra le quali si inseriscono le Linee Guida. Il richiamo nel linguaggio al principio costituzionale di parità, rappresenta un tema ampiamente affrontato nel dibattito istituzionale e nelle relazioni quotidiane dei servizi pubblici. Negli ultimi decenni diverse istituzioni pubbliche, nazionali e locali, hanno adottato numerose linee guida tese ad introdurre meccanismi linguistici semplici e praticabili per promuovere il principio di eguaglianza nel linguaggio amministrativo delle proprie organizzazioni e articolazioni interne. La formazione ha promosso una visione completa inclusiva di tutti i generi LGBTQIA+. Trattandosi di un percorso graduale, le esemplificazioni riportate riguardano, al momento, il genere binario, coerentemente alle esercitazioni fatte

<https://www.ausl.mo.it/azienda/direzione-strategica/organismi/comitato-unico-garanzia/>

chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ausl.mo.it/media/Del_8_LG_Linguaggio_allegato.pdf?x83392

Iniziativa n. 3

Azioni Informative Formative ed Eventi su tematiche delle pari opportunità rif PTAP n 1-2-3

Le Iniziative formative rientrano nel PAF- Piano Aziendale Formazione. La programmazione avviene in stretto raccordo con servizi interni (Formazione, PVVP, M Competente, Psicologia Clinica, e comunicazione). Si riporta di seguito la sintesi del ricco programma che conduce direttamente il CUG.

- 14/02/2023 Formazione rivolta ai componenti CUG in tema di Mobbing
- 09/03/2023 Webinbar Donne, Salute e Sicurezza con la presenza di:
 - Barbara Lori • Assessora alla Programmazione territoriale, edilizia, politiche abitative, parchi e forestazione, pari opportunità, cooperazione internazionale allo sviluppo, Regione Emilia-Romagna
 - Annalisa Vanneschi Presidente CUG Regione Emilia-Romagna
 - Sabrina Colombari • Presidente CUG, Azienda USL di Bologna
 - Francesca Gnudi, Elisabetta Rebecchi • Servizio Prevenzione e Protezione - Azienda USL della Romagna
 - Milena Casalini • Presidente CUG, Azienda USL di Modena
 - Lorena Landi - Vania Maselli • CUG, IRCCS Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna
 - Irene Marcello • Presidente CUG, Azienda USL IRCCS di Reggio Emilia
 - Viola Damen • Referente regionale Medicina di genere
 - Valentina Buriani • Referente Medicina di genere, Azienda USL di Ferrara
 - Emilia Solinas • Presidente CUG, Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma

- 18/05/2023 Corso di aggiornamento teorico pratico in materia di Molestie sul luogo di lavoro

Corso di aggiornamento teorico pratico in materia di Molestie sul luogo di lavoro. Sono stati illustrati gli aggiornamenti normativi e le casistiche finalizzate a saper riconoscere le molestie. Sono stati condivisi metodi e strumenti di osservazione. Il corso è aperto prioritariamente ai componenti CUG e a tutti i dipendenti Azienda AUSL di Modena, interessati alla tematica Edizione, max 40-60 partecipanti

- 27/06/2023 Webinar “Ben-Essere: Quanto contano gli aspetti economico-finanziari?”

Questo webinar ha aperto l'edizione 2023 del Progetto “Donne in attivo - La tua guida all'educazione finanziaria”, un percorso formativo gratuito dedicato alle donne. Durante il primo incontro sono stati presentati tutti i temi trattati: la competenza imprenditoriale (trasversale a tutte le professioni), i quattro pilastri-base del benessere finanziario, il ruolo delle competenze finanziarie a supporto della resilienza e del successo economico, l'importanza del controllo delle proprie finanze e il ruolo del “capitale sociale”. Particolare attenzione è stata data al rapporto tra benessere psicologico e qualità della vita finanziaria.

- 27/06/2023 Webinar “Ben-Essere; quanto costa saper negoziare?”

Webinar in cui si è parlato delle tecniche di negoziato in particolare applicate al settore finanziario ma utili in tanti aspetti della vita.

- 09/10/2023-30/10/2023 Corso Formativo rivolto al Middle Management dal titolo: *Conoscere e prevenire la conflittualità nella comunicazione. Corso interattivo con esercitazioni nella gestione organizzativa e dei gruppi*
 OBIETTIVI: Migliorare il benessere e la performance lavorativa imparando a riconoscere e prevenire la conflittualità nella comunicazione per la gestione dei gruppi e delle dinamiche organizzative quotidiane. Acquisire conoscenza di elementi e strumenti di sociolinguistica, sociologia del lavoro, dinamiche organizzative e di gruppo. Il corso si è svolto con metodologie didattiche interattive, roleplaying e lavoro di Gruppo, debriefing e ha utilizzato uno strumento specifico strumento per la valutazione della ricaduta di apprendimento. E' stato articolato in 4 sezioni:
1 L'uso del linguaggio come gestione delle relazioni
2 La gestione dei conflitti nella relazione
3 La gestione dei gruppi e il ruolo del middle management
4 Progettazione organizzativa, cultura, valori e identità professionali
- 25/10/2023 Meta laboratorio trasversale all'evento SERDP una giornata di laboratori interattivi su dipendenze e addiction tra professionisti sanitari, partner del terzo settore, associazioni di volontariato e di promozione del gioco sano

- Agosto 2023: Premio "Donne protagoniste in Sanità 2023"

Sono due i progetti dell'Azienda USL di Modena candidati al Premio 'Donne Protagoniste in Sanità 2023' presentati durante l'ultima Convention dell'iniziativa tenutasi nelle scorse settimane a Bologna. Il riconoscimento è nato per valorizzare le politiche aziendali a favore della parità di genere, istituito dalla Community 'Donne Protagoniste in Sanità', con un forte valore educativo verso il personale dipendente e verso la rete degli utenti, e una capacità di stimolo per le altre aziende a migliorarsi e ad agire su un campo ancora oggi così delicato.

L'Ausl di Modena ha partecipato al premio con l'obiettivo di ottimizzare il confronto tra esperti in sanità sul tema del Gender Equality Management, competenza che da anni il Cug (Comitato unico di Garanzia di Modena) ha approfondito attraverso la pianificazione delle azioni positive tra cui il Bilancio e la Medicina di Genere. Due sono stati gli intenti principali: evidenziare le esperienze aziendali sul tema candidando i due progetti e proseguire il lavoro con la community attraverso i tavoli relativi alla 'Violenza di Genere' e 'Gli indicatori di Salute del Territorio'.

In particolare, i progetti candidati dall'Azienda USL di Modena sono stati: uno dedicato al Percorso Aziendale Condiviso sulla definizione del Bilancio di Genere, l'altro sulle esperienze di promozione della salute e della Medicina di Genere attivate dalla Medicina dello Sport.

Il percorso metodologico sul Bilancio di Genere parte da una fase di analisi dell'organizzazione aziendale adatta a rilevare Key Product Indicator - KPI, individuando le buone pratiche e le risorse stanziare in favore delle pari opportunità secondo il principio di equità e valorizzando gli indicatori di performance socio-sanitaria in termini appropriatezza.

Il progetto Medicina dello Sport di genere tiene conto delle differenze fisiche e biomeccaniche tra uomini e donne e, tra le varie iniziative, realizza campagne e formazione (presso Scuole, Società Sportive, Eventi fieristici ecc.) per promuovere lo sport con attenzione alle specificità dei generi e alla lotta contro gli stereotipi. In collaborazione con il Centro Regionale Antidoping Emilia-Romagna, coinvolge atleti e atlete per una sensibilizzazione orientata soprattutto al corretto uso di integratori e farmaci e alla sana alimentazione.

I due progetti presentati in occasione dell'ultima Convention 'Donne Protagoniste in Sanità 2023' hanno suscitato un grande interesse e un ottimo confronto tra aziende sanitarie per conoscere e approfondire le esperienze dell'Azienda USL di Modena, ampliando così la rete di contatti esterni già avviati con enti esperti nel settore come università e associazioni.

- 17/11/2023 Corso di formazione "La conciliazione vita-lavoro tra diritto esigibile e strumento strategico per nuove politiche di sviluppo" Presso Casa delle Donne di Modena
- 24/11/ 2023 presso Palalround - Via Bassoli - San Felice sul Panaro l'incontro #nemmeno con un fiore... VIOLENZA DI GENERE. Analisi per interventi e prevenzione
- 25/11/23 Inaugurazione della Panchina Rossa presso il Distretto di Carpi: Violenza: origini socio-culturali e ricadute sociali" - a cura di Milena Casalini CUG Azienda unità sanitaria locale di Modena

Iniziativa n. 4

Struttura e contenuti sito web CUG MO Rif. PTAP n 4

Si mantiene l'implementazione aggiornamento contenuti sito web aziendale dedicato al CUG come strumento di conoscenza, lavoro e relazioni esterne.

Iniziativa n. 5

Rilevazione dei rischi e azione di prevenzione delle molestie e della violenza Rif. PTAP 8

E' fondamentale condivisa la necessità di una rilevazione anche finalizzata ai rischi di molestie e violenza per impostare azioni di prevenzione e gestione degli episodi di verso e tra gli operatori.

Sì è svolta la sperimentazione di SegnalER nel favorire la condivisione delle segnalazioni, l'analisi e la conseguente diffusione di misure volte a contenere il rischio e ad innalzare i livelli di sicurezza dei pazienti ma anche degli operatori. Queste AP sono state riconsiderate anche nel gruppo AP della Formazione in quanto sono introdotti nelle esercitazioni degli strumenti adatto alla rilevazione e alla consapevolezza del fenomeno.

Iniziativa n. 6

Prevenzione e Contrasto alla Violenza nei Luoghi di Lavoro _ Rif. PTAP n 8-9-10-12-14

L'azienda USL di Modena ha recepito le Raccomandazioni ministeriale n. 8 del novembre 2007 e regionale del 2010 in tema di prevenzione gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari nonché le successive istruzioni operative recanti le modalità di segnalazione e gestione degli episodi di violenza a danno dell'operatore sanitario e degli eventi sentinella "atto di violenza a danno degli operatori" (flusso SIMES).

La procedura aziendale, pubblicata in prima emissione nel 2016, si pone infatti i seguenti obiettivi:

- diffondere la cultura di contrasto ad ogni atto di violenza;
- implementare le misure che consentano l'eliminazione o la riduzione delle condizioni di rischio (individuali, ambientali, organizzative) presenti nelle varie articolazioni aziendali azioni di prevenzione primaria, secondaria e terziaria che includono misure strutturali e tecnologiche, organizzative e di formazione del personale;
- definire ruolo e funzioni del gruppo di lavoro multidisciplinare, istituito per procedere a revisione degli episodi di violenza segnalati, condurre indagini ad hoc presso il personale e analisi delle condizioni operative e organizzative;
- incoraggiare il personale a segnalare prontamente gli episodi subiti esplicitando il percorso aziendale di gestione dell'episodio di violenza e di presa in carico dell'operatore che lo ha subito.

Tale procedura è stata periodicamente revisionata; l'ultima, nel Gennaio 2023, ha recepito le nuove modalità di segnalazione di episodi di violenza verso l'operatore (applicativo unico regionale SegnalER). È stata diffusa attraverso presentazione al Collegio di Direzione, alla rete dei referenti per la sicurezza nonché agli operatori mediante specifici corsi formativi.

È stata inoltre diffusa attraverso presentazione al Collegio di Direzione, alla rete dei referenti del rischio clinico e infettivo nonché agli operatori mediante specifici corsi formativi.

È stata ulteriormente implementata la collaborazione con l'Ufficio Legale interno per le opportune consulenze e la condivisione di percorsi specifici al verificarsi dell'evento di violenza verso l'operatore, laddove previsto; la Direzione Generale e Sanitaria aziendale, attraverso le Direzioni di Distretto, hanno promosso specifici protocolli con le Forze dell'Ordine.

Ciò premesso, si ricorda che, a far tempo dall'1 ottobre 2018, l'introduzione della specifica scheda di segnalazione regionale per aggressioni verbali, fisiche e/o verso la proprietà (in precedenza gli episodi di violenza a danno degli operatori o verso le cose della proprietà venivano segnalati mediante incident reporting), gestita da SPPA e U.O.S. Rischio Clinico, ha favorito l'incremento della sensibilità dei professionisti che hanno mostrato una maggior propensione alla segnalazione con conseguente significativo aumento del numero delle schede pervenute. Tale propensione si è mantenuta anche a seguito dell'introduzione, a far tempo da gennaio 2023, della piattaforma unica regionale per la segnalazione degli eventi avversi e dei quasi eventi di interesse per la sicurezza delle cure e la gestione del rischio (applicativo SegnalER), attualmente unico repository delle segnalazioni spontanee da parte degli operatori anche per quanto attiene gli episodi di violenza (scheda A12 - violenza verso operatore, verso cose

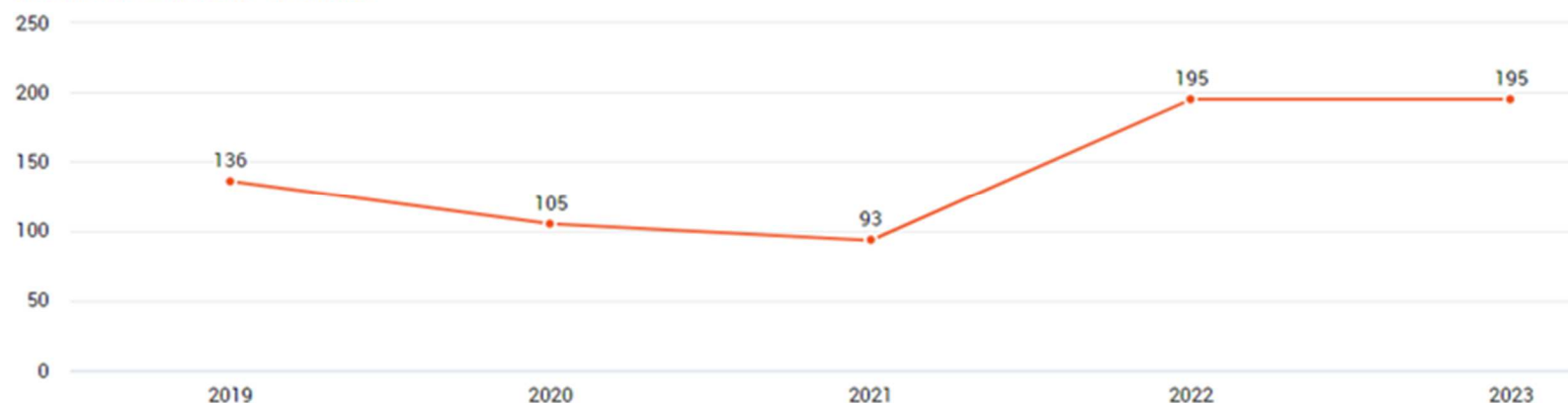
e proprietà, verso paziente e verso caregiver/familiare/visitatore); sull'applicativo SegnalER è inoltre possibile segnalare episodi di violenza occorsi tra operatori.

Implementato e monitorato dal 2020 l'applicativo dedicato ("GESTIONE DEL RISCHIO"); i dati provenienti dalle segnalazioni vanno inoltre ad alimentare i cruscotti informativi aziendali (Knowage).

Dalla rilevazione degli episodi di violenza relativi all'anno 2023, effettuati entro il 10 gennaio 2024 come richiesto dal flusso ministeriale ONSEPS, sono emersi 191 episodi di violenza. Successivamente, a seguito del consolidamento dei dati e della disponibilità dei dati SegnalER relativi all'anno 2023 (resi disponibili dalla Regione il 14/03/2023), il dato consolidato consente la rilevazione di 195 episodi di violenza.

Il trend delle segnalazioni relativo agli anni 2019-2023 è, pertanto, il seguente:

VIOLENZA VS OPERATORE - N. EPISODI



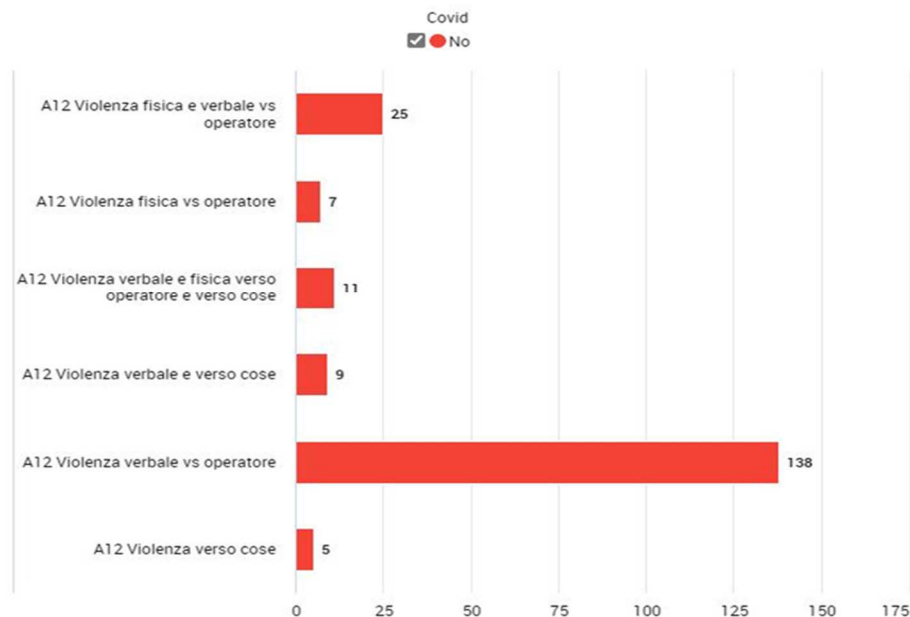
Venendo a considerare i Dipartimenti, così come dettagliato nella seguente tabella, quelli di Emergenza-Urgenza, Cure Primarie e Salute Mentale si confermano i maggiormente interessati dal fenomeno, in tutti gli anni di riferimento:

VIOLENZA VS OPERATORE - EPISODI PER DIPARTIMENTO


	↑ anno					
↑ DIPARTIMENTO	2019	2020	2021	2022	2023	Totale
DIEU	15	14	18	43	40	130
DSM	79	59	34	57	54	283
DSP		6	13	11	4	34
Dip. Attività Chir.	1	1	2	8	12	24
Dip. Cure Primarie	20	19	13	44	48	144
Dip. Farmaceutico	1		3	4	2	10
Dip. Int. Diagn. Immagini	1	2	1	5	3	12
Dip. Interaz. Oncologico		1				1
Dip. Med. Int. e Riab.	11		4	12	19	46
Dip. Nefro-Cardiovascolare				4	8	12
Dip. Ost. Gin. e Ped.	4		1	1	3	9
Dir. Amm.					1	1
Dir. San		1		1		2
Staff Direzione - Dir. Operativa		1		5	1	7
Totale	132	104	89	195	195	715

Quanto alle tipologie di episodio di violenza rilevate mediante segnalazioni spontanee nel corso del 2023, si rileva la costante la prevalenza di aggressioni verbali verso l'operatore:

VIOLENZA VS OPERATORE - SEGNALAZIONI



Nel 2023 sono altresì pervenute 12 segnalazioni di episodi di violenza tra operatori, gestite dalle rispettive figure apicali e di riferimento per il profilo professionale.

Non sono stati segnalati episodi classificabili come eventi sentinella.

Nel 2023 si sono verificati in totale 16 infortuni conseguenti a episodi di violenza, i quali rappresentano il 5,28% degli infortuni totali, compresi gli eventi in itinere. In particolare: 5 infortuni nei contesti assistenziali del Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche (di cui 2 in SPDC), 5 nel Dipartimento Interaziendale di Emergenza Urgenza (tutti avvenuti all'interno dei Pronto Soccorso), 2 nel Dipartimento di Medicina Interna e Riabilitazione, 1 nel Dipartimento di nefrologia e dialisi, 2 nel Dipartimento delle Attività Chirurgiche ed 1 presso l'ufficio cartelle cliniche di front office dell'ospedale di Carpi.

I medesimi dati sopra riportati, riferiti all'anno precedente, vengono pubblicati dall'U.O.S. Rischio Clinico sulla pagina web "Sicurezza delle Cure e Gestione del Rischio", accessibile dalla intranet aziendale, entro il mese di marzo dell'anno successivo, risultando pertanto nell'immediata disponibilità degli operatori che potranno visualizzarli da ogni PC aziendale.

Così come peraltro previsto dalla procedura aziendale, a far tempo dal 2019, è stato altresì istituito un tavolo di lavoro multidisciplinare (DS, DPS, Direzioni di Stabilimento e Presidio Ospedaliero, SPPA, U.O.S. Rischio Clinico, Salute Organizzativa, SUAT, ICT, Qualità e Accreditamento, Sorveglianza sanitaria, Direttori di SPDC, PO Primary, Coordinatori SPDC, rappresentanti dei lavoratori) finalizzato ad analizzare le modalità di accadimento di diversi episodi di violenza a danno degli operatori nel contesto dell'SPDC aziendale e a identificare le possibili azioni di miglioramento da implementare per arginare il fenomeno. Tale tavolo, coinvolgendo tutte le figure professionali previste ovvero quelle maggiormente rilevanti a seconda del caso specifico, viene attivato per l'analisi strutturata di episodi di violenza mediante la modalità del Significant Event Audit (SEA), per l'effettuazione di sopralluoghi nei luoghi di lavoro nonché per l'attività di revisione della procedura aziendale.

Nell'ambito della riduzione del rischio di aggressione sono state implementate numerose attività di miglioramento sia di tipo strutturale che organizzativo nei contesti più a rischio. Rinviano alla rendicontazione del Piano Programma Sicurezza delle Cure e Gestione del Rischio integrato dal PREVIOS 2023 per un maggior livello di dettaglio, si riportano alcuni esempi di interventi effettuati: mappatura, all'interno dei servizi del Dipartimento di Salute Mentale, dei PS e degli ambulatori della Continuità Assistenziale, relativamente alle dotazioni tecnologiche e alle misure organizzative presenti in ciascuna struttura; installazione di telecamere; installazione di pulsante di chiamata d'emergenza; installazione di schermo nelle sale d'attesa dei PS per le informazioni sui tempi di attesa, etc.

Per quanto attiene la formazione degli operatori, così come già rendicontato in precedenza, nel corso del 2018 sono stati effettuati corsi rivolti prioritariamente agli operatori dei front-office, task force recupero ticket e a tutto il personale che svolge attività ed eroga prestazioni di tipo amministrativo-sanitario a diretto contatto con gli utenti nonché ai Medici di Continuità Assistenziale, suddivisi per area. Nel 2019 sono stati effettuati quattro corsi di formazione frontale in aula, articolati in una prima parte teorica a cura di SPPA e U.O.S. Rischio Clinico e in una seconda parte interattiva, basata anche su simulate con tecniche di deescalation, a cura del personale dell'SPDC dell'Ospedale di Carpi; in particolare, di queste, due edizioni sono state dedicate a operatori a basso rischio e due edizioni a operatori che invece operano in contesti a rischio elevato (PS/118 e front-office/CUP/Poliambulatori). Tali attività formative, programmate anche per il 2020, sono state tuttavia annullate in relazione al sopraggiungere dell'emergenza sanitaria COVID-19.

Nel 2022 SPPA e U.O.S. Rischio Clinico, in accordo con la Sorveglianza Sanitaria, hanno coinvolto il Servizio di Psicologia Clinica aziendale e l'Ufficio Legale per l'organizzazione di corsi formativi obbligatori *ad hoc*, su piattaforma Zoom, dedicati in prima battuta alle posizioni apicali (area medica e delle professioni sanitarie), effettuati nel corso del 2022 (4 edizioni/anno). Dell'avvio del corso di formazione è stata data ampia visualizzazione anche sulla newsletter NoiAUSL di aprile 2022 e la partecipazione dei professionisti è stata di circa il 60% dei convocati.

Tale corso è stato proposto anche nel 2023, rivolto sia a dirigenti e preposti che non avevano aderito nel 2022 che a tutti gli altri operatori, con le medesime modalità (5 edizioni/anno, FAD sincrona); complessivamente sono stati formati 1.181 operatori (di cui 271 nel 2022 e 910 nel 2023).

Iniziativa n. 7

Tutela della salute e sicurezza del lavoro rif PTAP n 8

Premessa e descrizione del contesto: In accordo con gli obblighi normativi, l'Azienda USL di Modena è impegnata nella tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e nell'implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre la Direzione definisce obiettivi per garantire il benessere organizzativo dei propri lavoratori attraverso una politica di miglioramento continuo, e per promuovere il mantenimento dello stato di salute fisico, psicologico e sociale dei lavoratori anche contribuendo alla creazione di un clima lavorativo "positivo".

Azioni: L'attività di valutazione dei rischi permette di identificare eventuali criticità presenti all'interno dell'ambiente lavorativo e di proporre miglioramenti finalizzate all'eliminazione, o quantomeno alla riduzione, dei rischi. La condivisione ed il confronto con i RLS, attraverso i numerosi momenti di consultazione, incontri e sopralluoghi sul campo, costituisce un indispensabile strumento di riscontro di quelle che sono le problematiche rilevate dai lavoratori, nonché del disagio percepito nei vari contesti lavorativi e di supporto nella conduzione della valutazione dei rischi.

Grande rilevanza è inoltre stata data alla formazione dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e di promozione di sani e corretti stili di vita. Il piano formativo per l'anno 2023 proposto dal Servizio di Prevenzione e Protezione e dalla Sorveglianza Sanitaria è stato particolarmente ricco anche grazie alla collaborazione con altri servizi aziendali.

Il catalogo formativo contiene diverse proposte alcune delle quali rientrano tra i corsi obbligatori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, altre sono ad adesione volontaria. In particolare sono corsi obbligatori:

- "Informazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del Art.36 D.Lgs.81/08" nell'ambito dell'evento "Wellcome day! per i neo-assunti - modalità FAD SINCRONA
- "Rischi specifici per lavoratori esposti a rischio BASSO - Formazione dei lavoratori ai sensi del D.Lgs.81/08" – PRIMO MODULO - modalità FAD SINCRONA
- "Rischi specifici per lavoratori esposti a rischi di livello ALTO in ambito sanitario - Formazione dei lavoratori ai sensi del D.Lgs.81/08" – SECONDO MODULO (con particolare riferimento alla prevenzione del rischio di esposizione ad agenti biologici) - modalità FAD SINCRONA
- "Gestione degli episodi di violenza" finalizzati alla diffusione della cultura della segnalazione ed al miglioramento delle relazioni interpersonali e nella gestione dei conflitti" - modalità FAD SINCRONA
- "I rischi da radiazioni ionizzanti in ambito ospedaliero" - Corso rivolto a dirigenti e preposti – modalità FAD
- "Prevenzione dei comportamenti aggressivi e di violenza a danno dei lavoratori" - modalità FAD SINCRONA
- "La prevenzione dei rischi lavorativi in ambito veterinario" - modalità FAD SINCRONA
- "Protezione del personale sanitario impegnato in attività specifiche con uso di LASER (ROA COERENTE)" – FORMAZIONE RESIDENZIALE
- "Il rischio da esposizione a radiazioni ionizzanti (RI)" – modalità FAD SINCRONA o in alternativa
- "Il rischio da esposizione a radiazioni ionizzanti (RI)" -Corso REGIONALE – modalità FAD

Sono invece corsi rivolti alla promozione della salute e quindi ad adesione volontaria:

- CORSI TAI CHI
- CORSI GINNASTICA POSTURALE E CORSI DI GINNASTICA POSTURALE APLOMB
- CORSI BASE NORDIC WALKING
- CORSO BENESSERE CONSAPEVOLE (in collaborazione con SERD Sassuolo) – FORMAZIONE RESIDENZIALE
- PROGETTO "PAUSE ATTIVE" (progetto Pilota avviato in collaborazione con le Direzioni di Pavullo; incontro gruppo coordinatori area Carpi)
- CAMMINATE STORICO-CULTURALI E NATURALISTICHE
- PROGETTO CONSUMO ACQUA IN AZIENDA (in collaborazione con Direzione Sanitaria Pavullo)
- "Alimentazione e lavoro: consapevolezza e prevenzione" (in collaborazione con SIAN) - Modalità FAD SINCRONA
- "Dipendenze Patologiche e lavoro in Sanità: consapevolezza e prevenzione" (con edizioni rivolte sia a preposti che a lavoratori) – Modalità FAD SINCRONA

E' stato proposto e attuato il Progetto Formativo «TRAINING ALL'USO DEGLI AUSILI E ALLA CORRETTA MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI» rivolto agli operatori sanitari del reparto di Medicina/Lungodegenza di Pavullo, Vignola, Carpi e Mirandola, del reparto di Neurologia di Carpi, dell'Osco di Novi e Castelfranco Emilia e dell'SPDC di Baggiovara. Il corso ha previsto la partecipazione ad una parte teorica (corso FAD) a cui è seguito un addestramento sul campo in cui sono state mostrate le attrezzature (ausili) e le corrette tecniche da adottare nella movimentazione manuale di carichi e di pazienti.

Il progetto formativo ha molteplici finalità:

1. Migliorare le condizioni di lavoro per la tutela della salute degli operatori;
2. Migliorare le modalità assistenziali in termini di movimentazione manuale dei pazienti con conseguente riduzione del rischio di cadute;
3. Creare integrazione e favorire la fiducia e la collaborazione tra gruppi di professionisti diversi (infermieri, OSS e fisioterapisti);
4. Rilevare eventuali criticità segnalate dagli stessi lavoratori (es. carenza di ausili, ausili fuori uso o non efficienti,...) che possono impattare sulle condizioni di rischio nelle attività di movimentazione.

All'interno della proposta formativa è stato inserito anche il corso in modalità FAD SINCRONA "Sanità e disturbi Specifici dell'Apprendimento: Nuovi Orizzonti" " (con edizioni rivolte sia a preposti che a lavoratori). Il corso si propone di far acquisire nozioni di base sulla dislessia, disortografia, disgrafia e discalculia nonché di sensibilizzare il lavoratore al riconoscimento dei campanelli di allarme dei DAS ed illustrare i futuri percorsi organizzativi aziendali.

Tutta la proposta formativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro è stata rivolta anche agli studenti che svolgono tirocini formativi all'interno dell'Azienda USL di Modena e ai medici in formazione specialistica.

Dal settembre 2023, grazie ad un finanziamento della Regione Emilia-Romagna (DGR 2181/2023) destinato al Servizio di Sorveglianza Sanitaria e al Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, afferisce e collabora con gli stessi Servizi una psicologa del lavoro, in regime di Libera Professione che collabora all'aggiornamento della valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato ed effettua un supporto psicologico ai lavoratori inviati a questo percorso dal Medico Competente.

In particolare durante l'anno 2023 sono stati effettuati 2 interventi di Debriefing, in collaborazione con il Servizio di Psicologia Ospedaliera/Clinica, per gli operatori sanitari del Pronto Soccorso di Pavullo e per gli operatori del SUAL; un ulteriore intervento di "benessere organizzativo" è stato effettuato sulla equipe dell'UOC Ortopedia e Traumatologia di Pavullo/Vignola.

Nel corso del 2023 si è inoltre lavorato sulla implementazione di misure tecnologiche ed organizzative volte alla prevenzione delle aggressioni e all'aumento del livello di sicurezza negli ambienti di lavoro. In particolare è stata effettuata dapprima una mappatura dei contesti più a rischio, e la successiva programmazione dell'installazione di sistemi di videosorveglianza, dispositivi di chiamata d'emergenza, impianti anti-intrusione, servizi di vigilanza, concentrandosi in particolare sui servizi di Pronto Soccorso, Salute Mentale, Continuità Assistenziale.

È stato inoltre realizzato un progetto pilota, promosso e guidato da un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, che prevede la dotazione di un dispositivo cosiddetto di "uomo a terra", per l'attivazione di un pronto intervento in caso di aggressione, infortunio o malore di un operatore che si trovi a svolgere la propria attività lavorativa all'interno di una struttura in condizioni di isolamento. Il sistema prevede l'invio di una chiamata di richiesta di intervento nel momento in cui viene premuto un pulsante sul dispositivo o il dispositivo si reclinava per un certo intervallo di tempo.

Iniziativa n. 8

Percorso rivolto ai Neo Assunti Rif. PTAP n 6

L'Azienda USL di Modena organizza da alcuni anni corsi di formazione specifici rivolti ai nuovi assunti, con i seguenti obiettivi:

- fornire elementi di conoscenza del contesto sanitario e della nostra organizzazione
- intraprendere un percorso di accoglienza e socializzazione organizzativa
- mettere a disposizione le informazioni essenziali relativamente alla relazione con l'Azienda e alla formazione obbligatoria sulla sicurezza

Nel 2023 sono state realizzate 2 edizioni online. Complessivamente sono stati raggiunti circa 30 partecipanti.

Il corso ha registrato valutazioni buone, i partecipanti hanno espresso apprezzamenti per l'opportunità di conoscere l'organizzazione e i principali processi di funzionamento, di poter approfondire aspetti di loro interesse e di essere coinvolti nel percorso di accoglienza e

inserimento nuovi assunti. Da tempo l'Azienda USL di Modena mette a disposizione dei Nuovi Assunti una sezione della intranet aziendale, su cui viene pubblicato materiale di interesse per i nuovi assunti e i riferimenti a cui rivolgersi per eventuali chiarimenti e necessità.

Oltre a questo si segnala che è in corso di aggiornamento la procedura aziendale di inserimento e valutazione dei nuovi assunti e nuovi inseriti nei differenti contesti organizzativi aziendali. La procedura prevede un inserimento e addestramento graduale e coerente ai diversi setting organizzativi e strumenti di valutazione pertinenti che mettano in grado i diversi interlocutori di condividere piani di inserimento e sviluppo di competenze professionali.

Azioni svolte:

- Organizzata 2 edizioni nel 2023.
- Sezione intranet dedicata ai Nuovi Assunti.
- Aggiornamento procedura aziendale di inserimento e valutazione nuovi assunti e nuovi inseriti.
- Schede di valutazione nuovi assunti e strumenti di condivisione dei piani di sviluppo competenze.

Attori Coinvolti:

Per l'organizzazione e i contenuti dei corsi sono stati coinvolti i servizi aziendali referenti per le tematiche trattate.

I corsi vengono interamente organizzati con risorse interne, coinvolgendo professionisti aziendali.

Per l'aggiornamento della procedura e la definizione degli strumenti: servizi di staff, Direzione Assistenziale

Iniziativa n. 9

Attivazione forme di Lavoro Agile /Smartworking Rif. PTAP n 6

Con Deliberazione n.19 del 25.1.2022 è stato adottato il Regolamento aziendale in merito all'istituto del Lavoro Agile - Smart Working - con i seguenti obiettivi:

- Sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati;
- Introdurre modalità innovative di organizzazione del lavoro e conseguentemente di gestione del personale finalizzati alla conciliazione delle necessità dei dipendenti con quelle aziendali;
- Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro;- Dare la possibilità al personale di fruire di una diversa modalità di lavoro, che salvaguardi il sistema di relazioni personali e collettive in termini di formazione, crescita professionale, motivazione e responsabilizzazione;
- Razionalizzare l'uso dei locali e degli spazi aziendali e modernizzare le dotazioni informatiche e tecnologiche in utilizzo in Azienda. Ai fini dello

svolgimento in modalità di lavoro agile devono sussistere i seguenti requisiti:

- ➔ che le attività non prevedano un costante e diretto contatto di persona, non dilazionabile nel tempo e/o nello spazio, con interlocutori esterni interni, a meno che tali contatti possano aver efficacemente luogo con modalità sostitutive (ad es. strumenti telematici, concentrazione o distribuzione spazio-temporale delle attività, ecc.);
- ➔ che sia possibile organizzare le attività con un elevato grado d'autonomia operativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- ➔ che per lo svolgimento delle attività non sia necessario l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche non fruibili al di fuori della sola sede aziendale;
- ➔ che per lo svolgimento delle attività al di fuori della sede aziendale sia assicurato e garantito il medesimo e necessario livello di riservatezza richiesta nelle sedi aziendali, anche con riferimento agli strumenti utilizzati ai fini della stessa (es. utilizzo di documentazione cartacea);
- ➔ che le attività siano pianificabili ed i risultati misurabili tramite standard qualitativi e/o quantitativi per la misurazione delle performances in coerenza con il sistema di valutazione aziendale delle performances organizzativa dei servizi;
- ➔ che l'attività sia pienamente compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della propria struttura.

L'autorizzazione allo svolgimento di attività in SmartWorking deriva da una valutazione organizzativa del/della Responsabile del Servizio espressa attraverso il Piano Operativo delle Attività (POA) che prevede le forme e le modalità di svolgimento dello SW, anche con riferimento al numero di posizioni attivabili e le modalità di monitoraggio delle attività in lavoro agile.

Attraverso il POA viene data evidenza e collegamento tra l'attivazione del lavoro agile e l'implementazione di un piano di (ri)organizzazione delle attività di servizio correlato ai risultati di performance organizzativa che tenga conto anche delle esigenze individuali dei lavoratori.

Il regolamento prevede inoltre che l'attivazione del Lavoro Agile, volontario per entrambe le parti, richiede la sottoscrizione di un accordo individuale tra l'amministrazione e il dipendente.

L'accordo individuale contiene i seguenti elementi essenziali: il richiamo al POA di riferimento per la descrizione degli obiettivi assegnati e degli indicatori di risultato riferibili agli elementi di performance organizzativa del Servizio di afferenza;

- ➔ Le modalità di esecuzione della prestazione secondo quanto meglio specificato nel successivo paragrafo;
- ➔ le forme di esercizio del potere direttivo del responsabile di riferimento, se diverse da quelle consolidate;
- ➔ gli strumenti che il lavoratore può/deve utilizzare;
- ➔ la durata della modalità di lavoro agile, in prima istanza, è prevista di massimo 12 mesi, eventualmente prorogabili in accordo con il proprio Responsabile. E' altresì previsto un periodo iniziale di prova della durata di 2 mesi.

Lo Smartworking si configura come uno strumento organizzativo che può essere utilizzato da tutti i dipendenti dell'Azienda in servizio con rapporto di lavoro subordinato, che abbiano superato il periodo di prova (sia a tempo pieno che con un regime orario ridotto).

Azioni svolte:

Nel 2023, dopo la formalizzazione del Regolamento aziendale in merito all'istituto del Lavoro Agile - Smart Working, si è proseguito con l'implementazione dei Piani Operativi delle Attività (POA) dei servizi, che hanno trovato coerente collocazione nel Piano Operativo Lavoro Agile (POLA).

Nel 2023 sono stati autorizzati allo svolgimento delle attività anche in modalità di Lavoro Agile - Smart Working nr. 372 operatori.

Attori Coinvolti: Tutti i servizi aziendali

Beneficiari: Tutti i dipendenti le cui attività rientrano nei criteri di Lavoro Agile previsti dal Regolamento Aziendale

Spesa: Risorse Interne

Iniziativa n. 10

Piano di Azione “Parità di genere nella cultura della trasparenza” Rif. PTAP n 7

Prosegue la partecipazione del CUG ai tavoli: Piano di Azione “Parità di genere nella cultura della trasparenza” e “Gruppo RER Equità e Medicina di Genere”. In particolare il CUG dà il contributo in tema di Diversity Management e Salute di Genere, partecipando ai laboratori di HEA e ha contribuito alla realizzazione della PAC screening transgender. È inoltre presa in esame la PAC “Cambio Setting” operatori* sanitari ad altro ruolo.

Partecipazione al piano è ai sensi della nota di aggiornamento del documento di economia e finanza regionale (DEFR) 2022. Il CUG AUSL MO è tra i 3 enti invitati (oltre a RCPT AUSLFE ACER e Agenzia del Lavoro RER) a partecipare a tale progetto condotto dal tavolo regionale “Integrità”, riferimenti staff della trasparenza del RPCT della Giunta regionale.

A seguito di vari incontri a cui ha sempre partecipato RPCT AUSLMO, si è redatta la versione definitiva del piano di azione in oggetto che recepisce le modifiche ed integrazioni proposte dall'Azienda USL di Ferrara e di Modena e l'Agenzia del lavoro regionale. Sintesi del piano: Il perseguimento di politiche di uguaglianza di genere e di pari opportunità costituisce uno degli obiettivi che la Regione Emilia-Romagna persegue da anni in modo trasversale e integrato sul territorio.

Le politiche per le pari opportunità rappresentano una vera e propria risorsa strategica per lo sviluppo che la Regione da anni promuove, considerando e valorizzando l'apporto delle donne nell'economia e nella società. In linea con l'Agenda 2030 dell'ONU e con il Patto per il Lavoro e per il Clima la Regione ha programmato una serie di azioni trasversali ed integrate per intervenire sui tanti aspetti della qualità della vita che hanno un impatto per la crescita e lo sviluppo del sistema territoriale. Nell'ambito delle politiche dell'Assessore al Bilancio, personale, patrimonio, riordino istituzionale nella Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza regionale anno 2022 (NADEFR) è ricompreso l'obiettivo “Integrità e Trasparenza”, che prevede distinte azioni da realizzare attraverso la Rete per l'integrità e la trasparenza (RIT) per il rafforzamento delle misure di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità e per la promozione della cultura della trasparenza all'interno dell'amministrazione regionale e delle altre amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo.

Tra le azioni dell'obiettivo “Integrità e trasparenza” del NADEFR 2022 è previsto il piano per la promozione della cultura di genere nelle politiche della trasparenza.

Nella riunione di coordinamento della RIT del 15 giugno 2022 lo staff del RPCT della Giunta regionale ha presentato ed illustrato il quadro normativo in materia di pari opportunità e non discriminazione, la strategia europea per la parità di genere 2020-2025, la strategia nazionale sulla parità di genere 2021-2026 e le politiche regionali realizzate in questi anni. Lo staff del RPCT ha quindi promosso il progetto sulla cultura di genere nelle politiche della trasparenza, da realizzare in condivisione con almeno tre enti della RIT. Risultato atteso per il

2023 è un piano di azione che promuove la cultura di genere nelle politiche della trasparenza, con particolare riferimento alle pubblicazioni previste dal decreto legislativo 14 marzo 2013 n.33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni)

Iniziativa n. 11

Partecipazione al “Gruppo RER Equità e Medicina di Genere” Rif. PTAP n 11

Dopo alcuni incontri sul tema con invito esteso ai CUG, specie in relazione all’argomento del Diversity Management, MO ha deciso di prendere parte a tutti gli effetti ai laboratori regionali relativi all’equità e alla Medicina di Genere. Si svilupperanno azioni e progetti utilizzando gli strumenti degli health Audit.

Iniziativa n. 12

Rilevazione della microconflittualità e altre criticità relazionali e organizzative

È stato utilizzato un metodo di Risk Management che ha rilevato i fenomeni secondo questi indici:

- Conflittualità tra operator* e criticità correlate
- Servizi/settori principalmente coinvolti
- Professioni principalmente coinvolte
- Rischio gravità (indicare da 1 a 5)
- Rischio gravità (indicare da 1 a 5)
- Rischio coinvolgimento utenza (indicare da 1 a 5)
- Azioni Positive da proporre

Le tipologie di criticità sono state ricondotte a queste macrocategorie:

- Fidelizzazione
- Microconflittualità
- Deficit meccanismi di coordinamento
- Perdita efficienza
- Carenza informazioni
- Eccesso dinamismo organizzativo
- Riduzione trasmissione Know How

SEZIONE 2

AZIONE E OPERATIVITÀ' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nel corso dell'anno 2023 il Comitato si è regolarmente riunito in modalità mista (presenza e distance) per discutere gli ordini del giorno in programma. Tutte le decisioni, documenti e verbali sono stati regolarmente pubblicati e messi a disposizione di tutto il personale anche esterno, comprese le convocazioni programmate. L'operatività è avvenuta secondo la conduzione diretta della presidente in base alle Azioni Positive da svolgere. L'operatività si è spesso svolta mediante consultazioni estemporanee dirette.

Le attività hanno avuto una decisa intensificazione dovuta all'incarico affidato al CUG di redigere il Bilancio di Genere Aziendale con Delibera n. 394/22, a seguito della quale l'impegno della presidente che conduce il Gruppo Esecutivo è stato quotidiano. Considerando che la partecipazione ai lavori del Comitato rientra nell'attività di servizio, vi è un collegamento funzionale con gli strumenti di monitoraggio della performance.

Pertanto, la realizzazione delle AP da parte delle macrostrutture può avere, a partire dal 2023, una ricaduta sulla performance organizzativa e individuale. A tal proposito lo Sviluppo Organizzativo e il Servizio Formazione&Ricerca conoscono il contributo dei componenti attraverso i verbali e il coinvolgimento nelle AP.

Nel 2023 il Comitato Unico di Garanzia ha mantenuto il confronto con la consigliera provinciale di pari opportunità e ha intensificato il confronto/collaborazione con i Responsabili della prevenzione e sicurezza, il Medico competente, la Psicologia Clinica, coinvolgendo tali servizi nelle azioni di contrasto ai conflitti, dato l'aumento di tali segnalazioni.

SEZIONE 3. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO														
Anno	CLACSTAG	Codice	DESCRIZIONE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	totali
2023	Ti+TD	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	1	2	0	0	0	2	1	6
2023	Ti+TD	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	1	0	1	0	0	1	1	2	6
2023	Ti+TD	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	3	1	0	0	0	2	2	0	8
2023	Ti+TD	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	0	0	0	1	2	0	0	1	2	1	7
2023	Ti+TD	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	4
2023	Ti+TD	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	0	4	2	0	1	3	5	2	17
2023	Ti+TD	DS	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	1	1	0	0	0	1	5	0	8
2023	Ti+TD	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	3
2023	Ti+TD	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	0	2	2	0	0	5	6	8	23
2023	Ti+TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	12	6	6	3	1	38	40	37	2	145
2023	Ti+TD	DTA	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	3
2023	Ti+TD	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
2023	Ti+TD	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	3
2023	Ti+TD	MD	MEDICI	0	2	0	0	0	0	2	2	0	0	6
2023	Ti+TD	MDA	MEDICI - Str.Complexa	0	0	4	15	20	0	0	2	12	3	56
2023	Ti+TD	MDB	MEDICI - Str Semplice	0	1	3	9	15	0	1	11	19	12	71
2023	Ti+TD	MDC	MEDICI - Professionale	0	59	39	37	31	3	127	96	58	34	484
2023	Ti+TD	MOA	ODONTOIATRI - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
2023	Ti+TD	MV	VETERINARI	0	3	0	1	3	0	7	6	1	1	22
2023	Ti+TD	MVA	VETERINARI - Str.Complexa	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
2023	Ti+TD	MVB	VETERINARI - Str Semplice	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2	5
2023	Ti+TD	MVC	VETERINARI - Professionale	1	4	6	3	10	0	12	4	10	4	54
2023	Ti+TD	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	7	24	14	35	15	10	61	77	153	77	473
2023	Ti+TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	21	87	90	99	32	16	81	142	217	96	881
2023	Ti+TD	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	7	9	10	8	5	38	106	55	60	15	313
2023	Ti+TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	50	129	101	150	34	174	342	381	792	105	2258
2023	Ti+TD	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	8	19	7	13	4	29	38	56	57	15	246
2023	Ti+TD	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	3	8	4	13	18	6	13	5	31	11	112
			TOTALI	97	357	292	401	207	277	829	893	1474	393	5220
			% sul personale totale	1.858	6.839	5.594	7.682	3.966	5.307	15.881	17.107	28.238	7.529	100.000

Anno	CLACSTAG	Codice	DESCRIZIONE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	totali
2023	TI	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	1	2	0	0	0	2	1	6
2023	TI	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	1	0	1	0	0	1	1	2	6
2023	TI	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	3	1	0	0	0	2	2	0	8
2023	TI	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	0	0	0	1	2	0	0	1	2	1	7
2023	TI	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	4
2023	TI	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	0	4	2	0	1	3	4	2	16
2023	TI	DS	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	1	1	0	0	0	1	5	0	8
2023	TI	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	3
2023	TI	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	0	2	2	0	0	5	6	8	23
2023	TI	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	12	6	6	3	0	32	38	37	2	136
2023	TI	DTA	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	3
2023	TI	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
2023	TI	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	3
2023	TI	MD	MEDICI	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
2023	TI	MDA	MEDICI - Str.Complexa	0	0	4	15	20	0	0	2	12	3	56
2023	TI	MDB	MEDICI - Str Semplice	0	1	3	9	15	0	1	11	19	12	71
2023	TI	MDC	MEDICI - Professionale	0	55	39	37	31	1	118	96	58	34	469
2023	TI	MOA	ODONTOIATRI - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
2023	TI	MV	VETERINARI	0	3	0	1	3	0	7	6	1	1	22
2023	TI	MVA	VETERINARI - Str.Complexa	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
2023	TI	MVB	VETERINARI - Str Semplice	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2	5
2023	TI	MVC	VETERINARI - Professionale	1	4	4	3	10	0	9	4	10	4	49
2023	TI	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	6	23	14	35	15	8	56	77	149	77	460
2023	TI	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	10	68	74	94	30	11	64	121	185	92	749
2023	TI	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	6	8	9	8	5	27	102	55	60	15	295
2023	TI	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	50	129	101	149	34	170	341	381	791	105	2251
2023	TI	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	8	19	7	13	4	29	38	56	57	15	246
2023	TI	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	3	8	4	13	18	6	13	5	31	11	112
			TOTALI	84	330	273	395	205	252	782	870	1436	389	5016
			% sul personale totale	1.609	6.322	5.230	7.567	3.927	4.828	14.981	16.667	27.510	7.452	96.092

Anno	CLACSTAG	Codice	DESCRIZIONE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	totali
2023	TD	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
2023	TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	1	6	2	0	0	9
2023	TD	MD	MEDICI	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	4
2023	TD	MDC	MEDICI - Professionale	0	4	0	0	0	2	9	0	0	0	15
2023	TD	MVC	VETERINARI - Professionale	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0	5
2023	TD	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	1	0	0	0	2	5	0	4	0	13
2023	TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	11	19	16	5	2	5	17	21	32	4	132
2023	TD	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	1	1	0	0	11	4	0	0	0	18
2023	TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	0	0	0	1	0	4	1	0	1	0	7
			TOTALI	13	27	19	6	2	25	47	23	38	4	204
			% sul personale totale	0.249	0.517	0.364	0.115	0.038	0.479	0.900	0.441	0.728	0.077	3.908

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
Anno	Codice	Descrizione	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	U TOT	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	D TOT
2023	10	Tempo pieno	97	350	288	390	204	1329	272	802	832	1282	349	3537
2023	20	Part-Time>50%	0	7	2	9	1	19	5	26	60	181	39	311
2023	30	Part-Time<=50%	0	0	2	2	2	6	0	1	1	11	5	18
		TOTALI	97	357	292	401	207	1354	277	829	893	1474	393	3866
		% pt sul personale totale	0.00	0.13	0.08	0.21	0.06	0.48	0.10	0.52	1.17	3.68	0.84	6.30

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE							
Anno	Codice	DESCRIZIONE	U	% U	D	% D	TOTALE
2023	D03	Incarichi di funzione	48	5%	182	6%	230

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE															
Anno	Codice	DESCRIZIONE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	U TOT	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	D TOT	TOTALE
2023	03	Inferiore a 3 anni	87	177	79	38	7	388	248	357	207	159	21	992	1380
2023	05	Tra 3 e 5 anni	9	49	18	7	2	85	24	129	46	24	3	226	311
2023	10	Tra 5 e 10 anni	0	37	28	14	2	81	1	117	62	44	17	241	322
2023	99	Superiore a 10 anni	0	13	101	259	97	470	0	38	401	1083	278	1800	2270
		TOTALI	96	276	226	318	108	1024	273	641	716	1310	319	3259	4283
		% sul personale non dirig.	2.24	6.44	5.28	7.42	2.52	23.91	6.37	14.97	16.72	30.59	7.45	76.09	100.00

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO							
Anno	CLACSTAG	Codice	DESCRIZIONE	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECON.PER LIVELLO	
				Retrib.media netta	Retrib.media netta	Valori assoluti	%
2023	Ti+TD	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	41,896.99	41,241.83	83,138.82	3.20
2023	Ti+TD	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	44,292.66	49,401.27	93,693.93	3.61
2023	Ti+TD	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	71,793.44	61,530.27	133,323.71	5.13
2023	Ti+TD	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	41,403.45	45,780.75	87,184.20	3.36
2023	Ti+TD	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	50,408.81	46,327.32	96,736.13	3.72
2023	Ti+TD	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	65,209.27	61,315.57	126,524.84	4.87
2023	Ti+TD	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	46,371.15	40,750.64	87,121.79	3.35
2023	Ti+TD	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0.00	50,738.14	50,738.14	1.95
2023	Ti+TD	DTA	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	59,084.37	59,107.44	118,191.81	4.55
2023	Ti+TD	DS	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	38,675.45	35,584.35	74,259.80	2.86
2023	Ti+TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	45,358.52	44,275.36	89,633.89	3.45
2023	Ti+TD	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	55,802.06	54,510.16	110,312.22	4.25
2023	Ti+TD	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	77,528.45	65,529.77	143,058.22	5.51
2023	Ti+TD	MD	MEDICI	0.00	55,951.44	55,951.44	2.15
2023	Ti+TD	MDC	MEDICI - Professionale	59,697.52	55,506.19	115,203.71	4.43
2023	Ti+TD	MDB	MEDICI - Str Semplice	71,728.82	64,385.75	136,114.57	5.24
2023	Ti+TD	MDA	MEDICI - Str.Complexa	95,836.88	78,353.64	174,190.52	6.70
2023	Ti+TD	MOA	ODONTOIATRI - Str.Complexa	150,757.42	0.00	150,757.42	5.80
2023	Ti+TD	MV	VETERINARI	61,327.03	48,700.26	110,027.29	4.23
2023	Ti+TD	MVC	VETERINARI - Professionale	56,310.94	53,216.62	109,527.56	4.22
2023	Ti+TD	MVB	VETERINARI - Str Semplice	67,630.86	0.00	67,630.86	2.60
2023	Ti+TD	MVA	VETERINARI - Str.Complexa	80,191.64	0.00	80,191.64	3.09
2023	Ti+TD	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	22,653.91	23,511.58	46,165.48	1.78
2023	Ti+TD	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	24,762.06	24,655.65	49,417.71	1.90
2023	Ti+TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	27,417.80	26,873.18	54,290.98	2.09
2023	Ti+TD	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	26,923.75	25,967.62	52,891.37	2.04
2023	Ti+TD	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	29,559.17	27,363.59	56,922.76	2.19
2023	Ti+TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	23,451.60	21,857.45	45,309.04	1.74
			TOTALE PERSONALE	1,436,074.02	1,162,435.83	2,598,509.85	100.00
			% sul personale totale	55.27	44.73	100.00	

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO								
Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE
				valori ass	%	valori ass	%	totali
2023	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	Laurea magistrale	3	50.00	3	50.00	6
2023	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	Laurea magistrale	2	33.33	4	66.67	6
2023	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	4	50.00	4	50.00	8
2023	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	Laurea magistrale	3	42.86	4	57.14	7
2023	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	Laurea magistrale	3	75.00	1	25.00	4
2023	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	6	35.29	11	64.71	17
2023	DS	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	Laurea magistrale	2	25.00	6	75.00	8
2023	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	33.33	2	66.67	3
2023	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	4	17.39	19	82.61	23
2023	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	27	18.62	118	81.38	145
2023	DTA	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	33.33	2	66.67	3
2023	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	Laurea magistrale	0	0.00	2	100.00	2
2023	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	1	33.33	2	66.67	3
2023	MD	MEDICI	Laurea magistrale	2	33.33	4	66.67	6
2023	MDA	MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	39	69.64	17	30.36	56
2023	MDB	MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	28	39.44	43	60.56	71
2023	MDC	MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	166	34.30	318	65.70	484
2023	MOA	ODONTOIATRI - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	100.00	0	0.00	1
2023	MV	VETERINARI	Laurea magistrale	7	31.82	15	68.18	22
2023	MVA	VETERINARI - Str.Complexa	Laurea magistrale	3	100.00	0	0.00	3
2023	MVB	VETERINARI - Str Semplice	Laurea magistrale	3	60.00	2	40.00	5
2023	MVC	VETERINARI - Professionale	Laurea magistrale	24	44.44	30	55.56	54
		TOTALI		330		607		937
		% sul personale totale		6.32		11.63		17.95

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO								
Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE
				valori ass	%	valori ass	%	totali
2023	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	10	32.26	21	67.74	31
2023	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	66	18.75	286	81.25	352
2023	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	6	37.50	10	62.50	16
2023	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	13	17.57	61	82.43	74
2023	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	104	31.23	229	68.77	333
2023	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	213	41.44	301	58.56	514
2023	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	6	35.29	11	64.71	17
2023	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	6	35.29	11	64.71	17
2023	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	1	20.00	4	80.00	5
2023	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	13	16.46	66	83.54	79
2023	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	15	8.38	164	91.62	179
2023	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	10	20.00	40	80.00	50
2023	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	7	20.00	28	80.00	35
2023	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	182	15.60	985	84.40	1167
2023	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	224	27.18	600	72.82	824
2023	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	51	21.98	181	78.02	232
2023	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	1	50.00	1	50.00	2
2023	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	15	18.52	66	81.48	81
2023	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	28	22.05	99	77.95	127
2023	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	7	19.44	29	80.56	36
2023	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Inferiore al Diploma superiore	0	0.00	1	100.00	1
2023	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	30	44.78	37	55.22	67
2023	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	11	36.67	19	63.33	30
2023	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	5	35.71	9	64.29	14
		TOTALI		1024		3259		4283
		% sul personale totale		19.62		62.43		82.05

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Direttiva 2/2019 - Tabella 1.8									
	Presidente		Componente		Totale Uomini + Donne	Totale Uomini	% Uomini	Totale Donne	% Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne					
avvisi pubblici struttura complessa	5		7	11	23	12	52.17%	11	47.83%
concorsi pubblici	12	9	24	18	63	36	57.14%	27	42.86%
avvisi selezioni pubbliche	1	1	2	1	5	3	60.00%	2	40.00%
lavoro autonomo					0	0	0.00%	0	0.00%
assunzioni da centro per l'impiego	0	0	0	0	0	0	0.00%	0	0.00%
totale complessivo	18	10	33	30	91	51	56.04%	40	43.96%

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE DI ETA'

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE DI ETA'

Anno	TIPO PT	% PT	Descrizione	U<=30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	U TOT	D<=30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	D TOT	TOT
2023	MISTO	50.00	Part-Time<=50%					1	1						0	1
2023	MISTO	66.67	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	MISTO	69.44	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	MISTO	83.33	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	MISTO	94.44	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	ORIZZONTALE	50.00	Part-Time<=50%				1		1				3		3	4
2023	ORIZZONTALE	55.56	Part-Time>50%						0	1	1	1	2		5	5
2023	ORIZZONTALE	62.50	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	ORIZZONTALE	66.67	Part-Time>50%						0			1	4	1	6	6
2023	ORIZZONTALE	69.44	Part-Time>50%		1				1	1	1	1	13	1	17	18
2023	ORIZZONTALE	70.00	Part-Time>50%						0		1	3	4	1	9	9
2023	ORIZZONTALE	70.83	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	ORIZZONTALE	72.22	Part-Time>50%						0				2		2	2
2023	ORIZZONTALE	75.00	Part-Time>50%						0				1	1	2	2
2023	ORIZZONTALE	77.78	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	ORIZZONTALE	78.70	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	ORIZZONTALE	78.95	Part-Time>50%						0			1	1		2	2
2023	ORIZZONTALE	79.17	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	ORIZZONTALE	81.94	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	ORIZZONTALE	83.33	Part-Time>50%			3	4		7		8	15	47	7	77	84
2023	ORIZZONTALE	84.21	Part-Time>50%	2	4				6	5	7				12	18
2023	ORIZZONTALE	88.89	Part-Time>50%						0			1	1		2	2
2023	ORIZZONTALE	91.67	Part-Time>50%						0				3		3	3
2023	ORIZZONTALE	94.44	Part-Time>50%						0			1			1	1
2023	VERTICALE	33.33	Part-Time<=50%						0				1		1	1
2023	VERTICALE	44.44	Part-Time<=50%						0					1	1	1
2023	VERTICALE	50.00	Part-Time<=50%			2	2	1	5		1	1	9	2	13	18
2023	VERTICALE	55.56	Part-Time>50%						0				4		4	4
2023	VERTICALE	66.67	Part-Time>50%				1		1			4	15	2	21	22
2023	VERTICALE	68.06	Part-Time>50%						0		2	10	13		25	25
2023	VERTICALE	68.52	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	VERTICALE	69.44	Part-Time>50%						0		2		3		5	5
2023	VERTICALE	70.00	Part-Time>50%						0			1	1		2	2
2023	VERTICALE	71.05	Part-Time>50%						0		1				1	1
2023	VERTICALE	72.22	Part-Time>50%						0				2		2	2
2023	VERTICALE	75.00	Part-Time>50%						0				3		3	3
2023	VERTICALE	76.39	Part-Time>50%						0			2			2	2
2023	VERTICALE	77.78	Part-Time>50%						0			2	4		6	6
2023	VERTICALE	78.95	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	VERTICALE	79.63	Part-Time>50%						0			1			1	1
2023	VERTICALE	81.58	Part-Time>50%						0			1			1	1
2023	VERTICALE	83.33	Part-Time>50%			1	3		4		2	24	50	8	84	88
2023	VERTICALE	86.11	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	VERTICALE	87.96	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	VERTICALE	88.89	Part-Time>50%						0			1	1		2	2
2023	VERTICALE	94.44	Part-Time>50%						0			1			1	1
2023	VERTICALE	97.22	Part-Time>50%						0				1		1	1
2023	/	/	Personale che fruisce del lavoro agile	2	15	22	26	11	76	3	49	69	117	50	288	364
			TOTALI	4	20	28	37	13	102	10	75	141	319	74	619	721
			% pt sul personale totale	0.08	0.38	0.54	0.71	0.25	1.95	0.19	1.44	2.70	6.11	1.42	11.86	13.81

TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE						
Anno	DESCRIZIONE	UOMO	% UOMO	DONNA	% DONNA	TOTALE
2023	Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4874	24.69	19739	80.20	24613
2023	Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	5277	129.75	4067	43.53	9344
2023	Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1513	9.04	16736	91.71	18249
2023	N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	0	0.00	162	100.00	162
	TOTALE	11664	22.27	40704	77.73	52368

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

TIPO FORMAZIONE (OBIETTIVO FORMATIVO)	DONNE							UOMINI							TOTALE
	<31	31/40	41/50	51/60	>60	Totale formati	% sul Totale formati del Tipo formazione	<31	31/40	41/50	51/60	>60	Totale formati	% sul Totale formati del Tipo formazione	
Aggiornamento professionale	1,136	2,066	2,352	3,251	511	9,316	79%	319	716	563	593	276	2,467	21%	11,783
Competenze manageriali/relazionali	156	379	546	937	185	2,203	80%	47	135	113	152	92	539	20%	2,742
Obbligatoria (Sicurezza)	596	836	1,135	1,702	262	4,531	78%	228	357	245	323	130	1,283	22%	5,814
Tematiche CUG	3	10	20	46	5	84	90%	0	0	3	2	4	9	10%	93
Violenza di genere	76	80	90	78	14	338	60%	29	72	66	49	12	228	40%	566
Competenze digitali	16	67	63	130	21	297	87%	3	17	10	14	1	45	13%	342
Benessere lavorativo	15	28	61	132	26	262	87%	5	9	8	13	4	39	13%	301
TOTALE	1,998	3,466	4,267	6,276	1,024	17,031	79%	631	1,306	1,008	1,146	519	4,610	21%	21,641
Totale Ore Frequenza	12,869	22,919	28,523	38,380	6,335	109,026	77%	3,992	9,309	7,449	8,821	3,830	33,401	23%	142,427
Totale Ore Frequenza %	12%	21%	26%	35%	6%	-	-	12%	28%	22%	26%	11%	-	-	-

*Dati aggiornati a Marzo 2024

La Presidente
Dott.ssa M. Casalini