

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

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG

ANNO 2019

## ***PREMESSA***

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva.

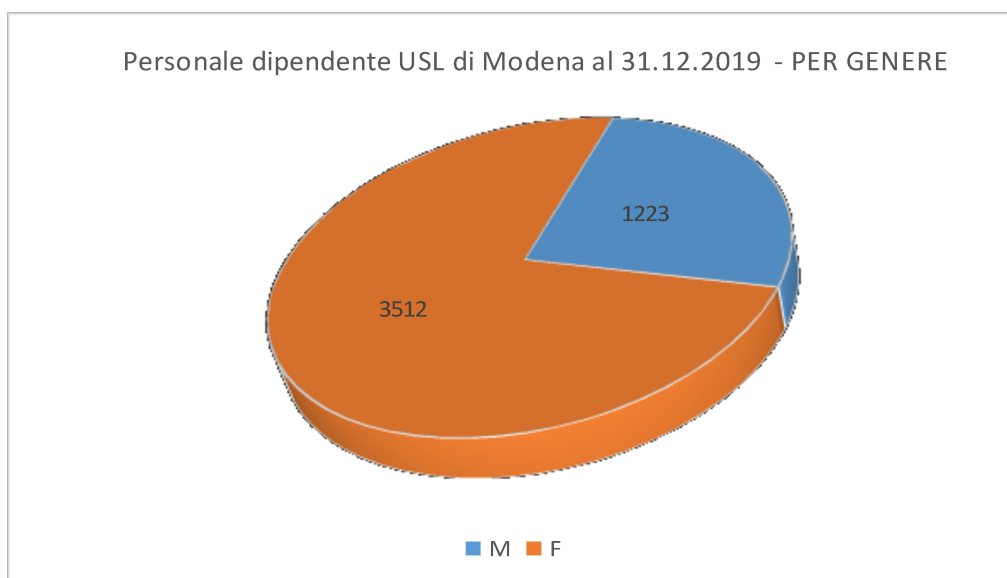
### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

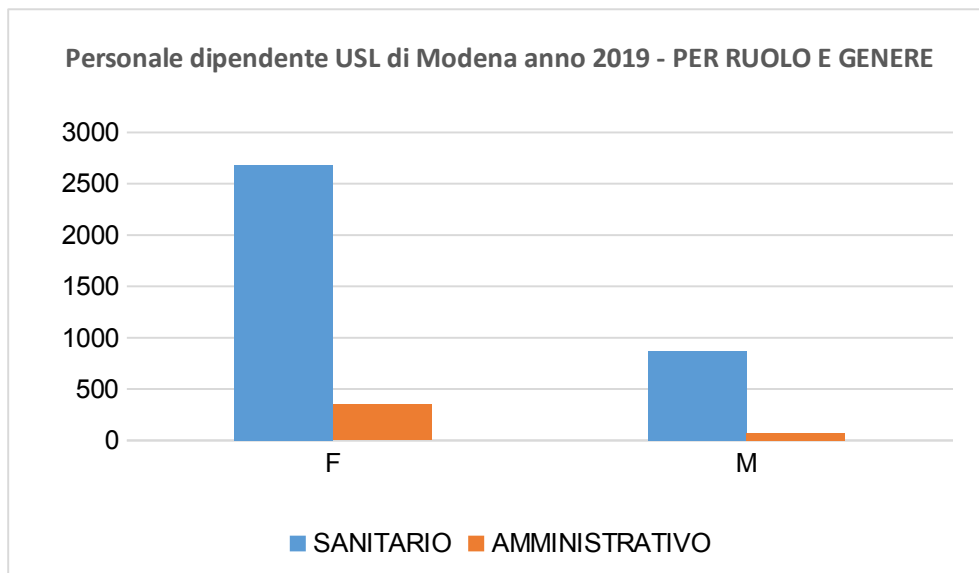
## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### **DATI di DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE AUSL MODENA**

genere	tot dip
M	1223
F	3512
tot	4735

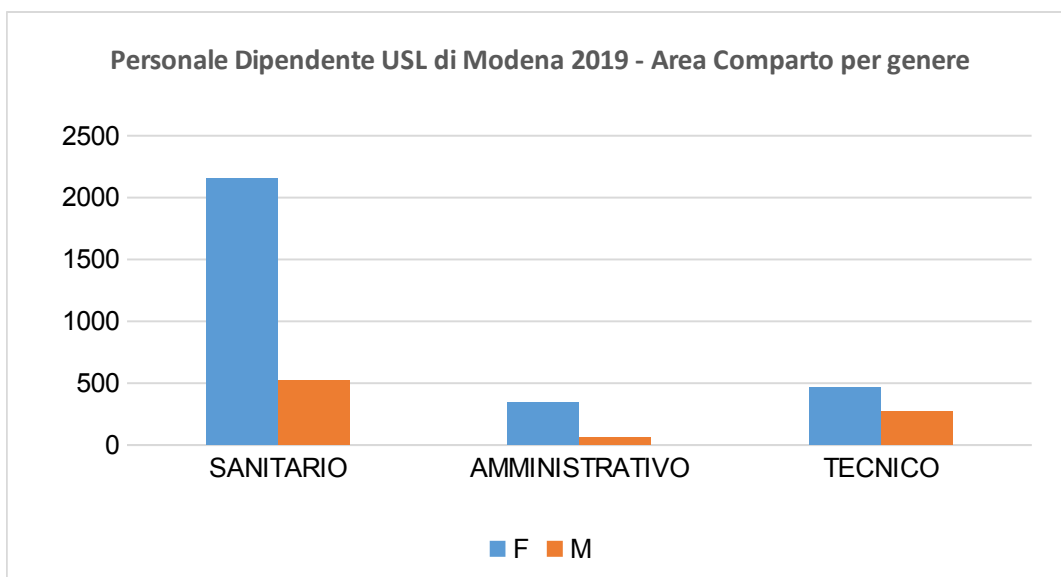


Conteggio di CDMATR	RUOLO			PROFESSION		Totale
GENERE	SANITARIO	AMMINISTR	TECNICO			
F	2683	349	469	11		3512
M	867	70	271	15		1223
Totale complessivo	3550	419	740	26		4735



**Area Comparto per Genere**

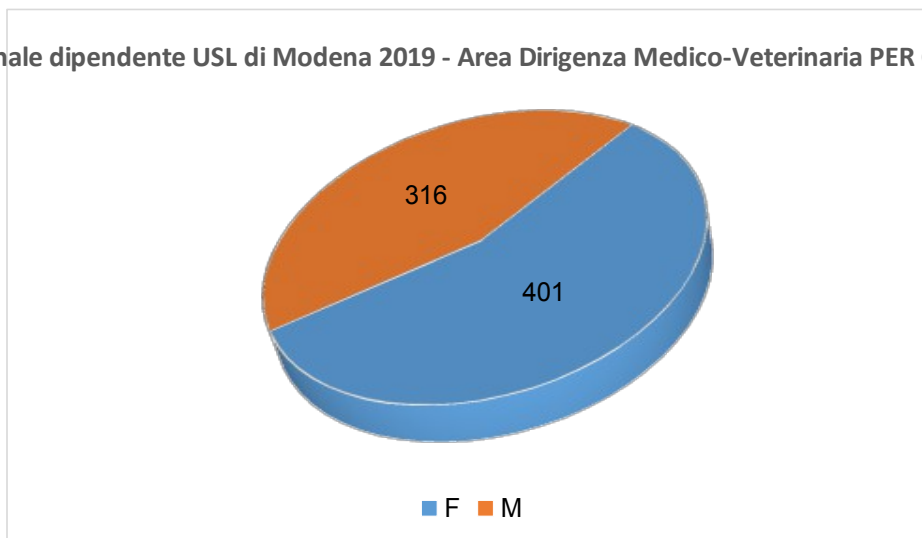
genere	SANITARIO	AMMINISTRTECNICO	Totale	
F	2157	341	465	2963
M	523	62	268	853
Totale complessivo	2680	403	733	3816



Area Dirigenza M-V per genere

genere	SANITARIO	Totale complessivo	
F		401	401
M		316	316
Totale complessivo		717	717

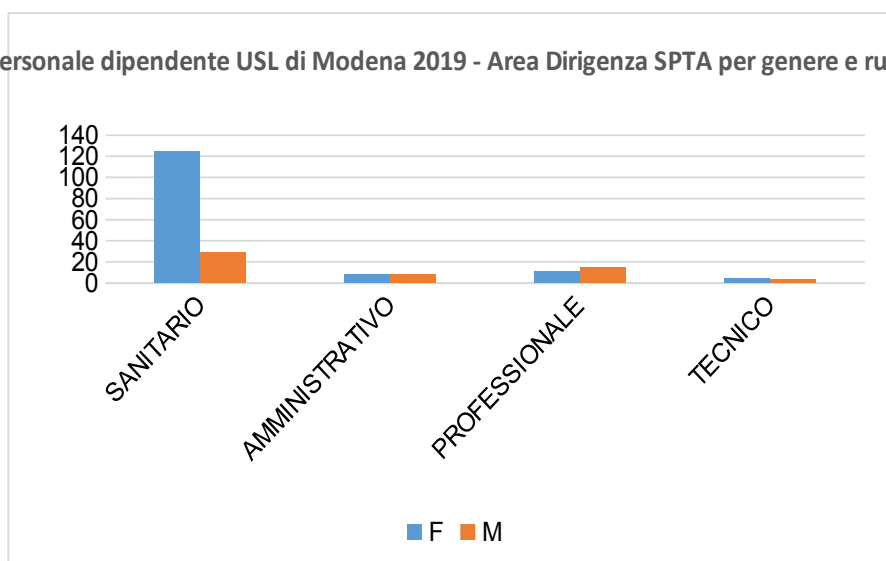
Personale dipendente USL di Modena 2019 - Area Dirigenza Medico-Veterinaria PER GENERE



Area Dirigenza SPTA per genere e ruolo

genere	SANITARIO	AMMINISTRATIVO	PROFESSIONALE	TECNICO	Totale
F	125	8	11	4	148
M	29	8	15	3	55
Totale complessivo	154	16	26	7	203

Personale dipendente USL di Modena 2019 - Area Dirigenza SPTA per genere e ruolo



## **PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

### **Piano Triennale di Azioni Positive**

E' stato mantenuto il piano delle azioni positive precedentemente adottato in attesa della sua nuova definizione proposta dal nuovo CUG in corso di nomina tenendo conto del regolamento in corso di approvazione e delle opportune differenze di ambito con l'OPI (vedi descrizione seguente).

Il piano si articola nelle seguenti aree:

- Contrasto alle discriminazioni
- Contrasto alla violenza
- Conciliazione vita/lavoro
- Benessere organizzativo

### **Obiettivi ed azioni sviluppate nell'anno 2019**

Si rendicontano di seguito le attività principali condotte e realizzate relativamente alle aree specifiche che si riferiscono alle funzioni previste dal DPCM "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" e dalle Linee guida regionali - Del.Giunta 25-02-2013 -Linee guida per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità', la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della Regione Emilia-Romagna e degli enti pubblici dipendenti della regione Emilia-Romagna e degli Enti o Aziende del Servizio Sanitario Regionale

## **Prevenzione e Contrasto alla violenza nei luoghi di Lavoro**

L'azienda USL di Modena ha recepito le Raccomandazioni ministeriale n. 8 del novembre 2007 e regionale del 2010 in tema di prevenzione degli 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, revisionata periodicamente e pubblicata, l'ultima, ad agosto 2019 (DS.PO.028 "Prevenzione e gestione degli atti di violenza nei luoghi di lavoro"), successivamente diffusa agli operatori attraverso presentazione al Collegio di Direzione, alla rete dei referenti del rischio clinico e infettivo nonché agli operatori mediante specifici corsi formativi, si pone infatti i seguenti obiettivi:

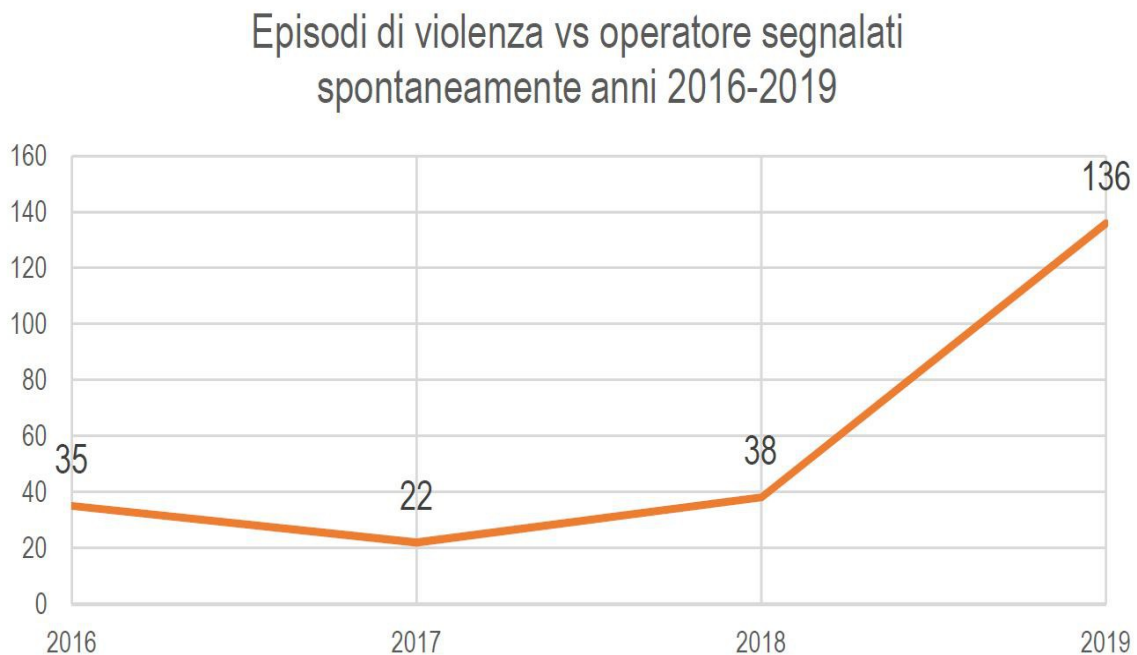
- diffondere la cultura di contrasto ad ogni atto di violenza;
- implementare le misure che consentano l'eliminazione o la riduzione delle condizioni di rischio (individuali, ambientali, organizzative) presenti nelle varie articolazioni aziendali azioni di prevenzione primaria, secondaria e terziaria 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, conduzioni di 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.

Oltre a quanto sin qui espresso, anche l'introduzione, a far tempo dal'1 ottobre 2018, 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.

L'U.O.S. Rischio Clinico, inoltre, ha creato, gestisce e alimenta direttamente in tempo reale un proprio applicativo dedicato ("GESTIONE DEL RISCHIO") nel quale vengono inseriti tutti i dati dei flussi informativi di interesse tra i quali anche le segnalazioni di episodi di violenza verso l'operatore; tale applicativo consente una gestione più funzionale dell'evento/segnalazione consentendo un monitoraggio continuo delle varie fasi, delle eventuali azioni di miglioramento e, grazie ad un sistema integrato di analisi di dati e reportistica, una visione integrata degli accadimenti aziendali segnalati con possibilità di identificare cluster di eventi o criticità ricorrenti.

Nel corso del 2019 sono complessivamente pervenute n. 136 segnalazioni:



Trend segnalazioni violenza verso operatore per area - aa 2016-2019

<b>Aggressioni Fisiche</b>					
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>TOTALE</b>
<b><i>Nessun esito/danno</i></b>	11	6	13	65	<b>95</b>
<b><i>Esito da minore a moderato</i></b>	8	3	9	2	<b>22</b>
<b><i>Esito da significativo a severo</i></b>	0	0	0	1	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>68</b>	<b>118</b>

Trend segnalazioni aggressioni fisiche verso operatore - aa 2016-2019

I medesimi dati, riferiti all'anno precedente, vengono inoltre pubblicati dall'U.O.S. Rischio Clinico sulla pagina web "Sicurezza delle Cure", 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.

Quanto alle azioni ad hoc previste nel PREVIOS 2019 (Piano Programma per la prevenzione degli episodi di violenza a carico dell'operatore), redatto a febbraio 2019 dall'SPPA con la collaborazione dell'U.O.S. Rischio Clinico, alcune sono state già raggiunte e altre risultano tuttora in corso di implementazione.

In particolare, così come peraltro previsto dalla procedura aziendale, nel 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 nei



contesti degli SPDC aziendali (Baggiovara e Carpi) e ad identificare le possibili azioni di miglioramento da implementare per arginare il fenomeno.

Per quanto attiene la formazione degli operatori, 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, riprogrammate anche per il 2020, sono state rinviate a data da destinarsi in relazione all'emergenza sanitaria COVID-19.

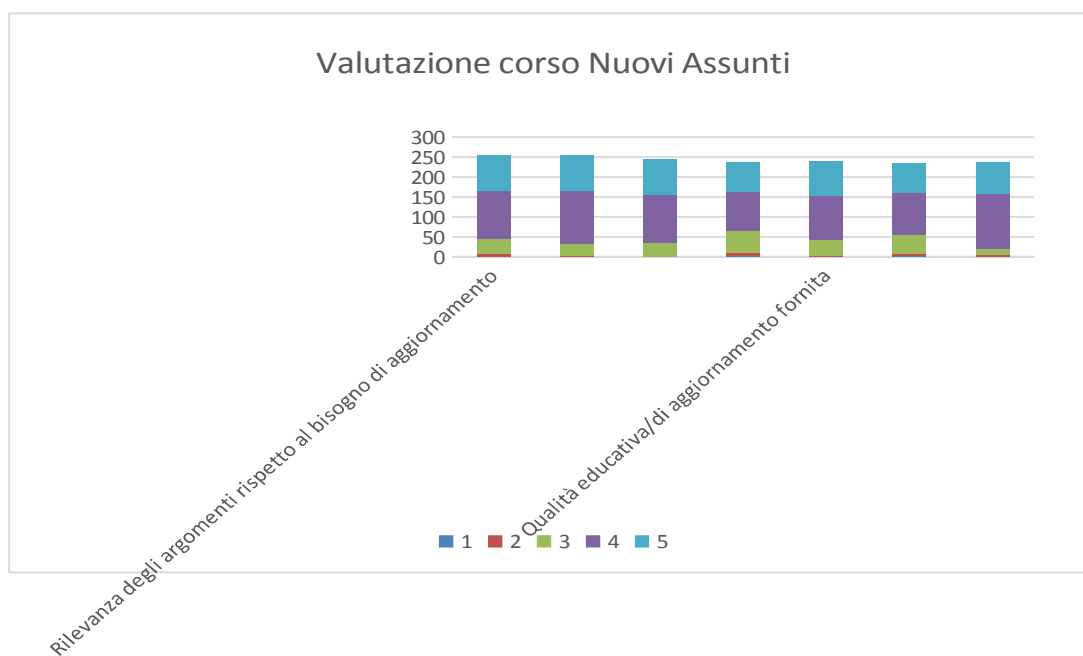
### **Percorso rivolto ai Nuovi Assunti**

Dal 29.9.2017 vengono proposte giornate di formazione/informazione rivolte ai nuovi assunti per fornire elementi di conoscenza del contesto sanitario e della nostra organizzazione ed intraprendere un percorso di accoglienza e socializzazione. Nella giornata vengono descritti agli operatori di nuova assunzione i principali processi organizzativi e le fondamentali informazioni necessarie ad un primo orientamento, oltre che una iniziale occasione di briefing rispetto alle situazioni organizzative che i professionisti si trovano a vivere. Nel 2019 la giornata formativa ha riguardato 88 professionisti assunti nell'anno.

Questi sono i dati di gradimento/soddisfazione del percorso dal 2017 al 2019

### VALUTAZIONE GIORNATA FORMATIVA NUOVI ASSUNTI 29.9.2017 - 3.10.2019

Corso Welcome-Day (per nuovi assunti)	Livello risposte					TOT
	1	2	3	4	5	
<b>Domande</b>						
<b>Rilevanza</b> degli argomenti rispetto al bisogno di aggiornamento	0	7	40	118	89	254
<b>Chiarezza/efficacia</b> degli argomenti	0	2	32	133	88	255
<b>Metodologia</b> utilizzata	0	2	33	121	90	246
<b>Materiale didattico</b>	3	9	53	99	73	237
<b>Qualità</b> educativa/di aggiornamento fornita	0	2	40	111	87	240
<b>Efficacia</b> per la formazione	2	4	50	105	75	236
<b>Gradimento</b> complessivo	1	4	16	137	79	237



### Fruizione per genere della formazione

Nel 2019 ai corsi presenti nel Piano formativo aziendale ( ECM e non ECM) oppure accreditati per l'Ospedale di Sassuolo e per gli enti esterni per i quali l'Azienda svolge attività di Provider ECM hanno partecipato complessivamente 21.086 dipendenti, di cui 16.416 femmine e 4.670 uomini.

### Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

	Presidente		Componente		Totale Uomini + Donne	Totale Uomini	% Uomini	Totale Donne	% Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne					
avvisi pubblici	5	3	12	11	31	17	54,84%	14	45,16%
concorsi pubblici	12	8	25	15	60	37	61,67%	23	38,33%
avvisi selezionati	7	1	3	3	14	10	71,43%	4	28,57%
lavoro autonomo	9	6	7	24	46	16	34,78%	30	65,22%
assunzioni da centro per l'ir		2		6	8	0	0,00%	8	100,00%

### Composizione per genere delle diverse commissioni di Gara

	Presidente		Componente		Totale Uomini + Donne	Totale Uomini	% Uomini	Totale Donne	% Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne					
Gare (7)	6,00	1,00	9,00	5,00	21,00	15,00	0,71	6,00	0,29

**L'orario di lavoro** come definito dalla contrattualistica e dal CCIA è depositato per ogni dipendente il quale, in base alle funzioni e ruolo, ha una flessibilità oraria di 15 o 30 minuti pre e post orario depositato.

## DIFFERENZIALE RETRIBUTIVA PER GENERE

DESCRIZIONE	UOMINI	DONNE	Valori assoluti
	Retrib.media netta	Retrib.media netta	
MEDICI	45.560,00	43.493,00	89.053,00
MEDICI - Str.Complexa	78.723,00	72.647,00	151.370,00
MEDICI - Str Semplice	64.520,00	58.751,00	123.271,00
MEDICI - Professionale	55.671,00	51.289,00	106.960,00
ODONTOIATRI - Str.Complexa	150.758,00	-	150.758,00
VETERINARI - Str.Complexa	71.459,00	-	71.459,00
VETERINARI - Str.Semplice	57.439,00	-	57.439,00
VETERINARI - Professionale	56.010,00	51.506,00	107.516,00
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	60.715,00	55.102,00	115.817,00
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	46.169,00	45.642,00	91.811,00
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	40.605,00	39.250,00	79.855,00
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	69.311,00	48.735,00	118.046,00
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	36.726,00	35.414,00	72.140,00
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	33.443,00	34.843,00	68.286,00
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	48.206,00	-	48.206,00
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	35.568,00	31.990,00	67.558,00
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	52.213,00	49.277,00	101.490,00
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	36.702,00	37.160,00	73.862,00
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	31.938,00	-	31.938,00
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. RIABIL.	27.074,00	23.744,00	50.818,00
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INF.	25.391,00	24.965,00	50.356,00
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO S.	25.926,00	24.827,00	50.753,00
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. V. E ISPEZ.	26.261,00	25.708,00	51.969,00
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	22.472,00	23.458,00	45.930,00
PROFILI RUOLO TECNICO	22.322,00	20.960,00	43.282,00
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>1.221.182,00</b>	<b>798.761,00</b>	<b>2.019.943,00</b>

## BENESSERE DEL PERSONALE

Sono state mantenute varie forme di osservazione diretta, raccolta dati e relative considerazioni, riguardo alle quali al momento non sono a disposizioni valutazioni conclusive, dato il particolare periodo di cambiamento organizzativo avviato nel 2019 (vedi esplicitazione riportata di seguito).

In collaborazione col servizio Internal Audit e Disciplinare, è stata particolarmente intensa e capillare l'azione di informazione, formazione e coinvolgimento attivo sulle misure adottate in tema di Integrità, Anticorruzione e Trasparenza con la presentazione ed esercitazioni sugli strumenti adottati dall'azienda quali: il Codice di Comportamento, il sistema di segnalazione anonima Whistleblowing, il regolamento Antiriciclaggio e l'attività Ispettiva. Gli incontri, condotti con metodologia predefinita, sono avvenuti a cadenza mensile e rivolti ai Dipartimenti, ai CCM e ai Neo Assunti (vedi tabella dedicata).

## PERFORMANCE

Il Piano della Performance vigente per l'A.USL do Modena anni 2018-2020 riporta il seguente obiettivo regionale in merito al contrasto alla violenza di genere.

*“Le Aziende sanitarie devono promuovere e sostenere la formazione della rete ospedale – territorio (compresi i PS generali, ostetrici e pediatrici, PLS, MMG, Consultori, pediatrie di comunità, servizi sociali, Centri Anti Violenza e centri LDV).”*

Si ritiene che tale obiettivo, pur essendo attuale e di centrale importanza, debba essere integrato nel modo seguente:

1. Contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro, in particolare alle disparità retributive e alle disparità all'accesso alla carriera
2. Contrasto alle molestie sul luogo di lavoro esercitate tra colleghi o nei rapporti gerarchici.

## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **OPERATIVITA’**

Il CUG è istituito presso l'A.USL di Modena dal 2013 Delibera DG. n. 99/13. Secondo la sua mission, promuove azioni a favore delle pari opportunità, dello sviluppo della cultura contro le disuguaglianze e le discriminazioni nell'ambiente lavorativo e del benessere tra i professionisti dell'AUSL di Modena, ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. e del seguente quadro normativo:

- direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011;
- direttiva della Regione Emilia Romagna emanata in data 25 febbraio 2013;
- D.Lgs. 198/06 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che, all'art. 48 “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” dispone la predisposizione del “Piano triennale delle Azioni positive” tendenti alla rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità;
- direttiva Ministeriale 2/2019 “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare i ruoli dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA” che dispone l'aggiornamento al 31 gennaio del piano di cui sopra nonché il suo collegamento col Piano della Performance ai sensi dell'Art. 8 D.Lgs. 150/09;
- linee applicative OIV-SSR in merito alla pubblicazione del “Piano delle azioni positive” sul sito “Amministrazione Trasparente” e richiamo dello stesso nelle Linee Guida e obiettivi di Budget (di recente trasmissione).

Il 2019 è stato un anno di “passaggio” per alcune attività dell'AUSL di Modena tra cui gli organismi collegiali come il CUG in quanto, a maggio, si è insediata la nuova direzione aziendale, la quale ha avviato un percorso riorganizzativo e di revisione tra cui quello del CUG, compreso il procedimento di rinnovo avviato nel 2018 (vedi relazione anno precedente 2018).

E' stato comunque mantenuto costante il confronto attivo sull'operatività del CUG e sulle modalità di nomina sulla base dell'iter avviato nel 2018 con opportuno aggiornamento degli obiettivi, tenuto conto anche della definizione e delle opportune differenziazioni con il neo istituito organismo OPI ai sensi dei CCNL dirigenza sanitaria e CCNL comparto.

Non sono state rendicontate spese specifiche messe a budget e la formazione avvenuta non ha determinato costi aggiuntivi da rendicontare al Comitato.

Il CUG ha mantenuto la visibilità attraverso il sito istituzionale aziendale. La frequenza delle consultazioni/confronti con l'amministrazione è avvenuta in base alle necessità, con il coinvolgimento dell' OAS aziendale.

### **ATTIVITA'**

Nel corso dell'anno quindi, nonostante la “sospensione” di aspetti formali del funzionamento (come le convocazioni ordinarie ai sensi del regolamento precedente, nel frattempo decaduto), ha proseguito le attività precedentemente avviate, mantenendo valido il piano della azioni positive. Tenuto conto quindi del periodo di cambiamento della Direzione, della riorganizzazione in corso e del percorso di rinnovo del Comitato, per quanto possibile, sono state mantenute le attività di seguito descritte.

Progetto Smart Working, con attivazione di nuove autorizzazioni in azienda e la partecipazione attiva e propositiva al progetto coordinato a livello RER. Wellcome neo assunti. Proseguendo le edizioni avviate precedentemente, è stata presa in esame dettagliatamente la ricaduta di questo strumento, esaminando il gradimento e le sollecitazioni pervenute anche in considerazione della natura delle attività dei servizi, della differenza di genere e delle necessità del neo assunto nell'orientarsi in una organizzazione lavorativa complessa quale l'A.USL di Modena.

Formazione rivolta al “middle management” riguardo ai principi di etica e buon comportamento, in collaborazione col servizio di IA & D. In tale occasioni sono state introdotte nozioni e brevi esercitazioni indirizzate al riconoscimento di modelli comportamentali secondo il codice etico-morale e ipotesi di approccio sul lavoro.

Sono stati mantenuti i canali di confronto con il CPO CUP attraverso la partecipazione ad attività seminariali.

E' in corso il confronto sul servizio di Conseling avviato negli anni scorsi, sul quale si esprimerà il CUG di nuova nomina, tenendo conto delle necessità e del nuovo Piano di Azioni Positive che sarà rinnovato previo presentazione alla Direzione.

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In senso complessivo, si sono mantenuti obiettivi e punti di osservazione indirizzati a:

- cogliere segnali riconducibili al fenomeno delle discriminazioni;
- promuovere e strutturare momenti di formazione/informazione adatti a creare un clima sfavorevole alle discriminazioni;
- rilevare le situazioni riconducibili al fenomeno della violenza sul luogo di lavoro sia da parte dei cittadini che nelle forme di manifestazione tra colleghi o nelle dinamiche dei rapporti gerarchici;
- ri-definire i percorsi orientati al contrasto alla violenza in base alle osservazioni pervenute;
- promuovere una cultura orientata alla sicurezza del dipendente.

E' stata mantenuta attiva la rilevazione ed opportuna analisi dei dati riguardo le differenze di genere. Le analisi ricavate saranno opportunamente sottoposte alla valutazione del nuovo CUG, di imminente nomina, affinché possano contribuire agli atti di programmazione in un'ottica di genere. Nel contempo sono state ipotizzate le opportune modalità di informazione riguardo le conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni, anche alla luce del confronto con altre amministrazioni o enti, e in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento.

Il Referente per il CUG di Modena

.....