

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

RELAZIONE DEL CUG
A.SUL Modena

ANNO 2020

1 Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG.....	1
ANNO	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	3
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).....	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	4
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	6
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	7
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	7
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	8
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	10
SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....	20

SEZIONE 1. 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															
cdAzie	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
AUSL	2020	Ti+TD	dirig amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complex a					2			1	1	1	5
AUSL	2020	Ti+TD	dirig amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice				1					1	1	3
AUSL	2020	Ti+TD	dirig amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale		1						2			3
AUSL	2020	Ti+TD	dirig prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complex a			1	1	3			2		1	8
AUSL	2020	Ti+TD	dirig prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice			1					1			2
AUSL	2020	Ti+TD	dirig prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale			4	1	2			5	1	1	14
AUSL	2020	Ti+TD	dirig sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complex a				1					1	2	4
AUSL	2020	Ti+TD	dirig sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice					1			5	7	4	17
AUSL	2020	Ti+TD	dirig sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale		9	9	8	2		43	46	27	2	146
AUSL	2020	Ti+TD	dirig sanità	MEDICI	1	7				1	15	1			25
AUSL	2020	Ti+TD	dirig sanità	MEDICI - Str.Complex a			1	13	22			3	6	4	49
AUSL	2020	Ti+TD	dirig sanità	MEDICI - Str Semplice			3	6	15			2	6	7	39
AUSL	2020	Ti+TD	dirig sanità	MEDICI - Professionale	1	40	40	56	53		114	106	82	45	537
AUSL	2020	Ti+TD	dirig sanità	ODONTOIATRI - Str.Complex a					1						1
AUSL	2020	Ti+TD	dirig sanità	VETERINARI			1	2	7		6	1	3	1	21
AUSL	2020	Ti+TD	dirig sanità	VETERINARI - Str.Complex a					1						1
AUSL	2020	Ti+TD	dirig sanità	VETERINARI - Professionale		4	3	6	21	1	6	3	11	9	64
AUSL	2020	Ti+TD	dirig tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complex a				1							1
AUSL	2020	Ti+TD	dirig tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale					1		1		2		4
AUSL	2020	Ti+TD	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	9	13	16	34	18	12	37	68	205	78	490
AUSL	2020	Ti+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL	4	7	6	10	5	41	94	42	64	14	287
AUSL	2020	Ti+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	71	121	126	127	21	252	255	534	707	65	2279
AUSL	2020	Ti+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	4	16	9	14	6	18	51	53	62	10	243
AUSL	2020	Ti+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	5	11	2	30	13	13	10	9	47	7	147
AUSL	2020	Ti+TD	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	24	74	93	89	33	27	87	135	234	69	865
				TOTALI	119	303	315	400	227	365	719	1019	1467	321	5255
				% sul personale totale	2,265	5,766	5,994	7,612	4,320	6,946	13,682	19,391	27,916	6,108	100,000

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

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link

<https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA															
cdAzie	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
AUSL	2020	10	Tempo pieno	119	298	308	389	224	1338	364	697	909	1238	300	3508
AUSL	2020	20	Part-Time>50%		5	5	8	1	19	1	22	107	214	21	365
AUSL	2020	30	Part-Time<=50%			2	3	2	7			3	15		18
			TOTALI	119	303	315	400	227	1364	365	719	1019	1467	321	3891
			% pt sul personale totale	0,00	0,10	0,13	0,21	0,06	0,49	0,02	0,42	2,09	4,36	0,40	7,29

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

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE									
cdAzie	Anno	Codice	DESCRIZIONE	U	% U	D	% D	TOTALE	TOTALE %
AUSL	2020	D01	Posizioni organizzative	10	16,950	49	83,050	59	100
AUSL	2020	D02	Coordinamenti	26	17,450	123	82,550	149	100

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																
cdAzie	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
AUSL	2020	03	Inferiore a 3 anni	114	158	65	23	3	363	357	260	138	92	13	860	1223
AUSL	2020	05	Tra 3 e 5 anni	3	31	10	4		48	6	70	26	21	3	126	174
AUSL	2020	10	Tra 5 e 10 anni		30	36	18	7	91		106	60	55	7	228	319
AUSL	2020	99	Superiore a 10 anni		23	141	259	86	509		98	617	1151	220	2086	2595
			TOTALI	117	242	252	304	96	1011	363	534	841	1319	243	3300	4311
			% sul personale non dirig.	2,71	5,61	5,85	7,05	2,23	23,45	8,42	12,39	19,51	30,60	5,64	76,55	100,00

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – DATI ESTRAPOLATI SECONDO LE FORMULE STABILITE DALLA R. EMILIA ROMAGNA DESTINATE AI CUG DELLE AZIENDE SANITARIE

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO								
cdAzie	Anno	CLACSTAG	Codice	DESCRIZIONE	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECON.PER LIVELLO	
					Retrib.media netta	Retrib.media netta	Valori assoluti	%
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	39.387,64	35.217,90	74.605,54	2,75
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	47.505,78	52.203,35	99.709,13	3,68
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	61.741,40	60.568,00	122.309,40	4,52
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	38.029,00	40.114,91	78.143,91	2,89
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	63.539,13	46.431,15	109.970,28	4,06
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	120.511,26	54.438,42	174.949,68	6,46
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	45.178,87	43.380,14	88.559,01	3,27
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	56.447,91	52.813,75	109.261,66	4,03
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	77.264,78	72.912,14	150.176,92	5,54
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Sanità	MEDICI		43.952,48	43.952,48	1,62
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Sanità	MEDICI - Professionale	104.502,53	102.583,26	207.085,79	7,65
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Sanità	MEDICI - Str Semplice	71.601,38	64.820,25	136.421,63	5,04
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Sanità	MEDICI - Str.Complexa	86.979,20	75.781,69	162.760,89	6,01
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Sanità	ODONTOIATRI - Str.Complexa	139.425,12		139.425,12	5,15
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Sanità	VETERINARI	67.418,63	101.625,00	169.043,63	6,24
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Sanità	VETERINARI - Professionale	65.592,03	61.078,71	126.670,74	4,68
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Sanità	VETERINARI - Str.Complexa	85.681,80		85.681,80	3,16
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	39.893,78	41.942,37	81.836,15	3,02
AUSL	2020	TI+TD	dirig. Tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	57.678,52		57.678,52	2,13
AUSL	2020	TI+TD	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	23.087,91	45.528,78	68.616,69	2,53
AUSL	2020	TI+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	24.815,46	47.358,36	72.173,82	2,66
AUSL	2020	TI+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	51.124,72	51.062,42	102.187,14	3,77
AUSL	2020	TI+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	27.018,24	48.832,97	75.851,21	2,80
AUSL	2020	TI+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	28.952,02	52.206,36	81.158,38	3,00
AUSL	2020	TI+TD	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	45.917,10	44.321,55	90.238,65	3,33
				TOTALE PERSONALE	1.469.294,21	1.239.173,96	2.708.468,17	100,00
				% sul personale totale	54,25	45,75	100,00	

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

cdAzie	Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
					valori ass	%	valori ass	%	totali	%
AUSL-DIR	2020	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	Laurea magistrale	2	0,239	3	0,358	5	0,597
AUSL-DIR	2020	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	Laurea magistrale	1	0,119	2	0,239	3	0,358
AUSL-DIR	2020	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	1	0,119	2	0,239	3	0,358
AUSL-DIR	2020	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	Laurea magistrale	5	0,597	3	0,358	8	0,956
AUSL-DIR	2020	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	Laurea magistrale	1	0,119	1	0,119	2	0,239
AUSL-DIR	2020	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	7	0,836	7	0,836	14	1,673
AUSL-DIR	2020	dirig. Sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	Laurea magistrale	1	0,119	3	0,358	4	0,478
AUSL-DIR	2020	dirig. Sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	1	0,119	16	1,912	17	2,031
AUSL-DIR	2020	dirig. Sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	28	3,345	118	14,098	146	17,443
AUSL-DIR	2020	dirig. Tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	Laurea magistrale	1	0,119		0,000	1	0,119
AUSL-DIR	2020	dirig. Tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	1	0,119	3	0,358	4	0,478
AUSL-DIR	2020	dirig. Sanità	MEDICI	Laurea magistrale	8	0,956	17	2,031	25	2,987
AUSL-DIR	2020	dirig. Sanità	MEDICI - Str. Complessa	Laurea magistrale	36	4,301	13	1,553	49	5,854
AUSL-DIR	2020	dirig. Sanità	MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	24	2,867	15	1,792	39	4,659
AUSL-DIR	2020	dirig. Sanità	MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	190	22,700	347	41,458	537	64,158
AUSL-DIR	2020	dirig. Sanità	ODONTOIATRI - Str. Complessa	Laurea magistrale	1	0,119		0,000	1	0,119
AUSL-DIR	2020	dirig. Sanità	VETERINARI	Laurea magistrale	10	1,195	11	1,314	21	2,509
AUSL-DIR	2020	dirig. Sanità	VETERINARI - Str. Complessa	Laurea magistrale	1	0,119		0,000	1	0,119
AUSL-DIR	2020	dirig. Sanità	VETERINARI - Professionale	Laurea magistrale	34	4,062	30	3,584	64	7,646
			TOTALI		353	42,17443	591	70,60932	944	112,784
			%sul personale totale		6,72		11,25		17,96	
cdAzie	Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
					valori ass	%	valori ass	%	totali	%
AUSL-NO DIR	2020	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	3	0,112	6	0,225	9	0,337
AUSL-NO DIR	2020	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	43	1,610	280	10,487	323	12,097
AUSL-NO DIR	2020	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	30	1,124	36	1,348	66	2,472
AUSL-NO DIR	2020	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	14	0,524	77	2,884	91	3,408
AUSL-NO DIR	2020	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	149	5,581	257	9,625	406	15,206
AUSL-NO DIR	2020	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	143	5,356	243	9,101	386	14,457
AUSL-NO DIR	2020	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	14	0,524	13	0,487	27	1,011
AUSL-NO DIR	2020	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	7	0,262	9	0,337	16	0,599
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	1	0,037	3	0,112	4	0,150
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	10	0,375	65	2,434	75	2,809
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	19	0,712	178	6,667	197	7,378
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	2	0,075	9	0,337	11	0,412
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	101	3,783	701	26,255	802	30,037
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	127	4,757	592	22,172	719	26,929
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	233	8,727	491	18,390	724	27,116
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	15	0,562	50	1,873	65	2,434
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	11	0,412	46	1,723	57	2,135
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	32	1,199	116	4,345	148	5,543
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	6	0,225	32	1,199	38	1,423
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	40	1,498	35	1,311	75	2,809
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	17	0,637	37	1,386	54	2,022
AUSL-NO DIR	2020	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	4	0,150	14	0,524	18	0,674
			TOTALI		1021	38,2397	3290	123,221	4311	161,460674
			%sul personale totale		19,43		62,61		82,04	

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

	Presidente		Componente		Totale Uomini + Donne	Totale Uomini	% Uomini	Totale Donne	% Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne					
avvisi pubblici struttura complessa	13	6	30	24	73	43	58,90%	30	41,10%
concorsi pubblici	19	5	31	17	72	50	69,44%	22	30,56%
avvisi selezioni pubbliche	17	9	3	2	31	20	64,52%	11	35,48%
lavoro autonomo	8	10	4	15	37	12	32,43%	25	67,57%
assunzioni da centro per l'impiego		0		0	0	0	0,00%	0	0,00%
totale complessivo	57	30	68	58	213	125	58,69%	88	41,31%

COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE DIVERSE COMMISSIONI DI GARA

Verificato il servizio interessato si rileva che non state nominate commissioni di gara per l'anno 2020

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

TABELLA	1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE D'ETA'															
cdAzie	Anno	% PT	TIPO 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
AUSL	2020	33,3	VERTICALE	Part-time										1		1
AUSL	2020	44,4	VERTICALE	Part-time										1		1
AUSL	2020	50,0	VERTICALE	Part-time			3		1	4			3	8		11
AUSL	2020	55,6	VERTICALE	Part-time									3	3		6
AUSL	2020	61,1	VERTICALE	Part-time										1		1
AUSL	2020	62,5	VERTICALE	Part-time								1				1
AUSL	2020	63,9	VERTICALE	Part-time									1			1
AUSL	2020	66,7	VERTICALE	Part-time			1			1		4	11	15	4	34
AUSL	2020	68,1	VERTICALE	Part-time							2	23	14			39
AUSL	2020	68,5	VERTICALE	Part-time								1				1
AUSL	2020	69,4	VERTICALE	Part-time								1	5	1		7
AUSL	2020	70,0	VERTICALE	Part-time								2	2	1		5
AUSL	2020	72,2	VERTICALE	Part-time									2			2
AUSL	2020	73,6	VERTICALE	Part-time									1			1
AUSL	2020	75,0	VERTICALE	Part-time									2			2
AUSL	2020	76,4	VERTICALE	Part-time									1			1
AUSL	2020	77,8	VERTICALE	Part-time									3	3		6
AUSL	2020	79,2	VERTICALE	Part-time										1		1
AUSL	2020	79,6	VERTICALE	Part-time									1			1
AUSL	2020	83,3	VERTICALE	Part-time			4	1		5		1	30	52	1	84
AUSL	2020	84,7	VERTICALE	Part-time									1			1
AUSL	2020	86,1	VERTICALE	Part-time									1			1
AUSL	2020	88,0	VERTICALE	Part-time										1		1
AUSL	2020	88,9	VERTICALE	Part-time								2	3			5
AUSL	2020	91,7	VERTICALE	Part-time								1				1
AUSL	2020	94,4	VERTICALE	Part-time								1				1
AUSL	2020	97,2	VERTICALE	Part-time										1	1	2
AUSL	2020	50,0	ORIZZONTALE	Part-time			1	1		2				3		3
AUSL	2020	52,6	ORIZZONTALE	Part-time								4				4
AUSL	2020	55,6	ORIZZONTALE	Part-time			1			1			1	4		5
AUSL	2020	62,5	ORIZZONTALE	Part-time									1			1
AUSL	2020	66,7	ORIZZONTALE	Part-time								1	4			5
AUSL	2020	69,4	ORIZZONTALE	Part-time			1			1		1	5	18		24
AUSL	2020	70,0	ORIZZONTALE	Part-time									2	8		10
AUSL	2020	70,8	ORIZZONTALE	Part-time										1		1
AUSL	2020	72,2	ORIZZONTALE	Part-time								1		1		2
AUSL	2020	75,0	ORIZZONTALE	Part-time										2		2
AUSL	2020	77,8	ORIZZONTALE	Part-time					1	1				1		1
AUSL	2020	78,7	ORIZZONTALE	Part-time										1		1
AUSL	2020	78,9	ORIZZONTALE	Part-time	2	2				4	2					2
AUSL	2020	79,2	ORIZZONTALE	Part-time										1		1
AUSL	2020	81,9	ORIZZONTALE	Part-time									1			1
AUSL	2020	83,3	ORIZZONTALE	Part-time			4	1		5		5	21	48	3	77
AUSL	2020	84,2	ORIZZONTALE	Part-time							1	4				5
AUSL	2020	88,9	ORIZZONTALE	Part-time									1	3	1	5
AUSL	2020	91,7	ORIZZONTALE	Part-time										4		4
AUSL	2020	94,4	ORIZZONTALE	Part-time									1		1	2
AUSL	2020	50,0	MISTO	Part-time					1	1				2		2
AUSL	2020	66,7	MISTO	Part-time										1		1
AUSL	2020	69,3	MISTO	Part-time											1	1
AUSL	2020	69,4	MISTO	Part-time								1	1			2
AUSL	2020	69,9	MISTO	Part-time				1		1						2
AUSL	2020	76,4	MISTO	Part-time										2		2
AUSL	2020	78,7	MISTO	Part-time										1		1
AUSL	2020	83,3	MISTO	Part-time											1	1
AUSL	2020	88,9	MISTO	Part-time										1		1
AUSL	2020	/	/	lavoro agile	4	21	32	50	30	137	13	56	100	177	50	396
				TOTALI	6	24	46	54	33	163	16	78	221	401	65	781
				% pt sul perso	0,11	0,46	0,88	1,03	0,63	3,10	0,30	1,48	4,21	7,63	1,24	14,86

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

cdAzie	Anno	DESCRIZIONE	UOMO	% UOMO	DONNA	% DONNA	TOTALE	% TOTALE
AUSL	2020	Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4296	38,48	24886	53,23	29182	50,39
AUSL	2020	Numero permessi orari L.104/1992 fruiti (nr.ore)	5411	48,46	6143	13,14	11554	19,95
AUSL	2020	Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1443	12,92	15675	33,53	17118	29,56
AUSL	2020	N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	15	0,13	45	0,10	60	0,10
		TOTALE	11165	100	46749	100	57914	100,00

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

Tipo formazione	UOMINI							DONNE						
	< 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	> 60 anni	Totale formati	% sul tot. dei formati del tipo formazione	< 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	> 60 anni	Totale formati	% sul tot. dei formati del tipo formazione
Obbligatoria (sicurezza)	207	345	254	200	54	1.060	24%	582	695	949	979	121	3.326	76%
Aggiornamento professionale	114	245	273	385	244	1.261	24%	550	795	1.064	1.279	249	3.937	76%
Violenza di genere	---	4	8	2	2	16	33%	---	8	8	14	2	32	67%
Nota: AUSL Modena aderisce anche ad una FAD regionale														
Altro (specificare)	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Totale ore (55.575)	1.420	3.345	2.675	4.247	2.344	14.031	25%	5.181	8.477	11.824	13.132	2.930	41.544	75%
Totale ore %	3%	6%	5%	8%	4%			9%	15%	21%	24%	5%		

Nota: al 31/12/2020 le donne sono 4.253/5727, pari al 75,4% dei dipendenti

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 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

Iniziativa n. 1 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:

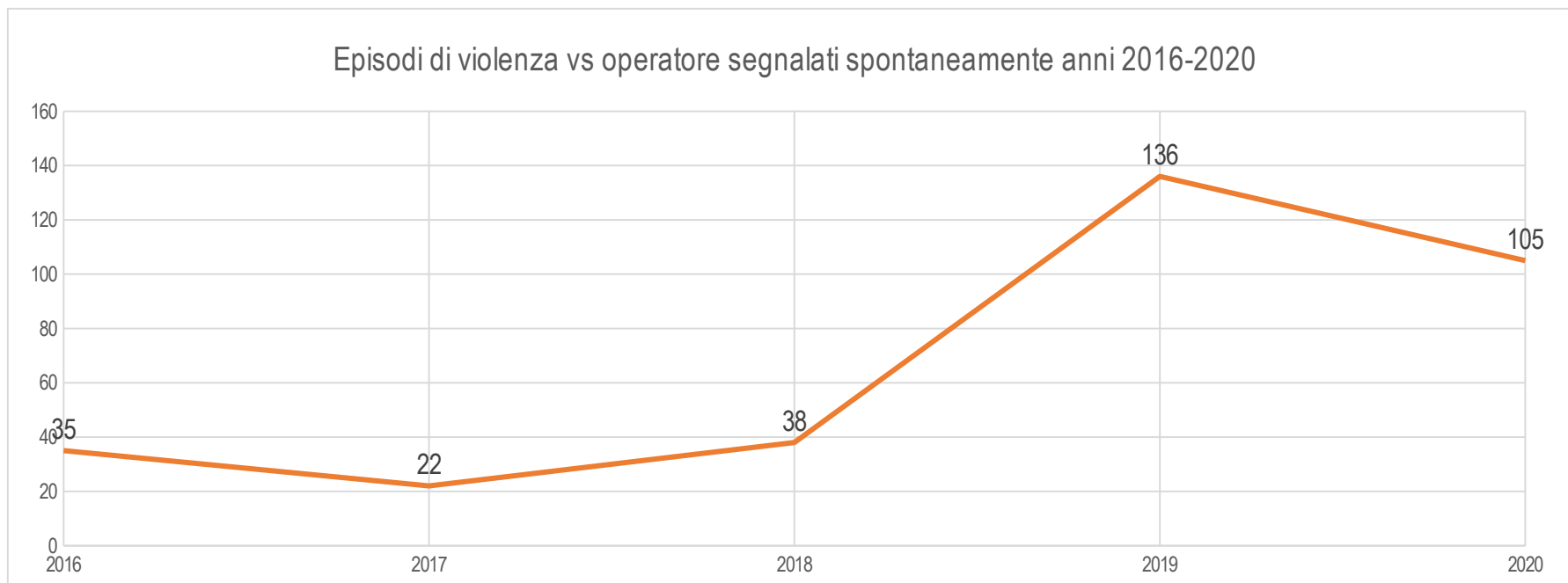
- diffondere la cultura di contrasto ad ogni atto di violenza;
- implementare le misure che consentano l'eliminazione o la riduzione delle condizioni di rischio (individuali, ambientali, organizzative) presenti nelle varie articolazioni aziendali azioni di prevenzione primaria, secondaria e terziaria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

A seguito della pubblicazione delle Linee di indirizzo regionali per la prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari (febbraio 2020) e l'entrata in vigore della Legge 14 agosto 2020, n. 113 ("Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni"), è stato istituito un tavolo di lavoro multidisciplinare finalizzato a recepirne i contenuti. Stante le difficoltà e l'impegno richiesto a tutti i professionisti nella gestione della pandemia COVID-19, in attesa di ultimare la

revisione della procedura aziendale, è stata comunque 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 sono state inoltre interessate per promuovere la redazione, compatibilmente con l'emergenza sanitaria in corso, di specifici protocolli con le Forze dell'Ordine.

Si ricorda che, a far tempo dal'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.

In particolare, nel corso del 2020 sono complessivamente pervenute n. 105 segnalazioni, potendosi evidenziare il seguente trend:



Il trend 2020, nonostante il decremento del numero assoluto di segnalazioni, risulta sostanzialmente sovrapponibile al 2019 (unico altro anno monitorato attraverso il medesimo flusso informativo strutturato e, pertanto, concretamente raffrontabile); ciò nella considerazione della

profonda riorganizzazione dei servizi e delle modalità di erogazione delle prestazioni a causa della pandemia COVID-19 che hanno inevitabilmente comportato un minor contatto tra gli operatori e parte dell'utenza/caregiver.

Si riportano di seguito due tabelle di dettaglio relative alla tipologia di violenza agita verso gli operatori e all'esito riportato, riferiti alle 105 segnalazioni pervenute nel 2020:

	↓ Tipologia Violenza			
↑ Ambito	Contro la proprietà	Verbale	Fisica	Totale
Psichiatria	3	27	30	60
Pronto Soccorso (no 118)		8	2	10
Altro		28	7	35
Totale	3	63	39	105

	↑ Esito		
↑ Ambito	Nessun esito/danno	Esito minore/moderato	Totale
Psichiatria	42	18	60
Pronto Soccorso (no 118)	8	2	10
Altro	31	4	35
Totale	81	24	105

I medesimi dati sopra riportati, riferiti all'anno precedente, vengono 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.

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. A far tempo dal 2020, l'U.O.S. Rischio Clinico ha ritenuto di voler ulteriormente implementare tale applicativo con l'obiettivo di raccogliere dati aggiuntivi relativi agli episodi di violenza verso gli operatori (età; sesso; ruolo; evento correlato alla pandemia COVID-19 ed eventuale richiesta di accertamenti diagnostici sull'operatore a cura della Sorveglianza Sanitaria aziendale; richiesta o meno di supporto psicologico; infortunio sul lavoro o meno e relativi giorni di prognosi); tali modifiche, attuate in via sperimentale da fine 2020, saranno effettivamente implementate dal 1/1/2021.

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 nei contesti degli SPDC aziendali (Baggiovara e Carpi) 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, è stato attivato anche nel corso del 2020 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.

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, già programmate anche per il 2020, sono state annullate in relazione al sopraggiungere dell'emergenza sanitaria COVID-19; stante l'impossibilità, almeno nel breve-medio periodo, di prevedere un ritorno della formazione in presenza, l'SPPA e l'U.O.S. Rischio Clinico, in accordo con la Sorveglianza Sanitaria, hanno attivato il Servizio di Psicologia Clinica aziendale per l'organizzazione di corsi formativi *ad hoc* dedicati in prima battuta alle posizioni apicali (area medica e professioni sanitarie) da effettuarsi, nel prossimo futuro, con modalità a distanza.

Iniziativa n. 2 Percorso rivolto ai Neo Assunti

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

- Curare la socializzazione organizzativa → Conoscenza dell'Organizzazione, dei Processi Organizzativi e delle Modalità di funzionamento fondamentali
- Rinforzare i messaggi relativi all'identità organizzativa e alle politiche aziendali → condividere le linee strategiche e di programmazione, gli orientamenti e le direzioni di sviluppo
- Intraprendere un percorso di accoglienza, inserimento e iniziale auto-riflessione sulle proprie aspirazioni ed orientamenti professionali → assessment professionale

I corsi hanno avuto gradimenti complessivamente buoni, 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, che prevede anche una rappresentazione individuale del curriculum, delle aspirazioni professionali e di prime impressioni rispetto alla fase di accoglienza e inserimento nell'organizzazione, che fanno parte integrante del percorso rivolto ai nuovi assunti, hanno consentito di tracciare alcune iniziali considerazioni e valutazioni.

Azioni: La programmazione prevede 4 edizioni all'anno. Nel 2020, vista la situazione, le edizioni sono state sospese.

Attori Coinvolti: Nei 3 anni sono stati incontrati circa 300 operatori e professionisti nuovi assunti in Azienda USL.

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.

Iniziativa n. 3 Benessere del Personale

Un'indagine, pubblicata su 'JAMA', la prima del genere condotta in Italia, evidenzia che medici e infermieri in prima linea contro il Covid-19 sono stati esposti a livelli elevati di eventi stressanti e presentano in circa il 50% dei casi sintomi post-traumatici legati a stress, nel 25% dei casi depressione, il 20% ansia e l'8% insonnia.

Per quanto riguarda lo stress post-traumatico e la depressione grave, le percentuali sono state decisamente più importanti rispetto alla popolazione generale.

Dati in linea con quanto evidenziato in altre ricerche internazionali; riscontri significativi, che giustificano la necessità di saper prevenire, riconoscere e gestire i sintomi del disagio tra gli operatori, prima che si trasformino in malattia.

La letteratura scientifica dedicata allo stress lavoro-correlato ha ampiamente confermato come il settore sanitario sia di per sé caratterizzato dalla presenza di fattori di rischio psicosociale strettamente legati all'organizzazione lavorativa, alla sicurezza e alla salute degli operatori: turni, reperibilità, gestione di emergenze/urgenze, carenza di personale; confronto quotidiano con situazioni di estrema sofferenza; potenziale rischio di episodi di aggressione verbale e/o fisica. Fattori che in questo momento di emergenza sono grandemente amplificati, a partire da quelli relativi alla sicurezza degli operatori, cioè alle misure di prevenzione e protezione.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ricorda che il primo passo per tutelare la salute del personale sanitario durante un'epidemia è l'attuazione di tutte le misure necessarie a proteggerne la sicurezza occupazionale.

Le professioni rivolte alla cura e alla relazione prevedono un'alta esposizione del sé, di conseguenza è fondamentale partire da sé in termini di consapevolezza e di ascolto. Per tutti questi motivi l'Azienda USL di Modena ha previsto dal 2020 percorsi di sostegno psicologico ai professionisti e percorsi orientati alla promozione della consapevolezza, alla gestione e riduzione dello stress, alla armonizzazione delle "energie vitali" con la finalità di preservare e (eventualmente) restituire uno stato di maggior benessere e resistenza alla fatica e allo stress.

Azioni: Come sopra esplicitato nel 2020 sono stati previsti percorsi di sostegno psicologico per gli operatori, 1 edizione di un percorso formativo sulle tecniche Daoyin e 2 edizioni di un percorso formativo sulla tecnica della Mindfulness. I corsi saranno programmati anche nel 2021 e 2022, prevedendo rinforzi e percorsi di approfondimento.

Attori Coinvolti: Tutti gli operatori interessati, serv.psicologia clinica, professionisti formati nelle tecniche di consapevolezza

Beneficiari: Sono stati coinvolti ca 100 operatori nel 2020

Spesa: I percorsi sono stati organizzati con risorse interne

Iniziativa n. 4 Attivazione forme di Lavoro Agile /Smartworking

Nel 2020 la situazione pandemica ha accelerato l'attivazione dello Smartworking ovviamente per le professionalità e le attività che lo consentono.

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). L'accesso allo Smartworking dei dipendenti a tempo determinato avviene se la durata del rapporto di lavoro è compatibile con i contenuti del Piano operativo delle attività.

A livello aziendale sono state individuate le attività lavorative che non possono essere rese in modalità di lavoro agile. A titolo esemplificativo:

- le attività sanitarie, socio assistenziali e tecnico-amministrative che richiedono la presenza in servizio ed il contatto diretto con pazienti ed utenti;
- le attività da rendere su turni su U.O./servizi nelle quali è necessario garantire l'apertura durante l'orario di servizio attraverso la presenza in sede di operatori;
- le attività che richiedono utilizzo costante di strumentazione non fruibile da remoto;
- le attività di ispezione e controllo su strutture, macchinari, attrezzature e materiali.

Azioni: Nel 2020 ci siamo mossi in un regime di Smartworking straordinario, vale a dire nella cornice della regolamentazione nazionale e regionale sul tema.

Sono stati definiti i requisiti che devono sussistere per l'attivazione dello Smartworking e le modalità da seguire.

L'attivazione dello smart working avviene dietro esplicita richiesta del dipendente, sulla base di una definizione organizzativa con il responsabile, delle modalità e attività da seguire, della turnazione, dei rientri e del sistema di monitoraggio condiviso.

Ogni responsabile di servizio ha predisposto un piano organizzativo (attività, modalità, rientri, monitoraggi) propedeutico alla formalizzazione del Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) che ogni azienda sanitaria andrà a definire nella logica e cornice prevista dalla Regione Emilia-Romagna.

Nel 2020 sono stati autorizzati allo smart working ca. 700 operatori.

E' stata promossa una survey rivolta ai Responsabili di servizio per indagare le modalità organizzative messe in campo per monitorare l'andamento delle attività, i punti di forza e di debolezza dell'esperienza dello Smartworking, per promuovere proposte utili per la implementazione organizzativa del Lavoro Agile.

Gli esiti della survey ci hanno consentito di approntare alcuni accorgimenti organizzativi per estendere e rendere sempre più fruibile ed equa tale possibilità. In modo particolare ci ha permesso di evidenziare gli aspetti di cui tenere prioritariamente conto in vista della prossima regolamentazione delle modalità di Lavoro Agile in forma ordinaria.

Sono state coinvolte tutte le macro articolazioni aziendali e i servizi di staff e tecnostruttura

L'AZIONE E OPERATIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nel corso dell'anno 2020 si è proceduto alla nomina del nuovo CUG con Delibera n. 229 del 15/09/20 ad oggetto: "Rinnovo della composizione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

La nuova nomina è resa necessaria data la precedente che risale al 2013 e il pensionamento della Presidente. Ha inoltre tenuto conto delle novità normative introdotte a livello nazionale e regionale, in particolare modo la Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" nonché le linee OIV-SSR del 12/02/2020 relativamente all'applicazione della direttiva di cui sopra;

La nuova composizione è avvenuta in base alle designazioni pervenute da parte delle Organizzazioni Sindacali conservate agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali ed individuati, in pari numero, i dipendenti da nominare in rappresentanza dell'Azienda in possesso dei requisiti di professionalità, esperienza e attitudine, anche maturati in organismi analoghi.

Le consultazioni e relative nomine, sono avvenute nel rispetto delle formalità tenendo conto della nuova organizzazione aziendale, del coinvolgimento delle macrostrutture nell'individuazione delle persone sulla base della formazione, delle attitudini e disponibilità. Una particolare attenzione si è posta rispetto alla valorizzazione delle competenze aziendali sulle materie di attinenza.

Considerando che la partecipazione ai lavori del Comitato è considerata attività di servizio e che la carica di componente non comporta la corresponsione di alcuna indennità o retribuzione aggiuntiva, si è specificato che le strutture aziendali competenti terranno comunque conto dell'attività svolta dai componenti nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni. Con ciò vi è un collegamento funzionale con gli strumenti di monitoraggio della performance.

il Comitato Unico di Garanzia lavora in sinergia con i Responsabili della prevenzione e sicurezza, il Medico competente, la consigliera regionale e provinciale di pari opportunità, l'UNAR (ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali), organismi di valutazione delle prestazioni e altri organismi che operano per garantire il rispetto e la valorizzazione delle diversità delle risorse umane in particolare con azioni finalizzate al "contrasto alla violenza" ed alla "equità nella salute".

Operatività: azioni in sintesi intraprese a seguito dell'insediamento del Nuovo Comitato

- Adozione regolamento
- Impostazione gruppi di lavoro: Formazione/Informazione; Differenze e Violenze di genere; Discriminazioni; Mobbing.
- Predisposizione e proposta PTAP alla Direzione Aziendale al fine dell'adozione
- Ridefinizione del Sito e delle modalità comunicative interne ed esterne
- Impostazione programma di Informazione/Formazione sulle tematiche del CUG
- Avvio rapporti con consigliera Provinciale PO
- Adesione Rete nazionale CUG
- Gestione Mobbing e Disagio Organizzativo: analisi segnalazioni e avvio studio della documentazione attinente

Il CUG quindi è stato ricostituito dopo la precedente nomina risalente al 2013. Oltre agli argomenti storicamente trattati, il dibattito e gli obiettivi hanno tenuto principalmente conto dell'applicazione della seguente normativa:

- 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.

Il 2020 è stato quindi un anno di “reimpostazione” per alcune attività dell'AUSL di Modena tra cui gli organismi collegiali come il CUG in considerazione anche all'operatività di altri come l'OPI, strumento di relazione sindacale introdotto dai CCNL Dirigenza Sanitaria e Comparto. Con la Direzione Aziendale è stato mantenuto costante il confronto attivo sugli obiettivi, sull'operatività del CUG e sulle modalità di definizione del PTAP. La Direzione stessa ha definito “propri” gli obiettivi delle Pari Opportunità, da perseguire con azioni sintetiche ma concretamente realizzabili, anche facendo leva sulle varie competenze e knowhow aziendali sulle quali si è investito molto negli scorsi anni. Il CUG ha mantenuto la visibilità attraverso il sito istituzionale aziendale in corso di ridefinizione. La frequenza delle consultazioni/confronti con l'amministrazione è avvenuta in base alle necessità, con il coinvolgimento dell' OAS aziendale.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso dell'anno quindi, si è dato avvio al funzionamento del nuovo CUG anche dal punto di vista “formale”, attraverso le convocazioni ordinarie condotte ai sensi del regolamento. I vari livelli di confronto avviati, hanno portato alla strutturazione di una proposta condivisa del nuovo PTAP - piano triennale delle azioni positive. Tenuto conto quindi dell’ assetto organizzativo in evoluzione dell’azienda, sono state comunque mantenute le attività precedentemente in corso quali:

- Progetto Smart Working, con attivazione di nuove autorizzazioni in azienda in conformità alle esigenze determinatesi a seguito della pandemia e le indicazioni coordinate a livello RER.
- Wellcame 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 con l’UCPD.

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

In senso complessivo, si è voluto ridefinire Comitato con una entità di gruppo rinnovata, definendone le sue funzioni e il rapporto costruttivo con la Direzione Aziendale, al fine di favorire il raggiungimento di risultati in termini di perseguimento delle Pari Opportunità e del contrasto alle discriminazioni. La motivazione, la competenza e la definizione di azioni positive circoscritte ma realizzabili, sono stati i concetti ribaditi in varie occasioni, assieme alla valorizzazione delle competenze interne dei professionisti, anche su materie inerenti il CUG. Nonostante il grosso limite dettato dall’emergenza pandemica che ha “travolto” i professionisti, compresi i componenti del CUG, spostando talvolta le loro priorità di lavoro verso le sole emergenze quotidiane, in Azienda si sono comunque affrontate le tematiche del CUG, sia durante le convocazioni che in momenti informali o incontri di gruppo. Gli argomenti maggiormente discussi sono stati indirizzati a:

- cogliere segnali specifici delle discriminazioni nella organizzazione;
- promuovere e strutturare momenti di formazione/informazione, anche con metodi interattivi, adatti a creare un clima sfavorevole alle discriminazioni;
- rilevare 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 sul lavoro tenendo conto delle novità normative sul tema.

E' stata mantenuta attiva la rilevazione analisi dei dati riguardo le differenze di genere. Sono state programmate 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.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono state impostate le seguenti azioni da realizzare nel triennio successivo, riconducibili alle seguenti macroaree: **Obiettivi, Azioni Propositive, Azioni di Verifica, Azioni di Monitoraggio, Azioni Consultive e Iniziative specifiche.**

Obiettivi

Il CUG persegue le proprie finalità in base al Piano triennale delle Azioni Positive svolgendo funzioni e compiti anche distribuiti a gruppi di lavoro che si coordinano tra loro in una logica condivisa. Il Piano delle azioni positive, aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, è pubblicato nel sito "Amministrazione Trasparente" allegato al Piano della Performance.

Il CUG è consultabile per le materie di propria competenza previo contatto con la Presidente scrivendo all'indirizzo m.casalini@ausl.mo.it. Le richieste di dati e le comunicazioni interne o esterne sono formalizzate dalla Presidente.

Azioni propositive

- Predisporre e aggiornare i piani delle azioni positive per favorire pari opportunità di trattamento e di condizioni di lavoro tra donne e uomini, attivando ogni iniziativa informativa e formativa diretta alla diffusione della cultura delle pari opportunità, a riconoscere le disuguaglianze di genere, razza, etnia, religione ecc. e a contrastare i fenomeni di discriminazione.
- Sollecitare azioni positive, interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni e di violenze sul lavoro tra i professionisti.

- Promuovere la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sulle questioni delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con le Consigliere di parità provinciale, regionale e UNAR.
- Favorire iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo.
- Attivare l'analisi e programmazione di genere (bilancio di genere).

Azioni di Verifica

La verifica avviene mediante l'accesso e la trasmissione di dati riguardo: segnalazioni di discriminazioni, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro. Saranno oggetto di osservazione i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità; gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo nonché di promozione della salute organizzativa; gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (Mobbing);

Azioni di Monitoraggio

Sono rivolte essenzialmente all'attuazione del PTAP e di ogni azione direttamente o indirettamente riconducibile agli obiettivi del CUG che sia messa in evidenza dai servizi aziendali e dalla Direzione.

Azioni Consultive

Formulando pareri riguardo:

- progetti di riorganizzazione;
- piani di formazione del personale;
- piani triennali di fabbisogno del personale ;
- criteri e sistemi di valutazione delle prestazioni lavorative del personale;

- contrattazione integrativa sui temi di competenza.

Iniziative specifiche realizzabili dai servizi aziendali competenti

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
Moduli formativi facoltativi sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati;
Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.);
Mappatura delle competenze del personale;
Diffusione del Codice di Comportamento e formazione specifica con trattazione di casi inerenti il contesto lavorativo socio sanitario;
Redazione Bilancio di Genere;
Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere;
Costituzione di reti di confronto CUG AUSL MO e CPO – CUP presenti sul territorio;
Realizzazione di iniziative e confronto con la Rete Nazionale dei CUG.

La Presidente
Dott.ssa M. Casalini