

Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ 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.USL Modena

ANNO 2022
DATI RELATIVI ALL' ATTIVITA' ANNO 2021

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	6
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	6
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	6
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	7
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	8
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	8
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	10
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	9
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	10
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	10
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	11
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	28

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE PERSONALE PER GENERE ETA' e 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
2021	TI+TD	dirig amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO				1							1
2021	TI+TD	dirig amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale		1	1	1	1			3	1		8
2021	TI+TD	dirig amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice				1				1	1	1	4
2021	TI+TD	dirig amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa				1	2				2	1	6
2021	TI+TD	dirig prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE				1					1		2
2021	TI+TD	dirig prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale			2		3			5		2	12
2021	TI+TD	dirig prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice			2	1				2			5
2021	TI+TD	dirig prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa				1	2			1	1	1	6
2021	TI+TD	dirig tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO									1		1
2021	TI+TD	dirig tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale			1				1	1	1		4
2021	TI+TD	dirig tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa				1						1	2
2021	TI+TD	dirig sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	1	10	8	6	3	3	41	48	30	2	152
2021	TI+TD	dirig sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice			1	1	2			5	7	6	22
2021	TI+TD	dirig sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa				1					2	2	5
2021	TI+TD	dirig sanità	MEDICI	1	2					9				12
2021	TI+TD	dirig sanità	MEDICI - Professionale		45	42	44	41		110	103	71	35	491
2021	TI+TD	dirig sanità	MEDICI - Str Semplice			2	11	14			8	16	14	65
2021	TI+TD	dirig sanità	MEDICI - Str.Complexa			2	14	25			2	6	4	53
2021	TI+TD	dirig sanità	ODONTOIATRI - Str.Complexa					1						1
2021	TI+TD	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	9	25	16	35	13	22	49	74	193	73	509
2021	TI+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	4	12	8	10	3	49	97	45	63	16	307
2021	TI+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	71	135	111	141	27	268	296	493	751	79	2372
2021	TI+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	11	18	8	15	4	23	42	54	62	12	249
2021	TI+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	7	12	2	27	12	10	12	7	41	10	140
2021	TI+TD	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	32	100	96	98	30	35	101	170	246	84	992
2021	TI+TD	dirig sanità	VETERINARI		2	2	1	5		6	2	3	1	22
2021	TI+TD	dirig sanità	VETERINARI - Professionale		6	5	5	14		10	4	9	7	60
2021	TI+TD	dirig sanità	VETERINARI - Str Semplice				1	2				1		4
2021	TI+TD	dirig sanità	VETERINARI - Str.Complexa					2						2
TOTALI				136	368	310	417	206	410	774	1028	1509	351	5509
% sul personale totale				2,469	6,680	5,627	7,569	3,739	7,442	14,050	18,660	27,392	6,371	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
2021	TI	dirig amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO				1							1
2021	TI	dirig amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa					1	2			2	1	6
2021	TI	dirig amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice					1			1	1	1	4
2021	TI	dirig amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale			1	1	1			3	1		8
2021	TI	dirig prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE					1				1		2
2021	TI	dirig prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa					1	2		1	1	1	6
2021	TI	dirig prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice				2	1			2			5
2021	TI	dirig prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale				2		3		5		2	12
2021	TI	dirig sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa					1				2	2	5
2021	TI	dirig sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice				1	1	2		5	7	6	22
2021	TI	dirig sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	1	10	8	6	3	3	38	47	30	2	148
2021	TI	dirig tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa					1					1	2
2021	TI	dirig tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale				1			1	1	1		4
2021	TI	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	6	19	14	34	13	11	33	69	184	73	456
2021	TI	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	11	58	68	89	29	14	70	124	204	78	745
2021	TI	dirig sanità	MEDICI							2				2
2021	TI	dirig sanità	MEDICI - Str.Complexa			2	14	25			2	6	4	53
2021	TI	dirig sanità	MEDICI - Str Semplice			2	11	14			8	16	14	65
2021	TI	dirig sanità	MEDICI - Professionale		43	42	44	41		105	103	70	35	483
2021	TI	dirig sanità	ODONTOIATRI - Str.Complexa						1					1
2021	TI	dirig sanità	VETERINARI		2	2	1	5		6	2	2	1	21
2021	TI	dirig sanità	VETERINARI - Str.Complexa						2					2
2021	TI	dirig sanità	VETERINARI - Str Semplice				1	2				1		4
2021	TI	dirig sanità	VETERINARI - Professionale		5	4	5	14		6	4	9	7	54
2021	TI	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	3	11	7	10	3	36	94	45	63	16	288
2021	TI	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	67	132	108	141	27	251	290	489	749	79	2333
2021	TI	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	5	16	8	15	4	19	41	54	62	12	236
2021	TI	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	5	12	2	27	12	10	12	7	41	10	138
TOTALI				98	309	275	407	205	344	698	972	1453	345	5106
% sul personale totale				1,779	5,609	4,992	7,388	3,721	6,244	12,670	17,644	26,375	6,262	92,685

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
2021	TD	dirig tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO										1	1
2021	TD	dirig sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale							3	1			4
2021	TD	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	3	6	2	1		11	16	5	9		53
2021	TD	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	21	42	28	9	1	21	31	46	42	6	247
2021	TD	dirig sanità	MEDICI	1	2					7				10
2021	TD	dirig sanità	MEDICI - Professionale		2					5		1		8
2021	TD	dirig sanità	VETERINARI									1		1
2021	TD	dirig sanità	VETERINARI - Professionale			1	1			4				6
2021	TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	1	1			13	3				19
2021	TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	4	3	3			17	6	4	2		39
2021	TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	6	2				4	1				13
2021	TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	2										2
TOTALI				38	59	35	10	1	66	76	56	56	6	403
% sul personale totale				0,690	1,071	0,635	0,182	0,018	1,198	1,380	1,017	1,017	0,109	7,315

Comandati Sassuolo SPA

Anno	CLACSTAG	Codice	DESCRIZIONE	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	totali
2021	T1	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	1	1	6	1	6	40	65	5	125
2021	T1	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO					1	3	1		5
2021	T1	dirig. Sanità	MEDICI		1	10	4		3	7	2	27
2021	T1	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO							5	4	9
TOTALI				1	2	16	5	7	46	78	11	166
% sul personale totale				0,60	1,20	9,64	3,01	4,22	27,71	46,99	6,63	100,00

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															
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	2021	10	Tempo pieno	135	364	302	407	205	1413	410	755	931	1291	324	3711
AUSL	2021	20	Part-Time>50%	1	4	6	8		19		19	96	203	27	345
AUSL	2021	30	Part-Time<=50%			2	2	2	6			1	16	1	18
TOTALI				136	368	310	417	207	1438	410	774	1028	1510	352	4074
% pt sul personale totale				0,02	0,07	0,15	0,18	0,04	0,45	0,00	0,34	1,76	3,98	0,51	6,59

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ' 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	2021	D01	Posizioni organizzative	39	17,970	178	82,030	217	100
AUSL	2021	D02	Coordinamenti	8	20,510	31	79,490	39	100

TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ' 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	2021	03	Inferiore a 3 anni	131	224	84	36	4	479	395	378	235	152	18	1178	1657
AUSL	2021	05	Tra 3 e 5 anni	3	36	13	3	1	56	12	77	25	23	3	140	196
AUSL	2021	10	Tra 5 e 10 anni		20	19	12	1	52		82	58	41	8	189	241
AUSL	2021	99	Superiore a 10 anni		22	125	275	83	505		60	525	1140	245	1970	2475
TOTALI				134	302	241	326	89	1092	407	597	843	1356	274	3477	4569
% sul personale non dirig.				2,93	6,61	5,27	7,14	1,95	23,90	8,91	13,07	18,45	29,68	6,00	76,10	100,00

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

Anno	CLACS	Codice	DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE VALORI ASSOLUTI	
				Retrib.media netta	Retrib.media netta	Retrib.media netta	Retrib.media netta	Valori assoluti	%
2021	TI+TD	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	26.240,50				26.240,50	0,83
2021	TI+TD	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	93.668,65	38.225,17			131.893,82	4,18
2021	TI+TD	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	61.502,47	62.609,47			124.111,94	3,93
2021	TI+TD	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	142.321,39	75.818,38			218.139,77	6,92
2021	TI+TD	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	75.794,25	31.345,82			107.140,07	3,40
2021	TI+TD	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	45.524,62	53.332,01			98.856,63	3,13
2021	TI+TD	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	59.569,47	52.676,79			112.246,26	3,56
2021	TI+TD	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	79.620,75	74.170,64			153.791,39	4,88
2021	TI+TD	dirig. Sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	43.013,26	44.019,60			87.032,86	2,76
2021	TI+TD	dirig. Sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	56.691,08	57.148,91			113.839,99	3,61
2021	TI+TD	dirig. Sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	77.828,77	69.625,96			147.454,73	4,67
2021	TI+TD	dirig. Sanità	MEDICI		44.310,10			44.310,10	1,40
2021	TI+TD	dirig. Sanità	MEDICI - Professionale	61.153,39	103.441,71			164.595,10	5,22
2021	TI+TD	dirig. Sanità	MEDICI - Str Semplice	76.618,91	66.853,72			143.472,63	4,55
2021	TI+TD	dirig. Sanità	MEDICI - Str.Complexa	92.183,12	80.317,58			172.500,70	5,47
2021	TI+TD	dirig. Sanità	ODONTOIATRI - Str.Complexa	153.334,65				153.334,65	4,86
2021	TI+TD	dirig. Sanità	VETERINARI	61.655,39	100.774,51			162.429,90	5,15
2021	TI+TD	dirig. Sanità	VETERINARI - Professionale	62.350,48	58.984,43			121.334,91	3,85
2021	TI+TD	dirig. Sanità	VETERINARI - Str Semplice	72.310,19	67.898,55			140.208,74	4,44
2021	TI+TD	dirig. Sanità	VETERINARI - Str.Complexa	82.755,76				82.755,76	2,62
2021	TI+TD	dirig. Tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO		46.592,94			46.592,94	1,48
2021	TI+TD	dirig. Tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	35.820,85	34.091,14			69.911,99	2,22
2021	TI+TD	dirig. Tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	72.365,19				72.365,19	2,29
2021	TI+TD	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	22.111,55	45.277,07			67.388,62	2,14
2021	TI+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	24.272,98	46.511,55			70.784,53	2,24
2021	TI+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	51.533,72	50.453,05			101.986,77	3,23
2021	TI+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	26.956,55	48.557,53			75.514,08	2,39
2021	TI+TD	ruolo san	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	28.607,46	27.465,06			56.072,52	1,78
2021	TI+TD	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	45.119,27	42.923,74			88.043,01	2,79
			TOTALE PERSONALE	1.730.924,67	1.423.425,43			3.154.350,10	100,00
			% sul personale totale	54,87	45,13			100,00	

Confronto retribuzione media netta UOMINI/DONNE
(se =1 retribuzione UOMINI= retribuzione DONNE
se <1 retribuzione UOMINI minore di retribuzione DONNE
se >1 retribuzione UOMINI maggiore di retribuzione DONNE)

TABELLA 1.6/7 - 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	2021	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	1		100,00	0	0,00	1	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	Laurea magistrale	3		50,00	3	50,00	6	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	Laurea magistrale	1		25,00	3	75,00	4	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Amm	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	4		50,00	4	50,00	8	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	Laurea magistrale	1		50,00	1	50,00	2	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	Laurea magistrale	3		50,00	3	50,00	6	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	Laurea magistrale	3		60,00	2	40,00	5	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	5		41,67	7	58,33	12	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	1		20,00	4	80,00	5	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	4		18,18	18	81,82	22	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	28		18,42	124	81,58	152	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	0		0,00	1	100,00	1	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	Laurea magistrale	1		50,00	1	50,00	2	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Tec	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	1		25,00	3	75,00	4	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Sanità	MEDICI	Laurea magistrale	3		25,00	9	75,00	12	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Sanità	MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	41		77,36	12	22,64	53	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Sanità	MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	27		41,54	38	58,46	65	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Sanità	MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	172		35,03	319	64,97	491	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Sanità	ODONTOIATRI - Str.Complexa	Laurea magistrale	1		100,00	0	0,00	1	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Sanità	VETERINARI	Laurea magistrale	10		45,45	12	54,55	22	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Sanità	VETERINARI - Str.Complexa	Laurea magistrale	2		100,00	0	0,00	2	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Sanità	VETERINARI - Str Semplice	Laurea magistrale	3		75,00	1	25,00	4	100,00
AUSL-DIR	2021	dirig. Sanità	VETERINARI - Professionale	Laurea magistrale	30		50,00	30	50,00	60	100,00
			TOTALI		345		595		940		
			% sul personale totale		6,26		10,80		17,06		

cdAzie	Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE		
					valori ass	%	valori ass	%	totali	%	
AUSL-NO DIR	2021	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	10		25,64	29	74,36	39	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	52		19,70	212	80,30	264	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	25		18,80	108	81,20	133	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo amm	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	11		15,07	62	84,93	73	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	123		31,22	271	68,78	394	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	210		38,75	332	61,25	542	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	11		36,67	19	63,33	30	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	12		46,15	14	53,85	26	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	1		25,00	3	75,00	4	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	13		14,77	75	85,23	88	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	15		9,20	148	90,80	163	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	8		15,38	44	84,62	52	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	54		20,85	205	79,15	259	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	143		14,10	871	85,90	1014	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	215		26,71	590	73,29	805	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	73		24,83	221	75,17	294	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	17		18,68	74	81,32	91	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	30		27,03	81	72,97	111	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	9		19,15	38	80,85	47	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	38		45,24	46	54,76	84	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	14		41,18	20	58,82	34	100,00
AUSL-NO DIR	2021	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	8		36,36	14	63,64	22	100,00
			TOTALI		1092		3477		4569		
			% sul personale totale		19,82		63,11		82,94		

Tabella 1.9 FRUIZIONE ISTITUTI CONCILIAZIONE																
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
2021	ORIZZONTALE	50,00	Tempo parziale / Impegno ridotto	1		1	1		3				3		3	6
2021	ORIZZONTALE	55,56	Tempo parziale / Impegno ridotto									1	3	1	5	5
2021	ORIZZONTALE	62,50	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	ORIZZONTALE	66,67	Tempo parziale / Impegno ridotto									2	4		6	6
2021	ORIZZONTALE	69,44	Tempo parziale / Impegno ridotto		1				1			4	18	1	23	24
2021	ORIZZONTALE	70,00	Tempo parziale / Impegno ridotto									2	6		8	8
2021	ORIZZONTALE	70,83	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	ORIZZONTALE	72,22	Tempo parziale / Impegno ridotto									1	1		2	2
2021	ORIZZONTALE	75,00	Tempo parziale / Impegno ridotto									2			2	2
2021	ORIZZONTALE	77,78	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	ORIZZONTALE	78,70	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	ORIZZONTALE	79,17	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	ORIZZONTALE	81,94	Tempo parziale / Impegno ridotto									1			1	1
2021	ORIZZONTALE	83,33	Tempo parziale / Impegno ridotto			4	2		6		7	19	51	3	80	86
2021	ORIZZONTALE	84,21	Tempo parziale / Impegno ridotto	3	2				5	9	7				16	21
2021	ORIZZONTALE	88,89	Tempo parziale / Impegno ridotto										2		2	2
2021	ORIZZONTALE	91,67	Tempo parziale / Impegno ridotto										4		4	4
2021	ORIZZONTALE	94,44	Tempo parziale / Impegno ridotto									1			1	1
2021	VERTICALE	33,33	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	VERTICALE	44,44	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	VERTICALE	50,00	Tempo parziale / Impegno ridotto			1	1	1	3			3	8		11	14
2021	VERTICALE	55,56	Tempo parziale / Impegno ridotto									4	2		6	6
2021	VERTICALE	62,50	Tempo parziale / Impegno ridotto								1				1	1
2021	VERTICALE	63,89	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	VERTICALE	66,67	Tempo parziale / Impegno ridotto				1		1		1	11	13	4	29	30
2021	VERTICALE	68,06	Tempo parziale / Impegno ridotto								3	18	13		34	34
2021	VERTICALE	68,52	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	VERTICALE	69,44	Tempo parziale / Impegno ridotto									1	2		3	3
2021	VERTICALE	70,00	Tempo parziale / Impegno ridotto								1	1	2	1	5	5
2021	VERTICALE	72,22	Tempo parziale / Impegno ridotto										2		2	2
2021	VERTICALE	73,61	Tempo parziale / Impegno ridotto											1	1	1
2021	VERTICALE	75,00	Tempo parziale / Impegno ridotto										3		3	3
2021	VERTICALE	76,39	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	VERTICALE	77,78	Tempo parziale / Impegno ridotto									2	4		6	6
2021	VERTICALE	79,17	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	VERTICALE	79,63	Tempo parziale / Impegno ridotto									1			1	1
2021	VERTICALE	83,33	Tempo parziale / Impegno ridotto			2	4		6		4	34	57	1	96	102
2021	VERTICALE	86,11	Tempo parziale / Impegno ridotto									1			1	1
2021	VERTICALE	87,96	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	VERTICALE	88,89	Tempo parziale / Impegno ridotto									1	2		3	3
2021	VERTICALE	94,44	Tempo parziale / Impegno ridotto									1			1	1
2021	VERTICALE	97,22	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	MISTO	50,00	Tempo parziale / Impegno ridotto					1	1				2		2	3
2021	MISTO	69,44	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	MISTO	69,95	Tempo parziale / Impegno ridotto				1		1							1
2021	MISTO	76,38	Tempo parziale / Impegno ridotto										2		2	2
2021	MISTO	78,70	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	MISTO	88,89	Tempo parziale / Impegno ridotto										1		1	1
2021	/	/	Personale che fruisce del lavoro agile	5	20	25	40	21	111	25	96	113	174	50	458	569
			TOTALI	9	23	33	50	23	138	34	120	222	396	62	834	972
			% pt sul personale totale	0,16	0,42	0,60	0,91	0,42	2,50	0,62	2,18	4,03	7,19	1,13	15,14	17,64

Tabella 1.10 FRUIZIONE CONGEDI PARENTALI

Anno	DESCRIZIONE	UOMO	% UOMO	DONNA	% DONNA	TOTALE	% TOTALE
2021	Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2842	12,11	20635	87,89	23477	64,58
2021	Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	5	31,25	11	68,75	16	0,04
2021	Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1288	10,19	11351	89,81	12639	34,77
2021	N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	29	13,00	194	87,00	223	0,61
	TOTALE	4164	11,45	32191	88,55	36355	100,00

TABELLA 1.8 COMPOSIZIONE 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	5	16	4	30	21	70,00%	9	30,00%
concorsi pubblici	20	5	34	16	75	54	72,00%	21	28,00%
avvisi selezioni pubbliche	2	7	6	10	25	8	32,00%	17	68,00%
lavoro autonomo	7	14	8	14	43	15	34,88%	28	65,12%
assunzioni da centro per l'impiego		0		0	0	0	0,00%	0	0,00%
totale complessivo	34	31	64	44	173	98	56,65%	75	43,35%

COMMISSIONI DI GARA Nel corso dell'anno 2021 il Servizio Tecnico ha esperito gare d'appalto basate su progetti esecutivi, e pertanto non sono state costituite commissioni.

TABELLA 1.11 FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' dati saranno riportati non appena trasmessi da parte del Servizio

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE. Di seguito l'esposizione come AZIONI POSITIVE

Azione Positiva 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 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:

1. diffondere la cultura di contrasto ad ogni atto di violenza;
2. 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;
3. 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;
4. 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, nell'aprile 2021, 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 dell'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 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 sono state inoltre interessate per promuovere la redazione, compatibilmente con l’emergenza sanitaria in corso, di specifici protocolli con le Forze dell’Ordine.

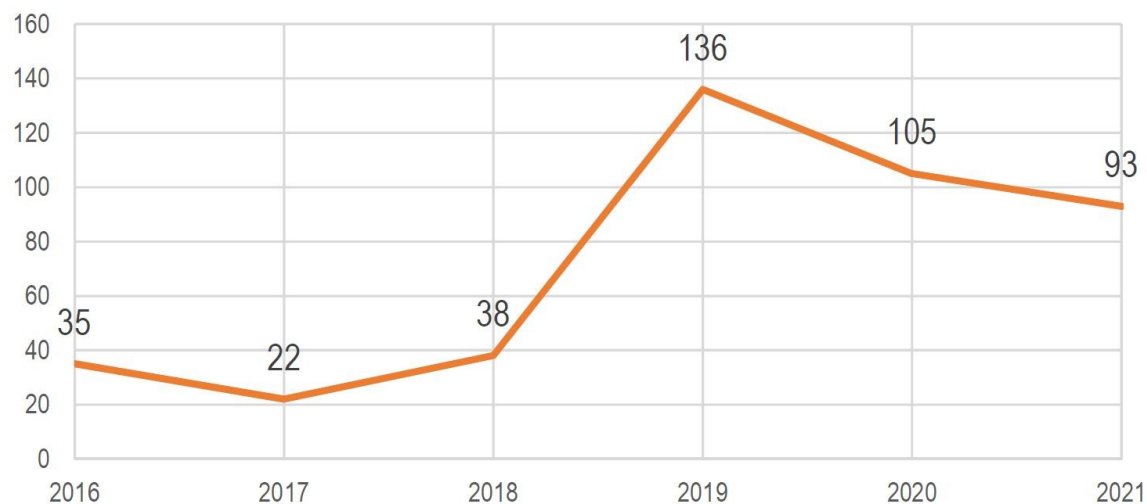
Inoltre, nel 2021 sono stati revisionati il Piano Prevenzione Violenza a danno degli Operatori Sanitari (PREVIOS) e il Documento di Valutazione del Rischio Violenza a danno degli Operatori Sanitari (DVR), a cura del SPPA e della Sorveglianza Sanitaria.

Ciò premesso, 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. Dal 2021 la segnalazione relativa a episodi di violenza verso l’operatore viene effettuata direttamente mediante il portale aziendale dedicato (<https://formonline.ausl.mo.it/violenza-verso-operatore/>), accessibile previo login con credenziali aziendali (username e password); per un maggior livello di dettaglio si rinvia alla sezione “Analisi del rischio e fonti informative per la sicurezza - Sistemi di segnalazione e analisi dei flussi”.

A far tempo dal 2020, l’U.O.S. Rischio Clinico ha ulteriormente implementato l’applicativo dedicato (“GESTIONE DEL RISCHIO”) 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, attive in via sperimentale da fine 2020 e comprensive della sezione relativa ai rischi specifici per i lavoratori, risultano a regime dall’1/1/2021. È stato tuttavia effettuato un recupero delle medesime informazioni relative alle segnalazioni 2019 basato su quanto desumibile dalla documentazione in nostro possesso (segnalazioni, e-mail di presa in carico, relazioni dei professionisti, etc.). I dati provenienti dalle segnalazioni vanno inoltre ad alimentare i cruscotti informativi aziendali (Knowage), rimandando per un maggior livello di dettaglio alla sezione “Analisi del rischio e fonti informative per la sicurezza - Sistemi di

segnalazione e analisi dei flussi". Il trend delle segnalazioni aziendali relativo agli anni 2016-2021 è il seguente:

Episodi di violenza vs operatore segnalati spontaneamente
anni 2016-2021



Relativamente alle 93 segnalazioni pervenute nel 2021, gli episodi di aggressione più frequenti si registrano sempre nell'ambito del Dipartimento di Salute Mentale (DSM), anche in relazione alla tipologia dei pazienti assistiti e del Dipartimento di Emergenza Urgenza (DIEU). Nel 2021 sono stati segnalati numerosi episodi di aggressione nei Punti Unici Vaccinali (PUV) e nei Drive Through, strutture appositamente allestite per la gestione dell'emergenza Covid-19, ed è noto, dalle interviste effettuate al personale, che la maggior parte degli episodi non sono stati oggetto di segnalazione.

Si riportano di seguito due tabelle di dettaglio relative alla tipologia di violenza agita verso gli operatori e all'esito riportato, per il 2021:

	□ Tipologia Violenza			
□ Ambito	Contro la proprietà	Verbale	Fisica	Totale
Psichiatria	4	18	16	38
Pronto Soccorso (no 118)		8	5	13
Altro		33	9	42
Totale	4	59	30	93

	□ Esito		
□ Ambito	Nessun esito/danno	Esito minore/moderato	Totale
Psichiatria	12	4	16
Pronto Soccorso (no 118)	3	2	5
Altro	4	5	9
Totale	19	11	30

I medesimi dati sopra riportati 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.

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, 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.

Nel 2021 non sono stati segnalati episodi classificabili come eventi sentinella ma, nell'ambito del flusso di cui sopra, è stato organizzato un SEA congiunto tra servizi territoriali e di prossimità a seguito del verificarsi di un evento di violenza verso gli operatori della Clinica Mobile/Frontiera.

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, già programmate anche per il 2020, sono state tuttavia 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 coinvolto il Servizio di Psicologia Clinica aziendale e l'Ufficio Legale per l'organizzazione di corsi formativi *ad hoc*, su piattaforma Zoom, dedicati in prima battuta alle posizioni apicali (area medica e delle professioni sanitarie), programmati per il 2022.

Azione Positiva 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:

- 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
- mettere a conoscenza informazioni essenziali relative agli strumenti aziendali a favore delle PPOO e per il contrasto alle discriminazioni

Nel 2021, data la situazione pandemica e per consentire un'elevata partecipazione, sono state organizzate 4 edizioni online.

Complessivamente sono stati raggiunti 456 partecipanti.

Le 4 edizioni hanno 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.

Azioni:

- Organizzate 4 edizioni nel 2021: 456 partecipanti
- Sezione intranet dedicata ai Nuovi Assunti
- Disponibilità di riferimenti organizzativi per chiarimenti e necessità
- disponibilità di riferimenti/relatori da parte dei componenti CUG

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.

Azione Positiva n. 3 Benessere del Personale

Premessa. 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 intraprese:

- Percorsi formativi sulle tecniche di mindfulness: Vi sono ormai numerosi studi che evidenziano come l'addestramento alla consapevolezza, ossia alla mindfulness, sia utile per ridurre lo stress negli operatori sanitari e possa aumentare la qualità delle loro interazioni con i pazienti. Praticare la mindfulness porta a sviluppare un maggior senso di equilibrio emotivo e di benessere che oltre ad essere benefico per la propria salute si riversa empaticamente nel rapporto con gli altri.

Nel 2021 sono stati organizzati 2 percorsi formativi sulle tecniche di mindfulness, rivolti inizialmente a 50 professionisti.

E' stata allestita una sezione della intranet dedicata alle tecniche di mindfulness in cui viene pubblicata documentazione ed esercizi a supporto della pratica.

I percorsi sono stati molto apprezzati dagli operatori. Si organizzeranno altre edizioni nel 2022.

Anche nel 2021 sono disponibili percorsi di sostegno psicologico per gli operatori e le equipe, gestiti dal serv. di Psicologia Clinica.

Attori Coinvolti: professionisti interni all'Azienda USL di Modena formati nelle tecniche di mindfulness, serv.psicologia clinica.

Beneficiari: Sono stati coinvolti ca 100 operatori nel 2021.

Spesa: I percorsi sono stati organizzati con risorse interne

Azione Positiva n. 4 Attivazione forme di Lavoro Agile /Smartworking

Nel 2021 si è proseguita l'attività di smart working nella cornice dell'evoluzione normativa, che ha previsto la prosecuzione della modalità di Lavoro Agile (Smart Working) in modalità straordinaria fino al 31 ottobre 2021.

Nei mesi successivi si è proceduto a collocare il Lavoro Agile nella cornice della modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa anche nella Pubblica Amministrazione (D.M.19.10.2020), attraverso la formalizzazione di Accordi Individuali tra Dipendente e Responsabile per definire e regolamentare attività, sistemi di monitoraggio, fasce di contattabilità e, in generale, modalità di esecuzione dell'attività lavorativa in modalità *Agile – Smart Working*.

A partire dalla fase emergenziale l'attivazione delle modalità straordinarie di attivazione del Lavoro Agile ha progressivamente riguardato 800 operatori nella nostra Azienda, dato che va ovviamente valutato tenendo conto della tipicità delle prestazioni assistenziali rese da una organizzazione socio-sanitaria e della necessaria presenza fisica richiesta per l'erogazione della maggior parte di queste. L'esperienza COVID ci ha permesso tuttavia di sperimentare l'applicazione della Telemedicina anche nella cura a distanza o più in generale nella disponibilità di servizi all'utenza anche a distanza.

Questa sperimentazione forzata del Lavoro Agile ci ha consentito di mettere a fuoco alcuni aspetti essenziali per la successiva implementazione in via ordinaria in Azienda nonché per la definizione del POLA:

1. Lo sviluppo di forme di Lavoro Agile è un tema che riguarda le forme di organizzazione del lavoro, nel senso che il Lavoro Agile si sviluppa all'interno di modalità organizzative che lo riconoscono, sostengono e valorizzano. Da qui l'opportunità/necessità per i servizi di mettere a fuoco modelli organizzativi e piani di lavoro coerenti e compatibili con la realizzazione delle attività specifiche da una parte e la possibilità/opportunità offerte dal Lavoro Agile dall'altra.
2. Per gestire al meglio gli aspetti relazionali (tra Responsabile e Collaboratori e all'interno del gruppo di lavoro) l'opportunità del Lavoro Agile va attuata in modo equo, tenendo conto delle attività specifiche dei singoli operatori, delle necessità dei singoli e dell'equilibrio complessivo nel rapporto tra team di lavoro e attività da realizzare/obiettivi da raggiungere. Anche questo aspetto porta il focus sull'Organizzazione del Lavoro e sulla capacità di gestire le relazioni con e tra il team.
3. La necessità che vi sia un Servizio dell'organizzazione dedicato all'implementazione, sviluppo e monitoraggio del Lavoro Agile in Azienda con un ruolo di supervisione organizzativa e accompagnamento dei livelli gestionali nella messa in campo di strumenti relazionali e organizzativi adeguati (Piani di Servizio, modalità di Team Work, strumenti di monitoraggio e feed-back, ecc.), in cui si inserisce l'opportunità/possibilità del Lavoro Agile.

Sulla base dell'esperienza vissuta durante la fase emergenziale, nonché delle "Linee guida regionali per l'avvio di una sperimentazione per l'introduzione all'interno delle aziende ed enti del SSR dell'istituto del Lavoro Agile secondo modalità ordinarie" il 2021 è stato dedicato al

confronto con le OO.SS. e interno all'organizzazione per la definire del Regolamento aziendale in merito al Lavoro Agile (Smart Working) deliberato il 25.1.2022.

Gli ultimi mesi del 2021 sono stati dunque dedicati all'avvio dei confronti interni aziendali e con le OO.SS. per implementare il Lavoro Agile in Azienda, che definisce quale presupposto indispensabile la definizione del Piano Operativo delle Attività (POA) da parte di ogni servizio interessato al Lavoro Agile.

Il Piano Operativo delle Attività deve prevedere le forme, le modalità di espletamento, 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).

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 o interni, a meno che tali contatti possano aver efficacemente luogo con modalità sostitutive (ad es. strumenti tele-

matici, 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 performance in coerenza con il sistema di valutazione aziendale delle performance organizzativa dei servizi;
- che l'attività sia pienamente compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della propria struttura.

Azioni: Nel 2021 ci siamo mossi nella cornice della regolamentazione nazionale e regionale sul tema del Lavoro Agile: inizialmente proseguendo nella modalità straordinaria, in seguito attraverso la definizione di accordi individuali tra Lavoratore e Responsabile nell'ambito dei Piano Operativi di Attività di ogni servizio coinvolto dal Lavoro Agile.

Il 2021 è stato inoltre impegnato nella costruzione, condivisione e successiva formalizzazione del Regolamento Aziendale in merito all'istituto del Lavoro Agile (*smart working*) formalizzato il 25.1.2022 con deliberazione n. 19.

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

Azione Positiva n. 5 Attivazione e partecipazione a RETI locali e nazionali sul tema delle PPOO

Obiettivi. Mantenere alto il confronto con organismi che trattano le PPOO al fine del miglioramento reciproco e della condivisione delle azioni per migliorarne la qualità e ampliare il beneficio

Azione: è stata implementata la partecipazione del CUG di MO a titolo volontario a tre reti che hanno con valenza e competenza territoriale diversa: CPO-CUP, relativa alle PPOO degli ordini professionali provinciali; CUG RER, relativa alle aziende sanitarie regionali; Rete Nazionale CUG. Di seguito una sintesi non esaustiva delle azioni intraprese in comune

Rete CUG RER Proseguono gli incontri della Rete CUG RER a cadenza Mensile. Si condivide l'esperienza della partecipazione al tavolo equità RER di dicembre 2021 sul tema del Mobility Manager e si decide un confronto con il coordinamento OIV. Si sono definite le iniziative formative da fare congiuntamente nonché le azioni positive tra cui, AP: Campagna 1522, gentilezza (Modena), educazione finanziaria (Bologna); Formazione: linguaggio di genere (Modena) ecc.

Rete nazionale Continuano varie attività di confronto, formative e informative, pubblicate sul sito. I momenti di confronto costituiscono un ottimo riferimento per le direttive ministeriali e la raccolta dati attività CUG (relazione finale) in base alla piattaforma informatizzata. Ottima inoltre l'appendice normativa e la rassegna news.

Rete provinciale CPO-CUP Continuano varie attività in rete , pubblicate sul sito, in particolare rispetto alle azioni di sensibilizzazione verso gli adolescenti (scuole) rispetto i temi che tratta il CUG (Educare alle Differenze-prevenire le violenze).

Attori Coinvolti: Presidente CUG, eventuali componenti disponibili

Spesa: indiretta, personale interno

Azione Positiva n. 6 Azioni INFORMATIVE sulla costituzione del CUG

Premessa: il perseguimento delle PPOO e del contrasto alle discriminazioni, violenza, mobbing viene attuato strategicamente attraverso la consapevolezza del problema, il cambiamento culturale e del comportamento sul luogo di lavoro. E' stato fatto quindi un grande investimento in questo senso, progettando e attuando un programma mirato composto di azioni che si distinguono in **EVENTI – AZIONI INFORMATIVE – FORMAZIONE**. La progettazione di queste iniziative ha tenuto conto in particolar modo delle aree di bisogno, della diversa modalità di "erogazione" a seconda della ricaduta attesa dalla platea di dipendenti destinatari dell'evento. Sia nella progettazione che nella scelta dei formatori sono state valorizzate le competenze interne, maturate da anni nell'azienda. In questo modo il formatore, conoscendo bene la realtà organizzativa e culturale, ha orientato meglio l'iniziativa in termini di contenuti e necessità cercando di evidenziare in modo più concreto, e non

solo teorico/giuridico le opportunità di un comportamento rispettoso delle Pari Opportunità, declinandolo ovviamente negli argomenti specifici trattati.

Obiettivi delle Azioni INFORMATIVE. Presentare il CUG e informare rispetto al quadro normativo, il funzionamento e gli obiettivi. Durante le presentazioni programmate per i 7 Distretti sono state esemplificate varie tipologie di Azioni Positive che i servizi possono intraprendere autonomamente o con il supporto del CUG. I dipendenti sono stati sollecitati a presentarle e comunicarle.

Attori Coinvolti: Presidente CUG, eventuali componenti se disponibili

Beneficiari Collegio di Direzione e sette Distretti. Hanno aderito 6 Distretti. Materiale e report di partecipazione documentato sul sito

Spesa: indiretta, personale interno

Azione Positiva n. 7 Azioni FORMATIVE sulla costituzione del CUG

Obiettivi Progettare e realizzare iniziative FORMATIVE relative alle tematiche delle Pari Opportunità, delle discriminazioni, delle differenze di genere, del ciclo della violenza di genere verso e tra gli operatori, sul linguaggio di genere, sul mobbing.

Attori Coinvolti: Presidente CUG, Servizio Formazione Aziendale. Servizio Programmazione valorizzazione del Personale. Vari Docenti interni a seconda della materia. Iniziative formative realizzate direttamente dal CUG o con il coinvolgimento per i temi trattati:

- Teamwork- sui temi delle PPAA ***Differenze di genere Discriminazioni*** in progress.
- Formazione Rischio Clinico, ML, indirizzata alla direzione e al middle management, sul ***tema della Violenza***.
- Formazione AAGG riguardo il ***linguaggio di genere*** negli atti amministrativi e nella comunicazione. Si è svolto il 29/9/21 oltre 60 adesioni.
- Formazione COP-CUP, con il patrocinio AUSL MO del 6/12/21 ore 14.30:
“NOVITA’ SULLE DISCRIMINAZIONI E LA VIOLENZA SULLE DONNE: ASPETTI GIURIDICI (famiglia, lavoro, immigrazione), PSICOLOGICI E SOCIO-CULTURALI, PENALI, MEDICO-LEGALE, ECONOMICI. COME PREVENIRE E PROTEGGERE”

Beneficiari Dipendenti e personale in servizio a vario titolo

Spesa: indiretta, personale interno

Azione Positiva n. 8 realizzazione di EVENTI sulle tematiche di competenza del CUG

Obiettivi: In occasione di giornate specifiche quali 25 novembre “International Day for the Elimination of Violence against Women” o 8 marzo “international women’s day” o altri eventi condivisi con le reti PPOO provinciali e regionali, sono stati progettati e realizzati eventi a scopo divulgativo senza trattamento specifico ma a valenza anche esterna a beneficio di scuole, enti, associazioni e cittadini. Gli eventi, disponibili come videoregistrazione postuma, sono costituiti da informazioni e dati e video di comprensione indirizzati a sensibilizzare rispetto ad argomenti complessi e eventi gravi a beneficio dei dipendenti e di tutta la cittadinanza. Sono stati realizzati i seguenti eventi:

- Emergenza Afghanistan- Adesione appello emergenziale Rete Nazionale CUG
- 5/11 seminario del SIULP – Polizia di Stato MO relativo alla costituzione dei CUG, ha partecipato con un intervento riguardo l'esperienza CUG AUSL MO.
- 25/11 giornata internazionale contro la violenza di genere. Evento 2.30 ore in diretta rivolto all'interno/esterno.
- In programma 8/3/22 giornata della donna - seminario a conduzione CUG MO con saluti DS, relatori interni 1 esterno (consigliera di parità MO)

Attori Coinvolti Presidente CUG, e altri componenti , Servizio Formazione, Comunicazione, Servizio Programmazione valorizzazione del Personale.

Beneficiari Tutti i dipendenti. La partecipazione diretta comporta crediti ECM. Accesso a registrazione postuma per enti patrocinanti (Comune Modena, Assessorato Pari Opportunità) e CPO-CUP Modena) e tutta la cittadinanza

Spesa: indiretta, personale interno

Azione Positiva n. 9 Iniziative per la conoscenza e la prevenzione al Mobbing nei luoghi di lavoro

Obiettivi: realizzare un documento conoscitivo del fenomeno a beneficio di tutti i dipendenti e dei dirigenti/middle management a scopo di facilitazione/responsabilizzazione nella prevenzione del fenomeno

Attori coinvolti: componenti CUG del Gruppo Mobbing. Servizio Legale, Psicologia Clinica, Medico Competente, Direzione

Beneficiari: Middle Management, dirigenti, personale dirigente in generale

Spesa: indiretta, personale interno

Azione Positiva n. 10 analisi del personale ripartito per genere, età e altre categorie

Obiettivi Sviluppare l'analisi dei dati del personale estrapolati mediante le indicazioni ministeriali

Azione grazie al confronto nel CUG e tra CUG RER, sono stati esaminati alcuni limiti dei dati così predisposti, sulla base dei quali sono state proposte azioni di miglioramento tendenti ad analizzare meglio le determinanti del pay gap introducendo sotto categorie correlate alla parte variabile. Tra alcuni componenti del CUG e un esperto di statistica sono state ipotizzate varie modalità migliorative di presentazione più chiara e significativa (es. predisposizione di grafici per le professioni maggiormente rappresentate).

Attori coinvolti CUG, Servizio Personale, esperti di statistica.

Spesa: indiretta, personale interno

AZIONE E OPERATIVITÀ' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nel corso dell'anno 2021 si è proceduto al consolidamento dell'operatività del CUG nominato 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". 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 mediante i lavori di gruppo a cui i componenti hanno aderito con una presenza molto difforme. Per far fronte alle grosse difficoltà contingenti principalmente dovute all'emergenza COVID, la presidente ha supplito alla carenza di disponibilità di alcuni componenti, al fine di garantire le funzioni CUG. L'operatività si è spesso svolta mediante consultazioni estemporanee dirette, a seconda delle disponibilità.

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. In modo particolare, nel 2021 si è condiviso e impostato il collegamento PTAP - PdP pertanto, la realizzazione delle AP da parte delle macrostrutture potrà avere, a partire dal 2022, una ricaduta sulla performance organizzativa e individuale.

il Comitato Unico di Garanzia ha implementato il confronto con i Responsabili della prevenzione e sicurezza, il Medico competente, la consigliera 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".

Durante l'anno i componenti del CUG hanno socializzato alcune osservazioni delle condizioni lavorative inerenti alle PPOO raccolte anche attraverso le testimonianze dirette fatte spontaneamente dai dipendenti . Si riporta una breve sintesi delle osservazioni condivise.

Tra i dipendenti si osserva un incremento di segnalazioni riconducibili a situazioni di "disagio lavorativo" (correlabile alla condizione di emergenza covid), associato ad una sorta di "attesa" di cambiamenti (migliorativi o peggiorativi) che aumentano lo stato d'ansia. Si osserva inoltre un desiderio maggiore di "abbandono" del luogo di lavoro, ricorrendo a prepensionamenti, trasferimenti, licenziamenti o permessi speciali. Meno dichiarata ma più radicata di un tempo è la convinzione diffusa della scarsa meritocrazia nei percorsi di lavoro e nell'accesso. Ricorrenti, anche se generiche, sono le manifestazioni di sfiducia nei superiori. Rispetto al tema delle discriminazioni e delle violenze, aspetti che sono profondamente integrati, si consolida la convinzione tra i componenti del CUG della necessità di maggiori interventi nel rapporto tra operatori e middle management. Quest'ultimo infatti, particolarmente sovrastato dall'operatività quotidiana, talvolta sembra non conoscere gli strumenti per evitare

discriminazioni e violenze. Tale problema si manifesta in modo più chiaro dall'emergenza covid e le condizioni di sofferenza, malessere e discriminazioni, sono aumentate. Le segnalazioni dirette e frequenti sono comunque relative all'uso del linguaggio verbale, negli atti e nelle comunicazioni via e-mail. In particolare è stato spesso segnalato il tono "stizzito", "aggressivo" o "accusatorio" di comunicazioni via e-mail, non supportato da fatti circostanziati.

Sintesi azioni intraprese in continuità con l'anno precedente

Verifica dell'operatività attraverso i gruppi di lavoro: Formazione/Informazione; Differenze e Violenze di genere; Discriminazioni; Mobbing.

Predisposizione e proposta PTAP aggiornato 2022-2024 condivisa preventivamente con le macrostrutture e servizi aziendali a fine di proporre eventuali integrazioni, al Collegio di Direzione alla Direzione Aziendale al fine dell'adozione. L'aggiornamento del PTAP è stato ritenuto necessario data la modifica e l'introduzione di varie AP rispetto all'impostazione dell'anno precedente. E' stato inoltre ritenuto importante introdurre una modalità partecipata e responsabilizzante relativa all'adozione del piano. Nello specifico, è stata condivisa la seguente iter di approvazione che coinvolge anche il servizio Programmazione & Controllo ciclo Bugeting in accordo con i servizi PVVP e Controllo di gestione:

- CUG verifica bozza PTAP sulla base proposte gruppi. Ogni AP sarà corredata da una scheda che identifica meglio servizi o persone coinvolte quando necessario esplicitarle
- lo trasmette in bozza al PVVP, CdG, DA e DS anche per raccordo con PdP;
- contestuale invio alle macrostrutture e servizi di staff per osservazioni e/o integrazioni;
- invio preventivo consigliera parità e adozione (2022)
- presentazione collegio direzione e dipartimenti (2022)

Manutenzione del Sito e delle modalità comunicative interne ed esterne. Promozione del sito quale strumento ufficiale di comunicazione/informazione. Valutazione esiti consultazione.

Impostazione programma di Informazione, Formazione ed Eventi sulle tematiche del CUG. Un work in progress continuo condiviso con il Servizio Formazione Aziendale, Lo Sviluppo Organizzativo e i docenti di volta in volta coinvolti relativo alla progettazione, realizzazione, verifica gradimento e risultati di apprendimento secondo il crono programma delle iniziative e modifica delle stesse in un ottica di miglioramento dei risultati.

Consolidamento rapporti con consigliera Provinciale PO relativamente alle iniziative formative e all'interpretazione di alcuni fenomeni aziendali

Mantenimento confronti e opportunità formative Rete Nazionale CUG

Gestione Mobbing e Disagio Organizzativo: analisi segnalazioni e avvio studio della documentazione attinente

Il 2021 è stato quindi un anno di “consolidamento” per alcune attività dell'ASL 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 perfezionato la visibilità attraverso il sito istituzionale aziendale che è stato semplificato e aggiornato. La frequenza delle consultazioni/confronti con l'amministrazione è avvenuta in base alle necessità, con il coinvolgimento dell' OAS aziendale.

Nel corso dell'anno 2021 quindi, si è consolidato il 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 all’aggiornamento della 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 e molte altre sono state aggiunte dare le esigenze meglio rappresentate e la possibilità/auspicio di realizzare varie AP in sinergia tra le reti, principalmente CUG RER e CPO-CUP:

In senso complessivo, 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, in Azienda si sono comunque affrontate le tematiche del CUG.

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 macro aree: **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, 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).

Di seguito l'elenco delle AP contenute nella proposta di PTAP avviata all'approvazione nel 2022 secondo il nuovo iter descritto. Il nuovo PTAP costituisce un importante e opportuno aggiornamento delle AP predisposte nel piano precedente

1 Azioni Informative Presentare il CUG e informare rispetto al quadro normativo, il funzionamento e il contenuto del PTAP. Presentare la relazione annuale

2 Azioni Formative Tematiche delle pari opportunità, delle differenze di genere, ciclo della violenza e prevenzione della discriminazione

3 Eventi su tematiche delle pari opportunità Strutturare e attivare le iniziative a rilevanza esterna (video – eventi pubblici) in collaborazione con altri organismi

4 Struttura e contenuti sito web CUG MO Implementazione aggiornamento contenuti sito web aziendale dedicato al CUG come strumento di conoscenza, lavoro e relazioni esterne

5 Analisi Organizzativa dipartimentale (Trasversale ai gruppi) Esecuzione di un DSA- diagnosi sistemi aziendali per osservazioni relative: conflitti, benessere org, ageing, cultura, vari gap di genere riconducibili al GEI (Gender Equality Index)

6 Active Ageing Management Attivare percorsi di Convergenza Scuola Lavoro per favorire l'interscambio generazionale cognitivo-nozionistico, lo stimolo dei lavoratori "maturi" e produrre innovazione organizzativa

7 Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere. (trasversale g. discriminazioni) Rilevazione relativa al 2021 del fenomeno delle molestie e discriminazione, da comparare con gli anni 2019 e 2020

8 Rilevazione dei rischi e degli eventi riconducibili a forme di violenza. Ad integrazione di quanto rilevato dall'analisi statistica di cui sopra: 1) analisi delle segnalazioni 2021 di episodi di violenza verso operatore; 2) analisi degli ISL 2021 correlati a episodi di violenza; 3) analisi del numero di procedimenti disciplinari

9 Azioni di prevenzione e gestione degli episodi di violenza verso gli operatori. (trasversale g. discriminazioni e g. formazione). Contributi social/newsletter aziendale in tema di differenze e violenza di genere/violenza verso operatori/pari opportunità

10 Azioni di contrasto discriminazioni e violenza. (trasversale g. discriminazioni) Realizzazione di interventi formativi verso gli adolescenti in collaborazione con rete dei CUG (RER o CPO-CUP). Le esperienze e competenze del CUG di Modena

11 Redazione Bilancio di Genere. (trasversale g. discriminazioni) In attesa di formalizzazione del componente ICT nel CUG o collaborazioni esterne (CUG altre aziende o Unimore)

12 **1522 campagna aziendale/regionale** (trasversale ai gruppi). Realizzare una campagna uniforme a tutte le aziende sanitarie relativa all'utilizzo del numero di emergenza 1522

13 **Perfezionamento formule RER per estrazione dati personale** (trasversale ai gruppi) Predisposizione modifica formule di estrazione attualmente definite dalla RER.

14 **Prevenzione e contrasto alla violenza economica.** Attivazione progetto Educazione Finanziaria

15 **Attivazione degli Istituti contrattuali di contrasto alla violenza.** L'applicazione dell'istituto congedo x donne vittime violenza

16 **Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro.** (trasversale g. formazione) Contributi social/newsletter aziendale

17 **Progetto "Gentilezza"** (trasversale ai gruppi) Promuovere i comportamenti basati sulla "gentilezza" intesa come valore e facilitazione nelle attività lavorative. Corsi Fad ed eventuali altre iniziative

18 **Promozione linguaggio di genere** Al seguito della formazione attuata nel 2021 predisposizione e adozione Linee Guida per l'utilizzo del linguaggio di genere

19 **Iniziative per la conoscenza e prevenzione al mobbing in tutti i luoghi di lavoro.** In attuazione di quanto realizzato lo scorso anno, implementazione strumento informativo presso i servizi e i dipendenti dell'azienda

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

Sono assolte mediante caricamento degli atti/documenti sul sito del CUG il quale può formulare pareri non vincolanti 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.

NB La presente relazione sarà disponibile on line non appena possibile

La Presidente
Dott.ssa M. Casalini