

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 2022

SOMMARIO

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” (modello riadattato)	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG ANNO 2022	1
SEZIONE 1. Azioni Realizzate, risultati raggiunti e prossima programmazione	3
SEZIONE 2. Operatività del CUG 2022	24
SEZIONE 3. Dati sul personale e retribuzioni	25
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)	25
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	27
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	28
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	28
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	29
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	31
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	32
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	32
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	33
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	34
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	34

SEZIONE 1. Azioni Realizzate, risultati raggiunti e prossima programmazione

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

Si riporta in sintesi il monitoraggio delle Azioni Positive (denominate Iniziative per le esigenze del presente documento) previste nel PTAP 2022-2024 adottato con Delibera Aziendale n.81 del 10/3/22. Le AP proposte dal CUG e adottate dalla Direzione Aziendale, sono condotte direttamente dal comitato stesso che svolge azione propulsiva e guida nello svolgimento delle AP attraverso i servizi interessati. Dato il forte rinnovo delle AP nel piano citato, si è definito che per il prossimo triennio, non si procede ad una nuova deliberazione ma solo un aggiornamento delle attività secondo l'aggregazione discussa in comitato e qui riproposta. Si riepiloga di seguito l'esito del monitoraggio delle AP proposte e condotte secondo gruppi omogenei a cui fanno seguito alcune iniziative condotte dai servizi con rilevanza per le PPOO. Per l'elenco delle AP approgate si rimanda al sito:

<https://www.ausl.mo.it/>

Iniziativa n. 1

Bilancio di Genere mediante analisi Organizzativa dipartimentale (DSP) poi estesa gradualmente a tutta l'AUSL, analisi e distribuzione del personale in azienda, analisi utilizzo istituti contrattuali (DVV e misure di conciliazione), analisi e contrasto alle discriminazioni e molestie, perfezionamento formule regionali per estrazione dati (Direttiva 2-2019), studi di AAM – Active Aeging Management. Rif PTAP n. 5 - 6 - 7 -11-13 -15

Con Del. 394/22 AUSLMO presente sul sito, è stato istituito il **gruppo esecutivo coordinato CUG per la redazione del bilancio di genere**. Oltre alla DS, il gruppo ristretto DSP per il DSA e i tre servizi coinvolti (Bilancio, Controllo di Gestione e Personale) sono inevitabilmente presenti servizi come la PVVP e la Qualità nonché il referente per la Medicina di Genere. La redazione del bilancio si avvale del corso UNIMORE Gender Equality Management nelle PA per il quale si sta elaborando un PW finalizzato a questo Ob. Vi partecipa la presidente CUG con altri 2 discenti. In tal modo L'AUSL di MO si mette in gioco con un obiettivo sfidante, dando anche l'opportunità di apprendimento ad altre risorse/enti. A supporto della redazione del Bilancio di Genere è già in corso l'analisi organizzativa DSA – "Diagnosi dei Sistemi Aziendali. A tal riguardo la SDA Bocconi ha valutato interessante e opportuno svolgere un DSA da parte degli studenti EMMAS. Il percorso ha inizio a novembre 2022 con l'accettazione formale del progetto DSA SDA Bocconi a seguito della candidatura Avanzata dal CUG Modena.

- Ambito del progetto: Supporto all'attuazione del "Piano delle azioni positive 2022-2024" volto a riequilibrare le situazioni di disuguaglianza di genere e a contrastare ogni forma di discriminazione in ambito lavorativo, riducendo i conflitti e migliorando il benessere complessivo.
- Dimensioni aziendali coinvolte: Strategia, HR, Performance
- Focus: Dipartimento di Sanità Pubblica, poi esteso a tutta l'azienda USL di Modena
- Referente: Milena Casalini.

Supporterà quindi l'indagine metodo DSA presso DSP con inizio 14/12/22 termine aprile-maggio/23

Si è dato sviluppo anche delle AP 5 e 13 a seguito delle varie riflessioni sul limite delle formule di rilevazione in dotazione. Per questa finalità infatti sono stati chiesti e ottenuti dei perfezionamenti interni alla rilevazione dei dati per il DSP evidenziati nella tabella. Continuano comunque i confronti sulla possibilità di modificare le formule a livello regionale a beneficio di tutti i CUG Sanità. Il coordinamento CUGRERSANITA' Ha calendarizzato incontri dedicati.

Il gruppo di azioni ha avuto un'accelerazione. Sono sviluppate assieme data la complessità, le scadenze e l'investimento della direzione in questi obiettivi. Il gruppo esecutivo coordinato CUG per la redazione del bilancio di genere, ha sviluppato il progetto con suddivisione in due sottogruppi (dimensione interna ed esterna). Presentazione dei risultati intermedi alla direzione prevista per il 5/6/23.

Di seguito gli **obiettivi e la sintesi del lavoro in progress**.

Si vuole definire un bilancio di genere come strumento di progettazione e rendicontazione della realtà produttiva aziendale inserendo la variabile genere quale categoria rilevante per l'interpretazione corretta della realtà aziendale interna (dipendenti) ed esterna (utenza). In questo modo si perviene ad un'integrazione della prospettiva di genere nella procedura di bilancio, individuando le risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere secondo il principio di equità e a individuare indicatori di performance socio sanitaria in termini di appropriatezza, secondo

gli orientamenti di medicina di genere. L'inserimento del BG nel ciclo di Budgeting permetterà quindi il monitoraggio delle politiche attuate su uomini e donne, dimostrando di essere strumento gestionale che si discosta dall'adempimento formale della mera produzione di un documento.

Sulla base dei presupposti di fondo del Gender Equality Management – GEM e degli strumenti quali il Gender Equality Index – GEI, l'azienda ha intrapreso un percorso metodologico condiviso con UNIMORE per l'analisi, la valutazione dell'impatto delle politiche di genere e degli impegni economico-finanziari.

Il Bilancio di Genere - BG è previsto dal Piano Triennale azioni positive – PTAP con integrazione successiva nel Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, e successivo aggancio al Piano della Performance – PdP. Nel percorso metodologico si ritiene vantaggiosa la fase propedeutica di analisi dell'organizzazione aziendale tramite DSA - Diagnosi dei Sistemi Aziendali, adatta a rilevare Key Product Indicator - KPI e "riorientare" politiche e/o azioni finalizzate a colmare il divario di genere nell'organizzazione lavorativa. E' stato formalmente nominato il gruppo esecutivo per la redazione del Bilancio di genere, secondo un processo di gender auditing nel quale, a ciclo amministrativo concluso, si valuteranno i risultati dell'attività. Lo strumento consente di disporre di elementi conoscitivi a supporto delle decisioni diventando in tal modo un processo per indirizzare meglio le azioni migliorative nell'attuale prospettiva, particolarmente critica per le restrizioni economiche, le difficoltà in ambito HR Recruitment e l'alto indice di stress organizzativo a cui è stato sottoposto il personale. L'attivazione quindi di un processo di gender auditing fornisce elementi conoscitivi dell'organizzazione interna, della gestione del personale e della produzione esterna espressi nelle voci riclassificate del bilancio per fornire l'indicazione di aree di miglioramento sia a livello di Ausl che per i livelli di pianificazione superiori. Si ricorda che l'Ausl è in molte realtà locali una delle maggiori aziende del territorio ma può determinare una doppia discriminazione di genere pertanto occorre analizzare il bilancio del settore sanitario secondo la sua duplice dimensione di impatto sulla cittadinanza:

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

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

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

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

Target di riferimento

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

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

Obiettivi attesi

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

Obiettivi raggiunti

- Acquisizione competenze aziendali in materia di GEM – Gender Equality Manager
- Nomina gruppo esecutivo
- Impostazione metodo, struttura, cronoprogramma annuale

- Impostazione condivisa roadmap con aree di indagine, dati estraibili, elaborazione statistica II livello e auditing
- Pubblicazione in Amministrazione Trasparente a documento concluso

La presentazione primi risultati prevista nel 2023. Innovativa è l'integrazione del BG nel ciclo di budgeting a supporto del Gender mainstreaming articolato in:

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

Iniziativa n. 2

Azioni Informative Formative ed Eventi su tematiche delle pari opportunità. Rif. PTAP n. 1-2-3-16-17-18-19

La programmazione procede con la iniziative informative (Dipartimenti, Staff Dirigenza Amm.va e Collegio di Direzione) inerente l'aggiornamento del PTAP. Le Iniziative formative rientrano nel PAF. La programmazione avviene in stretto raccordo con servizi interni (Formazione, PVVP, M Competente, Psicologia Clinica, e comunicazione). Si riporta di seguito la sintesi del ricco programma che conduce direttamente il CUG. L'offerta formativa tiene conto delle esigenze manifestate da vari dipendenti e le esperienze dei corsi svolti per evitare sovrapposizioni. Si basa inoltre sulla competenza del CUG approfondita dagli aggiornamenti trasmessi dal corso UNIMORE relativo al GEM concluso dalla presidente nel 2022, in modo da assicurare la massima ricaduta aziendale a beneficio del CUG e dei dipendenti.

Si è rilevato l'apprezzamento di **iniziative formative inerenti il linguaggio di genere** e la disponibilità di eventi formativi resi disponibili sul sito CUG come apporto diretto CUG riguardo l'attività di informazione, sensibilizzazione e cambiamento culturale rispetto i principi delle PPOO. Ricca è dettagliata è stata la programmazione di **eventi rivolti anche all'esterno** tra cui:

- **8/3/22 giornata della donna** – seminario/webinar in progress a conduzione CUG MO con saluti DS, relatori interni Casalini/Bellei/Bozzoli inerenti la **Salute e Medicina di Genere**, relatrici 1 esterno consigliere di parità MO Dott.sse Moscardino e Caputo, inerenti rischi, strumenti e sanzioni in tema di discriminazioni sul lavoro.
- **25/11/22 INTERNATIONAL DAY FOR THE ELIMINATION OF VIOLENCE AGAINST WOMEN** che prevede, oltre all'intervento della presidente, quello della DS Dr.ssa Bacchi, dell'Avvocata Mori e un'anticipazione musicale Rock sul tema della violenza seguita, al termine, da

testimonianza della madre di una vittima di femminicidio. La realizzazione di queste AP è facilitata dalla partecipazione attiva del CUG di MO alle reti provinciali, regionali e nazionali inerenti le PPOO.

Azioni formative fortemente interconnesse riguardano: Iniziative di diffusione dell'uso di **termini non discriminatori** in tutti i documenti di lavoro (contributi social/newsletter aziendale) e **progetto "Gentilezza"**: promuovere i comportamenti basati sulla "gentilezza" intesa come valore e facilitazione nelle attività lavorative. Sono stati svolti corsi Fad ed eventuali altre iniziative per la Promozione del linguaggio di genere. Al seguito della formazione attuata nel 2021, il CUG ha predisposto e illustrato durante la seconda edizione del corso tenutosi il 23/5/22 un modello "Linee Guida per l'utilizzo del linguaggio di genere nei testi amministrativi e nelle comunicazioni" per la relativa adozione da parte degli AAGG con prefazione da parte della Direzione Aziendale. Sono stati quindi realizzati 2 momenti formativi dedicati al linguaggio di genere, esteso poi nel 2023 alle forme di linguaggio che contrastano i conflitti, la violenza verbale e scritta e che favoriscono quindi il benessere organizzativo. Tale formazione è programmata stabilmente 1 volta all'anno. La formazione è anche oggetto di confronto continuo a livello di Rete CUG Sanità. Date le evidenze relative all'aumento delle situazioni conflittuali al lavoro, il CUG ha concentrato gli sforzi maggiori nella rilevazione del fenomeno e la predisposizione di un progetto formativo relativo alla conoscenza e gestione delle situazioni conflittuali dal punto di vista sociolinguistico, cognitivo, di gruppo e organizzative. Il progetto a conduzione CUG, sviluppato grazie al confronto CUGRER Sanità, Servizi AUSL Mo, di Psicologia Clinica, RSPP e Medico competente, è programmato nel secondo semestre 2023, a ottobre, in presenza, con modalità interattive, rivolto al middle management sanitario e TA. Nel primo semestre 2023, è programmata una edizione formativa per tre temi (discriminazioni, mobbing e molestie) un docente per 3 ore approssimative x tema da trattare sia dal punto di vista teorico che pratico (roleplaing, lavoro di gruppo, debriefing. Saranno presentati modelli di rilevazione del rischio relativi a **Discriminazioni e Molestie** aggiornate alle ultime teorie del gender equality management a disposizione del CUG e di tutto il personale dipendente. In particolare sarà presentato alla DPS il **percorso sui Conflitti per il contrasto alla violenza verbale e scritta, trattato dal punto di vista comunicativo con nozioni di sociolinguistica, aspetti organizzativi, cognitivi, gestione dei gruppi e sicurezza sul lavoro**. Il percorso è esteso anche al middle management TA. I destinatari saranno individuati nei dipartimenti (due/tre per dipartimento) e nei servizi di staff e tecnologia.

Iniziativa n. 3

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

Si mantiene l'Implementazione aggiornamento contenuti sito web aziendale dedicato al CUG come strumento di conoscenza, lavoro e relazioni esterne. L'attività sarà oggetto di specifico gruppo nel 2023.

Iniziativa n. 4

Active Aeging Management Rif. PTAP n 6

.Attivare percorsi di Convergenza Scuola Lavoro per favorire l'interscambio generazionale cognitivo-nozionistico, lo stimolo dei lavoratori "maturi" e produrre innovazione organizzativa. L'istituto del PCTO è risultato molto interessante e produttivo in vari casi e servizi entrambe le parti (studenti e macrostruttura ospitante), ciò nonostante, date le dimensioni e la complessità di questa AUSL, i momenti di confronto intergenerazionale risultano insufficienti per dare una ricaduta visibile a livello organizzativo. Si è trattato quindi di ottimi risultati ma parcellizzati. Si decide quindi di studiare il fenomeno dell'Aeging secondo alcuni dati di analisi esterna e della letteratura per socializzarli con la direzione Aziendale. Questo strumento verrà quindi ricollocato come indagine nel gruppo relativo al Bilancio di Genere.

Iniziativa n. 5

Rilevazione dei rischi e azione di prevenzione delle molestie e della violenza. Rif. PTAP 8-9

.E' fondamentale condivisa la necessità di una rilevazione anche finalizzata ai **rischi di molestie e violenza per impostare azioni di prevenzione e gestione degli episodi di verso e tra gli operatori**. E' in corso la sperimentazione di SegnalER nel favorire la condivisione delle segnalazioni, l'analisi e la conseguente diffusione di misure volte a contenere il rischio e a innalzare i livelli di sicurezza dei pazienti ma anche degli operatori. Queste AP sono state riconsiderate anche nel gruppo AP della Formazione in quanto sono introdotti nelle esercitazioni degli strumenti adatto alla rilevazione e alla consapevolezza del fenomeno. Si rimanda all'iniziativa n. 9-10, parte specifica di questa relazione dedicata alle iniziative approfondite sulla sicurezza e di contrasto alla violenza.

Iniziativa n. 6

Azioni di contrasto discriminazioni e violenza. Rif. PTAP n. 10.

.E' mantenuta la formazione verso gli adolescenti grazie all'adesione al **PROGETTO REGIONALE CPO-CUP Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere** – a.s. **2022/2023**. L'AP è considerata nel gruppo della Formazione in quanto sono introdotti nelle esercitazioni degli strumenti adatto alla rilevazione e alla consapevolezza del fenomeno. Si rimanda all'iniziativa n. 9-10, parte specifica di questa relazione dedicata alle iniziative approfondite sulla sicurezza e di contrasto alla violenza.

Iniziativa n. 7

1522 campagna aziendale. Rif. PTAP n. 12.

E' stata realizzata la campagna relativa all'utilizzo del numero di emergenza 1522, già condivisa con direzione (PVVP, DS, URP). Rappresenta un "alert" tramite il portale dipendenti donne. Di seguito il testo:

"Violenza sulle donne, un'emergenza che resta difficile da eliminare

La violenza contro le donne rappresenta un importante problema di sanità pubblica, oltre che una violazione dei diritti umani, a livello globale. La violenza ha effetti negativi a breve e a lungo termine, sulla salute fisica, mentale, sessuale e riproduttiva della vittima.

Per ricevere aiuto o segnalare situazioni di violenza personale e domestica, rivolgersi:

- *112: Carabinieri;*
- *1522: Numero antiviolenza e anti stalking - Il numero di pubblica utilità 1522 è attivo 24 ore su 24 per tutti i giorni dell'anno gratuitamente, sia da rete fissa che mobile, con un'accoglienza disponibile nelle lingue italiano, inglese, francese, spagnolo e arabo;*
- *App 1522: disponibile per IOS e Android, consente alle donne di chattare con le operatrici. È possibile chattare anche attraverso il sito ufficiale del numero anti violenza e anti stalking 1522;*
- *App YouPol: App dalla Polizia di Stato che è stata estesa anche ai reati di violenza che si consumano tra le mura domestiche;*
- *Pronto Soccorso: gli operatori sociosanitari del Pronto Soccorso, oltre a fornire le cure mediche necessarie, immediate e non procrastinabili, sapranno indirizzare la persona vittima di violenza verso un percorso di uscita dalla violenza*
- *Tutti i consultori in Italia;*
- *Centri antiviolenza sul sito del Dipartimento delle Pari opportunità;*

Messaggio contro la violenza di genere

predisposto a seguito del Piano delle Azioni Positive

Comitato Unico di Garanzia A.USL di Modena"

Iniziativa n. 8

AP 14 Prevenzione e contrasto alla violenza economica. Rif. PTAP n. 14.

E' stato messo a disposizione per tutte le dipendenti il corso di Educazione Finanziaria svolto da ente esterno. Si sono tenuti 5 incontri conclusi in ottobre 2022.

Iniziativa n. 9

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:

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

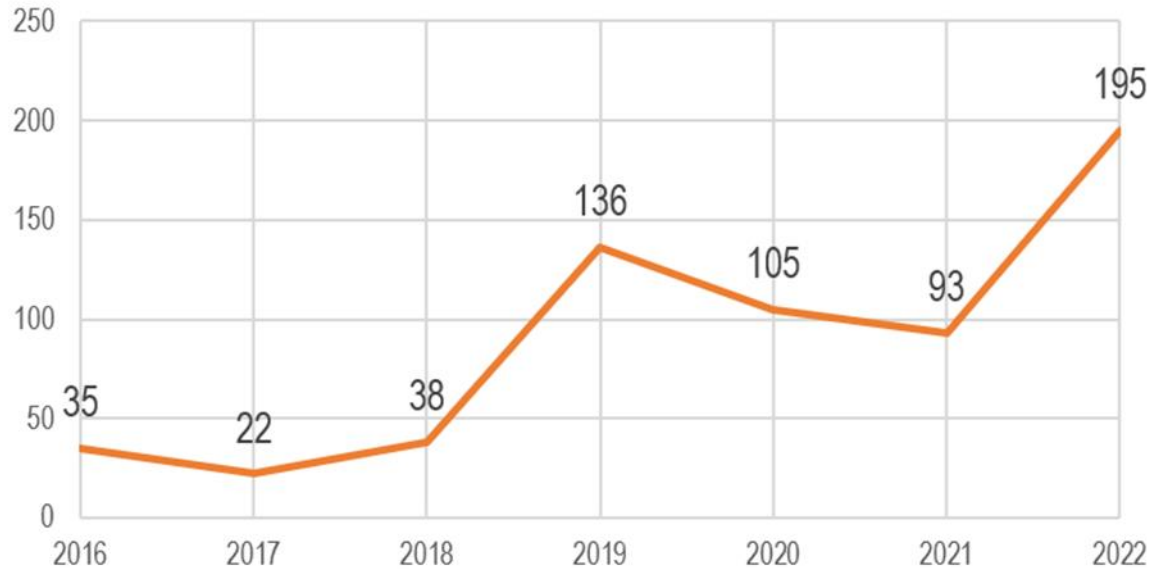
Ciò premesso, si ricorda che, a far tempo dall'1 ottobre 2018, l'introduzione della specifica scheda di segnalazione regionale per aggressioni verbali, fisiche e/o verso la proprietà (in precedenza gli episodi di violenza a danno degli operatori o verso le cose della proprietà venivano segnalati mediante incident reporting), gestita da SPPA e U.O.S. Rischio Clinico, ha favorito l'incremento della sensibilità dei professionisti che hanno mostrato una maggior propensione alla segnalazione con conseguente significativo aumento del numero delle schede pervenute.

Dal 2021 la segnalazione relativa a episodi di violenza verso l'operatore viene effettuata direttamente mediante il portale aziendale dedicato, accessibile previo login con credenziali aziendali (username e password). Da settembre 2022 sono iniziati i lavori di collaudo del nuovo applicativo regionale delle segnalazioni spontanee di eventi avversi e quasi eventi SegnalER, ove è presente anche la scheda specifica relativa alla segnalazione di episodi di violenza (violenza verso operatore, verso cose e proprietà, verso paziente e verso caregiver/familiare/visitatore); l'avvio della sperimentazione, che comporterà l'interruzione delle modalità di segnalazione sino a quel momento in uso presso AUSL Modena, è previsto per il mese di gennaio 2023.

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

In particolare, nel corso del 2022 sono complessivamente pervenute n. 195 segnalazioni, potendosi evidenziare il seguente trend relativo agli anni 2016-2022:

Episodi di violenza vs operatore segnalati spontaneamente anni 2016-2022



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) e tuttavia, nel 2022, risultano numericamente significative anche le segnalazioni pervenute sia dal Dipartimento Cure Primarie (a cui afferiscono tutte le strutture sul territorio allestite per la gestione dell’emergenza Covid-19 come Punti Unici Vaccinali e Drive Through) che dal Dipartimento Medicina interna e Riabilitazione.

Si riportano di seguito due tabelle di dettaglio relative alla tipologia di violenza agita verso gli operatori e all’esito riportato, per il 2022:

VIOLENZA VS OPERATORE

↑ Ambito	↓ Tipologia Violenza			Totale
	Contro la proprietà	Verbale	Fisica	
Psichiatria	3	24	30	57
Pronto Soccorso (no 118)		29	7	36
Altro		96	6	102
Totale	3	149	43	195

VIOLENZA FISICA VS OPERATORE

↑ Ambito	↑ Esito		Totale
	Nessun esito/danno	Esito minore/moderato	
Psichiatria	23	7	30
Pronto Soccorso (no 118)	5	2	7
Altro	5	1	6
Totale	33	10	43

Nel 2022 non sono stati segnalati episodi classificabili come eventi sentinella.

Nel 2022 si sono verificati 17 infortuni generati da episodi di aggressione, con un trend sostanzialmente stabile rispetto al biennio precedente (15 nel 2019 e nel 2020) così suddivisi: 6 nel Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche (di cui 5 in SPDC), 7 nel Dipartimento Interaziendale di Emergenza Urgenza (di cui 6 in Pronto Soccorso; 1 in Medicina d'urgenza), 2 nel Dipartimento di Medicina Interna e Riabilitazione, 1 nel Dipartimento di Cure Primarie e 1 presso OCSAE (personale in comando).

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

Così come peraltro previsto dalla procedura aziendale, a far tempo dal 2019, è stato altresì istituito un tavolo di lavoro multidisciplinare (DS, DPS, Direzioni di Stabilimento e Presidio Ospedaliero, SPPA, U.O.S. Rischio Clinico, Salute Organizzativa, SUAT, ICT, Qualità e Accreditamento, Sorveglianza sanitaria, Direttori di SPDC, PO Primary, Coordinatori SPDC, rappresentanti dei lavoratori) finalizzato ad analizzare le modalità di accadimento di diversi episodi di violenza a danno degli operatori 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.

Nell'ambito della riduzione del rischio di aggressione sono state implementate numerose attività di miglioramento nei contesti più a rischio. Alcuni esempi di interventi di tipo strutturale sono: installazione di telecamere; installazione di pulsante di chiamata emergenza; installazione di schermo nelle sale d'attesa dei PS per le informazioni sui tempi di attesa, etc.

Per quanto attiene la formazione degli operatori, così come già rendicontato in precedenza, nel corso del 2018 sono stati effettuati corsi rivolti prioritariamente agli operatori dei front-office, task force recupero ticket e a tutto il personale che svolge attività ed eroga prestazioni di tipo amministrativo-sanitario a diretto contatto con gli utenti nonché ai Medici di Continuità Assistenziale, suddivisi per area. Nel 2019 sono stati effettuati quattro corsi di formazione frontale in aula, articolati in una prima parte teorica a cura di SPPA e U.O.S. Rischio Clinico e in una seconda parte

interattiva, basata anche su simulate con tecniche di descalation, a cura del personale dell'SPDC dell'Ospedale di Carpi; in particolare, di queste, due edizioni sono state dedicate a operatori a basso rischio e due edizioni a operatori che invece operano in contesti a rischio elevato (PS/118 e front-office/CUP/Poliambulatori). Tali attività formative, programmate anche per il 2020, sono state tuttavia annullate in relazione al sopraggiungere dell'emergenza sanitaria COVID-19.

Nel 2021, 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 obbligatori ad hoc, su piattaforma Zoom, dedicati in prima battuta alle posizioni apicali (area medica e delle professioni sanitarie), effettuati nel corso del 2022 (4 edizioni/anno). Dell'avvio del corso di formazione è stata data ampia visualizzazione anche sulla newsletter NoiAUSL di aprile 2022 e la partecipazione dei professionisti è stata di circa il 60% dei convocati. Tale corso verrà riprogrammato anche per il 2023 e sarà rivolto sia a dirigenti e preposti che non hanno aderito nel 2022 che a tutti gli altri operatori.

In occasione della prima giornata nazionale di educazione e prevenzione contro la violenza nei confronti degli operatori sanitari e socio-sanitari (12/3/2022) è stata organizzata una conferenza stampa congiunta provinciale alla quale, oltre alle tre Aziende sanitarie modenesi, hanno partecipato gli Ordini Professionali (Medici Chirurghi e Odontoiatri, Medici Veterinari, Professioni Infermieristiche, TSRM PSTRP, Ostetriche), la Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria e il Comune di Modena che promuovono altresì una campagna di sensibilizzazione continua sul tema ("Rispetta chi cura"). A tal proposito, è stata creata una pagina intranet dedicata al tema della prevenzione degli episodi di violenza verso gli operatori, valorizzata anche attraverso comunicazione nella newsletter NoiAUSL di aprile 2022, e creati materiali *ad hoc* (video, diffuso anche sui social aziendali, e relativa cartellonistica da affiggere nei punti aziendali di accesso e di maggior afflusso).

Iniziativa n. 10

Tutela della salute e sicurezza del lavoro

Premessa e descrizione del contesto: Le attività finalizzate alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori rientrano nell'attuazione degli obblighi normativi in materia e nell'implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre l'impegno della Direzione è volto al perseguimento del benessere organizzativo per i propri lavoratori attraverso una politica di miglioramento continuo, grazie alla capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori.

Azioni: In generale le attività volte alla prevenzione e protezione dai rischi sono strettamente correlate al perseguimento del benessere organizzativo in quanto la percezione di lavorare in un ambiente di lavoro sicuro e salubre contribuisce certamente alla creazione di un clima lavorativo positivo.

Attraverso l'attività di valutazione dei rischi vengono identificate le criticità presenti all'interno dell'organizzazione sotto il profilo dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e consente di proporre le attività di miglioramento finalizzate all'eliminazione, o quantomeno alla riduzione, dei rischi.

La condivisione ed il confronto con i RLS, attraverso i numerosi momenti di consultazione, costituisce un'indispensabile strumento di riscontro di quelle che sono le problematiche rilevate dai lavoratori, nonché del disagio percepito nei vari contesti lavorativi. Per questo sono stati organizzati numerosi incontri e sopralluoghi sul campo con la partecipazione del SPPA, del SSA e degli RLS.

Nel corso del 2020-2022 è stata condotta la valutazione del rischio da Stress Lavoro Correlato. Lo STRESS dovuto al lavoro può essere definito come un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e minare il benessere psico-fisico del lavoratore. Si è quindi proceduto dapprima con la fase di valutazione preliminare attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi (eventi sentinella, fattori di contesto e di contenuto) riferiti all'anno 2019, poi con la valutazione approfondita per le sole aree/gruppi omogenei di lavoratori risultati ricadenti in area rossa (rischio elevato) o gialla (rischio medio) nella prima fase della valutazione. La fase di valutazione approfondita, finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo agli aspetti di contenuto e di contesto del lavoro connessi al rischio Stress Lavoro Correlato, è stata realizzata utilizzando lo strumento dei Focus Group. I Focus Group sono stati organizzati con la partecipazione di un massimo di 15-17 professionisti rappresentativi dell'area omogenea di riferimento, 1-2 RLS in qualità di osservatori e 2 conduttori esterni che hanno guidato il focus. Le risultanze derivanti dalla valutazione approfondita del rischio stress lavoro correlato hanno portato alla definizione di possibili azioni di miglioramento da programmare nel breve e medio periodo per contrastare le criticità emerse. Un ulteriore approfondimento con gruppi di ascolto dei lavoratori, in presenza del MC e dello psicologo, è stato condotto su uno specifico contesto lavorativo in cui era stato rilevato dalle segnalazioni fatte dai lavoratori, un forte stato di malessere. Dagli approfondimenti svolti sia con i Focus Group che con i Gruppi di Ascolto è stata redatta una proposta di piano di azioni di miglioramento sottoposto all'approvazione della Direzione. Interventi di carattere sia strutturale che organizzativo sono stati quindi promossi direttamente dalla Direzione e sono in corso di attuazione al fine di dare risposte alle criticità rilevate e riscontro ai disagi manifestati dagli operatori. A completamento della valutazione del rischio SLC è stato attivato uno studio (Studio RESILIENT: Lo stResS E il beneSsere psIcHico degLI opERatori saNiTari nella pandemia Covid-19) in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, U.O. di Psichiatria Ospedaliera-Universitaria Modena Centro, Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche, USL di Modena. L'obiettivo primario dello studio consiste nella misurazione, attraverso la somministrazione di un questionario, dell'impatto della pandemia COVID-19 sulla salute mentale (ansia, depressione, stress, qualità di vita, resilienza), a breve e medio termine, sugli operatori sanitari operanti nelle strutture ospedaliere, territoriali ed ambulatoriali dell'AUSL di Modena e Provincia.

Grande rilevanza è inoltre stata data alla formazione dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro. Oltre ai corsi di formazione obbligatoria messi a disposizione dei lavoratori con un'ampia programmazione a calendario al fine di facilitare la partecipazione, sono stati realizzati corsi di formazione rivolti ai dirigenti ed ai preposti sulla "Gestione degli episodi di violenza" finalizzati alla diffusione della cultura della segnalazione ed all'individuazione dei segnali di disagio/malessere tra gli operatori della propria équipe. È inoltre stato sviluppato un progetto formativo rivolto alla popolazione sanitaria che si costituisce di un corso e-learning per la parte teorica sul rischio ergonomico da Movimentazione Manuale di Carichi ed una parte pratica di addestramento alle corrette manovre di movimentazione e ed al corretto utilizzo degli ausili.

Nell'anno 2022 sono stati tenuti incontri, a piccoli gruppi, con i professionisti del comparto dell'Area Omogenea dell'Ospedale di Pavullo, con la presenza dello psicologo al fine di contribuire al miglioramento del clima lavorativo fornendo un supporto nella revisione delle attività di reparto e nelle definizioni dei ruoli.

Nel mese di dicembre, sono state svolte 3 edizioni formative, tenute dallo psicologo, rivolte agli operatori sanitari del Pronto Soccorso dell'Ospedale di Carpi, come da mandato della Direzione, per rispondere alle esigenze sulle "tecniche di de escalation finalizzate alla prevenzione dei conflitti e dei comportamenti aggressivi"

Il Servizio di Sorveglianza Sanitaria, in collaborazione con il SerD e gli Enti Accreditati ha proseguito nell'anno 2022 con l'offerta della proposta formativa "DIPENDENZE PATOLOGICHE E LAVORO IN SANITA': consapevolezza e prevenzione" rivolta a tutti i lavoratori dell'azienda al fine della sensibilizzazione e della maggior consapevolezza verso la problematica della dipendenza.

Durante l'anno 2022 sono state effettuate iniziative volte alla promozione della salute; in particolare **corsi di Nordic Walking, camminate culturali e corso di Tai Chi.**

Iniziativa n. 11

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

Nel 2022, anche per effetto del grande rallentamento sul versante delle assunzioni è stata organizzata una sola edizione del corso.

Complessivamente sono stati raggiunti circa 600 partecipanti.

Il corso ha registrato valutazioni buone, i partecipanti hanno espresso apprezzamenti per l'opportunità di conoscere l'organizzazione e i principali processi di funzionamento, di poter approfondire aspetti di loro interesse e di essere coinvolti nel percorso di accoglienza e inserimento nuovi assunti. Da tempo l'Azienda USL di Modena mette a disposizione dei Nuovi Assunti una sezione della intranet aziendale, su cui viene pubblicato materiale di interesse per i nuovi assunti e i riferimenti a cui rivolgersi per eventuali chiarimenti e necessità. Oltre a questo si segnala che è in corso di aggiornamento la procedura aziendale di inserimento e valutazione dei nuovi assunti e nuovi inseriti nei differenti contesti organizzativi aziendali.

La procedura prevede un inserimento e addestramento graduale e coerente ai diversi setting organizzativi e strumenti di valutazione pertinenti che mettano in grado i diversi interlocutori di condividere piani di inserimento e sviluppo di competenze professionali.

Azioni svolte:

- Organizzata 1 edizione nel 2022.
- Sezione intranet dedicata ai Nuovi Assunti
- Aggiornamento procedura aziendale di inserimento e valutazione nuovi assunti e nuovi inseriti
- Schede di valutazione nuovi assunti e strumenti di condivisione dei piani di sviluppo competenze.

Attori Coinvolti:

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

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

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

Iniziativa n. 12

Attivazione forme di Lavoro Agile /Smartworking

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

- Sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati;
- Introdurre modalità innovative di organizzazione del lavoro e conseguentemente di gestione del personale finalizzati alla conciliazione delle necessità dei dipendenti con quelle aziendali;
- Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro;

- Dare la possibilità al personale di fruire di una diversa modalità di lavoro, che salvaguardi il sistema di relazioni personali e collettive in termini di formazione, crescita professionale,
- motivazione e responsabilizzazione;
- Razionalizzare l'uso dei locali e degli spazi aziendali e modernizzare le dotazioni informatiche e tecnologiche in utilizzo in Azienda.

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

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

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

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

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

L'accordo individuale contiene i seguenti elementi essenziali:

- Il richiamo al POA di riferimento per la descrizione degli obiettivi assegnati e degli indicatori di risultato riferibili agli elementi di performance organizzativa del Servizio di afferenza;
- Le modalità di esecuzione della prestazione secondo quanto meglio specificato nel successivo paragrafo;
- le forme di esercizio del potere direttivo del responsabile di riferimento, se diverse da quelle consolidate;
- gli strumenti che il lavoratore può/deve utilizzare;
- la durata della modalità di lavoro agile, in prima istanza, è prevista di massimo 12 mesi, eventualmente prorogabili in accordo con il proprio Responsabile. E' altresì previsto un periodo iniziale di prova della durata di 2 mesi.

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

Azioni svolte: Nel 2022, dopo la formalizzazione del Regolamento aziendale in merito all'istituto del Lavoro Agile - Smart Working sono stati approvati i Piano Operativi delle Attività (POA) dei servizi, che hanno trovato coerente collocazione nel Piano Operativo Lavoro Agile (POLA).

Nel 2022 321 operatori sono stati autorizzati allo svolgimento delle attività anche in modalità di Lavoro Agile - Smart Working.

Attori Coinvolti: Tutti i servizi aziendali

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

Spesa: Risorse Interne

Iniziativa n. 13

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: si mantiene 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 sono ulteriormente sviluppate le iniziative formative da fare congiuntamente nonché le azioni positive in particolare: CUGMO x linguaggio di genere, contrasto alle discriminazioni, ai conflitti, promozione della gentilezza e del benessere organizzativo.*
- 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 e componenti disponibili. Spesa: indiretta, personale interno

Iniziativa n. 14

Piano di Azione “Parità di genere nella cultura della trasparenza”

Partecipazione al piano è ai sensi della nota di aggiornamento del documento di economia e finanza regionale (DEFR) 2022 del NadeFR 2022. Il CUG AUSL MO è tra i 3 enti invitati (oltre a RCPT AUSLFE ACER e Agenzia del Lavoro RER) a partecipare a tale progetto condotto dal tavolo regionale “Integrità”, riferimenti staff della trasparenza del RPCT della Giunta regionale. A seguito di vari incontri a cui ha sempre partecipato RPCT AUSLMO, si è redatta la versione definitiva del piano di azione in oggetto che recepisce le modifiche ed integrazioni proposte dall'Azienda USL di Ferrara e di Modena e l'Agenzia del lavoro regionale. Sintesi del piano: Il perseguimento di politiche di uguaglianza di genere e di pari opportunità costituisce uno degli obiettivi che la Regione Emilia-Romagna persegue da anni in modo trasversale e integrato sul territorio. Le politiche per le pari opportunità rappresentano una vera e propria risorsa strategica per lo sviluppo che la Regione da anni promuove, considerando e valorizzando l'apporto delle donne nell'economia e nella società. In linea con l'Agenda 2030 dell'ONU e con il Patto per il Lavoro e per il Clima la Regione ha programmato una serie di azioni trasversali ed integrate per intervenire sui tanti aspetti della qualità della vita che hanno un impatto per la crescita e lo sviluppo del sistema territoriale. Nell'ambito delle politiche dell'Assessore al Bilancio, personale, patrimonio, riordino istituzionale nella Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza regionale anno 2022 (NADEFR) è ricompreso l'obiettivo “Integrità e Trasparenza”, che prevede distinte azioni da realizzare attraverso la Rete per l'integrità e la trasparenza (RIT) per il rafforzamento delle misure di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità e per la promozione della cultura della trasparenza all'interno dell'amministrazione regionale e delle altre amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo. Tra le azioni dell'obiettivo “Integrità e trasparenza” del NADEFR 2022 è previsto il piano per la promozione della cultura di genere nelle politiche della trasparenza. Nella riunione di coordinamento della RIT del 15 giugno 2022 lo staff del RPCT della Giunta regionale ha presentato ed illustrato il quadro normativo in materia di pari opportunità e non discriminazione, la strategia europea per la parità di genere 2020-2025, la strategia nazionale sulla parità di genere 2021-2026 e le politiche regionali realizzate in questi anni. Lo staff del RPCT ha quindi promosso il

progetto sulla cultura di genere nelle politiche della trasparenza, da realizzare in condivisione con almeno tre enti della RIT. Risultato atteso per il 2022 è un piano di azione che promuove la cultura di genere nelle politiche della trasparenza, con particolare riferimento alle pubblicazioni previste dal decreto legislativo 14 marzo 2013 n.33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.).

Iniziativa n. 15

Partecipazione al “Gruppo RER Equità e Medicina di Genere”.

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

Iniziativa n. 16

Collegamento PTAP - Performance e rilevazione budget.

Si riporta in sintesi la rendicontazione trasmessa al servizio P&C delle iniziative informative rivolte alle macrostrutture che hanno dato la disponibilità e, pertanto, sono rendicontate positivamente nel budget dipartimentale.

Strutt org.va	data/anno svolgimento	volte
Collegio Direzione	2021 2022 in attesa aggiornamenti 2023	2
Staff Sanitari	2022	1
Staff &TS amm.va	In attesa comunicazione data dalla Direzione Amministrativa	0
D1	2021	1
D2	2021 programmato data da destinarsi	0
D3	2021	1

D4	2021	1
D5	2021	1
D6	2021	1
D7	2021	1
DACP	15/06/2022	1
DSP	13/9/2022	1
DSMDP	2022 In attesa data dal dipartimento	0
Materno Infantile	2022 In attesa data dal dipartimento	0
CH	2022 In attesa data dal dipartimento	0
Riab	6/10/2022	1

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. **A seguito della evoluzione della fase COVID che ha determinato un notevole stress organizzativo, si sono incrementate le segnalazioni da parte di dipendenti**, meno pressati dalle emergenze. **Per la trattazione delle segnalazioni/osservazioni** sullo stato di benessere/malessere organizzativo aziendale condivisa nelle sedute CUG si rimanda ai verbali pubblicati sul sito:

<https://www.ausl.mo.it/comitato-unico-garanzia/documenti-attivita>

SEZIONE 2 AZIONE E OPERATIVITÀ' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nel corso dell'anno 2022 il Comitato si è regolarmente riunito in modalità mista (presenza e distance) per discutere gli ordini del giorno in programma. Tutte le decisioni, documenti e verbali sono stati regolarmente pubblicati e messi a disposizione di tutto il personale anche esterno, comprese le convocazioni programmate. L'operatività è avvenuta secondo la conduzione diretta della presidente in base alle Azioni Positive da svolgere. L'operatività si è spesso svolta mediante consultazioni estemporanee dirette. Le attività hanno avuto una decisa intensificazione dovuta all'incarico affidato al CUG di redigere il Bilancio di Genere Aziendale con Delibera n. 394/22, a seguito della quale l'impegno della presidente che conduce il Gruppo Esecutivo è stato quotidiano.

Considerando che la partecipazione ai lavori del Comitato rientra nell'attività di servizio, vi è un collegamento funzionale con gli strumenti di monitoraggio della performance. Pertanto, la realizzazione delle AP da parte delle macrostrutture può avere, a partire dal 2022, una ricaduta sulla performance organizzativa e individuale. A tal proposito lo Sviluppo Organizzativo e il Servizio Formazione&Ricerca conoscono il contributo dei componenti attraverso i verbali e il coinvolgimento nelle AP. Nel 2022 il Comitato Unico di Garanzia ha mantenuto il confronto con la consigliera provinciale di pari opportunità e ha intensificato il confronto/collaborazione con i Responsabili della prevenzione e sicurezza, il Medico competente, la Psicologia Clinica, coinvolgendo tali servizi nelle azioni di contrasto ai conflitti, dato l'aumento di tali segnalazioni.

SEZIONE 3. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

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

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
2022	TI+TD	MDA	MEDICI - Str.Complexa			3	18	21			2	10	4	58
2022	TI+TD	MDB	MEDICI - Str Semplice			2	8	13			10	18	13	64
2022	TI+TD	MDC	MEDICI - Professionale	1	59	38	40	35	1	118	105	57	37	491
2022	TI+TD	MD	MEDICI	1	2				1	8	2	1		15
2022	TI+TD	MVA	VETERINARI - Str.Complexa					4						4
2022	TI+TD	MVB	VETERINARI - Str Semplice				1	2					1	4
2022	TI+TD	MVC	VETERINARI - Professionale	2	6	7	3	10		15	5	10	6	64
2022	TI+TD	MV	VETERINARI		2		1	3		7	4	2		19
2022	TI+TD	MOA	ODONTOIATRI - Str.Complexa					1						1
2022	TI+TD	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa					1				1		2
2022	TI+TD	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice			1	1	2			5	6	7	22
2022	TI+TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale		12	7	7	3	1	43	43	36	3	155
2022	TI+TD	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa				1	2			1	2	1	7
2022	TI+TD	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice			2	1				1			4
2022	TI+TD	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale				3	3			3	3	2	14
2022	TI+TD	DTA	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa				1						1	2
2022	TI+TD	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice								1	1		2
2022	TI+TD	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale			1					1		1	3
2022	TI+TD	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa				1	2				2	1	6
2022	TI+TD	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice					1			2	1	1	5
2022	TI+TD	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale			4	1	1			3	2		11
2022	TI+TD	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	9	9	9	10	3	47	107	46	64	13	317
2022	TI+TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	74	128	113	139	34	248	322	449	777	92	2376
2022	TI+TD	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	10	21	6	14	4	35	41	54	56	17	258
2022	TI+TD	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	4	11	2	23	14	7	10	7	39	7	124
2022	TI+TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	25	93	96	101	27	23	89	163	231	90	938
2022	TI+TD	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	9	28	17	34	15	16	64	79	168	76	506
			TOTALI	135	371	308	408	201	379	824	986	1487	373	5472
			% sul personale totale	2,467	6,780	5,629	7,456	3,673	6,926	15,058	18,019	27,175	6,817	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
2022	TI	MDA	MEDICI - Str.Complexa			3	18	21			2	10	4	58
2022	TI	MDB	MEDICI - Str Semplice			2	8	13			10	18	13	64
2022	TI	MDC	MEDICI - Professionale	1	52	38	40	35	1	109	105	57	37	475
2022	TI	MD	MEDICI								2			2
2022	TI	MVA	VETERINARI - Str.Complexa					4						4
2022	TI	MVB	VETERINARI - Str Semplice				1	2					1	4
2022	TI	MVC	VETERINARI - Professionale	1	3	4	3	10		12	5	9	6	53
2022	TI	MV	VETERINARI		2		1	3		7	4	2		19
2022	TI	MOA	ODONTOIATRI - Str.Complexa						1					1
2022	TI	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa					1				1		2
2022	TI	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice			1	1	2			5	6	7	22
2022	TI	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale		12	7	7	3	1	39	42	36	3	150
2022	TI	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa					1	2		1	2	1	7
2022	TI	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice			2	1				1			4
2022	TI	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale				3	3			3	3	2	14
2022	TI	DTA	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa				1						1	2
2022	TI	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice								1	1		2
2022	TI	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale			1					1		1	3
2022	TI	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa				1	2				2	1	6
2022	TI	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice					1			2	1	1	5
2022	TI	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale			4	1	1			3	2		11
2022	TI	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	7	8	8	10	3	36	101	46	64	13	296
2022	TI	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	74	128	112	139	34	242	319	447	777	92	2364
2022	TI	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	10	20	6	14	4	34	41	54	56	17	256
2022	TI	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	4	11	2	23	14	7	10	7	39	7	124
2022	TI	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	10	69	75	93	27	11	61	123	191	86	746
2022	TI	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	8	24	17	34	15	14	58	76	164	76	486
			TOTALI	115	329	282	400	201	346	757	940	1441	369	5180
			% sul personale totale	2,102	6,012	5,154	7,310	3,673	6,323	13,834	17,178	26,334	6,743	94,664

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
2022	TD	MDC	MEDICI - Professionale		7					9				16
2022	TD	MD	MEDICI	1	2				1	8		1		13
2022	TD	MVC	VETERINARI - Professionale	1	3	3				3		1		11
2022	TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale							4	1			5
2022	TD	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	2	1	1			11	6				21
2022	TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO			1			6	3	2			12
2022	TD	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO		1				1					2
2022	TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	15	24	21	8		12	28	40	40	4	192
2022	TD	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	4				2	6	3	4		20
			TOTALI	20	42	26	8	0	33	67	46	46	4	292
			% sul personale totale	0,365	0,768	0,475	0,146	0,000	0,603	1,224	0,841	0,841	0,073	5,336

Anno	CLACSTAG	Codice	DESCRIZIONE SAS.	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	totali
2022	TI	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	1	1	6		4	35	65	5	117
2022	TI	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO					1	2			3
2022	TI	dirig. Sanità	MEDICI		1	8	5		2	8	2	26
2022	TI	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO							5	3	8
			TOTALI	1	2	14	5	5	39	78	10	154
			% sul personale totale	0,65	1,30	9,09	3,25	3,25	25,32	50,65	6,49	100,00

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

Anno	Codice	Descrizione	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	U TOT	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	D TOT
2022	10	Tempo pieno	134	362	302	398	199	1395	377	797	912	1279	340	3705
2022	20	Part-Time>50%	1	9	4	8		22	2	27	73	194	30	326
2022	30	Part-Time<=50%			2	2	2	6			1	14	3	18
		TOTALI	135	371	308	408	201	1423	379	824	986	1487	373	4049
		% pt sul personale to- tale	0,02	0,16	0,11	0,18	0,04	0,51	0,04	0,49	1,35	3,80	0,60	6,29

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

Anno	Codice	DESCRIZIONE	U	% U	D	% D	TOTALE
2022	D01	Posizioni organizzative	50	20,160	198	79,840	248
2022	D02	Coordinamenti	2	15,380	11	84,620	13

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

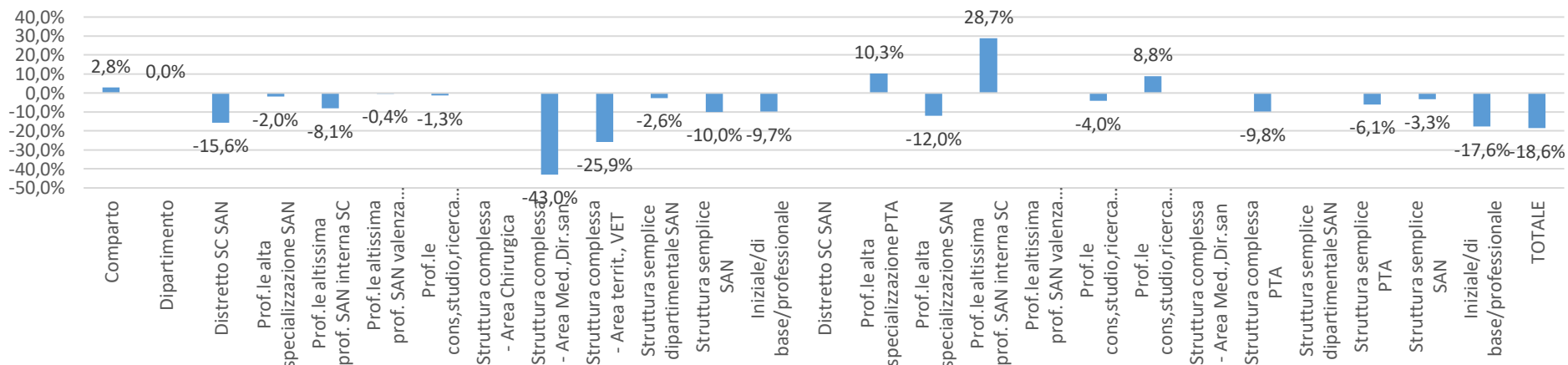
Anno	Codice	DESCRIZIONE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	U TOT	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	D TOT	TOTALE
2022	03	Inferiore a 3 anni	131	208	94	38	4	475	364	404	254	156	20	1198	1673
2022	05	Tra 3 e 5 anni		32	8	5	1	46	11	85	24	20	1	141	187
2022	10	Tra 5 e 10 anni		34	27	13	3	77	1	90	55	40	11	197	274
2022	99	Superiore a 10 anni		16	114	265	89	484		54	465	1119	263	1901	2385
		TOTALI	131	290	243	321	97	1082	376	633	798	1335	295	3437	4519
		% sul personale non dirig.	2,90	6,42	5,38	7,10	2,15	23,94	8,32	14,01	17,66	29,54	6,53	76,06	100,00

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

DSP	(Tutto)	SESSO	Conteggio di GIORNI ASSENZA		Somma di GIORNI ASSENZA		Media di GIORNI ASSENZA	
GIORNI ASSENZA	(Tutto)	F	224	86%	31623	79%	141,17	
		M	35	14%	8460	21%	241,71	
		Totale complessivo	259		40083		154,76	

Anno	CONTRATTO	STATUS GIURIDICO	INCARICO	Media di TOTALE LORDO		Media di NETTO CEDOLINO		DIVARIO ECON.PER LIVELLO LORDO		DIVARIO ECON.PER LIVELLO NETTO	
				F	M	F	M	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
2022	COMPARTO	TI+TD	Comparto	30.819,06	29.981,30	23.453,62	23.410,86	60.800,37	1,63	46.864,48	1,95
2022	DIRIGENZA MEDICA/VETERINARIA	TI+TD	Dipartimento		132.802,88		74.173,52	132.802,88	3,56	74.173,52	3,09
2022	DIRIGENZA MEDICA/VETERINARIA	TI+TD	Distretto SC SAN	96.154,94	113.864,36	69.192,06	60.345,79	210.019,30	5,62	129.537,85	5,39
2022	DIRIGENZA MEDICA/VETERINARIA	TI+TD	Prof.le alta specializzazione SAN	85.220,41	86.937,67	52.268,53	56.839,44	172.158,08	4,61	109.107,98	4,54
2022	DIRIGENZA MEDICA/VETERINARIA	TI+TD	Prof.le altissima prof. SAN interna SC	87.755,67	95.537,61	47.313,87	58.405,96	183.293,28	4,91	105.719,82	4,40
2022	DIRIGENZA MEDICA/VETERINARIA	TI+TD	Prof.le altissima prof. SAN valenza DIP	92.293,24	92.663,34	72.678,50	58.149,07	184.956,58	4,95	130.827,57	5,45
2022	DIRIGENZA MEDICA/VETERINARIA	TI+TD	Prof.le cons,studio,ricerca,ispet. SAN	73.390,31	74.358,23	46.709,78	48.256,71	147.748,55	3,96	94.966,48	3,95
2022	DIRIGENZA MEDICA/VETERINARIA	TI+TD	Struttura complessa - Area Chirurgica		117.866,44		106.220,16	117.866,44	3,16	106.220,16	4,42
2022	DIRIGENZA MEDICA/VETERINARIA	TI+TD	Struttura complessa - Area Med.,Dir.san	58.892,32	103.307,83	44.895,32	86.175,34	162.200,15	4,34	131.070,66	5,46
2022	DIRIGENZA MEDICA/VETERINARIA	TI+TD	Struttura complessa - Area territ., VET	87.217,59	117.652,11	61.244,73	73.630,29	204.869,70	5,49	134.875,02	5,62
2022	DIRIGENZA MEDICA/VETERINARIA	TI+TD	Struttura semplice dipartimentale SAN	93.040,75	95.497,20	52.167,50	62.064,25	188.537,95	5,05	114.231,75	4,76
2022	DIRIGENZA MEDICA/VETERINARIA	TI+TD	Struttura semplice SAN	84.767,59	94.236,87	53.630,11	65.367,03	179.004,47	4,79	118.997,14	4,95
2022	DIRIGENZA MEDICA/VETERINARIA	TI+TD	Iniziale/di base/professionale	62.449,97	69.172,27	40.631,35	45.223,18	131.622,23	3,52	85.854,53	3,57
2022	DIRIGENZA SPTA	TI+TD	Distretto SC SAN	108.553,07		61.880,04		108.553,07	2,91	61.880,04	2,58
2022	DIRIGENZA SPTA	TI+TD	Prof.le alta specializzazione PTA	72.986,34	66.166,66	47.489,30	40.872,01	139.153,00	3,73	88.361,31	3,68
2022	DIRIGENZA SPTA	TI+TD	Prof.le alta specializzazione SAN	66.914,35	76.060,30	41.919,77	44.069,85	142.974,65	3,83	85.989,62	3,58
2022	DIRIGENZA SPTA	TI+TD	Prof.le altissima prof. SAN interna SC	83.061,14	64.521,29	52.511,47	41.962,40	147.582,43	3,95	94.473,87	3,93
2022	DIRIGENZA SPTA	TI+TD	Prof.le altissima prof. SAN valenza DIP		87.632,47		47.740,48	87.632,47	2,35	47.740,48	1,99
2022	DIRIGENZA SPTA	TI+TD	Prof.le cons,studio,ricerca,ispet. PTA	54.944,04	57.243,07	34.551,99	34.116,05	112.187,11	3,00	68.668,04	2,86
2022	DIRIGENZA SPTA	TI+TD	Prof.le cons,studio,ricerca,ispet. SAN	62.222,99	57.178,92	39.147,67	38.475,18	119.401,90	3,20	77.622,85	3,23
2022	DIRIGENZA SPTA	TI+TD	Struttura complessa - Area Med.,Dir.san		109.834,34		80.069,56	109.834,34	2,94	80.069,56	3,33
2022	DIRIGENZA SPTA	TI+TD	Struttura complessa PTA	90.538,19	100.363,36	51.105,04	57.371,00	190.901,55	5,11	108.476,03	4,52
2022	DIRIGENZA SPTA	TI+TD	Struttura semplice dipartimentale SAN	86.893,55		52.577,54		86.893,55	2,33	52.577,54	2,19
2022	DIRIGENZA SPTA	TI+TD	Struttura semplice PTA	68.692,79	73.156,88	43.505,26	43.367,28	141.849,67	3,80	86.872,53	3,62
2022	DIRIGENZA SPTA	TI+TD	Struttura semplice SAN	80.229,46	83.007,68	47.353,27	48.916,90	163.237,14	4,37	96.270,16	4,01
2022	DIRIGENZA SPTA	TI+TD	Iniziale/di base/professionale	49.157,34	59.657,68	32.782,25	37.329,73	108.815,02	2,91	70.111,98	2,92
			TOTALE	1.676.195,10	2.058.700,78	1.069.008,94	1.332.552,03	3.734.895,88	100,00	2.401.560,97	100,00
			% sul personale totale	44,88%	55,12%	44,51%	55,49%				

AUSL - Media CEDOLINO LORDO - Variazione % F vs M



AUSL - Media CEDOLINO NETTO - Variazione % F vs M

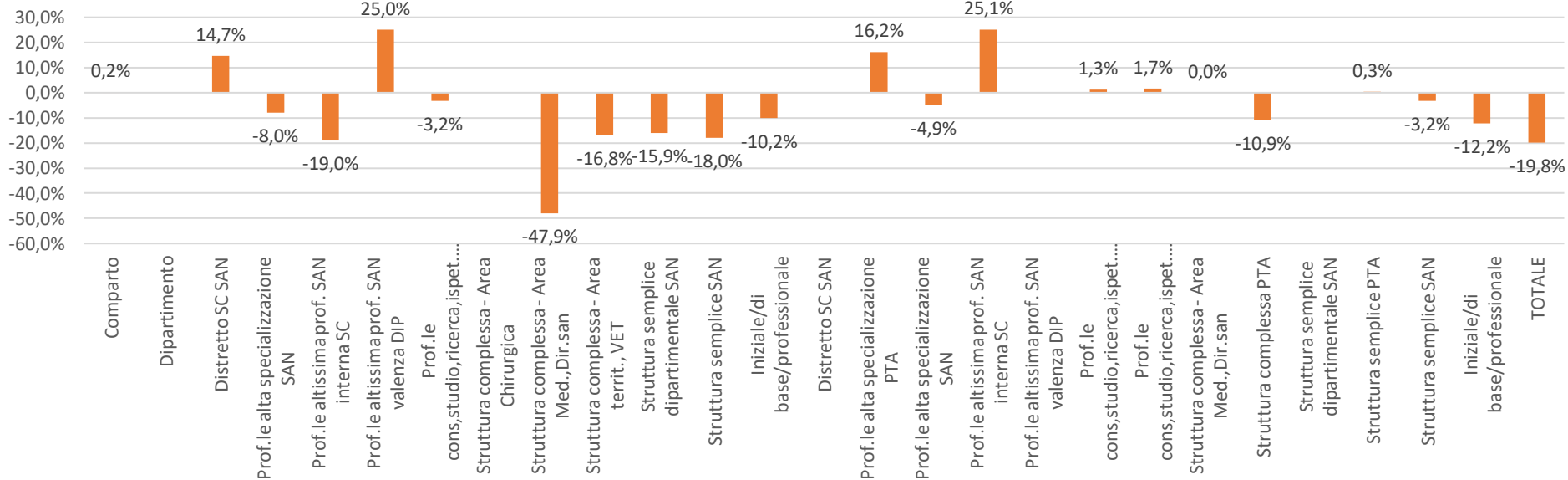


TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE
				valori ass	%	valori ass	%	totali
2022	MDA	MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	42	72,41	16	27,59	58
2022	MDB	MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	23	35,94	41	64,06	64
2022	MDC	MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	173	35,23	318	64,77	491
2022	MD	MEDICI	Laurea magistrale	3	20,00	12	80,00	15
2022	MVA	VETERINARI - Str.Complexa	Laurea magistrale	4	100,00	0	0,00	4
2022	MVB	VETERINARI - Str Semplice	Laurea magistrale	3	75,00	1	25,00	4
2022	MVC	VETERINARI - Professionale	Laurea magistrale	28	43,75	36	56,25	64
2022	MV	VETERINARI	Laurea magistrale	6	31,58	13	68,42	19
2022	MOA	ODONTOIATRI - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1
2022	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2
2022	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	4	18,18	18	81,82	22
2022	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	29	18,71	126	81,29	155
2022	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	Laurea magistrale	3	42,86	4	57,14	7
2022	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	Laurea magistrale	3	75,00	1	25,00	4
2022	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	6	42,86	8	57,14	14
2022	DTA	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2
2022	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2
2022	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3
2022	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6
2022	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5
2022	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	6	54,55	5	45,45	11
		TOTALI		341		612		953
		% sul personale totale		6,23		11,18		17,42

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

Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE totali
				valori ass	%	valori ass	%	
2022	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	11	32,35	23	67,65	34
2022	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	73	19,21	307	80,79	380
2022	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	6	37,50	10	62,50	16
2022	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	13	17,11	63	82,89	76
2022	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	103	29,51	246	70,49	349
2022	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	226	40,57	331	59,43	557
2022	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	5	35,71	9	64,29	14
2022	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	8	44,44	10	55,56	18
2022	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4
2022	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	13	16,05	68	83,95	81
2022	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	16	8,84	165	91,16	181
2022	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	10	19,61	41	80,39	51
2022	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	2	33,33	4	66,67	6
2022	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	190	15,46	1039	84,54	1229
2022	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	245	27,22	655	72,78	900
2022	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	51	21,16	190	78,84	241
2022	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1
2022	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	15	17,86	69	82,14	84
2022	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	32	23,19	106	76,81	138
2022	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	7	20,00	28	80,00	35
2022	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	36	46,15	42	53,85	78
2022	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	13	41,94	18	58,06	31
2022	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	5	33,33	10	66,67	15
		TOTALI		1082		3437		4519
		% sul personale totale		19,77		62,81		82,58

TAB1.8- Direttiva2 /2019

	Presidente		Componente		Totale Uomini + Donne	Totale Uomini	% Uomini	Totale Donne	% Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne					
avvisi pubblici struttura complessa	5	5	17	3	30	22	73,33%	8	26,67%
concorsi pubblici	9	6	13	17	45	22	48,89%	23	51,11%
avvisi selezioni pubbliche	3	1	2	3	9	5	55,56%	4	44,44%
lavoro autonomo	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%
assunzioni da centro per l'impiego		0		0	0	0	0,00%	0	0,00%
totale complessivo	17	12	32	23	84	49	58,33%	35	41,67%

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

Anno	TIPO PT	% PT	Descrizione	U<=30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	U TOT	D<=30	D 31/40	D 41/50
2022	ORIZZONTALE	50,00	Tempo parziale / Impegno ridotto				1		1			
2022	ORIZZONTALE	55,56	Tempo parziale / Impegno ridotto						0	1		1
2022	ORIZZONTALE	62,50	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	ORIZZONTALE	63,16	Tempo parziale / Impegno ridotto						0		1	
2022	ORIZZONTALE	66,67	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			2
2022	ORIZZONTALE	69,44	Tempo parziale / Impegno ridotto		1				1			2
2022	ORIZZONTALE	70,00	Tempo parziale / Impegno ridotto						0		1	2
2022	ORIZZONTALE	70,83	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	ORIZZONTALE	72,22	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	ORIZZONTALE	75,00	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	ORIZZONTALE	77,78	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	ORIZZONTALE	78,70	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	ORIZZONTALE	79,17	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	ORIZZONTALE	81,94	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			1
2022	ORIZZONTALE	83,33	Tempo parziale / Impegno ridotto			5	2		7		6	16
2022	ORIZZONTALE	84,21	Tempo parziale / Impegno ridotto	2	6				8	2	13	1
2022	ORIZZONTALE	88,89	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	ORIZZONTALE	91,67	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	ORIZZONTALE	94,44	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			1
2022	VERTICALE	33,33	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	VERTICALE	44,44	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	VERTICALE	50,00	Tempo parziale / Impegno ridotto			2	1	1	4			1
2022	VERTICALE	55,56	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			1
2022	VERTICALE	61,11	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	VERTICALE	66,67	Tempo parziale / Impegno ridotto				1		1			6
2022	VERTICALE	68,06	Tempo parziale / Impegno ridotto						0		2	13
2022	VERTICALE	68,52	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	VERTICALE	69,44	Tempo parziale / Impegno ridotto						0		1	1
2022	VERTICALE	70,00	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			2
2022	VERTICALE	72,22	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	VERTICALE	75,00	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	VERTICALE	76,39	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			2
2022	VERTICALE	77,78	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			2
2022	VERTICALE	78,95	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	VERTICALE	79,17	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	VERTICALE	79,63	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			1
2022	VERTICALE	81,58	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			1
2022	VERTICALE	83,33	Tempo parziale / Impegno ridotto			1	3		4		2	32
2022	VERTICALE	86,11	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			1
2022	VERTICALE	87,50	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	VERTICALE	87,96	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	VERTICALE	88,89	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			1
2022	VERTICALE	94,44	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			1
2022	VERTICALE	97,22	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	MISTO	50,00	Tempo parziale / Impegno ridotto					1	1			
2022	MISTO	69,44	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	MISTO	76,38	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	MISTO	78,70	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	MISTO	84,21	Tempo parziale / Impegno ridotto		1				1			
2022	MISTO	88,89	Tempo parziale / Impegno ridotto						0			
2022	/	/	Personale che fruisce del lavoro agile	2	11	21	25	12	71	8	68	78
TOTALI				4	19	29	33	14	99	11	94	169
% pt sul personale totale				0,07	0,35	0,53	0,60	0,26	1,81	0,20	1,72	3,09

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

Anno	DESCRIZIONE	UOMO	% UOMO	DONNA	% DONNA	TOTALE	% TOTALE
2022	Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3383	13,13	22380	86,87	25763	52,29
2022	Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	3993	48,42	4254	51,58	8247	16,74
2022	Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1285	8,57	13715	91,43	15000	30,45
2022	N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	4	1,56	253	98,44	257	0,52
TOTALE		8665	17,59	40602	82,41	49267	100,00

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

TIPO FORMAZIONE (OBIETTIVO FORMATIVO)	DONNE							UOMINI							TOTALE
	<31	31/40	41/50	51/60	>60	Totale formati	% sul Totale formati del Tipo formazione	<31	31/40	41/50	51/60	>60	Totale formati	% sul Totale formati del Tipo formazione	
Aggiornamento professionale	1.151	1.582	2.399	2.619	246	7.997	81%	316	513	427	416	176	1.848	19%	9.845
Competenze informatiche	0	2	8	6	0	16	80%	1	0	2	1	0	4	20%	20
Competenze manageriali/relazionali	125	153	313	404	35	1.030	78%	29	67	59	98	40	293	22%	1.323
Obbligatoria (Sicurezza)	726	898	1.335	1.992	168	5.119	77%	243	376	342	408	134	1.503	23%	6.622
Tematiche CUG	1	3	10	20	9	43	91%	0	0	1	2	1	4	9%	47
Violenza di genere	11	2	3	7	1	24	92%	1			1		2	8%	26
TOTALE	2.014	2.640	4.068	5.048	459	14.229	80%	590	956	831	926	351	3.654	20%	17.883
Totale Ore Frequenza	11.380	16.843	24.135	27.978	2.942	83.278	78%	3.216	6.154	4.942	6.103	2.624	23.039	22%	106.317
Totale Ore Frequenza %	14%	20%	29%	34%	4%	-	-	14%	27%	21%	26%	11%	-	-	-

La Presidente
Dott.ssa M. Casalini