

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
 VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
 DISCRIMINAZIONI**
- ANNO 2017 -

1. Premessa

La presente relazione è redatta in attuazione della direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione e innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011 ed analizza la situazione del personale dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena e le azioni di miglioramento riguardanti “l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing” all’interno dell’AOU stessa nell’anno 2017.

Il primo gennaio 2017, ha preso avvio la sperimentazione di gestione unificata dei due ospedali modenesi: il Policlinico di Modena e l’Ospedale Civile di Baggiovara. Questa nuova gestione, che ha una durata sperimentale di tre anni, permette all’Azienda Ospedaliero - Universitaria di acquisire l’autonomia per affrontare le sfide future, all’interno di un quadro che, sotto il profilo della sostenibilità, impone una maggiore razionalizzazione della spesa pubblica e della ottimizzazione dei servizi. La gestione integrata ha determinato, tra le altre, sfide quali la ricerca di nuovi assetti di governance, l’identificazione di modelli organizzativi omogenei, la riconfigurazione dei principali meccanismi operativi/prassi, l’estensione delle garanzie e tutele a tutta la nuova popolazione aziendale.

2. Composizione e distribuzione del personale

Nei seguenti prospetti è descritta la composizione del personale dell’AOU di Modena, suddiviso per genere, ruolo e fasce di età, con distinzione fra personale ospedaliero e personale universitario integrato, rispettivamente per gli stabilimenti Policlinico e Baggiovara, alla data del 31.12.2017. Particolare attenzione è stata posta al rapporto di lavoro flessibile.

2.1 Distribuzione del personale per genere

Il personale totale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ospedaliero ed universitario, che opera all’interno dell’Azienda, distribuito nei due stabilimenti, alla data del 31.12.2017, è pari a n. 3835 unità, di cui n. 3689 di personale ospedaliero e n. 146 di personale universitario.

La popolazione aziendale è costituita per il 72% circa da donne e per il restante 28% circa da uomini.

Composizione del personale dell’Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena Stabilimento Policlinico

Ospedalieri		Universitari		Totale (osped. e univers.)	
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
609	1842	75	59	684	1901
Tot. 2451		Tot. 134		2585	

Composizione del personale dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena Stabilimento di Baggiovara

Ospedalieri		Universitari		Totale (osped. e univers.)	
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
376	862	5	7	381	869
1238		12		1250	

2.2 Distribuzione del Personale per Ruolo (Ospedalieri e Universitari)

Di seguito la distribuzione del personale per ruolo. Dall'esame dei dati risulta complessivamente una maggiore percentuale delle donne nei diversi ruoli (sanitario e non sanitario), fatta eccezione per il personale medico.

Distribuzione del Personale per Ruolo Stabilimento Policlinico

	Ospedalieri		Universitari		Totale (osped. e univers.)	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Medici	184	206	69	26	253	232
Altri Dirigenti sanitari	8	36	0	14	8	50
Personale sanitario non dirigente	257	1166	5	18	262	1184
Totale Ruolo sanitario	449	1408	74	58	523	1466
Ruolo Professionale	7	2	0	0	7	2
Ruolo Tecnico	115	244	1	0	116	244
Ruolo Amministrativo	38	188	0	1	38	189
Totale Ruolo non sanitario	160	434	1	1	161	435
Totale Complessivo	609	1842	75	59	684	1901

Distribuzione del Personale per Ruolo stabilimento di Baggiovara

	Ospedalieri		Universitari		Totale (osped. e univers.)	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Medici	129	120	5	4	134	124
Altri Dirigenti sanitari	0	2	0	0	0	2
Personale sanitario non dirigente	195	559	0	3	195	562
Totale Ruolo sanitario	324	681	5	7	329	688
Ruolo Professionale	0	1	0	0	0	1
Ruolo Tecnico	44	155	0	0	44	155
Ruolo Amministrativo	0	8	0	0	0	8
Totale Ruolo non sanitario	44	164	0	0	44	164
Totale Complessivo	376	862	5	7	381	869

2.3 Distribuzione del personale per fasce di età (Ospedalieri e Universitari)

La classe di età compresa tra i 45 e 54 anni è quella più numerosa, sia per le donne che per gli uomini nel complesso e per il personale appartenente alla categoria “personale ospedaliero”. Per il personale universitario, la classe di età più numerosa risulta essere quella di età compresa fra i 55 e i 64 anni per gli uomini e quella fra i 45-54 anni per le donne.

Distribuzione del personale per fasce di età (Ospedalieri più Universitari) Stabilimento Policlinico

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	11	15	56	94	76	56	94	49	16	8	253	232
Dirigenti sanitari non medici	1	2	3	7	2	21	1	19	1	1	8	50
Professionale	0	0	0	0	3	2	4	0	0	0	7	2
Comparto sanitario	57	232	90	326	85	461	29	159	1	6	262	1184
Comparto Tecnico	8	14	29	44	54	93	25	87	0	6	116	244
Amministrativi	0	3	9	15	8	83	21	84	0	4	38	189
Totale	77	266	175	481	210	703	143	372	3	19	684	1901

Ospedalieri

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	11	15	45	90	60	56	66	41	2	4	184	206
Dirigenti sanitari non medici	1	2	3	7	2	14	1	12	1	1	8	36
Professionale	0	0	0	0	3	2	4	0	0	0	7	2
Comparto sanitario	57	232	89	325	84	456	26	148	1	5	257	1166
Comparto Tecnico	8	14	29	44	53	93	25	87	0	6	115	244
Amministrativi	0	3	9	15	8	82	21	84	0	4	38	188
Totale	77	266	175	481	210	703	143	372	3	19	609	1842

Universitari

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	0	0	11	4	16	10	28	8	14	4	69	26
Dirigenti sanitari non medici	0	0	0	0	0	7	0	7	0	0	0	14
Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comparto sanitario	0	0	1	1	1	5	3	11	0	0	5	18
Comparto Tecnico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Amministrativi	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Totale	0	0	12	5	18	23	31	26	14	4	75	59

Distribuzione del personale per fasce di età (Ospedalieri più Universitari) Stabilimento Baggiovara

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	8	9	38	48	43	37	43	29	2	1	134	124
Dirigenti sanitari non medici	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Professionale	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Comparto sanitario	48	100	69	207	53	190	26	66	0	1	195	564
Comparto Tecnico	6	10	16	35	8	64	14	43	0	3	44	155
Amministrativi	0	1	2	2	3	12	3	8	0	1	8	25
Totale	62	120	125	292	106	304	86	147	2	6	381	869

Ospedalieri

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	8	9	38	47	41	36	41	27	1	1	129	120
Dirigenti sanitari non medici	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Professionale	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Comparto sanitario	48	99	69	207	53	189	26	65	0	1	195	561
Comparto Tecnico	6	10	16	35	8	64	14	43	0	3	44	155
Amministrativi	0	1	2	2	3	12	3	8	0	1	8	25
Totale	62	120	125	292	106	304	86	147	2	6	376	862

Universitari

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	0	0	1	1	1	1	2	2	0	0	5	4
Dirigenti sanitari non medici	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comparto sanitario	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3
Comparto Tecnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amministrativi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	1	1	1	1	2	2	0	0	5	4

2.4 Rapporti di lavoro flessibile

Esaminando i dati relativi all'utilizzo dei rapporti di lavoro flessibile, si evince come la richiesta di accesso al tempo parziale, sia, nel complesso dei due stabilimenti, ancora appannaggio delle donne che utilizzano il rapporto di lavoro part time come principale strumento per la conciliazione/bilanciamento vita lavorativa-vita privata.

Rapporti di lavoro flessibile Stabilimento Policlinico

	Ospedalieri			Universitari			Totale (osped. e univers.)		
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Medici - F	206	6	2,91	25	1	4,00	231	7	3,03
Medici - M	184	1	0,55	69			253	1	0,40
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Altri Dirigenti Sanitari - F	36			14	2		50	2	4,00
Altri Dirigenti Sanitari - M	8						8		
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Pers. Sanit. non Dirigente - F	1166	279	23,93	18	8	44,44	1184	287	24,24

Pers. Sanit. non Dirigente - M	254	3	1,18	5			259	3	1,16
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Professionale - F	2						2		
Ruolo Professionale - M	7						7		
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Tecnico - F	244	25	10,25				244	25	10,25
Ruolo Tecnico - M	115			1			116		
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Amministrativo - F	188	22	11,70	1			189	22	11,70
Ruolo Amministrativo - M	38						38		
	Ospedalieri			Universitari			Totale (osped. e univers.)		
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
TOTALI - F	1842	332	18,02	59	11	18,64	1901	343	18,04
TOTALI - M	609	4	0,66	75			684	4	0,58

Rapporti di lavoro flessibile Stabilimento Baggiovara

	Ospedalieri			Universitari			Totale (osped. e univers.)		
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Medici - F	120	10	8,33	4	0	0	114	10	8,33
Medici - M	129	0	0	5	0	0	134	0	0
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Altri Dirigenti Sanitari - F	2	0	0	0	0	0	2	0	0
Altri Dirigenti Sanitari - M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Pers. Sanit. non Dirigente - F	559	80	14,31	3	0	0	562	80	14,23
Pers. Sanit. non Dirigente - M	195	2	1,02	0	0	0	195	2	1,02
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Professionale - F	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Ruolo Professionale - M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Tecnico - F	155	12	7,74	0	0	0	155	12	7,74

Ruolo Tecnico - M	44	1	2,27	0	0	0	44	1	2,27
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Amministrativo - F	25	1	4,00	0	0	0	25	1	4,00
Ruolo Amministrativo - M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ospedalieri			Universitari			Totale (osped. e univers.)		
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
TOTALI - F	862	103	11,94	7	0	0	869	103	11,94
TOTALI - M	376	3	0,80	5	0	0	381	3	0,80

3. Formazione

Continua l'impegno dell'Azienda sui temi della promozione del benessere organizzativo e prevenzione dei rischi psicosociali tramite l'offerta di iniziative di formazione permanente anche in risposta ai risultati emersi di seguito alla valutazione dei rischi; in particolare, alcune attività formative nell'anno 2017 hanno avuto l'obiettivo di migliorare la consapevolezza e la comprensione del fenomeno dello stress occupazionale e potenziare nei professionisti le strategie di fronteggiamento (coping) in situazioni vissute come problematiche o altamente stressanti. A tale scopo, nell'anno 2017, sono state realizzate le seguenti iniziative formative:

- Stress: strategie interne per affrontarlo (2 edizioni di 14 ore ciascuna)
- Stress: strategie interne per affrontarlo II livello. Mindfulness, resilienza e time management (2 edizioni di 12 ore ciascuna).
- Emergenze in Ostetricia: la gestione della comunicazione e della relazione (2 edizioni di 12 ore ciascuna)
- La relazione d'aiuto: riconoscere e gestire l'aggressività (1 edizione di 8 ore)

4. Asilo Nido Aziendale e work-life balance

Anche nel 2017 è proseguita la possibilità data ai professionisti/genitori di fruire di una corsia preferenziale per i posti presso l'Asilo Nido "Pozzo" nei pressi dello stabilimento Policlinico e dell'Asilo Nido "La Pimpa" nei pressi dello stabilimento di Baggiovara. L'esperienza è stata giudicata in maniera positiva. L'Azienda promuove inoltre percorsi di accompagnamento e facilitazione al rientro al lavoro dopo congedi di malattia di lunga durata, nonché lo studio di possibili forme di flessibilizzazione oraria.

5. Consulenza Psicologica

Per rispondere alle emergenti esigenze dei lavoratori connesse al disagio lavorativo è proseguita anche nel 2017 la possibilità per i professionisti di accedere al servizio di consulenza psicologica all'interno dei più ampi percorsi di promozione e tutela della salute dei lavoratori propri della Sorveglianza Sanitaria. Già dall'anno 2013, infatti, nell'ambito degli interventi di miglioramento per i casi di stress lavoro-correlato, individuati da parte del Datore di lavoro ai sensi del Dlgs 81/08 e s.m.i., l'AOU Policlinico di Modena ha previsto un percorso integrato tra medico competente e psicologo del lavoro per la valutazione e l'eventuale presa in carico dei professionisti esposti a questa tipologia di rischio. Il percorso prevede da parte dello psicologo consulente una serie di colloqui individuali e momenti di confronto e interscambio col Medico Competente, finalizzati ad una consulenza psicologica ed un momento di orientamento e primo supporto al professionista, in particolare rispetto alle difficoltà riscontrate dallo stesso sul posto di lavoro.

In generale il percorso è strutturato in: colloqui psicologici individuali; eventuale valutazione psicodiagnostica con somministrazione, scoring e interpretazione di test/questionari; condivisione sia con il professionista che con il Medico Competente del percorso effettuato e delle eventuali ulteriori prospettive di intervento.

È prevista inoltre la possibilità per i professionisti di accedere a specifici programmi di riduzione dello stress individuale e/o gestione del trauma in ambito lavorativo (es. biofeedback training, EMDR). Nell'anno 2017 hanno avuto accesso al servizio di consulenza psicologica 21 professionisti dell'Azienda (complessivamente per i due stabilimenti), e sono stati effettuati 43 colloqui individuali, oltre ad una serie di incontri di condivisione col medico competente referente. Nella maggior parte dei casi il risultato è stato un superamento delle difficoltà riscontrate dal professionista ed un rientro alle normali attività lavorative.

6. Violenza a danno degli operatori

Nel corso dell'attività lavorativa, gli operatori sanitari delle strutture ospedaliere e territoriali sono esposti a numerosi fattori che possono risultare dannosi per la loro sicurezza e salute. Tra questi assume particolare rilevanza il rischio di subire un'esperienza di aggressione e di violenza.

Nel contesto lavorativo gli atti di violenza, nella maggior parte dei casi, sono rappresentati da eventi con esito non severo, ossia aggressione o tentativo di aggressione, fisica o verbale, quale quella realizzata con uso di un linguaggio offensivo. L'AOU di Modena da tempo adotta una serie di strategie volte a ridurre il rischio di aggressione nei confronti dei propri operatori. Molte delle azioni di riduzione del rischio richiedono il contributo di più servizi ed articolazioni aziendali (SPPA, Risk manager, Servizio Tecnico, Ingegneria Clinica, Servizio personale, Servizio Formazione Ricerca e Innovazione, Affari legali, ecc.) e sono quindi adottate modalità di coordinamento (es: gruppi di lavoro) finalizzate al raggiungimento di tali obiettivi.

Nell'anno 2017 un gruppo di lavoro aziendale ha perfezionato la procedura aziendale **“GESTIONE DEGLI ATTI DI VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI” (P077)** con l'obiettivo di favorire la segnalazione degli episodi di violenza subiti da parte del personale; esplicitare il percorso aziendale di gestione degli episodi di violenza (segnalazione, assistenza, ecc) e dei soggetti interessati (referente per la gestione del rischio, medicina legale, ecc.); diffondere una cultura di contrasto ad ogni atto di violenza, sia essa fisica o verbale e assicurarsi che operatori, pazienti, visitatori siano a conoscenza di tale politica; fornire agli operatori sanitari elementi di valutazione per la prevenzione e gestione di tali eventi.

6.1 Progetto “Volontari per l'accoglienza in Pronto Soccorso e il miglioramento dell'attesa: SPEZZA L'ATTESA”

La sala d'attesa di un Pronto Soccorso è il luogo in cui confluiscono moltissimi attori, moltissime esigenze, esperienze e sensibilità, e nel quale, come emerge dalla letteratura di riferimento, risulta essere più elevato il rischio di subire azioni di violenza o aggressione fisica e/o psicologica, in particolare per i tempi di attesa. A partire da queste considerazioni, nell'anno 2015 si è deciso di avviare un progetto di collaborazione tra Policlinico e volontari che possano affiancare gli utenti del Pronto Soccorso per accoglierli e migliorarne il periodo di attesa. L'attività dei volontari ha prodotto una diminuzione della conflittualità in sala d'attesa e degli episodi di violenza verso gli operatori.

Il Presidente del CUG
Dott.ssa Paola Vandelli