

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2020



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OAS dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

PREMESSA

Riferimento normativo

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

Finalità

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

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OAS e OIV regionale, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc...)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Nei seguenti prospetti è descritta la composizione del personale dell'AOU di Modena, suddiviso per genere, ruolo e fasce di età, per gli stabilimenti Policlinico e OCB, alla data del 31.12.2020. Sono altresì riportate informazioni relative alla tipologia di contratto, la qualifica/profilo e il titolo di studio.

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO													
ANNO	Tipo Co	DESCRIZIONE TIPO PERSONALE	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
2020	Ti+TD	MEDICI - Responsabili Str.Complexa				5	9				1	3	18
2020	Ti+TD	MEDICI - Responsabili Str Semplice			1	7	14			3	10	8	43
2020	Ti+TD	MEDICI	4	105	90	76	40	1	138	140	76	24	694
2020	Ti+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str.Complexa			1						1	2	4
2020	Ti+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str Semplice			2					1	1	2	6
2020	Ti+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI		2	3				8	12	20	5	50
2020	Ti+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp. Str.Complexa				1	1						2
2020	Ti+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp. Str Semplice									1		1
2020	Ti+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE			1	1	1		1	2			6
2020	Ti+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Resp. Str.Complexa					1						1
2020	Ti+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO				1				1	1		3
2020	Ti+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp. Str.Complexa					1				2	1	4
2020	Ti+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp. Str Semplice					2			1	2		5
2020	Ti+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO			2					1	1	1	5
2020	Ti+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	2	3	3	3	8	15	17	21	7	80
2020	Ti+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	73	122	126	97	12	256	378	482	446	50	2042
2020	Ti+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	15	27	18	13	9	30	48	57	64	23	304
2020	Ti+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.				1					5	1	7
2020	Ti+TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	5	5	12	16	8	15	28	35	114	34	272
2020	Ti+TD	PROFILI RUOLO TECNICO	7	27	54	52	16	17	51	118	165	65	572
		TOTALI	105	290	313	273	117	327	667	870	931	226	4119
		% sul personale totale	2,55	7,04	7,60	6,63	2,84	7,94	16,19	21,12	22,60	5,49	100,00
ANNO	Tipo Co	DESCRIZIONE TIPO PERSONALE	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
2020	Ti	MEDICI - Responsabili Str.Complexa				5	9				1	3	18
2020	Ti	MEDICI - Responsabili Str Semplice			1	7	14			3	10	8	43
2020	Ti	MEDICI	81	88	75	40	106	134	80	23	1	628	
2020	Ti	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp.Str.Complexa			1						1	2	4
2020	Ti	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp.Str Semplice			2					1	1	2	6
2020	Ti	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI		2	3				7	12	20	5	49
2020	Ti	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp.Str.Complexa					1				2	1	4
2020	Ti	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp.Str Semplice					2			1	1		4
2020	Ti	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO			2					1	1	1	5
2020	Ti	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp.Str.Complexa				1	1						2
2020	Ti	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE -Resp. Str Semplice									1		1
2020	Ti	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE			1	1	1		1	2			6
2020	Ti	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Resp. Str.Complexa					1						1
2020	Ti	DIRIGENTI RUOLO TECNICO				1				1	1		3
2020	Ti	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	1	3	3	3	8	15	17	21	7	79
2020	Ti	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	55	118	126	96	12	179	361	478	445	50	1920
2020	Ti	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	12	26	17	13	9	24	46	56	64	23	290
2020	Ti	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.				1					5	1	7
2020	Ti	PROFILI RUOLO TECNICO	3	22	50	49	16	9	41	101	157	44	492
2020	Ti	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	5	5	12	16	8	15	28	35	101	34	259
		TOTALI	76	255	306	268	117	341	633	788	855	182	3821
		% sul personale totale	1,85	6,19	7,43	6,51	2,84	8,28	15,37	19,13	20,76	4,42	92,77
ANNO	Tipo Co	DESCRIZIONE TIPO PERSONALE	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
2020	TD	MEDICI	4	24	2	1		1	32	2			66
2020	TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI							1				1
2020	TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO									1		1
2020	TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO									13		13
2020	TD	PROFILI RUOLO TECNICO	4	5	4	3		8	10	17	8	21	80
2020	TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.		1									1
2020	TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	18	4		1		77	17	4	1		122
2020	TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	3	1	1			6	2	1			14
		TOTALI	29	35	7	5	0	92	62	24	23	21	298
		% sul personale totale	0,70	0,85	0,17	0,12	0,00	2,23	1,51	0,58	0,56	0,51	7,23

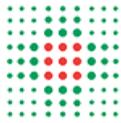


TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE UNIV.INTEGRATO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

DESCRIZIONE TIPO PERSONALE	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
MEDICI - Responsabili Str.Complexa			4	7	19				2	4	36
MEDICI - Responsabili Str Semplice		1		3	1			1	1	1	8
MEDICI		5	16	15	8		4	9	10	4	71
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str.Complexa										1	1
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str.Semplici									1		1
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI								1	5	4	10
DIRIGENTI RUOLO TECNICO				1							1
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.										1	1
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO									4	2	6
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO			1	1	2		1	3	6	1	15
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO				1							1
PROFILI RUOLO TECNICO			1								1
TOTALI	0	6	22	28	30	0	5	14	29	18	152
% sul personale totale	0,00	3,95	14,47	18,42	19,74	0,00	3,29	9,21	19,08	11,84	100

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

ANNO	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
2020	Tempo pieno	102	286	310	269	115	1082	327	597	697	752	196	2569
2020	Part-Time>50%	3	4	1	4	2	14	0	67	165	168	27	427
2020	Part-Time<=50%	0	0	2	0	0	2	0	3	8	11	3	25
	TOTALI	105	290	313	273	117	1098	327	667	870	931	226	3021
	% pt sul persona	0,11	0,15	0,11	0,15	0,07	0,59	0,00	2,58	6,38	6,60	1,11	16,67

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

ANNO	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
2020	Tempo pieno		6	22	27	30	85		5	13	24	17	59
2020	Part-Time>50%						0			1	5	1	7
2020	Part-Time<=50%										1		1
	TOTALI	0	6	22	27	30	85	0	5	14	30	18	67
	% pt sul persona	0,00	3,95	14,47	17,76	19,74	55,92	0,00	3,29	9,21	19,74	11,84	44,08

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

Anno	Codice	DESCRIZIONE	U	% U	D	% D	TOTALE
2020	D01	Posizioni organizzative	12	26,66	33	73,33	45
2020	D02	Coordinamenti	23	24,21	72	75,79	95

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

ANNO	DESCRIZIONE	U	% U	D	% D	TOTALE
2020	Posizioni organizzative	0	0,000	0	0,000	0
2020	Coordinamenti	0	0,000	0	0,000	0

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
2020	03	Inferiore a 3 anni	100	72	29	11	2	214	309	184	88	41	3	625	839
2020	05	Tra 3 e 5 anni	1	25	13	4	0	43	17	60	24	7	0	108	151
2020	10	Tra 5 e 10 anni	0	44	13	9	0	66	0	112	46	27	6	191	257
2020	99	Superiore a 10 anni	0	42	158	159	48	407	0	164	551	740	171	1626	2033
		TOTALI	101	183	213	183	50	730	326	520	709	815	180	2550	3280
		% sul personale no	3,08	5,58	6,49	5,58	1,52	33,44	9,94	15,85	21,62	24,85	5,49	77,74	100,00

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	%
2020	area sanità	MEDICI	Laurea magistrale	315	37,411	379	45,012	694	82,423
2020	area sanità	MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	14	1,663	4	0,475	18	2,138
2020	area sanità	MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	22	2,613	21	2,494	43	5,107
2020	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,119	3	0,356	4	0,475
2020	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,238	4	0,475	6	0,713
2020	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	5	0,594	45	5,344	50	5,938
2020	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	Laurea magistrale	2	0,238		0,000	2	0,238
2020	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	Laurea magistrale	0	0,000	1	0,119	1	0,119
2020	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	3	0,356	3	0,356	6	0,713
2020	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,119		0,000	1	0,119
2020	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	1	0,119	2	0,238	3	0,356
2020	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,119	3	0,356	4	0,475
2020	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,238	3	0,356	5	0,594
2020	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	2	0,238	3	0,356	5	0,594
		TOTALI		371	44,06176	471	55,93824	842	100,000
		% sul personale totale		9,01		11,43		20,44	
				UOMINI		DONNE		TOTALE	

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

Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
				valori ass	%	valori ass	%	totali	%
2020	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale		0,000	2	0,061	2	0,061
2020	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	10	0,305	49	1,495	59	1,800
2020	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma s.superiore	2	0,061	17	0,519	19	0,580
2020	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	30	0,915	102	3,113	132	4,028
2020	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	318	9,704	1031	31,462	1349	41,166
2020	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma s.superiore	82	2,502	479	14,617	561	17,119
2020	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	6	0,183	16	0,488	22	0,671
2020	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	46	1,404	96	2,930	142	4,333
2020	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma s.superiore	30	0,915	110	3,357	140	4,272
2020	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	1	0,031	2	0,061	3	0,092
2020	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea		0,000		0,000	0	0,000
2020	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma s.superiore		0,000	4	0,122	4	0,122
2020	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	8	0,244	15	0,458	23	0,702
2020	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	10	0,305	42	1,282	52	1,587
2020	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma s.superiore	28	0,854	169	5,157	197	6,012
2020	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	7	0,214	8	0,244	15	0,458
2020	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	4	0,122	17	0,519	21	0,641
2020	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma s.superiore	138	4,211	359	10,955	497	15,166
2020	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Inf. Al Diploma superiore	7	0,214	32	0,977	39	1,190
		TOTALI		727	22,18493	2550	77,81507	3277	100
		% sul personale totale		17,65		61,91		79,56	

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In questa sezione si riporta la descrizione delle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere.

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

Anno	% PT	TIPO PT	Descrizione	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	U TOT	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	D TOT
2020	55,55	Misto	Part-Time>50%						0				5		9
2020	66,67	Verticale	Part-Time>50%			1			1		24	50	30	4	108
2020	66,67	Orizzontale	Part-Time>50%	1					1		5	3	7	2	17
2020	77,77	Verticale	Part-Time>50%						0				9		9
2020	77,77	Orizzontale	Part-Time>50%					1	1			4		1	5
2020	83,33	Orizzontale	Part-Time>50%	4		1	3	3	11	2	45	109	115	9	280
2020	30,55	Verticale	Part-Time<=50%						0						0
2020	33,33	Verticale	Part-Time<=50%						0		1	1	3		5
2020	38,89	Verticale	Part-Time<=50%						0						0
2020	45,83	Verticale	Part-Time<=50%						0			2			2
2020	50,00	Verticale	Part-Time<=50%						0			4			4
2020	50,00	Orizzontale	Part-Time<=50%				2		2		2		9	2	13
2020			Personale che fruisce del lavoro agile	3		8	25	20	68	9	39	49	104	26	227
			TOTALI	8	10	30	23	13	84	11	116	226	282	44	679
			% pt sul personale totale	0,19	0,24	0,73	0,56	0,32	2,04	0,27	2,82	5,49	6,85	1,07	16,48

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

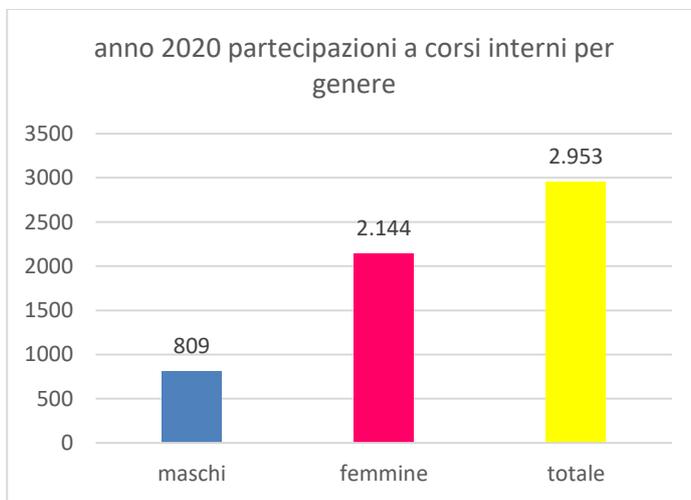
Anno	DESCRIZIONE	UOMO	DONNA
2020	Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1919	14501
2020	Numero permessi orari L.104/1992 fruiti (nr.ore)	1464	1600
2020	Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1496	13141
2020	N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	4	10

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione si riportano le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure.

a) Piano Triennale di Azioni Positive: non adottato in quanto nell'anno 2020 il CUG era in attesa di ridefinizione e nomina dei suoi componenti, nel rispetto dei cambiamenti organizzativi e gestionali occorsi in Azienda ospedaliero-universitaria di seguito all'accorpamento dell'Ospedale Policlinico (già AOU) con l'Ospedale Civile di Baggiovara (AUSL);

b) Fruizione per genere della formazione:



c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale:

Direttiva 2/2019 - Tabella 1.8										
	Presidente		Componente		Totale Uomini + Donne	Totale Uomini	% Uomini	Totale Donne	% Donne	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne						
avvisi pubblici struttura complessa	0	1	3	2	6	3	50,00%	3	50,00%	
concorsi pubblici	9	8	18	16	51	27	52,94%	24	47,06%	
avvisi selezioni pubbliche	17	12	9	6	44	26	59,09%	18	40,91%	
lavoro autonomo	30	9	18	21	78	48	61,54%	30	38,46%	
assunzioni da centro per l'impiego	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	
totale complessivo	56	30	48	45	179	104	58,10%	75	41,90%	

d) Differenziali retributivi uomo/donna:

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

Anno	CLACSTA	Codice	DESCRIZIONE	DIVARIO ECON.PER LIVELLO			
				UOMINI	DONNE		
				Retrib.media netta	Retrib.media netta	Valori assoluti	%
2020	TI+TD	area sanità	MEDICI	54.758,69	110.634,39	165.393,08	6,600
2020	TI+TD	area sanità	MEDICI - Str.Complexa	177.275,66	156.788,34	334.064,00	13,332
2020	TI+TD	area sanità	MEDICI - Str Semplice	130.811,55	122.324,75	253.136,30	10,102
2020	TI+TD	area sanità	MEDICI - Professionale	89.571,69	44.227,24	133.798,93	5,340
2020	TI+TD	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	78.315,74	131.630,59	209.946,33	8,378
2020	TI+TD	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	52.612,35	106.590,89	159.203,24	6,353
2020	TI+TD	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	37.822,61	43.631,44	81.454,05	3,251
2020	TI+TD	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	60.239,63	-	60.239,63	2,404
2020	TI+TD	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	-	40.078,10	40.078,10	1,599
2020	TI+TD	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	41.443,29	35.192,94	76.636,23	3,058
2020	TI+TD	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	58.616,06	-	58.616,06	2,339
2020	TI+TD	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	38.291,81	37.454,27	75.746,08	3,023
2020	TI+TD	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	69.135,62	60.019,59	129.155,21	5,154
2020	TI+TD	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	48.188,12	115.342,07	163.530,19	6,526
2020	TI+TD	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	67.011,13	48.031,45	115.042,58	4,591
2020	TI+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	46.658,72	24.000,92	70.659,64	2,820
2020	TI+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	25.342,41	50.755,43	76.097,84	3,037
2020	TI+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	24.282,94	45.889,61	70.172,55	2,800
2020	TI+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	26.774,12	27.976,21	54.750,33	2,185
2020	TI+TD	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	45.828,87	45.969,78	91.798,65	3,663
2020	TI+TD	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	42.860,73	43.412,19	86.272,92	3,443
			TOTALE PERSONALE	1.215.841,74	1.289.950,20	2.505.791,94	100,00
			% sul personale totale	48,52125672	51,47874328	100,000	

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Sul tema del benessere organizzativo sono state realizzate e sono tuttora in corso una serie di azioni strategiche, fra le quali:

- 1) aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro-correlato così come previsto dal D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. che possa contribuire al miglioramento dei livelli di benessere organizzativo complessivo nell'Azienda. Dall'analisi preliminare dei dati "oggettivi" effettuata nell'anno 2018, le condizioni di possibile rischio riguardavano l'Area Emergenza-Urgenza, le Attività di Sala Operatoria e le Degenze Chirurgiche. Le condizioni di rischio del fenomeno risultavano più accentuate nel Comparto Tecnico-Sanitario e nella Dirigenza Medica rispetto agli altri ruoli. Per quanto riguarda l'aggiornamento della valutazione del rischio, visto l'andamento dell'anno 2020 caratterizzato dalla pandemia COVID-19, è possibile fare riferimento ai risultati di una survey condotta in Azienda sulla salute psicologica dei professionisti durante la pandemia dalla quale emerge che l'area Emergenza-urgenza risulta l'area in cui il livello di stress percepito è maggiore e statisticamente significativo se confrontato con le altre aree omogenee ($p < 0.05$). Per quanto concerne il ruolo, invece, il livello di stress percepito dalla dirigenza medica risulta maggiore e statisticamente significativo se confrontato con gli altri ruoli ($p = 0.01$). Se si considerano le sole aree COVID, queste mostrano punteggi maggiori e statisticamente significativi sulla scala dello stress percepito, nel confronto con le aree non COVID ($p < 0.01$).
- 2) definizione e attuazione di azioni 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 2018 un gruppo di lavoro aziendale ha perfezionato la procedura "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. Dalle analisi dei dati emerge che specifiche aree di assistenza e/o strutturali dell'Azienda sanitaria sono da ritenersi maggiormente a rischio del verificarsi di episodi di violenza in danno agli operatori sanitari per la tipologia di utenti trattati, che fa sì che gli stessi e/o loro parenti/visitatori siano particolarmente suscettibili per malattia o forte emotività, e/o per caratteristiche organizzative e strutturali favorenti.

Particolare attenzione e controllo devono, pertanto, essere posti ai seguenti contesti:

- Emergenza-urgenza e Osservazione Breve Intensiva (OBI);
- Geriatria;
- Oncologia;
- Neurologia;
- Malattie infettive;
- Terapia Intensiva Neonatale (TIN);
- Pediatria;
- Luoghi di attesa;
- Passaggi interni/esterni, aree di parcheggio delle Strutture.

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 2020 hanno avuto l'obiettivo di potenziare le competenze trasversali e relazionali dei professionisti, incidendo positivamente sui livelli di benessere individuale e organizzativo, anche rispetto all'emergenza COVID-19. Di seguito le iniziative formative a catalogo dell'anno 2020:

1. Benessere al lavoro: conoscere e prevenire i rischi psicosociali
2. Equità e interculturalità nei processi di cura. Webinar
3. Journal Club 2020: La salute psicologica dei professionisti dell'AOU di Modena durante l'emergenza COVID-19 – PSI-PRO-MO- Webinar
4. Pratiche di mindfulness ai tempi del COVID-19. Webinar
5. Raccontare e raccontarsi: parole e speranza. Webinar
6. La leadership e la gestione del cambiamento: ruolo, contesto e relazione
7. La relazione d'aiuto: riconoscere e gestire l'aggressività - webinar
8. Prendersi cura di sé: la promozione del benessere individuale in azienda - Webinar

9. La resilienza ai tempi della pandemia- webinar
10. Le parole che curano

- 4) **Indagine relativa alla salute psicologica degli operatori:** l'AOU di Modena, in collaborazione con UNIMORE, ha deciso di promuovere un'indagine conoscitiva sulla salute psicologica degli operatori in corso di pandemia COVID-19. Nello specifico, in data 19/05/2020 il Comitato Etico di AVEN ha espresso parere favorevole per la conduzione dello studio "La salute psicologica dei professionisti dell'AOU di Modena durante l'emergenza COVID-19" (PSI-PROMO), promotore l'AOU di Modena, che si propone di indagare l'impatto dell'emergenza COVID-19 sulla salute psicologica di tutto il personale aziendale, nel breve e medio periodo (follow-up a 12 mesi). Lo studio è tuttora in corso.
- 5) **consulenza psicologica agli operatori:** per rispondere alle emergenti esigenze dei lavoratori connesse al disagio lavorativo è proseguita, anche nel 2020, la possibilità per tutti i professionisti di accedere al servizio di consulenza psicologica all'interno dei più ampi percorsi di promozione e tutela della salute dei lavoratori 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 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; 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 di accedere a specifici programmi di riduzione dello stress individuale e/o gestione del trauma in ambito lavorativo (es. biofeedback training, EMDR). Vista, inoltre, la situazione emergenziale legata alla diffusione di COVID-19, è stato aperto un servizio ad accesso diretto da parte dei lavoratori. Nell'anno 2020 hanno avuto accesso al servizio di consulenza psicologica **76 professionisti** dell'Azienda (complessivamente per i due stabilimenti), e sono stati effettuati **170 colloqui individuali**, oltre ad una serie di incontri di condivisione col medico competente referente.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nella nostra azienda, la necessità di gestire in modo integrato la negoziazione di budget e gli aspetti legati al monitoraggio della performance su due stabilimenti, caratterizzati da situazioni organizzative ed informatiche gioco forza diverse fra loro, ha richiesto un inevitabile investimento progettuale sulla revisione del processo di budget aziendale. L'applicativo WebBudget 2.0 si configura come strumento a 360 gradi per la gestione integrata del Ciclo della Performance: dal monitoraggio dei trend in corso d'anno, fino alla fase di valutazione della performance a consuntivo, considerata sia d'équipe che individuale. L'innovazione è stata anche rappresentata dall'avvio del modulo integrato di Valutazione Individuale della Performance, una piattaforma online che consente di gestire dall'inizio alla fine il percorso di valutazione individuale della dirigenza e, in fase di implementazione, del comparto. Il processo di valutazione individuale nel nostro contesto ha riguardato le prestazioni individuali, tradizionalmente intese come l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti organizzativi messi in atto, in funzione del ruolo. Il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione in collaborazione con il CUG è coinvolto nella costruzione di un sistema aziendale di monitoraggio e sviluppo delle competenze, che consenta di individuare per ciascun professionista i punti di forza e le aree di miglioramento per la valorizzazione professionale e gli sviluppi di carriera.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il 2020 è stato fortemente caratterizzato dalla diffusione del virus SARS-COVID 19, che ha avuto un impatto devastante sulla vita e sulle attività lavorative dell'intera nazione sin dai primi mesi dell'anno.

In questo periodo tutte le risorse dell'AOU sono state impegnate a fronteggiare l'epidemia e anche i Servizi non direttamente coinvolti si sono concentrati sul supporto alle attività di emergenza.

Solo a partire dal mese di giugno è stato possibile riprendere gradualmente le attività formative in presenza, pertanto tutti gli indicatori monitorati attraverso il riesame di direzione hanno pesantemente risentito della situazione contingente.

Le procedure di nuova nomina dei componenti Comitato Unico di Garanzia aziendale, istituito con delibera n. 54 del 24.03.2011, che dovevano avere luogo nell'arco dell'anno 2020 hanno dunque subito un fisiologico ritardo e saranno presumibilmente espletate entro il primo semestre del 2021.

A. OPERATIVITA'

- *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore):* il Comitato è stato costituito con deliberazione aziendale n. 54/2011 e n. 182/2011, in conformità alle linee guida approvate con Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 4/03/2011. Il presidente nominato nell'anno 2021 ed attualmente in carica è la Dott.ssa Monica Cagarelli.
- *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:* formazione dedicata ai componenti del CUG su tematiche relative a benessere organizzativo/salute psicologica e medicina di genere.
- *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.):* presenza pagina dedicata sul sito internet aziendale.
- *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:* Regolamento di funzionamento del CUG (delibera n. 134 del 04.05.2012).

- *Frequenza e temi della consultazione:* nessuna consultazione nell'anno 2020, in atto i procedimenti per la nuova nomina del Comitato ai sensi della Direttiva DA-DPO 2/2019
- *Collaborazioni esterne/interne:* collaborazione con esperti in tema di benessere organizzativo e pari opportunità.

B. ATTIVITA'

In questa sezione sono sinteticamente riportate le attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:* promozione di iniziative formative sul tema; consulenza psicologica rivolta ai lavoratori all'interno dei percorsi di Sorveglianza Sanitaria.
- ✓ *Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza:* promozione di una indagine sulla salute psicologica dei professionisti durante l'emergenza COVID-19 e collaborazione nelle azioni di monitoraggio relativamente agli episodi di violenza rivolta agli operatori (a cura del SPPA).

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza:* parere su coinvolgimento degli operatori per la stesura del nuovo atto aziendale attraverso predisposizione di specifico questionario
- ✓ *Piani di formazione del personale:* parere sul Piano formativo aziendale (PAF)
- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione:* parere su nuove forme di flessibilità lavorativa (lavoro agile) e interventi di conciliazione
- ✓ *Criteri di valutazione del personale:* coinvolgimento in tema di valutazione delle competenze e sviluppo professionale.

POTERI DI VERIFICA

- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo:* monitoraggio da parte del Presidente rispetto alla realizzazione delle iniziative formative, dell'aggiornamento della valutazione del rischio SLC e del funzionamento del servizio di consulenza psicologica.
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing: monitoraggi:* confronto fra Presidente e RSPPP sui dati relativi a episodi di violenza interni e relative azioni di miglioramento messe in campo; verifica della realizzazione di iniziative formative ad hoc.
- ✓ *Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro:* raccolta segnalazioni e verifica di eventuale istruttoria.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG dell'AOU di Modena è da tempo impegnato a promuovere la valorizzazione del benessere di chi lavora, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, contro ogni discriminazione, esercitando i propri compiti propositivi, consultivi e di verifica. La priorità per il biennio 2021-2022 sarà quella di istituire il nuovo Comitato aziendale e predisporre un rinnovato Piano Triennale di Azioni Positive.

Presidente CUG al 31/12/2020
Dott.ssa Paola Vandelli