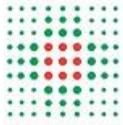


# Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2022

---



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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

## Sommario

PREMESSA .....	4
Riferimento normativo.....	4
Finalità .....	4
Struttura della Relazione .....	4
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI .....	5
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE.....	5
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO .....	10
SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’ .....	13
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE.....	17
SEZIONE 5. PERFORMANCE .....	20
SECONDA PARTE .....	21
A. OPERATIVITA’ .....	21
B. ATTIVITA’ .....	22
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE .....	24

## **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 "*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 presente Relazione, prevista dalla direttiva 2/2019 della Ministra per la PA, nell'ottica di favorire la conciliazione tra i Comitati Unici di Garanzia e le Amministrazioni, e in linea con il Piano aziendale delle Azioni Positive 2022/2024, non rappresenta solo un adempimento per il CUG, ma anche una preziosa opportunità per monitorare le azioni finalizzate all'attuazione delle politiche di genere del benessere organizzativo e della prevenzione della violenza.

In sintesi, essa è strutturata in due parti:

1. Parte prima – Analisi dei dati
2. Parte seconda - Azioni del CUG

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La Relazione parte dall'analisi dei dati relativi alla consistenza del personale, forniti dall'amministrazione tramite i competenti Settori, che di seguito si commentano per gli aspetti di pertinenza del CUG. Si sottolinea che buona parte dei dati riportati nella Relazione sono annualmente rappresentati nel Piano Triennale delle Azioni positive e quindi resi pubblici con il Piano.

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO														
ANNO	TIPO CONTRATTO	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	
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale				1				1		1	2	5
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice			1		2					1		4
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa				1	1					2	2	6
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale			1			1	1			1		4
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice										1		1
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa				1								1
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO					1							1
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale								1				1
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice					1					1		2
2022	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa											1	1
2022	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI										1		1
2022	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	1	2	3	1		1	11	12		20	6	57
2022	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice			2						2	1	3	8
2022	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa				1						1	2	4
2022	TI+TD	MEDICI	3	6				1	13	1				24
2022	TI+TD	MEDICI - Professionale		97	78	75	38		139	139	82	23		671
2022	TI+TD	MEDICI - Str Semplice			4	7	12			5	10	8		46
2022	TI+TD	MEDICI - Str.Complexa					12					2	4	22
2022	TI+TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	11	18	14	12	13	52	47	99	37		307
2022	TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	1	2	3	2	7	19	16	20	6		77
2022	TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	74	121	116	107	20	286	387	398	497	68		2074

2022	TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	16	30	18	10	11	46	54	57	60	19	321
2022	TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.				1		1			5		7
2022	TI+TD	PROFILI RUOLO TECNICO	7	24	47	53	18	19	53	94	163	75	553
		<b>TOTALI</b>	<b>106</b>	<b>292</b>	<b>291</b>	<b>280</b>	<b>129</b>	<b>374</b>	<b>729</b>	<b>774</b>	<b>968</b>	<b>255</b>	<b>4198</b>
		<b>% sul personale totale</b>	<b>2,53</b>	<b>6,96</b>	<b>6,93</b>	<b>6,67</b>	<b>3,07</b>	<b>8,91</b>	<b>17,37</b>	<b>18,44</b>	<b>23,06</b>	<b>6,07</b>	<b>100,00</b>

ANNO	TIPO CONTRATTO	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	
2022	TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale				1				1		1	2	5
2022	TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice			1		2					1		4
2022	TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa				1	1					2	2	6
2022	TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale			1			1	1			1		4
2022	TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice										1		1
2022	TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa				1								1
2022	TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale									1			1
2022	TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice				1						1		2
2022	TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa					1							1
2022	TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI									1			1
2022	TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	1	2	3	1		1	9	11		6		53
2022	TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice			2						1	3		8
2022	TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa			1						1	2		4
2022	TI	MEDICI									1			1
2022	TI	MEDICI - Professionale		88	78	75	38		134	139		81	23	656
2022	TI	MEDICI - Str Semplice			4	7	12			5		10	8	46
2022	TI	MEDICI - Str.Complessa				4	12					2	4	22
2022	TI	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	11	18		12	11	51	47		98	37	303
2022	TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	1	2	3	2	7	18	16		19	6	75
2022	TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	71	120	116	107	20	271	384	398		495	68	2050
2022	TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	12	30	18	10	11	41	53	56		60	19	310
2022	TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.					1	1				5		7
2022	TI	PROFILI RUOLO TECNICO	3	16	44	50	18	2	40	78		153	74	478
		<b>TOTALI</b>	<b>92</b>	<b>268</b>	<b>288</b>	<b>276</b>	<b>129</b>	<b>334</b>	<b>690</b>	<b>756</b>	<b>952</b>	<b>254</b>	<b>4039</b>	
		<b>% sul personale totale</b>	<b>2,19</b>	<b>6,38</b>	<b>6,86</b>	<b>6,57</b>	<b>3,07</b>	<b>7,96</b>	<b>16,44</b>	<b>18,01</b>	<b>22,68</b>	<b>6,05</b>	<b>96,21</b>	

ANNO	TIPO CONTRATTO	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
2022	TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO				1							1
2022	TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale							2	1	1		4
2022	TD	MEDICI	3	6				1	13				23
2022	TD	MEDICI - Professionale		9					5			1	15
2022	TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO						2	1			1	4
2022	TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.							1			1	2
2022	TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	3	1				15	3			2	24
2022	TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	4					5	1	1			11
2022	TD	PROFILI RUOLO TECNICO	4	8	3	3		17	13	16	10	1	75
		<b>TOTALI</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>159</b>
		<b>% sul personale totale</b>	0,33	0,57	0,07	0,10	0,00	0,95	0,93	0,43	0,38	0,02	3,79

**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		1		9	18					1	3	32
MEDICI - Responsabili Str Semplice			1	2	2			2	3		10	
MEDICI		6	13	13	12		3	7	9	5	68	
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str.Complexa										1	1	
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI					1			1		1	9	
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Resp. Str.Semplici				1							1	
DIRIGENTI RUOLO TECNICO								1			1	
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO									2		2	4
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO			1	1	2		1	2		5	3	15
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO										1		1
PROFILI RUOLO TECNICO			1		2			3		5	1	12
<b>TOTALI</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>154</b>	
<b>% sul personale totale</b>	0,00	4,55	10,39	18,18	22,73	0,00	2,60	10,39	20,78	10,39	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
2022	Tempo pieno	103	285	289	277	128	1082	373	665	637	756	231	2662
2022	Part-Time>50%	3	7	1	3	1	15	1	62	129	195	21	408
2022	Part-Time<=50%			1			1		2	8	17	3	30
	<b>TOTALI</b>	<b>106</b>	<b>292</b>	<b>291</b>	<b>280</b>	<b>129</b>	<b>1098</b>	<b>374</b>	<b>729</b>	<b>774</b>	<b>968</b>	<b>255</b>	<b>3100</b>
	<b>% pt sul personale totale</b>	0,07	0,17	0,05	0,07	0,02	0,38	0,02	1,52	3,26	5,05	0,57	10,43

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
2022	Tempo pieno		7	16	28	35	86		4	16	26	14	60
2022	Part-Time>50%						0				6	1	7
2022	Part-Time<=50%						0					1	1
	<b>TOTALI</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>35</b>	<b>86</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>68</b>
	<b>% pt sul personale universitario integrato</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,90	1,30	5,19

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE							
ANNO	CODICE	DESCRIZIONE	U	% U	D	% D	TOTALE
2022	D01	Incarichi di funzione - Posizioni organizzative	30	32,61	62	67,39	92
2022	D02	Coordinamenti	14	26,92	38	73,08	52

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE UNIV.INTEGRATI							
ANNO	DESCRIZIONE	U	% U	D	% D	TOTALE	
2022	Incarichi di funzione - Posizioni organizzative	0	0,000	0	0,000	0	
2022	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
2022	03	Inferiore a 3 anni	101	137	102	57	28	425	369	380	294	276	58	1377	1802
2022	05	Tra 3 e 5 anni	1	19	2			22	1	49	14	6		70	92
2022	10	Tra 5 e 10 anni		22	10	4		36	2	70	19	11	2	104	140
2022	99	Superiore a 10 anni		9	87	127	35	258		66	285	551	145	1047	1305
		<b>TOTALI</b>	<b>102</b>	<b>187</b>	<b>201</b>	<b>188</b>	<b>63</b>	<b>741</b>	<b>372</b>	<b>565</b>	<b>612</b>	<b>844</b>	<b>205</b>	<b>2598</b>	<b>3339</b>
		<b>% sul personale non dirigente</b>	<b>3,05</b>	<b>5,60</b>	<b>6,02</b>	<b>5,63</b>	<b>1,89</b>	<b>22,19</b>	<b>11,14</b>	<b>16,92</b>	<b>18,33</b>	<b>25,28</b>	<b>6,14</b>	<b>77,81</b>	<b>100,00</b>

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	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	1	0,116	4	0,466	5	0,582	
2022	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	Laurea magistrale	3	0,349	1	0,116	4	0,466	
2022	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	Laurea magistrale	2	0,233	4	0,466	6	0,698	
2022	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	1	0,116	3	0,349	4	0,466	
2022	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	Laurea magistrale		0,000	1	0,116	1	0,116	

2022	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,116		0,000	1	0,116
2022	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	1	0,116		0,000	1	0,116
2022	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale		0,000	1	0,116	1	0,116
2022	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	Laurea magistrale	1	0,116	1	0,116	2	0,233
2022	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,116		0,000	1	0,116
2022	dirig. San	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	Laurea magistrale		0,000	1	0,116	1	0,116
2022	dirig. San	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	7	0,815	50	5,821	57	6,636
2022	dirig. San	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,233	6	0,698	8	0,931
2022	dirig. San	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,116	3	0,349	4	0,466
2022	Medici	MEDICI	Laurea magistrale	9	1,048	15	1,746	24	2,794
2022	Medici	MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	288	33,527	383	44,587	671	78,114
2022	Medici	MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	23	2,678	23	2,678	46	5,355
2022	Medici	MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	16	1,863	6	0,698	22	2,561
		<b>TOTALI</b>		<b>357</b>	<b>41,55995</b>	<b>502</b>	<b>58,44005</b>	<b>859</b>	<b>100,000</b>
		% sul personale totale		8,50		11,96		20,46	

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	%
2022	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	5	0,150	25	0,749	30	0,898
2022	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	41	1,228	179	5,361	220	6,589
2022	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	4	0,120	22	0,659	26	0,779
2022	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	9	0,270	22	0,659	31	0,928
2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore		0,000	2	0,060	2	0,060
2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	5	0,150	21	0,629	26	0,779
2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	5	0,150	39	1,168	44	1,318
2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale		0,000	5	0,150	5	0,150
2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	4	0,120	37	1,108	41	1,228
2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	134	4,013	654	19,587	788	23,600

2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	279	8,356	828	24,798	1107	33,154
2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	27	0,809	111	3,324	138	4,133
2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	25	0,749	93	2,785	118	3,534
2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	53	1,587	129	3,863	182	5,451
2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	6	0,180	15	0,449	21	0,629
2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore		0,000	4	0,120	4	0,120
2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea		0,000	2	0,060	2	0,060
2022	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	1	0,030		0,000	1	0,030
2022	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	32	0,958	122	3,654	154	4,612
2022	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	109	3,264	260	7,787	369	11,051
2022	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	3	0,090	7	0,210	10	0,299
2022	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	6	0,180	14	0,419	20	0,599
		<b>TOTALI</b>		<b>748</b>	<b>22,40192</b>	<b>2591</b>	<b>77,59808</b>	<b>3339</b>	<b>100,000</b>
		% sul personale totale		17,82		61,72		79,54	

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nell'ambito della "conciliazione vita/lavoro" vengono generalmente inclusi quegli istituti che intervengono a modificare la tradizionale strutturazione sia degli orari che della modalità di prestare la propria opera professionale nella direzione di una armonizzazione delle due sfere di azioni di un soggetto: quella lavorativa (tempo di lavoro) in cui il tempo e la capacità vengono messe a disposizione del mercato del lavoro a fronte di una retribuzione economica; quella privata (tempo di vita) dove tempo e capacità possono essere dedicate a propri interessi e finalità. Nell'ambito di questa relazione sono presi in considerazione tre principali strumenti di conciliazione:

- il part-time;
- lo smart-working;
- la flessibilità oraria.

Per il Part-time dall'analisi dei dati il ricorso a questo istituto da parte dei dipendenti è principalmente femminile.

Sembra infatti che ancor di più tra i 50 e i 60 anni il carico delle esigenze di conciliazione (lavoro – cura) gravino sulle dipendenti. Il dato lascia ipotizzare che la riduzione del tempo da dedicare al lavoro sia motivato da un maggior carico di esigenze di “cura”. Sembrerebbe, quindi che ancor più che nella fase di vita “riproduttiva” (nuclei familiari con presenza di bambini piccoli), il carico di lavoro di cura ricada sulle donne con l’avanzare dell’età e con l’aumento delle esigenze di cura espresse da parenti ed affini della generazione precedente. La conciliazione avverrebbe, quindi, in accordo alle analisi sociologiche che vedono le donne più impegnate su due fronti entrambi “lavorativi”: quello per il mercato, regolarmente retribuito, e quello di cura, non retribuito. In questo caso la conciliazione non sarebbe quindi tra tempo di lavoro e tempo di vita ma tra due diversi tempi di lavoro. Questo istituto di conciliazione risulta, inoltre, particolarmente “oneroso” per chi vi ricorre perché comporta una corrispondente riduzione della capacità di reddito e, pertanto un “relativo impoverimento” da parte di chi vi fa ricorso.

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE DI ETÀ'															
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
2022	55,56	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			2	2		4
2022	55,56	VERTICALE	Part-Time>50%						0				1		1
2022	61,11	MISTO	Part-Time>50%						0				1		1
2022	61,11	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0					1	1
2022	63,15	ORIZZONTALE	Part-Time>50%	2					2		1				1
2022	63,66	MISTO	Part-Time>50%						0					1	1
2022	63,89	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0				1		1
2022	65,79	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			1			1
2022	66,67	MISTO	Part-Time>50%						0				1		1
2022	66,67	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0		1	2			3
2022	66,67	VERTICALE	Part-Time>50%						0		16	32	25	7	80
2022	68,06	VERTICALE	Part-Time>50%						0				1		1
2022	69,44	MISTO	Part-Time>50%						0				1		1
2022	69,44	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			5	15		20
2022	69,44	VERTICALE	Part-Time>50%						0		1	1			2
2022	70,00	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			1	1		2
2022	71,05	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			3	2	1	6

2022	72,22	VERTICALE	Part-Time>50%						0		1	2		3	
2022	77,78	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			2		2	
2022	77,78	VERTICALE	Part-Time>50%						0		3	1		4	
2022	79,17	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			1		1	
2022	80,56	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			1		1	
2022	83,33	MISTO	Part-Time>50%						0		1	3		4	
2022	83,33	ORIZZONTALE	Part-Time>50%			1	1	1	3	20	46	112	10	188	
2022	83,33	VERTICALE	Part-Time>50%			2			2	13	30	19	1	63	
2022	84,21	ORIZZONTALE	Part-Time>50%	1	7				8	1	10	1		12	
2022	86,11	VERTICALE	Part-Time>50%						0			1		1	
2022	88,89	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			1		1	
2022	94,44	ORIZZONTALE	Part-Time>50%						0			1		1	
2022	30,56	VERTICALE	Part-Time<=50%						0				1	1	
2022	33,33	VERTICALE	Part-Time<=50%						0	1	2	2		5	
2022	41,67	MISTO	Part-Time<=50%						0			1		1	
2022	45,83	MISTO	Part-Time<=50%						0			1		1	
2022	46,29	MISTO	Part-Time<=50%						0			1		1	
2022	47,37	ORIZZONTALE	Part-Time<=50%						0	1				1	
2022	50,00	ORIZZONTALE	Part-Time<=50%						0			2		2	
2022	50,00	VERTICALE	Part-Time<=50%			1			1		6	10	2	18	
			Personale che fruisce del lavoro agile	3	3	14	20	6	46	6	32	33	40	14	125
			<b>TOTALI</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>62</b>	<b>7</b>	<b>96</b>	<b>170</b>	<b>252</b>	<b>38</b>	<b>563</b>
			<b>% pt sul personale totale</b>	<b>0,14</b>	<b>0,24</b>	<b>0,38</b>	<b>0,55</b>	<b>0,17</b>	<b>1,48</b>	<b>0,17</b>	<b>2,29</b>	<b>4,05</b>	<b>6,00</b>	<b>0,91</b>	<b>13,41</b>

I dati rappresentati nelle tabelle sovrastanti confermano una gestione del personale dell'Azienda in cui hanno avuto impatto positivo le policy aziendali consolidate di conciliazione casa - lavoro a sostegno della genitorialità e del caregiving del personale che assiste genitori/familiari anziani o fragili, esigenza significativa in questi anni dovuta all'innalzamento dell'età del personale. Le politiche di conciliazione sono affermate come impegno istituzionale in tutti i documenti strategici dell'Ente e sempre esplicitate nel Piano Azioni Positive.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE			
ANNO	DESCRIZIONE	UOMO	DONNA
2022	Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2258	12519
2022	Numero permessi orari L.104/1992 fruiti (nr.ore)	2677	4035
2022	Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1209	11990
2022	N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti		29

I dati riferiti alla fruizione di congedi per L.104 e congedi parentali, si concentrano più in capo alle dipendenti donne in aumento rispetto all'anno precedente.

Tra i due tipi di permessi appare evidente la predominanza del primo istituto rispetto al secondo.

Anche in occasione di questa distinzione emerge una prevalente presa in carico del "lavoro di cura" da parte del genere femminile. Confermando in sostanza la sensazione che qualsiasi esigenza di cura e assistenza personale venga generalmente svolta in via principale dalle donne.

L'articolazione dell'orario di lavoro e la flessibilità oraria, laddove possibile, persegue i seguenti obiettivi:

- miglioramento della qualità della prestazione;
- conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- equa distribuzione dei carichi di lavoro.

### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Il CUG ha partecipato alle iniziative promosse a beneficio delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni.

Le iniziative rappresentano gli interventi principali in tema di pari opportunità, benessere e prevenzione della violenza di genere realizzate nel 2022.

Sono stati erogati tutti i servizi consolidati al personale per la conciliazione casa/lavoro in forma semplificata ai sensi di legge e la regolamentazione dello smart working con i contratti individuali, dal mese di dicembre 2021, in attuazione del Pola.

Per la giornata internazionale contro la violenza di genere, il 25 novembre 2022 è stato realizzato un video dall'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena e dall'Azienda USL in tema di Salute.

Il video racconta con le parole dei professionisti il percorso di accoglienza alle donne vittime di violenza di genere attivo nei Pronto soccorso provinciali e quello per le vittime di violenza sessuale di cui è hub l'Ostetricia e ginecologia del Policlinico.

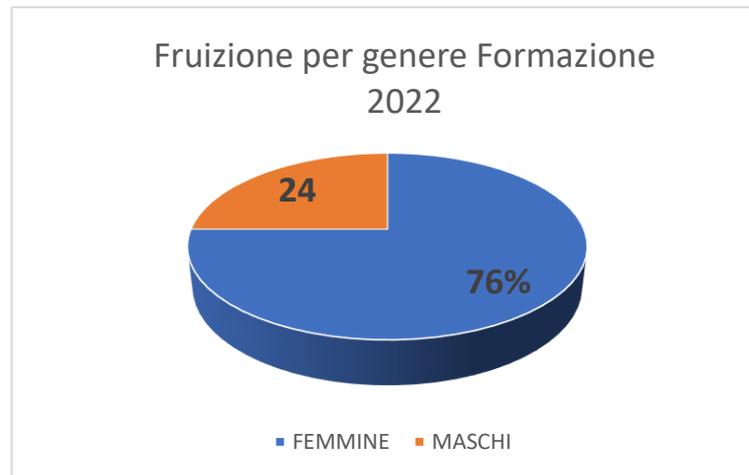
Proprio nello stabilimento Policlinico, nell'atrio centrale, sono state fornite informazioni e opuscoli sul tema ai pazienti, ai visitatori e agli studenti. Qui le vittime di violenza sessuale trovano uno spazio dedicato, un'ambiente riservato per garantire l'accoglienza intima da parte del personale ostetrico e del personale ginecologico.

Tra alcuni eventi aperti al pubblico realizzati dal dipartimento di economia di Modena e con il contributo della Regione Emilia-Romagna, il CUG dell'Azienda - Ospedaliero Universitaria di Modena ha patrocinato il seminario tenutosi il 07 ottobre 2022 che è stato occasione per presentare i cambiamenti avvenuti nell'uso del linguaggio amministrativo della Pubblica Amministrazione per rappresentare donne e uomini a dieci anni dalla pubblicazione delle prime *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* (2012). L'obiettivo dell'incontro è stato quello di sensibilizzare all'uso di un linguaggio amministrativo non discriminante nella rappresentazione di donne e uomini, e informare sugli strumenti linguistici disponibili per la sua realizzazione. Attraverso il linguaggio non ci limitiamo a descrivere l'esistente ma contribuiamo, talvolta, alla costruzione e al rafforzamento di vecchi e nuovi stereotipi culturali. La lingua rispecchia la cultura della nostra società.

Il Piano delle Azioni Positive ha definito, per il triennio 2022-2024 in collaborazione con il CUG e i servizi aziendali interessati, il programma degli interventi/azioni che questa Azienda intende attuare per garantire effettiva parità tra lavoratori e lavoratrici, ambienti di lavoro liberi da discriminazioni e rispettosi della dignità di ognuno. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza.

L'Azienda garantisce la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

a) Fruizione per genere della formazione:



b) 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	1	0	2	1	4	3	75,00%	1	25,00%
concorsi pubblici	7	3	7	13	30	14	46,67%	16	53,33%
avvisi selezioni pubbliche	7	4	2	7	20	9	45,00%	11	55,00%
lavoro autonomo	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%
assunzioni da centro per l'impiego	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%
<b>totale complessivo</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>54</b>	<b>26</b>	<b>48,15%</b>	<b>28</b>	<b>51,85%</b>

c) Bilancio di genere dell'Amministrazione

Il CUG si pone tra gli obiettivi futuri, oltre a valutazioni in termini numerici, di porre una maggiore attenzione, tra le altre, sulla violenza anche verbale di genere sui luoghi di lavoro, non solo da parte dell'utenza, ma anche da parte di colleghi e superiori (per es. corsi di formazione su codici etici per questi ultimi), la possibilità di coinvolgere l'RSPP in una specifica valutazione di rischi in termini di genere, lo sviluppo di una cultura di genere anche sotto il profilo formativo.

Altra necessità è quella di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli considerato che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita e di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali.

Infine, perseguire politiche caratterizzate da equità, efficienza, trasparenza in genere per tutti i dipendenti e superamento della disparità tra i sessi con equa distribuzione di risorse, poteri, e formazione.

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	CLACST	CODICE	DESCRIZIONE	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECON.PER LIVELLO	
				Retrib.media netta	Retrib.media netta	Valori assoluti	%
2022	TI+TD	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	45.253,98	49.426,41	94.680,39	4,704
2022	TI+TD	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	50.094,38	54.671,37	104.765,75	5,205
2022	TI+TD	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	69.296,40	63.022,42	132.318,81	6,574
2022	TI+TD	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	43.891,48	43.583,02	87.474,50	4,346
2022	TI+TD	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	-	50.108,59	50.108,59	2,490
2022	TI+TD	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	64.796,39	-	64.796,39	3,219
2022	TI+TD	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO	36.991,87	-	36.991,87	1,838
2022	TI+TD	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	-	38.451,46	38.451,46	1,910
2022	TI+TD	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	44.124,60	43.862,07	87.986,67	4,372
2022	TI+TD	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	64.228,40	-	64.228,40	3,191
2022	TI+TD	dirig. San.	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	-	42.486,39	42.486,39	2,111
2022	TI+TD	dirig. San.	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	40.167,83	42.442,91	82.610,73	4,104
2022	TI+TD	dirig. San.	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	48.943,59	57.085,87	106.029,46	5,268
2022	TI+TD	dirig. San.	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	83.259,00	69.401,86	152.660,86	7,585
2022	TI+TD	Medici	MEDICI	45.010,93	44.477,27	89.488,20	4,446
2022	TI+TD	Medici	MEDICI - Professionale	60.393,90	55.857,89	116.251,80	5,776
2022	TI+TD	Medici	MEDICI - Str Semplice	74.968,01	61.647,41	136.615,42	6,788
2022	TI+TD	Medici	MEDICI - Str.Complexa	99.300,28	100.865,71	200.165,99	9,945
2022	TI+TD	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	24.774,37	24.765,71	49.540,08	2,461
2022	TI+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	26.975,54	26.392,26	53.367,80	2,652
2022	TI+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	29.165,91	28.835,87	58.001,79	2,882
2022	TI+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	28.329,36	27.949,91	56.279,27	2,796
2022	TI+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	28.202,57	31.913,65	60.116,22	2,987
2022	TI+TD	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	24.623,56	22.686,78	47.310,34	2,351
			<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>1.032.792,35</b>	<b>979.934,84</b>	<b>2.012.727,18</b>	<b>100,00</b>
			<b>% sul personale totale</b>	<b>51,31308181</b>	<b>48,68691819</b>	<b>100,000</b>	

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

La salute e la sicurezza nei contesti organizzativi rappresentano una risorsa e, nello stesso tempo, un obiettivo di tipo strategico, da tutelare. Al fine di prevenire stress e burnout, nonché promuovere la salute psicologica dei professionisti dell'azienda, risulta di fondamentale importanza intercettare i segnali e monitorare i fattori di rischio psicosociale.

Anche nell'anno 2022, il settore "Psicologia del Lavoro e Salute organizzativa" (SFRI), oltre a collaborare ai processi di valutazione del rischio stress lavoro-correlato (valutazione approfondita), è stato impegnato nelle attività di formazione, ricerca e consulenza psicologica rivolta ai professionisti.

La programmazione formativa in tema di benessere organizzativo ha visto la realizzazione di una serie di iniziative con l'obiettivo di promuovere maggiori livelli di benessere individuale e organizzativo, a partire da quelle aree aziendali maggiormente esposte ai rischi psicosociali e, più in particolare, al rischio stress lavoro-correlato.

Di seguito le iniziative formative realizzate ed il numero di personale formato nel periodo da gennaio a dicembre 2022, in tema di benessere organizzativo e gestione dei rischi psicosociali:

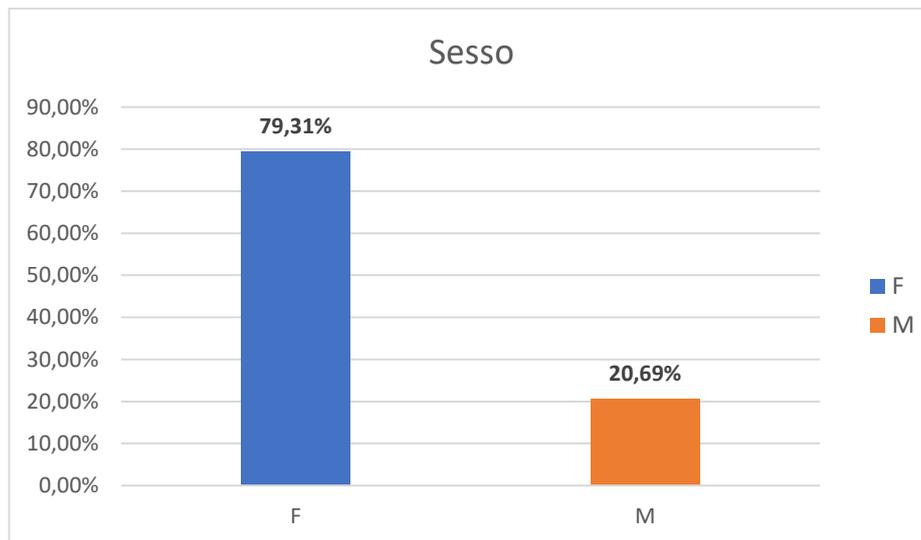
INIZIATIVA FORMATIVA	N PERSONALE FORMATO
Affrontare l'evento critico: reazioni, risorse, strategie per l'autoprotezione.	9
Aggressioni e atti di violenza rivolti agli operatori: dalla valutazione del rischio al riconoscimento e gestione dei comportamenti aggressivi	16
Corso di Gestione del tempo: Le prime cose al primo posto	10
La comunicazione interculturale nel contesto sanitario	9
La prevenzione del suicidio nell'ospedale generale. Strumenti di comprensione e gestione clinica per gli operatori.	13
La relazione d'aiuto: riconoscere e gestire l'aggressività	7
La resilienza ai tempi della pandemia	8
Le parole che curano	11
"MIND4US" protocollo Mindfulness per la riduzione dello stress	7
Pratiche di mindfulness ai tempi del COVID-19. Webinar	15
Prendersi cura di sé: la promozione del benessere individuale in azienda	13

Raccontare e raccontarsi: parole e speranza. Webinar	10
Ragionamento, decisioni e trappole mentali in ambito sanitario	43
Salute Organizzativa: sfide ed opportunità nel mondo sanitario che cambia	96

Per quanto concerne le attività di consulenza psicologica rivolta ai professionisti, si riporta di seguito una sintetica rendicontazione:

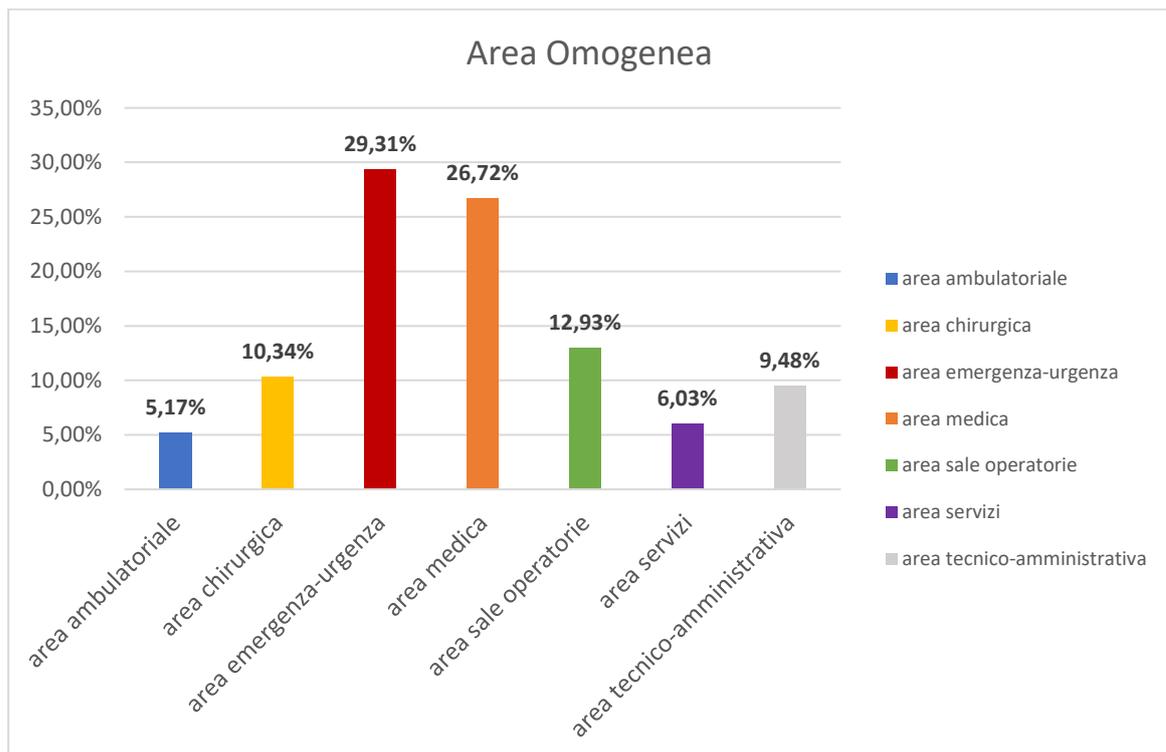
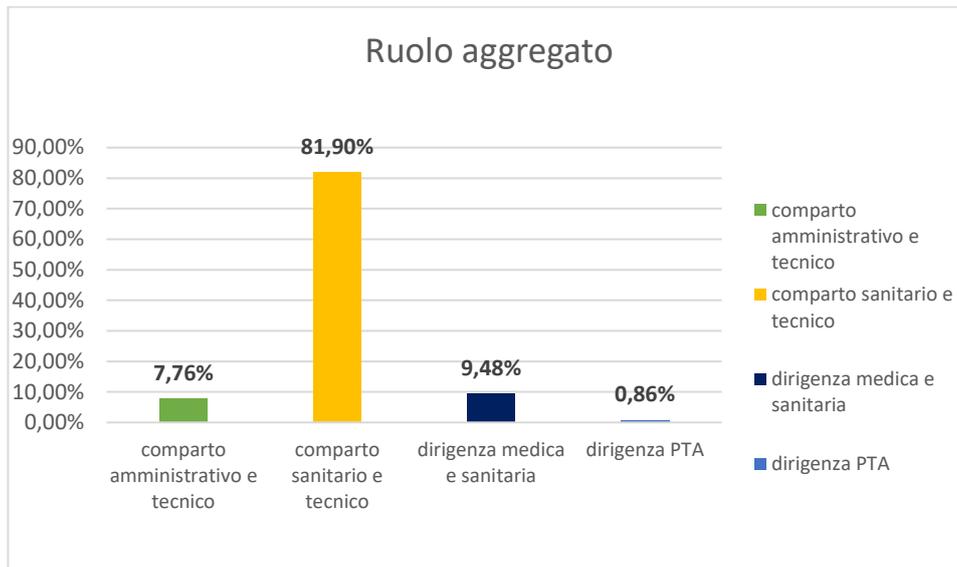
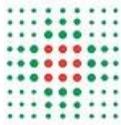
Numero di professionisti che hanno richiesto consulenza (gennaio-dicembre 2022): 116, età media 45 anni.

Sul totale di 116 professionisti presi in carico, il 79% è di genere femminile



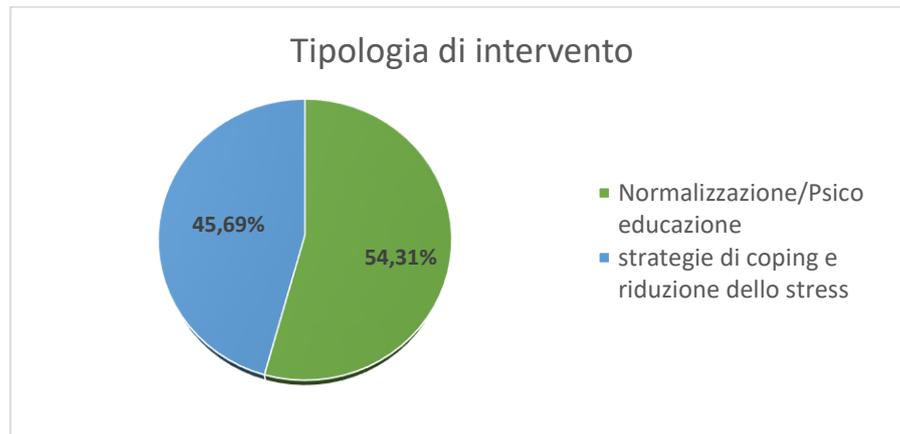
### Ruolo e Area Omogenea

Per quanto concerne il ruolo, l'82% dei professionisti in carico appartiene al comparto sanitario. Per quanto riguarda l'Area omogenea, l'area emergenza urgenza è quella più rappresentata (29%), seguita dall'area medica (27%).



#### Tipologia di intervento:

La maggior parte degli interventi ha avuto come finalità la normalizzazione/psicoeducazione dei professionisti (54%) e l'implementazione di strategie di coping (46%).



Nell'anno 2022 il Settore ha inoltre collaborato con il servizio di Sorveglianza Sanitaria alla progettazione e realizzazione dello studio "La capacità lavorativa dei professionisti nell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena: un'analisi descrittiva prospettica in ottica di promozione della salute" ed alla predisposizione di una batteria psicometrica per la misura della salute e qualità della vita percepita, da somministrare a tutti i nuovi assunti.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione in collaborazione con il Controllo di Gestione, la Direzione Professioni Sanitarie, il Servizio Assicurazione Qualità ed 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.

La creazione della valutazione della Performance è uno strumento aziendale che consente di accedere alla valutazione delle posizioni dirigenziali/comparto.

Tutto ciò permette di effettuare attraverso l'autovalutazione un controllo e un monitoraggio delle schede. Il sistema di valutazione è costruito parte dall'esibizione tra chi è valutato e chi valuta il comparto/dirigenza.

La parte della valutazione annuale del risultato è quella che ha una ricaduta economica sulla parte incentivante ed è coordinata dal Controllo di Gestione in collaborazione con SUGEOP e DPS.

L'organismo indipendente di valutazione per gli enti del servizio sanitario regionale ha revisionato il complesso dei sistemi di valutazione e valorizzazione del personale

all'interno di ciascuna azienda del SSR, fornendo specifiche indicazioni di sviluppo ed implementazione dei processi di valutazione aziendale (Line Guida OIV SSR 1/2022). E' inoltre in piena fase di test l'avvio del nuovo applicativo regionale WHR (modulo EW) per la gestione della Valutazione.

La valutazione esplicita delle competenze individuali, intese come comportamenti efficaci in grado di produrre un effetto positivo prevedibile, quindi non casuale, sul contesto, risulta tuttavia, complessa e articolata.

Per arrivare a definire il progetto: valutazione e sviluppo competenze l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena ha istituito un gruppo di lavoro all'interno del quale hanno cercato di includere tutte le interfacce aziendali coinvolti, in qualche misura anche se a diverso modo, nei processi di valutazione.

Il servizio di direzione tecnica, amministrativa e direzione sanitaria hanno titolo per definire il sistema aziendale di monitoraggio allo sviluppo della professionalità.

Il gruppo di lavoro ha formato un dizionario delle competenze, che costituisce lo strumento alla base del processo di valutazione delle competenze stesse e contiene una serie di dimensioni di comportamenti che debbano e possano essere monitorati sia dal diretto interessato sia dal diretto Responsabile.

Le competenze si suddividono in competenze tecnico-specialistiche professionali, competenze organizzative, competenze relazionali e competenze manageriali.

Lo smart-working ha migliorato la qualità del lavoro, il benessere organizzativo dei lavoratori e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso lo sviluppo di alcune linee di azione orientate alla autonomia, alla valorizzazione e allo sviluppo professionale del personale oltre che attraverso la promozione di modalità organizzative della prestazione lavorativa più flessibili.

## SECONDA PARTE

### **– L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

#### **A. OPERATIVITA'**

*Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore):* il Comitato è stato ricostituito con deliberazioni aziendali di nomina del Presidente e dei componenti

rispettivamente n. 7 del 25.01.2021 e n. 69 del 20.05.2021, in conformità alle linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni approvate con Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 04.03.2011 e alla Direttiva DA-DPO 2/2019. Il presidente nominato nell'anno 2021 ed attualmente in carica è la Dott.ssa Monica Cagarelli.

## **B. ATTIVITA'**

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

### POTERI PROPOSITIVI:

- *Piani di formazione del personale: la formazione del personale svolta nel 2022 ha avuto l'obiettivo di adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni Settore, in particolare nell'ottica di un innalzamento generale del livello di alfabetizzazione digitale dell'Ente.*
- *Il CUG ha una sua specifica area all'interno del portale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena dedicata agli eventi, alle azioni e ai progetti di sua competenza.*
- *Sono state effettuate tre consultazioni nell'anno 2022: durante il primo incontro è stata illustrata la relazione sulla situazione del personale; nel secondo incontro si è dato corpo alla bozza del piano triennale delle Azioni Positive con raccoglimento di proposte. Nel terzo incontro è stata fatta una piccola introduzione sul rapporto biennale indicando tutto l'aspetto di genere, su quante donne e quanti uomini sono presenti in azienda ed è stato illustrato il PTAP definitivo.*

### POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza: coinvolgimento degli interlocutori aziendali per progettare e gettare le basi del nuovo piano aziendale.

- Piani di formazione del personale: la programmazione formativa in tema di benessere organizzativo ha visto la realizzazione di una serie di iniziative con l'obiettivo di promuovere maggiori livelli di benessere individuale e organizzativo, a partire da quelle aree aziendali maggiormente esposte ai rischi psicosociali e, più in particolare, al rischio stress lavoro-correlato.
- *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione:* acquisizione opinioni 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:*  
*Programmato il monitoraggio e la rendicontazione sull'attuazione delle azioni positive previste nel PTAP 2022-2024 e sulle eventuali criticità riscontrate (focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità).*
- *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing: monitoraggi:* confronto fra Presidente del CUG e RSPPP sui dati relativi a episodi di violenza interni e relative azioni di miglioramento introdotte; 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:* Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2022 non sono emersi dati oggettivi in contrasto con questo principio.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Come sopra descritto, la conciliazione dei tempi di vita-lavoro è tuttora una dimensione rilevante ai fini dei percorsi di carriera, e a conciliare sono quasi sempre le donne, sia per l'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena che nella maggior parte dei contesti lavorativi.

Le azioni positive da realizzare entro il 2024 sono:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale o nel trattamento economico;
- promuovere in tutte le articolazioni dell'Azienda e nel personale la cultura di genere, il rispetto del principio di non discriminazione e la valorizzazione delle differenze;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- approfondire e promuovere, in un'ottica di genere, la conoscenza della situazione del personale dell'azienda;
- tutelare il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing.

Gli obiettivi che vengono posti sono quelli di migliorare la qualità del lavoro, il benessere organizzativo dei lavoratori e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso lo sviluppo di alcune linee di azione orientate alla autonomia, alla valorizzazione e allo sviluppo professionale del personale oltre che attraverso la promozione di modalità organizzative della prestazione lavorativa più flessibile.

Durante il 2022 è stato approvato il Piano Triennale di Azioni Positive.

All'interno di questa cornice il CUG dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena svolgerà azioni rivolte soprattutto a sensibilizzare e promuovere le pari opportunità e la cultura della non discriminazione.

Il CUG è già 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.

Quanto rendicontato nella relazione del Comitato Unico di Garanzia è il frutto dell'impegno e del lavoro di tutte le persone che, nei diversi servizi aziendali, si adoperano quotidianamente per migliorare e innovare l'organizzazione.

Presidente  
CUG  
Dott.ssa Monica Cagarelli