

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
 VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
 DISCRIMINAZIONI**
- ANNO 2015 -

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’AOU Policlinico 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’Azienda Ospedaliero-Universitaria Policlinico di Modena nell’anno 2015.

2. Composizione e distribuzione del personale

Nei seguenti prospetti è descritta la composizione del personale dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria, suddiviso per genere, ruolo e fasce di età, con distinzione fra personale ospedaliero e personale universitario integrato, alla data del 31.12.2015. 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, alla data del 31.12.2015, è pari a n. 2535 unità, di cui n. 2393 di personale ospedaliero e n. 142 di personale universitario.

La popolazione aziendale è costituita per il 73% circa da donne e per il restante 27% da uomini.

Ospedalieri		Universitari		Totale (osped. e univers.)	
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
595	1798	80	62	675	1860
Tot. 2393		Tot. 142		Tot. 2535	

2.2 Distribuzione del Personale per Ruolo (Ospedalieri e Universitari)

Di seguito la distribuzione del personale per ruolo. Dall’esame dei dati spicca una maggiore percentuale delle donne nei diversi ruoli, con esclusione dei professionisti appartenenti al ruolo professionale e del personale medico universitario integrato.

	Ospedalieri		Universitari		Totale (osped. e univers.)	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Medici	172	174	74	24	246	198
Altri Dirigenti sanitari	8	35	==	16	8	51
Personale sanitario non dirigente	246	1146	6	21	252	1167
Totale Ruolo sanitario	426	1355	80	61	506	1416
Ruolo Professionale	7	==	==	==	7	==
Ruolo Tecnico	120	251	==	==	120	251
Ruolo Amministrativo	42	192	==	1	42	193
Totale Ruolo non sanitario	169	443	==	1	169	444
Totale Complessivo	595	1798	80	62	675	1860

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 appartenenti 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.

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	3	10	49	67	81	74	97	45	16	2	246	198
Dirigenti sanitari non medici	==	1	3	7	2	20	3	22	==	1	8	51
Professionale	==	==	==	==	3	==	4	==	==	==	7	==
Comparto sanitario	66	256	88	364	72	424	25	123	1	==	252	1167
Comparto Tecnico	14	13	40	55	44	107	22	73	==	3	120	251
Amministrativi	1	1	9	18	14	107	16	67	2	==	42	193
Totale	84	281	189	511	216	732	167	330	19	6	675	1860

Ospedalieri

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	3	10	36	64	66	62	65	37	2	1	172	174
Dirigenti sanitari non medici	==	1	3	6	2	15	3	13	==	==	8	35
Professionale	==	==	==	==	3	==	4	==	==	==	7	==
Comparto sanitario	66	256	86	362	71	414	22	114	1	==	246	1146
Comparto Tecnico	14	13	40	55	44	107	22	73	==	3	120	251
Amministrativi	1	1	9	18	14	106	16	67	2	==	42	192
Totale	84	281	174	505	200	704	132	304	5	4	595	1798

Universitari

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	==	==	13	3	15	12	32	8	14	1	74	24
Dirigenti sanitari non medici	==	==	==	1	==	5	==	9	==	1	==	16
Professionale	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
Comparto sanitario	==	==	2	2	1	10	3	9	==	==	6	21
Comparto Tecnico	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
Amministrativi	==	==	==	==	==	1	==	==	==	==	==	1
Totale	0	0	15	6	16	28	35	26	14	2	80	62

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, fatta eccezione per il personale appartenente al ruolo professionale, sia ancora appannaggio delle donne che utilizzano il rapporto di lavoro part time come principale strumento a servizio della conciliazione e bilanciamento vita lavorativa-vita privata.

	Ospedalieri			Universitari			Totale (osped. e univers.)		
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Medici - F	174	6	3,44	24	1	4,34	198	7	3,53
Medici - M	172	1	0,58	74	==	==	246	1	0,40

	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Altri Dirigenti Sanitari - F	35	1	2,85	16	2	12,5	51	3	5,88
Altri Dirigenti Sanitari - M	8	==	==	==	==	==	8	==	==

	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Pers. Sanit. non Dirigente - F	1146	258	22,51	21	8	36,36	1167	266	22,79
Pers. Sanit. non Dirigente - M	246	5	2,03	6	==	==	252	5	1,98

	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Professionale - F	==	==	==	==	==	==	==	==	==
Ruolo Professionale - M	7	==	==	==	==	==	7	==	==

	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Tecnico - F	251	24	9,56	==	==	==	251	24	9,56
Ruolo Tecnico - M	120	==	==	==	==	==	120	==	==

	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Amministrativo - F	192	22	11,45	1	==	==	193	22	11,39
Ruolo Amministrativo - M	42	==	==	==	==	==	42	==	==

	Ospedalieri			Universitari			Totale (osped. e univers.)		
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
TOTALI - F	1798	311	17,29	62	11	17,74	1860	322	17,31
TOTALI - M	595	6	1	80	==	==	675	6	0,88

3. Monitoraggio del piano triennale delle azioni positive 2013-2015

Il Piano delle azioni positive dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena, predisposto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 e adottato con delibera aziendale n. 13 del 17/05/2013 si prefiggeva di promuovere la cultura di genere attraverso percorsi di informazione e formazione rivolti al personale e specifici per i componenti del CUG; individuare azioni ispirate a politiche di conciliazione e bilanciamento vita lavorativa-vita privata; implementare azioni a supporto del benessere organizzativo e prevenzione dei rischi psicosociali (stress, violenza agli operatori).

3.1 Formazione

Continua l'impegno dell'Azienda sui temi dell'equità e della trasparenza (anche in ottemperanza a quanto indicato dal Piano Sociale e Sanitario della Regione Emilia-Romagna 2008-2010) attraverso la realizzazione di azioni utili a migliorare il rapporto con gli utenti dei servizi sanitari in termini di equità e di non discriminazione. Nel corso di questi anni è stato proposto e realizzato un piano formativo per l'equità che ha mirato a sensibilizzare gli operatori ai temi dell'equità in sanità e ad accrescere l'attenzione alle diversità. Strettamente connesso al tema dell'equità vi è il tema del confronto con l'appartenenza dei nostri utenti a una molteplicità di culture, appartenenza che può di per sé costituire un ostacolo all'equità di accesso ai servizi e che comunque necessita di una adeguata formazione e preparazione degli operatori. Il Policlinico ha dedicato a questo tema, in passato, importanti iniziative a cui il personale ha risposto con grande partecipazione e offrendo riscontri molto positivi.

Nel 2015 sono state realizzate 2 iniziative relative a questi argomenti:

- Le disuguaglianze sociali nelle nuove configurazioni del benessere (1 edizione di 4 ore)
- La relazione di cura in contesti multiculturali (1 edizione di 4 ore)

L'Azienda ha ritenuto inoltre opportuno continuare il suo impegno sul versante della promozione del benessere organizzativo e prevenzione dei rischi psicosociali tramite l'offerta di iniziative di formazione professionale (formazione a sostegno di altre azioni quali, ad es., la valutazione dei rischi) miranti a migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress occupazionale da parte dei lavoratori nonché la loro capacità di fronteggiamento (coping) di situazioni problematiche. Per l'anno 2015 sono state realizzate le seguenti iniziative formative:

- Stress: strategie interne per affrontarlo (1 edizione di 14 ore)
- Stress: strategie interne per affrontarlo II livello. Mindfulness, resilienza e time management (4 edizioni di 12 ore ciascuna).

3.2 Asilo Nido Aziendale

La positiva esperienza dell'asilo nido aziendale del Policlinico, realizzata nel corso del 2003 con il Comune di Modena è proseguita nel corso degli anni tanto che dal 2003 ad oggi sono state 200 le famiglie che hanno fruito del servizio ed accompagnato i loro piccoli (fino a tre anni) all'asilo Nido Pozzo. Anche nel 2015 è proseguita la possibilità data ai professionisti/genitori di fruire di una corsia preferenziale per i posti presso l'Asilo Nido Pozzo. L'esperienza è stata giudicata in maniera positiva.

3.2 Consulenza Psicologica

Per rispondere alle emergenti esigenze dei lavoratori connesse al disagio lavorativo è proseguita anche nel 2015 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 inventario di personalità e/o questionari sul disagio lavorativo; condivisione sia con il professionista che con il Medico Competente del percorso effettuato e delle eventuali ulteriori prospettive di intervento.

Nell'anno 2015 hanno avuto accesso al servizio di consulenza psicologica 21 professionisti dell'Azienda e sono stati effettuati 55 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 principali difficoltà riscontrate dal professionista ed un rientro alle normali attività lavorative.

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

Il rischio di violenza ed aggressione, di natura verbale o fisica, può influire sul morale del personale, incrementare lo stress da lavoro ed il turnover del personale sanitario. 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, 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. Obiettivi del corso pensato per i volontari sono in primis far conoscere il contesto di attività del volontario, il Pronto Soccorso (la sua organizzazione, il suo funzionamento, le sue regole) e in particolare la sua particolare sala d'attesa; sviluppare consapevolezza del proprio ruolo e delle potenzialità del proprio intervento di sostegno nel contesto del Pronto Soccorso; chiarire le attività e i comportamenti attesi dai principali interlocutori con cui il volontario si confronterà; fornire alcuni elementi per la comprensione di coloro che si rivolgono al PS e per gestire la comunicazione nelle situazioni più frequenti.

Il corso formativo organizzato in collaborazione con l'Associazione AVO di Modena è stato realizzato, già in due edizioni, all'interno del Pronto Soccorso del Policlinico con la collaborazione di docenti interni all'Azienda. L'inizio del tirocinio dei volontari formati è avvenuto nel mese di maggio 2015. Attualmente il servizio coinvolge 11 volontari. L'attività ha previsto una persona fissa per turno, mentre la domenica nel pomeriggio è stata prevista una turnazione di persone per non far ricadere sempre l'impegno su un singolo volontario. Sono stati programmati alcuni momenti di condivisione sia con gli operatori che con i volontari. L'attività ha prodotto un miglioramento nella relazione con gli utenti, una diminuzione della conflittualità in sala d'attesa e degli episodi di violenza verso gli operatori.

Il Presidente del CUG
Dott.ssa Paola Vandelli