

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA  
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE  
DISCRIMINAZIONI  
- ANNO 2018 -**

### **1. Premessa**

La presente relazione è redatta in attuazione della direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione e innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011 ed analizza la situazione del personale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena e le azioni di miglioramento riguardanti "l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing" all'interno dell'AOU stessa nell'anno 2018.

Il primo gennaio 2017, ha preso avvio la sperimentazione di gestione unificata dei due ospedali modenesi: il Policlinico di Modena e l'Ospedale Civile di Baggiovara. La gestione integrata ha determinato, tra le altre, sfide quali la ricerca di nuovi assetti di governance, l'identificazione di modelli organizzativi omogenei, la riconfigurazione dei principali meccanismi operativi/prassi, l'estensione delle garanzie e tutele a tutta la nuova popolazione aziendale.

Il 1 gennaio 2019 nasce ufficialmente la nuova Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena che comprende l'Ospedale Civile di Baggiovara e il Policlinico di Modena.

### **2. Composizione e distribuzione del personale**

Nei seguenti prospetti è descritta la composizione del personale dell'AOU di Modena, suddiviso per genere, ruolo e fasce di età, con distinzione fra personale ospedaliero e personale universitario integrato, rispettivamente per gli stabilimenti Policlinico e Baggiovara, alla data del 31.12.2018. Particolare attenzione è stata posta al rapporto di lavoro flessibile.

#### **2.1 Distribuzione del personale per genere**

Il personale totale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ospedaliero ed universitario, che opera all'interno dell'Azienda, distribuito nei due stabilimenti, alla data del 31.12.2018, è pari a n. 3809 unità, di cui n. 3660 di personale ospedaliero e n. 149 di personale universitario.

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

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

Ospedalieri		Universitari		Totale (osped. e univers.)	
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
627	1823	79	62	706	1885
Tot. 2450		Tot. 141		2591	

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

Ospedalieri		Universitari		Totale (osped. e univers.)	
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
357	853	4	4	361	857
1210		8		1218	

**2.2 Distribuzione del Personale per Ruolo (Ospedalieri e Universitari)**

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

Distribuzione del Personale per Ruolo Stabilimento Policlinico

	Ospedalieri		Universitari		Totale (osped. e univers.)	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Medici	194	218	73	31	267	249
Altri Dirigenti sanitari	11	36	0	13	11	49
Personale sanitario non dirigente	271	1156	4	17	275	1161
<b>Totale Ruolo sanitario</b>	<b>476</b>	<b>1410</b>	<b>77</b>	<b>61</b>	<b>553</b>	<b>1471</b>
Ruolo Professionale	6	3	0	0	6	3
Ruolo Tecnico	107	226	2	0	109	226
Ruolo Amministrativo	38	184	0	1	38	185
<b>Totale Ruolo non sanitario</b>	<b>151</b>	<b>413</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>153</b>	<b>414</b>
<b>Totale Complessivo</b>	<b>627</b>	<b>1823</b>	<b>79</b>	<b>62</b>	<b>706</b>	<b>1885</b>

## Distribuzione del Personale per Ruolo stabilimento di Baggiovara

	Ospedalieri		Universitari		Totale (osped. e univers.)	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Medici	119	122	4	4	123	126
Altri Dirigenti sanitari	0	2	0	0	0	2
Personale sanitario non dirigente	190	552	0	3	190	555
<b>Totale Ruolo sanitario</b>	<b>309</b>	<b>676</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>313</b>	<b>683</b>
Ruolo Professionale	0	1	0	0	0	1
Ruolo Tecnico	40	149	0	0	40	149
Ruolo Amministrativo	8	24	0	0	8	24
<b>Totale Ruolo non sanitario</b>	<b>48</b>	<b>174</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>174</b>
<b>Totale Complessivo</b>	<b>357</b>	<b>850</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>361</b>	<b>857</b>

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

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

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

	<35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	24	13	53	104	82	70	97	58	11	4	267	249
Dirigenti sanitari non medici	2	2	5	7	2	21	1	19	1	0	11	49
Professionale	0	1	0	0	1	2	5	0	0	0	6	3
Comparto sanitario	70	228	81	297	91	461	33	184	0	3	275	1173
Comparto Tecnico	7	9	20	37	49	94	32	84	0	2	108	226
Amministrativi	0	3	6	16	11	78	21	85	0	3	38	185
<b>Totale</b>	<b>103</b>	<b>256</b>	<b>165</b>	<b>461</b>	<b>236</b>	<b>726</b>	<b>189</b>	<b>430</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>705</b>	<b>1885</b>

## Ospedalieri

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	24	12	41	97	61	60	67	48	1	1	194	218
Dirigenti sanitari non medici	2	2	5	7	2	14	1	13	1	0	11	36
Professionale	0	1	0	0	1	2	5	0	0	0	6	3
Comparto sanitario	70	228	81	296	90	455	30	174	0	3	271	1156
Comparto Tecnico	7	9	20	37	48	94	32	84	0	2	107	226
Amministrativi	0	3	6	16	11	77	21	85	0	3	38	184
<b>Totale</b>	<b>103</b>	<b>255</b>	<b>153</b>	<b>453</b>	<b>213</b>	<b>702</b>	<b>156</b>	<b>404</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>627</b>	<b>1823</b>

## Universitari

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	0	1	12	7	21	10	30	10	10	3	73	31
Dirigenti sanitari non medici	0	0	0	0	0	7	0	6	0	0	0	13
Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comparto sanitario	0	0	0	1	1	6	3	10	0	0	4	17
Comparto Tecnico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0
Amministrativi	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>79</b>	<b>62</b>

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

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	9	8	33	46	42	45	38	27	1	1	123	127
Dirigenti sanitari non medici	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Professionale	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Comparto sanitario	43	92	71	189	45	192	31	82	0	0	190	555
Comparto Tecnico	6	6	16	27	7	69	12	46	0	0	41	148
Amministrativi	1	1	2	2	10	12	10	9	0	0	23	24
<b>Totale</b>	<b>59</b>	<b>107</b>	<b>122</b>	<b>264</b>	<b>104</b>	<b>320</b>	<b>91</b>	<b>165</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>377</b>	<b>857</b>

## Ospedalieri

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	9	8	33	45	40	44	36	25	1	0	119	122
Dirigenti sanitari non medici	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Professionale	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Comparto sanitario	43	91	71	189	45	191	31	81	0	0	190	552
Comparto Tecnico	6	6	15	27	7	69	12	46	0	0	40	148
Amministrativi	1	1	2	2	10	12	10	9	0	0	23	24
<b>Totale</b>	<b>59</b>	<b>106</b>	<b>121</b>	<b>263</b>	<b>102</b>	<b>318</b>	<b>89</b>	<b>162</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>372</b>	<b>849</b>

## Universitari

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	0	0	0	1	2	1	2	2	0	0	4	4
Dirigenti sanitari non medici	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comparto sanitario	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3
Comparto Tecnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amministrativi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

### 2.4 Rapporti di lavoro flessibile

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

#### Rapporti di lavoro flessibile Stabilimento Policlinico

	Ospedalieri			Universitari			Totale (osped. e univers.)		
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Medici - F	218	8	3,67	31	1	3,23	249	9	3,61
Medici - M	194	1	0,52	73	0	0	267	1	0,37
Altri Dirigenti Sanitari - F	36	0	0	13	2	15,38	49	2	4,08
Altri Dirigenti Sanitari - M	11	0	0	0	0	0	11	0	0
Pers. Sanit. non Dirigente - F	1156	286	24,74	17	8	47,06	1173	294	25,06
Pers. Sanit. non Dirigente - M	271	4	1,48	4	0	0	275	4	1,45
Ruolo Professionale - F	3	0	0	0	0	0	3	0	0
Ruolo Professionale - M	6	0	0	0	0	0	6	0	0
Ruolo Tecnico - F	226	25	11,06	0	0	0	226	25	11,06
Ruolo Tecnico - M	107	0	0	1	0	0	108	0	0
Ruolo Amministrativo - F	197	21	10,66	1	0	0	198	21	10,61
Ruolo Amministrativo - M	38	0	0	0	0	0	38	0	0
<b>TOTALI - F</b>	<b>1836</b>	<b>340</b>	<b>18,52</b>	<b>62</b>	<b>11</b>	<b>17,74</b>	<b>1898</b>	<b>351</b>	<b>18,49</b>
<b>TOTALI - M</b>	<b>627</b>	<b>5</b>	<b>0,80</b>	<b>78</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>705</b>	<b>5</b>	<b>0,71</b>

	Ospedalieri			Universitari			Totale (osped e univers)		
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Medici - F	122	9	7,38	4	0	0	126	9	7,14
Medici - M	119	0	0	4	0	0	123	0	0
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Altri Dirigenti Sanitari - F	2	0	0	0	0	0	2	0	0
Altri Dirigenti Sanitari - M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Pers. Sanit. non Dirigente - F	552	84	15,22	3	0	0	555	84	15,14
Pers. Sanit. non Dirigente - M	190	3	1,58	0	0	0	190	3	1,58
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Professionale - F	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Ruolo Professionale - M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Tecnico - F	149	13	8,72	0	0	0	149	13	8,72
Ruolo Tecnico - M	40	1	2,50	0	0	0	40	1	2,50
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Amministrativo - F	24	1	4,00	0	0	0	24	1	4,00
Ruolo Amministrativo - M	8	0	0	0	0	0	8	0	0
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
<b>TOTALI - F</b>	850	107	12,59	7	0	0	857	107	12,49
<b>TOTALI - M</b>	357	4	1,12	4	0	0	361	4	1,11

### 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 2018 hanno avuto l'obiettivo di potenziare le competenze trasversali e relazionali dei professionisti, incidendo positivamente sui livelli di benessere individuale e organizzativo. Nell'anno 2018 sono state realizzate le seguenti iniziative formative:

- “L'importanza delle Non-Technical Skills (NTS) all'interno delle sale operatorie” (3 edizioni di 6 ore ciascuna);
- “Il paziente dializzato e la complessità psicologica; relazioni empatiche e conflittuali” (1 edizione di 8 ore);
- “L'alleanza terapeutica e il modello della Medicina Centrata sul Paziente” (3 edizioni di 8 ore ciascuna);
- “La comunicazione interculturale nel contesto sanitario” (2 edizioni di 8 ore ciascuna);

- “Prendersi cura di sé: la promozione del benessere individuale in azienda” (2 edizioni di 8 ore ciascuna);
- “Lavorare in équipe: sperimentare l’integrazione per promuovere il cambiamento” (5 edizioni di 8 ore ciascuna);
- “La relazione d’aiuto: riconoscere e gestire l’aggressività” (2 edizioni di 8 ore ciascuna);
- “Stress: strategie interne per affrontarlo” (2 edizioni di 14 ore ciascuna);
- “Stress: strategie interne per affrontarlo 2° livello - MINDFULNESS, RESILIENZA E TIME MANAGEMENT” (2 edizioni di 12 ore ciascuna).

#### **4. Asilo Nido Aziendale e work-life balance**

Nel mese di novembre 2018, al fine di promuovere e ampliare i servizi offerti dall’asilo nido e scuola d’infanzia convenzionate con l’AOU, è stata programmata l’attivazione di un’indagine conoscitiva sui bisogni dei dipendenti aziendali rispetto ai servizi attualmente offerti.

Il questionario ha lo scopo di conoscere i bisogni delle famiglie dei dipendenti della AOU, raccogliere eventuali suggerimenti e rendere i servizi attualmente offerti maggiormente fruibili, anche in funzione degli orari di lavoro e delle esigenze famigliari.

I risultati, condivisi con il Settore Istruzione del Comune di Modena, costituiranno il presupposto fondamentale per l’ampliamento dei servizi educativi erogati in favore delle famiglie dei nostri dipendenti.

#### **5. Consulenza Psicologica**

Per rispondere alle emergenti esigenze dei lavoratori connesse al disagio lavorativo è proseguita, anche nel 2018, 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). Nell’anno 2018 hanno avuto accesso al servizio di consulenza psicologica 26 professionisti dell’Azienda (complessivamente per i due stabilimenti), e sono stati effettuati 60 colloqui individuali, oltre ad una serie di incontri di condivisione col medico competente referente. Nella maggior parte dei casi il risultato è stato un superamento delle difficoltà riscontrate dal professionista ed un rientro alle normali attività lavorative.

#### **6. Violenza a danno degli operatori**

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

Nel contesto lavorativo gli atti di violenza, nella maggior parte dei casi, sono rappresentati da eventi con esito non severo, ossia aggressione o tentativo di aggressione, fisica o verbale, quale quella realizzata con uso di un linguaggio offensivo. L’AOU di Modena da tempo adotta una serie di strategie volte a ridurre il rischio di aggressione nei confronti dei propri operatori. Molte delle

azioni di riduzione del rischio richiedono il contributo di più servizi ed articolazioni aziendali (SPPA, Risk manager, Servizio Tecnico, Ingegneria Clinica, Servizio personale, Servizio Formazione Ricerca e Innovazione, Affari legali, ecc.) e sono quindi adottate modalità di coordinamento (es: gruppi di lavoro) finalizzate al raggiungimento di tali obiettivi.

Nell'anno 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.

Secondo i dati del Servizio Prevenzione e Protezione, nell'anno 2018 sono state registrate 30 aggressioni (di cui 9 involontarie/psichiatriche) denunciate direttamente dai professionisti e 24 rilevate dai verbali del Servizio di Vigilanza interno. Tra le aggressioni confermate e denunciate dai professionisti, 15 sarebbero state rivolte agli infermieri e 6 ai medici.

Per l'anno 2019 è in programma uno specifico percorso di formazione dal titolo: "Saper riconoscere e prevenire gli atti di violenza".

### **6.1 Progetto "Waiting Area Manager- WAM" in Pronto Soccorso**

Il Pronto Soccorso rappresenta molto spesso il primo impatto con il sistema ospedale: ogni paziente ha una sua storia, un suo vissuto, un proprio carico emozionale. Nella sala di attesa del PS convergono un numero elevato di cittadini con bisogni sanitari diversi, con diverse percezioni e vissuti, nonché con l'esigenza di ricevere informazioni e rassicurazioni sull'andamento delle attività e sullo specifico percorso di cura.

Nel 2018, l'implementazione del Waiting Area Manager (WAM) all'interno dei Pronto Soccorso aziendali risponde proprio all'obiettivo principale di riportare al centro del sistema il Paziente e i suoi familiari. Le principali funzioni di questo nuovo ruolo sono:

- ✓ migliorare l'accoglienza e l'attesa del Paziente/Caragiver (costante e puntuale azione di informazione, la rilevazione bisogni e monitoraggio dello stato di salute)
- ✓ intercettare precocemente particolari situazioni di "fragilità" (es. anziani, bambini...)
- ✓ migliorare il "sistema delle relazioni", favorendo l'instaurarsi di un corretto rapporto tra i Pazienti/Caragiver presenti in sala e il personale sanitario
- ✓ limitare e anticipare le situazioni di conflitto Utente/Personale (maggior sicurezza)
- ✓ ridurre il rischio per i pazienti in attesa, attraverso una preventiva presa in carico
- ✓ migliorare efficienza ed efficacia complessiva del sistema Pronto Soccorso (gestione flussi)
- ✓ promuovere attività di educazione sanitaria

Per l'anno 2019 è in programma uno specifico percorso di formazione per questa figura all'interno dei Pronto soccorso dei due stabilimenti dell'azienda.

Il Presidente del CUG  
Dott.ssa Paola Vandelli

