

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
 VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
 DISCRIMINAZIONI
 - ANNO 2016-**

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 2016.

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 31.12.2016. 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 31.12.2016, è pari a n. 2566 unità, di cui n. 2429 di personale ospedaliero e n. 137 di personale universitario.

La popolazione aziendale è costituita per il 74% circa da donne e per il restante 26% da uomini.

Ospedalieri		Universitari		Totale (osped. e univers.)	
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
601	1828	76	61	677	1889
Tot. 2429		Tot. 137		Tot. 2566	

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	192	70	24	242	216
Altri Dirigenti sanitari	7	34	==	15	7	49
Personale sanitario non dirigente	255	1166	5	21	260	1187
Totale Ruolo sanitario	434	1392	75	60	509	1452
Ruolo Professionale	7	2	==	==	7	2
Ruolo Tecnico	120	247	1	==	121	247
Ruolo Amministrativo	40	187	==	1	40	188
Totale Ruolo non sanitario	167	436	1	1	167	437
Totale Complessivo	601	1828	76	61	677	1889

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

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

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	5	19	53	78	76	68	91	47	17	4	242	216
Dirigenti sanitari non medici	==	==	4	7	1	22	2	19	==	1	7	49
Professionale	==	==	==	1	3	==	4	1	==	==	7	2
Comparto sanitario	61	243	93	349	80	453	26	139	==	3	260	1187
Comparto Tecnico	10	13	37	48	51	97	23	85	==	4	121	247
Amministrativi	==	1	10	14	10	91	19	82	1	==	40	188
Totale	76	276	197	497	221	731	165	373	18	12	677	1889

Ospedalieri

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	5	19	42	75	60	58	62	39	3	1	172	192
Dirigenti sanitari non medici	==	==	4	6	1	16	2	12	==	==	7	34
Professionale	==	==	==	1	3	==	4	1	==	==	7	2
Comparto sanitario	61	243	92	347	79	445	23	129	==	2	255	1166
Comparto Tecnico	10	13	37	48	50	97	23	85	==	4	120	247
Amministrativi		1	10	14	10	90	19	82	1	==	40	187
Totale	76	276	185	491	203	706	133	348	4	7	601	1828

Universitari

	< 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		> 65		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Medici	==	==	11	3	16	10	29	8	14	3	70	24
Dirigenti sanitari non medici	==	==	==	1	==	6	==	7	==	1	==	15
Professionale	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
Comparto sanitario	==	==	1	2	1	8	3	10	==	1	5	21
Comparto Tecnico	==	==	==	==	1	==	==	==	==	==	1	==
Amministrativi	==	==	==	==	==	1	==	==	==	==	==	1
Totale	0	0	15	6	16	28	35	26	14	2	76	61

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, 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	192	6	3,13	24	1	4,16	216	7	3,24
Medici - M	172	1	0,58	70	==	==	242	1	0,41
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Altri Dirigenti Sanitari - F	34	1	2,94	15	2	13,3	49	3	6,12
Altri Dirigenti Sanitari - M	7	==	==	==	==	==	7	==	==
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Pers. Sanit. non Dirigente - F	1166	269	23,07	21	8	38,09	1187	277	23,33
Pers. Sanit. non Dirigente - M	255	3	1,18	5	==	==	260	3	1,15
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Professionale - F	2	==	==	==	==	==	2	==	==
Ruolo Professionale - M	7	==	==	==	==	==	7	==	==

	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Tecnico - F	247	26	10,53	==	==	==	247	26	10,53
Ruolo Tecnico - M	120	==	==	1	==	==	121	==	==

	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
Ruolo Amministrativo - F	187	23	12,30	1	==	==	188	23	12,23
Ruolo Amministrativo - M	40	==	==	==	==	==	40	==	==

	Ospedalieri			Universitari			Totale (osped. e univers.)		
	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale	Totale	Part time	Percentuale
TOTALI - F	1828	311	17,01	61	11	17,74	1889	322	17,04
TOTALI - M	601	6	0,99	76	==	==	677	6	0,88

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; tali attività formative hanno avuto l'obiettivo di 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 2016 sono state realizzate le seguenti iniziative formative:

- Stress: strategie interne per affrontarlo (2 edizioni di 14 ore ciascuna)
- Stress: strategie interne per affrontarlo II livello. Mindfulness, resilienza e time management (4 edizioni di 12 ore ciascuna).

4. 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 2016 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.

5. Consulenza Psicologica

Per rispondere alle emergenti esigenze dei lavoratori connesse al disagio lavorativo è proseguita anche nel 2016 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 2016 hanno avuto accesso al servizio di consulenza psicologica 15 professionisti dell'Azienda, e sono stati effettuati 41 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.

Il Presidente del CUG
Dott.ssa Paola Vandelli