

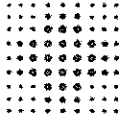
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena



Comitato Unico di Garanzia

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2019



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 2019

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, rispettivamente per gli stabilimenti Policlinico e OCB, alla data del 31.12.2019. Sono altresì riportate informazioni relative alla tipologia di contratto, la qualifica/profilo e il titolo di studio.

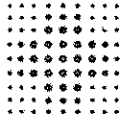


TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - Stabilimento Policlinico

Tipo Col	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
TI+TD	MEDICI - Responsabili Str.Complexa				3	6				1	1	11
TI+TD	MEDICI - Responsabili Str Semplice			2	4	10			3	8	3	30
TI+TD	MEDICI		70	50	50	23		85	77	52	14	421
TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str.Complexa			1							1	2
TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str Semplice			2					1	1	1	5
TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI		3	1				5	10	12	4	35
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp. Str.Complexa				1	1						2
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp. Str Semplice					2						2
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE			1	1	1		1	1			5
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Resp. Str.Complexa				1							1
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO				1					1		2
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp. Str.Complexa				1					1	1	3
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp. Str Semplice				1	1			1	1		4
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO			1						4		5
TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	1	2			5	10	3	6		28
TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	38	70	72	57	5	137	255	315	323	33	1305
TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	12	15	14	8	6	24	44	49	53	14	239
TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.				1					5		6
TI+TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO			10	12	8	1	5	27	106	28	197
TI+TD	PROFILI RUOLO TECNICO	5	26	43	42	11	15	34	84	111	37	408
	TOTALI	56	185	199	183	74	182	439	571	685	137	2711
	% sul personale totale	2,07	6,82	7,34	6,75	2,73	6,71	16,19	21,06	25,27	5,05	100

Tipo Col	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
TI	MEDICI - Responsabili Str.Complexa				3	6				1	1	11
TI	MEDICI - Responsabili Str Semplice			2	4	10			3	8	3	30
TI	MEDICI		57	48	49	23		67	76	51	14	385
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp.Str.Complexa			1							1	2
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp.Str Semplice			2					1	1	1	5
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI		3	1				5	9	12	4	34
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp.Str.Complexa				1					1	1	3
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp.Str Semplice				1	1			1	1		4
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO			1						3		4
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp.Str.Complexa				1	1						2
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp. Str Semplice					2						2
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE			1	1	1		1	1			5
TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Resp. Str.Complexa				1							1
TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO				1					1		2
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1		2			5	10	3	6		27
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	25	63	72	57	5	95	238	312	323	33	1223
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	6	12	14	8	6	8	37	45	53	14	203
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.				1					5		6
TI	PROFILI RUOLO TECNICO	1	20	42	39	11	11	30	74	106	37	371
TI	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO			10	12	8		1	25	105	28	189
	TOTALI	33	155	196	179	74	119	389	550	677	137	2509
	% sul personale totale	1,22	5,72	7,23	6,60	2,73	4,39	14,35	20,29	24,97	5,05	92,55

Tipo Col	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
TD	MEDICI		13	2	1			18	1	1		36
TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI								1			1
TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO									1		1
TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO						1	4	2	1		8
TD	PROFILI RUOLO TECNICO	4	6	1	3		4	4	10	5		37
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.		1									1
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	13	7				42	17	3			82
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	6	3				16	7	4			36
	TOTALI	23	30	3	4	0	63	50	21	8	0	202
	% sul personale totale	0,85	1,11	0,11	0,15	0,00	2,32	1,84	0,77	0,30	0,00	7,45

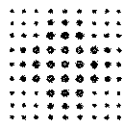


TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - Stabilimento Baggiovara

Tipo Cd	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
TI+TD	MEDICI - Responsabili Str.Complexa				1	3					2	6
TI+TD	MEDICI - Responsabili Str Semplice			1	2	3			2	3	2	13
TI+TD	MEDICI		19	33	28	12		24	46	30	4	196
TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp.Str.Complexa										1	1
TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp.Str Semplice										1	1
TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp.Str Semplice									1		1
TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.			2	5	2	1	6	12	20	2	50
TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	4	52	46	30	3	27	112	184	100	8	566
TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	3	9	1	7	1	4	11	12	12	4	64
TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.										1	1
TI+TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO			3	3	1		1	4	13	2	27
TI+TD	PROFILI RUOLO TECNICO	1	6	11	11	4	1	11	42	57	11	155
	TOTALI	8	86	97	87	29	33	165	302	237	37	1081
	% sul personale totale	0,74	7,96	8,97	8,05	2,68	3,05	15,26	27,94	21,92	3,42	100

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
TI	MEDICI - Str.Complexa				1	3					2	6
TI	MEDICI - Str Semplice			1	2	3			2	3	2	13
TI	MEDICI		18	33	28	12		23	45	30	4	193
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp.Str.Complexa										1	1
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp.Str Semplice										1	1
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp.Str Semplice									1		1
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.			2	5	2	1	6	12	20	2	50
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	4	52	46	30	3	26	109	183	100	8	561
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	2	8	1	7	1	1	11	12	12	4	59
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.										1	1
TI	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO			3	3	1		1	4	13	2	27
TI	PROFILI RUOLO TECNICO	1	4	9	11	4		7	37	56	11	140
	TOTALI	7	82	95	87	29	28	157	295	236	37	1053
	% sul personale totale	0,65	7,59	8,79	8,05	2,68	2,59	14,52	27,29	21,83	3,42	97,4098

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
TD	MEDICI		1	1				1				3
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO						1	3	1			5
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	1	1				3					5
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.											0
TD	PROFILI RUOLO TECNICO		2	2			1	4	5	1		15
	TOTALI	1	4	3	0	0	5	8	6	1	0	28
	% sul personale totale	0,09	0,37	0,28	0,00	0,00	0,46	0,74	0,56	0,09	0,00	2,59119

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			3	7	22				2	3	37
MEDICI - Responsabili Str Semplice		1	1	3	3				1	1	10
MEDICI		5	19	11	6		5	10	9	5	70
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str.Complexa										1	1
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI								2	7	3	12
DIRIGENTI RUOLO TECNICO				1						1	1
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.										1	1
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO								1	3	3	7
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	25	23	33	0	6	16	29	18	156
% sul personale totale	0,00	3,85	16,03	14,74	21,15	0,00	3,85	10,26	18,59	11,54	100

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

Stabiliment	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
OPM	Tempo pieno	56	185	197	181	73	694	182	390	440	534	121	1667
OPM	Part-Time>50%			1	2	1	4		46	124	141	13	324
OPM	Part-Time<=50%			1			1		3	7	10	3	23
	TOTALI	56	185	199	183	74	697	182	439	571	685	137	2014
	% pt sul persona	0,00	0,00	0,07	0,07	0,04	0,18	0,00	1,81	4,83	5,57	0,59	12,80
Stabiliment	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
OCB	Tempo pieno	8	86	95	86	29	304	33	146	255	202	34	670
OCB	Part-Time>50%			1	1		2		18	46	32	3	99
OCB	Part-Time<=50%			1			1		1	1	3		5
	TOTALI	8	86	97	87	29	307	33	165	302	237	37	774
	% pt sul persona	0,00	0,00	0,19	0,09	0,00	0,28	0,00	1,76	4,35	3,24	0,28	9,62

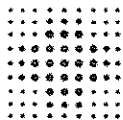


TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE UNIV. INTEGRATO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

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
Tempo pieno		6	25	23	33	87		6	14	22	17	59
Part-Time>50%						0			2	6	1	9
Part-Time<=50%										1		1
TOTALI	0	6	25	23	33	87	0	6	16	29	18	69
% pt sul personale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,28	4,49	0,64	5,77

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Stabilitime	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	TOTALE
OPM	2019	Inferiore a 3 anni	55	53	20	8	136	180	132	66	21			399	535
OPM	2019	Tra 3 e 5 anni	1	13		2	17	2	31	11	5		1	50	67
OPM	2019	Tra 5 e 10 anni		19	20	6	46		75	28	26		3	132	178
OPM	2019	Superiore a 10 anni		27	101	104	28	260		110	373	552	108	1143	1403
		TOTALI	56	112	141	120	30	459	182	348	478	604	112	1724	2183
		% sul personale no	2,57	5,13	6,46	5,50	1,37	21,03	8,34	15,94	21,90	27,67	5,13	78,97	100,00

Stabilitime	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	TOTALE
OCB	2019	Inferiore a 3 anni	3	16	7	1	27	21	32	19	6			78	105
OCB	2019	Tra 3 e 5 anni	2	8	1	2	14		18	8	1			27	41
OCB	2019	Tra 5 e 10 anni		16	3	1	20		27	14	7		1	49	69
OCB	2019	Superiore a 10 anni		30	52	52	10	144		76	213	189	26	504	648
		TOTALI	5	70	63	56	11	205	21	153	254	203	27	658	863
		% sul personale no	0,58	8,11	7,30	6,49	1,27	23,75	2,43	17,73	29,43	23,52	3,13	76,25	100,00

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Stabilitime	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	TOTALE
OPM	2019	Inferiore a 3 anni	55	53	20	8	136	180	132	66	21			399	535
OPM	2019	Tra 3 e 5 anni	1	13		2	17	2	31	11	5		1	50	67
OPM	2019	Tra 5 e 10 anni		19	20	6	46		75	28	26		3	132	178
OPM	2019	Superiore a 10 anni		27	101	104	28	260		110	373	552	108	1143	1403
		TOTALI	56	112	141	120	30	459	182	348	478	604	112	1724	2183
		% sul personale no	2,57	5,13	6,46	5,50	1,37	21,03	8,34	15,94	21,90	27,67	5,13	78,97	100,00

Stabilitime	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	TOTALE
OCB	2019	Inferiore a 3 anni	3	16	7	1	27	21	32	19	6			78	105
OCB	2019	Tra 3 e 5 anni	2	8	1	2	14		18	8	1			27	41
OCB	2019	Tra 5 e 10 anni		16	3	1	20		27	14	7		1	49	69
OCB	2019	Superiore a 10 anni		30	52	52	10	144		76	213	189	26	504	648
		TOTALI	5	70	63	56	11	205	21	153	254	203	27	658	863
		% sul personale no	0,58	8,11	7,30	6,49	1,27	23,75	2,43	17,73	29,43	23,52	3,13	76,25	100,00

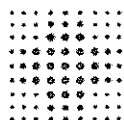


TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

cdAzie	Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
					valori ass	%	valori ass	%	totali	%
OPM-DIR	2019	area sanità	MEDICI	Laurea magistrale	3	0,568	3	0,568	6	1,136
OPM-DIR	2019	area sanità	MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	9	1,705	2	0,379	11	2,083
OPM-DIR	2019	area sanità	MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	16	3,030	14	2,652	30	5,682
OPM-DIR	2019	area sanità	MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	190	35,985	225	42,614	415	78,598
OPM-DIR	2019	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,189	1	0,189	2	0,379
OPM-DIR	2019	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,379	3	0,568	5	0,947
OPM-DIR	2019	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	4	0,758	31	5,871	35	6,629
OPM-DIR	2019	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	Laurea magistrale	2	0,379		0,000	2	0,379
OPM-DIR	2019	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,379		0,000	2	0,379
OPM-DIR	2019	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	3	0,568	2	0,379	5	0,947
OPM-DIR	2019	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,189		0,000	1	0,189
OPM-DIR	2019	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	1	0,189	1	0,189	2	0,379
OPM-DIR	2019	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,189	2	0,379	3	0,568
OPM-DIR	2019	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,379	2	0,379	4	0,758
OPM-DIR	2019	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	1	0,189	4	0,758	5	0,947
			TOTALI		238	45,07576	290	54,92424	528	100,000
			% sul personale totale		8,78		10,70		19,48	

cdAzie	Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
					valori ass	%	valori ass	%	totali	%
OCB-DIR	2019	area sanità	MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	4	1,835	2	0,917	6	2,752
OCB-DIR	2019	area sanità	MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	6	2,752	7	3,211	13	5,963
OCB-DIR	2019	area sanità	MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	92	42,202	104	47,706	196	89,908
OCB-DIR	2019	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale		0,000	1	0,459	1	0,459
OCB-DIR	2019	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale		0,000	1	0,459	1	0,459
OCB-DIR	2019	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	Laurea magistrale		0,000	1	0,459	1	0,459
			TOTALI		102	46,78899	116	53,21101	218	100,000
			% sul personale totale		3,76		4,28		8,04	

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

cdAzie	Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
					valori ass	%	valori ass	%	totali	%
OPM-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale		0,000	1	0,189	1	0,189
OPM-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	3	0,568	18	3,409	21	3,977
OPM-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma s superiore	1	0,189	5	0,947	6	1,136
OPM-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	25	4,735	88	16,667	113	21,402
OPM-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	172	32,576	667	126,326	839	158,902
OPM-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma s superiore	45	8,523	308	58,333	353	66,856
OPM-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	5	0,947	14	2,652	19	3,598
OPM-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	29	5,492	77	14,583	106	20,076
OPM-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma s superiore	21	3,977	93	17,614	114	21,591
OPM-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	Laurea magistrale	1	0,189		0,000	1	0,189
OPM-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	Laurea		0,000	2	0,379	2	0,379
OPM-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	Diploma s superiore		0,000	3	0,568	3	0,568
OPM-NO DIR	2019	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	7	1,326	15	2,841	22	4,167
OPM-NO DIR	2019	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	1	0,189	3	0,568	4	0,758
OPM-NO DIR	2019	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma s superiore	22	4,167	149	28,220	171	32,386
OPM-NO DIR	2019	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	6	1,136	8	1,515	14	2,652
OPM-NO DIR	2019	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	4	0,758	4	0,758	8	1,515
OPM-NO DIR	2019	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma s superiore	110	20,833	259	48,053	369	69,886
OPM-NO DIR	2019	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Inf. Al Diploma super	7	1,326	10	1,894	17	3,220
			TOTALI		459	86,93182	1724	326,5152	2183	413,44697
			% sul personale totale		16,93		63,59		80,52	

cdAzie	Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
					valori ass	%	valori ass	%	totali	%
OCB-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale		0,000	1	0,116	1	0,116
OCB-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	7	0,811	28	3,244	35	4,056
OCB-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma s superiore	2	0,232	11	1,275	13	1,506
OCB-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inf. Al Diploma superiore		0,000	1	0,116	1	0,116
OCB-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	5	0,579	14	1,622	19	2,202
OCB-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	93	10,776	246	28,505	339	39,282
OCB-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma s superiore	37	4,287	171	19,815	208	24,102
OCB-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	1	0,116	2	0,232	3	0,348
OCB-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	11	1,275	19	2,202	30	3,476
OCB-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma s superiore	9	1,043	22	2,549	31	3,592
OCB-NO DIR	2019	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	Diploma s superiore		0,000	1	0,116	1	0,116
OCB-NO DIR	2019	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	1	0,116		0,000	1	0,116
OCB-NO DIR	2019	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma s superiore	6	0,695	20	2,317	26	3,013
OCB-NO DIR	2019	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	1	0,116		0,000	1	0,116
OCB-NO DIR	2019	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma s superiore	28	3,244	100	11,587	128	14,832
OCB-NO DIR	2019	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Inf. Al Diploma super	4	0,463	22	2,549	26	3,013
			TOTALI		205	23,75435	658	76,24565	863	100,000
			% sul personale totale		18,96		60,87		79,83	

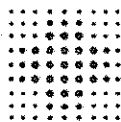


TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Stabiliment	Anno	DESCRIZIONE	UOMO	DONNA
OPM	2019	Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	1023	8443
OPM	2019	Numero permessi orari L. 104/1992 fruiti	6	8
OPM	2019	Numero permessi giornalieri per congedi parentali	461	6430
OPM	2019	N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	11	
Stabiliment	Anno	DESCRIZIONE	UOMO	DONNA
OCB	2019	Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	1	92
OCB	2019	Numero permessi orari L. 104/1992 fruiti	35	2
OCB	2019	Numero permessi giornalieri per congedi parentali	18	105
OCB	2019	N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	1	3

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 ETÀ

cdAzie	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	
OPM	2019	55,55	Misto	Part-Time>50%						0						0	
OPM	2019	66,67	Verticale	Part-Time>50%					1	1		6	5	20		31	
OPM	2019	66,67	Orizzontale	Part-Time>50%			1	2		3				35		38	
OPM	2019	77,77	Verticale	Part-Time>50%						0		7	73			80	
OPM	2019	77,77	Orizzontale	Part-Time>50%						0			16	8		24	
OPM	2019	83,33	Orizzontale	Part-Time>50%						0		16	30	78	13	137	
OPM	2019	30,55	Verticale	Part-Time<=50%			1			1				1		3	
OPM	2019	33,33	Verticale	Part-Time<=50%						0		1		2		3	
OPM	2019	38,89	Verticale	Part-Time<=50%						0				1		1	
OPM	2019	45,83	Verticale	Part-Time<=50%						0			2		1	3	
OPM	2019	50,00	Verticale	Part-Time<=50%						0			5	5	1	11	
OPM	2019	50,00	Orizzontale	Part-Time<=50%						0		2		1	1	4	
				TOTALI		0	0	2	2	1	0	0	49	131	151	16	342
				% pt sul personale t		0,00	0,00	0,07	0,07	0,04	0,18	0,00	1,81	4,83	5,57	0,59	12,80
cdAzie	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	
OCB	2019	66,67	Verticale	Part-Time>50%				1	1	2		6	11	4		21	
OCB	2019	66,67	Orizzontale	Part-Time>50%						0		2	5		3	10	
OCB	2019	77,77	Orizzontale	Part-Time>50%						0		2	7	11		20	
OCB	2019	83,33	Verticale	Part-Time>50%						0		8	21	19		48	
OCB	2019	50,00	Orizzontale	Part-Time<=50%						0		1	1			2	
OCB	2019	50,00	Misto	Part-Time<=50%				1		1				3		4	
				TOTALI		0	0	2	1	0	0	19	45	37	3	104	
				% pt sul personale t		0,00	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,83	2,04	2,04	0,00	4,90	

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ'

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.

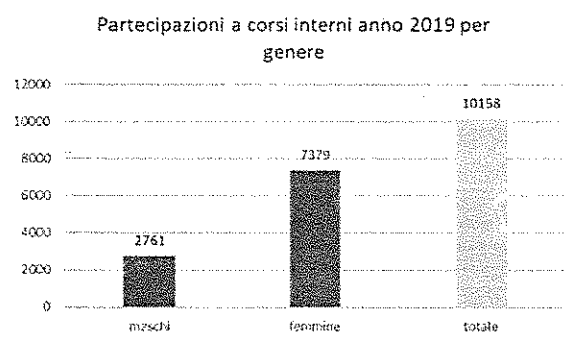
- a) Piano Triennale di Azioni Positive: non adottato in quanto il CUG è in attesa di ridefinizione e nomina nel rispetto dei cambiamenti organizzativi e gestionali occorsi in Azienda ospedaliero-universitaria di seguito all'accorpamento dell'Ospedale Policlinico (già AOU) con l'Ospedale Civile di Baggiovara (AUSL); unificazione il cui processo ha visto come ultimo atto, nel dicembre 2019 il trasferimento effettivo dei professionisti da AUSL a AOU (come specificato meglio nella seconda parte a pag.13)

b) Fruizione per genere della formazione:

partecipazioni corsi interni anno
2019

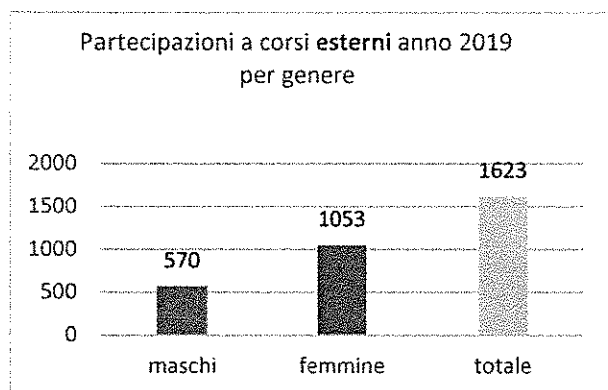
dipendenti	M	F	MF
	2.316	6.468	8.784
convenzionati*	M	F	MF
	445	929	1374
totale	2761	7397	10158

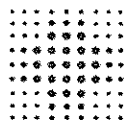
*comprende borsisti, contrattisti, medici in formazione



Partecipazioni a corsi esterni anno 2019

dipendenti	M	F	totale
	570	1053	1623





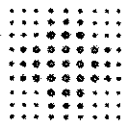
c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale:

	Presidente		Componente		Totale Uomini + Donne	Totale Uomini	% Uomini	Totale Donne	% Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne					
avvisi pubblici struttura complessa	5	1	16	2	24	21	87,50%	3	12,50%
concorsi pubblici	10	1	17	5	33	27	81,82%	6	18,18%
avvisi selezioni pubbliche	18	7	11	9	45	29	64,44%	16	35,56%
lavoro autonomo	22	8	8	52	90	30	33,33%	60	66,67%
assunzioni da centro per l'impiego	2	1	4	2	9	6	66,67%	3	33,33%
totale complessivo	57	18	56	70	201	113	56,22%	88	43,78%

d) Differenziali retributivi uomo/donna:

Stabilimen	Anno	CLACSTA	Codice	DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		DIVARIO ECON.PER LIVELLO	
					Retrib.media netta	Retrib.media netta	Retrib.media netta	Retrib.media netta	Valori assoluti	%
OPM	2019	Ti+TD	area sanità	MEDICI	52.666,21	52.482,20	157.630,60			8,075
OPM	2019	Ti+TD	area sanità	MEDICI - Str.Complexa	93.684,55	62.523,48	156.208,03			8,002
OPM	2019	Ti+TD	area sanità	MEDICI - Str Semplice	64.751,29	56.240,55	120.991,84			6,198
OPM	2019	Ti+TD	area sanità	MEDICI - Professionale	49.780,08	51.539,09	202.638,33			10,381
OPM	2019	Ti+TD	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	42.484,85	62.658,89	105.143,74			5,386
OPM	2019	Ti+TD	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	44.363,31	46.216,66	90.579,96			4,640
OPM	2019	Ti+TD	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	39.678,06	41.289,19	80.967,25			4,148
OPM	2019	Ti+TD	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	53.743,36		53.743,36			2,753
OPM	2019	Ti+TD	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	43.655,70		43.655,70			2,236
OPM	2019	Ti+TD	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	40.286,97	34.666,66	74.953,63			3,840
OPM	2019	Ti+TD	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	51.765,64		51.765,64			2,652
OPM	2019	Ti+TD	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	35.258,97	39.808,95	75.067,92			3,846
OPM	2019	Ti+TD	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	62.560,85	53.021,95	115.582,80			5,921
OPM	2019	Ti+TD	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	43.019,17	41.873,21	84.892,38			4,349
OPM	2019	Ti+TD	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	31.548,46	44.209,31	75.757,77			3,881
OPM	2019	Ti+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	26.629,10	27.606,22	54.235,32			2,778
OPM	2019	Ti+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	25.021,19	25.151,38	100.345,13			5,141
OPM	2019	Ti+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	24.685,07	24.841,80	99.053,73			5,074
OPM	2019	Ti+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	25.323,74	26.696,79	52.020,53			2,665
OPM	2019	Ti+TD	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	23.604,18	22.643,26	68.890,69			3,529
OPM	2019	Ti+TD	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	22.485,42	21.461,35	87.893,52			4,503
				TOTALE PERSONALE	896.996,16	734.930,92	1.952.017,87			100,00
				% sul personale totale						

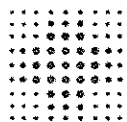
Stabilimen	Anno	CLACSTA	Codice	DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		DIVARIO ECON.PER LIVELLO	
					Retrib.media netta	Retrib.media netta	Retrib.media netta	Retrib.media netta	Valori assoluti	%
OCB	2019	Ti+TD	area sanità	MEDICI - Str.Complexa	90.425,00	83.561,00	173.986,00			21,630
OCB	2019	Ti+TD	area sanità	MEDICI - Str Semplice	55.010,00	58.512,00	113.522,00			14,113
OCB	2019	Ti+TD	area sanità	MEDICI - Professionale	55.156,00	52.746,00	107.902,00			13,414
OCB	2019	Ti+TD	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	-	58.074,00	58.074,00			7,220
OCB	2019	Ti+TD	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	-	53.106,00	53.106,00			6,602
OCB	2019	Ti+TD	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	-	37.913,00	37.913,00			4,713
OCB	2019	Ti+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	24.392,00	23.985,00	48.377,00			6,014
OCB	2019	Ti+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	25.549,00	25.395,00	50.944,00			6,333
OCB	2019	Ti+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	24.193,00	25.284,00	49.477,00			6,151
OCB	2019	Ti+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	-	24.998,00	24.998,00			3,108
OCB	2019	Ti+TD	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	22.461,00	21.986,00	44.447,00			5,526
OCB	2019	Ti+TD	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	21.109,00	20.518,00	41.627,00			5,175
				TOTALE PERSONALE	318.295,00	486.078,00	804.373,00			100,00
				% sul personale totale						0



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 dei dati oggettivi effettuata a partire dal nell'anno 2009, le condizioni di possibile rischio riguardavano le degenze mediche e chirurgiche, l'area delle emergenze-urgenze e della pediatria. Le condizioni di rischio e manifestazione del fenomeno erano più accentuate nel comparto sanitario e tecnico rispetto agli altri ruoli professionali. Anche a seguito di una profonda trasformazione organizzativa che ha interessato l'azienda negli ultimi anni, il Servizio Prevenzione e Protezione aziendale di concerto con gli altri Servizi interessati ha ritenuto opportuno aggiornare il "Documento di Valutazione del Rischio da Stress Lavoro-Correlato" (DVR) aziendale, utile a programmare adeguate strategie preventive e di controllo, attraverso un'analisi degli indicatori di rischio riferiti all'anno 2019 (tutt'ora in corso);
- 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;
- 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 2019 hanno avuto l'obiettivo di potenziare le competenze trasversali e relazionali dei professionisti, incidendo positivamente sui livelli di benessere individuale e organizzativo. Di seguito le iniziative formative a catalogo dell'anno 2019:
 - "La comunicazione interculturale nel contesto sanitario";
 - "Prendersi cura di sé: la promozione del benessere individuale in azienda"
 - "Lavorare in équipe: sperimentare l'integrazione per promuovere il cambiamento"
 - "La relazione d'aiuto: riconoscere e gestire l'aggressività";
 - "Saper riconoscere e prevenire gli atti di violenza".
 - "Stress: strategie interne per affrontarlo";



- “Stress: strategie interne per affrontarlo 2° livello - MINDFULNESS, RESILIENZA E TIME MANAGEMENT”.
 - “Ruolo e competenze del Waiting Area Manager”
- 4) **formazione-intervento di analisi organizzativa partecipata**: nell’ambito delle azioni a supporto del processo di analisi organizzativa e condivisione della progettazione delle Aree, è stato realizzato 1 follow-up del progetto “Analisi organizzativa partecipata nelle Strutture di Medicina Interna-Gastroenterologia e di Lungodegenza Post acuzie (PARE) OCB” sulle azioni di miglioramento realizzate e un progetto di Analisi Organizzativa partecipata dedicato alla Struttura di Neonatologia del Policlinico. L’obiettivo di questi interventi è quello di sviluppare una maggior consapevolezza delle risorse interne al gruppo e degli aspetti organizzativi e relazionali critici, al fine di progettare un piano di lavoro specifico/cambiamento sulle aree di miglioramento individuate.
- 5) **consulenza psicologica agli operatori**: per rispondere alle emergenti esigenze dei lavoratori connesse al disagio lavorativo è proseguita, anche nel 2019, 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 2019 hanno avuto accesso al servizio di consulenza psicologica 32 professionisti dell’Azienda (complessivamente per i due stabilimenti), e sono stati effettuati 97 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.

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

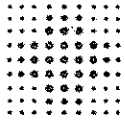
consente di gestire dall'inizio alla fine il percorso di valutazione individuale della dirigenza e, in fase di implementazione, del comparto. Il processo di valutazione individuale nel nostro contesto ha riguardato le prestazioni individuali, tradizionalmente intese come l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti organizzativi messi in atto, in funzione del ruolo. Il CUG è attualmente 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

A far tempo dal 31 Dicembre 2019 si è concluso il processo di integrazione tra i due ospedali della città, l'ultimo atto è stato rappresentato dal trasferimento amministrativo dei professionisti dell'Ospedale Civile di Baggiovara da Azienda USL ad Azienda ospedaliero universitaria a seguito della conclusione del periodo di sperimentazione gestionale autorizzato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1004/2016. 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. L'integrazione tra i due ospedali cittadini ha comportato, in effetti, la necessità di procedere alla omogeneizzazione degli istituti normativi e contrattuali e delle relative procedure applicate al personale (es. malattie, permessi, congedi, etc.). È stato anche predisposto il Regolamento sull'orario di lavoro per gli istituti che trovano una diversa regolamentazione nelle due Aziende (criteri di riconoscimento dello straordinario, pronte disponibilità, recuperi orari). È in atto, pertanto, un percorso di armonizzazione che garantisca il pieno allineamento degli istituti normativi e contrattuali tra AUSL e AOU attraverso un lavoro di uniformazione delle procedure e delle discipline, lavoro che è stato sviluppato in occasione dell'adozione del nuovo applicativo informatico unico regionale (GRU). Il personale dell'Azienda USL di Modena, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, collocato in assegnazione temporanea presso l'AOU di Modena, ai sensi dell'art. 22-ter, comma 3, della L.R. n. 43 del 26/11/2001, è trasferito all'Azienda Ospedaliero-Universitaria ai sensi e secondo le procedure dell'art. 31 D.Lgs n. 165 del 30.03.2001 a far data dal 01/01/2020. In questa cornice di complessiva riorganizzazione dell'Azienda e del personale, il Comitato Unico di Garanzia aziendale, istituito con delibera n. 54 del 24.03.2011, è attualmente *in prorogatio* come previsto dall'articolo 5 del Regolamento di funzionamento del CUG (delibera n. 134 del 04.05.2012), ed in attesa di nuova nomina, per garantire la partecipazione dei professionisti di entrambi gli ospedali ora afferenti all'AOU.

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, attualmente in prorogatio come previsto dall'articolo 5 del Regolamento di funzionamento del CUG (delibera n. 134 del 04.05.2012). Il presidente in carica è la Dott.ssa Paola Vandelli.



- ✓ *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, mobbing 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 2019, 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:

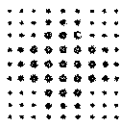
- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:* promozione di iniziative formative sul tema; consulenza psicologica rivolta ai lavoratori all'interno dei percorsi di Sorveglianza Sanitaria.
- ✓ *Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza:* promozione dell'aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro-correlato (indagine preliminare) e monitoraggio della rilevazione di episodi di violenza rivolta agli operatori (a cura del SPPA). Realizzazione del ciclo di Seminari "Salute e medicina di genere"

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.

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 2020-2021 sarà quella di istituire il nuovo Comitato aziendale e predisporre un rinnovato Piano Triennale di Azioni Positive.

Il Presidente CUG
Dott.ssa Paola Vandelli

