

# Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2021

---



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 2021

## SOMMARIO

PREMESSA	4
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	5
SEZIONE 1.DATI SUL PERSONALE	5
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	11
SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'	15
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	18
SEZIONE 5. PERFORMANCE	25
SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	27
SEZIONE A. OPERATIVITA'	27
SEZIONE B. ATTIVITA'	28
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	29

## **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 **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dal Servizio Unico Gestione Operativa e Giuridica del Personale 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 introdotte;
- dati raccolti dal Servizio prevenzione e protezione 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, consiglieri di parità, ecc.).

La **seconda parte** della relazione è invece dedicata alle azioni del Comitato Unico di Garanzia ed al rapporto tra questo Comitato e i vertici dell'amministrazione.

## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

Nei seguenti prospetti è descritta la composizione del personale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena, suddiviso per genere, ruolo e fasce di età, per gli stabilimenti Policlinico e Baggiovara, alla data del 31.12.2021. 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													
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
2021	TI+TD	MEDICI - Responsabili Str.Complexa			1	7	7			1	1	3	20
2021	TI+TD	MEDICI - Responsabili Str Semplice			2	6	11			3	9	6	37
2021	TI+TD	MEDICI	4	106	88	73	36	5	162	135	77	16	702
2021	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str.Complexa			1						1	2	4
2021	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str Semplice			2					1	1	2	6
2021	TI+TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI		3	3		2		11	12	22	6	59
2021	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp. Str.Complexa				1	1						2
2021	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp. Str Semplice									1		1
2021	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE			2				1	2			5
2021	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Resp. Str.Complexa					1						1
2021	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO			1	1				1	1		4
2021	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp. Str.Complexa					1		1		2	1	5

2021	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp. Str Semplice						2				2		4
2021	TI+TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO			2							1	1	4
2021	TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	1	3	3	3	9	17	17	20	4		78
2021	TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	94	115	122	95	10	323	377	457	423	39		2055
2021	TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	18	26	17	13	8	42	53	55	63	15		310
2021	TI+TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.				1					5	1		7
2021	TI+TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	6	8	13	17	6	20	38	45	110	22		285
2021	TI+TD	PROFILI RUOLO TECNICO	11	31	50	49	14	30	55	122	161	59		582
		<b>TOTALI</b>	134	290	307	266	100	431	714	853	899	177		4171
		<b>% sul personale totale</b>	3,21	6,95	7,36	6,38	2,40	10,33	17,12	20,45	21,55	4,24		100,00

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
2021	TI	MEDICI - Responsabili Str.Complexa			1	7	7			1	1	3	20
2021	TI	MEDICI - Responsabili Str Semplice			2	6	11			3	9	6	37
2021	TI	MEDICI		98	87	73	36		139	134	77	16	660
2021	TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp.Str.Complexa			1						1	2	4
2021	TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp.Str Semplice			2					1	1	2	6
2021	TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI		3	3		2	10	12	21	6		57
2021	TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp.Str.Complexa					1			1	2	1	5
2021	TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp.Str Semplice					2				1		3
2021	TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO			2					1		1	4
2021	TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp.Str.Complexa				1	1						2
2021	TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE -Resp. Str Semplice									1		1
2021	TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE			1				1	2			4
2021	TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Resp. Str.Complexa					1						1
2021	TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO				1				1	1		3
2021	TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	1	3	3	3	7	17	17	20	4	76
2021	TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	68	110	122	95	10	226	367	456	421	39	1914
2021	TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	14	26	17	13	8	35	53	53	64	15	298
2021	TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.				1					5	1	7

2021	TI	PROFILI RUOLO TECNICO	2	26	46	47	14	10	43	104	151	58	501
2021	TI	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	6	8	11	16	6	20	38	45	108	22	280
		<b>TOTALI</b>	91	272	298	263	100	300	668	831	884	176	3883
		<b>% sul personale totale</b>	2,16	6,47	7,09	6,25	2,38	7,13	15,88	19,76	21,02	4,18	92,32

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
2021	TD	MEDICI - Responsabili Str.Complexa											0
2021	TD	MEDICI	4	8	1			5	23	1			42
2021	TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI							1		1		2
2021	TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO											0
2021	TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp.Str.Complexa											0
2021	TD	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp.Resp. Str Semplice									1		1
2021	TD	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE			1								1
2021	TD	DIRIGENTI RUOLO TECNICO			1								1
2021	TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO			2	1					2		5
2021	TD	PROFILI RUOLO TECNICO	9	5	4	2		20	12	18	10	1	81
2021	TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.						2					2
2021	TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	26	5				97	10	1	2		141
2021	TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	4					7		1			12
		<b>TOTALI</b>	43	18	9	3	0	131	46	21	16	1	288
		<b>% sul personale totale</b>	1,02	0,43	0,21	0,07	0,00	3,11	1,09	0,50	0,38	0,02	6,85

**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			2	8	15				2	1	28
MEDICI - Responsabili Str Semplice		1		4	1			1	1		8
MEDICI		7	16	11	13		5	7	12	5	76
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str.Complexa											0
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str.Semplici											0
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI					1			1	5	3	10
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Resp. Str.Semplici				1							1
DIRIGENTI RUOLO TECNICO											0

PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.											1	1
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO										4	1	5
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO			1	1	2			1	3	6	1	15
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO										1		1
PROFILI RUOLO TECNICO			2									2
<b>TOTALI</b>	0	8	21	25	32	0	6	12	31	12		147
<b>% sul personale totale</b>	0,00	5,44	14,29	17,01	21,77	0,00	4,08	8,16	21,09	8,16		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
2021	Tempo pieno	130	287	305	262	100	1084	425	632	682	723	157	2619
2021	Part-Time>50%	4	3		4		11	6	79	160	165	17	427
2021	Part-Time<=50%		2				2		3	11	11	3	28
	<b>TOTALI</b>	134	292	305	266	100	1097	431	714	853	899	177	3074
	<b>% p.t. sul personale totale</b>	0,10	0,12	0,00	0,10	0,00	0,31	0,14	1,97	4,10	4,22	0,48	10,91

**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
2021	Tempo pieno	0	8	21	25	32	86	0	6	12	31	12	61
2021	Part-Time>50%						0				6		6
2021	Part-Time<=50%										1		
	<b>TOTALI</b>	0	8	21	25	32	86	0	6	12	38	12	68
	<b>% p.t. sul personale totale</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,17	0,00	0,14

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

ANNO	CODICE	DESCRIZIONE	U	% U	D	% D	TOTALE	
2021	D01	Posizioni organizzative		11	0,26	28	0,67	39
2021	D02	Coordinamenti		24	0,58	69	1,65	93

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE UNIV.INTEGRATI**

ANNO	DESCRIZIONE	U	% U	D	% D	TOTALE
2021	Posizioni organizzative	0	0,000	0	0,000	0
2021	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
2021	03	Inferiore a 3 anni	116	71	27	9	0	223	390	184	94	40	4	712	935
2021	05	Tra 3 e 5 anni	14	20	9	3	0	46	34	69	29	9	0	141	187
2021	10	Tra 5 e 10 anni	0	47	13	7	0	67	0	104	38	14	3	159	226
2021	99	Superiore a 10 anni	0	43	156	159	41	399	0	183	535	719	133	1570	1969
		<b>TOTALI</b>	130	181	205	178	41	735	424	540	696	782	140	2582	3317
		<b>% sul personale non dirigente</b>	3,92	5,46	6,18	5,37	1,24	22,16	12,78	16,28	20,98	23,58	4,22	77,84	100,00

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TIPOLO DI STUDIO**

Anno	Codice	Descrizione	Titolo di Studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
				valori ass	%	valori ass	%	totali	%
2021	area sanità	MEDICI	Laurea magistrale	AR	35,948	395	46,253	702	82,201
2021	area sanità	MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	15	1,756	5	0,585	20	2,342
2021	area sanità	MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	19	2,225	18	2,108	37	4,333
2021	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,117	3	0,351	4	0,468
2021	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,234	4	0,468	6	0,703
2021	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	6	0,703	53	6,206	59	6,909
2021	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	Laurea magistrale	2	0,234	0	0,000	2	0,234
2021	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	Laurea magistrale	0	0,000	1	0,117	1	0,117
2021	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	2	0,234	3	0,351	5	0,585
2021	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,117	0	0,000	1	0,117
2021	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	2	0,234	2	0,234	4	0,468
2021	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,117	4	0,468	5	0,585
2021	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,234	2	0,234	4	0,468
2021	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	2	0,234	2	0,234	4	0,468
		<b>TOTALI</b>		362	42,388758	492	57,611241	854	100,000
		<b>% sul personale totale</b>		8,68		11,80		20,47	

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	%
2021	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	0	0,000	3	0,090	3	0,090
2021	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	10	0,301	47	1,417	57	1,718
2021	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma s.superiore	1	0,030	17	0,513	18	0,543
2021	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	30	0,904	118	3,557	148	4,462
2021	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	324	9,768	1021	30,781	1345	40,549
2021	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma s.superiore	82	2,472	480	14,471	562	16,943
2021	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	7	0,211	16	0,482	23	0,693
2021	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	47	1,417	113	3,407	160	4,824
2021	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma s.superiore	28	0,844	99	2,985	127	3,829
2021	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	1	0,030	2	0,060	3	0,090
2021	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea		0,000		0,000	0	0,000
2021	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma s.superiore		0,000	4	0,121	4	0,121
2021	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	8	0,241	21	0,633	29	0,874
2021	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	14	0,422	42	1,266	56	1,688
2021	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma s.superiore	28	0,844	172	5,185	200	6,030
2021	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	6	0,181	14	0,422	20	0,603
2021	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	5	0,151	17	0,513	22	0,663
2021	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma s.superiore	137	4,130	381	11,486	518	15,617
2021	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	Inf. Al Diploma superiore	7	0,211	15	0,452	22	0,663
		<b>TOTALI</b>		735	22,15858	2582	77,84142	3317	100,000
		<b>% sul personale totale</b>		17,62		61,90		79,53	

## 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'**

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
2021	55,55	Misto	Part-Time>50%						0			4	5		9
2021	66,67	Verticale	Part-Time>50%		2				2		24	50	30	4	108
2021	66,67	Orizzontale	Part-Time>50%						0		14	3	7	2	26
2021	77,77	Verticale	Part-Time>50%						0				12		12
2021	77,77	Orizzontale	Part-Time>50%					1	1			4		2	6
2021	83,33	Orizzontale	Part-Time>50%	4		1		3	8	6	41	99	111	9	266
2021	30,55	Verticale	Part-Time<=50%						0						0
2021	33,33	Verticale	Part-Time<=50%						0		1	3	2		6
2021	38,89	Verticale	Part-Time<=50%						0						0
2021	45,83	Verticale	Part-Time<=50%						0			3			3
2021	50,00	Verticale	Part-Time<=50%						0			5			5
2021	50,00	Orizzontale	Part-Time<=50%			2			2		2		9	3	14
2021			Personale che fruisce del lavoro agile	4	4	23	17	11	59	11	38	43	80	30	202
			<b>TOTALI</b>	8	9	23	20	12	72	17	120	214	256	50	657
			<b>% pt sul personale totale</b>	0,19	0,22	0,55	0,48	0,29	1,73	<b>0,41</b>	<b>2,88</b>	<b>5,13</b>	<b>6,14</b>	<b>1,20</b>	<b>15,75</b>

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE			
ANNO	DESCRIZIONE	UOMO	DONNA
2021	Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti		11696
2021	Numero permessi orari L.104/1992 fruiti (nr.ore)		1600
2021	Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1304	9542
2021	N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti		48

Risulta evidente, dai dati sottostanti, un maggior utilizzo dei congedi parentali da parte delle donne, ma è interessante anche la percentuale di uomini che ne fa ricorso. Rispetto all'anno precedente si è registrato un incremento sensibile dei permessi giornalieri a svantaggio di quelli orari, dovuto chiaramente ai decreti atti a far fronte all'emergenza epidemiologica Covid-19 (in particolare il decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 c.d. "Cura Italia" e il decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. "Rilancio" che hanno incrementato i permessi di cui all'art. 33 Legge 104/92 di ulteriori 24 giorni fruibili da marzo a giugno). Per ciò che concerne il dato riferito ai congedi parentali facoltativi di cui al D.lgs. 151/2001 (artt. 16, 26, 28 e 31), le donne assentatesi dal servizio hanno usufruito di 9542 permessi giornalieri mentre gli uomini di ben 1304 permessi.

Anche per tale tipologia di assenza si registra, rispetto all'anno precedente, un notevole incremento del numero di giornate fruiti, dovuto anche in questo caso ai decreti atti a far fronte all'emergenza epidemiologica Covid-19 che hanno esteso il ricorso a tale istituto fino a un massimo di 30 giorni (decreto "Cura Italia", decreto "Rilancio" e legge 17 luglio 2020, n. 77, che converte, con modificazioni, il decreto Rilancio).

I dati andrebbero, comunque, analizzati anche in relazione alle serie storiche, alla fascia di età, alla presenza di prole, alla retribuzione ed alla posizione rivestita al fine di poter trarre conclusioni rispetto alla suddivisione di compiti di cura (ad esempio se i dipendenti uomini in percentuali maggiore non avessero figli o ne avessero di adulti, il minore ricorso al congedo sarebbe da attribuire alla mancanza di necessità e non alla suddivisione dei compiti).

ABILITAZIONI DIPENDENTI ALLO SMART-WORKING			
STABILIMENTO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
BAGGIOVARA	4	21	25
POLICLINICO	88	245	333
TOTALE AOU	92	266	358

Lo smart working rappresenta una nuova frontiera nell'orizzonte della flessibilità organizzativa all'interno degli ambienti di lavoro.

Come misura di contenimento della diffusione del virus Sars-Cov2 l'Azienda ha attivato lo smart working, dopo un'attenta mappatura circa le attività che potevano essere svolte a distanza e quelle che, invece, dovevano essere rese indifferibilmente in presenza.

Trattandosi di azienda sanitaria, è evidente che detta modalità di lavoro ha interessato sostanzialmente il personale dell'area tecnico/amministrativa.

L'impatto dell'emergenza sanitaria da Covid-19 ha costituito un elemento di obbligata velocizzazione nelle dinamiche organizzative aziendali orientate allo sviluppo di organizzazioni flessibili del lavoro.

L'area amministrativa, tecnica e professionale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena ha, quindi, sperimentato lo smart working quale possibile modalità ordinaria di espletamento del lavoro a partire dal marzo 2020, in concomitanza con la prima ondata pandemica da Covid-19. A marzo 2020 l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena ha attivato per 244 dipendenti il lavoro agile, mentre a marzo 2021 si è raggiunto il numero di ben 358 dipendenti in Smart working, di cui 266 femmine e 92 maschi.

Analizzando i dati in relazione a detto istituto constatiamo, infatti, che nonostante le differenze tra i due generi siano attenuate dalla pandemia, si registra comunque una maggiore quota di donne in smart working rispetto agli uomini.

## **2.1 ORARI FLESSIBILI**

La gestione flessibile degli orari di lavoro riguarda la gran parte dei/delle dipendenti dell'area tecnico/amministrativa. Rispetto all'anno 2019 c'è stata una significativa riduzione dell'utilizzo di questo strumento.

La flessibilità oraria, infatti, è da mettere in relazione all'elevato numero di persone che nel 2020 hanno lavorato in smart - working, potendo quindi gestire i propri orari in un'ottica di maggiore conciliazione dei tempi di vita.

Le donne che hanno fruito di questa misura sono di più rispetto alla componente maschile.

## 2.2 LA MOBILITA' SOSTENIBILE

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. L'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale promuove, avvalendosi del CUG, progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

L'adozione di una modalità di svolgimento del lavoro diversa da quella tradizionale implementa le basi di una cultura organizzativa aperta all'innovazione e all'adattamento in ottica proattiva, riducendo fenomeni di resistenza al cambiamento per adeguarsi ad esigenze esterne. Gli impatti esterni hanno diverse ricadute, in particolare la riduzione dell'inquinamento atmosferico e la riduzione del traffico con conseguenze positive anche sui livelli di stress.

La mobilità urbana è anche uno dei principali temi di interesse di istituzioni e aziende, pubbliche o private che siano che se adeguatamente organizzata può contribuire a ridurre i livelli di stress dei dipendenti e di congestione del traffico urbano e contemporaneamente quelli dell'inquinamento atmosferico, con conseguenti vantaggi a livello sociale ed economico.

Il tema dei trasporti risulta uno dei principali imputati alla emissione di inquinanti a cui possono applicarsi molte soluzioni per il miglioramento contemporaneo delle esigenze ecologiche e di quelle del trasporto della società moderna.

Il piano degli spostamenti casa-lavoro consiste nello sviluppo, nella implementazione e nel controllo di un insieme ottimale di misure, tenendo conto delle condizioni dell'ambito specifico (comportamenti e bisogni di mobilità dei dipendenti, strumenti di pianificazione dei trasporti, situazione politica dei trasporti dell'area urbana nella quale le imprese sono situate) e degli obiettivi generali da raggiungere (riduzione del consumo energetico, dell'inquinamento atmosferico ed acustico, delle emissioni di gas serra e trasferimento della domanda dai mezzi individuali a quello collettivi) per la rimodulazione degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente. È dunque un approccio fondamentalmente orientato alla gestione della domanda di mobilità, che sviluppa e

implementa concetti e strategie volti ad assicurare la mobilità delle persone e il trasporto delle merci in modo efficiente, con riguardo a scopi sociali e ambientali. Il MM (Mobility management) è fondamentalmente basato sull'informazione, la comunicazione, il coordinamento e l'organizzazione.

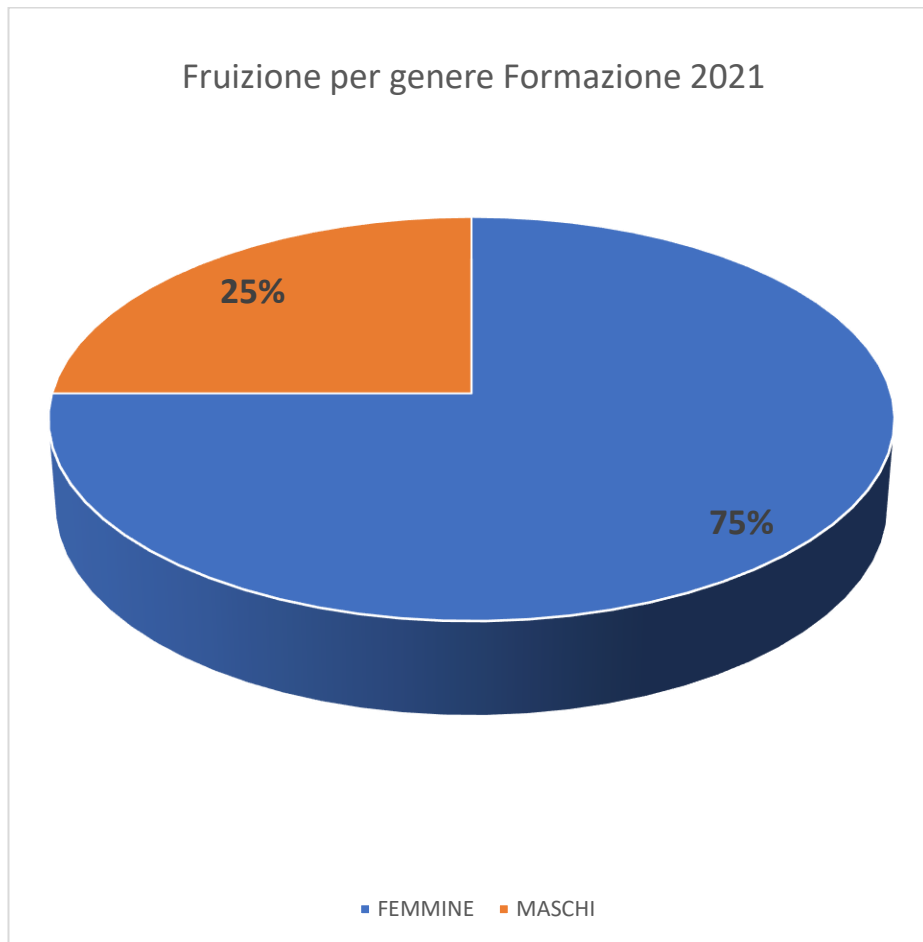
Questa Azienda ha avviato una collaborazione con l'Azienda di Trasporti AMO volta ad aumentare le corse giornaliere per facilitare l'accesso e l'uscita dal luogo di lavoro secondo criteri di flessibilità, che rappresentano non solo una misura di contenimento della diffusione del virus Sars-Cov 2, ma anche una sorta di incentivo all'utilizzo di mezzi pubblici.

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

In questa sezione si riportano le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e l'analisi dei risultati di tali misure.

a) Piano Triennale di Azioni Positive: è iniziata l'attività di analisi del CUG, che è stato ridefinito e nominati i nuovi componenti a metà anno 2021, nel rispetto delle norme legate allo stato emergenziale relative al COVID-19. Ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, le amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro. Pertanto, si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche, ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché al Comitato unico di garanzia (CUG) e all' Organismo Indipendente di valutazione (OIV).

b) Fruizione per genere della formazione:



c) 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	1	4	0	6	5	83,33%	1	16,67%
concorsi pubblici	11	3	24	4	42	35	83,33%	7	16,67%
avvisi selezioni pubbliche	1	5	8	5	19	9	47,37%	10	52,63%
lavoro autonomo	28	15	17	26	86	45	52,33%	41	47,67%
assunzioni da centro per l'impiego	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%
<b>totale complessivo</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>53</b>	<b>35</b>	<b>153</b>	<b>94</b>	<b>61,44%</b>	<b>59</b>	<b>38,56%</b>



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	CLACSTAG	Codice	DESCRIZIONE	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECON.PER LIVELLO	
				Retrib.media netta	Retrib.media netta	Valori assoluti	%
2021	TI+TD	area sanità	MEDICI	43.782,57	50.612,61	94.395,18	4,969
2021	TI+TD	area sanità	MEDICI - Str.Complexa	97.442,71	102.018,48	199.461,19	10,500
2021	TI+TD	area sanità	MEDICI - Str Semplice	73.218,67	63.049,10	136.267,77	7,173
2021	TI+TD	area sanità	MEDICI - Professionale	52.071,87	50.557,23	102.629,10	5,403
2021	TI+TD	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	77.769,15	68.387,98	146.157,13	7,694
2021	TI+TD	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	48.448,56	56.027,57	104.476,13	5,500
2021	TI+TD	area sanità	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	41.779,66	41.224,03	83.003,69	4,369
2021	TI+TD	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	67.610,74	-	67.610,74	3,559
2021	TI+TD	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	-	46.867,11	46.867,11	2,467
2021	TI+TD	dirig. prof.le	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	48.299,23	42.542,16	90.841,39	4,782
2021	TI+TD	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	66.003,78	-	66.003,78	3,475
2021	TI+TD	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	42.916,45	40.114,03	83.030,48	4,371
2021	TI+TD	dirig. Tec.	DIRIGENTI RUOLO TECNICO	38.007,90	-	38.007,90	2,001
2021	TI+TD	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	73.931,94	64.868,28	138.800,22	7,307
2021	TI+TD	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	54.656,82	62.027,77	116.684,59	6,142
2021	TI+TD	dirig. amm.va	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	40.323,30	47.911,47	88.234,77	4,645
2021	TI+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	24.748,87	24.344,39	49.093,26	2,584
2021	TI+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	26.132,53	25.902,46	52.034,99	2,739
2021	TI+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	26.266,75	24.367,66	50.634,41	2,665
2021	TI+TD	ruolo sanitario	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	26.520,42	29.169,24	55.689,66	2,932
2021	TI+TD	ruolo amm.vo	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	23.399,27	21.535,43	44.934,70	2,365
2021	TI+TD	ruolo tecnico	PROFILI RUOLO TECNICO	22.653,22	22.116,72	44.769,94	2,357
<b>TOTALE PERSONALE</b>				<b>1.015.984,41</b>	<b>883.643,72</b>	<b>1.899.628,13</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale totale</b>				<b>53,4833315</b>	<b>46,5166685</b>	<b>100,000</b>	

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L' Azienda agisce affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantisca il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favorisca la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Il settore «*Psicologia del lavoro e Salute organizzativa*», funzione trasversale del Servizio Formazione Ricerca e Innovazione, collabora da anni con gli altri Servizi aziendali per la promozione del benessere organizzativo e, più in generale, per il miglioramento delle relazioni tra professionista, lavoro e contesti organizzativi. Sul tema del benessere organizzativo sono state realizzate e sono tuttora in corso una serie di azioni strategiche, fra le quali:

1. 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. La procedura aziendale "GESTIONE DEGLI ATTI DI VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI" (P077) ha 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. Di seguito il dettaglio delle segnalazioni pervenute (2019-2021):



SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	EPISODI DI VIOLENZA (sia segnalazioni degli operatori che verbali del Servizio di Vigilanza) Anni 2019 – 2021											
	Aggressione CONTRO LA PROPRIETA'			Aggressione VERBALE			Aggressione FISICA			TOTALE		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Area psichiatrica/dipendenze	1	4	0	21	19	15	6	7	4	28 (21)	30 (21)	19 (16)
Pronto Soccorso (escluso Emergenza-Urgenza psichiatrica)	5	9	3	49	67	60	4	21	17	58 (52)	97 (72)	80 (61)
Altro (es. area medica, area ambulatoriale, ecc.)	3	3	7	35	23	33	23	6	12	61 (39)	32 (27)	52 (36)
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>105</b>	<b>109</b>	<b>108</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>147 (112)</b>	<b>159 (120)</b>	<b>151 (113)</b>

In rosso: il numero di episodi effettivi di violenza

Dalle analisi dei dati emerge che specifiche aree di assistenza e/o strutturali dell'Azienda sanitaria sono da ritenersi maggiormente a rischio del verificarsi di episodi di violenza in danno agli operatori sanitari per la tipologia di utenti trattati, che fa sì che gli stessi e/o loro parenti/visitatori siano particolarmente suscettibili per malattia o forte emotività, e/o per caratteristiche organizzative e strutturali favorevoli. Particolare attenzione e controllo dovranno continuare ad essere posti ai seguenti contesti:

- a. Emergenza-urgenza e Osservazione Breve Intensiva (OBI);
- b. Geriatria;
- c. Oncologia;
- d. Neurologia;
- e. Malattie infettive;
- f. Terapia Intensiva Neonatale (TIN);
- g. Pediatria;
- h. Luoghi di attesa;
- i. Passaggi interni/esterni, aree di parcheggio delle Strutture.

1. **formazione:** la programmazione formativa del 2021 è stata fortemente condizionata dalla pandemia e ha visto l'Area Formazione impegnata in primo luogo a riconvertire le iniziative formative già progettate come residenziali in

formazione erogabile a distanza. Nel corso dell'emergenza, i professionisti hanno comunque espresso una forte esigenza di formazione, sia sul tema COVID 19 che su temi legati al benessere organizzativo e rischi psicosociali. L'interesse dei nostri professionisti conferma che investire sulla formazione sanitaria continua, anche durante la pandemia da Covid-19, significa garantire un alto livello di competenza ai professionisti della salute e una sempre più rapida capacità di adattamento del "sistema Azienda" agli scenari in costante movimento. Nel biennio 2020-2021, oltre alle iniziative formative strettamente legate alla gestione del rischio infettivo, ai temi relativi alla sicurezza dei lavoratori e a quelli di emergenza-urgenza, hanno trovato applicazione diversi corsi progettati con l'obiettivo di potenziare le competenze trasversali e relazionali dei professionisti, incidendo positivamente sui livelli di benessere individuale e organizzativo, anche rispetto all'emergenza pandemica.

Di seguito le iniziative formative di Area relazionale realizzate:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benessere al lavoro: conoscere e prevenire i rischi psicosociali</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equità e interculturalità nei processi di cura. Webinar</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Journal Club 2020: La salute psicologica dei professionisti dell'AOU di Modena durante l'emergenza COVID-19 – PSI-PRO-MO- Webinar</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pratiche di mindfulness ai tempi del COVID-19. Webinar</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raccontare e raccontarsi: parole e speranza. Webinar</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La leadership e la gestione del cambiamento: ruolo, contesto e relazione</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La relazione d'aiuto: riconoscere e gestire l'aggressività - webinar</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendersi cura di sé: la promozione del benessere individuale in azienda - Webinar</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La resilienza ai tempi della pandemia- webinar</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le parole che curano</li> </ul>

2. **Indagine relativa alla salute psicologica degli operatori:** il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze dell'Università di Modena e Reggio Emilia ha condotto uno Studio osservazionale, descrittivo trasversale con utilizzo di questionari standardizzati self-report rivolto a tutta la popolazione aziendale con l'obiettivo primario di indagare l'impatto psicologico dell'emergenza

COVID-19 sul personale sanitario dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena.

In particolare, lo studio si è proposto di indagare l'impatto psicologico dell'emergenza COVID-19 sul personale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena in termini di ansia, depressione e stress percepiti, nonché la presenza di caratteristiche individuali protettive quali il work engagement, ovvero quello stato psicologico di benessere sul luogo di lavoro. L'intento inoltre vuole essere quello di osservare, attraverso un follow-up a 12 mesi, un eventuale cambiamento nello stato di salute psicologica percepita dai professionisti e l'impatto dell'emergenza COVID-19 su alcune variabili psicometriche ulteriori (qualità della vita, crescita post traumatica, burn-out, variazioni del sonno, resilienza) che, come riportato in letteratura, tendono e possono svilupparsi a distanza di diversi mesi (in media 6 mesi) dall'evento traumatico.

I dati raccolti sono stati valutati mediante test di analisi statistica descrittiva e inferenziale, in base alla natura delle variabili (continue o categoriali).

I primi risultati mostrano come alti livelli di stress, ansia e depressione, nonché la presenza di sintomatologia post-traumatica, siano statisticamente correlati al genere femminile, al ruolo ricoperto e talvolta all'area di appartenenza (area emergenza-urgenza in particolare).

L'indagine ha infine consentito di realizzare una mappatura dello stato di salute psicologica dei professionisti durante la situazione emergenziale, al fine di programmare più efficaci e mirate azioni di prevenzione e supporto psicologico individuale/di gruppo nel prossimo futuro. I risultati costituiscono inoltre una parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi per quanto attiene all'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato di cui al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

3. **Consulenza psicologica agli operatori:** è proseguita anche nel 2021, 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 da parte della Sorveglianza Sanitaria. 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 legati inoltre alla situazione emergenziale. Il rischio, infatti, è quello

di sviluppare, nel tempo, sintomi di "burnout", di "compassion fatigue" o di "Stress traumatico secondario (STS)" ("trauma vicario"), tutti fenomeni, questi, che hanno a che fare con il carico emotivo o con l'impatto psicologico che il vissuto del paziente può avere sui professionisti.

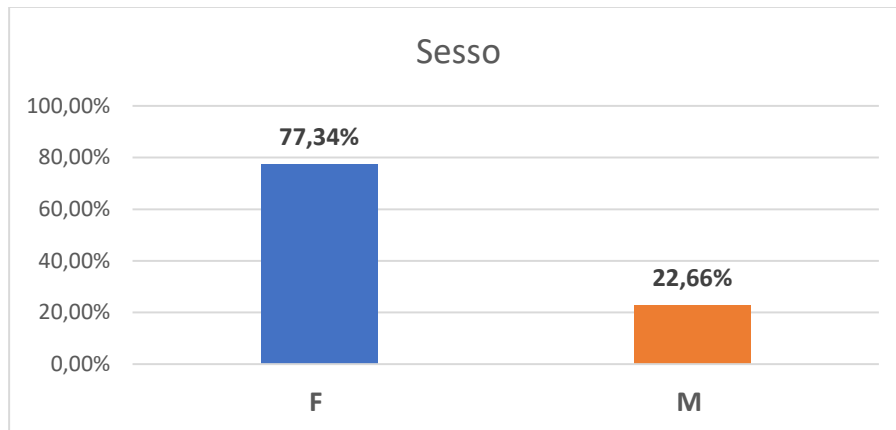
Per questa ragione, nell'ambito dei percorsi di consulenza psicologica, già presenti all'interno della nostra Azienda a far tempo dal 2013 ed effettuati in collaborazione con il Servizio di Sorveglianza Sanitaria, è stato avviato dal 13 marzo 2020 un servizio di consulenza e supporto psicologico ad accesso diretto (in presenza o a distanza), gestito direttamente dagli Psicologi del Settore Psicologia del Lavoro e Salute Organizzativa afferente al Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione, con l'obiettivo di supportare i professionisti impegnati in questa delicata fase e prevenire l'insorgenza, laddove possibile, di questi fenomeni. Le UU.OO. interessate hanno potuto inoltre richiedere l'attivazione di specifici interventi in équipe sia per la decompressione emotiva/rielaborazione dei vissuti, sia per la supervisione dei processi decisionali e relazionali legati all'emergenza (analisi organizzativa partecipata).

Gli interventi hanno riguardato tutte le categorie di lavoratori, sia quelli in attività sia quelli in isolamento domestico perché risultati positivi al Coronavirus.

Di seguito si riporta una sintetica rendicontazione delle consulenze effettuate da marzo 2020 a dicembre 2021.

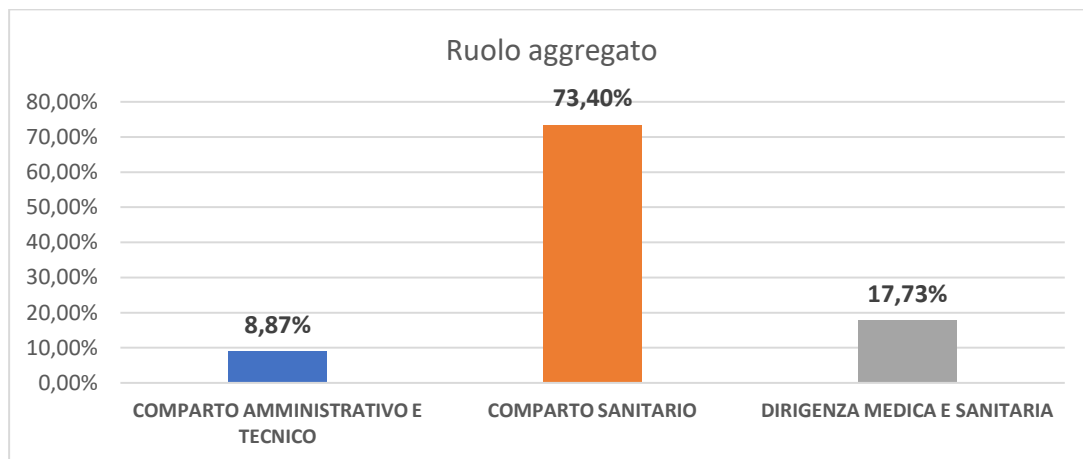
**N totale di professionisti** che hanno richiesto una consulenza (al 31/12/21): **203**;  
**età media:** 47 anni.

**Sesso:**



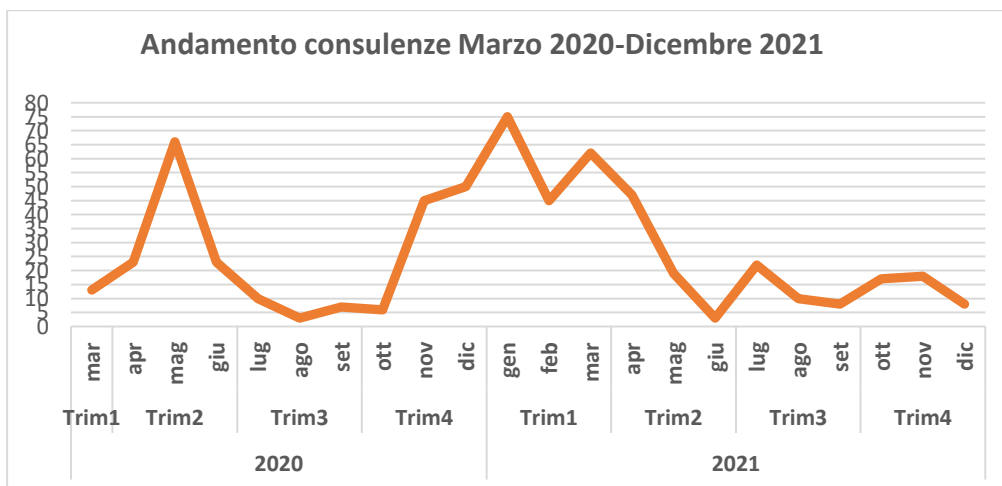
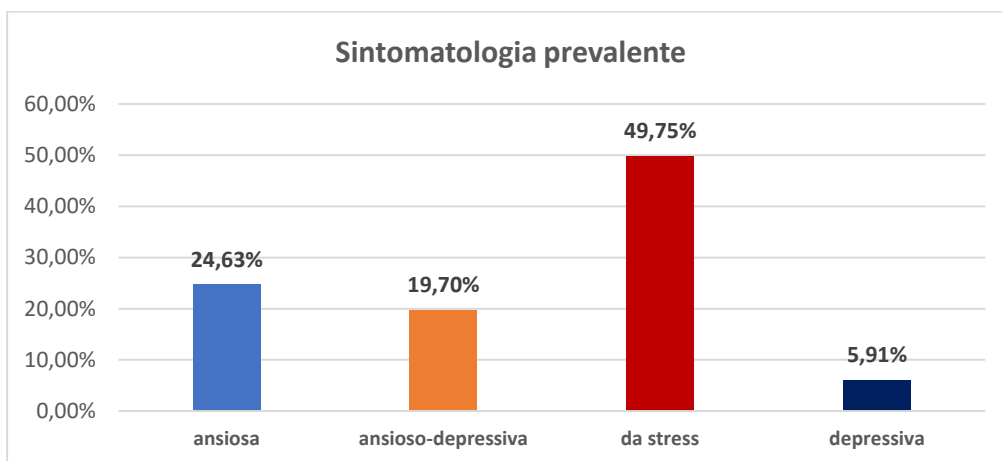
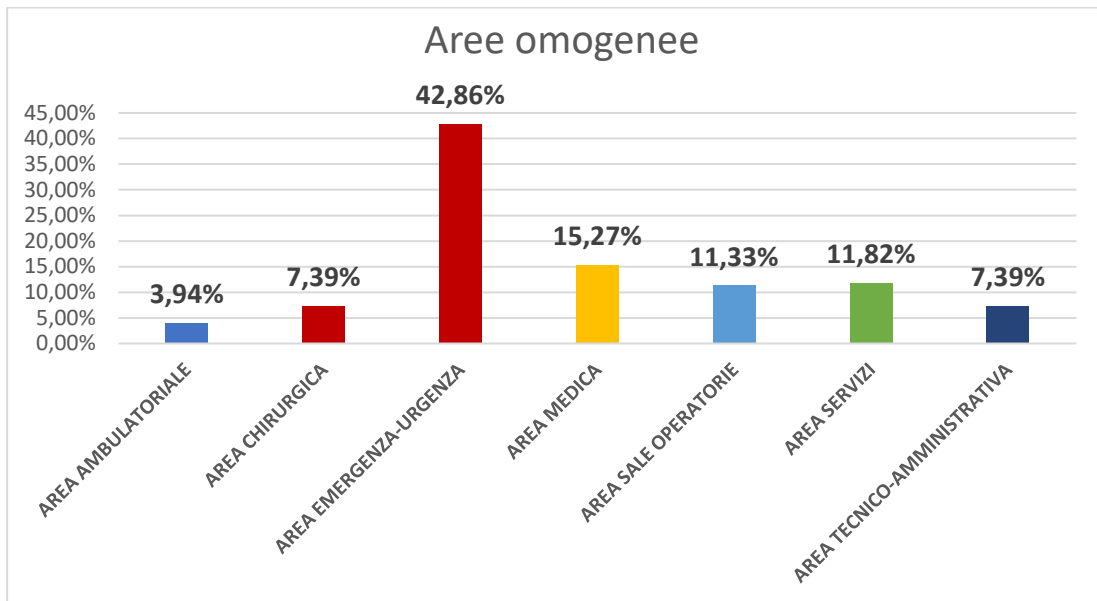
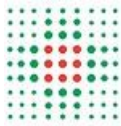
**Ruolo:**

Per quanto concerne il ruolo, il 73% dei professionisti presi in carico appartiene al comparto sanitario e tecnico.



**Area omogenea e sintomatologia prevalente:**

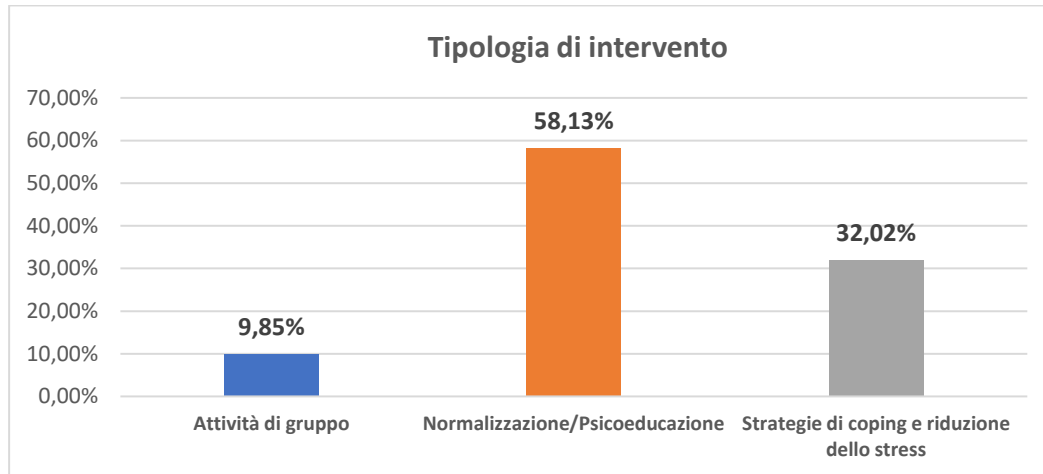
Per quanto concerne l'Area omogenea, l'area emergenza urgenza è quella più rappresentata (43%). La **sintomatologia** prevalente è quella da stress (50%).





### Tipologia di intervento:

La maggior parte degli interventi ha avuto come finalità la normalizzazione/psicoeducazione rispetto alle reazioni dei professionisti all'evento (58%) e l'implementazione di strategie di coping (32%).



## SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione in collaborazione con 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.

Il 2020 e il 2021 sono stati anni delineati dagli effetti della pandemia sulla popolazione e, nello specifico, sul personale sanitario al quale è stato richiesto un impegno fisico ed emotivo maggiore. Anche sul piano organizzativo la pandemia ha modificato decisamente la vita delle aziende sanitarie.

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 del risultato è quella che ha una ricaduta economica sulla parte incentivante.

I criteri di compilazione per una valutazione e presentazione devono essere almeno 2 indicatori su 11. 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.

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. Inoltre, la delibera OIV SSR N. 5/2017 ha richiesto alle aziende sanitarie regionali di procedere alla esclusione di impatti sugli incentivi economici per la valutazione individuale delle competenze.

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 sono state incluse tutte le interfacce aziendali coinvolte nei processi di valutazione.

La direzione aziendale ha 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.

Per quanto riguarda il lavoro agile preme evidenziare come il POLA rappresenti una importante novità nell'organizzazione del lavoro e, in quanto tale, richieda un processo, definito dal Regolamento approvato di recente, realizzabile in una situazione lavorativa ordinaria, ovvero non legata a contingenze emergenziali.

È nuova filosofia manageriale che si fonda sulla restituzione ai lavoratori di flessibilità ed autonomia nelle scelte degli spazi, degli orari, degli strumenti da utilizzare a fronte di una responsabilizzazione sui risultati.

La sperimentazione su larga scala dello Smart Working ha offerto un'eccezionale occasione per capire e definire le necessità organizzative e le potenzialità di questa nuova modalità lavorativa che favorisce la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione dei propri dipendenti. Il percorso è in linea con il progetto Vela "Veloce, Leggero, Agile - Smart Working per la PA", coordinato dalla Regione Emilia-Romagna. Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile ha durata triennale 2021-2023,

con revisione coerente con le tempistiche definite dal Piano della Performance e aggiornamento annuale.

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile è volto ad istituire lo smart working anche in modalità ordinaria per i lavoratori operanti nelle aree di attività per le quali è possibile la resa della prestazione lavorativa secondo tale metodica e che ne facciano richiesta. Nel mese di novembre 2021, l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena ha adottato, con atto deliberativo n. 210 del 30 novembre, il regolamento per lo svolgimento del lavoro agile.

Tale progettazione si pone gli obiettivi 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 flessibili.

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

Il 2021 è stato caratterizzato dal protrarsi della diffusione del virus Sars-Cov2, in questo periodo tutte le risorse dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena sono state impegnate a fronteggiare l'epidemia e anche i Servizi non direttamente coinvolti si sono concentrati sul supporto alle attività di emergenza.

### **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.

- *Vista la pandemia non è stato possibile effettuare attività formative specificatamente rivolte ai componenti del CUG, ma si è proceduto ad una riorganizzazione delle esigenze formative dei componenti stessi al fine della necessaria programmazione.*
- *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.): 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.*
- *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: il nuovo Regolamento di funzionamento del CUG è in fase di elaborazione.*
- *Frequenza e temi della consultazione: una consultazione nell'anno 2021*

## **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 di una indagine sulla salute psicologica dei professionisti durante l'emergenza COVID-19 e collaborazione nelle azioni di monitoraggio relativamente agli episodi di violenza rivolta agli operatori (a cura del SPPA).*

### 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 e sviluppo professionale.

### 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 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:* raccolta segnalazioni e verifica di eventuale istruttoria.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

La popolazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena, in particolare per la categoria tecnico-amministrativa, è costituita per la maggioranza da donne, come nel resto delle aziende sanitarie presenti sul territorio nazionale. L'elevato numero di donne si riflette anche in un elevato numero di coloro che, all'interno dell'organizzazione, hanno assunto posizioni di responsabilità nelle varie aree aziendali: quindi, come descritto nella sezione 2, 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.

Nel corso del 2021 l'Azienda si è adoperata per rendere operativo il Piano Organizzativo del Lavoro Agile per i lavoratori, che ne facciano richiesta, operanti nelle aree di attività per le quali è possibile rendere la prestazione lavorativa secondo tale modalità. Le azioni positive realizzate si sono concentrate sul sostegno, anche psicologico, del personale che si è trovato a lavorare in home working.

Gli obiettivi posti sono stati 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.

La priorità per il 2022 sarà quella, in particolare, di sviluppare l'evoluzione dei dati e di portare a compimento 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.

Nonostante l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena sia sempre stata attenta a queste tematiche, si riportano di seguito alcune proposte finalizzate ad introdurre una visione di gender mainstreaming nelle politiche interne:

- Includere gli obiettivi di genere e di pari opportunità all'interno del Piano triennale delle Azioni positive;
- Consolidare e potenziare una rete interna di soggetti con competenze specifiche nelle pari opportunità e nel benessere organizzativo;
- Promuovere metodologie di raccolta dati che consentano una rilevazione disaggregata per genere.

Il Mainstreaming, in una prospettiva di genere, rappresenta infatti il processo di valutazione delle implicazioni per uomini e donne di ogni azione pianificata, compresa la legislazione, le politiche o programmi, in tutti i settori e a tutti i livelli. Si tratta di una strategia che a partire dalla progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi in tutti gli ambiti politici, economici e sociali fa in modo che le donne e gli uomini possano beneficiare in ugual misura dell'uguaglianza e che la disuguaglianza non si perpetui. L'obiettivo finale è quello di raggiungere la parità tra i sessi.

Presidente CUG  
Dott.ssa Monica Cagarelli