

RELAZIONE CUG AUSL Modena

Anno 2024

Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei
ministri Dipartimento della Funzione
Pubblica Dipartimento delle Pari
Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

SOMMARIO

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” (modello riadattato)

Pag.2 - SEZIONE 1. Operatività del CUG 2024 e Azioni Realizzate

Pag.18 - SEZIONE 2. AZIONI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA IN SINERGIA CON ENTI/ORGANISMI ESTERNI

Pag.19 - SEZIONE 3. Dati sul personale e retribuzioni

Pag.19 - TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

(Dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Pag.21 - TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Pag.21 - TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Pag.21 - TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Pag.22 - TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Pag.23 - TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Pag.24 - TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Pag.25 - TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Pag.26 - TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Pag.27 - TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Pag.27 - TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

SEZIONE 1 Sintesi attività svolta 2024

Nel corso dell'anno il comitato si è riunito regolarmente in seduta ordinaria con modalità mista. Le attività del CUG si sono sviluppate nei gruppi coordinati dalla presidente.

<https://www.ausl.mo.it/azienda/direzione-strategica/organismi/comitato-unico-garanzia/gruppi-di-lavoro/>

Si sono avviate a luglio le procedure di rinnovo del Comitato secondo il regolamento che sono esitate nella nuova costituzione del Comitato con Delibera 304/24. Durante l'anno si è altresì aperta la revisione partecipata del PTAP proposta dai gruppi e condivisa con i servizi di riferimento: Comunicazione, Formazione, Sorveglianza Sanitaria, SPPA, Sviluppo Organizzativo, Salute Donna, Psicologia Clinica, Formazione e Direzione Sanitaria. Il percorso E' esitato nella deliberazione inizio 2025 con la illustrazione alle Direzioni di Distretto e precisa nella delibera che nel piano confluiscono tutte le AP riconducibili direttamente alle Pari Opportunità e Benessere Lavorativo/organizzativo pertanto, per darne piena attuazione sostanziale è opportuno sia direttamente collegato agli obt di budget.

Per l'elenco delle AP approvate si rimanda al sito:

<https://www.ausl.mo.it/azienda/direzione-strategica/organismi/comitato-unico-garanzia/piano-delle-azioni-positive/>

Per l'anno oggetto della presente relazione il riferimento è il PTAP 2022-2024 adottato con Delibera Aziendale n.81 del 10/3/22.

Si riporta in sintesi il monitoraggio delle Azioni Positive previste nel PTAP. Le AP proposte dal CUG e adottate dalla Direzione Aziendale, sono condotte direttamente dal comitato stesso che svolge azione propulsiva e guida nello svolgimento delle AP attraverso i servizi interessati.

Bilancio di Genere rif. PTAP n 5-7-11-13

E' stato condotto il processo di definizione del secondo Bilancio di Genere esteso anche a tutta la produzione esterna. La presentazione alla direzione della versione complete con dati e deduzioni, comprese le Azioni Positive è stata calendarizzata l'11/12/24, poi rimandata a gennaio.

Nella conduzione del Bilancio di Genere Auditing anno 2023, si è collaudato il metodo strutturato tra le banche dati a disposizione, condiviso con i servizi e soprattutto replicabile. L'evoluzione dell'analisi ha comportato l'inserimento di nuovi indicatori per la parte esterna che riguardassero anche il personale convenzionato e il benessere lavorativo, ma lo "sforzo" maggiore è stato estendere l'analisi esterna a tutta l'azienda territoriale. I servizi principalmente coinvolti nell'estrazione dati sono stati il controllo di gestione, il servizio gestione unica del personale, il servizio qualità, il servizio epidemiologico e la struttura produttiva coinvolta: i dipartimenti clinici compreso il servizio di endocrinologia, la specialistica e il laboratorio, la sanità pubblica, la salute mentale, il socio sanitario e le cure primarie tra cui gli screening, i consultori, le case della comunità e le carceri.

Un principio di base adottato è quello secondo cui il Gender Gap non va indagato separatamente nel periodo lavorativo ma va considerato un processo tendenzialmente incrementale con discriminazioni che si generano prima dell'ingresso nel lavoro (pre-mercato) ma che il lavoro può peggiorare con ulteriori ricadute nel periodo di pensionamento. Smascherare queste dinamiche tra loro interconnesse, permette di impostare le azioni positive che interrompano questo ciclo. E' un metodo basato sulla condivisione con il gruppo del processo estrattivo e dell'interpretazione dei dati, collaudato nel tempo e replicabile. Il coordinamento si basa su:

- Competenza ed esperienza sui presupposti di fondo in tema di Gender Management tra cui i concetti di: gender gap, gender pay gap (divario salariale), istituti di conciliazione, il sistema degli incarichi e degli istituti contrattuali, il part time Involontario, le discriminazioni al lavoro e pre mercato, il glass ceiling, glass cliff e la queen bee syndrome, gli stereotipi, i pregiudizi, il fenomeno della sovra-formazione, le discriminazioni nella carriera e nella ricerca.
- La costruzione della Road map e della dashboard.
- L'individuazione dei KPI, degli indicatori e delle categorie di riferimento funzionali alla struttura del Bilancio e propedeutici alla Certificazione
- La scelta delle banche dati di confronto (banchmark) e di estrazione
- Il collegamento BG – PTAP – Ciclo di Budgeting

- La Ri-programmazione: le Azioni Positive di miglioramento

L'impianto degli strumenti utilizzati permette di ricondurre i KPI – Key Product Indicator della dimensione interna e quelli della dimensione esterna ad aree di riferimento comuni alle rilevazioni maggiormente collaudate.

La fase di estrazione, elaborazione ed interpretazione, è stata completata da vari interventi di Audit per abbattere possibili “bias” interpretativi e, soprattutto, per far emergere le possibili azioni Positive ipotizzate direttamente con i professionisti e integrate dal CUG.

Per maggiori approfondimenti

<https://www.ausl.mo.it/azienda/direzione-strategica/organismi/comitato-unico-garanzia/bilancio-di-genere/>

Linee guida per l'uso di un linguaggio inclusive rispettoso dei generi. rif PTAP n 16-17-18

Monitoraggio dell'applicazione delle linee guida per l'uso di un linguaggio corretto inclusivo e rispettoso delle differenze di genere (Delibera AUSL Modenan.8/2024). Il monitoraggio ha evidenziato una sostanziale applicazione corretta nel frontespizio degli atti, quali Delibere e Determine che si può considerare sufficiente. Non è invece regolarmente applicato nei modelli di lettere.

<https://www.ausl.mo.it/azienda/direzione-strategica/organismi/comitato-unico-garanzia/>

Azioni Informative Formative ed Eventi su tematiche delle pari opportunità rif PTAP n 1-2-3

Le Iniziative formative rientrano nel PAF- Piano Aziendale Formazione. La programmazione avviene in stretto raccordo con servizi interni (Formazione, PVVP, SSA, Psicologia Clinica, e comunicazione). Si riporta di seguito la sintesi del programma che conduce direttamente il CUG.

- Evento 8 marzo calendarizzato 15/3 con presenza DS e ospite esterna: Webinar patrocinio comune Modena “**Benessere Donna – sfide e imprese femminili per l'equità di genere. Storie di donne che hanno lottato contro pregiudizi e stigmi: dalla medicina allo sport, ai viaggi, alla musica**”.. Webinar ad accesso anche esterno in diretta. Gruppo di progetto CUG - Medicina dello sport Dr. Savino.
- Webinar **Salute e Medicina di Genere. Focus nei servizi per le Addiction – potenzialità e prospettive** calendarizzato il 10/5 approvato con presenza DG-DS e assessora RER. Gruppo di progetto CUG - DSMDP
- Corso "**La gestione dei conflitti. La cortesia come arma per l'inclusivi-tà**" calendarizzato a settembre. Gruppo di progetto CUG - P. Clinica, RSPP e SSA. Il corso vuole essere anche una restituzione degli esiti rielaborati del corso di 4 sedute di ottobre 2023 rivolto al middle management.
- Webinar **Discriminazioni e Molestie** calendarizzato il 25/9 in presenza DS e docenti Casalini e Consigliera Parità
- Corso **Menopausa: approccio integrato per la lavoratrice** in Azienda USL di Modena
- Evento novembre: "violenza di genere e il costo del silenzio" a novembre. <https://youtu.be/5aMZdd63sv/>

Gli eventi di marzo e novembre rispettivamente:

- “*International Women's Day*”
- “*International Day for the Elimination of “Violence against Women”*”

Tali eventi sono condivisi anche al tavolo delle Pari Opportunità del Comune di Modena che quindi li patrocina previo diffusione e conferenza stampa. Ciò costituisce da sempre una ottima collaborazione, confronto costruttivo e risalto di iniziative. A tal riguardo, da novembre si è optato per la predisposizione del video progettato dal CUG con voci de* componenti. La scelta è dettata dall'esigenza di raggiungere più persone possibili sia dell'azienda che esterni, difficilmente raggiungibili con webinar tradizionali o eventi in presenza che in quei giorni si sovrappongono, rendendone difficile la partecipazione specie del personale dipendente già molto impegnato. Il video ha inoltre una messaggistica più fruibile anche dalle nuove generazioni e dalla cittadinanza pertanto è stato pubblicato sul sito aziendale e diffuso via social, senza ridurre l'adeguato approfondimento dei concetti che, secondo la supervisione del servizio comunicazione, hanno mantenuto una esposizione esaustiva.

26/10/2024 Meta laboratorio trasversale all'evento MAT – SERDP – I servizi che vorrei, una giornata di laboratori interattivi su dipendenze e addiction tra professionisti sanitari, partner del terzo settore, associazioni di volontariato e di promozione del gioco sano. Per il secondo anno si è svolto il

metalaboratorio trasversale a tutti i gruppi. Nel 2024 ha riguardato il riconoscimento e il contrasto degli stereotipi di genere nella salute e nelle addiction. Di seguito la descrizione:

Titolo - Dal riconoscimento degli STEREOTIPI alle azioni di D&I (DIVERSITY INCLUSION).

Esercitazione - Immaginiamo una stanza del SerDp con una tavola illustrativa con il nome del laboratorio e tre definizioni:

1. Lo Stereotipo (stereotipi generici nell'ambito sociale, quelli sul lavoro (compresi quelli del benessere dell'equipe), quelli sugli utenti (target dipendenza e marginalità). Lo stereotipo è una caratteristica soggettiva, semplificata e persistente applicata ad un luogo, un oggetto, un avvenimento o ad un gruppo riconoscibile di persone accomunate da certe caratteristiche o qualità. Vi sono tre tipologie di stereotipi (negativo, positivo, neutro). Quindi può essere neutrale (ad es. lo stereotipo del Natale con la neve e il caminetto acceso), positivo ("i francesi sono romantici") o negativo (l'associazione tra consumo di droghe e la musica trap)
2. Il D&I si riferisce alle politiche di inclusione sociale di individui e/o gruppi portatori di differenze, la cui valorizzazione rappresenta un valore aggiunto anche in termini di contrasto ai conflitti. Si realizza attraverso processi e azioni positive che contrastano le discriminazioni e gli stereotipi e promuove un'equa rappresentanza per persone di diverse etnie, religioni, generi e orientamenti sessuali.
3. Le azioni positive (per contrastare lo stereotipo negativo).

Attraverso la consapevolezza delle differenze e la conoscenza dell'ambiente di vita/lavoro, si propongono idee/iniziative per contrastare gli stereotipi e realizzare l'"inclusione" valorizzando possibilmente le differenze. Sono azioni riconducibili alle politiche di genere per le parità tra donne e uomini nella vita sociale e lavorativa, ma anche per gli/le utenti dei servizi SERD (dipendenze e marginalità)

Durante l'esercitazione c'è un'urna con cartoncini colorati da pescare con esempi (circa otto-dieci) di stereotipi (negativi di colore ROSSO, neutri di colore BIANCO, positivi di colore VERDE). Sulla base del cartoncino rosso pescato gli operatori devono pensare a un'azione positiva da scrivere (può essere una frase, spiegazione o disegno...). Si lascia molta libertà ai partecipanti che entrano nel laboratorio di esprimersi guidati dal gruppo facendo comprendere che non è una prova ma è una valutazione dello stato dell'arte. Le loro frasi/disegni con le azioni positive verranno fissate sulla bacheca con delle puntine e la tavola sarà utilizzata anche per la restituzione finale (ultima ora).

Azioni informative ai dipartimenti e collegamento obt di Budget in tema di Pari opportunità

Su invito del CUG, in accordo con RPCT, sono stati effettuati incontri presso i comitati di dipartimento, sui temi Pari Opportunità, e Anticorruzione. Per quanto riguarda la tematica PPOO, sono stati esplicitati i principi e le modalità aziendali per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie e alla microconflittualità. E' stata illustrata ad ogni dipartimento l'operatività CUG e il sito come strumento di consultazione. Condividendo il PTAP, i professionisti e professioniste sono stati sollecitati a suggerire Azioni Positive. Sono stati ribaditi gli OBT di Budget in tema di PPOO concordati con Controllo di Gestione: - % partecipazione dipendenti alla formazione in tema PPOO,

- Attuazione Azioni Positive in tema di PPOO,
- realizzazione un incontro informativo annuale con il CUG.

Per quanto riguarda questo punto hanno raggiunto l'OBT tutti i dipartimenti escluso un dipartimento territoriale.

Rilevazione della microconflittualità e altre criticità relazionali e organizzative rif PTAP n 2-8-10-16-17-18

Nel 2024 prosegue l'impegno sia formativo sul contrasto, che di rilevazione sulla microconflittualità. Le basi sono state impostate nell'anno precedente 09-30 ottobre 2023, indirizzato al *middle management* dell'AUSL-MO (incarichi di funzione), dal titolo "Conoscere e prevenire le conflittualità nella comunicazione" il cui obiettivo principale è stato quello di fornire gli adeguati strumenti sociolinguistici e di sociologia del lavoro al fine di migliorare il benessere e le *performances* sul luogo di lavoro, individuando e cercando di prevenire le conflittualità. L'ambito agito è stato principalmente quello della conflittualità comunicativa che può avere come conseguenza diretta entro una *équipe*, una oggettiva difficoltà oggettiva nella gestione del personale e nell'organizzazione delle attività quotidiane. Il corso ha fornito gli strumenti teorici ai discenti e questi venivano subito applicati all'interno dei gruppi di professionisti, nella simulazione di situazioni realistiche. I lavori di gruppo e le esperienze personali sono poi confluite e raccolte con uno specifico strumento preimpostato con la struttura del libro.

In continuazione di ciò, il 04 ottobre 2024, è stato organizzato e proposto a tutto il personale sanitario un webinar che ripropone gli elementi essenziali di come si sviluppa e si contrasta il conflitto a livello comunicativo ove ogni "capogruppo", attraverso un argomento ben specifico, ha dato un ritorno dei vari gruppi a seguito dell'esperienza del corso di formazione.

Dall'elaborazione dei gruppi sono emersi particolarmente critici i seguenti punti:

- Integrazione relazionale, formativa e lavorativa tra personale di diverse UUOO con rischio di effetto Dunning-Kruger.
- Scarsa comunicazione ed empatia da parte di alcuni Coordinatori nei confronti del personale sanitario, area comparto, loro assegnati.
- Uso improprio dell'orario mensile quale "leva principale di potere".
- Limitata collaborazione, condivisione e diffusione di informazioni tra Coordinatori.
- Scarsità di personale, rischio burnout e ricadute negative sulla disponibilità dell'Equipe.
- Mancanza di formazione e attenzione sul tema gestione conflitti e leadership nei corsi di laurea.
- Mancanza di informazioni di tipo generale rispetto ai propri strumenti di lavoro ma anche I diritti come dipendenti (spesso gli operatori non conoscono percorsi, procedure, permessi, etc.). Risulta difficile orientarsi anche solo per capire la sede di un Servizio/UO, visto che cambiano di continuo senza comunicare agli interessati. È difficile anche capire a chi chiedere le informazioni, chi gestisce cosa e dove.
- Scarsa propensione degli operatori a mettersi in discussioni e a riflettere sul proprio operato facendo un "esame di coscienza"
- Tendenza generale alla polemica e alla richiesta di tutele non meglio precisate, ma comunque pretese.

L'esperienza formativa ha favorito l'implementazione del *metodo di rilevazione* specularmente a quello utilizzato nel Risk Management. Di seguito gli indicatori utilizzati per l'analisi delle patologie organizzative. A seguito dei risultati emersi si sono riepilogate Azioni Positive concrete e implementabili perché già sperimentate e/o oggetto di progetti precedenti poi non attivati.

Patologia organizzativa

Indicatori

Ridotta fidelizzazione

% mobilità e recessi volontari
Riduzione disponibilità/flessibilità
Sfiducia nel sistema di valutazione
Deterioramento relazioni

Microconflittualità e deficit di "ascolto"

Aumento segnalazioni esplicite
Aumento disfunzioni organizzative
Aumento richieste mobilità
Deterioramento linguaggio
Aumento aggressività verbale
Scarsa capacità di coordinamento nel middle Management

Deficit meccanismi di coordinamento

Nei processi, sia nel servizio che tra servizi e tra enti

<i>Perdita efficienza</i>	Processi non orientati al risultato Attività/compiti svolti in modo indipendente e slegato tra loro Plus orario e/o straordinario ritenuto unico indicatore per valutazione positiva individuale Valutazioni disomogenee Mancanza confronto verbale valutatore/valutato Eccedenza oraria e/o straordinari non rispondente alla produttività
<i>Carenza informazioni e articolazione dei ruoli/funzioni da svolgere</i>	Gestione Personale dipendente Funzioni e proprie attività quotidiane
<i>Eccesso dinamismo organizzativo</i>	Cambiamenti organizzativi “incompresi” Cambiamenti repentini di coordinamenti/dirigenti Eccessivo turn over personale Mancata comunicazione di cambiamenti
<i>Riduzione Know How</i>	Mancata sovrapposizione sostituzioni Mancata informazione/formazione al sostituto subentrante Mancata informazione aspetti essenziali al neo assunto nel nuovo servizio Modifica relazione intergenerazionale (disponibilità, valori...) Riduzione momenti dedicati alla comunicazione collettiva/individuale
<i>Panregolamentazione</i>	Eccesso di procedure non aggiornate negli indicatori previsti e in disuso

Si ritiene che i risultati di queste osservazioni potrebbero meglio contribuire al miglioramento, mediante un coordinamento tra funzioni simili finalizzato alla loro “messa a terra”, a livello operativo e di sviluppo organizzativo.

Prevenzione e Contrasto alla Violenza e delle Molestie nei Luoghi di Lavoro _ Rif. PTAP n 8-9-10-12-14

L'azienda USL di Modena ha recepito la Raccomandazione ministeriale n. 8 del novembre 2007 e regionale del 2010 in tema di prevenzione gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari nonché le successive istruzioni operative recanti le modalità di segnalazione e gestione degli episodi di violenza a danno dell'operatore sanitario e degli eventi sentinella “atto di violenza a danno degli operatori” (flusso SIMES).

La procedura aziendale, pubblicata in prima emissione nel 2016, si pone infatti i seguenti obiettivi:

- diffondere la cultura di contrasto ad ogni atto di violenza;
- implementare le misure che consentano l'eliminazione o la riduzione delle condizioni di rischio (individuali, ambientali, organizzative) presenti nelle varie articolazioni aziendali azioni di prevenzione primaria, secondaria e terziaria che includono misure strutturali e tecnologiche, organizzative e di formazione del personale;
- definire ruolo e funzioni del gruppo di lavoro multidisciplinare, istituito per procedere a revisione degli episodi di violenza segnalati, conduzioni di indagini ad hoc presso il personale e analisi delle condizioni operative e organizzative;
- incoraggiare il personale a segnalare prontamente gli episodi subiti esplicitando il percorso aziendale di gestione dell'episodio di violenza e di presa in carico dell'operatore che lo ha subito.

Tale procedura è stata periodicamente revisionata; l'ultima, nel gennaio 2023, ha recepito le nuove modalità di segnalazione di episodi di violenza verso l'operatore (applicativo unico regionale SegnalER). È stata diffusa attraverso presentazione al Collegio di Direzione, alla rete dei referenti per la sicurezza nonché agli operatori mediante specifici corsi formativi.

È stata inoltre diffusa attraverso presentazione al Collegio di Direzione, alla rete dei referenti per la sicurezza nonché agli operatori mediante specifici corsi formativi.

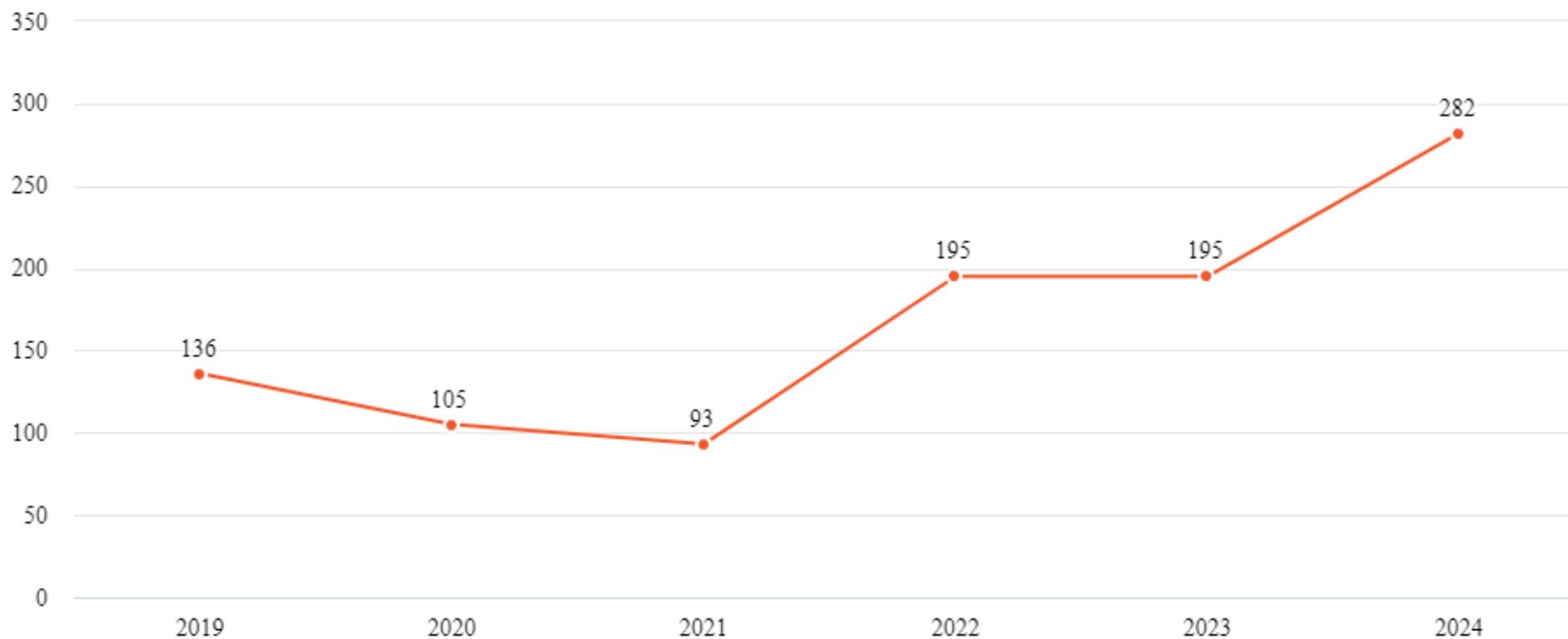
È stata ulteriormente implementata la collaborazione con l'Ufficio Legale interno per le opportune consulenze e la condivisione di percorsi specifici al verificarsi dell'evento di violenza verso l'operatore, laddove previsto; la Direzione Generale e Sanitaria aziendale, attraverso le Direzioni di Distretto, hanno promosso specifici protocolli con le Forze dell'Ordine.

Ciò premesso, si ricorda che, a far tempo dall'1 ottobre 2018, l'introduzione della specifica scheda di segnalazione regionale per aggressioni verbali, fisiche e/o verso la proprietà (in precedenza gli episodi di violenza a danno degli operatori o verso le cose della proprietà venivano segnalati mediante incidenti reporting), gestita da SPPA e U.O.S. Rischio Clinico, ha favorito l'incremento della sensibilità dei professionisti che hanno mostrato una maggior propensione alla segnalazione con conseguente significativo aumento del numero delle schede pervenute. Tale propensione si è mantenuta anche a seguito dell'introduzione, a far tempo da gennaio 2023, della piattaforma unica regionale per la segnalazione degli eventi avversi e dei quasi eventi di interesse per la sicurezza delle cure e la gestione del rischio (applicativo SegnalER), attualmente unico repository delle segnalazioni spontanee da parte degli operatori anche per quanto attiene gli episodi di violenza (scheda A12 - violenza verso operatore, verso cose e proprietà, verso paziente e verso caregiver/familiare/visitatore); sull'applicativo SegnalER è inoltre possibile segnalare episodi di violenza occorsi tra operatori.

Implementato e monitorato dal 2020 l'applicativo dedicato ("GESTIONE DEL RISCHIO"); i dati provenienti dalle segnalazioni vanno inoltre ad alimentare i cruscotti informativi aziendali (Knowage).

Gli episodi di violenza a danno degli operatori segnalati nel 2024 sull'applicativo SegnalER sono 282 (a tal proposito, si rappresenta che il dato potrebbe non coincidere puntualmente con quanto riportato nella rendicontazione relativa al flusso ministeriale ONSEPS, stante il consolidamento delle segnalazioni successivo al 10/1/2025, data di chiusura della rilevazione ministeriale e alla diversa modalità di aggregazione dei dati), con un trend in netta crescita rispetto agli anni precedenti:

VIOLENZA VS OPERATORE - N. EPISODI

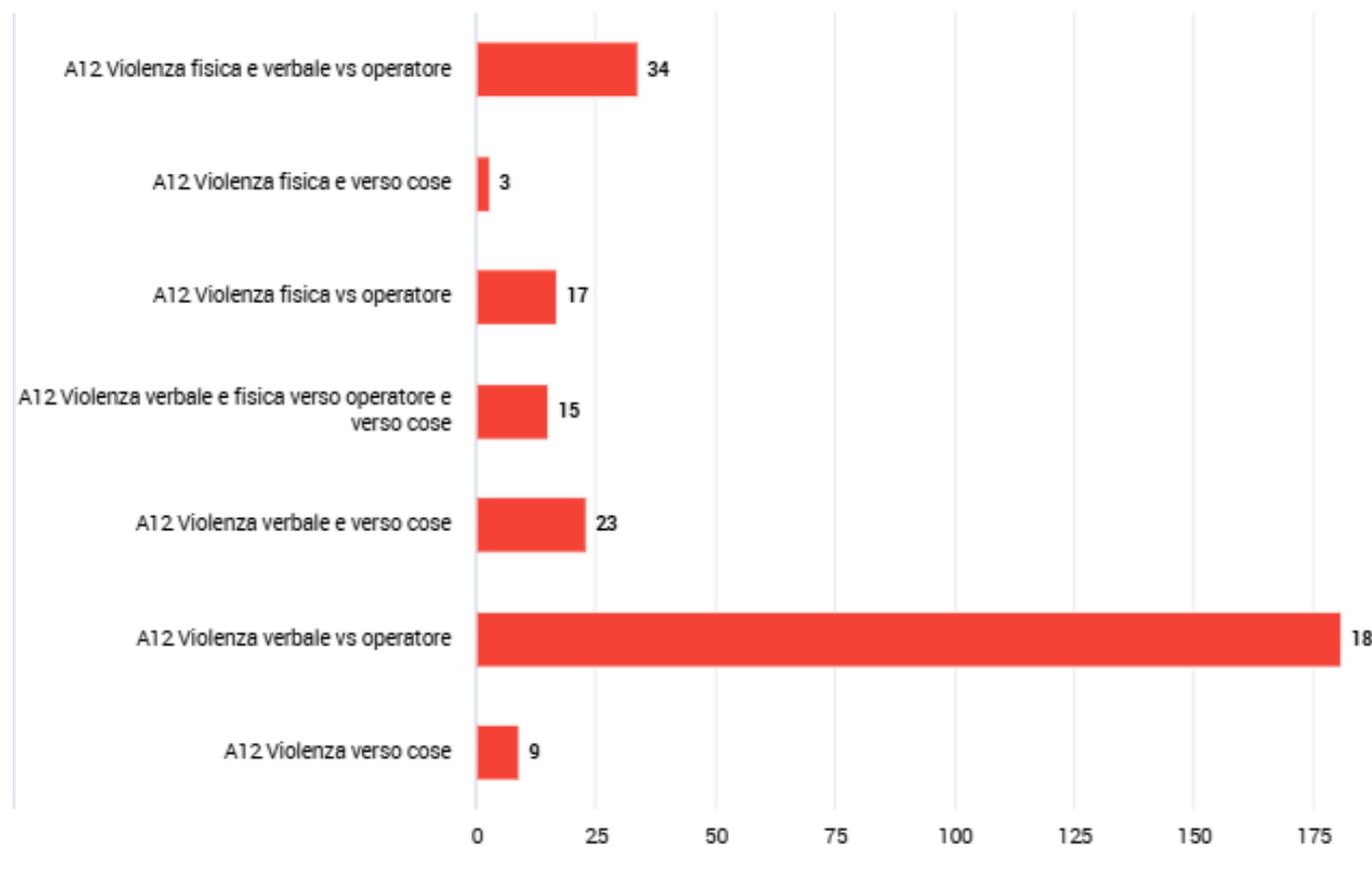


Venendo a considerare le Aree e i Dipartimenti, così come dettagliato nelle seguenti due tabelle, quelli di Emergenza-Urgenza, Cure Primarie e Salute Mentale si confermano i maggiormente interessati dal fenomeno in tutti gli anni di riferimento:

VIOLENZA VS OPERATORE - EPISODI PER DIPARTIMENTO

	□ anno						
□ DIPARTIMENTO	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totale
DIEU	16	14	18	43	40	66	197
DSM	82	60	38	57	54	70	361
DSP		6	13	11	4	11	45
Dip. Attività Chir.	1	1	2	8	12	13	37
Dip. Cure Primarie	20	19	13	44	48	74	218
Dip. Farmaceutico	1		3	4	2	4	14
Dip. Int. Diagn. Immagini	1	2	1	5	3	3	15
Dip. Interaz. Oncologico		1				2	3
Dip. Med. Int. e Riab.	11		4	12	19	22	68
Dip. Nefro-Cardiovascolare				4	8	1	13
Dip. Ost. Gin. e Ped.	4		1	1	3	3	12
Dir. Amm.					1		1
Dir. San		1		1		1	3
Staff Direzione - Dir. Operativa		1		5	1	12	19
Totale	136	105	93	195	195	282	1.006

Quanto alle tipologie di episodio di violenza rilevate mediante segnalazioni spontanee nel corso del 2024, si rileva la costante la prevalenza di aggressioni verbali verso l'operatore:



Relativamente alle aggressioni fisiche, si registra un aumento nel numero assoluto superiore all'anno precedente (43 nel 2023 vs 69 nel 2024), ma sovrapponibile in termini di tasso di violenza fisica sul totale delle segnalazioni (22% nel 2023 vs 24% nel 2024).

Complessivamente sono stati coinvolti 302 operatori (224 nel 2023), prevalentemente infermieri (162 vs 53 medici; 136 vs 37 nel 2023), di sesso femminile (203 pari al 67%, 170 pari al 76% nel 2023) di età compresa tra 30-39 e 50-59 anni (110 vs 76; nel 2023: 57 tra 30-39 anni, 53 tra 40-49 anni, 52 tra 50-59 anni).

Benché sostanzialmente tutti gli episodi di violenza verso operatore segnalati non abbiano avuto esiti o esiti minori/moderati, 2 segnalazioni presentavano comunque caratteristiche tali da configurare gli episodi come eventi sentinella.

Nel 2024 sono altresì pervenute 11 segnalazioni di episodi di violenza tra operatori (12 nel 2023), gestite dalle rispettive figure apicali e di riferimento per il profilo professionale.

Nel 2024 si sono verificati in totale 20 infortuni da episodi di violenza (riportati nella tabella a seguire), i quali rappresentano il 6,8% degli infortuni totali, compresi gli eventi in itinere. In particolare 12 di questi infortuni sono avvenuti nel Servizio Psichiatrico di Diagnosi e Cura (SPDC), 2 in PS, 2 presso la struttura

Charitas, 1 nel Dipartimento delle Attività Chirurgiche, 2 nel Dipartimento di Cure Primarie (OsCo e Specialistica Ambulatoriale), 1 nel dipartimento di Medicina Interna e Riabilitazione.

I medesimi dati sopra riportati, riferiti all'anno precedente, vengono pubblicati dall'U.O.S. Rischio Clinico sulla pagina web "Sicurezza delle Cure e Gestione del Rischio", accessibile dalla intranet aziendale, entro il mese di marzo dell'anno successivo, risultando pertanto nell'immediata disponibilità degli operatori che potranno visualizzarli da ogni PC aziendale.

Così come peraltro previsto dalla procedura aziendale, a far tempo dal 2019, è stato altresì istituito un tavolo di lavoro multidisciplinare (DS, DPS, Direzioni di Stabilimento e Presidio Ospedaliero, SPPA, U.O.S. Rischio Clinico, Salute Organizzativa, SUAT, ICT, Qualità e Accreditamento, Sorveglianza sanitaria, Direttori di SPDC, PO Primary, Coordinatori SPDC, rappresentanti dei lavoratori) finalizzato ad analizzare le modalità di accadimento di diversi episodi di violenza a danno degli operatori nel contesto dell'SPDC aziendale e a identificare le possibili azioni di miglioramento da implementare per arginare il fenomeno. Tale tavolo, coinvolgendo tutte le figure professionali previste ovvero quelle maggiormente rilevanti a seconda del caso specifico, viene attivato per l'analisi strutturata di episodi di violenza mediante la modalità del Significant Event Audit (SEA), per l'effettuazione di sopralluoghi nei luoghi di lavoro nonché per l'attività di revisione della procedura aziendale.

Nell'ambito della riduzione del rischio di aggressione sono state implementate numerose attività di miglioramento sia di tipo strutturale che organizzativo nei contesti più a rischio. Rinviano alla rendicontazione del Piano Programma Sicurezza delle Cure e Gestione del Rischio integrato dal PREVIOS 2024 per un maggior livello di dettaglio, si riportano alcuni esempi di interventi effettuati: mappatura, all'interno dei servizi del Dipartimento di Salute Mentale, dei PS e degli ambulatori della Continuità Assistenziale e dei CAU, relativamente alle dotazioni tecnologiche e alle misure organizzative presenti in ciascuna struttura; installazione di telecamere; installazione di pulsante di chiamata d'emergenza; ristrutturazione dell'SPDC e ampliamento dei locali del P.S. di Carpi; fornitura di un dispositivo cosiddetto di "uomo a terra", per l'attivazione di un pronto intervento in caso di aggressione, infortunio o malore di operatori che svolgono la loro attività in postazioni di lavoro isolate, etc.

Per quanto attiene la formazione degli operatori, così come già rendicontato in precedenza, nel corso del 2018 sono stati effettuati corsi rivolti prioritariamente agli operatori dei front-office, task force recupero ticket e a tutto il personale che svolge attività ed eroga prestazioni di tipo amministrativo-sanitario a diretto contatto con gli utenti nonché ai Medici di Continuità Assistenziale, suddivisi per area. Nel 2019 sono stati effettuati quattro corsi di formazione frontale in aula, articolati in una prima parte teorica a cura di SPPA e U.O.S. Rischio Clinico e in una seconda parte interattiva, basata anche su simulate con tecniche di deescalation, a cura del personale dell'SPDC dell'Ospedale di Carpi; in particolare, di queste, due edizioni sono state dedicate a operatori a basso rischio e due edizioni a operatori che invece operano in contesti a rischio elevato (PS/118 e front-office/CUP/Poliambulatori). Tali attività formative, programmate anche per il 2020, sono state tuttavia annullate in relazione al sopraggiungere dell'emergenza sanitaria COVID-19.

Nel 2022 SPPA e U.O.S. Rischio Clinico, in accordo con la Sorveglianza Sanitaria, hanno coinvolto il Servizio di Psicologia Clinica aziendale e l'Ufficio Legale per l'organizzazione di corsi formativi obbligatori *ad hoc*, su piattaforma Zoom, dedicati in prima battuta alle posizioni apicali (area medica e delle professioni sanitarie), effettuati nel corso del 2022 (4 edizioni/anno). Dell'avvio del corso di formazione è stata data ampia visualizzazione anche sulla newsletter NoiAUSL di aprile 2022 e la partecipazione dei professionisti è stata di circa il 60% dei convocati.

Tale corso, rivolto sia a dirigenti e preposti che non avevano aderito nel 2022 che a tutti gli altri operatori, con le medesime modalità è stato proposto nel 2023 (5 edizioni/anno, FAD sincrona) e nel 2024 (4 edizioni/anno, FAD sincrona); complessivamente sono stati formati 1786 operatori (di cui: 271 nel 2022, 910 nel 2023 e 605 nel 2024).

Su Indicazione della Direzione Aziendale, è stata valutata un'indagine sulle molestie considerando osservazioni, strumenti e metodi. È in corso il confronto con altre aziende rispetto applicazione e risultati.

Tutela della salute e sicurezza del lavoro rif PTAP n 8

Premessa e descrizione del contesto. In accordo con gli obblighi normativi, l'Azienda USL di Modena è impegnata nella tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e nell'implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre la Direzione definisce obiettivi per garantire il benessere organizzativo dei propri lavoratori attraverso una politica di miglioramento continuo, e per promuovere il mantenimento dello stato di salute fisico, psicologico e sociale dei lavoratori anche contribuendo alla creazione di un clima lavorativo "positivo".

Azioni: L'attività di valutazione dei rischi permette di identificare eventuali criticità presenti all'interno dell'ambiente lavorativo e di proporre miglioramenti finalizzati all'eliminazione, o quantomeno alla riduzione, dei rischi. La condivisione ed il confronto con i RLS, attraverso i numerosi momenti di consultazione, incontri e sopralluoghi sul campo, costituisce un indispensabile strumento di riscontro di quelle che sono le problematiche rilevate dai lavoratori, nonché del disagio percepito nei vari contesti lavorativi e di supporto nella conduzione della valutazione dei rischi.

L'analisi degli infortuni ed il monitoraggio sistematico del fenomeno infortunistico che coinvolge il personale dipendente consente ai Servizi Prevenzione e Protezione, Sorveglianza Sanitaria, Risk Management e Direzione Sanitaria di rilevare eventuali criticità e di mettere in atto tempestivamente eventuali interventi di adeguamento/miglioramento finalizzati al non ripetersi di un evento simile o comunque alla riduzione del rischio.

Nel corso del 2024 è stato avviato il progetto, in collaborazione con l'ICT aziendale, di realizzazione di una scheda informatizzata, accessibile da piattaforma web, al fine di raccogliere informazioni relativamente alla dinamica infortunistica. Gli infortuni sono oggetto di analisi statistica e di dettaglio, monitorati secondo gli standard di riferimento dell'INAIL e dell'osservatorio nazionale SIROH per quanto riguarda gli infortuni con esposizione a rischio biologico. Nell'ambito dell'attività di analisi degli eventi infortunistici, nel corso del 2024 sono state implementate azioni di miglioramento per la riduzione del rischio biologico. In particolare è stato meglio regolamentato l'utilizzo di pungenti e taglienti al fine di limitare quanto più possibile dispositivi privi di dispositivo di sicurezza.

La movimentazione di pazienti o di carichi inanimati è ancora oggi una delle attività che espone gli operatori a rischi di tipo ergonomico e che genera un numero di infortuni significativo benché in diminuzione rispetto al passato. Su questo tema molto è stato fatto in particolare sulla formazione ed addestramento dei lavoratori e sul censimento e verifica dello stato degli ausili per la movimentazione in dotazione alle singole U.O./Servizi.

Grande rilevanza è inoltre stata data alla formazione dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e di promozione di sani e corretti stili di vita. Il piano formativo per l'anno 2024 proposto dal Servizio di Prevenzione e Protezione e dalla Sorveglianza Sanitaria è stato particolarmente ricco anche grazie alla collaborazione con altri servizi aziendali.

I corsi di formazione dedicati alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono conformi alle indicazioni contenute nell'Accordo Stato Regioni n. 221/CSR del 21/12/2011. In particolare, vengono erogati corsi di formazione generale e di formazione specifica per Lavoratori, Dirigenti per la Sicurezza e corsi di formazione aggiuntiva per Preposti; per ciascuna di queste figure sono previsti moduli formativi di aggiornamento della durata totale di 6 ore nel quinquennio. A tutti i lavoratori è rivolta la formazione sul piano di emergenza ed evacuazione. Per gli addetti alla lotta antincendio sono previsti corsi di formazione per la gestione delle emergenze nei contesti ad alto rischio (livello 3).

Il catalogo formativo contiene diverse proposte alcune delle quali rientrano tra i corsi obbligatori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, altre sono ad adesione volontaria. In particolare sono corsi obbligatori:

- "Rischi specifici per lavoratori esposti a rischio BASSO - Formazione dei lavoratori ai sensi del D.Lgs.81/08" – PRIMO MODULO - modalità FAD SINCRONA
- "Rischi specifici per lavoratori esposti a rischi di livello ALTO in ambito sanitario - Formazione dei lavoratori ai sensi del D.Lgs.81/08" – SECONDO MODULO (con particolare riferimento alla prevenzione del rischio di esposizione ad agenti biologici) - modalità FAD SINCRONA
- "Gestione degli episodi di violenza" finalizzati alla diffusione della cultura della segnalazione ed al miglioramento delle relazioni interpersonali e nella gestione dei conflitti" - modalità FAD SINCRONA
- "I rischi da radiazioni ionizzanti in ambito ospedaliero" - Corso rivolto a dirigenti e preposti – modalità FAD
- "Prevenzione dei comportamenti aggressivi e di violenza a danno dei lavoratori" - modalità FAD SINCRONA
- "La prevenzione dei rischi lavorativi in ambito veterinario" - modalità FAD SINCRONA
- "Protezione del personale sanitario impegnato in attività specifiche con uso di LASER (ROA COERENTE)" – FORMAZIONE RESIDENZIALE

- “Il rischio da esposizione a radiazioni ionizzanti (RI)” – modalità FAD SINCRONA o in alternativa “Il rischio da esposizione a radiazioni ionizzanti (RI)” - Corso REGIONALE – modalità FAD
- La prevenzione della Tuberculosis in Provincia di Modena: percorsi per la diagnosi precoce di malattia, la sorveglianza degli esposti, la gestione dell’infezione latente – in presenza
- La Gestione dei casi di Scabbia in Provincia di Modena: presentazione clinica, diagnosi, trattamento e percorsi attivi per la valutazione di casi e contatti – in presenza
- Vaccinazione antinfluenzale e anti COVID -19 per i lavoratori delle Aziende Sanitarie – modalità FAD sincrona

Sono invece corsi rivolti alla promozione della salute e quindi ad adesione volontaria:

- GINNASTICA POSTURALE
- TAI CHI
- QI QONG
- GRUPPO DI CAMMINO SU 2 RUOTE (PROGETTO PILOTA CFE)
- CAMMINATE CULTURALI
- CAMMINATE NATURALI
- SOMMINISTRAZIONE QUESTIONARI PROMOSAL
- CORSO "ALIMENTAZIONE E LAVORO: CONSAPEVOLEZZA E PREVENZIONE"
- CORSO "DIPENDENZE PATOLOGICHE E LAVORO IN SANITÀ: CONSAPEVOLEZZA E PREVENZIONE"
- CORSO "DSA E LAVORATORE IN SANITÀ: INDIVIDUAZIONE, VALUTAZIONE E PRESA IN CARICO DELL’OPERATORE NELL’AZIENDA USL DI MODENA"
- CORSO "MENOPAUSA: APPROCCIO INTEGRATO PER LA LAVORATRICE IN AUSL DI MODENA"
- PROGETTO PAUSE ATTIVE
- AGGIORNAMENTO PAGINA INTRANET PROMOSAL PER I LAVORATORI
- CORSO CUCINA PRATICA
- PROGETTAZIONE RICOVERI PROTETTI BICICLETTE
- CORSI MINDFULNESS
- Questionari sui sani stili di vita dei lavoratori – adesione dell’Azienda USL di Modena al Progetto Regionale “Luoghi di lavoro che promuovono la salute” nell’ambito del Piano Regionale della Prevenzione 2021-2025

E’ proseguito il Progetto Formativo «TRAINING ALL’USO DEGLI AUSILI E ALLA CORRETTA MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI» con completamento della formazione degli operatori sanitari delle Medicine, delle Lungodegenze e dell'area Chirurgica.

Il progetto formativo ha molteplici finalità:

1. Migliorare le condizioni di lavoro per la tutela della salute degli operatori;
2. Migliorare le modalità assistenziali in termini di movimentazione manuale dei pazienti con conseguente riduzione del rischio di cadute;
3. Creare integrazione e favorire la fiducia e la collaborazione tra gruppi di professionisti diversi (infermieri, OSS e fisioterapisti);
4. Rilevare eventuali criticità segnalate dagli stessi lavoratori (es. carenza di ausili, ausili fuori uso o non efficienti,...) che possono impattare sulle condizioni di rischio nelle attività di movimentazione.

Tutta la proposta formativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro è stata rivolta anche agli studenti che svolgono tirocini formativi all’interno dell’Azienda USL di Modena e ai medici in formazione specialistica.

Dal settembre 2023 all’agosto 2024, attraverso un finanziamento della Regione Emilia-Romagna (DGR 2161/2022) destinato al Servizio di Sorveglianza Sanitaria e al Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, è stata possibile la presenza presso gli stessi Servizi, di una psicologa del lavoro, in regime di

Libera Professione che collabora all'aggiornamento del Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato ed effettua un supporto psicologico ai lavoratori inviati in consulenza dal Medico Competente (N. 66 operatori). Anche per l'anno 2024-2025 è stato rifinanziato il progetto regionale (DGR 2181/2023); in particolare dal 1/11/24 al 31/12/24 sono stati seguiti ulteriori 17 lavoratori.

La psicologia clinica nell'anno 2024 ha preso in carico per sostegno psicologico 17 lavoratori, vittime di aggressioni fisiche/verbali/verso cose.

Durante l'anno 2024 sono stati effettuati 6 interventi "a sostegno del Benessere Psicologico", con la costante partecipazione del Servizio di Psicologia Ospedaliera/Clinica: in particolare 2 Debriefing (SPDC di Modena e Pronto Soccorso Ospedale di Vignola), 1 Incontro di gruppo per la decompressione emotiva di operatrici NPIA, 3 indagini di clima (UOC Ortopedia Vignola-Pavullo, Specialistica Ambulatoriale del Distretto di Vignola, Lungodegenza Ospedale di Vignola). Nel corso del 2024 si è inoltre lavorato sulla implementazione di misure tecnologiche ed organizzative volte alla prevenzione delle aggressioni e all'aumento del livello di sicurezza negli ambienti di lavoro. In particolare è stata effettuata dapprima una mappatura dei contesti più a rischio, e la successiva programmazione dell'installazione di sistemi di videosorveglianza, dispositivi di chiamata d'emergenza, impianti anti-intrusione, servizi di vigilanza, concentrandosi in particolare sui servizi di Pronto Soccorso, Salute Mentale, Continuità Assistenziale.

È stato inoltre realizzato un progetto pilota, promosso e guidato da un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, che prevede la dotazione di un dispositivo cosiddetto di "uomo a terra", per l'attivazione di un pronto intervento in caso di aggressione, infortunio o malore di un operatore che si trovi a svolgere la propria attività lavorativa all'interno di una struttura in condizioni di isolamento. Il sistema prevede l'invio di una chiamata di richiesta di intervento nel momento in cui viene premuto un pulsante sul dispositivo o il dispositivo si reclinava per un certo intervallo di tempo.

Percorso rivolto ai Neo Assunti Rif. PTAP n 6

L'Azienda USL di Modena organizza da alcuni anni corsi di formazione specifici rivolti ai nuovi assunti, con i seguenti obiettivi:

- fornire elementi di conoscenza del contesto sanitario e della nostra organizzazione
 - intraprendere un percorso di accoglienza e socializzazione organizzativa
 - mettere a disposizione le informazioni essenziali relativamente alla relazione con l'Azienda e alla formazione obbligatoria sulla sicurezza
- Nel 2024 è stato risposto a specifiche richieste di informazione e aggiornamento su specifiche tematiche di interesse: codice di comportamento e prevenzione conflitto d'interessi, sistemi di valutazione aziendali, nuove configurazioni organizzative, ecc.

I ritorni dei professionisti è sempre molto positivo con espressione di apprezzamenti per l'opportunità di conoscere l'organizzazione e i principali processi di funzionamento, di poter approfondire aspetti di loro interesse e di essere coinvolti nel percorso di accoglienza e inserimento nuovi assunti. Da tempo l'Azienda USL di Modena mette a disposizione dei Nuovi Assunti una sezione della intranet aziendale, su cui viene pubblicato materiale di interesse per i nuovi assunti e i riferimenti a cui rivolgersi per eventuali chiarimenti e necessità.

Oltre a questo si segnala che è in corso di aggiornamento la procedura aziendale di inserimento e valutazione dei nuovi assunti e nuovi inseriti nei differenti contesti organizzativi aziendali.

La procedura prevede un inserimento e addestramento graduale e coerente ai diversi setting organizzativi e strumenti di valutazione pertinenti che mettano in grado i diversi interlocutori di condividere piani di inserimento e sviluppo di competenze professionali.

Azioni svolte:

- Percorsi di formazione e accompagnamento mirati ai Nuovi Assunti
- Sezione intranet dedicata ai Nuovi Assunti.
- Aggiornamento procedura aziendale di inserimento e valutazione nuovi assunti e nuovi inseriti.
- Schede di valutazione nuovi assunti e strumenti di condivisione dei piani di sviluppo competenze.

Attori Coinvolti:

Per l'organizzazione e i contenuti dei corsi sono stati coinvolti i servizi aziendali referenti per le tematiche trattate.

I corsi vengono interamente organizzati con risorse interne, coinvolgendo professionisti aziendali.

Per l'aggiornamento della procedura e la definizione degli strumenti: servizi di staff, Direzione Assistenziale

Attivazione forme di Lavoro Agile /Smartworking Rif. PTAP n 6

Con Deliberazione n.19 del 25.1.2022 è stato adottato il Regolamento aziendale in merito all'istituto del Lavoro Agile - Smart Working - con i seguenti obiettivi:

- Sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati;
- Introdurre modalità innovative di organizzazione del lavoro e conseguentemente di gestione del personale finalizzati alla conciliazione delle necessità dei dipendenti con quelle aziendali;
- Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro;- Dare la possibilità al personale di fruire di una diversa modalità di lavoro, che salvaguardi il sistema di relazioni personali e collettive in termini di formazione, crescita professionale, motivazione e responsabilizzazione;
- Razionalizzare l'uso dei locali e degli spazi aziendali e modernizzare le dotazioni informatiche e tecnologiche in utilizzo in Azienda. Ai fini dello svolgimento in modalità di lavoro agile devono sussistere i seguenti requisiti:

- che le attività non prevedano un costante e diretto contatto di persona, non dilazionabile nel tempo e/o nello spazio, con interlocutori esterni interni, a meno che tali contatti possano aver efficacemente luogo con modalità sostitutive (ad es. strumenti telematici, concentrazione o distribuzione spazio-temporale delle attività, ecc.);
- che sia possibile organizzare le attività con un elevato grado d'autonomia operativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- che per lo svolgimento delle attività non sia necessario l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche non fruibili al di fuori della sola sede aziendale;
- che per lo svolgimento delle attività al di fuori della sede aziendale sia assicurato e garantito il medesimo e necessario livello di riservatezza richiesta nelle sedi aziendali, anche con riferimento agli strumenti utilizzati ai fini della stessa (es. utilizzo di documentazione cartacea);
- che le attività siano pianificabili ed i risultati misurabili tramite standard qualitativi e/o quantitativi per la misurazione delle performances in coerenza con il sistema di valutazione aziendale delle performances organizzativa dei servizi;
- che l'attività sia pienamente compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della propria struttura.

L'autorizzazione allo svolgimento di attività in SmartWorking deriva da una valutazione organizzativa del/della Responsabile del Servizio espressa attraverso il Piano Operativo delle Attività (POA) che prevede le forme e le modalità di svolgimento dello SW, anche con riferimento al numero di posizioni attivabili e le modalità di monitoraggio delle attività in lavoro agile.

Attraverso il POA viene data evidenza e collegamento tra l'attivazione del lavoro agile e l'implementazione di un piano di (ri)organizzazione delle attività di servizio correlato ai risultati di performance organizzativa che tenga conto anche delle esigenze individuali dei lavoratori.

Il regolamento prevede inoltre che l'attivazione del Lavoro Agile, volontario per entrambe le parti, richiede la sottoscrizione di un accordo individuale tra l'amministrazione e il dipendente.

L'accordo individuale contiene i seguenti elementi essenziali: Il richiamo al POA di riferimento per la descrizione degli obiettivi assegnati e degli indicatori di risultato riferibili agli elementi di performance organizzativa del Servizio di appartenenza;

Le modalità di esecuzione della prestazione secondo quanto meglio specificato nel successivo paragrafo;

le forme di esercizio del potere direttivo del responsabile di riferimento, se diverse da quelle consolidate;

gli strumenti che il lavoratore può/deve utilizzare;

la durata della modalità di lavoro agile, in prima istanza, è prevista di massimo 12 mesi, eventualmente prorogabili in accordo con il proprio Responsabile. E' altresì previsto un periodo iniziale di prova della durata di 2 mesi.

Lo Smartworking si configura come uno strumento organizzativo che può essere utilizzato da tutti i dipendenti dell'Azienda in servizio con rapporto di lavoro subordinato, che abbiano superato il periodo di prova (sia a tempo pieno che con un regime orario ridotto).

Azioni svolte:

Nel 2024 abbiamo proseguito con l'implementazione dei Piani Operativi delle Attività (POA) dei servizi, che hanno trovato coerente collocazione nel Piano Operativo Lavoro Agile (POLA).

Nel 2024 hanno usufruito della modalità in Lavoro Agile / Smart Working nr. 340 operatori.

Attori Coinvolti: Tutti i servizi aziendali

Beneficiari: Tutti i dipendenti le cui attività rientrano nei criteri di Lavoro Agile previsti dal Regolamento Aziendale

Spesa: Risorse Interne

Piano di Azione “Parità di genere nella cultura della trasparenza” . Rif. PTAP n 7

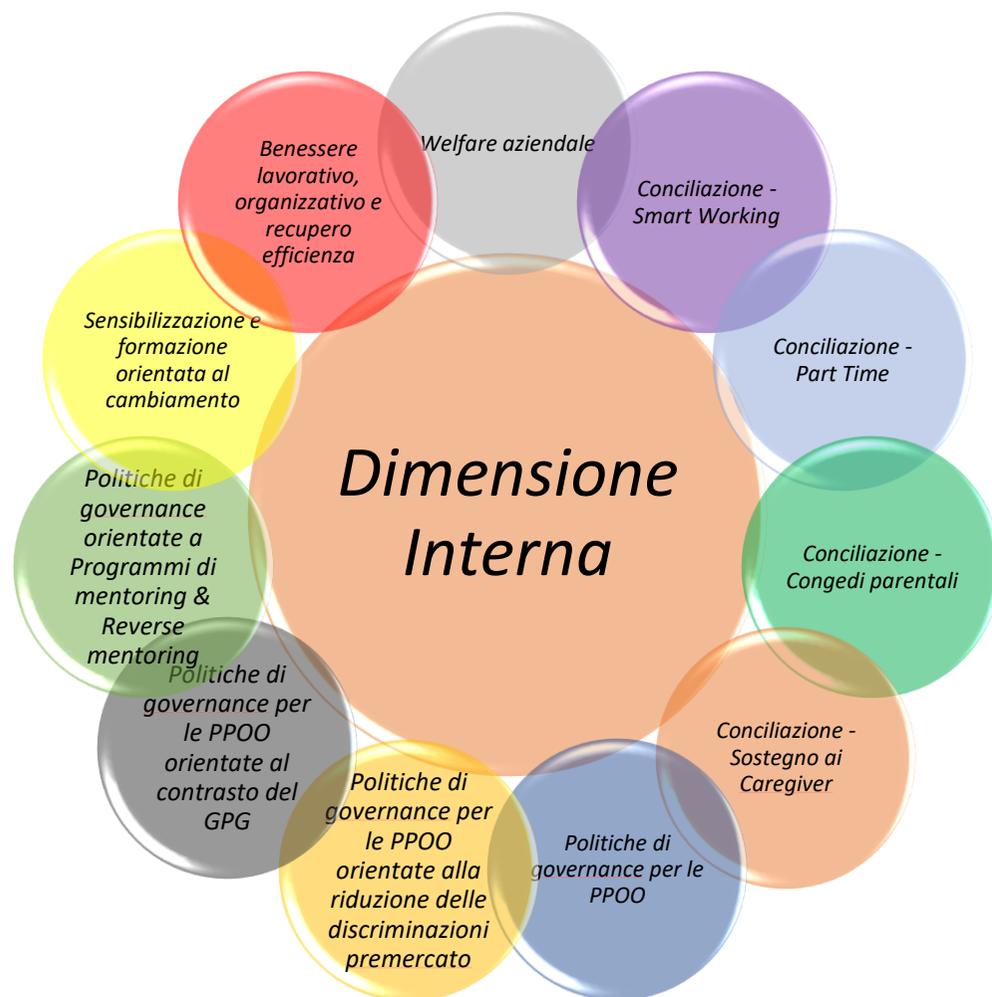
Nell'aggiornamento 2024 del PIAO 2023/2025 - Sottosezione Rischi Corruttivi - è inserito un paragrafo dal titolo "Trasparenza di genere" che recita: "Nell'ambito della condivisione di buone pratiche a livello regionale che tengano conto delle politiche sulla parità di genere, nel corso del 2023 l'Azienda Usl di Modena ha implementato la sezione dedicata alla trasparenza con la pubblicazione di ulteriori dati, in un'ottica di presidio alle disparità di genere sulla base di quanto disposto dalle “Linee guida sulla parità di genere, nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” elaborate dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, punto 6.5 “Comunicazione e trasparenza interna” che prevede di “assicurare l’accountability dell’amministrazione sulle politiche di genere”. All'interno della sottosezione viene pubblicato il “Bilancio di genere”, il link alla pagina web del Comitato Unico di Garanzia e tutti gli altri documenti di programmazione e di divulgazione di buone pratiche in materia di parità di genere. In altre sezioni di Amministrazione trasparente si è provveduto inoltre a disaggregare, ove possibile, i dati in un'ottica di genere”.

Partecipazione al “Gruppo RER Equità e Medicina di Genere” Rif. PTAP n 11

Il CUG AUSL Modena dal 2023 è parte attiva di tutti i laboratori regionali relativi all'equità e alla Medicina di Genere, sviluppando azioni e progetti integrati in tema di Diversity Management, partecipando alla rete HPH e utilizzando gli strumenti degli Health Audit.

In Azienda, attraverso il gruppo CUG Salute e Medicina di Genere, prosegue l'osservazione diretta dell'applicazione interna di strumenti e competenze scientifiche nelle pratiche di diagnosi, assistenza e cura. Proseguono inoltre laboratori specifici realizzati nelle Addictions applicati alle équipes del personale dipendente e degli enti accreditati. Il tema dello scorso anno era relativo al “Diverso approccio e trattamento” in base al genere. Sulla base dei risultati dello scorso anno il metalaboratorio realizzato all'interno della settimana della salute mentale MAT, ha riguardato il tema degli “Stereotipi” nelle addictions come determinanti psicosocioculturali nella salute.

Nelle sedute CUG si è stato evidenziato spesso che, a fronte delle molteplici attività intraprese, la ricaduta sarebbe più efficace con un miglior coordinamento delle funzioni svolte tra i servizi, in particolare mettendo a fattor comune le azioni indirizzate al miglioramento organizzativo, al benessere lavorativo, al recupero di efficienza e affiliazione del personale dipendente. A tal proposito, si richiamano gli argomenti delle AP rilevate con il Bilancio di Genere rivolte al personale aziendale.



SEZIONE 2 - AZIONI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA IN SINERGIA CON ENTI/ORGANISMI ESTERNI

Il Comitato agisce in stretta sinergia con la rete degli enti e organismi locali tra cui, oltre alla Consigliera di Parità.

A *livello nazionale* adesione alla community “**Donne protagoniste in Sanità 2024**” con la **candidatura al premio** con l’obiettivo di ottimizzare il confronto tra esperti in sanità sul tema del Gender Equality Management. Due sono stati i progetti candidati:

SFIDA 1 - Dal Bilancio di Genere all’implementazione delle Azioni Positive

Descrizione

Il Bilancio di Genere è stato predisposto con una parte “progettuale”, realizzata con metodo specifico. A seguito dei risultati emersi, con i professionisti si sono realizzati audit specifici per impostare le Azioni Positive necessarie a correggere il gap individuato. Sulla base di quanto progettato si è avviato un confronto con la direzione aziendale per l’avvio delle AP sostenibili economicamente e in base alla priorità e alla opportunità.

Per la parte interna è convinzione comune che siano possibili e importanti alcune riorganizzazioni orientate al **benessere organizzativo** per limitare lo stress lavoro correlato e lo stress organizzativo conseguente. Le donne infatti risentono maggiormente della difficoltà di conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative. Le azioni positive interessano più fronti e contesti.

SFIDA 2 - Piano Assistenziale Individualizzato - PAI come strumento digitale dell’equipe multidisciplinare e miglioramento dell’accesso di donne e uomini

Descrizione

Il Piano Assistenziale Individualizzato - PAI è uno strumento di programmazione, gestione e verifica. Rientra nel dettato legislativo DM 77/22 e come tale facilita la presa in carico coordinata dall’Infermiere di Comunità, con possibilità di inserire il genere quale categoria rilevante per l’individuazione dei bisogni e la presa in carico appropriata secondo le differenze della Salute di Genere. Mediante la digitalizzazione dello strumento si associa la stratificazione della popolazione alla classificazione del “bisogno di salute”. Si attiva così l’accesso delle donne e uomini al SSN, tracciando, orientando e supportando la persona e i professionisti nelle fasi di transizione tra i diversi setting di cura.

L’attività della Community è consistita anche nella:

- Partecipazione al Tavolo 1 per la stesura e pubblicazione del libro “**La potenza del Digitale in Sanità**” in veste di co-autrice al chapter one dal titolo “Digitale ed equità in sanità” presentato presso l’ASL Roma1 in luglio, all’AUSL di Ferrara e presso il Senato della Repubblica sala Zuccari.
- Partecipazione a varie iniziative formative in tema di **pari opportunità e Medicina di Genere** predisposte dalla community a libero accesso

A *livello nazionale*, adesione alla Rete CUG Nazionale, grazie alla quale vi è un confronto relativo a ogni necessità di merito e forma, costanti aggiornamenti normativi, consulti e consulenze. Partecipazione a Webinar rivolti al CUG in tema di:

- Violenza Economica
- Violenza Psicologica
- Violenza di Genere
- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Benessere lavorativo
- Stress lavoro correlato
- Bilancio di Genere e PEG – Gender Equality Plan

A *livello Regionale* con la Rete dei CUG Sanità: incontri on line per confronti operatività quotidiana e incontri con OIV RER

A *livello provinciale* collabora attivamente con la CPO CUP che permette il confronto attivo su vari argomenti e la compartecipazione a progetti e iniziative tra cui, si segnala la partecipazione attiva a **Modena Smart Life** con l’intervento dal titolo: **Sanità, Equità e Pari Opportunità nell’era della IA**

SEZIONE 3

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

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO														
Anno	CLACSTAG	Codice	DESCRIZIONE	U<30	U 3140	U 4150	U 5160	U>60	D<30	D 3140	D 4150	D 5160	D>60	totali
2024	TI+TD	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2	5
2024	TI+TD	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	2	0	1	0	0	1	2	0	6
2024	TI+TD	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	1	1	0	0	0	0	4	0	6
2024	TI+TD	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	0	0	0	2	1	0	0	2	2	0	7
2024	TI+TD	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3
2024	TI+TD	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	0	3	2	0	1	2	6	1	15
2024	TI+TD	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	1	4	0	6
2024	TI+TD	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	0	2	2	0	0	2	7	6	19
2024	TI+TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	8	11	6	2	2	34	52	38	8	161
2024	TI+TD	DTA	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
2024	TI+TD	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
2024	TI+TD	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	3
2024	TI+TD	MD	MEDICI	1	7	0	0	0	1	7	1	1	0	18
2024	TI+TD	MDA	MEDICI - Str.Complexa	0	0	5	13	21	0	0	1	13	4	57
2024	TI+TD	MDB	MEDICI - Str Semplice	0	0	5	6	16	0	0	11	14	14	66
2024	TI+TD	MDC	MEDICI - Professionale	4	69	36	33	31	4	150	94	62	36	519
2024	TI+TD	MOA	ODONTOIATRI - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
2024	TI+TD	MOC	ODONTOIATRI - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
2024	TI+TD	MV	VETERINARI	0	4	0	1	0	1	7	5	1	1	20
2024	TI+TD	MVA	VETERINARI - Str.Complexa	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
2024	TI+TD	MVB	VETERINARI - Str Semplice	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	4
2024	TI+TD	MVC	VETERINARI - Professionale	2	2	8	3	9	2	13	6	8	4	57
2024	TI+TD	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	6	6	12	6	5	34	109	58	50	23	309
2024	TI+TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	45	119	101	149	42	159	358	323	806	127	2229
2024	TI+TD	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	6	23	5	13	6	25	42	50	61	22	253
2024	TI+TD	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	9	4	13	15	6	14	6	27	10	105
2024	TI+TD	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	6	30	17	33	16	11	64	77	134	80	468
2024	TI+TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	17	85	93	97	35	20	82	137	216	108	890
			TOTALI	88	362	303	385	211	265	881	831	1459	449	5234
			% sul personale totale	1,681	6,916	5,789	7,356	4,031	5,063	16,832	15,877	27,875	8,579	100,000

Anno	CLACSTAG	Codice	DESCRIZIONE	U<30	U 3V40	U 4V50	U 5V60	U>60	D<30	D 3V40	D 4V50	D 5V60	D>60	totali
2024	TI	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2	5
2024	TI	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	2	0	1	0	0	1	2	0	6
2024	TI	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	1	1	0	0	0	0	4	0	6
2024	TI	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	0	0	0	2	1	0	0	2	2	0	7
2024	TI	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3
2024	TI	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	0	3	2	0	1	2	6	1	15
2024	TI	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	1	4	0	6
2024	TI	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	0	2	2	0	0	2	7	6	19
2024	TI	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	8	11	6	2	2	33	51	38	8	159
2024	TI	DTA	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
2024	TI	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
2024	TI	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	3
2024	TI	MD	MEDICI	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
2024	TI	MDA	MEDICI - Str.Complexa	0	0	5	13	21	0	0	1	13	4	57
2024	TI	MDB	MEDICI - Str Semplice	0	0	5	6	16	0	0	11	14	14	66
2024	TI	MDC	MEDICI - Professionale	0	58	36	33	31	0	122	94	62	36	472
2024	TI	MDA	ODONTOIATRI - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
2024	TI	MOC	ODONTOIATRI - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
2024	TI	MV	VETERINARI	0	4	0	1	0	1	7	5	1	1	20
2024	TI	MVA	VETERINARI - Str.Complexa	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
2024	TI	MVB	VETERINARI - Str Semplice	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	4
2024	TI	MVC	VETERINARI - Professionale	2	2	8	3	9	2	13	6	8	4	57
2024	TI	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	6	6	12	6	5	34	109	58	50	23	309
2024	TI	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	42	118	101	149	42	140	353	322	802	127	2196
2024	TI	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	5	23	5	13	6	25	42	50	61	22	252
2024	TI	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	9	4	13	15	6	14	6	27	10	105
2024	TI	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	6	30	17	33	16	11	64	77	134	80	468
2024	TI	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	17	83	93	96	35	18	78	134	210	107	871
			TOTALI	79	341	303	384	211	239	836	826	1449	448	5116
			% sul personale totale	1.509	6.515	5.789	7.337	4.031	4.566	15.972	15.781	27.684	8.559	97.746

Anno	CLACSTAG	Codice	DESCRIZIONE	U<30	U 3V40	U 4V50	U 5V60	U>60	D<30	D 3V40	D 4V50	D 5V60	D>60	totali
2024	TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
2024	TD	MD	MEDICI	1	7	0	0	0	1	7	0	0	0	16
2024	TD	MDC	MEDICI - Professionale	4	11	0	0	0	4	28	0	0	0	47
2024	TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	3	1	0	0	0	19	5	1	4	0	33
2024	TD	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
2024	TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	0	2	0	1	0	2	4	3	6	1	19
			TOTALI	9	21	0	1	0	26	45	5	10	1	118
			% sul personale totale	0,172	0,401	0,000	0,019	0,000	0,497	0,860	0,096	0,191	0,019	2,254

TABELLA 1.1 COMANDATI SASSUOLO SPA - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

TABELLA 1.1 COMANDATI SASSUOLO - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO												
Anno	CLACSTAG	Codice	DESCRIZIONE	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	totali
2024	TI	dirig. Sanità	MEDICI	0		5	7			9	2	23
2024	TI	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	0	1	6		2	22	71	6	108
2024	TI	ruolo sanità	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	0					2	1		3
2024	TI	ruolo tec	PROFILI RUOLO TECNICO	0						3	3	6
			TOTALI	0	1	11	7	2	24	84	11	140
			% sul personale totale	0,00	0,71	7,86	5,00	1,43	17,14	60,00	7,86	100,00

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

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
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
2024	10	Tempo pieno	83	343	300	375	209	1310	259	826	783	1280	401	3549
2024	20	Part-Time>50%	5	18	1	9	2	35	6	49	47	172	41	315
2024	30	Part-Time<=50%	0	1	2	1	0	4	0	6	1	7	7	21
		TOTALI	88	362	303	385	211	1349	265	881	831	1459	449	3885
		% pt sul personale totale	0,10	0,36	0,06	0,19	0,04	0,75	0,11	1,05	0,92	3,42	0,92	6,42

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

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE							
Anno	Codice	DESCRIZIONE	U	% U	D	% D	TOTALE
2024	D03	Incarichi di funzione	48	5%	176	5%	224

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

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
2024	03	Inferiore a 3 anni	64	104	54	21	8	251	201	185	110	92	13	601	852
2024	05	Tra 3 e 5 anni	17	100	45	18	3	183	54	245	92	73	15	479	662
2024	10	Tra 5 e 10 anni	0	48	35	14	2	99	0	164	78	46	15	303	402
2024	99	Superiore a 10 anni	0	20	98	258	106	482	0	75	371	1083	327	1856	2338
		TOTALI	81	272	232	311	119	1015	255	669	651	1294	370	3239	4254
		% sul personale non dirig.	1,90	6,39	5,45	7,31	2,80	23,86	5,99	15,73	15,30	30,42	8,70	76,14	100,00

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

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	%
2024	TI+TD	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	49.677,93	46.168,70	95.846,63	3,41
2024	TI+TD	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	50.444,93	55.672,53	106.117,46	3,77
2024	TI+TD	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	76.180,85	67.154,73	143.335,58	5,09
2024	TI+TD	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	48.480,00	51.802,72	100.282,72	3,56
2024	TI+TD	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	58.461,59		58.461,59	2,08
2024	TI+TD	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	70.178,83	66.521,79	136.700,62	4,86
2024	TI+TD	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	51.991,81	46.077,57	98.069,38	3,48
2024	TI+TD	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice		62.345,59	62.345,59	2,21
2024	TI+TD	DTA	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	67.689,95	60.399,41	128.089,36	4,55
2024	TI+TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	54.674,45	52.969,83	107.644,28	3,82
2024	TI+TD	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	66.756,05	64.666,46	131.422,51	4,67
2024	TI+TD	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	88.991,34	74.696,65	163.687,99	5,82
2024	TI+TD	MD	MEDICI		61.689,33	61.689,33	2,19
2024	TI+TD	MDC	MEDICI - Professionale	67.221,60	62.804,54	130.026,14	4,62
2024	TI+TD	MDB	MEDICI - Str Semplice	78.759,38	72.568,31	151.327,69	5,38
2024	TI+TD	MDA	MEDICI - Str.Complexa	105.018,02	87.042,38	192.060,40	6,82
2024	TI+TD	MDA	ODONTOIATRI - Str.Complexa	159.164,86		159.164,86	5,65
2024	TI+TD	MV	VETERINARI	59.088,12	56.147,90	115.236,02	4,09
2024	TI+TD	MVC	VETERINARI - Professionale	64.623,41	58.984,86	123.608,27	4,39
2024	TI+TD	MVB	VETERINARI - Str Semplice	73.319,01	74.543,41	147.862,42	5,25
2024	TI+TD	MVA	VETERINARI - Str.Complexa	87.305,76		87.305,76	3,10
2024	TI+TD	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	23.163,64	23.592,82	46.756,46	1,66
2024	TI+TD	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	25.298,07	25.058,97	50.357,04	1,79
2024	TI+TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	28.681,75	27.684,39	56.366,14	2,00
2024	TI+TD	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	28.275,01	26.841,54	55.116,55	1,96
2024	TI+TD	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	31.755,46	27.756,73	59.512,19	2,11
2024	TI+TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	23.966,76	22.405,54	46.372,30	1,65
			TOTALE PERSONALE	1.539.168,58	1.275.596,69	2.814.765,27	100,00
			% sul personale totale	54,68	45,32	100,00	

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

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO								
Anno	Codice	DESCRIZIONE	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE
				valori ass	%	valori ass	%	totali
2024	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5
2024	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6
2024	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	2	33,33	4	66,67	6
2024	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	Laurea magistrale	3	42,86	4	57,14	7
2024	DPB	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	Laurea magistrale	3	100,00	0	0,00	3
2024	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	5	33,33	10	66,67	15
2024	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	Laurea magistrale	1	16,67	5	83,33	6
2024	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	Laurea magistrale	4	21,05	15	78,95	19
2024	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	27	16,77	134	83,23	161
2024	DTA	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2
2024	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2
2024	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3
2024	MD	MEDICI	Laurea magistrale	8	44,44	10	55,56	18
2024	MDA	MEDICI - Str. Complessa	Laurea magistrale	39	68,42	18	31,58	57
2024	MDB	MEDICI - Str. Semplice	Laurea magistrale	27	40,91	39	59,09	66
2024	MDC	MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	173	33,33	346	66,67	519
2024	MOA	ODONTOIATRI - Str. Complessa	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1
2024	MOC	ODONTOIATRI - Professionale	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1
2024	MV	VETERINARI	Laurea magistrale	5	25,00	15	75,00	20
2024	MVA	VETERINARI - Str. Complessa	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2
2024	MVB	VETERINARI - Str. Semplice	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4
2024	MVC	VETERINARI - Professionale	Laurea magistrale	24	42,11	33	57,89	57
		TOTALI		334		646		980
		% sul personale totale		6,38		12,34		18,72

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

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
2024	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	9	30,00	21	70,00	30
2024	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	66	19,64	270	80,36	336
2024	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	14	42,42	19	57,58	33
2024	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	13	18,84	56	81,16	69
2024	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	99	30,28	228	69,72	327
2024	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	212	40,61	310	59,39	522
2024	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	9	45,00	11	55,00	20
2024	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	7	33,33	14	66,67	21
2024	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	1	20,00	4	80,00	5
2024	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	11	15,07	62	84,93	73
2024	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	15	8,20	168	91,80	183
2024	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	8	16,67	40	83,33	48
2024	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	5	15,15	28	84,85	33
2024	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	175	15,79	933	84,21	1108
2024	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	227	26,36	634	73,64	861
2024	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	49	21,59	178	78,41	227
2024	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2
2024	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	14	16,47	71	83,53	85
2024	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	31	23,66	100	76,34	131
2024	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	7	20,00	28	80,00	35
2024	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1
2024	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	26	44,07	33	55,93	59
2024	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	11	35,48	20	64,52	31
2024	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	5	35,71	9	64,29	14
		TOTALI		1015		3239		4254
		% sul personale totale		19,39		61,88		81,28

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Direttiva 2/2019 - Tabella 1.8									
	Presidente		Componente						
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Totale Uomini + Donne	Totale Uomini	% Uomini	Totale Donne	% Donne
CONCORSI									
avvisi pubblici struttura complessa	4	4	12	12	32	16	50,00%	16	50,00%
concorsi pubblici	13	11	21	27	72	34	47,22%	38	52,78%
avvisi selezioni pubbliche	11	6	5	1	23	16	69,57%	7	30,43%
lavoro autonomo					0	0	0,00%	0	0,00%
assunzioni da centro per l'impiego					0	0	0,00%	0	0,00%
GARE									
GARA A	1	0	0	2	3	1	33,33%	2	66,67%
totale complessivo	29	21	38	42	130	67	51,54%	63	48,46%

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE DI ETA'

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE DI ETA'																
Anno	TIPO PT	% 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	TOT
2024	MISTO	69,44	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	MISTO	76,38	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	MISTO	88,89	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	ORIZZONTALE	47,37	Part-Time<=50%	1					1	1	1				2	3
2024	ORIZZONTALE	50,00	Part-Time<=50%				1		1				1	1	2	3
2024	ORIZZONTALE	55,56	Part-Time>50%						0		1		1		2	2
2024	ORIZZONTALE	63,16	Part-Time>50%		2				2	1					1	3
2024	ORIZZONTALE	66,67	Part-Time>50%						0				5	1	6	6
2024	ORIZZONTALE	69,44	Part-Time>50%		1				1	1	1	2	10	5	19	20
2024	ORIZZONTALE	70,00	Part-Time>50%						0			3	4	1	8	8
2024	ORIZZONTALE	70,83	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	ORIZZONTALE	75,00	Part-Time>50%						0				1	1	2	2
2024	ORIZZONTALE	78,70	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	ORIZZONTALE	78,95	Part-Time>50%						0		1	1	1		3	3
2024	ORIZZONTALE	79,17	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	ORIZZONTALE	80,56	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	ORIZZONTALE	81,94	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	ORIZZONTALE	83,33	Part-Time>50%			1	4	2	7		11	14	40	12	77	84
2024	ORIZZONTALE	84,21	Part-Time>50%	8	12				20	12	19				31	51
2024	ORIZZONTALE	88,89	Part-Time>50%						0		1	1	2	1	5	5
2024	ORIZZONTALE	91,67	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	ORIZZONTALE	94,44	Part-Time>50%						0			1			1	1
2024	VERTICALE	31,58	Part-Time<=50%						0	1	1				2	2
2024	VERTICALE	33,33	Part-Time<=50%						0				1		1	1
2024	VERTICALE	47,37	Part-Time<=50%						0	1					1	1
2024	VERTICALE	50,00	Part-Time<=50%			2	1		3		1	1	9	2	13	16
2024	VERTICALE	55,56	Part-Time>50%						0				4		4	4
2024	VERTICALE	66,67	Part-Time>50%				1		1		3	3	15	3	24	25
2024	VERTICALE	68,06	Part-Time>50%						0		1	7	16		24	24
2024	VERTICALE	68,52	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	VERTICALE	69,44	Part-Time>50%						0		1	1	4		6	6
2024	VERTICALE	71,05	Part-Time>50%						0		1				1	1
2024	VERTICALE	72,22	Part-Time>50%						0				2		2	2
2024	VERTICALE	75,00	Part-Time>50%						0				3		3	3
2024	VERTICALE	76,39	Part-Time>50%						0			1			1	1
2024	VERTICALE	77,78	Part-Time>50%						0		1	2	2		5	5
2024	VERTICALE	78,95	Part-Time>50%						0			1			1	1
2024	VERTICALE	79,63	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	VERTICALE	83,33	Part-Time>50%			1	3		4	1	2	20	44	7	74	78
2024	VERTICALE	86,11	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	VERTICALE	87,96	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	VERTICALE	88,89	Part-Time>50%						0			1	1		2	2
2024	VERTICALE	91,60	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	VERTICALE	94,44	Part-Time>50%						0			1			1	1
2024	VERTICALE	97,22	Part-Time>50%						0				1		1	1
2024	/	/	Personale che fruisce del lavoro agile		14	21	21	10	66	4	52	62	112	35	265	331
			TOTALI	9	29	25	31	12	106	22	98	122	293	69	604	710
			% pt sul personale totale	0,17	0,55	0,48	0,59	0,23	2,03	0,42	1,87	2,33	5,60	1,32	11,54	13,57

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

TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE						
Anno	DESCRIZIONE	UOMO	% UOMO	DONNA	% DONNA	TOTALE
2024	N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	11	2,44	439	97,56	450
2024	Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1954	11,56	14953	88,44	16907
2024	Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	5329	51,90	4939	48,10	10268
2024	Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4769	19,76	19366	80,24	24135
	TOTALE	12063	23,31	39697	76,69	51760

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Dati temporaneamente non disponibili