



**Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG)**  
**Azienda USL di Reggio Emilia**  
**Anno 2012**

### Premessa

L'Azienda USL di Reggio Emilia ha istituito il proprio "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) con Atto del Servizio Gestione Giuridica del Personale 2011/R.GGP/0169 del 21.03.2011.

Nel corso del 2012 il CUG, attraverso un percorso partecipato da parte dei componenti del Comitato, ha definito il proprio regolamento, adottato con delibera del Direttore Generale del 30 luglio 2012.

### Contesto di riferimento

L'Azienda USL di Reggio Emilia ha come territorio di competenza la Provincia di Reggio Emilia, una delle zone più industrializzate d'Italia. Comprende un territorio suddiviso in 45 comuni con una popolazione, al 1/1/2012, di 530.388 abitanti distribuiti in 2292,89 kmq di superficie sia collinare-montana che pianeggiante.

L'Azienda è articolata in 6 distretti ed organizzata in Dipartimenti Ospedalieri e Territoriali.

In ogni Distretto è presente un ospedale che fa parte del presidio ospedaliero aziendale, con l'eccezione del Distretto di Reggio Emilia dove è presente l'Azienda Ospedaliera Santa Maria Nuova. Gli ospedali del presidio ospedaliero aziendale sono: Ospedale Sant'Anna di Castelnovo Monti, Ospedale San Sebastiano di Correggio, Ospedale Civile di Guastalla, Ospedale E. Franchini di Montecchio, Ospedale C. Magati di Scandiano.

### La "carta d'identità" del personale

Il personale dipendente dell'Azienda Usl di Reggio Emilia al 31/12/2012 ammonta a 4.049 persone, il personale convenzionato (medici di medicina generale, pediatri di libera scelta, medici di continuità assistenziale, specialisti ambulatoriali, medici dell'emergenza territoriale e medici degli istituti di detenzione) è costituito da 728 persone.

### Categorie di personale dipendente

**Tabella 1. Personale dipendente al 31/12/2012 per fasce d'età e genere**

Età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
≤ 35	144	465	609	23,6	76,4
36-44	220	919	1.139	19,3	80,7
45-54	364	1.223	1.587	22,9	77,1
55-64	276	434	710	38,9	61,1
≥ 65	2	2	4	50,0	50,0
<b>Totale</b>	<b>1.006</b>	<b>3.043</b>	<b>4.049</b>	<b>24,8</b>	<b>75,2</b>

Il personale dipendente è calato nel corso del 2012 di 76 unità rispetto all'anno precedente (4.125 nel 2011) ed è costituito per il 75,2% da donne.

La fascia d'età più rappresentata è quella 45-54 anni, che corrisponde al 39,2% del totale dei dipendenti (contro un 38,4% del 2011 e un 37,7% del 2010), seguita dalla fascia d'età 36-44 anni, pari al 28,1% del totale (rappresentava il 28,9% nel 2011) e da 55-64 anni (17,5% vs 15,5% del 2011), mentre la fascia d'età più giovane rappresenta il 15% del totale, a fronte del 17% dei due anni precedenti. Questi dati evidenziano il progressivo invecchiamento del personale, tanto da spostare al terzo posto nel 2012 la fascia d'età 55-64 anni, posizione che nel 2011 era occupata da coloro che rientravano nella fascia d'età più giovane ≤35 anni.

**Tabella 2. Personale dipendente al 31/12/2012 per categoria e per genere**

Categoria personale	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
Dirigenti Medici e Veterinari	331	283	614	53,9	46,1
Altri Dirigenti (sanitari-APT)	41	99	140	29,3	70,7
Personale Infermieristico	234	1.362	1.596	14,7	85,3
Personale tecnico sanitario	35	75	110	31,8	68,2
Personale della prevenzione	63	32	95	66,3	33,7
Personale della riabilitazione	41	247	288	14,2	85,8
Personale OTA - OSS	52	295	347	15,0	85,0
Ausiliari specializzati	4	3	7	57,1	42,9
Personale Amministrativo	67	467	534	12,5	87,5
Altro personale	138	180	318	43,4	56,6
<b>Totale</b>	<b>1.006</b>	<b>3.043</b>	<b>4.049</b>	<b>24,8</b>	<b>75,2</b>

La categoria "Altro personale" comprende tutto il personale del ruolo tecnico non sanitario e non già descritto in altre voci.

Il personale infermieristico rappresenta il 39% di tutto il personale dipendente, seguito da medici e veterinari (15%). Il personale OTA/OSS costituisce l'8,6% di tutto il personale dipendente e il personale della riabilitazione il 7%.

Se i dipendenti di genere maschile sono costituiti prevalentemente da medici e veterinari (31%), a seguire da personale infermieristico (23%) e altro personale (14%), le dipendenti donne sono costituite in maggioranza da personale infermieristico (45%), a seguire da quello amministrativo (15%), da personale OTA/OSS (circa 10%) e per l'8% da personale della riabilitazione.

**Tabella 3. Personale dipendente al 31/12/2012 per macrostruttura, genere e orario intero e parziale**

Macrostruttura	Maschi					Femmine				
	Orario intero	Tempo parziale	Totale	% Orario intero	% Tempo parziale	Orario intero	Tempo parziale	Totale	% Orario intero	% Tempo parziale
Presidio Ospedaliero	407	11	418	97,4	2,6	1164	195	1359	85,7	14,3
Dip. Salute Mentale e Dip. Patol.	158	8	166	95,2	4,8	374	74	448	83,5	16,5
Distretti e Dip. Cure Primarie	79	9	88	89,8	10,2	534	166	700	76,3	23,7
Dip. Sanità Pubblica	162	4	166	97,6	2,4	143	18	161	88,8	11,2
Dipartimento Farmaceutico	13	1	14	92,9	7,1	42	7	49	85,7	14,3
Servizi Centrali	138	16	154	89,6	10,4	271	55	326	83,1	16,9
<b>Totale</b>	<b>957</b>	<b>49</b>	<b>1.006</b>	<b>95,1</b>	<b>4,9</b>	<b>2.528</b>	<b>515</b>	<b>3.043</b>	<b>83,1</b>	<b>16,9</b>

Il personale del presidio ospedaliero costituisce il 43,9% di tutto il personale dipendente, seguito dal personale dei distretti e dipartimenti cure primarie (19,5%). Le donne rappresentano il 76,5% del personale del presidio ospedaliero e l'88,8% di quello afferente ai distretti e ai dipartimenti cure primarie. Il personale infermieristico rappresenta il 48% del personale del presidio ed il 56% di quello territoriale.

Il personale del dipartimento salute mentale e dipendenze patologiche rappresenta 15,2% di tutto il personale dipendente. Rientra in questo dipartimento l'Ospedale Psichiatrico Giudiziario (OPG). Nel Dipartimento salute mentale e dipendenze patologiche il 73% del personale è costituito da donne, mentre nel Dipartimento di sanità pubblica la maggior parte del personale, seppur di poco superiore al 50%, è rappresentato dal genere maschile, dovuto soprattutto al personale medico veterinario e al personale della prevenzione.

Per quanto riguarda il dipartimento farmaceutico il personale dipendente è costituito complessivamente da 63 unità, di queste il 78% è costituito da donne.

Anche nei servizi centrali sono maggiormente presenti le donne (67,9%). In questi servizi il personale amministrativo costituisce il 47% del personale, seguito da altro personale per il 32% circa. Nel personale amministrativo prevale il genere femminile (86,6%), mentre in altro personale prevale il genere maschile (60,8%).

La percentuale dei dipendenti a orario intero sul totale dei dipendenti è del 86,1%; la percentuale dei dipendenti a orario intero negli uomini è più alta di quella delle donne (mediamente 95,1% vs 83,1%).

**Tabella 4. Personale dipendente al 31/12/2012 per categorie e macrostrutture, con la distinzione del personale assunto a tempo indeterminato e determinato**

Categoria personale	Totale	di cui a tempo det.	Presidio Ospedaliero		DSM-DP		Distretti e Dip. Cure Primarie		Dip. Sanità Pubblica		Dip. Farmaceutico		Servizi Centrali	
			tempo indet.	tempo det.	tempo indet.	tempo det.	tempo indet.	tempo det.	tempo indet.	tempo det.	tempo indet.	tempo det.	tempo indet.	tempo det.
Dirigenti Medici e Veterinari	614	30	329	18	90	4	31	3	121	4	0	0	13	1
Altri Dirigenti (sanitari-APT)	140	24	2	0	45	11	2	3	7	0	24	2	36	8
Personale Infermieristico	1.596	88	831	26	217	7	389	53	39	1	8	0	24	1
Personale tecnico sanitario	110	3	98	3	1	0	4	0	2	0	0	0	2	0
Personale della prevenzione	95	2	0	0	0	0	0	0	88	1	0	0	5	1
Personale della riabilitazione	288	15	102	6	132	7	32	0	0	0	0	0	7	2
Personale OTA - OSS	347	19	244	12	50	7	33	0	0	0	0	0	1	0
Ausiliari specializzati	7	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0
Personale Amminist.vo	534	22	46	0	24	1	153	15	53	1	17	0	219	5
Altro personale	318	26	56	0	18	0	65	5	10	0	10	1	133	20
<b>Totali</b>	<b>4.049</b>	<b>229</b>	<b>1.712</b>	<b>65</b>	<b>577</b>	<b>37</b>	<b>709</b>	<b>79</b>	<b>320</b>	<b>7</b>	<b>60</b>	<b>3</b>	<b>442</b>	<b>38</b>

Complessivamente il personale a tempo determinato costituisce il 5,6% di tutto il personale dipendente. Il 38,4% del personale a tempo determinato è costituito da personale infermieristico, ciò è spiegabile dall'alto tasso di lunghe assenze di questo personale a tempo indeterminato che viene sostituito da personale a tempo determinato e dal fatto che il personale infermieristico, a differenza di altri profili professionali che generalmente non vengono sostituiti, è la categoria a cui viene data priorità per le sostituzioni. Le lunghe assenze sono per lo più dovute a:

- maternità;
- incarichi a tempo determinato presso altre aziende sanitarie;
- aspettative di varia natura.

**Tabella 5. Personale dipendente al 31/12/2012 per genere, con la distinzione del personale assunto a tempo indeterminato e determinato e a orario intero e parziale**

Categoria personale	Maschi				Femmine			
	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Tempo indeterminato		Tempo determinato	
	Orario intero	Tempo parziale	Orario intero	Tempo parziale	Orario intero	Tempo parziale	Orario intero	Tempo parziale
Dirigenti Medici e Veterinari	319	0	12	0	256	9	18	0
Altri Dirigenti (sanitari-APT)	34	0	7	0	80	2	17	0
Personale Infermieristico	205	6	23	0	1.051	246	64	1
Personale tecnico sanitario	33	1	1	0	61	12	2	0
Personale della prevenzione	61	2	0	0	30	0	1	1
Personale della riabilitazione	35	4	2	0	160	74	9	4
Personale OTA - OSS	40	2	10	0	252	34	8	1
Ausiliari specializzati	1	3	0	0	2	1	0	0
Personale Amministrativo	46	14	5	2	352	100	9	6
Altro personale	111	12	12	3	147	22	9	2
<b>Totale</b>	<b>885</b>	<b>44</b>	<b>72</b>	<b>5</b>	<b>2.391</b>	<b>500</b>	<b>137</b>	<b>15</b>

Per quanto riguarda il personale a tempo parziale, costituito da 564 persone (13,9% del personale dipendente), il 91,3% è costituito da donne.

Questo evidenzia come la scelta del tempo parziale sia quasi completamente femminile, a conferma del fatto che l'impegno nella cura della famiglia sia ancora prevalentemente a carico delle donne.

Negli ultimi anni si registra un aumento delle richieste di part-time motivate da esigenze familiari legate alla cura degli anziani.

**Tabella 6. Uscite del personale dipendente a tempo indeterminato nel 2012**

Categoria personale	Pensionamenti	Dimissioni volontarie	Trasferimenti ad altre aziende	Totale
Dirigenti Medici e Veterinari	13	10	11	34
Altri Dirigenti (sanitari-APT)	1	0	1	2
Personale Infermieristico	15	5	3	23
Personale tecnico sanitario	1	1	1	3
Personale della prevenzione	1	0	2	3
Personale della riabilitazione	4	1	1	6
Personale OTA - OSS	4	1	0	5
Personale Ausiliario	0	0	0	0
Personale Amministrativo	13	2	2	17
Altro personale	14	0	2	16
<b>Totale</b>	<b>66</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>109</b>

La tabella considera, per ciascuna categoria professionale e complessivamente, le diverse cause che costituiscono motivo di uscita del personale dipendente a tempo indeterminato. Si tratta di pensionamenti, dimissioni volontarie, trasferimenti ad altre aziende.

La quota più rilevante del personale in uscita riguarda i dirigenti medici e veterinari (31,2% del totale delle uscite), seguito dal personale infermieristico (21,1%). Il 60,5% delle uscite è costituito da pensionamenti, che rappresenta il principale motivo di uscita in tutte le categorie professionali, in aumento rispetto agli anni precedenti.

**Tabella 7. Assunti a tempo indeterminato nel 2012**

Categoria personale	Concorso pubblico	Centro per l'impiego/collocamento mirato	Trasferimenti da altre aziende	Trasferimenti da altre aziende SSR	Totale
Dirigenti Medici e Veterinari	21	0	0	6	27
Altri Dirigenti (sanitari-APT)	5	0	0	1	6
Personale Infermieristico	3	0	0	5	8
Personale tecnico sanitario	2	0	0	0	2
Personale della prevenzione	3	0	0	0	3
Personale della riabilitazione	1	0	0	0	1
Personale OTA - OSS	8	0	0	0	8
Ausiliari specializzati	0	0	0	0	0
Personale Amministrativo	14	0	1	0	15
Altro personale	3	0	1	2	6
<b>Totale</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>76</b>

La principale categoria di personale assunto nel 2012 riguarda medici e veterinari (35,5% del totale delle assunzioni a tempo indeterminato). La modalità di assunzione tramite concorso pubblico continua ad essere dominante (79%).

*(Fonte dei dati: Bilancio di Missione Anno 2012 – in corso di pubblicazione )*

### Buone pratiche in uso.

Si segnala come da tempo, soprattutto nei settori del Presidio Ospedaliero, per le dirigenti medico donne che rientrano dalla maternità ed usufruiscono dei riposi giornalieri di due ore per l'allattamento, è stato stabilito un accordo fra professioniste e i Direttori di struttura per il cambio orario da 6 a 5 giorni con sabato (o altra giornata a casa). E' una pratica di uso frequente che incontra il favore sia della lavoratrice madre che della stessa organizzazione.

## Attività del CUG

Dopo un primo incontro d'insediamento, tenutosi in data 7.7.2011, nel corso dell'anno 2012 si sono tenute altre quattro riunioni del Comitato.

A gennaio 2012 è stato organizzato un incontro formativo con la Consigliera Regionale di Parità, dr.ssa Rosa Amorevole, sul tema '*Comitato Unico di Garanzia e benessere organizzativo: principi, azioni e organizzazione delle attività*'.

Gli incontri di marzo e maggio sono stati dedicati in particolare alla discussione e all'approvazione del regolamento di funzionamento e alla strutturazione di uno spazio dedicato alle attività del CUG sia sul sito internet che sulla intranet aziendali. Nell'incontro di maggio è stato inoltre invitato il direttore dello Staff Sicurezza e Conformità Strutturale per illustrare la normativa vigente in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Nella riunione dell'8 novembre è stato infine presentato il Piano di Formazione Aziendale (PAF) per il 2013 e il Bilancio di Missione dell'anno 2011.

## Metodologia di lavoro

Considerando il numero elevato di membri del Comitato Unico di Garanzia (26 componenti), per ottimizzare l'organizzazione e i tempi di lavoro, si è stabilito di suddividere il comitato in sottogruppi. In particolare, sono stati costituiti piccoli gruppi di lavoro che si sono impegnati nella stesura del Regolamento CUG, del Piano di lavoro triennale e del Piano delle Azioni Positive.

## Percorso intrapreso

Per quanto riguarda la comunicazione e l'informazione ai dipendenti è stato predisposto uno spazio sulla intranet, una e-mail dedicata: [comitatounicodigaranzia@ausl.re.it](mailto:comitatounicodigaranzia@ausl.re.it), e alcuni componenti hanno partecipato a seminari su argomenti correlati alle attività del CUG.

Si è lavorato per costruire buone prassi per una collaborazione piena ed efficace con gli attori interni ed esterni da coinvolgere nei cambiamenti auspicati.

In particolare, alcuni componenti sono entrati a fare parte del Board aziendale dell'equità, un gruppo di supporto, istituito su sollecitazione della Regione Emilia-Romagna, il cui scopo principale è quello di programmare, progettare e valutare iniziative ed azioni in tema di equità e di realizzare un piano aziendale per strutturare una strategia per la gestione delle differenze e la riduzione delle disuguaglianze.

## Formazione

Alcuni componenti del CUG partecipano con regolarità ai seminari formativi organizzati dalle Consigliere di Parità della Regione Emilia-Romagna per i Comitati Unici di Garanzia.

L'offerta formativa viene comunicata attraverso il portale intranet ed è aperta a tutti gli interessati, compatibilmente con gli impegni lavorativi. La partecipazione ai seminari regionali viene riconosciuta come formazione/aggiornamento.

Inoltre, due componenti del CUG (anche in qualità di rappresentanti del Board aziendale dell'equità) stanno attualmente frequentando il Master universitario in conciliazione, dal titolo 'Organizzare percorsi condivisi di conciliazione tempo-lavoro'. Il corso, co-finanziato grazie alle risorse stanziare dalla L.53/2000 e dalla Regione Emilia-Romagna, nasce dalla collaborazione fra la Consulta dei Tempi e Orari di Reggio Emilia e l'Università degli Studi di Modena e Reggio, con l'approvazione della Provincia di Reggio Emilia.

## Piano di lavoro triennale 2012-2014

I principali obiettivi individuati nel Piano di lavoro per il triennio 2012-2014 sono:

- la promozione del ruolo e delle attività del CUG all'interno e all'esterno dell'Azienda;
- la formazione dei componenti del CUG;
- la predisposizione del Piano delle Azioni positive;
- la conoscenza e il monitoraggio dei principali documenti;
- la stesura della relazione annuale.

**Vedi Allegato 1**

## **Piano delle Azioni Positive 2012-2014**

I principali obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono:

- Leggere l'organizzazione attraverso la mappatura della demografia del personale e la raccolta annuale di dati sul personale suddivisi per genere, età, professione, condizione di disabilità, congedi parentali, ecc.
- Diffondere i temi di salute, benessere e stili di vita, attraverso la partecipazione attiva del CUG alla promozione ed attuazione di programmi di miglioramento della salute degli operatori e alla creazione di un portale dedicato alla conciliazione vita-lavoro nella rete intranet aziendale.
- Promuovere iniziative di ascolto rivolte a tutto il personale (sulla conciliazione vita/lavoro, sul benessere organizzativo, ecc...).
- Divulgare il Piano Azioni Positive per il triennio 2012-2014 a tutti i dipendenti, con il coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte di miglioramento rispetto ai temi proposti.

Il Piano delle Azioni Positive ha inevitabilmente tenuto in considerazione il difficile momento di crisi economica che stiamo attraversando. Per questo il gruppo di lavoro, in collaborazione con altri servizi aziendali, ha cercato di individuare progetti fattibili che non comportano oneri aggiuntivi per la loro realizzazione.

***Vedi Allegato 2***

La presente relazione è stata approvata dal Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda USL di Reggio Emilia nella seduta del 6 giugno 2013.

Reggio Emilia, 1 luglio 2013

La Presidente  
Manuela Predieri