



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Relazione Annuale 2013

Il documento è stato presentato in bozza nel corso dell'incontro del 20 maggio 2014 e approvato per via informatica dal 28 maggio al 4 giugno 2014 dai Componenti del CUG. Il documento è stato redatto da Manuela Predieri e Cinzia Campari con la collaborazione di Vladimiro Ginocchi e Giampiero Montanari.

I dati sono stati forniti da: Servizio Gestione Giuridica del Personale, Staff Formazione e dalla responsabile di accountability e performance.

### Componenti Comitato Unico di Garanzia

Aggiornato al 4 giugno 2014		
<b>Componenti aziendali</b>		
Titolare	Supplente	
Azzolini Pierluigi		
Boretti Corrado		
Cecchella Sergio		Consigliere di fiducia
Filippi Roberta		
Fornaciari Rossano		
Gangale Marcello		
Gigliobianco Andrea		
<i>Lugli Sandra</i>		<i>In attesa di nuova nomina</i>
Garamante Milvana		
Mastrangelo Stefano		
Parisoli Sandro		
Predieri Manuela		Presidente
Riboldi Benedetta		
<b>Rappresentanti Sindacali</b>		
Titolare	Supplente	
Amadei Patrizia	Gabbi Claudio	CISL FPS-STPA
Benedetti Annalisa		AUPI
<i>In attesa di nuova nomina</i>		CGIL MEDICI
Campari Cinzia - Segreteria		ANAAO -ASSPMED SNABI
Candaten Andrea	Laura Rossi	FIALS
Ginocchi Vladimiro		ANPO-ASCOTI-FIALS
<i>In attesa di nuova nomina</i>		UIL FPL
Macchioni Maria Grazia	Bertoia Massimo	CISL FPS
<i>In attesa di nuova nomina</i>		CGIL FP-STPA
Mastrorillo Francesca		FP CGIL
Petrolini Vittoria		AAROI
Setti Tiziano		FVM

## 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. Il regolamento è stato adottato con delibera del Direttore Generale del 30 luglio 2012.

Come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 'Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n.183)' nella relazione annuale si fornisce un resoconto in merito a:

- attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing);
- situazione del personale dell'Azienda
- sintesi dell'attività del CUG.

## Contesto di riferimento

L'Azienda USL di Reggio Emilia ha come territorio di competenza la Provincia di Reggio Emilia, composto da 45 comuni con una popolazione, al 1/1/2013, di 535.869 abitanti distribuiti in 2292,89 kmq di superficie.

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 31/12/2013 ammonta a 3.992 unità, di cui 3.010 (75%) sono donne e 982 (24,6%) uomini.

I lavoratori stranieri con cittadinanza italiana sono 18.

### Provenienza lavoratori stranieri

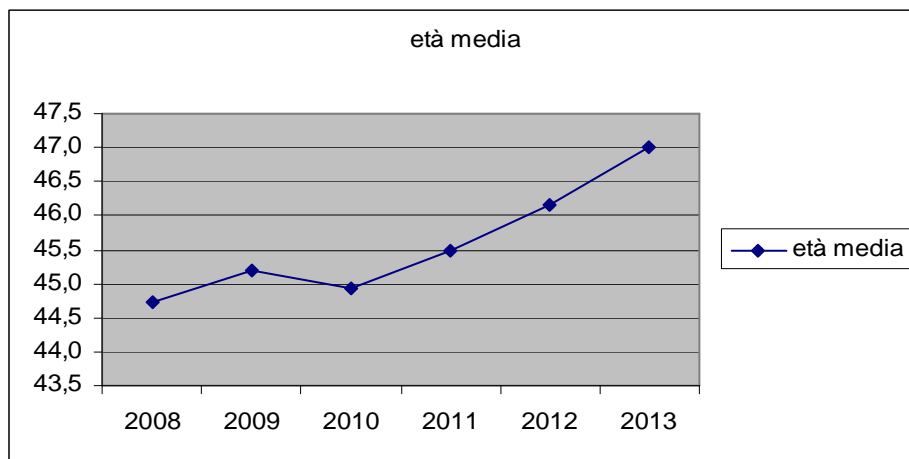
cittadinanza	
Romena	6
Tedesca	5
Polacca	3
Francese	1
Greca	1
Ecuadoregna	1
Kazaka	1
<b>Totale</b>	<b>18</b>

**Tabella 1. Personale dipendente al 31/12/2013 per fasce d'età e genere**

Età	Maschi	%M	Femmine	%F	TOT 2013
<=35	115	22	409	78	524
36-44	213	20	858	80	1071
45-54	344	22	1224	78	1568
55-64	304	37	518	63	822
>=65	6	86	1	14	7
<b>Totale</b>	<b>982</b>	<b>24,6</b>	<b>3010</b>	<b>75,4</b>	<b>3992</b>

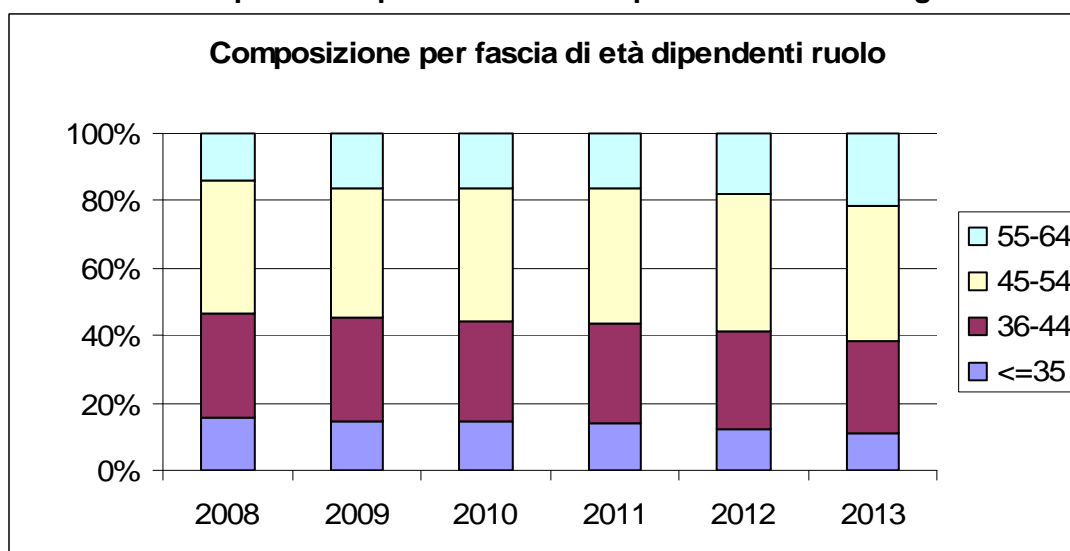
Il personale dipendente è diminuito nel corso del 2013 di 57 unità rispetto all'anno precedente (4.049 nel 2012) ed è costituito per il 75% da donne.

**Grafico n.1: età media del personale dal 2008 al 2013**



I dati evidenziano il progressivo invecchiamento del personale: la media dell'età del personale di ruolo passa da 44,7 anni nel 2008 a 47 anni nel 2013.

**Grafico n. 2 Composizione per fascia di età dipendenti di ruolo negli anni**



Le fasce di età che subiscono la maggiore variazione sono quelle estreme: la classe <35 anni costituiva il 16% dei dipendenti nel 2008 mentre nel 2013 rappresenta l'11%; di contro, la fascia 55-64 anni aumenta dal 14% al 21%.

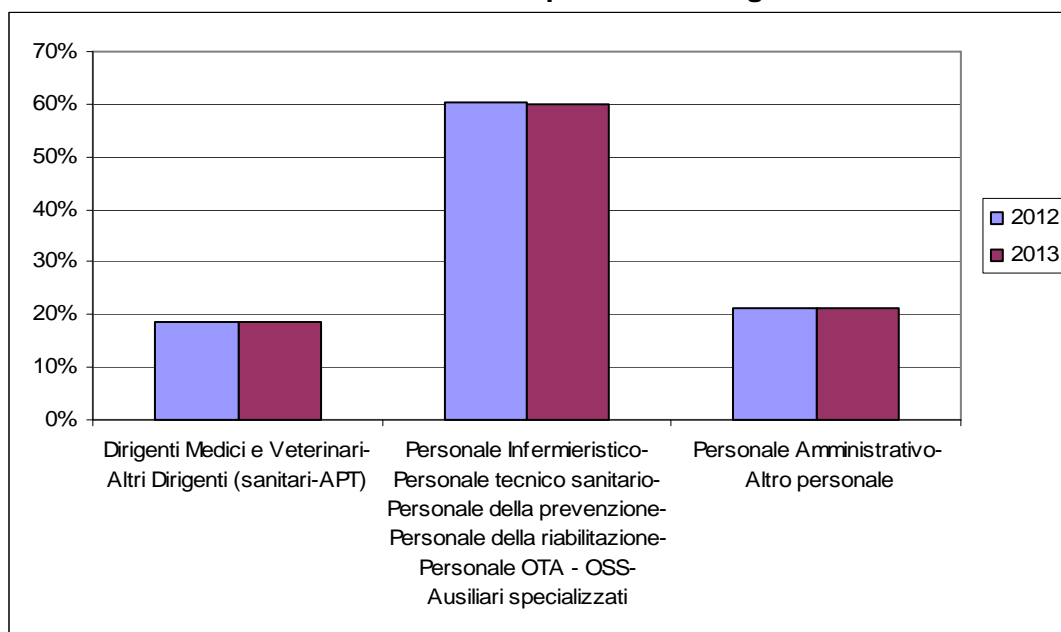
Tabella 2. Personale dipendente al 31/12/2013 per categoria e per genere

Categoria personale	Totale					
	Maschi	%M	Femmine	%F	TOT	% TOT
Dirigenti Medici e Veterinari	329	54	284	46	613	15,4
Altri Dirigenti (sanitari-APT)	39	29	97	71	136	3,4
<b>Personale Infermieristico</b>	<b>223</b>	<b>14</b>	<b>1333</b>	<b>86</b>	<b>1556</b>	<b>39%</b>
Personale tecnico sanitario	34	32	71	68	105	2,6
Personale della prevenzione	57	66	30	34	87	2,2
Personale della riabilitazione	42	15	244	85	286	7,2
Personale OTA - OSS	52	15	297	85	349	8,7
Ausiliari specializzati	4	57	3	43	7	0,2
Personale Amministrativo	67	12	472	88	539	13,5
Altro personale	135	43	179	57	314	7,9
<b>Totali</b>	<b>982</b>	<b>24,6</b>	<b>3010</b>	<b>75,4</b>	<b>3992</b>	<b>100</b>

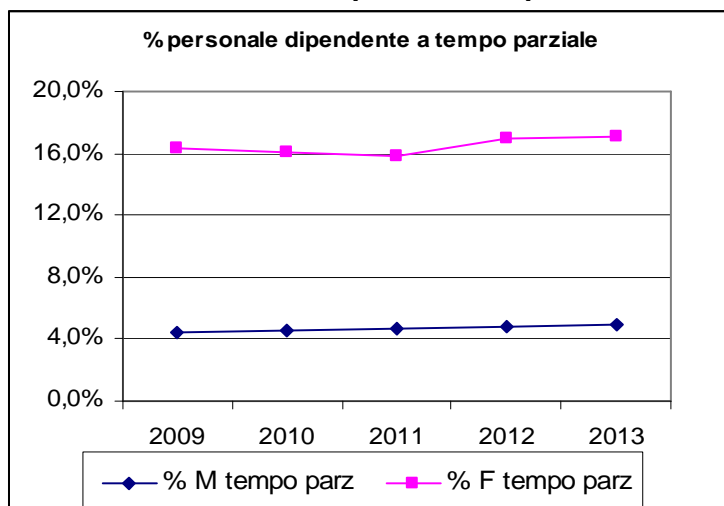
Il personale infermieristico rappresenta il 39% di tutto il personale dipendente, seguito da medici e veterinari (15,37%). Il personale OTA/OSS costituisce l'8,7% di tutto il personale dipendente e il personale della riabilitazione il 7%.

Le dipendenti donne sono in maggioranza rappresentate da personale infermieristico, a seguire da quello amministrativo e da personale OTA/OSS.

Grafico n. 3 Variazioni dal 2012 al 2013 per macrocategorie



La composizione per macrocategorie del personale non ha subito importanti variazioni dal 2012 al 2013. La categoria "Altro personale" comprende tutto il personale del ruolo tecnico non sanitario e non già descritto in altre voci.

**Grafico n. 4 Percentuale personale dipendente a tempo parziale**

La quota di dipendenti a tempo parziale aumenta progressivamente dal 2009 (13,3%) al 2013 (14,1%); la differenza tra genere è notevole: le donne a tempo parziale sono 4 volte gli uomini.

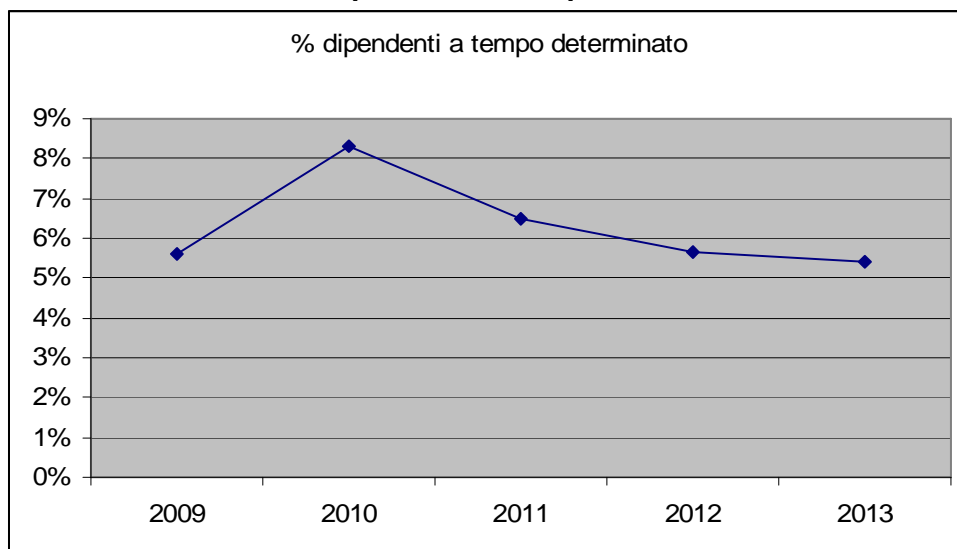
**Tabella 3. Uscite del personale dipendente a tempo indeterminato anno 2013**

Categoria personale	Pensionamenti	Dimissioni volontarie	Trasferimenti ad altre aziende	Totale
Dirigenti Medici e Veterinari	8	5	7	20
Altri Dirigenti (sanitari-APT)	3	0	0	3
<b>Personale Infermieristico</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>30</b>
Personale tecnico sanitario	1	1	2	4
Personale della prevenzione	2	0	6	8
Personale della riabilitazione	5	2	0	7
Personale OTA - OSS	0	4	3	7
Personale Ausiliario	0	0	0	0
Personale Amministrativo	6	1	0	7
Altro personale	3	2	0	5
<b>Totali</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>91</b>

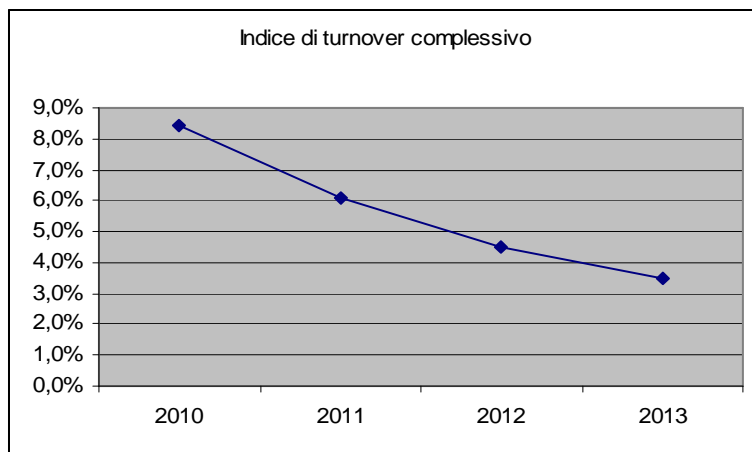
La tabella considera, per ciascuna categoria professionale e complessivamente, le diverse cause che costituiscono motivo di uscita del personale dipendente a tempo indeterminato. Si tratta di pensionamenti, dimissioni volontarie, trasferimenti ad altre aziende.

I pensionamenti rappresentano il principale motivo di uscita in tutte le categorie professionali.

Nel 2013 sono stati assunte 48 unità a tempo indeterminato, di cui 15 per il comparto sanitario, 178 unità a tempo determinato e un'unità con la legge 68/99.

**Grafico n. 5 Personale dipendente a tempo determinato dal 2009 al 2013**

La quota di personale dipendente a tempo determinato nel 2013 è il 5,4% con un trend in calo dal 2010.

**Grafico n. 6 Indice di turn over complessivo**

Nel 2013 sono stati assunte a tempo indeterminato 48 unità, mentre ne sono uscite 91. L'indice di turnover complessivo, calcolato come rapporto tra la somma di entrate ed uscite sul totale sull'organico medio del periodo mostra un trend in netto decremento dal 2010 ad oggi

**Le giornate di malattie nell'anno 2013** sono state 42.329 (su 3.992 dipendenti) mentre nel 2012 sono state 43.832 (su 4.092 dipendenti). La media di giorni di malattia per dipendente/anno non è sostanzialmente modificata: 10.7 nel 2012 e 10.6 nel 2013.

**Fruitori Legge 104**

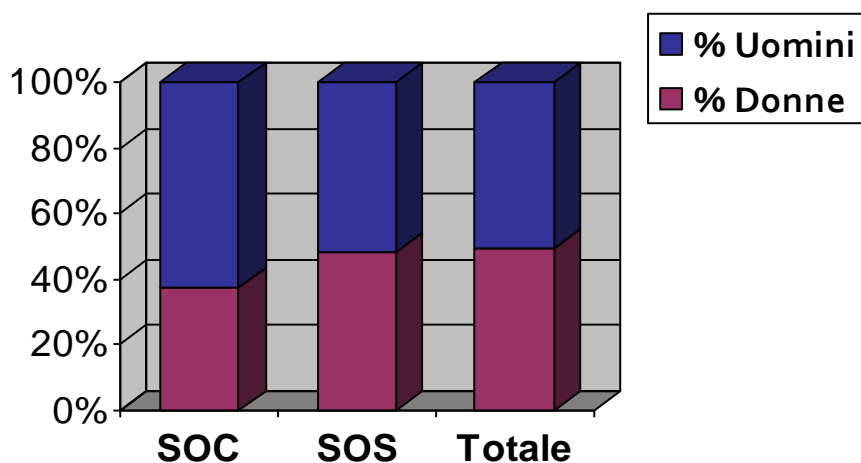
Relativamente ai dati che riguardano le richieste di permessi per assistenza dovuta a disabilità, normati dalla Legge n. 104 del 5 febbraio 1992, "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate", nel 2013 ne hanno usufruito 487 dipendenti di cui 42 fruizioni cumulative. Nell'anno 2012 i dipendenti che avevano richiesto permessi per 104 sono stati 404.

La percentuale di dipendenti con legge 104 è passata dal 9,8% del 2012 al 12,2% nel 2013.

### Personale dipendente: donne in ruoli apicali

Le Strutture Complesse dell'Azienda di Reggio Emilia sono 92, di cui 38 attribuite a donne, pari al 41,3% del totale. Le Strutture Semplici sono 81, di cui 39 attribuite a donne, pari al 48,15% del totale. **In totale le SOC e SOS attribuite a donne sono 77, pari al 44,5% del totale.** Inoltre, sono donne il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo, il Direttore di Presidio, il Direttore delle attività socio-sanitarie e 5 Direttori di Distretto su 6.

**Grafico n. 7 Personale dipendente: donne in ruoli apicali - 2013**



## Attività del CUG

L'attività del CUG ha inevitabilmente tenuto in considerazione il difficile momento di crisi economica che stiamo attraversando. Per ottimizzare l'organizzazione e i tempi di lavoro, anche per l'anno 2013 si è stabilito di suddividere il comitato in sottogruppi, cercando di individuare progetti fattibili che non comportassero oneri aggiuntivi per la loro realizzazione. Le attività svolte dal CUG nell'anno 2013 si possono così sintetizzare:

- **mappatura della demografia del personale e la raccolta annuale di dati sul personale suddivisi per genere, età, professione, condizione di disabilità, congedi parentali, ecc.**

- **Progetto Master Conciliazione Tempi Vita e Lavoro**

Due componenti del CUG (anche in qualità di rappresentanti del Board aziendale dell'equità) ed una dipendente del servizio Giuridico del personale hanno completato il corso universitario: 'Organizzare percorsi condivisi di conciliazione tempo-lavoro' dell'Università degli Studi di Modena e Reggio. Il progetto di fine corso dal titolo: 'Invecchiamento del personale infermieristico e di supporto nell'Azienda USL di Reggio Emilia, è stato reso disponibile come documento di studio e approfondimento per il CUG. Si riportano di seguito in estrema sintesi i contenuti del progetto.

Nella maggior parte dei paesi sviluppati l'invecchiamento della forza lavoro è un fenomeno che interessa tutti i settori. L'analisi dei dati dei Bilanci di Missione della nostra Azienda descrivono come si stia attuando un cambiamento profondo dell'indice di invecchiamento del personale infermieristico e del personale di supporto (OSS) dell'Azienda USL di Reggio Emilia. Il tema dell'invecchiamento degli operatori sanitari solleva importanti questioni organizzative, manageriali e di medicina del lavoro quali:

- il rischio di un "invecchiamento patologico";
- la difficoltà di riassegnazione del personale con ridotte capacità lavorative;
- il mantenimento delle capacità lavorative degli operatori al fine di garantire la qualità dell'assistenza;
- la sicurezza dei pazienti e degli stessi operatori;
- un clima organizzativo che sostenga e promuova il mantenimento della motivazione del personale infermieristico e personale di supporto (OSS) con tanti anni di lavoro alle spalle;
- un'attenzione concreta alle tematiche di bilanciamento vita e lavoro, anche in considerazione della prevalente popolazione femminile che caratterizza l'organico dell'Azienda USL.

In questo contesto in rapido cambiamento una delle sfide più importanti già da oggi è pensare a nuovi modelli di gestione delle risorse infermieristiche e di supporto con l'obiettivo sia di valorizzare l'importante capitale umano, professionale ed intellettuale, sia di mettere in campo progetti finalizzati a creare valore per l'organizzazione e per le persone. **Il progetto completo è scaricabile nelle [pagine intranet](#) ed [internet](#) del Comitato Unico di Garanzia.**

- **Analisi e proposte alla bozza del Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni.**

*Il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni è stato emanato con Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013 n.62.*

*L'art.1 comma 2 del Codice prevede che ciascuna amministrazione, con procedura di partecipazione aperta, debba dotarsi di un proprio Codice di Comportamento, ad integrazione di quello nazionale. L'Azienda USL di Reggio Emilia ha pubblicato un avviso pubblico sulle reti intranet ed internet per l'attivazione di una procedura aperta di partecipazione finalizzata all'adozione del Codice di Comportamento Aziendale.*

Il CUG ha formulato proposte e osservazioni sulla bozza la Codice di Comportamento aziendale. In particolare le osservazioni proposte si riferiscono alla prevenzione delle discriminazioni di genere, alla prevenzione delle molestie sessuali, psicologiche e al fenomeno del mobbing. Compresa l'attenzione sul tema della riservatezza e della privacy nei comportamenti, nelle azioni e nella elaborazione dei dati. Le osservazioni proposte sono state accettate ed integrate nel Codice aziendale.



- **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.

E' stato avviata la procedura per il riconoscimento dei crediti ECM per le attività del CUG.

Alcuni rappresentanti del CUG hanno partecipato alla formazione "Equità in sanità: modelli, strumenti e pratiche". Il percorso formativo, **rivolto anche ai componenti CUG**, era articolato in quattro moduli. Nel primo modulo un intervento è stato dedicato alla presentazione del CUG aziendale. Questo percorso, nato su proposta della Regione, è stato coordinato dallo Staff Ricerca e Innovazione, era finalizzato a diffondere la cultura sui temi dell'equità, ad approfondire l'utilizzo di strumenti operativi di lavoro per affrontare il tema della gestione e valutazione dell'equità in azienda (sia rivolta agli utenti che ai dipendenti) e a creare occasioni di confronto e condivisione delle problematiche connesse a questa tematica.

- ***Piano di lavoro triennale e Piano delle Azioni Positive 2012-2014. Si è provveduto a:***

- Implementare ed aggiornare le pagine dedicate al CUG nelle reti internet ed intranet;
- predisporre la relazione annuale;
- 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 in collaborazione con la responsabile del Programma interdipartimentale promozione della salute;
- collaborare con il Comitato aziendale per la prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità;
- presentare il CUG e le sue attività nel Bilancio di Missione aziendale.

4 giugno 2014