

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia



Reggio Emilia, 30.03.2022

Alla Direzione generale

All'OIV dell'Amministrazione

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

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

**OGGETTO: RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Inoltre la relazione in oggetto, riferita all'anno 2021 e redatta secondo le indicazioni della Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Rimango a disposizione per ogni chiarimento e informazione.

Distinti saluti.

**La Presidente CUG**

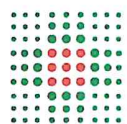
Irene Marcello



ALLEGATO 2 alla 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 dell’Azienda USL IRCCS di Reggio Emilia

ANNO 2022



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Alla Direzione generale

All'OIV dell'Amministrazione

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

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE  
ANNO 2022**

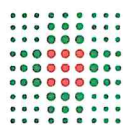
## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

L'analisi riguarda la fotografia del personale alla data 31.12.2021 dalla quale emerge che i/le dipendenti a tempo indeterminato e determinato erano 7.184 unità, di cui 5.460 femmine (76%) e 1.724 maschi (24%), suddivisi per le seguenti fasce di età:

- minore di 30 n. 553 (di cui 448 femmine)
- fascia 31-40 n. 1.494 (di cui 1.102 femmine)
- fascia 41-50 n. 1.914 (di cui 1.451 femmine)
- fascia 51-60 n. 2.535 (di cui 2.013 femmine)
- maggiore di 60 n. 688 (di cui 446 femmine)

La maggior rappresentanza femminile, pari al 42,8% delle donne operative in azienda, è nel ruolo sanitario con il personale infermieristico a tempo indeterminato. Anche per la parte maschile troviamo in questo ruolo la maggiore rappresentanza, pur con un valore proporzionalmente inferiore, pari al 28,1%. Seguono i profili del ruolo tecnico a tempo indeterminato che vedono impegnate il 14,6% del totale delle donne e il 17,4% del totale degli uomini. Altri valori di rilievo li troviamo nel ruolo amministrativo, con percentuali pari al 10,5% nelle donne e al 5,9% negli uomini, e nella dirigenza medica a tempo indeterminato con percentuali pari all'8,8% del totale delle donne e al 17,6% del totale degli uomini. Il ruolo sanitario nella responsabilità di struttura semplice vede una sostanziale equità nella componente femminile (63) e maschile (70), mentre la direzione di struttura complessa vede una prevalenza maschile con un valore di 51 uomini e 16 donne.



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

TAB. 1.1 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento per classi di età	Tipo contratto	UOMINI					DONNE				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
DIRETTORI GENERALI	a contratto	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato				18	33			1	3	12
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato			12	31	27			22	24	17
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	a tempo indeterminato	0	93	105	59	47	0	188	182	78	34
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	a tempo determinato	0	16	2	0	0	0	17	0	1	0
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato				1	2					
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato				1						
DIRIGENTI VETERINARI - Professionale	a tempo indeterminato	0	3	3	2	24	0	6	6	4	0
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato				4	1			1	3	
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato			2	2				2	3	2
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	a tempo indeterminato	0	3	17	11	0	0	22	61	35	7
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	a tempo determinato	0	2	0	1	0	1	14	9	1	0
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Complessa	a tempo indeterminato			1	2	2					
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Complessa	a tempo determinato			1							
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Semplice	a tempo indeterminato				1	1			1		
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	a tempo indeterminato		2	2	2	1					
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	a tempo determinato			1					1		
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Complessa	a tempo indeterminato									2	2
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Semplice	a tempo indeterminato									1	
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	a tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	2	3	1	0
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	a tempo determinato				1						
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	a tempo indeterminato				3				1	2	
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	a tempo indeterminato								1		1
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	a tempo indeterminato				1				1	2	1
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	a tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	a tempo indeterminato	45	129	152	137	21	241	463	634	893	106
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	a tempo determinato	15	2				73	11	1		
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	a tempo indeterminato	11	33	23	27	8	22	66	47	123	34
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	a tempo determinato	3	5	1			12	2		2	
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	a tempo indeterminato	3	11	13	9	7	38	93	72	86	21
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	a tempo determinato						6	3			
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	a tempo indeterminato	7	6	4	16	17	8	14	7	34	6
PROFILI RUOLO TECNICO	a tempo indeterminato	4	51	78	136	31	12	85	211	360	130
PROFILI RUOLO TECNICO	a tempo determinato	10	16	12	10	3	16	16	23	12	1
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	a tempo indeterminato	5	11	30	40	16	4	55	140	308	70
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	a tempo determinato	2	4	2	5		13	20	16	31	
PERSONALE DELLA RICERCA	a tempo determinato	0	5	1	0	0	2	25	8	0	1
<b>Totale personale</b>		<b>105</b>	<b>392</b>	<b>463</b>	<b>522</b>	<b>242</b>	<b>448</b>	<b>1102</b>	<b>1451</b>	<b>2013</b>	<b>446</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>1,46</b>	<b>5,46</b>	<b>6,44</b>	<b>7,27</b>	<b>3,37</b>	<b>6,24</b>	<b>15,34</b>	<b>20,20</b>	<b>28,02</b>	<b>6,21</b>

Un'analisi del tipo di presenza mostra che l'86% della componente femminile è in regime di tempo pieno, a confronto con il 98% della componente maschile.

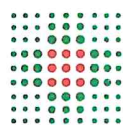
TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Tipo presenza/classi età	UOMINI						DONNE							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	%
Tempo pieno	105	381	451	505	240	1682	97,56	446	1030	1212	1632	385	4705	86,17
Part-Time>50%		10	8	10	2	30	1,74	1	31	129	269	44	474	8,68
Part-Time<=50%		1	4	7		12	0,70	1	41	110	112	17	281	5,15
<b>Totale</b>	<b>105</b>	<b>392</b>	<b>463</b>	<b>522</b>	<b>242</b>	<b>1724</b>		<b>448</b>	<b>1102</b>	<b>1451</b>	<b>2013</b>	<b>446</b>	<b>5460</b>	
<b>Totale %</b>	<b>1,46</b>	<b>5,46</b>	<b>6,44</b>	<b>7,27</b>	<b>3,37</b>	<b>24,00</b>		<b>6,24</b>	<b>15,34</b>	<b>20,20</b>	<b>28,02</b>	<b>6,21</b>	<b>76,00</b>	

Gli incarichi di funzione di organizzazione vedono la netta prevalenza femminile, su 304 posizioni il 78% sono ricoperte da donne.

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

Tipo posizione responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
INCARICO DI FUNZIONE DI ORGANIZZAZIONE	66	98,51	238	99,17	304	99,02
INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE	1	1,49	2	0,83	3	0,98
<b>Totale personale</b>	<b>67</b>		<b>240</b>		<b>307</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>21,82</b>		<b>78,18</b>		<b>100,00</b>	



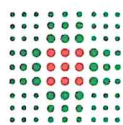
**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**TAB. 1.4 ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E GENERE**

Inquadramento per classi di età/Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale uomini	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale donne	%
Inferiore a 3 anni	102	126	57	34	4	323	27,44	418	337	158	105	11	1029	22
Tra 3 e 5 anni	3	38	24	11	3	79	6,712	28	122	48	34	3	235	5,025
tra 5 a 10 anni		62	32	17	2	113	9,601	1	165	84	79	12	341	7,291
Superiore a 10 anni		47	203	318	94	662	56,24		229	869	1631	343	3072	65,68
<b>Totale personale</b>	<b>105</b>	<b>273</b>	<b>316</b>	<b>380</b>	<b>103</b>	<b>1177</b>	<b>100</b>	<b>447</b>	<b>853</b>	<b>1159</b>	<b>1849</b>	<b>369</b>	<b>4677</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>1,79</b>	<b>4,66</b>	<b>5,40</b>	<b>6,49</b>	<b>1,76</b>	<b>20,11</b>		<b>7,64</b>	<b>14,57</b>	<b>19,80</b>	<b>31,59</b>	<b>6,30</b>	<b>79,89</b>	

**TAB. 1.6 PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLI E TITOLI DI STUDIO**

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
DIRETTORI GENERALI	Laurea magistrale	1	0,2%	2	0,3%	3	0,2%
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Complessa	Laurea magistrale	51	9,3%	16	2,0%	67	5,0%
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Semplice	Laurea magistrale	70	12,8%	63	8,0%	133	10,0%
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	322	58,9%	499	63,7%	821	61,8%
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Complessa	Laurea magistrale	3	0,5%		0,0%	3	0,2%
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Semplice	Laurea magistrale	1	0,2%		0,0%	1	0,1%
DIRIGENTI VETERINARI - Professionale	Laurea magistrale	32	5,9%	16	2,0%	48	3,6%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Complessa	Laurea magistrale	5	0,9%	4	0,5%	9	0,7%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Semplice	Laurea magistrale	4	0,7%	7	0,9%	11	0,8%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	33	6,0%	147	18,8%	180	13,5%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea	1	0,2%	3	0,4%	4	0,3%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Complessa	Laurea magistrale	6	1,1%		0,0%	6	0,5%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Semplice	Laurea magistrale	2	0,4%	1	0,1%	3	0,2%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	7	1,3%	2	0,3%	9	0,7%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea	1	0,2%		0,0%	1	0,1%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Complessa	Laurea magistrale		0,0%	4	0,5%	4	0,3%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Semplice	Laurea magistrale		0,0%	1	0,1%	1	0,1%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	3	0,5%	6	0,8%	9	0,7%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	Laurea magistrale	3	0,5%	3	0,4%	6	0,5%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	Laurea magistrale		0,0%	1	0,1%		0,0%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	2	0,4%	8	1,0%	10	0,8%
<b>Totale personale</b>		<b>547</b>	<b>100,00</b>	<b>783</b>	<b>100,00</b>	<b>1329</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>41,16</b>		<b>58,92</b>			



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

TAB. 1.7 PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER PROFILI E TITOLI DI STUDIO

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	45	3,8%	232	5,0%	277	4,7%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	168	14,3%	1034	22,1%	1202	20,5%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	231	19,6%	966	20,7%	1197	20,4%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	57	4,8%	190	4,1%	247	4,2%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	2	0,2%	12	0,3%	14	0,2%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	34	2,9%	154	3,3%	188	3,2%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	55	4,7%	103	2,2%	158	2,7%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	20	1,7%	39	0,8%	59	1,0%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	1	0,1%	6	0,1%	7	0,1%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	12	1,0%	89	1,9%	101	1,7%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	22	1,9%	200	4,3%	222	3,8%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	8	0,7%	24	0,5%	32	0,5%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	Inferiore al Diploma superiore		0,0%	7	0,1%	7	0,1%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	Diploma di scuola superiore	34	2,9%	32	0,7%	66	1,1%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	Laurea	12	1,0%	24	0,5%	36	0,6%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	Laurea magistrale	4	0,3%	6	0,1%	10	0,2%
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	132	11,2%	371	7,9%	503	8,6%
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	196	16,7%	424	9,1%	620	10,6%
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	8	0,7%	35	0,7%	43	0,7%
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	15	1,3%	36	0,8%	51	0,9%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	12	1,0%	119	2,5%	131	2,2%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	60	5,1%	368	7,9%	428	7,3%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	5	0,4%	14	0,3%	19	0,3%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	38	3,2%	156	3,3%	194	3,3%
PERSONALE DELLA RICERCA	Laurea		0,0%	5	0,1%	5	0,1%
PERSONALE DELLA RICERCA	Laurea magistrale	6	0,5%	31	0,7%	37	0,6%
<b>Totale personale</b>		<b>1177</b>	<b>100,00</b>	<b>4677</b>	<b>100,00</b>	<b>5854</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>20,11</b>		<b>79,89</b>		<b>100,00</b>	

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Un'analisi più attenta della componente femminile, la vede rappresentata per il 72% nella fascia di età oltre i 41 anni. Questa evidenza rende verosimile l'ipotesi di un maggior carico familiare per questo sottogruppo, come in effetti è confermato dall'entità del ricorso alle misure di conciliazione vita/lavoro.

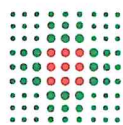
In particolare, la tabella 1.9 evidenzia che queste sono fruite per il 90% da donne, con preferenza della formula part-time verticale.

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Tipo misura di conciliazione/classi età	UOMINI							DONNE							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	%	
Personale che fruisce di part time misto						0	0,00				2	13	2	17	1,48
Personale che fruisce di part time orizzontale		8	1	6	1	16	13,33	2	18	64	94	19	197	17,16	
Personale che fruisce di part time verticale		3	11	11	1	26	21,67		54	173	274	40	541	47,13	
Personale che fruisce del lavoro agile	2	16	21	31	8	78	65,00	7	82	143	139	22	393	34,23	
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>48</b>	<b>10</b>	<b>120</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>154</b>	<b>382</b>	<b>520</b>	<b>83</b>	<b>1148</b>	<b>100,00</b>	
<b>Totale %</b>	<b>0,16</b>	<b>2,13</b>	<b>2,60</b>	<b>3,79</b>	<b>0,79</b>	<b>9,46</b>		<b>0,71</b>	<b>12,15</b>	<b>30,13</b>	<b>41,01</b>	<b>6,55</b>	<b>90,54</b>		

La componente femminile si mostra prevalente anche nella fruizione dei permessi per L.104/92, pari all'82% quando giornalieri e al 78% quando orari.

La stessa proporzione è rilevata nella fruizione dei congedi parentali (giornata e mezza giornata) che vedono interessata la componente femminile con una media di oltre il 94%, media che sale a 98% nella fruizione della mezza giornata.



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Tipo posizione responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	4739	<b>76,19</b>	21707	<b>47,79</b>	26446	<b>51,22</b>
Numero permessi orari (n ore) L. 104/1992 fruiti	8	<b>0,13</b>	29	<b>0,06</b>	37	<b>0,07</b>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1472	<b>23,67</b>	23600	<b>51,96</b>	25072	<b>48,55</b>
Numero permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	1	<b>0,02</b>	81	<b>0,18</b>	82	<b>0,16</b>
<b>Totale personale</b>	<b>6220</b>	<b>100</b>	<b>45417</b>	<b>100</b>	<b>51637</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>12,05</b>		<b>87,95</b>		<b>100,00</b>	

### SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

#### a) Piano Azioni Positive

Il Piano Triennale Azioni Positive (PTAP) attualmente in vigore è stato adottato in data 30.07.2021, quale allegato al Piano della Performance aziendale per il periodo 2021-2023.

È il primo dell’Azienda USL IRCCS di Reggio Emilia, costituita il 1 luglio 2017 con Legge Regionale 9/2017.

Il PTAP è strutturato in tre aree di interesse:

1. Promozione del benessere fisico, psicologico e del benessere lavorativo;
2. Prevenzione e contrasto a molestie e discriminazioni nell’ambiente di lavoro;
3. Creazione di una “Mappa delle Opportunità” sulla intranet aziendale.

Sotto il profilo della parità e delle pari opportunità, la scelta degli ambiti di intervento ha tenuto conto della composizione prevalentemente femminile della forza lavoro attiva in azienda in ogni ruolo. Questa componente, come già evidenziato, è rappresentata per quasi tre quarti nella fascia di età over 41 anni. Le azioni positive inserite nel PTAP hanno inteso offrire a questo target alcuni strumenti utili a conciliare e supportare il peso degli impegni lavorativi e familiari mantenendo uno sguardo attento all’integrità del proprio benessere psico-fisico.

Il piano prevede: iniziative di formazione sul corpo che cambia nelle varie età, sulla salute femminile, sull’equilibrio e sulla consapevolezza attraverso la pratica della Mindfulness, sulla gestione dello stress da caregiver, sull’attività fisica da svolgere in compagnia e all’aperto, in orari e luoghi comodi.



**b) Fruizione della Formazione per genere**

PARTECIPAZIONE A **CORSI INTERNI** (CONVENZIONATI: COMPRESI BORSISTI CONTRATTISTI, MMG)

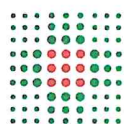
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
DIPENDENTI	5.200	19.172	24.372
CONVENZIONATI	4.582	2.809	2025
TOTALE	6.782	21.981	28.763

PARTECIPAZIONI A **CORSI ESTERNI**

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
DIPENDENTI	635	1.706	2.341

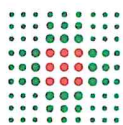
**c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento di personale**

Nelle 116 commissioni formate nell'anno di interesse, la componente femminile è stata rappresentata per il 49,8% e nel 40% dei casi il ruolo di presidente è stato rivestito da una donna.



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
DIRETTORE SOC "Area C: Igiene degli allevamenti e delle Produzioni Zoot".	2	1,31	1	0,66	3	0,98	D
DIRETTORE SOC "Programmazione e Sviluppo Investimenti"	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
DIRETTORE SOC "Pediatria"	2	1,31	1	0,66	3	0,98	D
DIRETTORE SOC "Chirurgia Generale Area Nord "	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
DIRETTORE SOC "Serv. Prev. e Sicurezza Ambienti di Lavoro(SPSAL)"	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
DIRETTORE SOC "Farmacia Territoriale e Assistenza Diretta"	1	0,65	2	1,32	3	0,98	U
DIRETTORE SOC "Serv. Sanità Pubblica Veterinaria (SSPV)"	2	1,31	1	0,66	3	0,98	D
DIRETTORE SOC "Radiologia Guastalla- Montecchio"	2	1,31	1	0,66	3	0,98	D
DIRETTORE SOC "Chirurgia Toracica"	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
DIRETTORE SOC "Anestesia ASMN/Castelnuovo Monti"	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Dirigente Analista	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Coll.Prof. Sanit. Podologo Cat. D	0	0,00	3	1,97	3	0,98	D
Coll.Prof. Sanit. Terapista Occupazione Cat. D (AVEN)	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Dirigente Medico Neuropsichiatria Infantile	1	0,65	2	1,32	3	0,98	U
Dirigente Ingegnere Elettrico/Elettronico	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Coll.Tecnico Prof. Cat. D Sett. Prof. Area Civile/Edile	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Coll.Tecnico Prof. Cat. D Sett. Prof. Area Impianti Meccanici	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Dirigente Medico di Scienze dell'Alimentazione e Dietetica	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Dirigente Medico di Psichiatria	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Dirigente Medico Igiene Epid. Sanità Pubblica	2	1,31	1	0,66	3	0,98	D
Dirigente Medico Direzione Medica Presidio Ospedaliero	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Dirigente Medico di Radiodiagnostica	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
Dirigente Medico di Chirurgia Generale	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
Operatore Tecnico Specializzato di Cucina Cat. BS	1	0,65	2	1,32	3	0,98	D
Dirigente Medico di Neuropsichiatria Infantile	1	0,65	2	1,32	3	0,98	D
Dirigente Medico di Cardiologia	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
Dirigente Medico di Pediatria	1	0,65	2	1,32	3	0,98	U
Dirigente Farmacista di Farmacia Ospedaliera	0	0,00	3	1,97	3	0,98	D
Dirigente Medico di Gastroenterologia	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Dirigente Biologo di Biochimica Clinica	1	0,65	2	1,32	3	0,98	D
Dirigente Medico di Geriatria	1	0,65	2	1,32	3	0,98	D
Dirigente Medico Org.ne dei Servizi Sanitari di Base	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Dirigente Medico di Urologia	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
Dirigente Medico Med. E Chir. Accettazione Urgenza	1	0,65	2	1,32	3	0,98	D
Dirigente Medico di Medicina del Lavoro e Sicurezza Amb. Di Lavoro	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
Dirigente Medico di Medicina Interna	1	0,65	2	1,32	3	0,98	U
Dirigente Medico di Medicina Trasfusionale	1	0,65	2	1,32	3	0,98	U
Dirigente Medico di Farmacologia e Tossicologia Clinica	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Dirigente Medico di Medicina Legale	1	0,65	2	1,32	3	0,98	U
Dirigente Medico di Anestesia e Rianimazione	1	0,65	2	1,32	3	0,98	U
Dirigente Medico di Malattie dell'Apparato Respiratorio	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Dirigente Medico di Medicina Fisica e Riabilitazione	1	0,65	2	1,32	3	0,98	D
Dirigente Medico di Reumatologia	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
Dirigente Medico di Ginecologia e Ostetricia	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Coll.Tecnico Prof. Cat. D Sett. Prof. Area Civile/Edile	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Sel. Dirigente Ingegnere Addetto alla Sicurezza	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
Sel. Dirigente Medico di Neuroradiologia	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Sel. Dirigente Medico di Geriatria	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Sel. Dirigente Medico di Medicina Fisica e Riabilitazione	1	0,65	2	1,32	3	0,98	D
Sel. Dirigente Biologo di Patologia Clinica	0	0,00	3	1,97	3	0,98	D
Sel. Dirigente Medico di Medicina Interna	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
Sel. Dirigente Medico di Radioterapia	0	0,00	3	1,97	3	0,98	D
Sel. Dirigente Ingegnere Civile/Architetto	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Sel. Dirigente Medico di Neurologia	1	0,65	2	1,32	3	0,98	U
Sel. Dirigente Medico di Psichiatria	1	0,65	2	1,32	3	0,98	U
Sel. Dirigente Medico di Cardiologia	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Sel. Dirigente Medico di Ortopedia	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
Sel. Dirigente Medico di Oncologia	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Sel. Dirigente Fisico di Fisica Sanitaria	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Sel. Dirigente Medico di Radioterapia	0	0,00	3	1,97	3	0,98	D
Sel. Dirigente Medico di Oncologia	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
Sel. Dirigente Psicologo di Psicoterapia	1	0,65	2	1,32	3	0,98	D
Aw. Mob. Dirigente Medico di Anestesia e Rianimazione	1	0,65	2	1,32	3	0,98	U
Aw. Mob. Dirigente Medico di Cardiologia	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Aw. Mob. Dirigente Medico di Psichiatria	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Aw. Mob. Coll. Prof. Sanit. Audiometrista Cat. D	1	0,65	2	1,32	3	0,98	U



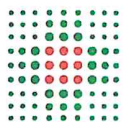
**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Aw. Mob. Coll. Prof. Sanit. Tecnico di Radiologia Cat. D	1	0,65	2	1,32	3	0,98	D
LP Psicologo/Sociologo per Dir. Scientifica	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
LP Ricercatore presso Unità di Bioetica	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
LP Ingegnere Civile per SPP	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
LP Esperto Metodologia della Ricerca	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Fisioterapista	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
LP Psicologo/Psicoterapeuta	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Farmacista	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Medico presso Medicina Trasfusionale	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
LP Psicologo/Psicoterapeuta per Centro Salute Famiglia Straniera	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Auditor	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Biologo Ricercatore per Medicina Nucleare	2	1,31	0	0,00	2	0,66	U
LP Psicologo/Psicoterapeuta per Unità Psico-Oncologia	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Medico Spec. Psicologia per UDGEE	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Psicologo per Pediatria	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Psicologo/Psicoterapeuta per Centro Salute Famiglia Straniera	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Psicologo/Psicoterapeuta per Consultorio Giovani	1	0,65	1	0,66	2	0,66	D
LP Psicologo/Psicoterapeuta per Servizi NPI	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Logopedista	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Terapista della Neuro e Psicomotricità Età Evolutiva	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Psicologo/Psicoterapeuta per Centro Autismo	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Ingegnere Biomedico per UDGEE	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
LP Fisioterapista Esperto in Analisi del Movimento per UDGEE	1	0,65	1	0,66	2	0,66	D
LP Biologo/Biotecnologo per Lab. Microbiologia	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
LP Medico di Ematologia	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
Borsa di Studio Collab. Per supporto Grant Office	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
Borsa di Studio Biologo/Biotecnologo c/o Lab. Ricerca Traslazionale	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
Borsa di Studio Tecnico di Laboratorio	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
Borsa di Studio Collaboratore per supporto SOC Infrastrutture Ric. E Statist.	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
Borsa di Studio Biologo c/o SOS Citologia Cervico Vaginale	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Borsa di Studio Junior Research Fellow c/o SOS Endocrin. Pediatrica	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
Borsa di Studio Biologo/Biotecnologo c/o Lab. Ricerca Traslazionale	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
Borsa di Studio Biologo/Biotecnologo c/o Medicina Trasfusionale	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
Borsa di Studio Collaboratore a supporto Grant Office	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
Borsa di Studio Ricercatore Junior c/o Lab. Ricerca Traslazionale	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
Borsa di Studio Collab. Sanit. c/o SOS Endocrinologia e Diabet. Pediatrica	1	0,65	1	0,66	2	0,66	D
Borsa di Studio Ricercatore c/o SOC Epidemiologia	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
Borsa di Studio Biologo/Biotecnologo c/o Lab. Ricerca Traslazionale	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
Borsa di Studio Fisioterapista	1	0,65	1	0,66	2	0,66	D
Borsa di Studio Biologo/Biotecnologo c/o Lab. Ricerca Traslazionale	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
Borsa di Studio Biologo/Biotecnologo c/o Medicina Trasfusionale	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
Borsa di Studio Fisico x SOC Fisica Medica	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
Borsa di Studio Ricercatore c/o SOC Neurologia	2	1,31	0	0,00	2	0,66	U
Borsa di Studio Tecnico di Laboratorio c/o SOC Anatomia Patologica	1	0,65	1	0,66	2	0,66	U
Borsa di Studio Collab. Supporto Comitato Etico	0	0,00	2	1,32	2	0,66	D
Borsa di Studio Collab. Per Ricerca c/O Agenzia Sanitaria Sociale Regionale	1	0,65	1	0,66	2	0,66	D
Sel. 15 Octies c/o Ricerca Traslazionale	2	1,31	1	0,66	3	0,98	U
Sel. 15 Octies c/o SOC Fisica Medica	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
Sel. 15 Octies c/o SOC Neurologia	1	0,65	2	1,32	3	0,98	U
Sel. 15 Septies c/o SOC Infrastruttura Ricerca e Statistica	3	1,96	0	0,00	3	0,98	U
Totale personale	153	100,00	152	100,00	305	100,00	

**d) Differenziali retributivi uomo/donna**

Nella Pubblica Amministrazione il sistema retributivo non presenta criteri differenziali dovuti al genere di appartenenza ma a elementi collegati al percorso professionale.

Ogni voce retributiva annoverata dai contratti di lavoro nazionali o dalla contrattazione integrativa aziendale è applicata in modo uniforme e senza distinzione di genere, mentre l'insieme delle voci legate all'anzianità o al ruolo comportano e motivano differenze anche sensibili.



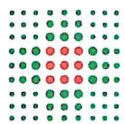
**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Osservando la tabella 1.5 sotto riportata si rileva una differenza media pari al 6% a favore della retribuzione maschile. Nel personale del Comparto lo scarto è poco significativo ed essenzialmente legato all'anzianità di servizio.

Tra i dirigenti, invece, la più lunga permanenza in servizio è caratteristica prevalente della componente maschile rispetto a quella femminile. Si aggiunge, poi, che tra i titolari di struttura complessa è prevalente la componente maschile, elemento che si riverbera sulla direzione dei dipartimenti, incarico cui è associata un'ulteriore indennità. La prevalenza maschile si evidenzia anche nella dirigenza veterinaria.

I dirigenti titolari di struttura complessa e di struttura semplice più anziani come età anagrafica e lavorativa beneficiano, inoltre, della voce "Retribuzione individuale di anzianità", la quale ha valori importanti e non è più presente nelle buste paga di chi ha preso servizio dopo il 1 gennaio 1997.

La maggiore anzianità dei dirigenti titolari di struttura semplice e professionali, peraltro, comporta una più elevata "indennità di esclusività". Tra i dirigenti titolari di struttura semplice e professionali la differenza è dovuta alla retribuzione di posizione che è diversamente determinata a seconda delle funzioni svolte, delle competenze e dell'esperienza, elementi che influenzano anche il salario di risultato.



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

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

Inquadramento	Tipo contratto	UOMINI	DONNE	Differenza (donne vs uomini)	
		Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato	104.836,97	86.590,97	-18.246,00	-21%
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato	76.825,52	68.073,65	-8.751,87	-13%
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	a tempo indeterminato	61.727,50	56.037,53	-5.689,97	-10%
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	a tempo determinato	50.284,90	46.179,69	-4.105,21	-9%
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato	83.195,44			nd
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato	68.906,78			nd
DIRIGENTI VETERINARI - Professionale	a tempo indeterminato	62.792,74	53.962,32	-8.830,42	-16%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato	69.019,40	73.714,72	4.695,32	6%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato	56.561,45	53.210,33	-3.351,12	-6%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	a tempo indeterminato	44.933,82	44.684,61	-249,21	-1%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	a tempo determinato	42.180,24	38.497,18	-3.683,06	-10%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Complessa	a tempo indeterminato	70.610,62			nd
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Complessa	a tempo determinato	61.082,56			nd
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Semplice	a tempo indeterminato	50.710,78	50.469,88	-240,90	-0,5%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	a tempo indeterminato	45.129,29			nd
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Complessa	a tempo indeterminato		75.547,22		nd
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Semplice	a tempo indeterminato		52.638,39		nd
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	a tempo indeterminato	44.977,77	41.169,50	-3.808,27	-9%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	a tempo determinato	41.929,24			nd
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	a tempo indeterminato	74.497,61	76.048,82	1.551,21	2%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	a tempo indeterminato		50.540,44		nd
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	a tempo indeterminato	58.943,08	45.185,23	-13.757,85	-30%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	a tempo determinato		47.724,11		nd
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	a tempo indeterminato	27.452,20	27.167,89	-284,31	-1%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	a tempo determinato	24.548,58	24.740,40	191,82	1%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	a tempo indeterminato	26.832,39	26.751,76	-80,63	-0,3%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	a tempo determinato	23.346,34	22.782,06	-564,28	-2%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	a tempo indeterminato	25.026,22	24.706,16	-320,06	-1%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	a tempo determinato		21.776,01		nd
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	a tempo indeterminato	27.258,73	27.337,29	78,56	0,3%
PROFILI RUOLO TECNICO	a tempo indeterminato	22.227,18	21.553,73	-673,45	-3%
PROFILI RUOLO TECNICO	a tempo determinato	21.566,43	21.424,52	-141,91	-1%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	a tempo indeterminato	23.131,58	23.606,85	475,27	2%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	a tempo determinato	19.902,65	20.281,79	379,13	2%
PERSONALE DELLA RICERCA	a tempo determinato	25.878,95	26.438,64	559,69	2%
<b>Totale personale</b>		<b>1.323.610,17</b>	<b>1.248.841,70</b>	<b>-74.768,47</b>	<b>-6%</b>

#### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'anno 2021 ha visto, analogamente al 2020, massima attenzione sulla priorità dettata dall'andamento altalenante dell'emergenza pandemica, la quale ha assorbito buona parte delle risorse nella prima e nell'ultima parte dell'anno, sia per i servizi ospedalieri e territoriali che per quelli di supporto. Questa contingenza ha richiesto al personale uno sforzo supplementare per fronteggiare una condizione di emergenza assistenziale che, unita a quella dell'anno 2020, può essere definita senza precedenti.

#### Azioni per la prevenzione del rischio stress lavoro correlato

L'esposizione al rischio stress lavoro-correlato varia considerevolmente in relazione ai diversi ambienti e alle differenti aree d'intervento (medicina, chirurgia, pronto soccorso/urgenza, psichiatria, reparti intensivi, servizio infermieristico domiciliare ecc), ma anche in base ad aspetti oggettivi della realtà lavorativa e/o alle



scelte organizzative operate all'interno di servizi e reparti (es. organizzazione dei turni di lavoro, distribuzione dei compiti, priorità e obiettivi specifici, modalità di comunicazione, etc).

Come di prassi e ancor più nella situazione eccezionale posta dall'emergenza epidemica, sono stati messi in atto interventi formativi sull'applicazione delle misure anti-contagio e la gestione delle situazioni più gravose da un punto di vista emotivo, quali la morte, il dolore e lo stadio terminale di malattia e sono state offerte azioni di counseling psicologico, supervisioni cliniche, gruppi esperienziali, con l'obiettivo di sviluppare e/o rafforzare competenze relazionali/comunicative ed elaborare gli aspetti emozionali che l'assistenza ai pazienti Covid positivi e i relativi decessi hanno comportato. Nel corso del 2021 è stata avviata la progettazione di uno sportello per l'ascolto degli operatori, la cui attivazione è prevista all'inizio dell'anno 2022. Il servizio nasce per garantire a qualsiasi operatore dipendente o equiparato, in servizio da almeno 6 mesi, un accesso strutturato allo Sportello di consulenza e supporto psicologico individuale. La procedura prevede che sia il Medico Competente del Servizio Prevenzione e Protezione, in accordo con il desiderio del lavoratore, ad attivare una richiesta di accesso allo Sportello psicologico, mediante segnalazione delle generalità dell'operatore interessato. Il dipendente può chiedere un incontro con il medico competente compilando il modulo di richiesta disponibile sulla intranet aziendale.

Nel corso del 2021 è proseguita la raccolta di segnalazioni relative a molestie e aggressioni al personale dipendente attraverso uno specifico Share Point condiviso tra SPP e Gestione del Rischio Clinico. Sono stati progettati, inoltre, eventi formativi con l'obiettivo di misurare il trasferimento degli apprendimenti al contesto lavorativo e con misurazione dell'efficacia delle azioni.

### La formazione

Nel corso dell'anno 2021 l'attività formativa è stata inevitabilmente condizionata dall'andamento del fenomeno pandemico. La necessità di mantenere il distanziamento fisico tra le persone, per ridurre il rischio di trasmissione del virus, ha permesso di far crescere e privilegiare le iniziative di formazione a distanza (FAD) in modalità sincrona e asincrona, anche in collaborazione con altre aziende sanitarie e/o con la Regione Emilia-Romagna.

Sulle tematiche del benessere organizzativo e del personale esame sono stati organizzati i seguenti:

RISCHI AGGRESSIONE	2
BENESSERE ORGANIZZATIVO	2
COACHING INDIVIDUALI E DI GRUPPO	1
INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA	4
CONSULENZA PSICOLOGICA	4
FORMAZIONE SU MISURE ANTI-COVID	30
<b>TOTALE</b>	<b>43</b>

In alcune iniziative i temi si sono intrecciati e sovrapposti. Ad esempio, nell'ambito del benessere organizzativo è stata posta attenzione alle tecniche e agli strumenti che favoriscono lo scambio di informazioni all'interno delle equipe. Sono stati, inoltre, organizzati appuntamenti dedicati al supporto tra pari e alla cura della relazione di gruppo (dipartimento farmaceutico) nonché alla gestione dei conflitti etici nei contesti di cura e all'advanced care planning.



I 30 corsi di formazione a tema Covid-19 in presenza e a distanza, ciascuno dei quali ha previsto più edizioni, sono stati in parte dedicati a medici e infermieri impegnati nella campagna di vaccinazione della popolazione. I corsi a tema Covid hanno posto attenzione anche agli aspetti di gestione dello stress psicologico dovuto al protrarsi del contesto pandemico, stress che ha investito la vita privata e quella professionale, introducendo talvolta cambiamenti profondi nelle relazioni. Per questo l'approccio formativo ha incluso prospettive filosofico-umanistiche utili ad ampliare lo sguardo sulla contingenza che veniva affrontata.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Nel corso del 2021 è stato approvato il Piano Triennale della Performance il quale, analogamente al piano del triennio precedente, conferma come l'Azienda Usl di Reggio Emilia - IRCCS consideri le persone risorse fondamentali nello svolgimento delle attività e nella mission aziendale. In relazione al capitale professionale e umano sul quale può contare, l'azienda considera fondamentale la promozione della partecipazione e la loro valorizzazione. Questi obiettivi sono concretizzati in percorsi organizzativi che consentano l'ascolto per la migliore costruzione delle decisioni, la promozione e lo sviluppo delle competenze e delle specificità di ognuno, attraverso la leva della formazione e l'assegnazione di obiettivi generali e specifici oltre che di precise responsabilità. Particolare riguardo è dato alla misurazione dell'efficacia delle azioni formative anche tenendo conto dell'importanza del consolidamento e sperimentazione di modelli e approcci innovativi.

Gli strumenti per favorire la partecipazione sono riconducibili: • alla diffusione delle informazioni attraverso i mezzi della comunicazione quali intranet, documenti aziendali aperti alle osservazioni dei professionisti; • al percorso di budget che vede fasi di coinvolgimento ampie; • ai gruppi di lavoro su tematiche sia tecniche che organizzative (es. gruppi per gli audit clinici); • ai contratti individuali dei dirigenti con responsabilità di gestione dove si evidenziano competenze e impegni specifici nella direzione dell'ascolto e dello scambio reciproco con i collaboratori.

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

### **A. OPERATIVITA'**

L'attuale Comitato Unico di Garanzia è il primo dell'Azienda USL IRCCS di Reggio Emilia. È stato costituito con atto del Servizio Gestione Giuridica del Personale (SGGP) n.875 del 16.07.2019, annovera 22 componenti titolari e 20 supplenti. La metà dei componenti sono di espressione sindacale e i sessi sono equamente rappresentati. Il Presidente è stato nominato con atto SGGP n. 1069 del 10.09.2019. La documentazione relativa al CUG è presente in apposita sezione della intranet aziendale e, in misura ridotta, in apposita sezione del sito web aziendale. Al CUG non è assegnato uno specifico budget.

### **B. ATTIVITA'**

L'attività dell'anno 2021 è proseguita nel solco di quanto tracciato nell'anno precedente, pur inevitabilmente condizionata dal perdurare della situazione pandemica. Questa contingenza ha richiesto ai componenti del comitato, nei rispettivi ruoli e settori, grande impegno supplementare e lasciato minore disponibilità di tempo da dedicare a incarichi extra.



Si sono tenute 5 sedute in modalità remota sulla piattaforma Lifesize, in considerazione della necessità di rispettare il distanziamento. A tutte era invitato e ha partecipato il Consigliere di Fiducia.

Nel mese di maggio la direzione aziendale ha adottato, nella versione proposta dal CUG, il Codice di Condotta (delibera n.169 del 03.05.2021), dando valore a un percorso intrapreso dal comitato sin dall'anno 2020 con il confronto e la condivisione richiesti dalla sua stesura in bozza.

Nella prima metà dell'anno, l'attenzione del comitato è stata dedicata alla definizione delle azioni positive da proporre alla direzione aziendale, quale parte del relativo piano da allegare al documento programmatico di performance aziendale, in seguito approvato con delibera DG n. 310 del 30.07.2021.

La proposta di PTAP strutturata in sede di CUG e integralmente recepita dalla direzione aziendale è stata organizzata in tre aree di interesse:

1. Promozione del benessere fisico, psicologico e del benessere lavorativo;
2. Prevenzione e contrasto a molestie e discriminazioni nell'ambiente di lavoro;
3. Creazione di una "Mappa delle Opportunità" sulla intranet aziendale.

La riflessione sulle aree, gli obiettivi e le azioni è stata guidata da due elementi che il comitato ha reputato centrali:

- il protrarsi dell'emergenza pandemica con l'importante impatto sulle strutture sanitarie e conseguente carico di impegno e stress nella vita professionale e in quella privata;
- la composizione della platea dei dipendenti, che vede il 76% di prevalenza femminile, quasi tre quarti della quale si trova in un'età compresa tra i 41 e i 65 anni, fase della vita che spesso coincide con il gravare di carichi familiari importanti e con cambiamenti fisici in atto.

Partendo da questi presupposti, la composizione dei contenuti delle prime due aree è stata guidata dalla cura del benessere fisico e psicologico (esercizio fisico in gruppi, tecniche di consapevolezza, meditazione, gestione dello stress da caregiver) e dall'importanza di relazioni professionali rispettose e inclusive (consapevolezza su molestie e discriminazioni, percorsi informali e formali per segnalare eventuali comportamenti non appropriati, diffusione della conoscenza del Codice di Condotta).

La scelta della terza area è stata orientata dalla volontà di rendere più facilmente conoscibili e rintracciabili le molte risorse che, per il tramite della rete aziendale, sono offerte ai dipendenti in termini di corsi e percorsi di supporto alla vita professionale.

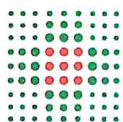
Il comune denominatore del piano è l'utilizzo quasi esclusivo di risorse professionali interne, anche in considerazione del fatto che non è previsto un budget per la sua realizzazione.

Nel secondo semestre dell'anno 2021, il comitato si è dedicato al PAP 2022 che ha previsto di comporre concretamente il calendario delle iniziative. Sono, pertanto, stati avviati i contatti con i professionisti competenti nelle materie interessate dal piano.

Nel corso delle sedute è stato dedicato tempo alla conoscenza:

- delle tematiche del Tavolo Interistituzionale per il contrasto alla omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT, istituito dal Comune di Reggio Emilia e al quale siede anche quale siede anche l'azienda sanitaria, grazie alla relazione proposta dalla coordinatrice dr.ssa Margherita Graglia;





**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

- del servizio di supporto psicologico che l'azienda mette a disposizione degli operatori che ne facciano richiesta, a seguito di traumi vissuti in ambito professionale e condizione di stress prolungato legato al perdurare dell'emergenza epidemiologica; sul tema ha relazionato la psicologa Laura Torricelli, responsabile dell'equipe psicologica aziendale;
- del significato e dell'impatto delle tecniche di Mindfulness; sul tema ha relazionato lo psicologo Marco Tamelli, nella veste di referente aziendale dei Programmi di promozione della salute e di istruttore certificato di Mindfulness.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Il compito del recentemente costituito CUG è di raccogliere le eredità dei CUG delle due preesistenti aziende sanitarie rielaborandole in un'ottica più ampia e complessivamente rivista alla luce della rinnovata identità aziendale e degli scenari nel frattempo mutati all'interno e all'esterno.

L'impegno è indirizzato ad agire con continuità il ruolo che gli compete, trovando positive sinergie con tutti i settori aziendali e con il Consigliere di Fiducia, volendo rappresentare un punto di unione di istanze non sempre chiaramente espresse su tematiche extra-contrattazione sindacale. In quest'ottica il comitato si impegna a rendere più visibile il proprio ruolo attraverso i canali disponibili in azienda, per essere più facilmente raggiunto.

L'attenzione verso una ricerca attiva del benessere all'interno dei luoghi del quotidiano, anche nella componente data dalla qualità delle relazioni all'interno delle equipe di lavoro, è unanimemente condivisa dai componenti il comitato, nella convinzione che gli operatori dell'azienda siano una comunità rappresentativa della generalità e che impegno prioritario debba essere dato al rispetto delle diversità, in qualunque forma si manifestino.

**La Presidente CUG**

Irene Marcello

*Reggio Emilia*  
30.03.2022