

**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)

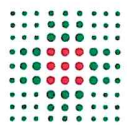
**OGGETTO: RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2021**

Inoltre quanto in oggetto, rimanendo a disposizione per ogni chiarimento e informazione.

Saluti cordiali.

**La Presidente CUG**

~~Irene Marcello~~



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

**ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"**

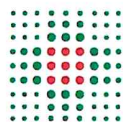
---

**Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda USL IRCCS di Reggio Emilia**

---

**ANNO 2021**

---



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

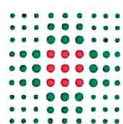
Alla Direzione generale

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 2021



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

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

L'analisi riguarda la fotografia del personale alla data 31.12.2020 dalla quale emerge che i dipendenti a tempo indeterminato e determinato erano 7.203 unità, di cui 5.458 femmine (75,57%) e 1.745 maschi (24,23%), suddivisi per le seguenti fasce di età:

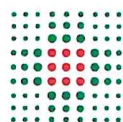
- minore di 30 n. 519 (di cui 411 femmine)
- fascia 31-40 n. 1.467 (di cui 1.083 femmine)
- fascia 41-50 n. 1.986 (di cui 1.503 femmine)
- fascia 51-60 n. 2.554 (di cui 2.030 femmine)
- maggiore di 60 n. 677 (di cui 431 femmine)

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	1	0	0	0	1	1
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato			2	18	33				3	13
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato			11	34	22			20	27	16
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Semplice	a tempo determinato				1						
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	a tempo indeterminato	0	92	108	67	54	0	181	177	84	28
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	a tempo determinato	4	13	2	0	0	2	18	1	2	0
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato				1	1					
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato				1	1					
DIRIGENTI VETERINARI - Professionale	a tempo indeterminato	0	2	3	2	30	0	3	5	4	0
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato			1	3	1			1	2	
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato			1	1				3	3	2
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	a tempo indeterminato	0	3	18	10	0	0	18	61	33	5
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	a tempo determinato	0	3	0	1	1	0	13	7	1	0
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Complessa	a tempo indeterminato			1	2	2				1	
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Semplice	a tempo indeterminato				2						
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	a tempo indeterminato	0	2	1	2	1	0	0	2	0	1
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	a tempo determinato			1							
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Complessa	a tempo indeterminato									3	1
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Semplice	a tempo indeterminato					1				1	
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	a tempo indeterminato	0	0	0	0	1	0	1	2	2	1
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	a tempo indeterminato				3				1	2	2
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	a tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	0	1	4	2
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	a tempo determinato									1	
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	a tempo indeterminato	50	129	163	120	18	223	447	685	857	109
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	a tempo determinato	15	3				72	10	1	1	
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	a tempo indeterminato	9	31	23	29	5	18	68	46	137	18
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	a tempo determinato	7	5				10	3	1	2	
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	a tempo indeterminato		12	10	9	12	31	87	75	92	21
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	a tempo determinato		2				7	6	1		
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	a tempo indeterminato	7	5	3	25	14	10	17	6	37	6
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	a tempo determinato		1								
PROFILI RUOLO TECNICO	a tempo indeterminato	4	52	78	136	32	10	93	227	379	121
PROFILI RUOLO TECNICO	a tempo determinato	9	10	22	9	2	15	19	25	14	
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	a tempo indeterminato	3	12	32	42	13	3	55	135	315	83
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	a tempo determinato		3	2	4		9	18	13	22	
PERSONALE DELLA RICERCA	a tempo determinato		4	1			1	26	7		1
<b>Totale personale</b>		<b>108</b>	<b>384</b>	<b>483</b>	<b>524</b>	<b>246</b>	<b>411</b>	<b>1083</b>	<b>1503</b>	<b>2030</b>	<b>431</b>
% sul personale complessivo		<b>1,50</b>	<b>5,33</b>	<b>6,71</b>	<b>7,27</b>	<b>3,42</b>	<b>5,71</b>	<b>15,04</b>	<b>20,87</b>	<b>28,18</b>	<b>5,98</b>

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	108	379	467	508	243	1705	97,71	409	1015	1255	1622	382	4683	85,80
Part-Time > 50%		4	9	8	2	23	1,32	1	23	132	289	33	478	8,76
Part-Time <= 50%		1	7	8	1	17	0,97	1	45	116	119	16	297	5,44
<b>Totale</b>	<b>108</b>	<b>384</b>	<b>483</b>	<b>524</b>	<b>246</b>	<b>1745</b>		<b>411</b>	<b>1083</b>	<b>1503</b>	<b>2030</b>	<b>431</b>	<b>5458</b>	
<b>Totale %</b>	<b>1,50</b>	<b>5,33</b>	<b>6,71</b>	<b>7,27</b>	<b>3,42</b>	<b>24,23</b>		<b>5,71</b>	<b>15,04</b>	<b>20,87</b>	<b>28,18</b>	<b>5,98</b>	<b>75,77</b>	



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

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

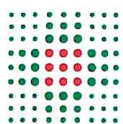
Tipo posizione responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
INCARICO DI FUNZIONE DI ORGANIZZAZIONE	70	98,59	232	98,72	302	98,69
INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE	1	1,41	3	1,28	4	1,31
<b>Totale personale</b>	<b>71</b>		<b>235</b>		<b>306</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>23,20</b>		<b>76,80</b>		<b>100,00</b>	

**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	116	56	20	4	298	25,32	393	314	135	97	4	943	20,09	
Tra 3 e 5 anni	2	35	14	8		59	5,013	16	100	32	15	4	167	3,557	
tra 5 a 10 anni		62	40	18	3	123	10,45		181	107	82	10	380	8,094	
Superiore a 10 anni			56	223	328	90	697	59,22		254	945	1664	342	3205	68,26
<b>Totale personale</b>	<b>104</b>	<b>269</b>	<b>333</b>	<b>374</b>	<b>97</b>	<b>1177</b>	<b>100</b>	<b>409</b>	<b>849</b>	<b>1219</b>	<b>1858</b>	<b>360</b>	<b>4695</b>	<b>100</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>1,77</b>	<b>4,58</b>	<b>5,67</b>	<b>6,37</b>	<b>1,65</b>	<b>20,04</b>		<b>6,97</b>	<b>14,46</b>	<b>20,76</b>	<b>31,64</b>	<b>6,13</b>	<b>79,96</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	2	0,35	2	0,26	4	0,30
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Complessa	Laurea magistrale	53	9,33	16	2,10	69	5,18
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Semplice	Laurea magistrale	68	11,97	63	8,26	131	9,84
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	340	59,86	493	64,61	833	62,58
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Complessa	Laurea magistrale	2	0,35		0,00	2	0,15
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Semplice	Laurea magistrale	2	0,35		0,00	2	0,15
DIRIGENTI VETERINARI - Professionale	Laurea magistrale	37	6,51	12	1,57	49	3,68
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Complessa	Laurea magistrale	5	0,88	3	0,39	8	0,60
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Semplice	Laurea magistrale	2	0,35	8	1,05	10	0,75
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	35	6,16	136	17,82	171	12,85
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea	1	0,18	2	0,26	3	0,23
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Complessa	Laurea magistrale	5	0,88	1	0,13	6	0,45
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Semplice	Laurea magistrale	2	0,35		0,00	2	0,15
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	6	1,06	3	0,39	9	0,68
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea	1	0,18		0,00	1	0,08
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Complessa	Laurea magistrale		0,00	4	0,52	4	0,30
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Semplice	Laurea magistrale	1	0,18	1	0,13	2	0,15
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	1	0,18	6	0,79	7	0,53
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	Laurea magistrale	3	0,53	5	0,66	8	0,60
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	2	0,35	8	1,05	10	0,75
<b>Totale personale</b>		<b>568</b>	<b>100,00</b>	<b>763</b>	<b>100,00</b>	<b>1331</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>42,67</b>		<b>57,33</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. 1.7 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	46	3,91	242	5,15	288	4,90
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	174	14,78	1085	23,11	1259	21,44
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	219	18,61	882	18,79	1101	18,75
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	59	5,01	196	4,17	255	4,34
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	2	0,17	14	0,30	16	0,27
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	36	3,06	155	3,30	191	3,25
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	51	4,33	95	2,02	146	2,49
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	20	1,70	39	0,83	59	1,00
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	2	0,17	7	0,15	9	0,15
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	16	1,36	96	2,04	112	1,91
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	18	1,53	190	4,05	208	3,54
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	9	0,76	27	0,58	36	0,61
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	Inferiore al Diploma superiore		0,00	8	0,17	8	0,14
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	Diploma di scuola superiore	39	3,31	35	0,75	74	1,26
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	Laurea	11	0,93	26	0,55	37	0,63
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ	Laurea magistrale	5	0,42	7	0,15	12	0,20
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	142	12,06	403	8,58	545	9,28
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	193	16,40	432	9,20	625	10,64
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	8	0,68	39	0,83	47	0,80
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	11	0,93	29	0,62	40	0,68
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	12	1,02	127	2,71	139	2,37
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	58	4,93	367	7,82	425	7,24
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	2	0,17	12	0,26	14	0,24
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	39	3,31	147	3,13	186	3,17
PERSONALE DELLA RICERCA	Inferiore al Diploma superiore		0,00	1	0,02	1	0,02
PERSONALE DELLA RICERCA	Laurea		0,00	5	0,11	5	0,09
PERSONALE DELLA RICERCA	Laurea magistrale	5	0,42	29	0,62	34	0,58
<b>Totale personale</b>		<b>1177</b>	<b>100,00</b>	<b>4695</b>	<b>100,00</b>	<b>5872</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>20,04</b>		<b>79,96</b>		<b>100,00</b>	

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

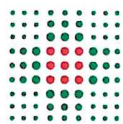
La netta prevalenza della componente femminile, peraltro rappresentata al 49% nella fascia di età 41-60 anni, rende plausibile l'ipotesi di maggiore carico familiare per questo sottogruppo, come testimoniato dai dati relativi ai regimi di lavoro e alla fruizione di permessi.

**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			3	15	2	20	1,53
Personale che fruisce di part time orizzontale		3	2	8	1	14	8,75	2	11	66	101	12	192	14,66
Personale che fruisce di part time verticale		2	14	8	2	26	16,25		57	179	292	35	563	42,98
Personale che fruisce del lavoro agile	1	19	48	37	15	120	75,00	17	112	169	192	45	535	40,84
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>64</b>	<b>53</b>	<b>18</b>	<b>160</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>180</b>	<b>417</b>	<b>600</b>	<b>94</b>	<b>1310</b>	<b>100,00</b>
<b>Totale %</b>	<b>0,07</b>	<b>1,63</b>	<b>4,35</b>	<b>3,61</b>	<b>1,22</b>	<b>10,88</b>		<b>1,29</b>	<b>12,24</b>	<b>28,37</b>	<b>40,82</b>	<b>6,39</b>	<b>89,12</b>	

**TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/92 PER GENERE**

Tipo posizione responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	6923	52,27	26854	36,21	33777	38,65
Numero permessi orari (n ore) L.104/1992 fruiti	4396	33,19	18185	24,52	22581	25,84
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1923	14,52	29011	39,12	30934	35,39
Numero permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	3	0,02	107	0,14	110	0,13
<b>Totale personale</b>	<b>13245</b>	<b>100</b>	<b>74157</b>	<b>100</b>	<b>87402</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>15,15</b>		<b>84,85</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

### SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

a) Piano Azioni Positive: non presente. Il triennio 2017-2019 è stato dedicato al complesso e delicato processo di integrazione tra le due aziende del territorio, come disposto dalla L.R. n.9/2017. L'incorporazione dell'Azienda Ospedaliera IRCCS di Reggio Emilia da parte dell'allora Azienda USL di Reggio Emilia ha comportato la creazione del Presidio Ospedaliero Provinciale, costituito da 6 stabilimenti ospedalieri, e l'integrazione delle equipe con la rimodulazione delle attività. Il CUG della nuova azienda è stato costituito nel mese di luglio 2019 mentre la nomina del Presidente è avvenuta nel mese di settembre 2019.

L'impegno del 2020 è stato assorbito dalla gestione dell'ondata emergenziale pandemica, nella prima e seconda parte dell'anno, e nel conseguente recupero delle prestazioni arretrate, in quanto sospese a causa della conversione di servizi, spazi ed equipe per fare fronte al carico assistenziale generatosi.

b) Fruizione della Formazione per genere

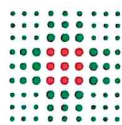
PARTECIPAZIONE A **CORSI INTERNI** (CONVENZIONATI: COMPRESI BORSISITI CONTRATTISTI, MMG)

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
DIPENDENTI	4.548	16.599	21.147
CONVENZIONATI	801	1.224	2025
TOTALE	5.349	17.823	23.172

PARTECIPAZIONI A **CORSI ESTERNI**

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
DIPENDENTI	423	1.414	1.837

c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento di personale: nelle 108 commissioni formate nell'anno di interesse, la componente femminile è stata rappresentata per il 46,6% e nel 36% dei casi il ruolo di presidente è stato rivestito da una donna.

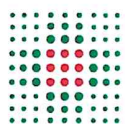


**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

TAB. 1.8 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
DIRETTORE SOC "Chirurgia Senologica"	3	1,90	1	0,72	4	1,35	U
DIRETTORE SOC "Chirurgia ad indirizzo oncologico"	3	1,90	1	0,72	4	1,35	U
DIRETTORE SOC "Centro Screening Oncologici"	2	1,27	2	1,45	4	1,35	D
DIRETTORE SOC "Genetica Medica"	0	0,00	4	2,90	4	1,35	D
DIRETTORE SOC "DEU Area Nord"	1	0,63	3	2,17	4	1,35	U
DIRETTORE SOC "Anestesia Rianimazione ASMN / Osp.le C. Monti"	3	1,90	1	0,72	4	1,35	U
DIRETTORE SOC "Malattie Infettive"	2	1,27	2	1,45	4	1,35	D
DIRETTORE SOC "SerDP Reggio Emilia"	3	1,90	1	0,72	4	1,35	U
DIRETTORE SOC "UIMD dell'Ospedale Cast. Monti"	2	1,27	2	1,45	4	1,35	U
Dirigente Psicologo di Psicoterapia (riservato stabilizzazione art. 20 c. 2 D.lgs.75/2017)	2	1,27	1	0,72	3	1,01	U
Dirigente Medico di Cardiologia	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Dirigente Medico di Medicina Fisica e Riabilitazione	1	0,63	2	1,45	3	1,01	D
Dirigente Medico di Malattie dell'Apparato Respiratorio	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Dirigente Medico di Neonatologia	2	1,27	1	0,72	3	1,01	U
Dirigente Medico di Medicina Fisica e Riabilitazione UDGEE	1	0,63	2	1,45	3	1,01	D
Dirigente Medico di Medicina Interna	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Dirigente Medico di Geriatria	1	0,63	2	1,45	3	1,01	D
Dirigente Medico di Igiene Epidemiologia e SP	1	0,63	2	1,45	3	1,01	D
Dirigente Medico di Anestesia e Rianimazione	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Dirigente Medico di Patologia Clinica	2	1,27	1	0,72	3	1,01	D
Dirigente Medico di Medicina Chirurgia Acc.ne e Urgenza	1	0,63	2	1,45	3	1,01	D
Dirigente Medico di Malattie Infettive	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Dirigente Medico di Ortopedia e Traumatologia	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Dirigente medico di Ginecologia e Ostetricia	1	0,63	2	1,45	3	1,01	D
Dirigente Veterinario di igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecn.	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Coll.re prof.le sanit. Tecnico sanit. di Laboratorio Biomedico cat. D (AVEN)	1	0,63	2	1,45	3	1,01	U
Op. tecnico specializzato di magazzino cat. BS	1	0,63	2	1,45	3	1,01	D
Assistente tecnico p.i. - cat. C Settore Eletrotecnico	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Coll.re tecnico prof.le cat. D settore prof.le area elettrica/elettronica/elettrot.	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Sel. Dirigente Medico Chirurgia Generale	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Sel. Dirigente Biologo di Patologia Clinica x SOS Dipart."Autoimmunità, Allergologia e Biotecnologie Innovative"	1	0,63	2	1,45	3	1,01	U
Sel. Dirigente Medico di Radioterapia	0	0,00	3	2,17	3	1,01	D
Sel. Dirigente Biologo di Laboratorio Genetica Medica	0	0,00	3	2,17	3	1,01	D
Sel. Dirigente Farmacista di Farmacia Ospedaliera	0	0,00	3	2,17	3	1,01	D
Sel. Dirigente Medico di Endocrinologia	2	1,27	1	0,72	3	1,01	U
Sel. Dirigente Medico di Medicina Interna	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Sel. Dirigente Medico di Pediatria	2	1,27	0	0,00	2	0,68	U
Sel. Dirigente Biologo di Patologia Clinica per SSD Citologia Cervico Vaginale	2	1,27	1	0,72	3	1,01	U
Sel. Dirigente Medico di Malattie Infettive	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
Sel. Dirigente Medico di Dermatologia	2	1,27	1	0,72	3	1,01	U
Sel. Dirigente medico di Neurologia	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
Sel. Dirigente Farmacista di Farmacia Ospedaliera	0	0,00	2	1,45	2	0,68	D
Sel. Dirigente Medico di Medicina Interna	2	1,27	1	0,72	3	1,01	U
Sel. Dirigente Medico di Psichiatria	2	1,27	1	0,72	3	1,01	U
Sel. Dirigente Medico di Anatomia Patologica	2	1,27	1	0,72	3	1,01	U
Sel. Dirigente Medico di Scienze dell'Alimentazione	2	1,27	1	0,72	3	1,01	U
Sel. Dirigente Medico di Chirurgia Vascolare	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Sel. Dirigente Medico di Medicina Trasfusionale	2	1,27	1	0,72	3	1,01	U
Sel. Dirigente Biologo di Patologia Clinica x SOS Dipart."Autoimmunità, Allergologia e Biotecnologie Innovative"	1	0,63	2	1,45	3	1,01	U
Sel. Dirigente Medico di Radiodiagnostica	1	0,63	2	1,45	3	1,01	U
Sel. Dirigente Biologo di Patologia Clinica per SSD Citologia Cervico Vaginale	2	1,27	1	0,72	3	1,01	U
Sel. Dirigente Farmacista di Farmacia Ospedaliera	0	0,00	3	2,17	3	1,01	D
Sel. Dirigente Medico di Geriatria	1	0,63	2	1,45	3	1,01	D
Sel. Dirigente Medico di Neuropsichiatria Infantile	1	0,63	2	1,45	3	1,01	D
Sel. Dirigente Medico di Urologia	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Sel. Assistente Sociale	0	0,00	3	2,17	3	1,01	D
Sel. Operatore socio sanitario - cat. BS	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
Sel. Coll.re prof. sanit. Tecnico di laboratorio biomedico x Laboratorio Farmacia (Unità Farmaci Antiblastici e Galetica)	0	0,00	3	2,17	3	1,01	D
Sel. Coll.re amm.vo prof.le settore statistico - cat. D	0	0,00	3	2,17	3	1,01	D
Sel. Coll.re prof.le sanitario assistente sanitario - cat. D	1	0,63	2	1,45	3	1,01	U
Sel. Coll.re prof. sanit. Tecnico di laboratorio biomedico ( art. 2 ter DL 18/2020)	1	0,63	2	1,45	3	1,01	U
Aw. Mob. Dirigente Medico di Medicina Interna	2	1,27	1	0,72	3	1,01	U
Aw. Mob. Dirigente Medico di Malattie dell'apparato respiratorio	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Aw. Mob. Dirigente Farmacista di Farmacia Ospedaliera	0	0,00	3	2,17	3	1,01	D
Aw. Mob. Dirigente Medico di Ginecologia e Ostetricia	1	0,63	2	1,45	3	1,01	U
Aw. Mob. Dirigente Medico di Chirurgia Generale	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Aw. Mob. Dirigente Medico di Psichiatria	2	1,27	1	0,72	3	1,01	D





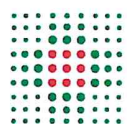
**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Aw. Mob. Dirigente Medico di Ortopedia e traumatologia	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
LP Medico di Comunità/ Medico di Igiene e Med. Prev.	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
LP Amministrativo x Agenzia Sanitaria e Sociale RER	0	0,00	2	1,45	2	0,68	D
LP Medico di Anestesia e Rianimazione	2	1,27	0	0,00	2	0,68	U
LP Ingegnere Biomedico x Lab. Analisi Movimento	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
LP Farmacista	0	0,00	2	1,45	2	0,68	D
LP Farmacista	0	0,00	2	1,45	2	0,68	D
LP Medico x Casa del Dono e SOC Medicina Trasfusionale	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
LP Psicologo x Unità Psico Oncologia	0	0,00	2	1,45	2	0,68	D
LP Medico Ematologia	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
LP Farmacista	0	0,00	2	1,45	2	0,68	D
LP Fisioterapista x SOC Medicina Fisica e Riab.	2	1,27	0	0,00	2	0,68	U
LP Medico Ematologia	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
LP Medico di Oncologia	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
LP Psicologo x Centro Salute Famiglia Straniera/Dip.Cure Primarie	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
LP Farmacista	0	0,00	3	2,17	3	1,01	D
LP Med. Reumatologia	2	1,27	0	0,00	2	0,68	U
LP Med. Pediatria	2	1,27	0	0,00	2	0,68	U
Borsa di Studio Junior Data Manager	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
Borsa di Studio laureato amministrativo x Grant Office - IRCCS	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
Borsa di Studio Biologo x Laboratorio Procreazione medicalmente assistita	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
Borsa di Studio Biologo x Lab. Ricerca Traslazionale	0	0,00	2	1,45	2	0,68	D
Borsa di Studio Biologo x SOC Medicina Trasfusionale	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
Borsa di Studio Biologo x SOS Endocrinologia e Diabetologia Pediatrica	0	0,00	2	1,45	2	0,68	D
Borsa di Studio Medico Neuropsichiatria Inf.le x SOC Genetica M. e SOC NPI	1	0,63	1	0,72	2	0,68	D
Borsa di Studio Biotecnologo x Laboratorio di Genetica	0	0,00	3	2,17	3	1,01	D
Borsa di Studio Infermiere x IRCCS	0	0,00	2	1,45	2	0,68	D
Borsa di Studio Laureato Scienze Educazione x Servizio Epidemiologia	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
Borsa di Studio Biologo x Laboratorio Ricerca Traslazionale	1	0,63	1	0,72	2	0,68	D
Borsa di Studio Psicologo x SOC Neurologia	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
Borsa di Studio Junior data Manager	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
Borsa di Studio Biologo/Biotecnologo x SOS Dipart."Autoimmunità, Allergologia e Biotecnologie Innovative"	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
Borsa di Studio Terapista Occupazionale x SOC Medicina Fisica e Riab.	2	1,27	1	0,72	3	1,01	U
Borsa di Studio Fisico x SOC Fisica Sanitaria	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Borsa di Studio Laureato x Agenzia Sanitaria e Sociale RER	2	1,27	1	0,72	3	1,01	D
Borsa di Studio Laureato Amministrativo x Agenzia Sanitaria e Sociale RER	1	0,63	1	0,72	2	0,68	D
Borsa di Studio Fisico x SOC Fisica Sanitaria	3	1,90	0	0,00	3	1,01	U
Borsa di Studio laureato x Grant Office - IRCCS	1	0,63	2	1,45	3	1,01	D
Borsa di Studio Laureato Amministrativo x Agenzia Sanitaria e Sociale RER	1	0,63	1	0,72	2	0,68	D
Borsa di Studio laureato amministrativo x Grant Office - IRCCS	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
Borsa di Studio Junior data Manager	1	0,63	1	0,72	2	0,68	U
<b>Totale personale</b>	<b>158</b>	<b>100,00</b>	<b>138</b>	<b>100,00</b>	<b>296</b>	<b>100,00</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>53,38</b>		<b>46,62</b>				

d) Differenziali retributivi uomo/donna

Nella Pubblica Amministrazione il sistema retributivo non presenta criteri differenziali collegabili al genere di appartenenza, bensì a fattori collegati al percorso professionale.

La tabella sotto riportata mostra, in media, una differenza pari al 3% a favore della retribuzione maschile. La differenza più significativa è presente nel ruolo apicale di Dirigente medico di Struttura Complessa, pari al 16% a favore della componente maschile. Su questo impatta l'elemento anzianità professionale e la retribuzione accessoria data dallo svolgimento dell'attività libero-professionale, opzione il cui esercizio è a discrezione del professionista.



**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		Divario economico per livello	
		Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato	100.974,16	85.233,56	15.740,60	16%		
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato	76.564,36	68.972,29	7.592,07	10%		
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Semplice	a tempo determinato	74.069,32					
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	a tempo indeterminato	63.373,20	58.401,59	4.971,61	8%		
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	a tempo determinato	47.427,27	42.828,82	4.598,45	10%		
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato	83.738,67					
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato	69.368,71					
DIRIGENTI VETERINARI - Professionale	a tempo indeterminato	65.546,62	59.087,68	6.458,94	10%		
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato	69.187,66	74.550,87	-5.363,21	-8%		
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato	49.414,53	55.961,97	-6.547,44	-13%		
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	a tempo indeterminato	47.991,69	46.748,30	1.243,39	3%		
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	a tempo determinato	50.998,51	38.380,03	12.618,48	25%		
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Complessa	a tempo indeterminato	62.189,95	73.865,55	-11.675,60	-19%		
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Semplice	a tempo indeterminato	42.061,78					
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	a tempo indeterminato	39.425,65	36.605,27	2.820,38	7%		
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Complessa	a tempo indeterminato		67.433,46				
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Semplice	a tempo indeterminato	44.867,16	46.019,90	-1.152,74	-3%		
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	a tempo indeterminato		43.083,05				
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	a tempo indeterminato	63.334,02	67.346,22	-4.012,20	-6%		
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	a tempo indeterminato	46.637,47	38.258,39	8.379,08	18%		
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	a tempo indeterminato	27.872,22	27.722,52	149,70	1%		
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	a tempo determinato		23.997,16				
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	a tempo indeterminato	27.776,93	27.201,83	575,10	2%		
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	a tempo determinato		22.545,43				
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	a tempo indeterminato	26.382,49	25.388,22	994,27	4%		
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	a tempo determinato	22.388,44	22.369,84	18,60	0%		
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	a tempo indeterminato	28.158,33	28.281,55	-123,22	0%		
PROFILI RUOLO TECNICO	a tempo indeterminato	22.810,40	22.186,49	623,91	3%		
PROFILI RUOLO TECNICO	a tempo determinato	20.407,34	21.100,80	-693,46	-3%		
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	a tempo indeterminato	23.489,33	24.255,63	-766,30	-3%		
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	a tempo determinato	18.808,15	19.323,19	-515,04	-3%		
PERSONALE DELLA RICERCA	a tempo determinato	25.273,02	26.680,01	-1.406,99	-6%		
<b>Totale personale</b>		<b>1.340.537,38</b>	<b>1.193.829,62</b>	<b>34.528,38</b>	<b>3%</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>52,89</b>	<b>47,11</b>				

#### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'anno 2020 ha posto all'attenzione la priorità dell'emergenza pandemica che 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 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 2020 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 2020 l'attività formativa è stata, a sua volta, condizionata dall'andamento del fenomeno epidemico. 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, nel corso dell'anno in esame sono stati organizzati i seguenti:

RISCHI AGGRESSIONE	<b>1</b>
BENESSERE ORGANIZZATIVO	<b>6</b>
COACHING INDIVIDUALI E DI GRUPPO	<b>1</b>
INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA	<b>2</b>
CONSULENZA PSICOLOGICA	<b>1</b>
FORMAZIONE SU MISURE ANTI-COVID	<b>28</b>
<b>TOTALE</b>	<b>39</b>

In alcune iniziative i temi si sono intrecciati e sovrapposti. Ad esempio, nell'ambito del benessere organizzativo sono state trattate le tecniche e gli strumenti per favorire lo scambio di informazioni, la collaborazione in equipe, il ruolo dell'orientatore esperto in supporto fra pari.

Il coaching individuale e di gruppo è stato inteso quale elemento di crescita professionale per figure sanitarie e amministrative. A questo si sono aggiunti appuntamenti formativi di consulenza psicologica per affrontare le emergenze e il supporto nelle relazioni di cura. Il tema della violenza è stato analizzato sia dal punto di vista di genere che da quello di minori e delle vittime di tortura.

I 28 corsi di formazione a tema Covid-19, in presenza e a distanza, hanno previsto più edizioni per un totale di 145 eventi formativi curati dai Dipartimenti di Sanità Pubblica, Cure Primarie, Diagnostica per Immagini e Medicina di Laboratorio, Salute Mentale, dalla Direzione delle Professioni Sanitarie e dalle Strutture Governo Clinico, Pneumologia e Nutrizione Clinica. In particolare, è posta in evidenza la realizzazione aziendale dei corsi in FAD asincrona: "Indicazioni per la prevenzione della trasmissione COVID-19" e "COVID-19 Facciamo chiarezza" organizzati con la piattaforma regionale e-laber, resi disponibili per il personale sanitario e i cittadini che hanno visto la partecipazione complessiva di 17.795 discenti.



## SEZIONE 5. PERFORMANCE

Come indicato nel Piano della performance 2018-2020, nella visione strategica dell'Azienda Usl di Reggio Emilia - IRCCS è presente la valorizzazione del capitale dei professionisti, considerato tra i requisiti per migliorare l'offerta dei servizi. Il Sistema di valutazione delle competenze e sviluppo professionale prevede che la verifica e valutazione dei dirigenti sia concepita come un vero e proprio processo che si sviluppa durante tutta la vita professionale del personale e offre opportunità strutturata di dialogo, condivisione, trasparenza e progettualità tra i diversi livelli.

L'analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance è collegata al sistema premiante come previsto dal ciclo della performance. Rappresenta il rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e della contrattazione integrativa aziendale e contribuisce all'incontro tra le finalità, la cultura, la vision, l'assetto dell'organizzazione e i valori, i bisogni e le competenze del professionista, in una modalità di diagnosi organizzativa e confronto fra le parti nell'ambito del governo del personale. In ultima analisi la valutazione evidenzia l'attenzione ai professionisti, ai vincoli ed alle potenzialità dei loro comportamenti professionali, all'interno della complessità organizzativa e fornisce feedback sull'effettivo contributo individuale in funzione del risultato aziendale atteso.

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**

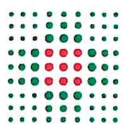
### **A. OPERATIVITA'**

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 stato assegnato uno specifico budget.

### **B. ATTIVITA'**

L'attività dell'anno 2020 è stata fortemente condizionata dalla situazione epidemica che ha richiesto, anche ai componenti del CUG, nei rispettivi ruoli e settori, grande impegno supplementare e minore disponibilità di tempo da dedicare a incarichi extra. Si sono tenute 4 sedute e, in considerazione della necessità di rispettare il distanziamento fisico tra persone, solo la metà di queste ha potuto svolgersi in presenza, le restanti in remoto sulla piattaforma Lifesize. A tutte ha partecipato il Consigliere di Fiducia.

Come già emerso lo scorso anno, il confronto tra i componenti ha confermato l'esigenza di dare priorità alla messa a punto di una proposta di Codice di Condotta, in considerazione della scelta aziendale di procedere



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

alla nomina del Consigliere di Fiducia e tenuto conto dell'adesione - sin dal 2015 - al Tavolo Interistituzionale per il contrasto alla omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT, istituito dal Comune di Reggio Emilia, con sottoscrizione dei relativi protocolli. Un sottogruppo di lavoro ha elaborato una prima stesura, poi rivista e approvata all'unanimità dal comitato nel corso delle ultime due sedute dell'anno.

È stato dedicato tempo alla conoscenza del ruolo della Consigliera di Parità provinciale, incontrata nel corso di una delle sedute in presenza, ed è proseguita l'analisi dei temi di interesse del futuro Piano Azioni Positive, anche alla luce degli imprevisti sviluppi di contesto.

### **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, trovare positive sinergie con gli attori della programmazione aziendale, promuovere attenzione sui temi dell'equità, del rispetto delle diversità, del benessere personale e organizzativo. La scelta di proporre l'adozione del Codice di Condotta aziendale, che affianchi e completi gli aspetti di competenza del Codice di Comportamento, rappresenta bene l'orientamento del comitato a considerare gli operatori dell'azienda quale comunità rappresentativa della generalità, perciò portatrice e promotrice di valori condivisi, con attenzione prioritaria al rispetto delle diversità, in qualunque forma si manifestino, affinché quella lavorativa possa rappresentare anche un'esperienza di crescita individuale e di ricerca attiva del benessere all'interno dei luoghi del quotidiano.

La Presidente CUG

Irene Marcello

Reggio Emilia 31.03.2021