

Al Direttore Generale

All'OIV dell'Azienda Ospedaliero
Universitaria di Parma

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

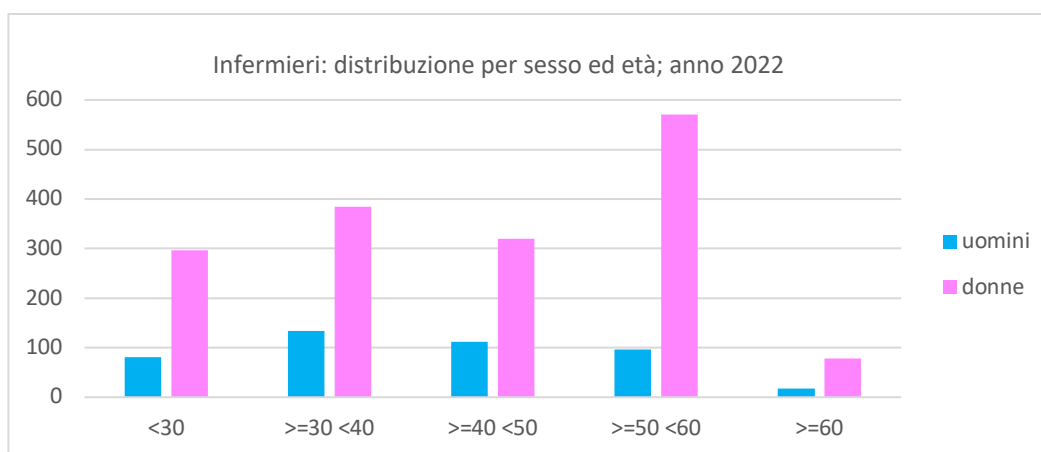
Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

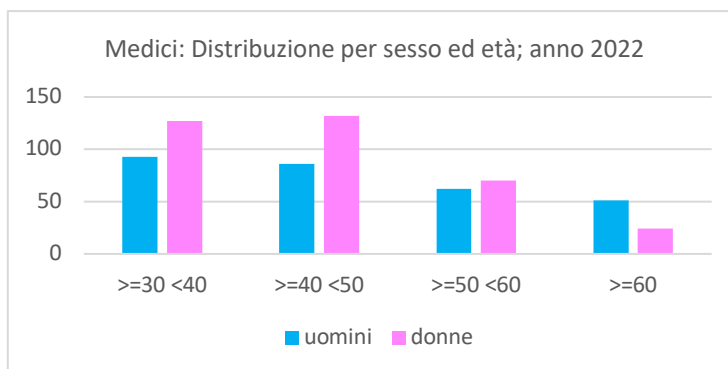
[In questa sezione inserire un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60),, tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa¹ecc.. Qualora si disponga di dati riferiti agli anni precedenti operare un raffronto delle serie storiche]

*Dall'analisi dei dati sulla composizione del personale risulta che sul totale di 4581 (-1,8% rispetto al 2021) dipendenti dell'AOU di Parma, il 72,88% (3339) sono donne. Questo dato è in linea con quanto riportato sul territorio nazionale. Tra il **personale infermieristico** la percentuale di donne risulta essere da sempre più numeroso rispetto al personale maschile (78,9%), ma si osservano differenze nella distribuzione per fascia di età: per il personale maschile la fascia di età più numerosa (134) è compresa tra 30-39 anni, mentre per il personale infermieristico femminile (571) è nella fascia di età compresa tra 50-59 anni. Questo in considerazione dell'ingresso nella professione infermieristica di personale maschile a cui si assiste negli ultimi anni.*

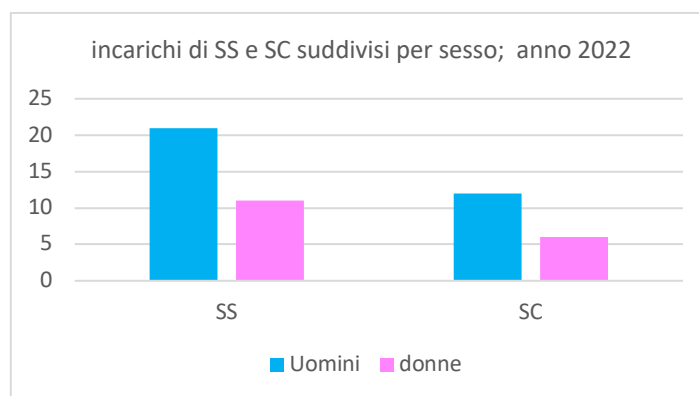


*Rispetto al 2021 si osserva un incremento del numero di **medici** del 15,8%: da 543 a 645. Si conferma l'incremento delle donne medico osservato negli ultimi dieci anni che ormai supera stabilmente il numero dei medici uomini: 353 (54,7%) donne e 292 (45,3%) uomini; questo aumento si osserva in tutte le fasce di età tranne nella fascia di età >60 anni dove le donne medico sono il 32% (24) del totale (75).*

¹ Si intenda posizioni di responsabilità



Continua la riduzione del n. totale di incarichi di Struttura Semplice da 40 nel 2021 a 32 nel 2022 con una percentuale di incarichi alle donne medico che si mantiene intorno al 35%. Il numero degli incarichi di Direttore di Unità Complessa nel 2022 è invariato (18) così come la percentuale di donne medico con incarico di struttura complessa (33%) che si conferma superiore al dato nazionale del 20%.



Tra il **personale amministrativo** la percentuale di donne è del 78%. In questo settore si assiste ad una più equa distribuzione degli incarichi dirigenziali: su 8 incarichi di Struttura Complessa 5 sono stati assegnati a personale femminile ma se si considera la numerosità delle donne tra il personale amministrativo, gli incarichi dirigenziali risultano in percentuale proporzionati nei due sessi.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

[In questa sezione inserire una analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere]

Le misure di conciliazione messe in campo dall'Azienda sono il part time, il lavoro agile, il congedo parentale;

Il part time sia verticale che orizzontale e il lavoro agile sono utilizzati solo dal 5,56% (69) degli uomini, mentre dal 16,44% (549) delle donne.

Sono soprattutto le donne (88,64%) ad usufruire dei congedi parentali, permessi giornalieri e permessi orari. Il dato è stabile rispetto al 2021(88%)

Dal 2008 è disponibile un asilo d'infanzia per i bambini in età compresa tra i 12 e i 36 mesi prioritariamente destinato ai figli dei dipendenti, progetto pensato insieme con Azienda USL, Comune e Provincia di Parma per rispondere ad un'esigenza interna alle Aziende sanitarie.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

[In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure. A titolo esemplificativo, la sezione può essere articolata come segue:

- a) Piano Triennale di Azioni Positive (se adottato, descrivere azioni previste nell'anno in corso e attuate nell'anno precedente; specificare quali azioni sono state finanziate e l'ammontare del relativo finanziamento; se non adottato descrivere motivazioni);

Il piano triennale delle Azioni positive è stato formulato nel 2021 per il triennio 2021-2023 ed è stato realizzato insieme al CUG dell'Azienda USL di Parma per favorire una maggiore integrazione tra le due aziende.

Azioni realizzate nell'anno 2022:

***OBIETTIVO 1:** prevenzione e contrasto dei fenomeni del mobbing, delle molestie sessuali e morali, delle discriminazioni e tutela della salute psicosociale di chi lavora*

Azione positiva n. 1.1 – Azioni informative sulla costituzione del CUG: finalità, obiettivi, funzionamento

L'obiettivo è presentare il CUG ed informare/formare i dipendenti rispetto al quadro normativo, il funzionamento e gli obiettivi, attraverso apposite iniziative formative.

La pagina web intra ed extranet, dedicata al CUG è stata rinnovata con nuova veste grafica ed informativa.

-6 aprile 2023: partecipazione del CUG a evento interCUG La parità di Genere.

E' necessario organizzare per il prossimo triennio una formazione dedicata al personale sulle seguenti tematiche:

Il CUG funzioni e compiti, codici di condotta e disciplinare, formazione sul professionalismo medico.

Azione positiva n. 1.2 - Diffusione del Codice contro le molestie nei luoghi di lavoro

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma si è dotata, già nel 2008, di un Codice contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, richiamandosi ai principi contenuti nelle Raccomandazioni CEE 92/31 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro, ha adottato questo documento per promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché la consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro è inammissibile. Il codice si prefigge la prevenzione di molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verificano, la garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi, per creare un ambiente di lavoro scevro da ricatti a connotazione sessuale e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona.

Il codice è stato pubblicato sull'intranet aziendale a disposizione di tutti i dipendenti, e tale informazione dovrà essere fornita a tutti i professionisti che instaurano un rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo, con l'Azienda.

formazione dedicata al personale sulle seguenti tematiche:

Il CUG funzioni e compiti, codici di condotta e disciplinare, formazione sul professionalismo medico.

Azione positiva n. 1.3 - Diffusione del Codice di comportamento per il personale operante presso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma

Nel maggio 2018 l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma ha adottato il Codice di Comportamento, che al punto b) dell'art. 3, Titolo II, intitolato "Principio di non discriminazione" prevede che l'Azienda contrasti qualsivoglia forma di discriminazione diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine razziale ed etnica, alla disabilità e alla lingua, sia nelle relazioni con i pazienti e i cittadini-utenti, sia nelle relazioni fra e con i destinatari, garantendo al contempo le pari opportunità, la tutela dal mobbing e dalle molestie sessuali e perseguono il benessere organizzativo anche attraverso l'operatività del Comitato Unico di Garanzia.

Al Codice è stata data la più ampia diffusione tramite pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Azienda e sulla rete intranet, nonché tramite e-mail o altra comunicazione a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di

servizi in favore dell'Azienda. Tale informazione dovrà essere fornita a tutti i professionisti che instaurano un rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo, con l'Azienda nonché a tutte le imprese che iniziano un rapporto di fornitura a favore dell'Azienda.

formazione dedicata al personale sulle seguenti tematiche:

Il CUG funzioni e compiti, codici di condotta e disciplinare, formazione sul professionalismo medico.

Azione positiva n. 1.4 - Istituzione delle Funzione della Consigliera di Fiducia
Non è stata ancora istituita la figura fondamentale e obbligatoria della consigliera di fiducia. La situazione deve essere regolamentata al più presto

Azione positiva n. 1.5 – Attuazione del Piano Prevenzione Violenza a danno degli Operatori Sanitari (PREVIOS)

Il 5.09.2018 è stato istituito L'Osservatorio Nazionale presso il ministero della salute per monitorare gli episodi di violenza con il supporto di Agenas e inviare annualmente al Parlamento relazione sull'attività svolta. A tal fine la regione Emilia Romagna ha prodotto specifiche Raccomandazioni nel cui contesto vengono istituiti gruppi di lavoro dedicati all'argomento. In Azienda è stato recentemente istituito il Gruppo Coordinamento Aziendale Permanente il cui coordinamento è stato affidato al Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale. Esiste una procedura aziendale più volte revisionata che comprende la diffusione di un Modulo di segnalazione di episodi di aggressività e/o violenza da terzi a danno operatori, allo scopo di uniformare la modalità di raccolta dei dati a livello delle sedi regionali. L'Azienda si era già attivata in linea con le disposizioni vigenti adottando nel 2019 un piano di prevenzione contro la violenza a danno degli operatori sanitari (PREVIOS). Con successiva delibera n. 1192 del 2020 è stata adottata la Versione Settembre 2020 di PREVIOS.

La recente versione prevede le seguenti attività: Presenza e funzionalità del flusso informativo sugli eventi di violenza; Individuazione dei contesti a maggior rischio in relazione alle variabili strutturali ambientali, alle caratteristiche dell'utente e ai dati relativi al fenomeno; Attività ed interventi di tipo organizzativo, tecnologici e security, procedurali, formativi, informativi e comunicativi.

Il CUG ha partecipato in data 9 marzo 2023 al convegno FIASO Piacenza: La sicurezza degli operatori della sanità: educare alla prevenzione e alla gestione del conflitto e della violenza

Il CUG in collaborazione con SPPA sta progettando un intervento di formazione e ascolto composto da tecniche di debriefing tecnico e

**psicologico a supporto del personale maggiormente esposto a forme di violenza da parte degli utenti o a burn out, operante in PS.
Il progetto potrebbe partire già nel secondo semestre del 2023.**

OBIETTIVO 2: Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti con particolare riguardo al sostegno della genitorialità e a favore di coloro che si trovano in svantaggio personale, sociale e familiare, in attuazione della L. n. 124/2015 e DPCM n. 3/2017

Azione positiva 2.1 - Promozione di strategie di sviluppo organizzativo caratterizzate dalla sperimentazione di modalità innovative e maggiormente flessibili di organizzazione del lavoro

Il Lavoro Agile, che è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di precisi vincoli orari o spaziali, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro, costituisce una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività. L'introduzione del lavoro agile all'interno dell'Azienda risponde anche alla finalità di rafforzare le pari opportunità.

Proseguendo l'esperienza del lavoro agile, attivato in via emergenziale del 2020 per fronteggiare l'emergenza epidemiologica scoppiata nel medesimo anno, nel solco delle indicazioni nazionali e regionali, all'interno del POLA (Piano organizzativo del lavoro agile) tra gli elementi che possono essere presi in considerazione ai fini dell'accesso prioritario allo smart working si considerano le esigenze legate alla gestione di figli minori di anni 14 (anche se adottati o in affidamento), in relazione al numero e all'età e delle esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi.

Il CUG si impegna per il prossimo triennio a valutare la possibilità di maggior estensione delle forme di conciliazione vita lavoro

Azione positiva 2.2 - Formazione sulle tematiche della conciliazione e del bilanciamento lavoro-famiglia

*Sono previsti percorsi formativi del personale dirigenziale o con ruolo di coordinamento, dedicati al lavoro agile nell'ambito dell'implementazione di un piano di (ri)organizzazione delle attività di servizio, corredato ai risultati di performance organizzativa, e che tenga conto anche delle esigenze individuali dei lavoratori. **E' stato intrapreso nel corso del 2021 un'indagine sulla Qualità della vita nelle professioni sanitarie. Il questionario realizzato in collaborazione con l'Università di Parma ha lo scopo di esplorare la conciliazione lavoro famiglia, la collaborazione intergenerazionale e tra i generi e la soddisfazione lavorativa.***

I risultati preliminari sono stati presentati in occasione del convegno organizzato dal CUG l'8 marzo 2023 in occasione della festa della Donna. In altre occasioni verranno diffusi e commentati i risultati definitivi

OBIETTIVO 4: Promozione della cultura di genere e della medicina di genere nel 2020 si è costituito un tavolo comunale sulla medicina di genere al quale partecipano membri del CUG dell'AOU, della AUSL e del Comune di Parma, professionisti dell'Università degli Studi di Parma con l'intento di realizzare iniziative per l'applicazione e la diffusione della medicina di genere sul territorio cittadino. E' stata realizzata una campagna informativa, finanziata dalla Fondazione Cariparma, con la realizzazione di manifesti su vari temi, sia generali che specifici, della Medicina di Genere che sono stati affissi sulle pareti esterne degli autobus e vignette appese all'interno degli autobus cittadini. In giugno 2021 Abbiamo realizzato gli incontri al Chiosco del Parco Ducale, 4 appuntamenti per parlare alla cittadinanza dei principali temi della medicina di Genere

Azione positiva 4.1 - Formazione sulla cultura di genere e sulla medicina di genere

Eventi realizzati dal CUG o in cui la Presidente CUG ha partecipato come relatrice/formatrice nel 2022-2023:

-22 Febbraio 2022 Formazione ai Medici di Base sui Fattori di rischio non tradizionali (FDRNT) cardiovascolari nelle donne

- 7 marzo 2022: VIII edizione medicina delle differenze. Donne Medico e la promozione della Salute

- 27 Aprile 2022: La salute delle donne: Quando la diagnosi è un rebus

-18 Giugno 2022: I FDRNT, la Cardiologia del Futuro tra integrazione Ospedale e Territorio

- 24 novembre 2022: Violenza di genere: Il nuovo Percorso Integrato di Accoglienza delle Vittime di Violenza

-13 Ottobre 2022: ADE Medicina di Genere, Facoltà di Medicina università degli Studi di Parma

-21 Novembre 2022 Ragazze del Futuro: raggiungere l'uguaglianza di Genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e di tutte le ragazze

- 20 Dicembre 2022 Laboratorio Formativo Medicina di Genere Regione Emilia Romagna

-13 Gennaio 2023: Corso di Formazione Regione Calabria: applicare la Medicina di Genere nei contesti di Cura

-24 Febbraio 2023: partecipazione al Convegno ANMCO Piacenza Il cuore della Donna

- 8 Marzo 2023: 100 anni di Lotta alla discriminazione di Genere

-9 Marzo 2023: Donne Salute e Sicurezza, convegno inter-CUG Emilia Romagna. Il ruolo del CUG nel Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere

-La dr.ssa Solinas rappresenta l'AOUPR come organizzatrice e docente nel neonato Master in Medicina di Genere dell'Università degli Studi di Parma

Azione positiva 4.2 - Partecipazione alle Campagne Nazionali promosse da OnDa

L'Azienda continua l'impegno a partecipare alle iniziative dell'Osservatorio Nazionale sulla salute della donna: la presenza di aree specialistiche di maggior rilievo clinico ed epidemiologico per la popolazione femminile, l'appropriatezza dei percorsi diagnostico-terapeutici e l'offerta di servizi rivolti all'accoglienza e presa in carico della paziente, come la telemedicina, la mediazione culturale, l'assistenza sociale

Anche nel 2021 e 2022 l'adesione è stata totale (vedi locandine)

Azione positiva 4.3 - Contrasto al fenomeno della violenza sulle donne e monitoraggio dei percorsi integrati di accoglienza e presa in carico delle donne vittime di violenza

Contrasto al fenomeno della violenza sulle donne e monitoraggio dei percorsi integrati di accoglienza e presa in carico delle donne vittime di violenza. E' stata realizzata nel 2010 una procedura aziendale per l'accoglienza delle donne vittime di violenza a cui ha fatto seguito, nel 2012, un percorso formativo rivolto al personale del PS e della Ginecologia finanziato dal Dipartimento delle Pari Opportunità. E' attivo un monitoraggio del numero di donne vittime di violenza che si presentano al Pronto Soccorso aziendale e al PS della Ginecologia. Dal 2022 è in atto la revisione della procedura di accoglienza ospedaliera delle donne vittime di violenza, in modalità integrata con AUSL. E' stata presentata a tutti i dipendenti dell'AOU e della AUSL il 24 novembre 2022

L'AOUPR, nella persona della dr.ssa Solinas rappresenta l'Italia nel progetto finanziato dall'UE VIPROM.

Il progetto VIPROM, finanziato dall'UE, "Victim Protection in Medicine - Exploiting practical knowledge of medical staff to enhance the multi-professional contact with victims of domestic violence" (Protezione delle vittime in medicina - Sfruttare le conoscenze pratiche del personale medico per migliorare il contatto multiprofessionale con le vittime di violenza domestica) è stato sviluppato per rispondere all'esigenza diffusa di una formazione sostenibile nel settore medico sulla violenza domestica. VIPROM svilupperà programmi di studio sulla violenza

domestica su misura per le categorie professionali del sistema sanitario come medici, infermieri, ostetriche, studenti di medicina, in stretta collaborazione con l'azienda Ospedaliera Universitaria, la facoltà di Medicina e Chirurgia, le organizzazioni di ricerca, gli educatori medici e le organizzazioni di protezione delle vittime in Austria, Germania, Grecia, Italia e Svezia. L'obiettivo è quello di fornire un programma validato di formazione sostenibile, integrata nell'organizzazione e riconosciuta a livello istituzionale a professionisti di diversi settori medici. Saranno condotti programmi di formazione per formatori, in modo che i curricula sviluppati in VIPROM possano essere implementati nell'ambito di progetti- pilota in ciascuno dei gruppi di interesse con un'elevata qualità. E' già stato bandito un concorso per l'assunzione con contratto part time a tempo determinato di una/o psicologa/o

OBIETTIVO 5: Formazione del CUG e miglioramento dell'efficacia della funzione del CUG

Azione positiva 5.1 - Formazione interna/esterna per rafforzare/potenziare le competenze dei componenti del CUG

Dal 2021 il CUG dell'Azienda è entrato a far parte della rete nazionale dei CUG, partecipando alle numerose iniziative di formazione tra cui:

- **11 febbraio 2022 Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del "Protocollo antiviolenza"**
- **25 febbraio 2022: Disuguaglianze sanitarie e persone LGBTI: il ruolo del professionista sanitario**
- **-9 Marzo 2023: Donne Salute e Sicurezza, convegno inter-CUG Emilia Romagna. Il ruolo del CUG nel Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere**
-

Azione positiva 5.3 - Partecipazione ai Tavoli Inter-istituzionali della Prefettura e del Comune di Parma sui temi riguardanti la violenza di genere, il fenomeno della tratta, ecc.

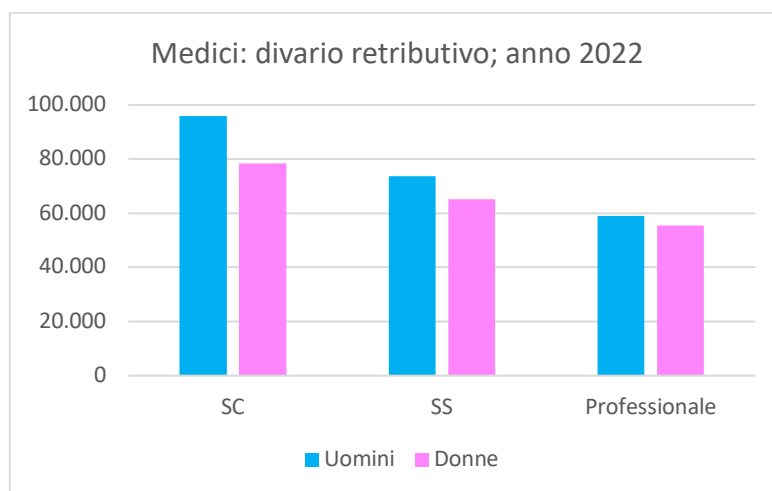
Nel 2022 il tavolo Inter Istituzionali del Comune di Parma sui temi riguardanti la violenza di genere, il fenomeno della tratta ecc. Il CUG ha partecipato al tavolo provinciale per l'aggiornamento del protocollo d'intesa per la prevenzione e il contrasto delle violenze nei confronti delle donne e degli individui per motivi di genere.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

Nel 2022 il 67% delle ore di formazione sono state usufruite dalle donne e il 33% dagli uomini. Rispetto al 2021 si assiste ad una **riduzione della**

fruizione delle ore di formazione del 40% per le donne (73632 ore nel 2021 mentre 44667 nel 2022) e del 27% per gli uomini (29565 nel 2021 e 21659 nel 2022)

- c) Adozione bilancio di genere: **Nel 2022 è stato realizzato il primo bilancio di genere dell’Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma. Il documento è stato realizzato da: Governo Clinico, CUG, Dipartimento Risorse Umane, Ricerca clinica ed Epidemiologica, Area Economica interaziendale**
- d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale: *Tra i componenti delle commissioni di concorso sono adeguatamente rappresentati entrambi i sessi essendo rispettato il dettato normativo che prevede al presenza di almeno 1/3 della componente femminile, fatta salva l’assenza di professioniste donne in determinate discipline negli elenchi dei direttori di struttura complessa dai quali si attinge nelle operazioni di sorteggio delle commissioni di concorso.*
- e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell’anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative): *Si osserva un divario retributivo a sfavore del sesso femminile in tutti i livelli di inquadramento: mentre per il personale amministrativo e per quello infermieristico e tecnico sanitario, la differenza si assesta al massimo intorno al 2-5% per il personale medico la differenza appare più importante e aumenta con l’aumentare dell’incarico dirigenziale: 6,8% nella posizione medici-professionale, 12,45% nella Str Semplice e 20,15% nella Str. Complessa. Questo dato risulta pressoché invariato rispetto al 2021: 8,6% nella posizione professionale, 11,14% nella struttura semplice e 23,3% nella Str. Complessa.*



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

[In questa sezione analizzare i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata. Se tali indagini/valutazioni non sono state effettuate, descrivere e analizzare le motivazioni. Esaminare anche le azioni messe in campo a seguito delle indagini/valutazioni e la loro efficacia (Circoli d'ascolto organizzativo, Sportelli d'ascolto/counselling ecc).

Indicare l'adozione di codici (es. etico, di condotta, di comportamento) specificando la tipologia, la data di decorrenza. Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG.

- Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo.
- Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione, avendo sempre cura di analizzarne l'efficacia.

Il codice di condotta è stato realizzato nel 2008.

AUSL e Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma hanno approvato i rispettivi Codici di Comportamento nel dicembre 2013, AOU con un testo molto ampio comprensivo delle norme etiche.

In ragione dei percorsi di integrazione interaziendale effettuati e operativamente efficaci da fine 2016 per le aree tecnico amministrative e in itinere per molte funzioni clinico/assistenziali, e tenuto conto di una unica funzione interaziendale per la trasparenza e l'integrità, dal 2017 si è elaborato e approvato un unico Piano integrato interaziendale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, con efficacia per l'intera organizzazione delle due Aziende Sanitarie di Parma, impostazione confermata negli aggiornamenti successivi del Piano.

Le Direzioni aziendali e il RPCT hanno ritenuto, quindi, in linea con le indicazioni della Regione Emilia Romagna che suggerivano l'adozione di contenuti omogenei a livello tutte le aziende sanitarie presenti sul territorio regionale, di procedere all'elaborazione di un testo unico interaziendale anche per il Codice di Comportamento, trattandosi di uno degli elementi di rilievo che vanno a comporre il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza. La delibera di approvazione del codice è la n. 401 del 29/05/2018.

1) Partecipazione in data 11 febbraio 2022 Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del "Protocollo antiviolenza"

2) In data 9 marzo 2023 il CUG ha partecipato al convegno nazionale FIASO sulla sicurezza degli operatori in sanità, tenutosi a Piacenza in modalità ibrida.

3) La presidente del CUG ha raccolto nel corso del 2022 numerose segnalazioni di disagio lavorativo che sono state trasmesse alla Direzione Generale che ha messo in atto interventi correttivi con miglioramento del clima organizzativo.

4) Il CUG ha inoltre organizzato nel primo trimestre del 2023 un corso esperienziale per la gestione dello stress, a cui la Presidente ha partecipato non solo come organizzatrice ma anche come docente. Al corso ha partecipato un totale di 40 professionisti sanitari tra medici, infermieri ed amministrativi, con una lunga lista di richieste che per motivi logistici non si è potuto accogliere.

Per tutti i professionisti è stata condotta un'analisi dei livelli di stress, soddisfazione lavorativa, rischio burn out

SEZIONE 5. PERFORMANCE

[in questa sezione va riportata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo].

Il processo di budget fa direttamente ed esplicitamente riferimento al documento nella Premessa del Piano delle Azioni e ne riporta in dettaglio gli obiettivi nella sezione dei Servizi Tecnici e Amministrativi, nella Dimensione di Performance dell'innovazione e dello sviluppo > Area di Performance dello sviluppo organizzativo.

Gli Obiettivi inseriti nel Piano Azioni 2021 e derivati dal "Piano delle Azioni positive 2021 – 2023" adottato con la già richiamata delibera n. 256/2018 sono i seguenti:

Quanto realizzato nel 2022-2023 è stato illustrato precedentemente.

- OBIETTIVO 1: prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing, delle molestie sessuali e morali, delle discriminazioni e tutela della salute psicosociale di chi lavora;

- OBIETTIVO 2: Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti con particolare riguardo al sostegno della genitorialità e a favore di

coloro che si trovano in condizioni di svantaggio personale, sociale e familiare, in attuazione della L. n.124/2015 e del DPCM n. 3/2017.

- OBIETTIVO 3: Analisi delle caratteristiche di genere favorendo la partecipazione e il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni.*
- OBIETTIVO 4: Promozione della cultura di genere e della medicina di genere.*
- OBIETTIVO 5: Formazione del CUG e miglioramento dell'efficacia della funzione del CUG.*
- OBIETTIVO 6: Raccordo tra Direzione Aziendale e Comitato Unico di Garanzia.*
- OBIETTIVO 7: Promuovere sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato.*
- OBIETTIVO 8: Valorizzazione delle Risorse Umane, Promozione della salute degli operatori e accrescimento professionale dei dipendenti.*

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

[Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

A. OPERATIVITA'

[In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

- ✓ Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)
I componenti del CUG sono al 50% a nomina sindacale e al 50% a nomina della Direzione Sanitaria. Il presidente del CUG è stato nominato dal Direttore Generale.*
- ✓ Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001 Al CUG non è stato assegnato Budget in quanto gli interventi rientrano nella programmazione complessiva aziendale.*
- ✓ Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione
Non vi sono risorse destinate specificamente alla formazione dei componenti del CUG. Le attività di formazione sono state realizzate su base volontaria in collaborazione con il CUG della AUSL di Parma) sui*

temi riguardanti le funzioni del CUG e sono rientrare nel PAF aziendale quando segnalate.

- ✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)
L'attività del CUG viene pubblicata sul sito aziendale e gli eventi vengono realizzati sfruttando le risorse aziendali*
- ✓ **Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: da realizzare**
- ✓ **Frequenza e temi della consultazione: da realizzare**
- ✓ **Presenza in carico dei pareri: da realizzare**
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliere di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]
E' attiva una collaborazione con la Consigliera di Parità provinciale che viene invitata agli incontri del CUG.*

B. ATTIVITA'

[In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente; la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato, partecipazione a reti e progetti)

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ **Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo: *analisi in corso . VEDI OBIETTIVI 1 E 2 PAP 2021-2023***
- ✓ *Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza: il codice etico è stato assorbito dal codice di comportamento; il codice di condotta è stato realizzato nel 2008.
Nel 2022 è stata intrapresa un'indagine dal titolo: **“Qualità della vita professionale in medicina: rapporti fra i generi e le generazioni” in collaborazione con la facoltà di Psicologia dell'Università degli Studi di Parma***
- ✓ *Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della*

pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo: in corso di realizzazione

- ✓ ***Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa: il coinvolgimento del CUG su tematiche specifiche nell'ambito della contrattazione integrativa è oggetto di approfondimento per quanto concerne le modalità e le tempistiche operative. E' AUSPICABILE CHE VENGA IMPLEMENTATO.***
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere): **Nel 2022 il CUG ha collaborato con il Governo nClinico per la realizzazione del Bilancio di genere dell'AOU di Parma.***
- ✓ *Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento: **Dal 2021 il CUG aziendale è entrato in rete Nazionale e DAL 2022 ANCHE IN RETE REGIONALE partecipa attivamente alle iniziative di formazione e divulgazione su tutte le tematiche di pertinenza culturale***

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*
- ✓ *Piani di formazione del personale*
- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*
- ✓ *Criteri di valutazione del personale*
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*

POTERI DI VERIFICA

- ✓ *Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità*
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo*
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing*
- ✓ *Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro,*

nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

*Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato, per quanto riguarda il compito di verifica: **nessuna attività di verifica (non abbiamo svolto compiti di verifica per cui non abbiamo attività da descrivere)***

Il Cug è stato coinvolto in interventi volti a correggere condizioni di disagio lavorativo. In collaborazione con la Direzione Generale sono stato adottati interventi di protezione a favore del lavoratore/trice in difficoltà.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

[Nelle considerazioni conclusive inserire una analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti, avendo cura di formulare delle proposte di miglioramento]

Dall'analisi della situazione del personale risulta evidente che la forza lavoro dell'AOU di Parma è costituita in prevalenza da personale femminile presente in maggioranza sia tra il personale amministrativo, il personale sanitario non medico e personale medico.

Quindi il contributo delle donne è dominante, ma nonostante ciò, sono ancora escluse dai ruoli di leadership. Le donne medico sono sottorappresentate nelle strutture semplici e nelle strutture complesse dove sono rispettivamente il 33% e il 35%.

Anche la differenza nella retribuzione, sfavorevole per le donne, osservata soprattutto negli incarichi dirigenziali dei medici deve farci riflettere e richiede una analisi approfondita delle cause. Sicuramente le donne svolgono meno attività libero professionale e probabilmente rinunciano più spesso al lavoro straordinario notturno e festivo. Inoltre le difficoltà nella conciliazione lavoro-famiglia porta le donne ad adottare un comportamento rinunciatario nei confronti di eventuali attività aggiuntive che possono incrementare la retribuzione e/o aumentare il loro prestigio.

E' necessario analizzare le varie voci contenute nella retribuzione per poter capire veramente le cause di questa differenza e mettere in atto, se necessario, delle azioni correttive.

Sono altresì urgenti politiche di conciliazione vita-lavoro e lo studio di soluzioni organizzative più flessibili.

Per il personale infermieristico la situazione è diversa: c'è una minore disuguaglianza tra i due sessi sia nella retribuzione che negli incarichi non dirigenziali retribuiti. Sembra che l'ingresso degli uomini nella professione

infermieristica non abbia sofferto delle discriminazioni che hanno subito le donne medico. Tuttavia la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa è difficile anche per il personale infermieristico che deve adeguare le esigenze familiari con un impegno lavorativo molto gravoso.

Se da una parte l'incremento delle donne in sanità pone le aziende di fronte alla necessità di adottare nuovi meccanismi di conciliazione, va ricordato che le nuove generazioni senza esclusione di sesso, chiedono una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare per cui i modelli lavorativi devono essere rivisti per tutti, uomini e donne.

Fenomeni di burn out e dovrebbero essere intercettati precocemente e dovrebbero essere adottate dall'azienda strategie di intervento e correzione
Infine va ricordato che i CUG non hanno budget, lavorano su base volontaria e il loro parere non è mai vincolante. Si tratta quindi di un organismo debole che lavora su temi difficili e che ha bisogno di essere sostenuto dai lavoratori e dalle Direzioni.

In fede

Parma, 12 Aprile 2023

*La Presidente del CUG
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma
Dr.ssa Emilia Solinas*
