



Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Usl della Romagna - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Azienda Usl della Romagna

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: RA

Comune: Ravenna

CAP: 48121

Indirizzo: Via De Gasperi, 8

Codice Amministrazione: auslra

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Sanitarie Locali

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2023-2025

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_auslra-triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf\) \(483.49 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_auslra-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	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
Organo di vertice	DIRETTORI		0	1	0	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	0	0	1	1	1	0	0	0	6	4
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Semplice	0	0	2	0	1	0	0	0	5	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Professionale	0	0	1	4	1	0	1	6	15	3
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Complessa	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Semplice	0	0	0	1	3	0	0	1	0	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Professionale	0	0	6	7	2	0	0	4	6	0
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Complessa	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Semplice	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	0	0	4	7	1	0	0	3	4	1
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Complessa	0	0	0	2	0	0	0	1	3	4
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Semplice	0	0		0	0	0	0	2	5	5

Tipologia di personale	Inquadramento	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
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	1	14	17	18	7	1	47	113	65	31
Dirigente di livello generale	TI-MEDICI-Str.Complessa	0	0	10	34	51	0	0	5	12	8
Dirigente di livello generale	TI-MEDICI-Str.Semplice	0	1	12	31	35	0	0	6	24	19
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI-Professionale	4	244	244	227	164	1	438	401	220	95
Dirigente di livello generale	TI-VETERINARI-Str.Complessa	0	0	0	1	3	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	TI-VETERINARI-Str.Semplice	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI-Professionale	0	2	6	16	26	0	9	4	15	6
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	220	342	364	305	28	994	1237	1776	1804	129
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	21	76	84	64	13	90	132	120	198	31
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	3	10	17	31	12	43	133	130	145	42
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	18	22	8	47	23	45	35	12	58	12
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	26	136	255	359	77	60	220	586	867	245
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	21	66	85	16	10	78	273	519	124
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	0	3	4	0	0	0	20	13	3	0

Tipologia di personale	Inquadramento	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
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI-Professionale	4	26	3	1	0	8	42	2	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-VETERINARI-Professionale	0	1	4	0	0	0	6	1	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	46	15	1	0	0	291	31	9	3	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	15	6	1	1	0	27	10	2	1	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	2	4	1	0	0	33	13	1	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	7	3	0	0	0	8	1	0	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	12	25	20	12	0	26	44	35	21	1
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	7	11	4	1	13	25	23	26	3
Totale personale		387	958	1144	1264	472	1650	2522	3531	4029	764
Totale % sul personale complessivo		2,31	5,73	6,84	7,56	2,82	9,87	15,08	21,12	24,10	4,57

## Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	357	480	170	89	5	1101	25,73	26,06	1475	983	473	235	12	3178	74,27	25,43
Tra 3 e 5 anni	29	130	67	32	6	264	24,98	6,25	169	337	197	79	11	793	75,02	6,35
Tra 5 e 10 anni	1	182	213	82	14	492	26,91	11,64	6	520	452	296	62	1336	73,09	10,69
Superiore a 10 anni	0	166	694	1061	447	2368	24,78	56,05	0	682	2409	3419	679	7189	75,22	57,53
Totale	387	958	1144	1264	472	4225			1650	2522	3531	4029	764	12496		
Totale %	2,31	5,73	6,84	7,56	2,82	25,27			9,87	15,08	21,12	24,10	4,57	74,73		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	59	13,26	386	86,74	445	3,24
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	536	15,24	2982	84,76	3518	25,59
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	Laurea	683	20,13	2710	79,87	3393	24,68
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	43	17,99	196	82,01	239	1,74
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	6	15,00	34	85,00	40	0,29
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	39	14,83	224	85,17	263	1,91
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	Laurea	29	10,74	241	89,26	270	1,96
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	6	12,77	41	87,23	47	0,34
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	11	44,00	14	56,00	25	0,18
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	130	31,25	286	68,75	416	3,03
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	Laurea	125	32,47	260	67,53	385	2,80
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	15	22,73	51	77,27	66	0,48
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	Inferiore al Diploma superiore	2	25,00	6	75,00	8	0,06
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	63	50,81	61	49,19	124	0,90
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	42	34,15	81	65,85	123	0,89
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ	Laurea magistrale	21	47,73	23	52,27	44	0,32

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	397	32,49	825	67,51	1222	8,89
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	459	28,26	1165	71,74	1624	11,81
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	26	34,21	50	65,79	76	0,55
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	40	38,10	65	61,90	105	0,76
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	18	13,24	118	86,76	136	0,99
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	108	14,36	644	85,64	752	5,47
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	6	13,04	40	86,96	46	0,33
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	87	22,96	292	77,04	379	2,76
Totale personale		2951		10795		13746	
Totale % sul personale complessivo		17,65		64,56		82,21	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale è aumentato passando da 15.392 (31.12.2019) a 16.721 (31.12.2020) dipendenti, aumento dovuto alla esigenza di fronteggiare la pandemia. Si registra una riduzione del personale a tempo determinato. Le percentuali danno una stabilità nel rapporto tra i generi con una prevalenza costante della componente femminile intorno al 75%. Relativamente al tempo determinato, il rapporto rispecchia le percentuali presenti tra i dipendenti, con una componente maschile del 25% rispetto al totale. Consistente aumento della componente femminile medica che arriva al 56,8%, a conferma del trend degli ultimi anni; in particolare nelle fasce inferiori ai 50 anni le donne mediche rappresentano circa due terzi. Resta invece invariato il divario a livello degli incarichi dirigenziali di Struttura che penalizza le donne, presenti solo nel 20,8% con riferimento alla responsabilità della Struttura Complessa e nel 38 % per le Strutture Semplici.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	387	958	1132	1245	464	4186	26,38	99,08	1649	2483	3222	3596	735	11685	73,62	93,51
Part Time >50%	0	0	11	11	5	27	3,87	0,64	1	35	249	360	25	670	96,13	5,36
Part Time ≤50%	0	0	1	8	3	12	7,84	0,28	0	4	60	73	4	141	92,16	1,13
Totale	387	958	1144	1264	472	4225			1650	2522	3531	4029	764	12496		
Totale %	2,31	5,73	6,84	7,56	2,82	25,27			9,87	15,08	21,12	24,10	4,57	74,73		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	4	5	3	12	5,06	3,97	0	7	53	134	31	225	94,94	11,90
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	6	15	6	27	4,46	8,94	1	22	211	318	27	579	95,54	30,62
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0		3	3	1	7	100,00	0,37
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	8	39	81	94	41	263	19,58	87,09	40	183	339	379	139	1080	80,42	57,11
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	8	39	91	114	50	302			41	212	606	834	198	1891		
Totale %	0,36	1,78	4,15	5,20	2,28	13,77			1,87	9,67	27,63	38,03	9,03	86,23		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

L'aumento delle richieste di misure di conciliazione determinate dalla crisi pandemica del 2020 ha consentito l'introduzione e l'estensione delle misure per la conciliazione vita-lavoro. Anche in questo caso si è vista una maggiore richiesta da parte delle donne, che solitamente si fanno carico dei lavori di cura in famiglia. Tuttavia, il lavoro agile risulta essere stato gradito dagli uomini rispetto ad altre forme, forse perché non mutualmente esclusivo tra le due componenti genitoriali, e ne hanno usufruito nel 20 % dei casi riportati.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	16343	17,07	79383	82,93	95726	52,32
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	18184	51,46	17152	48,54	35336	19,31
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4585	8,98	46473	91,02	51058	27,91
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	10	1,20	820	98,80	830	0,45
Totale permessi	39122	21,38	143828	78,62	182950	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Questi tipi di congedo e permessi si mantengono appannaggio delle lavoratrici anche se si nota un lieve aumento dei congedi parentali e dei permessi giornalieri da parte degli uomini.

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a      No  
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

**Iniziativa n. 1, prevista dal Piano Azioni Positive Ausl Romagna 2020-2022: Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: comunicazione.**

**Obiettivo:** l'Azienda ha prestato particolare attenzione alla promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità

sotto il profilo della comunicazione, dotando il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di strumenti di comunicazione per mantenere un rapporto di prossimità con tutti i dipendenti e promuovere una cultura improntata al superamento delle discriminazioni e del benessere lavorativo.

#### Azioni:

- sul sito web aziendale è stata dedicata una pagina al Comitato Unico di Garanzia, facilmente accessibile ai/alle cittadini/e, che riporta i contatti e l'attività del CUG;
- sulla intranet aziendale è stata dedicata una pagina alla Consigliera di Fiducia, ove è possibile prendere visione del ruolo e delle informazioni di contatto;
- è stato pubblicato e diffuso un vademecum informativo in materia di molestie morali e sessuali, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, finalizzato a promuovere la crescita culturale rispetto alla tutela della dignità della persona in ambito lavorativo e a fare conoscere ruolo e funzioni della Consigliera di Fiducia. Il depliant è stato divulgato attraverso un piano di comunicazione sia interna che esterna: diffusione tramite sito web e intranet aziendale, pagine social, portale del dipendente, distribuzione in formato cartaceo ai neoassunti e comunicato stampa.

Il Piano delle Azioni Positive dell'Azienda Usl della Romagna nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia ed è mirato ad introdurre obiettivi e azioni positive all'interno del contesto lavorativo per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualanza di genere, al contrasto rispetto a ogni forma di discriminazione e a favorire il benessere organizzativo. Il Piano delle Azioni Positive Ausl Romagna 2020-2022 si proponeva i seguenti obiettivi da realizzare attraverso alcune azioni: Sviluppo di politiche per l'equità e contro le discriminazioni (es. Monitoraggio delle attività della Consigliera di Fiducia attraverso relazioni semestrali in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e con le modalità previste dal codice di condotta); Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (es. regolamentare , in coerenza con la normativa e con le disposizioni contrattuali in materia, la gestione delle modalità di lavoro in termini di flessibilità oraria, telelavoro, part-time, banca delle ore; effettuare studi di fattibilità sulla possibilità di progettare un servizio di nido aziendale nei vari ambiti territoriali e monitoraggio del nido aziendale attualmente presente sul territorio riminese); Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: comunicazione (es. divulgazione degli eventi promossi dal CUG e sullo stato di attuazione dei progetti relativi al Piano delle Azioni Positive, attraverso il sito web aziendale, la intranet aziendale e le pagine social; Pubblicazione depliant sulle funzioni del Comitato Unico di Garanzia); Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: formazione (es. seminari rivolti ai professionisti e/o alla cittadinanza sulla medicina di genere in tutti i suoi aspetti, dalla ricerca alla applicazione clinica); Definizione rapporti tra CUG e Direzione Aziendale (es. definire modalità di relazione tra la Direzione Aziendale e il CUG per consentire lo svolgimento delle funzioni di competenza nel rispetto dei tempi necessari per esprimere le proprie considerazioni compatibilmente con le esigenze aziendali). Nel corso del 2020, l'emergenza pandemica non ha consentito la realizzazione di azioni di promozione di attività formative volte a promuovere lo sviluppo della cultura di genere e pari opportunità. In particolare, non è stato possibile programmare una nuova edizione della Rassegna "Medicina di Genere", che nel 2019 ha suscitato grande interesse e partecipazione sia da parte dei professionisti della sanità sia della cittadinanza. L'Azienda ha prestato, pertanto, particolare attenzione alla promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della comunicazione, dotando il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di strumenti di comunicazione per mantenere un rapporto di prossimità con tutti i dipendenti e promuovere una cultura improntata al superamento delle discriminazioni e del benessere lavorativo.

#### 3. b) Fruizione per genere della formazione

##### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	6285	7525	7063	4914	931	26718	22,69	41,46	24114	17063	26230	22231	1405	91043	77,31	41,53
Aggiornamento professionale	3502	6121	7070	7249	2653	26595	22,67	41,27	14572	17978	29761	24816	3572	90699	77,33	41,37

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Competenze manageriali/Relazionali	49	406	298	155	0	908	45,54	1,41	75	299	236	426	50	1086	54,46	0,50
Tematiche CUG	111	249	890	685	203	2138	25,32	3,32	537	603	2530	2514	123	6307	74,68	2,88
Addestramento neoassunto/neolinserito	1402	1067	782	75	35	3361	21,37	5,22	6486	2600	2738	535	6	12365	78,63	5,64
Comunicazione nella cura	109	417	24	53	6	609	41,07	0,95	39	203	339	263	30	874	58,93	0,40
Deontologia prof.	0	16	16	22	0	54	10,13	0,08	65	57	173	173	11	479	89,87	0,22
Emergenza covid	568	777	960	961	235	3501	19,31	5,43	2292	2647	4820	4485	383	14627	80,69	6,67
Gestione del rischio	33	95	157	152	81	518	25,57	0,80	127	294	446	580	61	1508	74,43	0,69
Esterni	30	0	5	0	0	35	12,28	0,05	230	10	10	0	0	250	87,72	0,11
Totale ore	12089	16673	17265	14266	4144	64437			48537	41754	67283	56023	5641	219238		
Totale ore %	4,26	5,88	6,09	5,03	1,46	22,72			17,11	14,72	23,72	19,75	1,99	77,28		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO 15 SEPTIES DIRIG.REFER. BIOINGEGNERIA TESSUTALE	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. MEDICO DI GASTROENTEROLOGIA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. MEDICO DI DERMATOLOGIA E VENEROLOGIA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. FARMACISTA FARMACIA OSPEDALIERA	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. MEDICO DI MEDICINA TRASFUSIONALE	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. MEDICO GINECOLOGIA E OSTETRICIA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Donna
AVVISO DIRIG. MEDICO CARDIOLOGIA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. MEDICO MALATTIE INFETTIVE	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. BIOLOGO DI PATOLOGIA CLINICA	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO DIRIG. BIOLOGO DI PATOLOGIA CLINICA - DIAGNOSTICA CITO	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. MEDICO DI SCENZA DELL'ALIMENTAZIONE E DIETETICA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. MEDICO DI NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Donna
AVVISO DIRIG. MEDICO DI RADIODIAGNOSTICA	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo
AVVISO SOLO TITOLI DIRIG. MEDICO RADIODIAGNOSTICA PER SENOLOGIA	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo
AVVISO SOLO TITOLI DIRIG. FARMACISTA FARMACIA OSPEDALIERA	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. MEDICO DI ONCOLOGIA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. MEDICO IGIENE EPIDEM. E SANITA' PUBBLICA	0	0,00	4	100,00	4	1,03	Donna
AVVISO DIRIG. MEDICO PSICHIATRIA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. MEDICO CHIRURGIA VASCOLARE	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. MEDICO MEDICINA LEGALE	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Donna
AVVISO DIRIG. MEDICO DI GERIATRIA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. MEDICO IGIENE EPIDEM. E SANITA' PUBBLICA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Donna
AVVISO DIRIG. BIOLOGO DI PATOLOGIA CLINICA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
AVVISO DIRIG. MEDICO DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO OSPEDALIERO	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
AVVISO PUBBLICO SOLO TITOLI CPS-TECNICO DELLA PREVENZIONE - CAT. D	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
AVVISO PUBBLICO CPS-TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA - CAT. D	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Donna
AVVISO SOLO TITOLI CPS.-OSTETRICA-CAT. D	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo
AVVISO PUBBLICO SOLO TITOLI CPS-INFERMIERE - CAT. D	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
AVVISO 15 OCTIES LM9 BIOTECNOLOGIE - PROGETTO CHIRURGIA ROBOTICA	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO DI NEURORADIOLOGIA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Donna
CONCORSO DIRIG. MEDICO DI NEONATOLOGIA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO DIRIG. MEDICO DI NEUROLOGIA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO DI PEDIATRIA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. FARMACISTA DI FARMACIA OSPEDALIERA	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO MALATTIE APPARATO RESPIRATORIO	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIGENTE PSICOLOGO	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Donna
CONCORSO DIRIG. MEDICINA E CHIRURGI AD'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	0	0,00	4	100,00	4	1,03	Donna
CONCORSO DIRIG. MEDICO NEFROLOGIA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. VETERINARIO - IGIENE DELLA PRODUZIONE	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO ANESTESIA E RIANIMAZIONE	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO MEDICINA DEL LAVORO E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO OTORINOLARINGOIATRIA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO GINECOLOGIA E OSTETRICIA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO FARMACOLOGIA E TISSICOLOGIA CLINICA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO SCIENZA DELL'ALIMENTAZIONE DIETETICA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO ANATOMIA PATOLOGICA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO MALATTIE INFETTIVE	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO CPS - TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO - CAT. D	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Donna
CONCORSO DIRIG. MEDICO MEDICINA TRASFUSIONALE	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO C.P.S. - DIETISTA - CAT. D	0	0,00	4	100,00	4	1,03	Donna
CONCORSO CPS - TECNICO AUDIOMETRISTA - CAT.D	0	0,00	4	100,00	4	1,03	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO CPS - ORTOTTISTA -ASSIST. DI OFTALMOLOGIA - CAT. D	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO CPS - ASSISTENTE SANITARIO - CAT. D	0	0,00	4	100,00	4	1,03	Donna
CONCORSO DIRIG. MEDICO DI ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA TRAUMA CENTER	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO DI RADIODIAGNOSTICA PER SENOLOGIA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETT. E D'URGENZA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Donna
CONCORSO DIRIG. MEDICO DI RADIODIAGNOSTICA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO DI OFTALMOLOGIA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CONCORSO CPS - TECNICO AUDIOMETRISTA - CAT. D	0	0,00	4	100,00	4	1,03	Donna
STRUTTURA COMPLESSA DIREZ. MEDICA PRESIDIO OSPEDALIERO RAVENNA	3	60,00	2	40,00	5	1,28	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA UO CHIRURGIA PEDIATRICA OSPEDALE DI RIMINI	4	80,00	1	20,00	5	1,28	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA UO GESTIONE GIURIDICO ECONOMICA PROFESSIONISTI CONVENZIONATI	0	0,00	4	100,00	4	1,03	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO AFFARI GENERALI E LEGALI	0	0,00	4	100,00	4	1,03	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO PROGRAMMAZIONE BENI E SERVIZI	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Donna
STRUTTURE COMPLESSE UO DIREZIONE MEDICA OSPEDALE FORLI' + UO DIREZIONE MEDICA OSPEDALE RIMINI	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
STRUTT.COMPLESSA DISTRETTO DI LUGO-STRUTT.COMPLESSA DISTRETTO DI RICCIONE-STRUTT.COMPL. DISTRETTO DI RIMINI	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA UO MANUTENZIONE E GESTIONE IMMOBILI E IMPIANTI	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Donna
MOBILITA' ART.30 D.LGS.165/2001 DIRIG. MEDICO DI NEFROLOGIA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. MEDICO DI ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. BIOLOGO DI PATOLOGIA CLINICA	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. MEDICO DI GASTROENTEROLOGIA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. MEDICO DI DERMATOLOGIA E VENEROLOGIA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. PSICOLOGO DI PSICOTERAPIA	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. MEDICO DI MALATTIE APPARATO RESPIRATORIO	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. MEDICO DI MALATTIE INFETTIVE	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. MEDICO SPEC. ESIGENZE UOS DIETETICA CLINICA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
MOBILITA' ART. 30 D.LGS CPS.- ASSISTENTE SANITARIO - CAT. D	0	0,00	4	100,00	4	1,03	Donna
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. MEDICO MEDICINA E CHIR. D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Donna
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. MEDICO RADIODIAGNOSTICA PER SENOLOGIA	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. MEDICO DI RADIODIAGNOSTICA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. MEDICO OFTALMOLOGIA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. MEDICO DI ANESTESIA E RIANIMAZIONE	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 CPS- ASSISTENTE SANITARIO - CAT.D	0	0,00	4	100,00	4	1,03	Donna
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 DIRIG. MEDICO DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO OSPEDALIERO	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
MOBILITA' ART. 30 D.LGS165/2001 OPERATORE TECNICO SPEC.TO-CENTRALINISTA - CAT. BS	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Donna
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 CPS - TECNICO RIABILITAZIONE PSICHiatrica - CAT.D	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo
CENTRO PER L'IMPIEGO - OPERATORE TECNICO CENTRALINISTA CAT. B A T.I.- AMBITO RAVENNA	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CENTRO PER L'IMPIEGO - OPERATORE TECNICO CENTRALINISTA CAT.B A T.I.- AMBITO RIMINI	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Donna
CENTRO PER L'IMPIEGO - OPERATORE TECNICO CENTRALINISTA CAT.B A T.I.	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Donna
CENTRO PER L'IMPIEGO - OPERATORE CENTRALINISTA CAT.B A T.I.-AMBITO FORLI' CESENA	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Donna
CENTRO PER L'IMPIEGO - OPERATORE TECNICO DI MAGAZZINO CAT.B A T.I.- AMBITO RAVENNA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CENTRO PER L'IMPIEGO - OPERATORE TECNICO DI MAGAZZINO CAT.B A T.I.- AMBITO FORLI' CESENA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
CENTRO PER L'IMPIEGO - OPERATORE TECNICO DI MAGAZZINO CAT.B A T.I.- AMBITO FORLI' CESENA	3	75,00	1	25,00	4	1,03	Uomo
LAVORATORE AUTONOMO A FARMACISTA - PROG. BUON USO DEL FARMACO 2020-2021	1	25,00	3	75,00	4	1,03	Uomo
LAVORO AUTONOMO A BIOLOGI-BIOTECNOLOGI MANTENIMENTO FLUSSI DIAGNOSTICI ED INFORMATIVI	2	50,00	2	50,00	4	1,03	Uomo
<b>Totale personale</b>	<b>185</b>		<b>205</b>		<b>390</b>		
<b>Totale % sul personale complessivo</b>	<b>1,11</b>		<b>1,23</b>		<b>2,33</b>		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nelle commissioni di concorso vi è una rappresentanza di genere paritaria, a differenza della loro presidenza, che invece è detenuta dalle donne in misura inferiore ad un terzo, come prevedibile stante la corrispondenza tra presidenza concorsuale e ruolo apicale.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRETTORI	€68959,30	€64435,80	€ -4523,50	-7,02
PERSONALE CONTRATTISTA	€25997,70	€0,00	€ -25997,70	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
MEDICI-Str.Complessa	€93364,40	€85853,30	€ -7511,10	-8,75
MEDICI-Str.Semplice	€74819,30	€69833,50	€ -4985,80	-7,14
MEDICI-Professionale	€61913,50	€57625,90	€ -4287,60	-7,44
VETERINARI-Str.Complessa	€80745,80	€80893,50	€ 147,70	0,18
VETERINARI-Str.Semplice	€73744,80	€0,00	€ -73744,80	--
VETERINARI-Professionale	€62287,60	€59939,70	€ -2347,90	-3,92
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Complessa	€85260,60	€71483,50	€ -13777,10	-19,27
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Semplice	--	€59672,70	€ 59672,70	100,00
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	€48725,90	€47467,90	€ -1258,00	-2,65
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Complessa	€60237,70	€0,00	€ -60237,70	--
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Semplice	€50141,50	€50330,40	€ 188,90	0,38
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Professionale	€43408,60	€42476,40	€ -932,20	-2,19
DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Complessa	€57238,90	€0,00	€ -57238,90	--
DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Semplice	€50271,70	€51852,60	€ 1580,90	3,05
DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	€39562,40	€40984,10	€ 1421,70	3,47
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Complessa	€64737,70	€62417,30	€ -2320,40	-3,72
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Semplice	€56240,10	€51139,40	€ -5100,70	-9,97
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Professionale	€36494,20	€40756,40	€ 4262,20	10,46
PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	€27904,50	€26983,70	€ -920,80	-3,41
PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	€24547,40	€24721,20	€ 173,80	0,70
PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	€27681,50	€26428,90	€ -1252,60	-4,74
PROFILI RUOLO SANTIARIO-PERS.VIGNALZA E ISPEZ.	€28558,80	€27444,20	€ -1114,60	-4,06
PROFILI RUOLO TECNICO	€23375,10	€22202,70	€ -1172,40	-5,28
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€22606,20	€23155,00	€ 548,80	2,37

Il trattamento economico del personale dipendente è stabilito in modo omogeneo dai CC.CC.NN.LL. nonché dagli accordi di

contrattazione integrativa aziendale. Le differenze retributive tra uomini e donne sono, pertanto, dovute all'eventuale utilizzo di istituti normo-economici che, a fronte di assenze dal servizio di varia natura, prevedono una riduzione del relativo trattamento economico, nonché a premialità che possono essere assegnate a fronte di progetti con incarichi temporanei o remunerazioni legate a maggiore impegno orario.

Si precisa che il calcolo è stato fatto escludendo il personale assente o assunto in corso dell'anno. Per i direttori è stata fatta una proiezione in quanto il loro mandato è iniziato nel 2020. Si precisa, altresì, che, ove per un determinato inquadramento non siano presenti sia uomini che donne, non è stata riportata la retribuzione e la percentuale di "divario economico", non essendo presenti entrambi gli elementi necessari (compilazione delle colonne n. uomini e n. donne e relativa retribuzione) per operare il confronto (per esempio la riga all'inquadramento "Veterinari - Struttura semplice" è compilata solo nel settore Uomini).

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono      Sì  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:      No

Sportelli d'ascolto:      Sì

Sportelli di counselling:      No

Codici etici:      Non so

Codici di condotta:      Sì

Codici di comportamento:      Sì

Con riferimento agli Sportelli d'ascolto, si precisa che è stata istituita la Consigliera di Fiducia, figura di supporto ai dipendenti che si ritengono oggetto di comportamenti di natura molesta e/o discriminatoria.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Nel corso del 2021 l'Azienda sta lavorando per rendere operativo il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, volto ad istituire lo statuto dello smart working anche in modalità ordinaria per i lavoratori operanti nelle aree di attività per le quali è possibile la resa della prestazione lavorativa secondo tale metodica e che ne facciano richiesta.

Tale progettazione si pone gli obiettivi di migliorare la qualità del lavoro, il benessere organizzativo dei lavoratori e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso lo sviluppo di alcune linee di azione orientate alla autonomia, alla valorizzazione e allo sviluppo professionale del personale oltre che attraverso la promozione di modalità organizzative della prestazione lavorativa più flessibili.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Tipologia di atto:	Deliberazione
Data:	11/02/2016
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale pro tempore Ausl Romagna
Eventuale dotazione di budget annuale No ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 3	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno: Consigliera di fiducia Figure professionali esperte	

OIV

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Il Comitato Unico di Garanzia Ausl Romagna ha aderito nel settembre 2020 alla Rete nazionale dei CUG.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Sulla pagina web aziendale è stata dedicato uno spazio al Comitato Unico di Garanzia, che ne riporta i contatti e l'attività; sulla intranet aziendale è stata dedicata una pagina alla Consigliera di Fiducia, ove è possibile prendere visione del ruolo e delle informazioni di contatto; è stato pubblicato e diffuso un vademedcum informativo in materia di molestie morali e sessuali finalizzato a promuovere la crescita culturale rispetto alla tutela della dignità della persona in ambito lavorativo.

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

Nel corso dell'anno 2020, l'emergenza pandemica non ha consentito al Comitato Unico di Garanzia Ausl Romagna la realizzazione di alcune delle azioni previste dal Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, in particolare la realizzazione di attività formative volte a promuovere lo sviluppo della cultura di genere e pari opportunità. Ad es., non è stato possibile programmare una nuova edizione della rassegna "Medicina di genere", che nel 2019 aveva suscitato interesse e partecipazione.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-della-romagna-2021>