



Relazione CUG

# Azienda Usl della Romagna - 2022

*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

[piano\\_azioni\\_positive\\_auslra-  
triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf  
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\\_azioni\\\_positive\\\_auslra-triennio\\\_2023-2025-anno\\\_2024.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\_azioni\_positive\_auslra-triennio\_2023-2025-anno\_2024.pdf\)\) \(483.49 KB\)](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	0	1	0	1	0	0	0	1	
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	5	3
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Semplice	0	0	2	0	0	0	0	0	4	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	1	5	1	0	1	4	14	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	1	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Professionale	0	0	8	9	1	0	2	4	5	0
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Complessa	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Semplice	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	0	0	3	8	0	0	0	2	5	1
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Complessa	0	0	0	3	0	0	0	2	3	3
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Semplice	0	0	0	0	0	0	0	4	5	6

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	0	16	17	19	8	0	50	114	73	28
Dirigente di livello generale	TI-MEDICI-Str.Complessa	0	1	14	33	48	0	0	8	13	14
Dirigente di livello generale	TI-MEDICI-Str.Semplice	0	1	17	30	35	0	1	12	17	26
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI-Professionale	2	269	237	200	159	1	462	410	209	87
Dirigente di livello generale	TI-VETERINARI-Str.Complessa	0	0	0	3	1	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	TI-VETERINARI-Str.Semplice	0	0	1	0	3	0	0		0	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI-Professionale	1	7	6	12	20	2	20	7	10	9
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	240	366	343	320	41	1125	1308	1655	1906	138
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	30	84	84	69	9	110	138	124	192	34
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	4	10	17	30	8	47	146	132	139	43
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	17	24	9	41	20	50	35	14	47	17
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	27	161	255	367	73	56	234	577	856	263
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	7	21	66	87	23	13	95	265	508	141
Dirigente di livello generale	TD-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	0	0	0	0	1	0	0	1	1	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-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	0	2	4	2	0	0	13	13	4	0
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI-Professionale	0	21	8	1	1	2	32	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-VETERINARI-Professionale	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	36	20	4	0	0	232	50	25	4	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	3	5	2	0	0	18	6	2	1	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	2	3	1	0	0	29	15	1	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	8	2	0	0	0	13	2	0	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	3	17	13	13	1	20	30	28	20	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	3	27	22	4	1	24	60	57	27	1
Totale personale		383	1057	1137	1262	460	1742	2701	3462	4071	820
Totale % sul personale complessivo		2,24	6,18	6,65	7,38	2,69	10,19	15,80	20,25	23,81	4,80

## 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	365	619	226	113	13	1336	25,89	31,08	1630	1318	580	282	15	3825	74,11	29,89
Tra 3 e 5 anni	17	132	77	44	5	275	25,85	6,40	94	348	239	91	17	789	74,15	6,17
Tra 5 e 10 anni	1	162	188	66	14	431	26,57	10,03	18	495	418	212	48	1191	73,43	9,31
Superiore a 10 anni	0	144	646	1039	428	2257	24,41	52,50	0	540	2225	3486	740	6991	75,59	54,63
Totale	383	1057	1137	1262	460	4299			1742	2701	3462	4071	820	12796		
Totale %	2,24	6,18	6,65	7,38	2,69	25,15			10,19	15,80	20,25	23,81	4,80	74,85		

<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	58	13,58	369	86,42	427	3,02
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	516	15,21	2877	84,79	3393	24,04
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	Laurea	744	19,93	2990	80,07	3734	26,45
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	52	20,08	207	79,92	259	1,83
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	4	11,76	30	88,24	34	0,24
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	35	14,29	210	85,71	245	1,74
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	Laurea	31	10,37	268	89,63	299	2,12
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	5	10,20	44	89,80	49	0,35
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	10	43,48	13	56,52	23	0,16
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	125	31,65	270	68,35	395	2,80
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	Laurea	137	32,31	287	67,69	424	3,00
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	14	20,29	55	79,71	69	0,49
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	55	50,46	54	49,54	109	0,77
PROFILO RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ	Laurea	46	32,62	95	67,38	141	1,00

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ	Laurea magistrale	18	43,90	23	56,10	41	0,29
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	388	33,08	785	66,92	1173	8,31
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	474	28,57	1185	71,43	1659	11,75
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	26	35,62	47	64,38	73	0,52
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	42	38,53	67	61,47	109	0,77
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	17	12,78	116	87,22	133	0,94
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	110	15,34	607	84,66	717	5,08
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	10	18,52	44	81,48	54	0,38
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	124	22,63	424	77,37	548	3,88
Totale personale		3043		11073		14116	
Totale % sul personale complessivo		17,80		64,77		82,57	

<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 16.721 (31.12.2020) a 17.095 (31.12.2021) dipendenti, aumento dovuto alla esigenza di fronteggiare la pandemia. Si registra una riduzione del personale a tempo determinato, anche prodotta dalle politiche di assunzione messe in atto dall'Azienda nel contesto pandemico.

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 24% rispetto al totale. Si conferma la prevalenza della componente femminile medica che si attesta sul 54,3%, 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 31,9% con riferimento alle strutture complesse e nel 28,6% per le strutture semplici. È doveroso, tuttavia, precisare che la penalizzazione della componente femminile riguarda la dirigenza medica sia per le strutture complesse (38,2%) sia per le strutture semplici (34%). Diversamente, per la dirigenza non medica le donne sono presenti solo per il 29,6% con riferimento alle strutture complesse mentre si evidenzia una netta prevalenza della componente femminile relativamente alle strutture semplici (82,1%).

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini							Donne								
Tipo presenza	< 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	383	1052	1128	1244	455	4262	26,18	99,14	1740	2664	3199	3644	773	12020	73,82	93,94
Part Time >50%	0	5	9	10	2	26	3,87	0,60	2	34	215	353	42	646	96,13	5,05
Part Time ≤50%	0	0	0	8	3	11	7,80	0,26	0	3	48	74	5	130	92,20	1,02
Totale	383	1057	1137	1262	460	4299			1742	2701	3462	4071	820	12796		
Totale %	2,24	6,18	6,65	7,38	2,69	25,15			10,19	15,80	20,25	23,81	4,80	74,85		

<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

	Uomini							Donne								
Tipo misura conciliazione	< 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	5	5	2	12	5,36	5,74	0	10	45	124	33	212	94,64	13,15
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	3	4	13	3	23	3,96	11,00	1	17	174	330	36	558	96,04	34,62
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	2	0	0	0	2	25,00	0,96	0	0	3	2	1	6	75,00	0,37
Personale che fruisce del lavoro agile	3	25	55	67	22	172	17,06	82,30	20	125	277	313	101	836	82,94	51,86
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	3	30	64	85	27	209			21	152	499	769	171	1612		
Totale %	0,16	1,65	3,51	4,67	1,48	11,48			1,15	8,35	27,40	42,23	9,39	88,52		

<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

Il part-time rimane una forma di lavoro richiesto prevalentemente dalle donne che si fanno maggiormente carico delle cure in ambito familiare.

La tabella evidenzia una maggiore fruizione delle misure di conciliazione da parte delle donne, che solitamente si fanno carico dei lavori di cura in famiglia. Il lavoro agile risulta essere stato gradito anche dagli uomini rispetto ad altre forme, forse perché non mutualmente esclusivo tra le due componenti genitoriali, e ne hanno usufruito nel 17 % 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	14349	18,15	64720	81,85	79069	57,46
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	8269	55,00	6766	45,00	15035	10,93
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3792	8,88	38905	91,12	42697	31,03
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	33	4,04	783	95,96	816	0,59
<b>Totale permessi</b>	<b>26443</b>	<b>19,21</b>	<b>111174</b>	<b>80,79</b>	<b>137617</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

Questi tipi di congedo e permessi si mantengono appannaggio delle lavoratrici anche se si registra un lieve aumento rispetto al 2020 dei permessi giornalieri (da 17,9% a 18,15%) e orari (da 48,15% a 55%) 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 2021-2023: Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione.**

Nel corso dell'anno 2021, l'andamento della pandemia ha consentito la ripresa delle attività di gestione ordinaria, permettendo la realizzazione di attività formative volte a promuovere lo sviluppo della cultura di genere. In particolare, è stato possibile programmare una iniziativa formativa, dedicata al personale dell'Azienda Usl della Romagna, dal titolo "Medicina di Genere Esperienze Aziendali e Futuri Sviluppi" svolta in data 22 dicembre 2021 presso l'Ospedale Santa Maria delle Croci di Ravenna. L'evento formativo è stato organizzato in modo tale da consentire la partecipazione sia in presenza - nel rispetto delle disposizioni normative anti covid - sia in diretta streaming. La giornata di studio, organizzata dalla U.O. Formazione e Valutazione in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, ha riscosso un forte interesse e ha visto la partecipazione di docenti interni ed esterni all'Azienda. In particolare, sono stati approfonditi alcuni aspetti salienti quali: Il Piano Nazionale per la Medicina di Genere; l'assetto regionale sotto il profilo dell'Equità e Genere; l'approccio di genere nella ricerca e nei percorsi formativi Universitari; l'approccio di genere nella predisposizione dei percorsi aziendali nonché la medicina di genere nel paziente oncologico.

-----

**Iniziativa n. 2, prevista dal Piano Azioni Positive Ausl Romagna 2021-2023: Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione (2)**

È stato possibile programmare un corso di formazione interna dedicato ai componenti titolari e supplenti del Comitato Unico di Garanzia, di recente costituzione (Deliberazione del Direttore Generale n. 263 del 30/07/2021), con l'obiettivo di potenziare le capacità dei componenti nelle materie di competenza, attraverso la conoscenza dell'evoluzione normativa, compiti e funzioni del Comitato Unico di Garanzia. La giornata di studio, che ha riscosso ampia adesione, ha visto la partecipazione di docenti interni all'Azienda con relazioni dedicate a: "Ruolo e Funzioni del Comitato Unico di Garanzia e del Sindacato secondo la legislazione vigente"; "I Piani Triennali delle azioni positive"; "L'importanza di comunicare".

-----

**Iniziativa n. 3, prevista dal Piano Azioni Positive Ausl Romagna 2021-2023: Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della comunicazione.**

È stato pubblicato e diffuso un vademecum informativo dal titolo "Conosci il tuo CUG?", predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, finalizzato a promuovere la conoscenza del ruolo e funzioni del Comitato all'interno del contesto aziendale. Il depliant è stato divulgato attraverso un piano di comunicazione che ha visto la diffusione tramite sito web e intranet aziendale.

-----

**Iniziativa n. 4, prevista dal Piano Azioni Positive Ausl Romagna 2021-2023: Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.**

Al fine di dare avvio al lavoro agile in modalità ordinaria, tutte le UU.OO. dell'area amministrativa e tecnica hanno definito le mappature delle attività eseguibili in smart working. Contestualmente, l'Azienda ha definito il Regolamento transitorio per l'accesso al lavoro agile in forma ordinaria, garantendo così a tutti i dipendenti nelle condizioni di poter accedere all'istituto dello smart working la possibilità di svolgere in maniera non prevalente la propria attività in modalità agile, in coerenza con le indicazioni Ministeriali (DM 8 ottobre 2021). Per tutti i dipendenti che hanno presentato la succitata richiesta sono stati sottoscritti accordi individuali con i propri responsabili.

-----

**Iniziativa n. 5, prevista dal Piano Azioni Positive Ausl Romagna 2021-2023: Sviluppo di politiche per l'equità e contro le molestie e le discriminazioni, a tutela della dignità e della libertà delle lavoratrici e dei lavoratori.**

Con la finalità di implementare la crescita culturale relativamente alla tutela della dignità della persona in ambito lavorativo, a seguito di Selezione pubblica, con deliberazione n. 457 del 09.12.2021 sono stati designati n. 3 Consiglieri/e di Fiducia, quali figure di riferimento indipendenti con il compito di gestire le problematiche relazionali e i conflitti in ambito lavorativo. Nella convinzione dell'importanza del ruolo e in considerazione delle dimensioni dell'Azienda è stato, pertanto, ampliato da 1 a 3 il numero dei/delle Consiglieri/e di Fiducia e altresì stabilito che gli/le stessi/e dovranno svolgere la propria attività in un ambito provinciale diverso da quello della sede di lavoro, anche al fine di favorire l'accesso ai dipendenti che intendono usufruire del servizio di consulenza e ascolto.

-----

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 diseguaglianza di genere, al contrasto rispetto a ogni forma di discriminazione e a favorire il benessere organizzativo. Il Piano delle Azioni Positive Aul Romagna 2021-2023 si proponeva i seguenti obiettivi da realizzare attraverso alcune azioni: Sviluppo di politiche per l'equità e contro le molestie e le discriminazioni, a tutela della dignità e della libertà delle lavoratrici e dei lavoratori (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; Individuazione delle azioni più opportune per fare fronte alle criticità rilevate per la crescita culturale relativamente alla tutela della dignità della persona in ambito lavorativo; Adesione dell'Ausl della Romagna alla Carta delle Pari Opportunità per l'uguaglianza sul lavoro); Promozione della conciliazione tra tempi di vita e 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 ecc.); Individuare percorsi di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati e malattie attraverso forme idonee di reinserimento e di recupero formativo, anche attraverso il coinvolgimento del CUG; Sviluppare percorsi formativi volti a consentire l'acquisizione delle competenze legate ai nuovi contesti organizzativi); Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: comunicazione (es. Pagina dedicata sul sito WEB aziendale; Pubblicazione di dépliant in formato cartaceo e online sulle funzioni del Comitato Unico di Garanzia); Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: formazione (Seminari rivolti a professionisti e/o alla cittadinanza sulla medicina di genere in tutti i suoi aspetti, dalla ricerca all'applicazione clinica; incontri formativi sulla importanza degli aspetti relazionali che incidono sul benessere lavorativo; Corsi di formazione interna/esterna per potenziare le capacità dei componenti del Comitato Unico di Garanzia nelle materie di competenza). Alle azioni già previste dal Piano si aggiungeva, per il 2021, la valutazione in merito alla possibilità di ampliare il numero dei consiglieri/e di fiducia, in considerazione delle dimensioni dell'Azienda Usl della Romagna e della convinzione dell'importanza del ruolo svolto dalla stessa, quale figura a supporto dei/delle dipendenti che si ritengono oggetto di comportamenti di natura molesta e/o discriminatoria. Nel corso del 2021, l'andamento della pandemia ha consentito la ripresa delle attività di gestione ordinaria, permettendo la realizzazione di attività formative volte a promuovere lo sviluppo della cultura di genere. In particolare, è stato possibile programmare un'iniziativa formativa, dedicata al personale dell'Azienda Usl della Romagna, dal titolo *"Medicina di Genere Esperienze Aziendali e Futuri Sviluppi"* svoltasi in data 22 dicembre 2021 presso l'Ospedale Santa Maria delle Croci di Ravenna.

L'evento formativo è stato organizzato in modo tale da consentire la partecipazione sia in presenza - nel rispetto delle disposizioni normative anti covid - sia in diretta streaming. La giornata di studio, organizzata dalla U.O. Formazione e Valutazione in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, ha riscosso un forte interesse e ha visto la partecipazione di docenti interni ed esterni all'Azienda. È stato, altresì, possibile programmare un corso di formazione interna dedicato ai componenti titolari e supplenti del Comitato Unico di Garanzia, di recente costituzione (Deliberazione del Direttore Generale n. 263 del 30/07/2021), con l'obiettivo di potenziare le capacità dei componenti nelle materie di competenza, attraverso la conoscenza dell'evoluzione normativa, compiti e funzioni del Comitato Unico di Garanzia. È stato pubblicato e diffuso tramite sito web e intranet aziendale, un vademecum informativo dal titolo *"Conosci il tuo CUG?"*, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, finalizzato a promuovere la conoscenza del ruolo e funzioni del Comitato all'interno del contesto aziendale. Al fine di dare avvio al lavoro agile in modalità ordinaria, tutte le UU.OO. dell'area amministrativa e tecnica hanno definito le mappature delle attività eseguibili in smart working. Contestualmente, l'Azienda ha definito il Regolamento transitorio per l'accesso al lavoro agile in forma ordinaria, garantendo così a tutti i dipendenti nelle condizioni di poter accedere all'istituto dello smart working la possibilità di svolgere in maniera non prevalente la propria attività in modalità agile, in coerenza con le indicazioni Ministeriali (DM 8 ottobre 2021). Per tutti i dipendenti che hanno presentato la succitata richiesta sono stati sottoscritti accordi individuali con i propri responsabili. Oltre a quanto sopra descritto, con la finalità di implementare la

crescita culturale relativamente alla tutela della dignità della persona in ambito lavorativo, a seguito di Selezione pubblica, sono stati designati n. 3 Consiglieri/e di Fiducia, ed è stato altresì stabilito che gli/le stessi/e dovranno svolgere la propria attività in un ambito provinciale diverso da quello della sede di lavoro, anche al fine di favorire l'accesso ai dipendenti che intendono usufruire del servizio di consulenza e ascolto.

### 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	% di genere (1)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere (1)	
Obbligatoria (sicurezza)	3409	5694	3782	2928	601	16414	24,23	17,52	13984	11655	12533	12047	1122	51341	75,77
Aggiornamento professionale	5939	15367	12017	12174	4332	49829	25,98	53,18	23686	34594	39810	37461	6424	141975	74,02
Competenze manageriali/Relazionali	61	292	553	628	545	2079	23,79	2,22	773	1150	1760	2238	740	6661	76,21
Tematiche CUG	0	21	40	30	9	100	17,45	0,11	24	59	129	164	97	473	82,55
Violenza di genere	30	42	67	17	20	176	11,50	0,19	71	166	476	539	103	1355	88,50
Addestramento neoassunto/neolinserito	2258	2100	142	438	4	4942	24,04	5,27	7393	4164	2792	1182	86	15617	75,96
Comunicazione nella cura	99	129	148	123	32	531	10,31	0,57	439	618	1351	1961	251	4620	89,69
Deontologia prof.	13	40	34	17	12	116	9,31	0,12	132	171	385	406	36	1130	90,69
Emergenza covid	1297	2063	2021	1707	439	7527	16,49	8,03	6910	7011	11242	11981	981	38125	83,51
Gestione del rischio	2137	3671	2728	2710	743	11989	20,86	12,79	9509	9211	12557	12930	1270	45477	79,14
Esterni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	15243	29419	21532	20772	6737	93703			62921	68799	83035	80909	11110	306774	
Totale ore %	3,81	7,35	5,38	5,19	1,68	23,40			15,71	17,18	20,73	20,20	2,77	76,60	

<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	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	
AVVISO PUBBLICO FINALIZZATO ALL'INDIVIDUAZIONE COMPONENTE ESTERNO (OAS)	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
AVVISO LP BIOLOGO/BIOTECNOLOGO EMERGENZA PANDEMICA - SCAD. 16/12/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI DIRIGENTE MEDICO RADIODIAGNOSTICA - SCAD 11/3/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
AVVISO PER T.E C. DIR. MED. MEDICINA FISICA E RIABILITAZIONE (ON LINE TAB RER)-SCAD.11/3/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
AVVISO SOLI TITOLI CPS TENCICO DI RADIOLOGIA MEDICA CAT.D (EV)SCAD. 25/3/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
AVVISO TIT. E COLL. DIRIGENTE MEDICO DI REUMATOLOGIA (ONLINE TAB RER)-SCAD.25/3/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
AVVISO TIT. E COLL. DIRIGENTE MEDICO DI PSICHIATRIA (ON LINE TAB RER)-SCAD 25/3/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI DIRIGENTE MEDICO PEDIATRIA (ON LINE)-SCAD. 22/4/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO CHIRURGIA VASCOLARE (ON LINE)-SCAD. 22/4/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
AVVISO SOLI TITOLI DIR. MED. NEUROPSICHIATRIA INFANTILE (ON LINE TAB RER) SCAD.22/4/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI NEFROLOGIA - SCAD. 20/5/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
AVVISO TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO DI OFTALMOLOGIA (ON LINE TAB RER)-SCAD. 20/5/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
AVVISO TIT.E COLL. DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA TRASFUSIONALE (ON LINE TAB RER)-SCAD.20/5/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO CHIRURGIA GENERALE - SCAD. 3/6/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO DI NEURORADIOLOGIA -SCAD. 18/6/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Donna
AVVISO PUBBLICO SOLI TITOLI DIR.MEDICO MALATTIE INFETTIVE-SCAD. 1/7/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI SANITARI DI BASE-SCAD. 29/7/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA -SCAD. 29/7/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI DIRIGENTE MEDICO DI CARDIOLOGIA - SCAD. 29/7/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO SCIENZA DELL'ALIMENTAZIONE E DIETETICA.-SCAD. 12/8/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA NUCLEARE -SCAD. 9/9/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Donna
AVVISO PUBBLICO COLLABORATORE AMM.VO PROFESSIONALE-AREA ECONOMICA CAT.D - SCAD.23/9/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
AVVISO PUBBLICO COLLABORATORE AMM.VO PROFESSIONALE-AREA GIURIDICA CAT. D-SCAD. 23/9/21	0	0,00	4	100,00	4	1,04	Donna
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI GASTROENTEROLOGIA - SCAD. 23/9/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI ONCOLOGIA - SCADE. 7/10/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI NEUROLOGIA - SCAD. 18/11/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI ANATOMIA PATHOLOGICA (ON LINE TAB RER)-SCAD. 16/12/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI CHIRURGIA GENERALE-SCAD. 16/12/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI NEURORADIOLOGIA - SCAD. 30/12/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Donna
CONCORSO DIR.MEDICO MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA ON LINE-SCAD.18/3/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
CONCORSO DIR.MED. MEDICINA DEL LAVORO E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO -SCAD. 29/4/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
CONCORSO DIRIG. MED. IGIENE EPIDEMIOLOGIA SANITA' PUBBLICA-SCAD. 5/8/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
CONCORSO DIR.MED. FARMAC E TOSSICOLOGIA CLINICA PER UU.OO. DIPENDENZE PATHOLOGICHE-SCAD. 25/3/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO DIR.MED. GINECOLOGIA E OSTETRICIA (ONLINE TAB RER)-SCAD.8/4/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
CONCORSO DIRIGENTE FARMACISTA DI FARMACIA OSPEDALIERA (TAB RER)-SCAD. 8/4/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO PSICHIATRIA (ON LINE TAB RER)-SCAD. 29/4/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO DI MEDICINA FISICA E RIABILITAZIONE ON LINE - SCAD. 8/4/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
CONCORSO CPS TECNICO SANIT. LABORATORIO BIOMEDICO CAT. D (ON LINE TAB RER+ EVOL.)-SCAD. 22/4/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
CONCORSO DIRIG. MED. MEDICINA INTERNA (ON LINE TAB RER) -SCAD. 13/5/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
CONCORSO DIRIG.MED. MEDICINA LEGALE (ON LINE TAB RER)-SCAD. 27/5/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Donna
CONCORSO DIR. MED. NEUROPSICHIATRIA INCANTILE ON LINE - SCAD. 27/5/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO MEDICINA TRASFUSIONALE (ON LINE TAB RER) -SCAD. 19/8/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI UROLOGIA - SCAD. 19/8/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO DI MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIOE E URGENZA-SCAD. 19/8/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI NEURORADIOLOGIA -SCAD.	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
CONCORSO DIRIG.MED. GERIATRIA (ON LINE TAB RER)-SCAD. 23/9/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
CONCORSO DIRIG. MED. SCIENZA ALIMENTAZIONE DIETETICA - SCA. 16/9/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
CONCORSO DIRIG. MED. ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI SANITARI DI BASE - SCAD. 16/9/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
CONCORSO DIRIG. MED. DI NEFROLOGIA - SCAD. 7/10/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
CONCORSO DIRIG. MEDICO CURE PALLIATIVE (ON LINE TAB RER)-SCAD. 28/10/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO DIRIG. MED. GASTROENTEROLOGIA (ON LINE TAB RER) SCAD. 28/10/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' ART. 30 ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CAT.C (TAB RER)-SCAD. 12/2/21	0	0,00	4	100,00	4	1,04	Donna
MOBILITA' ART. 30 DIR. MED. GINECOLOGIA E OSTETRICIA (TAB RER) SCAD. 17/2/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' VOL. DIR. MED. FARMACOLOGIA E TOSSICOLOGIA CLINICA PER UU.OO. DIP.ZE PATHOLOGICHE-SCAD. 26/2/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' VOL. DIRIG. FARMACISTA DI FARMACIA OSPEDALIERA - SCAD. 3/3/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIR. MEDICO MEDICINA FISICA E RIABILITAZIONE (TAB RER) SCAD. 15/3/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIR. MED. PSICHIATRIA (TAB RER) SCAD. 31/3/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIR. MED. MEDICINA INTERNA (TAB RER) - SCAD. 2/4/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' ART. 30 CPS TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO CAT. D (TAB RER) - SCAD. 6/4/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIR. MED. BIOLOGO DI PATOLOGIA CLINICA (TAB RER) -SCAD. 26/4/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIR. MED. MEDICINA LEGALE (TAB RER)-SCAD. 28/4/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Donna
MOBILITA' VOL. ART. 30 DIRIG. MED. UGOLOGIA TAB RER -SCAD. 29/4/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIR. MED. NEUROPSICHIATRIA INFANTILE (TAB RER) SCAD. 12/5/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' ART.30 D.LGS 165/2001 CTP- SETTORE INFORMATICO - CAT D - SCAD. 18/6/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIRIG. MEDICO CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E URGENZA - SCAD. 29/7/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Donna
MOBILITA' VOL. ART. 30 D.LGS 165/2001 DIR. MED RADIOTERAPIA (TAB RER)-SCAD. 2/8/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
MOBILITA' VOL. ART. 30 D.LGS.165/2001 DIR.MED. ORGAN.SERV.SAN. BASE - SCAD. 16/8/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' VOL. ART. 30 DIR. VETERINARIO AREA IGIENE ALIMENTI ORIGINE ANIMALE - SCAD. 19/8/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' VOL. ART. 30 DIRIG. MED. DI NEFROLOIGA - SCAD.10/9/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' VOL. ART. 30 D.LGS.165/2001 DIR. MED. GASGTOENTEROLOGIA (TAB RER)- SCAD. 22/9/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' VOL. ART. 30 D.LGS 165/2001 DIR. MED. CURE PALLIATIVE (TA. RER) - SCAD. 22/9/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' VOL. ART. 30 DIR. MED. MEDICINA DEL LAVORO E SICUREZZA AMB. LAVORO - SCAD. 13/10/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' VOL. ART. 30 DIR. MED.RADIODIAGNOSTICA - SCAD. 27/10/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' VOL. ART. 30 DIRIG. MEDICO ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - SCAD. 15/11/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' VOL. ART. 30 DIRIG. INGEGNERE ADDETTO ALLA SICUREZZA - SCAD. 29/11/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' VOL. ART. 30 DIRIG. MEDICO DI PEDIATRIA - SCAD.15/12/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
MOBILITA' VOL. ART. 30 DIRIG. INGEGNERE BIOMEDICO - SCAD. 17712/21	3	75,00	1	25,00	4	1,04	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA UO CHIRURGIA VASCOLARE RIMINI - TAB RER SCAD. 13/5/21	6	75,00	2	25,00	8	2,08	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA UO MEDICINA INTERNA - OSPEDALE DI CESENA (CESENATICO) - SCAD. 13/5/21	5	62,50	3	37,50	8	2,08	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO GOVERNO CLINICO SISTEMI INFORMATIVI-ART. 15 SEPTIES -SACD. 3/6/21	1	25,00	3	75,00	4	1,04	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA U.O. PRONTO SOCORSO E MEDICINA D'URGENZA RAVENNA - SCAD. 8/7/21	2	25,00	6	75,00	8	2,08	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA UO ONCOLOGIA RAVENNA - SCAD. 8/7/21	5	62,50	3	37,50	8	2,08	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
STRUTTURA COMPLESSA UO ANESTESIA E RIANIMAZIONE RIMINI - TAB RER SCAD. 22/7/21	6	75,00	2	25,00	8	2,08	Uomo
STRUTT.COMPLESSA UO ANES. E RIAN. FAENZA + UO ANES. E RIANIM LUGO + UO ANES. E RIAN. RICCIONE SCAD. 22/7/21	3	37,50	5	62,50	8	2,08	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO MEDICINA INTERNA 2 - RAVENNA - SCAD. 29/7/21	4	50,00	4	50,00	8	2,08	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA UO SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZ. ART. 15 SEPTIES - SCAD. 23/9/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO MALATTIE INFETTIVE RIMINI - SCAD.28/10/21	5	62,50	3	37,50	8	2,08	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO RICERCA VALUTATIVA POLICY SERVIZI SANIT. (15 SEPTIES) -SCAD. 4/11/21	2	50,00	2	50,00	4	1,04	Uomo
<b>Totale personale</b>	<b>202</b>		<b>182</b>		<b>384</b>		
<b>Totale % sul personale complessivo</b>	<b>1,18</b>		<b>1,06</b>		<b>2,25</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	€69964,60	€71421,50	€ 1456,90	2,04
PERSONALE CONTRATTISTA	€26086,10	€0,00	€ -26086,10	--
DIRIGENTI MEDICI - STRUTTURA COMPLESSA	€98543,30	€86302,10	€ -12241,20	-14,18
DIRIGENTI MEDICI - STRUTTURA SEMPLICE	€76797,40	€69278,40	€ -7519,00	-10,85
DIRIGENTI MEDICI - PROFESSIONALE	€60712,40	€55229,40	€ -5483,00	-9,93

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTI VETERINARI - STRUTTURA COMPLESSA	€75871,60	€80182,10	€ 4310,50	5,38
DIRIGENTI VETERINARI - STRUTTURA SEMPLICE	€72374,90	€0,00	€ -72374,90	--
DIRIGENTI VETERINARI - PROFESSIONALE	€59063,60	€56958,80	€ -2104,80	-3,70
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - STRUTTURA COMPLESSA	€75613,30	€68151,70	€ -7461,60	-10,95
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - STRUTTURA SEMPLICE	€0,00	€58632,50	€ 58632,50	100,00
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - PROFESSIONALE	€44805,10	€45297,80	€ 492,70	1,09
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - STRUTTURA COMPLESSA	€66151,40	€0,00	€ -66151,40	--
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - STRUTTURA SEMPLICE	€61140,30	€53025,00	€ -8115,30	-15,30
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - PROFESSIONALE	€45387,90	€45192,90	€ -195,00	-0,43
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - STRUTTURA COMPLESSA	€72921,90	€0,00	€ -72921,90	--
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - STRUTTURA SEMPLICE	€56635,10	€54554,60	€ -2080,50	-3,81
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - PROFESSIONALE	€45270,70	€46292,10	€ 1021,40	2,21
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - STRUTTURA COMPLESSA	€69412,30	€65720,50	€ -3691,80	-5,62
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - STRUTTURA SEMPLICE	€54901,30	€55356,20	€ 454,90	0,82
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - PROFESSIONALE	€42262,00	€46328,50	€ 4066,50	8,78
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€27490,40	€26745,50	€ -744,90	-2,79
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	€24486,80	€24434,70	€ -52,10	-0,21
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	€27369,60	€26006,90	€ -1362,70	-5,24
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	€27872,10	€26502,10	€ -1370,00	-5,17
PROFILI RUOLO TECNICO	€23224,70	€22003,20	€ -1221,50	-5,55
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€22776,80	€23281,80	€ 505,00	2,17

Le differenze retributive tra uomini e donne possono essere dovute anche 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.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono 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 sono stati istituiti n. 3 Consiglieri di Fiducia aziendali, chiamati a svolgere la propria attività in un ambito provinciale diverso da quello di appartenenza, anche al fine di favorire l'accesso ai dipendenti che intendono usufruire del servizio di consulenza e ascolto.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

I dati relativi alle situazioni di discriminazione/mobbing rappresentano la sintesi dell'attività della Consigliera di Fiducia aziendale nel corso dell'anno 2021:

- le segnalazioni e richieste di aiuto prese in carico dalla Consigliera di Fiducia aziendale sono state nel 2021 in numero di 18, di cui 17 individuali e 1 collettiva;
- le attività conseguenti alla presa in carico della segnalazione consistono prevalentemente in colloqui personali e contatti telefonici;
- i richiedenti provengono trasversalmente dai ruoli della dirigenza come da quelli del comparto. Da ciò si evince che le richieste di aiuto legate al disagio lavorativo coinvolgono professionisti appartenenti ai diversi ruoli professionali;
- le principali cause delle situazioni di disagio lavorativo riferite dalla Consigliera di Fiducia sono

riconducibili ad aggressione fisica e/o verbale da pari e/o superiore gerarchico; a molestie morali/psicologiche da pari e/o superiore gerarchico; a minacce, vessazioni, ritorsioni parole e/o atteggiamenti offensivi della dignità personale; a discriminazioni, disparità di trattamento, ingiustizie emarginazione/isolamento procurato da pari e/o superiore gerarchico; ad inefficienze organizzative; a disinteresse/insensibilità del superiore rispetto alla tutela di condizioni particolari/temporanee di fragilità e/o di esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro;

- alcuni dei percorsi intrapresi dai richiedenti con il supporto della Consigliera di fiducia sono ancora in fase evolutiva e/o di consolidamento; pertanto, la valutazione degli esiti finali degli interventi finora messi in campo dalla Consigliera di Fiducia non può al momento ritenersi definitivamente conclusa.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

#### Obiettivo:

Promozione dello sviluppo della cultura di genere

Nel corso dell'anno 2021, è stato possibile programmare una iniziativa formativa, dedicata al personale dell'Azienda Usl della Romagna, dal titolo *"Medicina di Genere Esperienze Aziendali e Futuri Sviluppi"*, svoltasi in data 22 dicembre 2021 presso l'Ospedale Santa Maria delle Croci di Ravenna. L'evento formativo è stato organizzato in modo tale da consentire la partecipazione sia in presenza - nel rispetto delle disposizioni normative anti covid - sia in diretta streaming. La giornata di studio, organizzata dalla U.O. Formazione e Valutazione in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, ha riscosso un forte interesse e ha visto la partecipazione di docenti interni ed esterni all'Azienda. In particolare, sono stati approfonditi alcuni aspetti salienti quali: Il Piano Nazionale per la Medicina di Genere; l'assetto regionale sotto il profilo dell'Equità e Genere; l'approccio di genere nella ricerca e nei percorsi formativi Universitari; l'approccio di genere nella predisposizione dei percorsi aziendali nonché la medicina di genere nel paziente oncologico.

#### Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Nel corso del 2021 l'Azienda Usl della Romagna, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ha dapprima prorogato sino al 31 ottobre il ricorso al lavoro agile secondo le modalità semplificate proprie della fase emergenziale (in linea con le disposizioni dettate dal DL 56/2021 e DCPM 23 settembre 2021). Nel frattempo, di concerto con le organizzazioni sindacali, ha dato eseguito ad una precisa mappatura delle attività eseguibili in forma agile, ed è giunta alla definizione e applicazione, a partire dal 01.11.2021, del nuovo regolamento aziendale per l'accesso al lavoro agile in modalità ordinaria, che consente a tutti i dipendenti che ne fanno richiesta di poter usufruire dello smartworking per il 20% del monte orario mappato.

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

### Operatività

Tipologia di atto:

Deliberazione

Data: 14/07/2021

Organo sottoscrittore: Direttore Generale 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?

- Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione e della comunicazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

## Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione e della comunicazione

Organizzazione, in collaborazione con l'UO Formazione e Valutazione, iniziativa formativa dedicata al personale dell'Ausl Romagna, dal titolo *"Medicina di Genere Esperienze Aziendali e Futuri Sviluppi"* (22.12.2021, Ospedale Santa Maria delle Croci di Ravenna).

Organizzazione corso formazione interna dedicato ai componenti titolari e supplenti del Comitato Unico di Garanzia sulle materie di competenza.

Pubblicazione e diffusione nel contesto aziendale vademecum informativo "Conosci il tuo CUG?".

## 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

Realizzazione di attività formative e di comunicazione per lo sviluppo della cultura di genere.

Mappature delle attività eseguibili in smart working da parte di tutte le UU.OO. dell'Area amministrativa e tecnica aziendali e contestuale definizione da parte dell'Azienda del Regolamento transitorio per l'accesso al lavoro agile in forma ordinaria.

Istituzione n. 3 Consiglieri di Fiducia aziendali chiamati a svolgere la propria attività in un ambito provinciale diverso da quello della sede di lavoro.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-della-romagna-2022>