



Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda UsI della Romagna - 2023

*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

2023

---

2023-2025

---

[piano\\_azioni\\_positive\\_auslra-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_auslra-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_auslra-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_auslra-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)) (239.36 KB)

---



## 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	0	0	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	2	1	1	0	0	0	4	3
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Semplice	0	0	0	3	0	0	0	0	5	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	4	0	0	1	3	13	3
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	0	0	0	3	1	0	0	1	0	1
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Semplice	0	0	1	4	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Professionale	0	0	6	7	1	0	2	3	4	0
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Complexa	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	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	0	0	3	6	2	0	0	1	6	0
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Complexa	0	0	0	2	1	0	0	2	2	3
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Semplice	0	0	1	1	0	0	0	6	7	9
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	1	18	18	19	6	2	49	114	81	25

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 generale	TI-MEDICI-Str.Complexa	0	1	23	36	45	0	0	8	20	15
Dirigente di livello generale	TI-MEDICI-Str.Semplice	0	1	16	26	31	0	2	14	16	27
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI-Professionale	10	268	237	173	138	11	452	415	197	91
Dirigente di livello generale	TI-VETERINARI-Str.Complexa	0	0	0	1	3	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	TI-VETERINARI-Str.Semplice	0	0	1	1	2	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI-Professionale	0	8	9	11	14	2	25	9	8	8
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	205	383	328	338	38	1073	1363	1510	1974	156
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	29	82	73	83	9	83	151	121	191	37
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	6	14	17	28	8	63	150	136	137	37
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	21	33	8	31	25	50	38	15	42	15
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	25	152	278	357	74	56	218	559	837	257
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	5	33	74	97	23	20	137	283	512	137
Dirigente di livello generale	TD-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	0	1	0	0	1	0	0	2	1	0
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	0	2	4	1	0	0	11	13	2	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 generale	TD-MEDICI-Str. Complessa	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI-Professionale	3	29	2	0	1	5	25	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-VETERINARI-Professionale	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	26	16	2	0	0	159	41	19	3	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	2	1	2	0	0	13	6	2	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	0	1	0	0	0	11	12	2	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	3	1	0	0	0	3	0	0	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	5	11	10	11	1	9	26	39	29	2
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	4	1	0	0	1	3	6	1	0
Totale personale		342	1059	1117	1245	428	1561	2713	3287	4097	828
Totale % sul personale complessivo		2,05	6,35	6,70	7,47	2,57	9,36	16,27	19,71	24,57	4,96

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	293	539	198	122	12	1164	26,57	27,77	1241	1058	558	335	25	3217	73,43	25,76
Tra 3 e 5 anni	42	156	72	31	3	304	22,94	7,25	260	471	184	95	11	1021	77,06	8,18
Tra 5 e 10 anni	7	204	187	75	13	486	25,98	11,60	60	623	427	233	42	1385	74,02	11,09
Superiore a 10 anni	0	160	660	1017	400	2237	24,58	53,38	0	561	2118	3434	750	6863	75,42	54,97
Totale	342	1059	1117	1245	428	4191			1561	2713	3287	4097	828	12486		
Totale %	2,05	6,35	6,70	7,47	2,57	25,13			9,36	16,27	19,71	24,57	4,96	74,87		

<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>
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	50	19,23	210	80,77	260	1,90
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	736	19,62	3015	80,38	3751	27,34
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	497	15,41	2728	84,59	3225	23,51
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	53	13,32	345	86,68	398	2,90
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	13	20,00	52	80,00	65	0,47
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Laurea	137	32,46	285	67,54	422	3,08
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	121	32,18	255	67,82	376	2,74
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	10	45,45	12	54,55	22	0,16
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	Laurea magistrale	6	10,91	49	89,09	55	0,40
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	Laurea	33	10,54	280	89,46	313	2,28
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	Diploma di scuola superiore	31	13,90	192	86,10	223	1,63
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	Inferiore al Diploma superiore	4	12,90	27	87,10	31	0,23
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Laurea magistrale	18	45,00	22	55,00	40	0,29
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Laurea	51	36,17	90	63,83	141	1,03
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Diploma di scuola superiore	52	53,06	46	46,94	98	0,71
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Inferiore al Diploma superiore	1	16,67	5	83,33	6	0,04
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	47	43,93	60	56,07	107	0,78

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	Laurea	28	35,44	51	64,56	79	0,58
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	488	29,58	1162	70,42	1650	12,03
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	361	32,23	759	67,77	1120	8,16
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	95	21,11	355	78,89	450	3,28
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	14	19,72	57	80,28	71	0,52
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	115	16,34	589	83,66	704	5,13
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	14	12,39	99	87,61	113	0,82
Totale personale		2975		10745		13720	
Totale % sul personale complessivo		17,84		64,43		82,27	

<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 lievemente diminuito passando da 16.721 (31.12.2021) a 16.667 (31.12.2022) dipendenti. Si registra una riduzione del personale a tempo determinato (da 964 nel 2021 a 595 nel 2022). 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, 2% rispetto al totale. Si conferma la prevalenza della componente femminile medica che si attesta sul 55,4%, in linea con il trend degli ultimi anni; in particolare, nelle fasce d'età inferiori ai 50 anni, le donne mediche rappresentano oltre i due terzi. Permane il divario a livello di incarichi dirigenziali di struttura complessa che, seppur in misura minore rispetto al 2021 (31,9%), penalizza le donne, presenti solo nel 33,5%. Di rilievo, la diminuzione del divario fra generi per quanto attiene, invece, all'attribuzione degli incarichi di struttura semplice che passano dal 28,6% del 2021 al 50,2%. Per quanto attiene la dirigenza medica, a fronte di un aumento del numero totale di incarichi conferiti per responsabile di struttura complessa (da 136 nel 2021 a 156 nel 2022), si registra una diminuzione nell'attribuzione di tali incarichi alla componente femminile (dal 38,2% nel 2021 al 29,4% nel 2022), diversamente dall'attribuzione degli incarichi di struttura semplice che registra un considerevole aumento (dal 34% nel 2021 al 43,4% nel 2022). Per la dirigenza non medica, di assoluto rilievo la maggiore presenza della componente femminile per quanto attiene le strutture complesse, che si attesta al 55,1% contro il 29,6% del 2021; per le strutture semplici, si conferma la prevalenza della componente femminile pari al 73,1%.

Emerge il dato che attesta la maggiore permanenza dei dipendenti nel profilo e nel livello di inquadramento, che tuttavia non mette in evidenza differenze di genere (53,3% uomini vs 54,9% donne per un periodo di tempo superiore a 10 anni), in particolare nella fascia d'età 41-60.



## 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	340	1052	1109	1226	426	4153	26,08	99,09	1557	2681	3076	3679	780	11773	73,92	94,29
Part Time >50%	2	7	8	11	1	29	4,70	0,69	4	29	171	342	42	588	95,30	4,71
Part Time ≤50%	0	0	0	8	1	9	6,72	0,21	0	3	40	76	6	125	93,28	1,00
<b>Totale</b>	<b>342</b>	<b>1059</b>	<b>1117</b>	<b>1245</b>	<b>428</b>	<b>4191</b>			<b>1561</b>	<b>2713</b>	<b>3287</b>	<b>4097</b>	<b>828</b>	<b>12486</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,05</b>	<b>6,35</b>	<b>6,70</b>	<b>7,47</b>	<b>2,57</b>	<b>25,13</b>			<b>9,36</b>	<b>16,27</b>	<b>19,71</b>	<b>24,57</b>	<b>4,96</b>	<b>74,87</b>		

<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 misto a richiesta	0	4	0	0	0	4	33,33	3,33	0	2	1	4	1	8	66,67	0,73
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	1	0	4	4	0	9	4,66	7,50	0	5	42	107	30	184	95,34	16,71
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	4	3	14	4	25	4,58	20,83	0	20	128	330	43	521	95,42	47,32
Personale che fruisce del lavoro agile	0	17	26	33	6	82	17,45	68,33	3	44	142	150	49	388	82,55	35,24
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>10</b>	<b>120</b>			<b>3</b>	<b>71</b>	<b>313</b>	<b>591</b>	<b>123</b>	<b>1101</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,08</b>	<b>2,05</b>	<b>2,70</b>	<b>4,18</b>	<b>0,82</b>	<b>9,83</b>			<b>0,25</b>	<b>5,81</b>	<b>25,63</b>	<b>48,40</b>	<b>10,07</b>	<b>90,17</b>		

<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 (713 donne vs 38 uomini nel 2022), 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 in circa il 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	14179	16,63	71096	83,37	85275	52,54
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	10392	48,00	11256	52,00	21648	13,34
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4625	8,47	49995	91,53	54620	33,65
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	11	1,43	760	98,57	771	0,48
Totale permessi	29207	17,99	133107	82,01	162314	

<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, mentre registrano una diminuzione rispetto al 2021 i permessi giornalieri L. 104/1992 (da 18,15% a 16,63%) e orari (da 55% a 48%), fruiti 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 redigere il Bilancio di genere? **No**

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: Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione.**

Nel corso dell'anno 2022, il Comitato Unico di Garanzia con la U.O. Formazione Valutazione Risorse Umane ha organizzato un percorso formativo rivolto ai Consiglieri di Fiducia delle Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna e del Comune di Bologna, dal titolo *"Il ruolo e le competenze dei Consiglieri di Fiducia"*. Il succitato percorso ha previsto due distinti momenti formativi: il primo, a cura della Professoressa Laura Calafà, Professoressa Ordinaria di diritto del Lavoro presso l'Università di Verona, svoltosi in data 17 ottobre 2022, a cui è stata dedicata un'intera giornata, con l'obiettivo di perfezionare le conoscenze in merito al ruolo, compiti e funzioni dei Consiglieri di Fiducia, anche attraverso la discussione di casi pratici; il secondo, a cura della dott.ssa Sabrina Colombari, presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Usl di Bologna, con 3 incontri in modalità da remoto (3 novembre, 23 novembre, 12 dicembre) con l'obiettivo di perfezionare le conoscenze in merito al ruolo, compiti e funzioni dei Consiglieri di Fiducia attraverso la presentazione e la discussione in gruppo di casi gestiti e presentati in forma anonimizzata. Il percorso formativo ha riscosso un forte interesse e ha visto una più che ampia partecipazione con un alto grado di soddisfazione.

**Iniziativa n. 2: Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione (3).**

L'Azienda Ausl della Romagna ha, inoltre, partecipato all'evento organizzato dalla Regione Emilia-Romagna *"Laboratorio formativo Medicina di genere"* che si è svolto in data 20 dicembre 2022. Al laboratorio, dedicato a operatrici e operatori delle Aziende sanitarie e del terzo settore, in rappresentanza dell'Ausl della Romagna hanno partecipato la Referente Medicina di Genere Ausl Romagna, dott.ssa Maria Grazia Piscaglia, la Referente Equità Ausl Romagna dott.ssa Giulia Silvestrini e la Presidente del Comitato Unico di Garanzia, dott.ssa Margherita Pieri.

**Iniziativa n. 3: Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della comunicazione.**

È stata predisposta dal Comitato Unico di Garanzia e diffusa a tutti i dipendenti dell'Azienda una survey dal titolo *"Conosci il CUG della tua Azienda?"*, finalizzata a comprendere il livello di conoscenza del ruolo e funzioni del Comitato all'interno del contesto aziendale. Alla survey hanno aderito circa 9000 dipendenti. È in corso di valutazione l'analisi dei risultati.

**Iniziativa n. 4, prevista dal Piano Azioni Positive Ausl Romagna 2022-2024: Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della comunicazione (2).**

Gli eventi promossi dal CUG sono stati divulgati attraverso il sito web aziendale, la intranet aziendale, l'e-mail a tutti utenti, al fine di promuovere ulteriormente la conoscenza del ruolo e funzioni del CUG all'interno dell'Azienda. Tra questi, in particolare, l'iniziativa aziendale di raccolta fondi *"Well fare Rete per le donne"*, organizzata in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne (25 novembre 2022).

**Iniziativa n. 5, prevista dal Piano delle Azioni Positive Ausl Romagna 2022-2024: 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.**

È proseguita l'attività di monitoraggio dell'attività dei Consiglieri di Fiducia, anche attraverso l'analisi delle relazioni inviate a questa Direzione, alla Direzione del Personale e al Comitato Unico di Garanzia, in coerenza con quanto previsto dal Codice di Condotta aziendale.

**Iniziativa n. 6, prevista dal Piano delle Azioni Positive Ausl Romagna 2022-2024: Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.**

Nel 2021 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.

Nel 2022 l'Azienda ha portato a regime l'applicazione del Regolamento transitorio aziendale sul lavoro agile per il futuro

avvio dello smart working in modalità ordinaria, in superamento della modalità straordinaria legata al contesto pandemico. Ciò ha consentito a tutti i dipendenti che ne fanno richiesta di poter usufruire dello Smart working per il 20% del monte ore.

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 disuguaglianza di genere, a contrastare ogni forma di discriminazione e a favorire il benessere in ambito lavorativo. Il Piano delle Azioni Positive Ausl Romagna 2022-2024 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** (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, come impegno all'adozione di strategie gestionali che sviluppino politiche di inclusione contro le discriminazioni); **Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro** (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 Comitato Unico di Garanzia; Sviluppare percorsi formativi volti a consentire l'acquisizione delle competenze legate ai nuovi contesti organizzativi; Effettuare studi di fattibilità sulla possibilità di progettare un servizio di nido aziendale nei vari ambiti territoriali e proseguimento dell'attività di monitoraggio del nido aziendale attualmente presente sul territorio riminese); **Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: comunicazione** (Pagina dedicata sul sito WEB aziendale, facilmente individuabile e accessibile ai cittadini; la pagina riporterà l'attività del CUG e consentirà contatti online; 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 di depliant 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). Nel corso dell'anno 2022, il Comitato Unico di Garanzia con la U.O. Formazione e Valutazione Risorse Umane ha organizzato un percorso formativo rivolto ai Consiglieri di Fiducia delle Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna e del Comune di Bologna, dal titolo *"Il ruolo e le competenze dei Consiglieri di Fiducia"*, che ha riscosso un forte interesse e ha visto una più che ampia partecipazione con un alto grado di soddisfazione.

L'Ausl della Romagna ha, inoltre, partecipato all'evento organizzato dalla Regione Emilia-Romagna *"Laboratorio formativo Medicina di genere"*, che si è svolto in data 20 dicembre 2022.

È stata predisposta dal Comitato Unico di Garanzia e diffusa a tutti i dipendenti dell'Azienda una survey dal titolo *"Conosci il CUG della tua Azienda?"*, finalizzata a comprendere il livello di conoscenza del ruolo e delle funzioni del Comitato all'interno del contesto aziendale. Alla survey hanno aderito circa 9000 dipendenti. È in corso di valutazione l'analisi dei risultati.

Gli eventi promossi dal CUG sono stati divulgati attraverso il sito web aziendale, la intranet aziendale, l'e-mail a tutti utenti, al fine di promuovere ulteriormente la conoscenza del ruolo e delle funzioni del CUG all'interno dell'Azienda. Tra questi, in particolare, l'iniziativa aziendale di raccolta fondi *"Well fare Rete per le donne"*, organizzata in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne (25 novembre 2022).

Nel 2022 l'Azienda ha portato a regime l'applicazione del regolamento transitorio aziendale sul lavoro agile per il futuro avvio dello smart working in modalità ordinaria, in superamento della modalità straordinaria legata al contesto pandemico. Ciò ha consentito a tutti i dipendenti che ne fanno richiesta di poter usufruire dello smart working per il 20% del monte ore.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha, altresì, continuato la propria collaborazione con i tre Consiglieri di Fiducia Ausl Romagna, in particolare è proseguito il monitoraggio della loro attività, anche attraverso l'analisi delle relazioni inviate alla Direzione aziendale, alla Direzione del Personale e al Comitato Unico di Garanzia, in coerenza con quanto previsto dal Codice di Condotta aziendale.

### 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)	4040	9003	6832	6824	1532	28231	20,54	21,49	20073	23063	28360	33860	3866	109222	79,46	24,17
Aggiornamento professionale	7178	22240	18832	18957	6357	73564	23,99	55,99	31027	48939	65894	74797	12392	233049	76,01	51,58
Competenze manageriali/Relazionali	66	455	714	637	295	2167	19,59	1,65	580	3511	2047	2286	470	8894	80,41	1,97
Tematiche CUG	50	195	141	124	31	541	19,40	0,41	232	348	633	840	195	2248	80,60	0,50
Violenza di genere	62	81	150	112	53	458	15,85	0,35	220	381	630	971	229	2431	84,15	0,54
Addestramento neoassunto/neolinserito	1970	3768	1028	805	102	7673	23,15	5,84	9589	6890	4193	4405	398	25475	76,85	5,64
Comunicazione nella cura	142	169	212	261	48	832	15,34	0,63	684	801	1324	1617	165	4591	84,66	1,02
Deontologia prof.	4	11	8	20	0	43	10,26	0,03	36	37	119	176	8	376	89,74	0,08
Emergenza covid	413	1019	980	1027	288	3727	17,13	2,84	2512	3354	4805	6805	556	18032	82,87	3,99
Gestione del rischio	956	2413	1951	2292	608	8220	18,24	6,26	5565	7263	10078	12596	1356	36858	81,76	8,16
Esterni	253	1838	1673	1566	596	5926	35,80	4,51	983	3148	3239	2780	475	10625	64,20	2,35
Totale ore	15134	41192	32521	32625	9910	131382			71501	97735	121322	141133	20110	451801		
Totale ore %	2,60	7,06	5,58	5,59	1,70	22,53			12,26	16,76	20,80	24,20	3,45	77,47		

<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 FORMAZIONE REGIONALE PER PROMOTORE SALUTE IN ISTITUTI PENITENZIARI-SCAD.01.09.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
AVVISO LP PROMOTORI DELLA SALUTE NEGLI ISTITUTI PENITENZIARI - SCAD.22.09.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO SOLI TITOLI DIR.MEDICO NEURORADIOLOGIA PER NEURORADIOLOGIA DIAGN.RA -SCAD. 01.12.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO PUBBLICO COLLABORATORE AMM.VO PROFESSIONALE-SETTORE STATISTICO CAAT.D-SCAD.14.07.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE FARMACISTA DI FARMACIA OSPEDALIERA (ONLINE TAB RER)-SCAD.01.12.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO MALATTIE INFETTIVE - SCAD. 07.04.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO CARDIOLOGIA PER ESIGENZE EMODINAMICA - SCAD. 10.03.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI ANESTESIA E RIANIMAZIONE - SCAD. 21.04.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI EMATOLOGIA - SCAD. 24.03.2022	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI GERIATRIA - SCAD. 21.04.2022	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI GINECOLOGIA E OSTETRICIA - SCAD. 10.03.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA INTERNA - SCAD.3.11.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI NEONATOLOGIA - SCAD. 21.4.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI NEURORADIOLOGIA - SCAD. 21.04.22	0	0,00	4	100,00	4	0,83	Donna
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI SANITARI DI BASE - SCAD. 03.06.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI PSICHIATRIA - SCAD. 24.03.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI UROLOGIA - SCAD. 21.04.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO RADIODIAGNOSTICA ESIGENZE DIAGNOSTICA SENOLOGICA - SCAD.10.02.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI DIRIGENTE MEDICO NEUROPSICHIATRIA INFANTILE - SCAD.21.4.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA INTERNA - SCAD. 19.05.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	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 DI RADIODIAGNOSTICA - SCAD. 17.11.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI DIRIGENTE MEDICO MALATTIE APPARATO RESPIRATORIO - SCAD. 21.04.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI DIRIG. MEDICO DI IGIENE EPIDEMIOLOGIA E SANITA' PUBBLICA - SCAD. 29.12.22	0	0,00	4	100,00	4	0,83	Donna
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIG. MEDICO DI ANESTESIA E RIANIMAZIONE - SCAD. 28.07.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DI DIRIGENTE AMMINISTRATIVO - SACD. 11.08.22	0	0,00	4	100,00	4	0,83	Donna
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO DI NEURORADIOLOGIA - SCAD. 14.07.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO DI CARDIOLOGIA - SCAD. 03.11.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO DI DERMATOLOGIA E VENEROLOGIA - SCAD. 17.11.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO DI EMATOLOGIA - SCAD. 25.08	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO DI NEFROLOGIA - SCAD. 03.11.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO DI NEUROPSICHIATRIA INFANTILE - SCAD. 15.12.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO DI EMATOLOGIA - SCAD. 29.12.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO MALATTIE METABOLICHE E DIABETOLOGIA - SCAD. 15.12.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO NEUROCHIRURGIA - SCAD. 29.12.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO SOLI TITOLI DIRIGENTE VETERINARIO DI SANITA' ANIMALE - SCAD. 14.07.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO PUBBLICO SOLI TITOLI CPS - TECNICO DI LABORATORIO BIOMEDICO - CAT. D - SCAD. 19.05.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO SOLI TITOLI CPS TECNICO DI LABORATORIO BIOMEDICO CAT. D - SCAD. 22.09.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO SOLI TITOLI TECNICO DI LABORATORIO BIOMEDICO - SCAD. 12.1.23	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
AVVISO TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO GERIATRIA - SCAD. 06.10.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI FARMACOLOGIA E TOSSICOLOGIA CLINICA - SCAD. 27/10/22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA DELLO SPORT - SCAD.11.08.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA - SCAD.11.08.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI OFTALMOLOGIA - SCAD. 11.08.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI NEURORADIOLOGIA (ESIGENZE NEURORADIOLOGIA INTERVENTISTICA) - SCAD. 11.08.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI PATOLOGIA CLINICA - SCAD. 10.11.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE BIOLOGO DI PATOLOGIA CLINICA (ON LINE TAB RER)	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO NEURORADIOLOGIA PER ESIGENZE NEURORADIOLOGIA DIAGNOSTICA RAVENNA - SCAD. 05.01.2023	0	0,00	4	100,00	4	0,83	Donna
CONCORSO COLLABORATORE PROF. SAN. - OSTETRICA - CAT. D - SCAD.14.04.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO COLLAB. PROF. SAN. TECNICO PREVENZIONE AMBIENTE E LUOGHI DI LAVORO - CAT. D - SCAD. 14.4.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
CONCORSO COLL. PROF. SAN. EDUCATORE PROFESSIONALE CAT. D (ONJ LINE TAB RER) - SCAD. 17.2.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO COLL. PROF. SAN. FISIOTERAPISTA CAT. D (ON LINE TAB RER) - SCAD. 25.08.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO COLL. PROF. SAN. LOGOPEDISTA CAT. D (ON LINE TAB RER) - SCAD. 20.10.22	0	0,00	4	100,00	4	0,83	Donna
COLL. PROF. SAN. TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA CAT. D (ON LINE TAB RER) - SCAD. 16.6.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI PSICHIATRIA - SCAD. 29.09.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI ANATOMIA PATOLOGICA - SCAD. 07.4.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI CHIRURGIA PEDIATRICA - SCAD. 7.4.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI GERIATRIA - SCAD. 19.05.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI IGIENE EPIDEMIOLOGIA E SANITA' PUBBLICA - SCAD. 28.7.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI MALATTIE INFETTIVE - SCAD. 20.10.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA DEL LAVORO E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO - SCAD. 8.09.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZION E D'URGENZA - SCAD. 21.04.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA INTERNA - SCAD. 09.12.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA NUCLEARE - SCAD. 21.04.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI NEFROLOGIA - SCAD. 15.12.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI NEONATOLOGIA - SCAD. 05.05.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI NEURORADIOLOGIA SCAD. 19.05.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI RADIOLOGIA PER LE ESIGENZE DELLA SENOLOGIA - SCAD. 6.10.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO SENIOR CUOCO CAT. C (ON LINE TAB RER) - SCAD. 24.3.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI ANESTESIA E RIANIMAZIONE - SCAD. 22.12.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI GINECOLOGIA E OSTETRICIA - SCAD. 9.12.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA TRASFUSIONALE - SCAD.10.11.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
CONCORSO DIRIGENTE MEDICO GERIATRIA - SCAD. 10.11.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
LP FARMACISTA BUON USO DEL FARMACO 2022-2023 -SCAD. 19.05.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
RIAPERTURA TERMINI CONCORSO OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO SENIOR CUOCO CAT.C - SCAD. 1.9.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE MEDICO GINECOLOGIA E OSTETRICIA - SCAD. 10.11.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DLGS 165/2001 COLL. PROF. SAN. FISIOTERAPISTA CAT. D (TAB RER) - SCAD. 20.7.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 COLL. PROF. SAN. LOGOPEDISTA CAT. D (TAB RER) - SCAD. 29.9.22	0	0,00	4	100,00	4	0,83	Donna
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 COLL. PROF. SAN. TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA CAT. D - SCAD. 20.05.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE FARMACISTA DI FARMACIA OSPEDALIERA - SCAD. 21.11.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 O.T. CENTRALINISTA CON FUNZIONI DI CUSTODIA CAT.B - SCAD. 08.07.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 COLL. PROF. SAN. TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA CAT. D - SCAD. 29.09.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE MEDICO MEDICINA TRASFUSIONALE - SCAD. 10.10.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE VETERINARIO SANITA' ANIMALE - SCAD. 19.10.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
MOBILITA' ART. 30 D.LGS.165/2001 DIRIGENTE MEDICO CARDIOLOGIA - SCAD. 9.11.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	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 DIRIGENTE MEDICO MALATTIE INFETTIVE - SCAD. 29.9.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE MEDICO MEDICINA DEL LAVORO E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO - SCAD. 17.08.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE MEDICO PATOLOGIA CLINICA - SCAD. 29.09.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA DELLO SPORT - SACD. 30.06.2022	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE FISICO DI FISICA SANITARIA - SCAD. 05.08.2022	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
MOBILITA' VOLONTARIA ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE MEDICO DI ONCOLOGIA - SCAD. 28.11.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE MEDICO ANESTESIA E RIANIMAZIONE - SCAD. 11.7.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE MEDICO DI CHIRURGIA GENERALE - SCAD. 11.07.22	3	75,00	1	25,00	4	0,83	Uomo
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE MEDICO NEURORADIOLOGIA - SCAD. 28.04.22	0	0,00	4	100,00	4	0,83	Donna
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE MEDICO DI PSICHIATRIA - SCAD. 28.03.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
MOBILITA' VOLONTARIA ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE MEDICO ANATOMIA PATOLOGICA - SCAD. 10.03.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Uomo
MOBILITA' ART. 30 D.LGS 165/2001 DIRIGENTE MEDICO MEDICINA NUCLEARE - SCAD. 30.03.22	2	50,00	2	50,00	4	0,83	Donna
STRUTTURA COMPLESSA DIREZIONE DI DISTRETTI (GENERICO) - RIAPERTURA TERMINI SCAD. 15.7.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA ART. 15 SEPTIES ACCESSO AI PERCORSI SANITARI E GOVERNO DELLA COMMITTENZA - SCAD. 16.6.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
STRUTTURE COMPLESSE UO CHIRURGIA GENERALE FAENZA - UO CHIRURGIA GENERALE LUGO - SCAD. 28.4.22	6	75,00	2	25,00	8	1,67	Donna
STRUTTURA COMPLESSA ART. 15 SEPTIES UO QUALITA' E GOVERNO CLINICO - SCAD. 15.12.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO MEDICINA INTERNA CATTOLICA - SCAD. 28.04.22	4	50,00	4	50,00	8	1,67	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA UO MEDICINA INTERNA E REUMATOLOGIA RIMINI - SCAD. 28.04.22	4	50,00	4	50,00	8	1,67	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO NEUROLOGIA RIMINI - SCAD. 17.02.22	4	50,00	4	50,00	8	1,67	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO NEURORADIOLOGIA DIAGNOSTICA RAVENNA - SCAD. 22.9.22	4	50,00	4	50,00	8	1,67	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO PREVENZIONE ONCOLOGICA RIMINI - SCAD. 24.3.	5	62,50	3	37,50	8	1,67	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO SPSAL FORLI'-CESENA - UO SPSAL RIMINI - SCAD. 28.4.22	4	50,00	4	50,00	8	1,67	Donna
STRUTTURA COMPLESSA ART. 15 SEPTIES FORMAZIONE E VALUTAZIONE RISORSE UMANE - SCAD. 15.12.22	1	25,00	3	75,00	4	0,83	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO DIREZIONE MEDICA PRESIDIO OSPEDALIERO DI LUGO - SCAD. 28/4/22	3	37,50	5	62,50	8	1,67	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA UO RADIOLOGIA CESENA - SCAD. 22.9.22	4	50,00	4	50,00	8	1,67	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO SORVEGLIANZA E PROMOZIONE DELLA SALUTE DEI LAVORATORI - SCAD. 28.4.22	5	62,50	3	37,50	8	1,67	Donna
Totale personale	209		271		480		
Totale % sul personale complessivo	1,25		1,62		2,88		

<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 in prevalenza dagli uomini, pur registrando un netto miglioramento della presenza femminile (da 26 donne nel 2021 a 49 nel 2022).

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

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€82706,10	€80662,30	€ -2043,80	-2,53
DIRIGENTI MEDICI - STRUTTURA COMPLESSA	€98321,40	€87830,40	€ -10491,00	-11,94
DIRIGENTI MEDICI - STRUTTURA SEMPLICE	€75117,40	€68682,20	€ -6435,20	-9,37
DIRIGENTI MEDICI - PROFESSIONALE	€61542,60	€55881,10	€ -5661,50	-10,13
DIRIGENTI VETERINARI - STRUTTURA COMPLESSA	€79225,90	€76970,70	€ -2255,20	-2,93
DIRIGENTI VETERINARI - STRUTTURA SEMPLICE	€67949,80	€70973,10	€ 3023,30	4,26
DIRIGENTI VETERINARI - PROFESSIONALE	€58349,30	€54875,40	€ -3473,90	-6,33
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - STRUTTURA COMPLESSA	€77486,20	€67458,80	€ -10027,40	-14,86
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - STRUTTURA SEMPLICE	€51591,20	€53968,80	€ 2377,60	4,41
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - PROFESSIONALE	€44343,40	€43903,50	€ -439,90	-1,00
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - STRUTTURA COMPLESSA	€62935,00	€52153,40	€ -10781,60	-20,67
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - STRUTTURA SEMPLICE	€49974,10	€44007,30	€ -5966,80	-13,56
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - PROFESSIONALE	€43750,70	€44697,70	€ 947,00	2,12
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - STRUTTURA COMPLESSA	€68503,50	€0,00	€ -68503,50	--
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - STRUTTURA SEMPLICE	€53354,20	€52024,30	€ -1329,90	-2,56
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - PROFESSIONALE	€43856,60	€43624,80	€ -231,80	-0,53
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - STRUTTURA COMPLESSA	€61061,20	€62440,00	€ 1378,80	2,21
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - STRUTTURA SEMPLICE	€46172,40	€53049,80	€ 6877,40	12,96
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - PROFESSIONALE	€44163,80	€46371,20	€ 2207,40	4,76
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€29750,70	€29109,10	€ -641,60	-2,20
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	€26296,90	€26293,90	€ -3,00	-0,01

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€29108,80	€28002,80	€ -1106,00	-3,95
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€29734,10	€27932,20	€ -1801,90	-6,45
PROFILI RUOLO TECNICO	€24321,40	€23561,20	€ -760,20	-3,23
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€23874,10	€24471,10	€ 597,00	2,44

Le differenze retributive tra uomini e donne sono dovute all'eventuale utilizzo di istituti normoeconomici 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 fonte di progetti incentivanti e/o a ulteriori remunerazioni legate a maggiore impegno orario.

## 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?: Non so

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 dei Consiglieri di Fiducia aziendale nel corso dell'anno 2022, suddivisi per ambito provinciale:

**Ambito di Forlì-Cesena:** n. 8 segnalazioni di cui 5 da parte di dipendenti di genere femminile e 3 da parte di dipendenti di genere maschile;

**Ambito di Ravenna:** n. 6 segnalazioni di cui 4 da parte di dipendenti di genere femminile e 2 da parte di dipendenti di genere maschile;

**Ambito di Rimini:** n. 6 segnalazioni di cui 4 da parte di dipendenti di genere femminile e 2 da parte di dipendenti di genere maschile, oltre a n. 2 segnalazioni da parte di dipendenti di genere femminile già in carico dal 2021.

- Per i tre ambiti provinciali, 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 attività conseguenti alla presa in carico della segnalazione consistono prevalentemente in colloqui personali e contatti telefonici;
- le principali cause delle situazioni di disagio lavorativo riferite dai Consiglieri 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 dei Consiglieri di fiducia sono ancora in fase evolutiva e/o di consolidamento; pertanto, la valutazione degli esiti finali degli interventi finora messi in campo dai Consiglieri di Fiducia non può al momento ritenersi definitivamente conclusa.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG, prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Nel corso dell'anno 2022, è proseguita l'attività di divulgazione degli eventi/iniziativa promossi dal CUG attraverso il sito web aziendale, la intranet aziendale, l'e-mail a tutti utenti, al fine di promuovere ulteriormente la conoscenza del ruolo e funzioni del CUG all'interno dell'Azienda. Tra questi, in particolare, l'iniziativa aziendale di raccolta fondi "Well fare Rete per le donne", organizzata in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne (25 novembre 2022).

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Nel corso dell'anno 2022, è proseguito il monitoraggio dell'attività dei 3 Consiglieri di Fiducia Ausl Romagna, nominati nel dicembre 2021 per un anno in via sperimentale, e recentemente rinnovati per un ulteriore anno, anche attraverso l'analisi

delle relazioni inviate alla Direzione aziendale, alla Direzione del Personale e al Comitato Unico di Garanzia, in coerenza con quanto previsto dal Codice di Condotta aziendale.

**Obiettivo:**

Promozione conciliazione vita-lavoro

Nel 2021, 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.

Nel 2022, l'Azienda ha portato a regime l'applicazione del Regolamento transitorio aziendale sul lavoro agile per il futuro avvio dello smart working in modalità ordinaria, in superamento della modalità straordinaria legata al contesto pandemico. Ciò ha consentito a tutti i dipendenti che ne fanno richiesta di poter usufruire dello smart working per il 20% del monte ore.

## 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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

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

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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?

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

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, del percorso formativo rivolto ai Consiglieri di Fiducia Aziende Sanitarie Regione Emilia-Romagna e del Comune di Bologna, dal titolo "*Il ruolo e le competenze dei Consiglieri di Fiducia*" (1 giornata in presenza e 3 incontri in modalità da remoto).

Predisposizione e diffusione a tutti i dipendenti aziendali della survey "*Conosci il CUG della tua Azienda?*" per comprendere livello di conoscenza del CUG in Azienda.

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Espressione del parere consultivo di competenza del CUG sulle "*Linee guida relative alla gestione della fase di transizione dei contratti part time in essere nei diversi ambiti aziendali*", in vista di una Regolamentazione aziendale unica del part time, a superamento dei Regolamenti di ambito.

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

Monitoraggio attività Consiglieri di Fiducia anche attraverso analisi delle loro relazioni.

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 promuovere la cultura di genere e delle pari opportunità.

Messa a regime dell'applicazione del Regolamento transitorio aziendale per l'accesso al lavoro agile in forma ordinaria.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-della-romagna-2023>