



Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Usl della Romagna - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Azienda Usl della Romagna

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: RA

Comune: Ravenna

CAP: 48121

Indirizzo: Via De Gasperi, 8

Codice Amministrazione: auslra

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Sanitarie Locali

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2023-2025

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

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice		0	0	0	0	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	0	0	1	2	1	0	0	0	3	5
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	0	4	0	0	0	0	6	5
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	3	0	0	0	1	8	6
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	0	0	0	2	2	0	0	0	1	1
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	0	2	5	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	1	1	10	2	0	1	5	5	2
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	6	1	0	1	1	5	1
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	0	0	0	2	2	0	0	4	4	1
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	1	3	2	0	0	5	16	3
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	17	19	21	3	6	45	105	96	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.Complessa	0	0	23	30	44	0	0	10	23	18
Dirigente di livello generale	TI-MEDICI - Str Semplice	0	1	17	28	22	0	1	21	22	32
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Professionale	1	321	208	164	111	1	479	416	211	89
Dirigente di livello generale	TI-VETERINARI-Str.Complessa	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
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	12	9	7	11	1	23	17	7	8
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	155	418	310	363	51	936	1509	1335	2058	228
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	36	89	72	83	17	83	169	110	167	57
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	7	20	21	22	13	63	164	143	137	43
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	23	27	14	23	19	44	53	18	35	9
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	23	144	272	363	90	35	217	494	817	302
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	5	30	67	92	38	10	126	259	466	177
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente di livello generale	TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

# Relazione CUG - Azienda Usl della Romagna - 2025

17 February 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-della-romagna-2025>

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	4	2	2	0	1	21	18	2	0
Dirigente di livello generale	TD-MEDICI - Str.Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI - Professionale	23	29	0	0	0	36	36	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-VETERINARI - Professionale	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	20	4	1	1	0	111	18	10	3	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	1	0	0	0	0	6	2	0	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	2	3	0	1	0	21	12	4	2	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	6	9	10	6	1	10	23	50	46	2
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	2	1	0	1	0	2	0	3	0	0
Totale personale		305	1132	1052	1251	438	1366	2904	3033	4147	1016
Totale % sul personale complessivo		1,83	6,80	6,32	7,52	2,63	8,21	17,45	18,22	24,92	6,10

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	186	420	173	106	21	906	28,02	21,69	765	772	454	303	33	2327	71,98	18,67

	Uomini								Donne							
	Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% (1)	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% (1)
Tra 3 e 5 anni	101	302	102	79	9	593	25,79	14,19	505	694	265	211	31	1706	74,21	13,69
Tra 5 e 10 anni	18	277	196	78	14	583	23,74	13,95	96	978	497	251	51	1873	76,26	15,02
Superiore a 10 anni	0	133	581	988	394	2096	24,21	50,17	0	460	1817	3382	901	6560	75,79	52,62
Totale	305	1132	1052	1251	438	4178			1366	2904	3033	4147	1016	12466		
Totale %	1,83	6,80	6,32	7,52	2,63	25,10			8,21	17,45	18,22	24,92	6,10	74,90		

<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		47	13,28		307	86,72	354	2,61
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore		452	15,48		2468	84,52	2920	21,51
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea		780	19,42		3237	80,58	4017	29,60
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale		44	18,33		196	81,67	240	1,77
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore		7	46,67		8	53,33	15	0,11
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore		113	33,14		228	66,86	341	2,51
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea		163	34,61		308	65,39	471	3,47
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale		15	23,08		50	76,92	65	0,48
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore		4	13,79		25	86,21	29	0,21
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore		28	14,07		171	85,93	199	1,47
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea		50	12,92		337	87,08	387	2,85

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. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	7	11,11	56	88,89	63	0,46
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Inferiore al Diploma superiore	1	16,67	5	83,33	6	0,04
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	38	53,52	33	46,48	71	0,52
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	51	32,90	104	67,10	155	1,14
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	18	47,37	20	52,63	38	0,28
PROFILI RUOLO PROFESSIONALE	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,01
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	329	31,79	706	68,21	1035	7,63
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	508	30,18	1175	69,82	1683	12,40
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	33	35,11	61	64,89	94	0,69
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	54	50,00	54	50,00	108	0,80
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	13	14,13	79	85,87	92	0,68
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	109	16,69	544	83,31	653	4,81
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	17	20,73	65	79,27	82	0,60
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	97	21,46	355	78,54	452	3,33
Totale personale		2979		10593		13572	
Totale % sul personale complessivo		17,90		63,64		81,54	

<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 aumentato rispetto al 2023, passando da 16.545 (31.12.2023) a 16.644 dipendenti (31.12.2024). Le percentuali danno una stabilità nel rapporto tra i generi, con una prevalenza costante della componente femminile pari al 74,89%.

Si conferma la prevalenza della componente femminile medica, che si attesta intorno al 57,70%, in linea con il trend degli ultimi anni; in particolare, nelle fasce di età < = 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 2023 (34,34%), penalizza le donne, presenti solo nel 37,76%. Si conferma il trend in diminuzione del divario fra i generi per quanto attiene, invece, l'attribuzione degli incarichi di struttura semplice, che risultano attribuiti alla componente femminile nella misura del 56,03 % nell'anno 2024 rispetto al 52,26% del 2023.

Per quanto riguarda la dirigenza medica e veterinaria, a fronte di una diminuzione del numero totale di incarichi conferiti per responsabile di struttura complessa (da 164 nel 2023 a 152 nel 2024), si registra un aumento nell'attribuzione alla componente femminile sia degli incarichi di struttura complessa (dal 31,10% nel 2023 al 34,21% nel 2024), sia degli incarichi di struttura semplice (dal 46,26% nel 2023 al 51,67% nel 2024).

Per la dirigenza non medica, si registra un aumento del numero di incarichi di struttura complessa alla componente femminile, che si attesta al 54,28% contro il 50% del 2023; per le strutture semplici, si conferma la prevalenza della componente femminile (67,24% del 2024), seppur in diminuzione rispetto al 2023 (69,23%).

Dai dati emerge, inoltre, un aumento del personale a tempo determinato (da 433 nel 2023 a 585 nel 2024), ove il rapporto rispecchia le percentuali presenti tra i dipendenti, con una componente maschile del 23,24% rispetto al totale.

Si conferma anche per il 2024 il dato che attesta la maggiore permanenza dei dipendenti nel profilo di inquadramento, che tuttavia non mette in evidenza differenze di genere (50,17% uomini vs 52,62% donne per un periodo di tempo superiore a 10 anni), in particolare nella fascia di 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>
Part Time ≤50%	0	1	1	5	3	10	8,33	0,24	0	3	24	76	7	110	91,67	0,88
Part Time >50%	23	22	5	12	2	64	9,26	1,53	37	67	139	325	59	627	90,74	5,03
Tempo Pieno	282	1109	1046	1234	433	4104	25,92	98,23	1329	2834	2870	3746	950	11729	74,08	94,09
Totale	305	1132	1052	1251	438	4178			1366	2904	3033	4147	1016	12466		
Totale %	1,83	6,80	6,32	7,52	2,63	25,10			8,21	17,45	18,22	24,92	6,10	74,90		

<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	3	4	0	0	1	8	38,10	4,47	3	5	0	4	1	13	61,90	1,15
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	4	20	3	4	2	33	13,41	18,44	5	36	35	102	35	213	86,59	18,77
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	4	10	4	9	6	33	6,07	18,44	2	48	100	300	61	511	93,93	45,02
Personale che fruisce del lavoro agile	0	13	29	47	14	103	20,60	57,54	3	51	129	152	62	397	79,40	34,98
Telelavoro	0	1	1	0	0	2	66,67	1,12	0	0	0	0	1	1	33,33	0,09
Totale	11	48	37	60	23	179			13	140	264	558	160	1135		
Totale %	0,84	3,65	2,82	4,57	1,75	13,62			0,99	10,65	20,09	42,47	12,18	86,38		

<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 (737 donne vs 74 uomini nel 2024), che si fanno maggiormente carico delle cure in ambito familiare.

I dati confermano, comunque, una maggiore fruizione delle succitate misure da parte della componente femminile, che solitamente si fa carico dei lavori di cura in famiglia. Il lavoro agile risulta essere stato gradito anche dagli uomini rispetto ad altre forme, ciò pare spiegabile col fatto che non è mutualmente esclusivo tra le due componenti genitoriali. I dati evidenziano che la componente maschile ne ha usufruito in circa il 20% dei casi riportati, trend in aumento rispetto al 2023 (19%).

## 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 fruitti	18285	19,34	76255	80,66	94540	47,88
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	18182	45,51	21770	54,49	39952	20,23
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	5789	9,37	55978	90,63	61767	31,28

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	159	13,28	1038	86,72	1197	0,61
Totale permessi	42415	21,48	155041	78,52	197456	

<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, pur registrando un maggior utilizzo da parte degli uomini rispetto al 2023 (da 20,4% del 2023 a 21,48% del 2024), con particolare riferimento al numero di permessi orari per congedi parentali (da 9,52% del 2023 a 13,28% del 2024).

## 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: Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, prevista dal Piano Azioni Positive Ausl Romagna 2023-2025**

Nel corso dell'anno 2024, la Direzione Generale Ausl Romagna, rappresentata dalla Presidente del Comitato Unico di Garanzia, la Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna e la Consigliera di Parità della Provincia di Rimini hanno sottoscritto una dichiarazione d'intenti con cui si sono impegnati ad istituire un osservatorio della conciliazione con il compito di monitorare le misure di conciliazione esistenti nell'ambito dell'Ausl della Romagna e valutare ulteriori eventuali proposte.

#### **Iniziativa n. 2: Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (2)**

La revisione della procedura "Tutela delle lavoratrici madri" si pone l'obiettivo di omogeneizzare i "percorsi" aziendali per la ricollocazione gravidanze.

#### **Iniziativa n. 3: Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, prevista dal Piano Azioni Positive Ausl Romagna 2023-2025 (3)**

Nel 2024 l'Azienda ha proseguito la gestione delle modalità di lavoro in termini di lavoro agile in coerenza con il Regolamento transitorio per l'accesso al lavoro agile in forma ordinaria, definito nel 2021 e applicato a partire dal 2022, al fine di garantire 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, come da indicazioni ministeriali (DM 8 ottobre 2021). In particolare, si è provveduto a rinnovare i contratti al fine di consentire a tutti i dipendenti che ne fanno richiesta di poter usufruire dello smart-working per il 20% del monte ore.

L'Azienda ha, inoltre, proseguito la gestione del part-time, in applicazione del Regolamento aziendale deliberato nel luglio 2022

## **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 formazione**

Il 7 marzo 2024, presso l'Ospedale S. Maria delle Croci di Ravenna, si è svolto il convegno *"La discriminazione nei contesti lavorativi: prevenzione, rischi e interventi"*, organizzato dall'Azienda Usl della Romagna e dal Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con l'Ordine Psicologi della Regione Emilia-Romagna, la Consigliera di Parità per la Provincia di Ravenna, l'Università di Bologna, l'Università di Urbino. Il convegno, rivolto ai professionisti interessati delle Aziende Sanitarie e della Regione Emilia-Romagna, nonché ai professionisti Ausl Romagna, si è svolto in modalità mista (in presenza e in videoconferenza), per un totale di 170 posti disponibili, e ha visto la partecipazione di docenti interni all'Azienda, ma anche docenti universitari, psicologi e altri esperti della materia, registrando grande interesse e partecipazione. Contestualmente, è stata presentata la mostra *"Il dono e la gratitudine - Le grandi benefattrici dell'Ausl della Romagna"*, a cura della conservatrice del patrimonio storico e artistico Ausl Romagna.

## **Iniziativa n. 5: Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della comunicazione, prevista dal Piano delle Azioni Positive Ausl Romagna 2023-2025**

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, il convegno *"La discriminazione nei contesti lavorativi: prevenzione, rischi e interventi"*, organizzato dall'Azienda Usl della Romagna e dal Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con l'Ordine Psicologi della Regione Emilia-Romagna, la Consigliera di Parità per la Provincia di Ravenna, l'Università di Bologna, l'Università di Urbino, svoltosi il 7 marzo 2024.

## **Iniziativa n. 6: Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della comunicazione, prevista dal Piano delle Azioni Positive Ausl Romagna 2023-2025 (2)**

Nel 2024 sono proseguiti i lavori del Gruppo di lavoro interdisciplinare, istituito dalla Direzione Aziendale, al fine di portare avanti la stesura del Bilancio di Genere Ausl Romagna.

## **Iniziativa n. 7, prevista dal Piano delle Azioni Positive Ausl Romagna 2023-2025: Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della comunicazione, prevista dal Piano delle Azioni Positive Ausl Romagna 2023-2025 (3).**

Istituzione di uno sportello virtuale sulla Intranet Aziendale ove le/i dipendenti/i possono trovare le risposte sugli aspetti burocratici legati all'arrivo di una/un figlia/o, tra cui i propri diritti (congedi, permessi, riduzione oraria) e doveri (comunicazioni da fare, documenti da trasmettere, certificazioni da produrre, tempistiche da rispettare). Sono, altresì, disponibili sezioni ove è possibile scaricare documenti, modulistica e normativa di riferimento, nonché informazioni di contatto e link utili contenenti approfondimenti sulla gravidanza.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Azienda Usl della Romagna vigente è quello adottato nel 2023 per il triennio 2023-2025. Infatti, a seguito del D.Lgs n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, che ha previsto l'adozione da parte delle Pubbliche amministrazioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano delle Azioni Positive è confluito in esso e si è allineato al PIAO quanto alla durata (triennale). Pertanto, non è più previsto l'aggiornamento annuale che richiedeva di inserire all'interno del Piano una sezione dedicata alle azioni positive che si sarebbero sviluppate nel corso dell'anno di riferimento. Il prossimo aggiornamento del Piano delle Azioni Positive è, pertanto, previsto nel 2026.

### 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)	2062	6602	5761	6284	1905	22614	25,95	13,08	9795	14080	15098	21971	3588	64532	74,05	10,98
Aggiornamento professionale	6578	25319	19117	21989	7752	80755	23,19	46,71	30816	63313	66576	90255	16583	267543	76,81	45,53
Competenze manageriali/Relazionali	145	606	752	1003	265	2771	12,55	1,60	2346	3494	3934	8585	958	19317	87,45	3,29
Tematiche CUG	20	46	77	44	12	199	14,81	0,12	40	201	295	497	112	1145	85,19	0,19
Violenza di genere	18	23	19	18	21	99	12,98	0,06	36	86	166	306	70	664	87,02	0,11
Addestramento neoassunto/neolinserito	2244	2640	734	893	127	6638	18,49	3,84	10633	8007	4937	5165	515	29257	81,51	4,98
Competenze digitali	1054	3697	2213	2551	771	10286	23,12	5,95	5187	7902	6922	12223	1974	34208	76,88	5,82
Deontologia prof.	0	8	19	26	0	53	7,26	0,03	33	70	184	357	33	677	92,74	0,12
PNRR	2722	10647	8184	8046	2242	31841	21,59	18,42	14769	27985	28800	38224	5868	115646	78,41	19,68
Gestione del rischio	825	2129	1974	1915	386	7229	17,92	4,18	4871	6884	7303	12275	1787	33120	82,08	5,64
Esterni	438	3137	2847	3354	634	10410	32,62	6,02	820	6289	7479	6187	724	21499	67,38	3,66
Totale ore	16106	54854	41697	46123	14115	172895			79346	138311	141694	196045	32212	587608		
Totale ore %	2,12	7,21	5,48	6,06	1,86	22,73			10,43	18,19	18,63	25,78	4,24	77,27		

<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

Sono proseguiti i lavori del Gruppo di lavoro interdisciplinare, istituito dalla Direzione Aziendale, al fine di portare avanti la stesura del **Bilancio di Genere** Ausl Romagna.

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

Composizione di genere delle commissioni di concorso

# Relazione CUG - Azienda Usl della Romagna - 2025

17 February 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-della-romagna-2025>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO 15 SEPTIES CO1 DIR. RESP.LE MEDICINA PENITENZIARIA - SCAD.12/12/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Donna
AVVISO 15 SEPTIES CO.2 DIR. RESP.LE PROCESSI INSERIMENTO PERSONE CON DISABILITA' - SCAD. 30/05/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
AVVISO 15 SEPTIES CO.2 DIR. ESPERTO GESTIONE PROGETTI ICT/TRANSIZ.NE DIGITALE TRASV.LI - SCAD. 12/12/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Donna
SELEZIONE LAVORO AUTONOMO A FARMACISTA - PROG. BUON USO DEL FARMACO 2024-2025 SCAD. 14/11/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
SELEZIONE LAVORO AUTONOMO A FARMACISTA - PROG. BUON USO DEL FARMACO 2024-2025 SCAD. 2/05/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI PER OSTETRICA - AREA PROF. SALUTE E FUNZ. - SCAD. 17/10/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI ORTOTTISTA - ASSIST. OFTALMOLOGIA - SCAD. 2/5/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI LOGOPEDISTA AREA PROF. DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI - SCAD. 14/11/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI DIRIGENTE MEDICO DI PEDIATRIA - SCAD. 21/3/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI PSICHIATRIA - SCAD. 25/1/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI ALLERGOLOGIA ED IMMUNOLOGIA CLINICA - SCAD. 11/07/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI ANATOMIA PATOLOGIA - SCAD. 13/6/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER DIRIGENTE MEDICO DI NEFROLOGIA - SCAD. 3/10/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO PER ESIGENZE STRUTTURE DI DIETETICA E NUTRIZIONE CLINICA - SCAD. 7/3/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO UROLOGIA - SCAD. 21/3/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA INTERNA - SCAD. 3/10/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna

# Relazione CUG - Azienda Usl della Romagna - 2025

17 February 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-della-romagna-2025>

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 - INFERMIERE - SCAD. 27/6/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI PER TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA - SCAD. 22/8/24	0	0,00	4	100,00	4	0,95	Donna
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI DIRIGENTE MEDICO RADIODIAGNOSTICA PER SENOLOGIA - SCAD. 4/4/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI DIRIGENTE MEDICO DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO OSPEDALIERO - SCAD. 17/5/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI TECNICO DELLA PREVENZIONE AMBIENTE E LUOGHI DI LAVORO - SCAD. 21/3/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Donna
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO DI ENDOCRINOLOGIA - SCAD. 17/5/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO CARDIOLOGIA - ELETTROFISIOLOGIA - SCAD. 17/10/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO CHIRURGIA MAXILLO FACCIALE - SCAD. 18/4/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO EMATOLOGIA - SCAD. 18/4/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Donna
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO GINECOLOGIA E OSTETRICIA - SCAD. 2/5/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO MALATTIE INFETTIVE - SCAD. 18/4/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO MALATTIE METABOLICHE E DIABETOLOGIA - SCAD. 3/10/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO NEUROLOGIA - SCAD. 18/4/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO REUMATOLOGIA - SCAD. 22/8/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
AVVISO SOLO TITOLI TECNICO SANITARIO TERAPISTA NEURO E PSICOMOTRICITA' ETA' EVOLUTIVA - SCAD. 11/07/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna

# Relazione CUG - Azienda Usl della Romagna - 2025

17 February 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-della-romagna-2025>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO PUBBLICO SOLO TITOLI DIRIGENTE MEDICO DI ANESTESIA E RIANIMAZIONE - SCAD. 25/1/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Donna
AVVISO PUBBLICO SOLO TITOLI EDUCATORE PROFESSIONALE - SCAD. 2/5/24	0	0,00	4	100,00	4	0,95	Donna
AVVISO PUBBLICO SOLO TITOLI TECNICO RIABILITAZIONE PSICHiatrica - SCAD. 2/5/24	0	0,00	4	100,00	4	0,95	Donna
AVVISO PUBBLICO SOLO TITOLI TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA - SCAD. 19/9/24	0	0,00	4	100,00	4	0,95	Donna
AVVISO PUBBLICO SOLO TITOLI TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA - EVOLUTIVA NO CV	0	0,00	4	100,00	4	0,95	Donna
AVVISO PUBBLICO COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE - SETTORE INFORMATICO - AREA PROF. SALUTE E FUNZIONARI	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO ASSISTENTE TECNICO GEOMETRA - SCAD. 22/8/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO ASSISTENTE TECNICO TERMOTECNICO - SCAD. 22/8/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE - ELETTRICO IMPIANTISTA - SCAD. 22/8/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE - MECCANICO - SCAD. 22/8/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE - TECNICO EDILE - SCAD. 22/8/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIG. VETERINARIO IGIENE PROD.NE TRASF.NE COMM.NE TRASP. ALIMENTI ORIGINE ANIMALE - SCAD. 11/4/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA NUCLEARE - SCAD. 24/10/24	1	33,33	2	66,67	3	0,71	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI CARDIOLOGIA PER EMODINAMICA - SCAD. 9/5/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI GERIATRIA + CONTRIBUTO ON LINE	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA INTERNA - SCAD. 9/5/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI OFTALMOLOGIA + CONTRIBUTO ON LINE	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI PSICHIATRIA - SCAD. 28/3/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO UROLOGIA - SCAD. 20/6/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO PER LE STRUTTURE DI DIETETICA E NUTRIZIONE CLINICA - SCAD. 26/4/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO MED. EMERGENZA -URGENZA - DL 34/2023 - SCAD. 21/11/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE BIOLOGO DI PATOLOGIA CLINICA - SCAD. 12/9/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE INGEGNERE INFORMATICO (PAGOPA) - SCAD. 24/10/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI ANATOMIA PATHOLOGICA - SCAD. 1/8/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI ANESTESIA E RIANIMAZIONE - SCAD. 4/7/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI CURE PALLIATIVE - DM 4/6/15 DM 30/6/21 - SCAD. 22/8/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO OSPEDALIERO - SCAD. 20/6/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI ENDOCRINOLOGIA - SCAD. 6/6/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI IGIENE EPIDEMIOLOGIA E SANITA' PUBBLICA - SCAD. 13/6/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA INTERNA - SCAD. 7/11/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI NEUROLOGIA - SCAD. 3/10/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - SCAD. 6/6/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI PATOLOGIA CLINICA - SCAD. 21/11/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO MEDICINA D'EMERGENZA URGENZA (DL 34/2023) - SCAD. 9/5/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI NEONATOLOGIA - SCAD. 1/8/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI NEUROPSICHIATRIA INFANTILE - SCAD. 1/8/24	0	0,00	4	100,00	4	0,95	Donna
CONCORSO PUBBLICO - DIRIGENTE MEDICO DI PEDIATRIA - SCAD. 10/10/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI RADIODIAGNOSTICA PER LE ESIGENZE DELLA SENOLOGIA - SCAD. 20/6/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO EDUCATORE PROFESSIONALE - SCAD. 16/6/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO O.T.S. CUOCO - SCAD. 13/6/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
CONCORSO PUBBLICO TECNICO DELLA PREVENZIONE AMBIENTE E LUOGHI DI LAVORO + CONTRIBUTO - NO EVOL - SCAD. 9/5/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Donna
CONCORSO PUBBLICO TECNICO FISIOPATOLOGIA CARDIOCIRCOLATORIA E PERFUSIONE CARDIOVASCOLARE - SCAD. 12/9/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO - SCAD. 22/8/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
CONCORSO PUBBLICO TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO + CONTRIBUTO + EVOLUTIVA	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 ASSISTENTE TECNICO ELETTRICISTA - SCAD. 8/3/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 ASSISTENTE TECNICO GEOMETRA - SCAD. 11/3/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE - SETTORE TECNICO - TECNICO EDILE - SACD. 8/3/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Donna
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE BIOLOGO PATOLOGIA CLINICA - SCAD. 14/8/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA - SCAD. 25/9/24	0	0,00	4	100,00	4	0,95	Donna

# Relazione CUG - Azienda Usl della Romagna - 2025

17 February 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-della-romagna-2025>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA DEL LAVORO E SICUREZZA DEGLI AMBIENTI DI LAVORO - SCAD. 18/12/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - SCAD. 12/9/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI ANESTESIA E RIANIMAZIONE - SCAD. 30/5/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI EMATOLOGIA (TRAPIANTO ALLOGENICO) - SCAD. 13/11/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI ENDOCRINOLOGIA - SCAD. 8/5/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI GINECOLOGIA E OSTETRICIA - SCAD. 20/11/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI IGIENE DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE - SCAD. 30/12/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA INTERNA - SCAD. 10/10/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA UROLOGIA -SCAD. 29/4/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI NEUROPSICHIATRIA INFANTILE - SCAD. 3/7/24	0	0,00	4	100,00	4	0,95	Donna
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI PEDIATRIA - SCAD. 4/9/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Donna
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI PSICHIATRIA - SCAD. 29/2/24	3	75,00	1	25,00	4	0,95	Uomo
DIRIGENTE MEDICO DI RADIODIAGNOSTICA PER LA SENOLOGIA -SCAD. 17/5/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 EDUCATORE PROFESSIONALE - SCAD. 8/5/24	0	0,00	4	100,00	4	0,95	Donna
MOBILITA' ART. 30 INFERMIERE - SCAD. 27/9/24	0	0,00	4	100,00	4	0,95	Donna
MOBILITA' ART. 30 OP. TEC. CENTRALINISTA CON FUNZIONI DI CUSTODIA - SCAD. 3/7/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Donna
MOBILITA' ART. 30 TECNICO PREVENZIONE AMBIENTE E LUOGHI DI LAVORO - RACCOLTA WEB - SCAD. 2/4/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
MOBILITA' ART. 30 TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO - SCAD. 17/7/24	1	25,00	3	75,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE - SETTORE INFORMATICO - SCAD. 16/2/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE ANALISTA - SCAD. 6/12/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Donna
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI NEUROLOGIA - SCAD. 5/8/24	2	50,00	2	50,00	4	0,95	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA ATTRIBUZIONE INCARICHI DI DIREZIONE DI DISTRETTI (GENERICO) - SCAD. 9/5/24	0	0,00	4	100,00	4	0,95	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO RADIOTERAPIA RIMINI - SCAD. 3/10/2024	2	40,00	3	60,00	5	1,18	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA UO CONSULTORI FAMILIARI RIMINI - RICCIONE - SCAD. 3/10/24	2	40,00	3	60,00	5	1,18	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO DIREZIONE MEDICA PRESIDIO OSPEDALIERO CESENA - SCAD. 3/10/24	2	40,00	3	60,00	5	1,18	Uomo
Totale personale	169		253		422		
Totale % sul personale complessivo	1,02		1,52		2,54		

<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 maggior presenza femminile (253 donne vs 169 uomini) rispetto al dato pressocchè paritario del 2023, che trova corrispondenza anche nella presidenza, rispetto alla quale si registra un aumento della presenza femminile a confronto con l'anno precedente (da 29 donne nel 2023 a 41 nel 2024).

### 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 %
organo di vertice	€96680,00	€83493,00	€ -13187,00	-15,79
MEDICI - Str.Complessa	€111675,00	€99736,00	€ -11939,00	-11,97

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
MEDICI - Str.Semplice	€90583,00	€80250,00	€ -10333,00	-12,88
MEDICI - Professionale	€73495,00	€66370,00	€ -7125,00	-10,74
VETERINARI - Str.Complessa	€90078,00	€0,00	€ -90078,00	--
VETERINARI - Str.Semplice	€75423,00	€78555,00	€ 3132,00	3,99
VETERINARI - Professionale	€62706,00	€61711,00	€ -995,00	-1,61
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	€82398,00	€76944,00	€ -5454,00	-7,09
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Semplice	€66760,00	€64653,00	€ -2107,00	-3,26
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€51595,00	€53668,00	€ 2073,00	3,86
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	€74111,00	€70455,00	€ -3656,00	-5,19
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Semplice	€58291,00	€55517,00	€ -2774,00	-5,00
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€49044,00	€49170,00	€ 126,00	0,26
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa	€72506,00	€0,00	€ -72506,00	--
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Semplice	€54739,00	€57867,00	€ 3128,00	5,41
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€53167,00	€47942,00	€ -5225,00	-10,90
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	€73231,00	€73391,00	€ 160,00	0,22
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Semplice	€57880,00	€57106,00	€ -774,00	-1,36
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€46402,00	€54296,00	€ 7894,00	14,54
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€29169,00	€28295,00	€ -874,00	-3,09
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€25148,00	€25067,00	€ -81,00	-0,32
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€28304,00	€27307,00	€ -997,00	-3,65
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€28164,00	€26584,00	€ -1580,00	-5,94
PROFILI RUOLO PROFESSIONALE	€21989,00	€0,00	€ -21989,00	--
PROFILI RUOLO TECNICO	€23559,00	€22600,00	€ -959,00	-4,24
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€22747,00	€23404,00	€ 657,00	2,81

## 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 2024, suddivisi per ambito provinciale:

Ambito di Forlì-Cesena: n. 9 segnalazioni su Forlì e n. 2 segnalazioni su Cesena

Ambito di Ravenna: n. 3 segnalazioni

Ambito di Rimini: n. 9 segnalazioni.

In particolare, 22 segnalazioni da parte di dipendenti di genere femminile e 4 da parte di dipendenti di genere maschile.

- Come per il 2023, anche nel 2024 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 fra pari o da superiore gerarchico, molestie morali/psicologiche, atteggiamenti discriminatori emarginazione/isolamento tra pari o procurate da superiore gerarchico, inefficienze organizzative, 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.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia Ausl Romagna e i Consiglieri di Fiducia aziendali, su invito della Direzione Generale, hanno presentato, nel Collegio di Direzione del 9 dicembre 2024, gli strumenti di garanzia aziendali, con particolare riferimento al ruolo, alle funzioni e all'attività svolta nell'ambito del contesto aziendale.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

#### Obiettivo:

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

Nel corso dell'anno 2024, la Direzione Generale Ausl Romagna, rappresentata dalla Presidente del Comitato Unico di Garanzia, la Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna e la Consigliera di Parità della Provincia di Rimini hanno sottoscritto una dichiarazione d'intenti con cui si sono impegnate ad istituire un **osservatorio della conciliazione** con il compito di monitorare le misure di conciliazione esistenti nell'ambito dell'Ausl della Romagna e valutare ulteriori eventuali proposte. Il succitato tavolo è stato istituito e il primo incontro si è svolto in data 21 novembre 2024. Si tratta di un tavolo di lavoro interistituzionale e multidisciplinare così composto: Direttore Assistenziale Ausl Romagna, Direttore U.O. Gestione Economica Risorse Umane Ausl Romagna, Direttore del Distretto di Riccione, Responsabile dei processi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, della inclusione sociale e accessibilità Ausl Romagna, Presidente del CUG Ausl Romagna, Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna e Consigliera di Parità della Provincia di Rimini.

Relativamente al **lavoro agile**, nel 2024 l'Azienda ha proseguito la gestione delle modalità di lavoro in termini di lavoro agile in coerenza con il Regolamento transitorio per l'accesso al lavoro agile in forma ordinaria, definito nel 2021 e applicato a partire dal 2022, al fine di garantire 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, come da indicazioni ministeriali (DM 8 ottobre 2021). In particolare, si è provveduto a rinnovare i contratti al fine di consentire a tutti i dipendenti che ne fanno richiesta di poter usufruire dello smart-working per il 20% del monte ore.

L'Azienda ha, inoltre, proseguito la gestione del **part-time**, in applicazione del Regolamento aziendale deliberato nel luglio 2022.

E' stata, inoltre, sottoposta a revisione la procedura aziendale "**Tutela delle lavoratrici madri**" con l'obiettivo di omogeneizzare i "percorsi" aziendali per la ricollocazione delle dipendenti in gravidanza.

#### Obiettivo:

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

Gli eventi promossi dal CUG sono stati divulgati attraverso il sito web aziendale, la Intranet aziendale, la e-mail a tutti gli utenti, al fine di promuovere ulteriormente la conoscenza del ruolo e delle funzioni del CUG all'interno dell'Azienda. Tra questi, in particolare, il succitato convegno *"La discriminazione nei contesti lavorativi: prevenzione, rischi e interventi"*, organizzato dall'Azienda Usl della Romagna e dal Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con l'Ordine Psicologi della Regione Emilia-Romagna, la Consigliera di Parità per la Provincia di Ravenna, l'Università di Bologna e l'Università di Urbino, svoltosi il 7 marzo 2024.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha, inoltre, continuato la propria collaborazione con i Consiglieri di Fiducia Ausl Romagna. In tale contesto, è proseguito il monitoraggio dell'attività dei succitati Consiglieri di Fiducia 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.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia Ausl Romagna e i Consiglieri di Fiducia aziendali, su invito della Direzione Generale, hanno presentato, nel Collegio di Direzione del 9 dicembre 2024, gli strumenti di garanzia aziendali, con particolare riferimento al ruolo, alle funzioni e all'attività svolta nell'ambito del contesto aziendale

## Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Sono proseguiti i lavori del Gruppo di lavoro interdisciplinare, istituito dalla Direzione Aziendale, al fine di portare avanti la stesura del **Bilancio di Genere** Ausl Romagna.

## Obiettivo:

Promozione e sviluppo cultura di genere e Pari Opportunità

Nel 2024, l'Azienda Usl della Romagna ha istituito uno **sportello virtuale** sulla Intranet Aziendale ove le/i dipendenti/i possono trovare le risposte sugli aspetti burocratici legati all'arrivo di una/un figlia/o, conoscere i propri diritti (congedi, permessi, riduzione oraria) e i propri doveri (comunicazioni da fare, documenti da trasmettere, certificazioni da produrre, tempistiche da rispettare). Sono, altresì, disponibili sezioni ove è possibile scaricare documenti, modulistica e normativa di riferimento, nonché informazioni di contatto e link utili contenenti approfondimenti sulla gravidanza.

## Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il 7 marzo 2024, presso l'Ospedale S. Maria delle Croci di Ravenna, si è svolto il **convegno "La discriminazione nei contesti lavorativi: prevenzione, rischi e interventi"**, organizzato dall'Azienda Usl della Romagna e dal Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con l'Ordine Psicologi della Regione Emilia-Romagna, la Consigliera di Parità per la Provincia di Ravenna, l'Università di Bologna e l'Università di Urbino. Il convegno, rivolto ai professionisti interessati delle Aziende Sanitarie e della Regione Emilia-Romagna, nonché ai professionisti Ausl Romagna, si è svolto in modalità mista (in presenza e in videoconferenza), per un totale di 170 posti disponibili, e ha visto la partecipazione di docenti interni all'Azienda, ma anche docenti universitari, psicologi e altri esperti della materia, registrando grande interesse e partecipazione. Contestualmente, è stata presentata la mostra *"Il dono e la gratitudine - Le grandi benefattrici dell'Ausl della Romagna"*, a cura della Conservatrice del patrimonio storico e artistico dell'Azienda Usl della Romagna.

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

## Operatività

Modalità di nomina del CUG:	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/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

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

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Sono, inoltre, proseguiti i lavori del Gruppo di lavoro interdisciplinare, istituito dalla Direzione Aziendale, al fine di portare avanti la stesura del **Bilancio di Genere** Ausl Romagna

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Nel corso dell'anno 2024, la Direzione Generale Ausl Romagna, rappresentata dalla Presidente del Comitato Unico di Garanzia, la Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna e la Consigliera di Parità della Provincia di Rimini hanno sottoscritto una dichiarazione per istituire un **osservatorio della conciliazione** con il compito di monitorare le misure di conciliazione esistenti nell'ambito dell'Ausl della Romagna e valutare ulteriori eventuali proposte.

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

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha continuato la propria collaborazione con i Consiglieri di Fiducia Ausl Romagna. In tale contesto, è proseguito il monitoraggio dell'attività dei succitati Consiglieri di Fiducia 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.

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 (Convegno **"La discriminazione nei contesti lavorativi: prevenzione, rischi e interventi"**, 7 marzo 2024, Ravenna; istituzione sportello virtuale Genitorialità su Intranet aziendale);
- Proseguimento applicazione del Regolamento transitorio aziendale per la gestione dell'accesso al lavoro agile in forma ordinaria e proseguimento applicazione Regolamento aziendale part-time.

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-della-romagna-2025>