



## Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda UsI della Romagna - 2026

*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

2025

2023-2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_auslra-triennio\\_2023-2025-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_auslra-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_auslra-triennio\\_2023-2025-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_auslra-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf)) (483.49 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		0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	0	0	0	3	0	0	0	0	3	4
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	0	0	0	5	0	0	0	0	7	5
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	1	1	1	0	0	1	7	4
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	1	0	6	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	2	11	2	0	1	5	5	2
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	0	0	0	2	0	0	1	0	2	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	6	0	0	0	1	4	3
Dirigente di livello generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	2	2	0	0	3	5	1

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-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	0	0	3	1	3	0	0	4	15	3
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	13	19	24	2	2	50	106	107	24
Dirigente di livello generale	TI-MEDICI - Str. Complessa	0	0	18	31	47	0	0	7	26	21
Dirigente di livello generale	TI-MEDICI - Str. Semplice	0	1	18	26	24	0	2	19	26	31
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Professionale	12	324	211	150	105	20	501	415	220	93
Dirigente di livello generale	TI-VETERINARI - Str. Complessa	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	TI-VETERINARI - Str. Semplice	0	0	1	0	3	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Professionale	0	11	10	5	12	1	25	14	7	8
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	143	419	306	374	72	930	1598	1240	2106	259
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	31	82	79	82	22	75	167	112	148	70
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	5	23	19	21	17	52	177	156	131	48
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	19	24	16	15	22	41	53	21	27	14
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	1	0	0	1	0	0	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
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	18	133	276	346	119	32	212	474	831	343
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	25	64	90	39	5	108	254	449	210
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 PROFESSIONALE - Professionale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	3	1	0	0	1	17	11	2	0
Dirigente di livello generale	TD-MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	TD-MEDICI - Str. Semplice	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI - Professionale	10	31	0	0	0	15	54	3	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-VETERINARI - Professionale	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	7	1	0	0	0	77	9	6	3	1

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
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	1	1	0	0	0	8	1	0	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	3	2	0	0	1	17	8	3	1	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	5	9	3	6	1	8	20	45	29	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0
Totale personale		258	1104	1049	1212	502	1286	3007	2904	4166	1146
Totale % sul personale complessivo		1,55	6,64	6,31	7,29	3,02	7,73	18,08	17,46	25,05	6,89

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	158	356	140	89	27	770	26,13	18,67	704	725	380	327	41	2177	73,87	17,40
Tra 3 e 5 anni	91	312	121	78	14	616	25,48	14,93	535	720	294	219	34	1802	74,52	14,41
Tra 5 e 10 anni	9	324	229	101	17	680	24,23	16,48	47	1141	567	302	69	2126	75,77	17,00
Superiore a 10 anni	0	112	559	944	444	2059	24,33	49,92	0	421	1663	3318	1002	6404	75,67	51,20
Totale	258	1104	1049	1212	502	4125			1286	3007	2904	4166	1146	12509		
Totale %	1,55	6,64	6,31	7,29	3,02	24,80			7,73	18,08	17,46	25,05	6,89	75,20		

<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	Inferiore al Diploma superiore	46	13,90	285	86,10	331	2,45
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	438	15,78	2338	84,22	2776	20,52
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	792	18,82	3417	81,18	4209	31,11
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	46	19,57	189	80,43	235	1,74
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	7	46,67	8	53,33	15	0,11
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	110	33,74	216	66,26	326	2,41
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	164	34,45	312	65,55	476	3,52
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	17	27,42	45	72,58	62	0,46
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	4	15,38	22	84,62	26	0,19
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	27	13,99	166	86,01	193	1,43
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	51	12,75	349	87,25	400	2,96
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	9	13,85	56	86,15	65	0,48
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Inferiore al Diploma superiore	1	20,00	4	80,00	5	0,04
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	32	50,79	31	49,21	63	0,47
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	46	30,87	103	69,13	149	1,10
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	18	48,65	19	51,35	37	0,27
PROFILI RUOLO PROFESSIONALE	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,01
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	313	30,72	706	69,28	1019	7,53
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	512	30,49	1167	69,51	1679	12,41

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	38	38,00	62	62,00	100	0,74
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	53	47,32	59	52,68	112	0,83
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	12	13,95	74	86,05	86	0,64
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	100	16,08	522	83,92	622	4,60
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	17	18,89	73	81,11	90	0,67
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	93	20,53	360	79,47	453	3,35
Totale personale		2947		10584		13531	
Totale % sul personale complessivo		17,72		63,63		81,35	

<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 rispetto al 2024, passando da 16.644 (31.12.2024) a 16.634 dipendenti (31.12.2025). Le percentuali danno una stabilità nel rapporto tra i generi, con una prevalenza costante della componente femminile pari al 75,2%. Si conferma la prevalenza della componente femminile medica, che si attesta intorno al 59,03%, in leggero aumento, ma comunque in linea con il trend degli ultimi anni; in particolare, nelle fasce di età < = ai 50 anni, le donne mediche rappresentano quasi i due terzi (1037 su un totale di 1662 medici < = ai 50 anni). Permane il divario a livello di incarichi dirigenziali di struttura complessa che, tuttavia, registra una lieve diminuzione rispetto al 2024 (37,76% nel 2025 vs 38,70% nel 2024). Si conferma, invece, il trend in diminuzione del divario fra i generi per quanto attiene l'attribuzione degli incarichi di struttura semplice, che risultano attribuiti alla componente femminile nella misura del 56,39 % nell'anno 2025 rispetto al 56,03% del 2024. Per quanto riguarda la dirigenza medica e veterinaria, in concomitanza con il lieve aumento del numero totale di incarichi conferiti per responsabile di struttura complessa (da 152 nel 2024 a 154 nel 2025), si registra un aumento nell'attribuzione alla componente femminile sia degli incarichi di struttura complessa (dal 34,21% nel 2024 al 35,06% nel 2025), sia degli incarichi di struttura semplice (dal 51,67% nel 2024 al 52,63% nel 2025). Per la dirigenza non medica, si registra un aumento del numero di incarichi di struttura complessa alla componente femminile, che si attesta al 56,25% contro il 54,28% del 2024; per le strutture semplici, si conferma la prevalenza della componente femminile (66,1% nel 2025), seppur in diminuzione rispetto al 2024 (67,24%). Dai dati emerge, inoltre, una diminuzione del personale a tempo determinato (da 585 nel 2024 a 437 nel 2025), ove il rapporto rispecchia le percentuali presenti tra i dipendenti, con una componente maschile del 20,59% rispetto al totale.

Si conferma anche per il 2025 il dato che attesta la maggiore permanenza dei dipendenti nel profilo di inquadramento, che tuttavia non mette in evidenza differenze di genere (49,91% uomini vs 51,19% 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	0	3	5	9	8,04	0,22	0	2	21	73	7	103	91,96	0,82
Part Time >50%	10	20	6	11	7	54	8,31	1,31	12	88	124	299	73	596	91,69	4,76
Tempo Pieno	248	1083	1043	1198	490	4062	25,59	98,47	1274	2917	2759	3794	1066	11810	74,41	94,41
Totale	258	1104	1049	1212	502	4125			1286	3007	2904	4166	1146	12509		
Totale %	1,55	6,64	6,31	7,29	3,02	24,80			7,73	18,08	17,46	25,05	6,89	75,20		

<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	1	8	0	0	1	10	45,45	5,65	1	6	0	4	1	12	54,55	1,08
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	1	7	2	5	3	18	8,22	10,17	4	32	40	87	38	201	91,78	18,12
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	3	11	2	10	9	35	6,72	19,77	1	46	94	271	74	486	93,28	43,82
Personale che fruisce del lavoro agile	1	14	35	47	15	112	21,50	63,28	3	51	118	165	72	409	78,50	36,88
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	2	0	0	2	66,67	1,13	0	0	0	0	1	1	33,33	0,09
Totale	6	40	41	62	28	177			9	135	252	527	186	1109		
Totale %	0,47	3,11	3,19	4,82	2,18	13,76			0,70	10,50	19,60	40,98	14,46	86,24		

<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 (699 donne vs 63 uomini nel 2025), 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 21,5% dei casi riportati, trend in aumento rispetto al 2024 (20,6%).

## 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	18483	19,05	78527	80,95	97010	47,93
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	25635	57,81	18706	42,19	44341	21,91
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5385	8,98	54591	91,02	59976	29,63
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	114	10,51	971	89,49	1085	0,54
Totale permessi	49617	24,51	152795	75,49	202412	

<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 2024 (da 21,48% del 2024 a 24,51% del 2025), con particolare riferimento al numero di permessi orari L. 104/1992 (da 45,51% del 2024 a 57,81% del 2025). Risulta, invece, importante il divario nella fruizione da parte degli uomini di permessi giornalieri e orari per congedi parentali.

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

Nel 2025 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. 2, 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 19 novembre 2025, in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre 2025), ha avuto luogo il corso di formazione**, a cura della Consigliera di parità della Provincia di Rimini, dott.ssa Adriana Ventura, **dal titolo "Diritto antidiscriminatorio, parità di genere e pari opportunità"**, rivolto a tutti/e i/le dipendenti e organizzato in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia Ausl Romagna.

### **Iniziativa n. 3, prevista dal Piano Azioni Positive Ausl Romagna 2022-2024: Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione (2).**

Nella giornata del **26 novembre 2025**, si è tenuto il seminario organizzato dalla Rete dei CUG delle aziende sanitarie, ospedaliere e Arpae della Regione Emilia-Romagna, in modalità webinar, rivolto a tutto il personale, dal titolo "[Parliamone: pregiudizi e molestie - il detto e il non detto nei luoghi di lavoro](https://www.auslromagna.it/azienda/cug-comitato-unico-di-garanzia/eventi/parliamone-pregiudizi-e-molestie-il-detto-e-il-non-detto-nei-luoghi-di-lavoro)" (<https://www.auslromagna.it/azienda/cug-comitato-unico-di-garanzia/eventi/parliamone-pregiudizi-e-molestie-il-detto-e-il-non-detto-nei-luoghi-di-lavoro>), **che ha visto**, tra gli altri, l'intervento della Presidente del CUG Ausl Romagna, dott.ssa Margherita Pieri, dedicato alla figura dei Consiglieri di Fiducia aziendali.

### **Iniziativa n. 4, 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.**

L'Azienda ha aderito alla **campagna informativa "Caro papà, non perdere l'occasione!"**, promossa dalla Consigliera di Parità della Provincia di Rimini, al fine di promuovere la condivisione del lavoro di cura dei figli e della famiglia tra mamma e papà.

L'Azienda, inoltre, ha aderito alla campagna di sensibilizzazione contro la violenza di genere promossa dall'Amministrazione provinciale di Rimini e dalla Consigliera di Parità, impegnandosi a dare diffusione attraverso i propri canali al **video "Quando è no, è no"**, frutto di un'ampia collaborazione tra vari soggetti istituzionali e professionali della Provincia di Rimini.

Gli eventi promossi dal CUG sono stati divulgati attraverso il sito web aziendale e a Intranet aziendale.

### **Iniziativa n. 5, prevista dal Piano delle Azioni Positive Ausl Romagna 2023-2025: 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 dell'attività dei/della Consiglieri/a di Fiducia in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia;
- 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.

Ai sensi della normativa vigente, il nuovo Piano delle Azioni Positive Ausl Romagna avrebbe dovuto essere adottato entro il 31 gennaio 2026, quale allegato del PIAO, a seguito di proposta elaborata dal Comitato Unico di Garanzia. In considerazione della scadenza del mandato del Comitato in carica al 31.12.2025, poi prorogato nelle more dell'espletamento della selezione dei componenti del nuovo Comitato Unico di Garanzia, con deliberazione del Direttore Generale Ausl Romagna n. 404 del 23.12.2025 si è stabilito di prorogare il PAP vigente al 31 ottobre 2026 per assicurare continuità amministrativa e operativa alle azioni in esso previste, consentendo al nuovo CUG, poi costituito con deliberazione del Direttore Generale Ausl Romagna n. 76 del 24.02.2026, di adempiere appieno al proprio ruolo nella predisposizione della proposta del nuovo PAP, disponendo di congruo periodo per l'analisi, la progettazione e la valutazione dei contenuti.

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)	2244	5978	5133	4779	2020	20154	24,54	11,70	10839	15024	11772	19894	4430	61959	75,46	13,94
Aggiornamento professionale	9597	31810	24606	22213	17015	105241	31,48	61,09	30508	7449	72075	90079	28916	229027	68,52	51,53
Competenze manageriali/Relazionali	245	1751	1358	1079	410	4843	15,10	2,81	2130	6262	7229	9709	1906	27236	84,90	6,13
Tematiche CUG	3	7	30	50	32	122	21,98	0,07	3	64	150	182	34	433	78,02	0,10
Violenza di genere	7	39	28	26	18	118	9,43	0,07	82	204	277	437	133	1133	90,57	0,25
Addestramento neoassunto/neolinserito	1450	2576	365	709	49	5149	21,90	2,99	7442	5828	2889	2048	153	18360	78,10	4,13
Competenze digitali	366	1095	779	797	307	3344	17,18	1,94	2099	4167	3737	4858	1254	16115	82,82	3,63
Deontologia prof.	12	192	198	34	18	454	17,58	0,26	327	603	343	847	8	2128	82,42	0,48
PNRR	833	3731	5099	8357	1144	19164	29,95	11,13	4727	9739	9673	17648	3031	44818	70,05	10,08
Gestione del rischio	579	1956	1548	1563	756	6402	21,92	3,72	420	5183	5326	9652	2221	22802	78,08	5,13
Esterni	214	3752	1310	1728	264	7268	26,27	4,22	828	6044	6774	5267	1488	20401	73,73	4,59
Totale ore	15550	52887	40454	41335	22033	172259			59405	60567	120245	160621	43574	444412		
Totale ore %	2,52	8,58	6,56	6,70	3,57	27,93			9,63	9,82	19,50	26,05	7,07	72,07		

<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>	
COMMISSIONE COMPONENTE ESTERNO ORGANISMO AZIENDALE DI SUPPORTO (OAS) ALL'ATTIVITA' OIV - SCAD. 18/04/2025	0	0,00	4	100,00	4	1,56	Donna
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA FISICA E RIABILITAZIONE - SCAD. 2/5/2025	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Donna
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI ANATOMIA PATOLOGICA - SCAD. 27/11/2025	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Donna
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO NEURORADIOLOGIA PER ESIGENZE U.O. NEURORADIOLOGIA INTERVENTISTICA - SCAD. 13/11/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Donna
AVVISO PUBBLICO COLLABORATORE TEC. PROF.LE - SETTORE TECNICO - TECNICO AMBIENTALE - SCAD. 18/09/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
AVVISO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI ONCOLOGIA - SCAD. 23/01/2025	3	75,00	1	25,00	4	1,56	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI INFERMIERE - AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZ.RI - SCAD. 17/04/2025	0	0,00	4	100,00	4	1,56	Donna
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI INFERMIERE - AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZ.RI - SCAD. 26/6/2025	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Donna
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI PER TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO - SCAD. 20/02/2025	0	0,00	4	100,00	4	1,56	Donna
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI DIRIGENTE MEDICO MEDICINA D'EMERGENZA URGENZA - DL 34/2023 - SCAD. 17/04/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI DIRIGENTE MEDICO NEURORADIOLOGIA - SCAD. 3/4/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Donna
AVVISO PUBBLICO TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO CARDIOLOGIA - SCAD. 6/3/2025	3	75,00	1	25,00	4	1,56	Uomo
AVVISO PUBBLICO TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO DI NEUROCHIRURGIA - SADC. 15/5/2025	3	75,00	1	25,00	4	1,56	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO DI OFTALMOLOGIA - SCAD. 17/4/2025	3	75,00	1	25,00	4	1,56	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE MEDICO DI ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - SCAD. 12/6/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO PER DIRIGENTE MEDICO DI EMATOLOGIA - SCAD. 12/6/25	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO PER DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA INTERNA - SCAD. 12/6/25	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Donna
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO PER DIRIGENTE MEDICO DI PEDIATRIA - SCAD. 24/7/2025	3	75,00	1	25,00	4	1,56	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO PER TERAPISTA OCCUPAZIONALE - SCAD. 13/11/2025	0	0,00	4	100,00	4	1,56	Donna
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO PER DIRIGENTE MEDICO CURE PALLIATIVE - DM 4/6/2015 DM 30/6/2021 - SCAD. 15/5/2025	3	75,00	1	25,00	4	1,56	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA - SCAD. 31/7/2025	0	0,00	4	100,00	4	1,56	Donna
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI TECNICO DELLA PREVENZIONE - AREA PROF. SALUTE E FUNZIONARI - SCAD. 20/02/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER SOLI TITOLI TECNICO RIABILITAZIONE PSICHIATRICA - SCAD. 15/5/2025	0	0,00	4	100,00	4	1,56	Donna
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE BIOLOGO DI MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA - SCAD. 6/3/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE FARMACISTA DI FARMACIA OSPEDALIERA - SCAD. 3/4/2025	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI E COLLOQUIO DIRIGENTE VETERINARIO SANITA' ANIMALE - SCAD. 23/1/2025	3	75,00	1	25,00	4	1,56	Uomo
AVVISO PER COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA - AREA PROF. SALUTE E FUNZ. RI - RUOLO TECNICO - SCAD. 23/01/2025	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO PUBBLICO COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE - SETTORE INFORMATICO - AREA PROF. SALUTE FUNZ. SCAD. 17/04/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
CONCORSO PUBBLICO COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE - SCAD. 5/5/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI NEURORADIOLOGIA PER NEURORADIOLOGIA INTERV.CA ROMAGNA - SCAD. 15/5/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE FARMACISTA DI FARMACIA OSPEDALIERA - SCAD. 15/5/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DERMATOLOGIA E VENEROLOGIA - SCAD. 10/4/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI RADIOLOGIA - SCAD. 10/4/2025	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Donna
CONCORSO PUBBLICO ASSISTENTE SANITARIO - SCAD. 17/7/2025	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Uomo
CONCORSO PUBBLICO TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO - SCAD. 15/5/025	0	0,00	4	100,00	4	1,56	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI CHIRURGIA VASCOLARE - SCAD. 27/03/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI MEDICINA INTERNA - SCAD. 24/7/2025	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI NEUROPSICHIATRIA INFANTILE - SCAD. 25/9/2025	0	0,00	4	100,00	4	1,56	Donna
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI PSICHIATRIA - SCAD. 31/7/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO DI REUMATOLOGIA - SCAD. 5/6/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO MALATTIE INFETTIVE - SCAD. 20/3/2025	3	75,00	1	25,00	4	1,56	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO EMAGOLOGIA PER PROGRAMMA TRAPIANTO METROPOLITANO - SCAD. 5/6/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
CONCORSO PUBBLICO DIRIGENTE MEDICO MEDICINA D'EMERGENZA URGENZA - DL 34/2023 - SCADENZA 3/7/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	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 PER ESIGENZE UU.OO DIPENDENZE PATOLOGICHE AZIENDALI - SCAD. 5/6/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
CONCORSO PUBBLICO FISIOTERAPISTA - AREA PROF. SALUTE E FUNZIONARI - SCAD. 27/3/2025	0	0,00	4	100,00	4	1,56	Donna
CONCORSO PUBBLICO TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO - SCAD. 31/7/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
MOBILITA' ART. 30 ASSISTENTE SANITARIO - SCAD. 18/6/2025	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Uomo
MOBILITA' ART 30 DIRIGENTE MEDICO MALATTIE INFETTIVE - SACD. 17/2/2025	3	75,00	1	25,00	4	1,56	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI CHIRURGIA VASCOLARE - SCAD. 12/02/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO MEDICINA INTERNA (ANGIOLOGIA DIAGNOSTICA) - SCAD. 23/6/2025	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Donna
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI NEFROLOGIA - RACCOLTA WEB - SCAD. 4/6/2025	3	75,00	1	25,00	4	1,56	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE MEDICO DI RADIOLOGIA - SCAD. 7/3/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Donna
MOBILITA' ART. 30 DLGS 165/2001 DIRIGENTE FARMACISTA DI FARMACIA OSPEDALIERA - SCAD. 9/4/2025	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Uomo
MOBILITA' ART. 30 DLGS. 165/2001 DIRIGENTE MEDICO DI UROLOGIA - SCAD. 10/12/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Donna
MOBILITA' ART. 30 OSTETRICA - SCAD. 24/9/2025	0	0,00	4	100,00	4	1,56	Donna
MOBILITA' ART. 30 TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO - SCAD. 2/4/2025	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna
MOBILITA' ART. 30 DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE - AREA INFERMIERISTICA - SCAD. 24/9/2025	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
MOBILITA' ART. 30 TERAPISTA OCCUPAZIONALE - AREA PROF. SALUTE E FUNZIONARI - SCAD. 28/7/2025	0	0,00	4	100,00	4	1,56	Donna
STRUTTURA COMPLESSA UO DIPENDENZE PATOLOGICHE RAVENNA - SCAD. 19/6/2025	2	40,00	3	60,00	5	1,95	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
STRUTTURA COMPLESSA GOVERNO PERCORSI PER LA CRONICITA' A VOCAZIONE PNEUMOLOGICA - SCAD. 19/6/2025	2	40,00	3	60,00	5	1,95	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA UO ANESTESIA E RIANIMAZIONE RIMINI - SCAD. 19/6/2025	2	40,00	3	60,00	5	1,95	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA UO NEUROLOGIA RAVENNA - SCAD. 19/6/2025	2	40,00	3	60,00	5	1,95	Uomo
STRUTTURA COMPLESSA UO PNEUMOLOGIA RIMINI RICCIONE - SCAD. 19/6/2025	2	40,00	3	60,00	5	1,95	Uomo
Totale personale	100		156		256		
Totale % sul personale complessivo	0,60		0,94		1,54		

<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 (156 donne vs 100 uomini), seppur inferiore rispetto al dato del 2024 (253 donne vs 169 uomini), che trova corrispondenza anche nella presidenza, rispetto alla quale si registra una diminuzione della presenza femminile a confronto con l'anno precedente (da 41 donne nel 2024 a 26 nel 2025).

### 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 %
Organi di Vertice	€82497,00	€77678,00	€ -4819,00	-6,20
MEDICI - Str. Complessa	€103984,00	€92859,00	€ -11125,00	-11,98
MEDICI - Str. Semplice	€86735,00	€73912,00	€ -12823,00	-17,35
MEDICI - Professionale	€67825,00	€61515,00	€ -6310,00	-10,26
VETERINARI - Str. Complessa	€83816,00	€0,00	€ -83816,00	--
VETERINARI - Str. Semplice	€70657,00	€71712,00	€ 1055,00	1,47
VETERINARI - Professionale	€59403,00	€58958,00	€ -445,00	-0,75
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	€74174,00	€72125,00	€ -2049,00	-2,84
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	€58704,00	€58491,00	€ -213,00	-0,36

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€48189,00	€47771,00	€ -418,00	-0,88
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	€68652,00	€62903,00	€ -5749,00	-9,14
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	€53042,00	€54655,00	€ 1613,00	2,95
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€47119,00	€44007,00	€ -3112,00	-7,07
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	€69163,00	€0,00	€ -69163,00	--
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	€52066,00	€50633,00	€ -1433,00	-2,83
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€48789,00	€45367,00	€ -3422,00	-7,54
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	€68172,00	€66983,00	€ -1189,00	-1,78
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	€54206,00	€52418,00	€ -1788,00	-3,41
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€41925,00	€50248,00	€ 8323,00	16,56
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€31859,00	€31135,00	€ -724,00	-2,33
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€28258,00	€27998,00	€ -260,00	-0,93
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€30813,00	€29940,00	€ -873,00	-2,92
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€30579,00	€29090,00	€ -1489,00	-5,12
PROFILI RUOLO PROFESSIONALE	€23215,00	€23372,00	€ 157,00	0,67
PROFILI RUOLO TECNICO	€26326,00	€25500,00	€ -826,00	-3,24
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€25637,00	€26142,00	€ 505,00	1,93

Al fine di meglio chiarire le note alla tabella 1.5, si precisa che le differenze retributive tra uomini e donne sono dovute all'eventuale utilizzo di istituti normo-economici che, a fronte di riduzioni orarie dal servizio di varia natura, prevedono una riduzione del relativo trattamento economico. Si precisa che il calcolo è stato fatto escludendo il personale assente o assunto in corso dell'anno.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

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 - attualmente 2 a seguito delle dimissioni di un Consigliere di Fiducia - 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 aziendali nel corso dell'anno 2025, suddivisi per ambito provinciale:

Ambito di Forlì-Cesena:

Forlì:

n. 7 segnalazioni

Cesena:

n. 4 segnalazioni

Ambito di Ravenna:

n. 3 segnalazioni

Ambito di Rimini:



n. 6 segnalazioni.

In particolare, su un totale di 20 segnalazioni, 18 riguardano dipendenti di genere femminile e 2 dipendenti di genere maschile - nella fascia d'età dai 40 anni in su - e tutte individuali.

- 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, finalizzati al counselling sulla gestione dello stato di disagio e sulle modalità di fronteggiamento, all'attivazione delle risorse della rete di garanzia aziendale e/o ad interventi di mediazione (fra pari e/o superiori gerarchici diretti e/o con la direzione dipartimentale o aziendale);
- le principali cause delle situazioni di disagio lavorativo riferite dai Consiglieri di Fiducia sono riconducibili ad aggressione/violenza o molestia verbale fra pari o da superiore gerarchico, molestie morali/psicologiche, vessazione/diffamazione o minaccia, atteggiamenti discriminatori, emarginazione/isolamento tra pari o procurate da superiore gerarchico, inefficienze organizzative.

## 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.

Relativamente al **lavoro agile**, nel 2025 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.

Obiettivo:

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

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.

I Consiglieri di Fiducia sono stati, inoltre, invitati, ad illustrare i dati di attività in un momento di confronto con i componenti del CUG, in occasione della seduta del Comitato Unico di Garanzia dell'1 luglio 2025.

Obiettivo:

## promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità

Il 19 novembre 2025, in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre 2025), ha avuto luogo il **corso di formazione**, a cura della Consigliera di parità della Provincia di Rimini, dott.ssa Adriana Ventura, dal titolo "Diritto antidiscriminatorio, parità di genere e pari opportunità", rivolto a tutti/e i/le dipendenti e organizzato in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia Ausl Romagna.

Ancora, nella giornata del 26 novembre 2025, si è tenuto il seminario organizzato dalla Rete dei CUG delle aziende sanitarie, ospedaliere e Arpae della Regione Emilia-Romagna, in modalità webinar, rivolto anch'esso a tutto il personale, dal titolo "[Parliamone: pregiudizi e molestie - il detto e il non detto nei luoghi di lavoro](https://www.auslromagna.it/azienda/cug-comitato-unico-di-garanzia/eventi/parliamone-pregiudizi-e-molestie-il-detto-e-il-non-detto-nei-luoghi-di-lavoro)" (<https://www.auslromagna.it/azienda/cug-comitato-unico-di-garanzia/eventi/parliamone-pregiudizi-e-molestie-il-detto-e-il-non-detto-nei-luoghi-di-lavoro>), che ha visto, tra gli altri, l'intervento della Presidente del CUG Ausl Romagna, dott.ssa Margherita Pieri, dedicato alla figura dei Consiglieri di Fiducia aziendali.

### Obiettivo:

## promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità

L'Azienda ha aderito alla campagna informativa "Caro papà, non perdere l'occasione!", promossa dalla Consigliera di Parità della Provincia di Rimini, al fine di promuovere la condivisione del lavoro di cura dei figli e della famiglia tra mamma e papà.

L'Azienda, inoltre, ha aderito alla campagna di sensibilizzazione contro la violenza di genere promossa dall'Amministrazione provinciale di Rimini e dalla Consigliera di Parità, impegnandosi a dare diffusione attraverso i propri canali al video "**Quando è no, è no**", frutto di un'ampia collaborazione tra vari soggetti istituzionali e professionali della Provincia di Rimini.

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.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Deliberazione

Tipologia di atto: Deliberazione del Direttore Generale

Data: 24/02/2026

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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Corso di formazione per i dipendenti a cura della Consigliera di Parità della Provincia di Rimini, in collaborazione con il CUG, dal titolo "Diritto antidiscriminatorio, parità di genere e pari opportunità" del 19 novembre 2025

Webinar per i dipendenti organizzato dalla Rete regionale dei CUG delle aziende sanitarie, ospedaliere e Arpae RER, dal titolo "Parliamone: pregiudizi e molestie - il detto e il non detto nei luoghi di lavoro"

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?

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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

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

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

**Corso di formazione**, a cura della Consigliera di parità della Provincia di Rimini, dott.ssa Adriana Ventura, dal titolo "Diritto antidiscriminatorio, parità di genere e pari opportunità" (19.11.2025) rivolto a tutti/e i/le dipendenti e organizzato in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia Ausl Romagna.

**Seminario** della Rete dei CUG, rivolto a tutto il personale, "[Parliamone: pregiudizi e molestie - il detto e il non detto nei luoghi di lavoro](https://www.auslromagna.it/azienda/cug-comitato-unico-di-garanzia/eventi/parliamone-pregiudizi-e-molestie-il-detto-e-il-non-detto-nei-luoghi-di-lavoro)" (<https://www.auslromagna.it/azienda/cug-comitato-unico-di-garanzia/eventi/parliamone-pregiudizi-e-molestie-il-detto-e-il-non-detto-nei-luoghi-di-lavoro>) (26.11.2025), in modalità webinar.

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

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, 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.

L'Azienda ha proseguito la gestione del **part-time**, come da Regolamento aziendale.

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

Il 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

- Proseguimento applicazione del Regolamento transitorio aziendale per la gestione dell'accesso al lavoro agile in forma ordinaria e proseguimento applicazione Regolamento aziendale part-time;

- Adesione alla campagna informativa "Caro papà, non perdere l'occasione!", al fine di promuovere la condivisione del lavoro di cura dei figli e della famiglia tra mamma e papà, e alla campagna di sensibilizzazione contro violenza di genere con diffusione video "Quando è no, è no";

- Formazione dedicata.

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-della-romagna-2026>