



**AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 – 2024**

**FONTI LEGISLATIVE**

- Direttiva n. 2 del 2019 della presidenza del Consiglio dei Ministri *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”* in particolare nella parte in cui dispone che *“in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance”*.
- Direttiva 4 marzo 2011 – Ministero per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e Ministero per le Pari Opportunità *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*
- D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 – *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – *“Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;
- Direttiva 23 maggio 2007 – Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*, nella parte in cui dispone (art. 48) che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche” e s.m.*;
- D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”*;
- D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 – *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”*;
- Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*.

## **PROVVEDIMENTI AZIENDALI**

- Deliberazione n. 481 del 24/10/2017 ad oggetto “Approvazione Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017 – 2019;
- Deliberazione n. 417 del 23.12.2019 ad oggetto “Approvazione Piano delle Azioni positive per il triennio 2020 – 2022”;
- Deliberazione n. 15 del 28/01/2021 ad oggetto “Aggiornamento Piano Triennale delle Azioni positive per il triennio 2021 -2023”.

## **PRESENTAZIONE**

Il Piano delle Azioni Positive è un documento mirato ad introdurre azioni positive all’interno del contesto di lavoro, che esplica chiaramente gli obiettivi, le azioni e i tempi per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disuguaglianza di genere, al contrasto rispetto a ogni forma di discriminazione e a favorire il benessere in ambito lavorativo.

In coerenza con quanto disposto con la succitata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, il presente aggiornamento al Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2021 - 2023, approvato con deliberazione del direttore Generale pro tempore n. 15 del 28/01/2023, nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia dell’Ausl della Romagna, istituito con Deliberazione del Direttore Generale pro tempore n. 263 del 30.07.2021.

## **IL CONTESTO DI RIFERIMENTO**

### **Costituzione dell’Azienda UsI della Romagna**

L’ Ausl della Romagna ha un capitale professionale composto, al 31.12.2020, da n. 16.721 lavoratori, di cui 4.225 uomini e 12.496 donne. Inserita in un territorio che comprende tre province e che conta, al 1.1.2021, 1.122.114 abitanti (25,2% della popolazione regionale), l’ Ausl della Romagna è una delle principali aziende del territorio regionale per numero di personale addetto e dimensioni: si estende su una area di 5.100 Km<sup>2</sup> e comprende 73 comuni (divenuti 75 dal 17 giugno 2021 con l’annessione alla provincia di Rimini dei comuni di Montecopiolo e Sassofeltrio distaccatisi a seguito di referendum e successiva approvazione del Parlamento dalla provincia di Pesaro-Urbino), organizzati in 8 distretti.

**DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE**

**TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – TEMPO INDETERMINATO – 2020**

TEMPO INDETERMINATO												
Macrocategoria	Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totale complessivo
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
ALTRIO PERSONALE	<b>Totale</b>	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	4
	DIRETTORI			1		1				1		3
	PERSONALE CONTRATTISTA					1						1
DIRIGENTI NON MEDICI	<b>Totale</b>	1	14	32	44	18	1	48	131	110	49	448
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa			1	1	1				6	4	13
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice			2		1				5		8
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale			1	4	1		1	6	15	3	31
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa				3	1						4
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice				1	3			1		1	6
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale			6	7	2			4	6		25
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa			1		1						2
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice				1				1	1		3
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale			4	7	1			3	4	1	20
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa					2			1	3	4	10
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice								2	5	5	12
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	1	14	17	18	7	1	47	113	65	31	314
MEDICI	<b>Totale</b>	4	247	272	311	281	1	447	416	272	128	2379
	MEDICI - Str.Complexa			10	34	51			5	12	8	120
	MEDICI - Str Semplice		1	12	31	35			6	24	19	128
	MEDICI - Professionale	4	244	244	227	164	1	438	401	220	95	2038
	VETERINARI - Str.Complexa				1	3				1		5
	VETERINARI - Str Semplice				2	2						4
VETERINARI - Professionale		2	6	16	26		9	4	15	6	84	
PERSONALE NON DIRIGENTE	<b>Totale</b>	292	607	794	891	169	1242	1835	2897	3591	583	12901
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	220	342	364	305	28	994	1237	1776	1804	129	7199
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	21	76	84	64	13	90	132	120	198	31	829
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	3	10	17	31	12	43	133	130	145	42	566
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	18	22	8	47	23	45	35	12	58	12	280
	PROFILI RUOLO TECNICO	26	136	255	359	77	60	220	586	867	245	2831
	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	21	66	85	16	10	78	273	519	124	1196
<b>TOTALE PERSONALE</b>		<b>297</b>	<b>868</b>	<b>1099</b>	<b>1246</b>	<b>470</b>	<b>1244</b>	<b>2330</b>	<b>3444</b>	<b>3974</b>	<b>760</b>	<b>15732</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>1,89%</b>	<b>5,52%</b>	<b>6,99%</b>	<b>7,92%</b>	<b>2,99%</b>	<b>7,91%</b>	<b>14,81%</b>	<b>21,89%</b>	<b>25,26%</b>	<b>4,83%</b>	<b>100,00%</b>

**TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA'NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – TEMPO DETERMINATO – 2020**

TEMPO DETERMINATO												
Macrocategoria	Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totale complessivo
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
	<b>Totale</b>	0	3	4	0	1	0	20	14	4	0	<b>46</b>
<b>DIRIGENTI NON MEDICI</b>	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale											<b>0</b>
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale											<b>0</b>
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale					1			1	1		<b>3</b>
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale		3	4				20	13	3		<b>43</b>
	<b>Totale</b>	4	27	7	1	0	8	48	3	0	0	<b>98</b>
<b>MEDICI</b>	MEDICI - Professionale	4	26	3	1		8	42	2			<b>86</b>
	VETERINARI - Professionale		1	4				6	1			<b>12</b>
	<b>Totale</b>	86	60	34	17	1	398	124	70	51	4	<b>845</b>
<b>PERSONALE NON DIRIGENTE</b>	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	46	15	1			291	31	9	3		<b>396</b>
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	15	6	1	1		27	10	2	1		<b>63</b>
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	2	4	1			33	13	1			<b>54</b>
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	7	3				8	1				<b>19</b>
	PROFILI RUOLO TECNICO	12	25	20	12		26	44	35	21	1	<b>196</b>
	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	7	11	4	1	13	25	23	26	3	<b>117</b>
<b>TOTALE PERSONALE</b>		<b>90</b>	<b>90</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>406</b>	<b>192</b>	<b>87</b>	<b>55</b>	<b>4</b>	<b>989</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>9,10%</b>	<b>9,10%</b>	<b>4,55%</b>	<b>1,82%</b>	<b>0,20%</b>	<b>41,05%</b>	<b>19,41%</b>	<b>8,80%</b>	<b>5,56%</b>	<b>0,40%</b>	<b>100,00%</b>

Il personale dell'Azienda è aumentato passando da 15.392 (31.12.2019) a 16.721 (31.12.2020) dipendenti, aumento dovuto alla esigenza di fronteggiare la pandemia. Si registra una riduzione del personale a tempo determinato. Le percentuali danno una stabilità nel rapporto tra i generi con una prevalenza costante della componente femminile intorno al 75%. Relativamente al tempo determinato, il rapporto rispecchia le percentuali presenti tra i dipendenti, con una componente maschile del 25% rispetto al totale. Consistente aumento della componente femminile medica che arriva al 56,8%, a conferma del trend degli ultimi anni; in particolare nelle fasce inferiori ai 50 anni le donne mediche rappresentano circa due terzi. Resta invece invariato il divario a livello degli incarichi dirigenziali di Struttura che penalizza le donne, presenti solo nel 20.8% con riferimento alla responsabilità della Struttura Complessa e nel 38 % per le Strutture Semplici.

**TABELLA 1.2 RIPARTIZIONE PERSONALE PER GENERE, ETA' e TIPO DI PRESENZA – 2020**

Descrizione	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
Tempo pieno	387	958	1132	1245	464	4186	99,08%	1649	2483	3222	3596	735	11685	93,51%
Part-Time>50%			11	11	5	27	0,64%	1	35	249	360	25	670	5,36%
Part-Time<=50%			1	8	3	12	0,28%		4	60	73	4	141	1,13%
<b>Totale</b>	<b>387</b>	<b>958</b>	<b>1144</b>	<b>1264</b>	<b>472</b>	<b>4225</b>	<b>100,00%</b>	<b>1650</b>	<b>2522</b>	<b>3531</b>	<b>4029</b>	<b>764</b>	<b>12496</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale %</b>	<b>9,16%</b>	<b>22,67%</b>	<b>27,08%</b>	<b>29,92%</b>	<b>11,17%</b>	<b>100,00%</b>		<b>13,20%</b>	<b>20,18%</b>	<b>28,26%</b>	<b>32,24%</b>	<b>6,11%</b>	<b>100,00%</b>	

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

**TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE – 2020**

DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative	5	26,32%	14	73,68%	19	3,06%
Coordinamenti	17	22,08%	60	77,92%	77	12,42%
Incarichi di funzione	99	18,89%	425	81,11%	524	84,52%
<b>Totale personale</b>	<b>121</b>	<b>19,52%</b>	<b>499</b>	<b>80,48%</b>	<b>620</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo personale comparto ti</b>	<b>2951</b>	<b>4,10%</b>	<b>10795</b>	<b>4,62%</b>	<b>13746</b>	<b>4,51%</b>

**TABELLA 1.4 ANZIANITA' NEI PROFILI NON DIRIGENZIALI RIPARTITI PER ETA' E PER GENERE - 2020**

PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
Inferiore a 3 anni	357	480	170	89	5	<b>1101</b>	<b>26,06%</b>	1475	983	473	235	12	3178	<b>25,43%</b>
Tra 3 e 5 anni	29	130	67	32	6	<b>264</b>	<b>6,25%</b>	169	337	197	79	11	793	<b>6,35%</b>
Tra 5 e 10 anni	1	182	213	82	14	<b>492</b>	<b>11,64%</b>	6	520	452	296	62	1336	<b>10,69%</b>
Superiore a 10 anni		166	694	1061	447	<b>2368</b>	<b>56,05%</b>		682	2409	3419	679	7189	<b>57,53%</b>
<b>Totale</b>	<b>387</b>	<b>958</b>	<b>1144</b>	<b>1264</b>	<b>472</b>	<b>4225</b>	<b>100,00%</b>	<b>1650</b>	<b>2522</b>	<b>3531</b>	<b>4029</b>	<b>764</b>	<b>12496</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale %</b>	<b>9,16%</b>	<b>22,67%</b>	<b>27,08%</b>	<b>29,92%</b>	<b>11,17%</b>	<b>100,00%</b>		<b>13,20%</b>	<b>20,18%</b>	<b>28,26%</b>	<b>32,24%</b>	<b>6,11%</b>	<b>100,00%</b>	

**TABELLA 1.5 DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELL RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – ANNO 2020**

INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	% rispetto alla media complessiva
DIRETTORI	68.959,26	64.435,80	4.523,46	3,39%
PERSONALE CONTRATTISTA	25.997,73			
MEDICI - Str.Complexa	93.364,35	85.853,26	7.511,09	4,19%
MEDICI - Str Semplice	74.819,27	69.833,46	4.985,81	3,45%
MEDICI - Professionale	61.913,48	57.625,92	4.287,56	3,59%
VETERINARI - Str.Complexa	80.745,76	80.893,47	147,71	0,09%
VETERINARI - Str Semplice	73.744,79			
VETERINARI - Professionale	62.287,60	59.939,67	2.347,93	1,92%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	85.260,57	71.483,49	13.777,08	8,79%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice		59.672,70		
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	48.725,88	47.467,88	1.258,01	1,31%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	60.237,68			
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	50.141,50	50.330,40	188,90	0,19%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	43.408,64	42.476,44	932,20	1,09%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	57.238,93			
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	50.271,69	51.852,61	1.580,91	1,55%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	39.562,36	40.984,15	1.421,79	1,77%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	64.737,66	62.417,30	2.320,36	1,82%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	56.240,12	51.139,37	5.100,74	4,75%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	36.494,21	40.756,41	4.262,20	5,52%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	27.904,48	26.983,69	920,79	1,68%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	24.547,38	24.721,21	173,83	0,35%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	27.681,49	26.428,87	1.252,61	2,31%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	28.558,76	27.444,21	1.114,55	1,99%
PROFILI RUOLO TECNICO	23.375,09	22.202,70	1.172,39	2,57%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	22.606,15	23.154,98	548,83	1,20%
<b>Totale personale</b>	<b>3.233</b>	<b>8.058</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>28,63%</b>	<b>71,37%</b>		

Il trattamento economico del personale dipendente è stabilito in modo omogeneo dai CC.CC.NN.LL. nonché dagli accordi di contrattazione integrativa aziendale. Le differenze retributive tra uomini e donne sono, pertanto, dovute all'eventuale utilizzo di istituti normo-economici che, a fronte di assenze dal servizio di varia natura, prevedono una riduzione del relativo trattamento economico, nonché a premialità che possono essere assegnate a fronte di progetti con incarichi temporanei o remunerazioni legate a maggiore impegno orario.

**TABELLA 1.6 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO – 2020**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	Uomini	Donne
Awisi pubblici struttura complessa	15	44,12%	19	55,88%	34	8,72%	7	4
Concorsi pubblici	63	49,22%	65	50,78%	128	32,82%	21	11
Awisi selezioni pubbliche	53	45,69%	63	54,31%	116	29,74%	23	6
Mobilità esterna	35	46,05%	41	53,95%	76	19,49%	15	4
Selezioni ai sensi dell'art. 16 L. 56/1987 e s.m.i.	16	57,14%	12	42,86%	28	7,18%	3	4
Lavoro autonomo	3	37,50%	5	62,50%	8	2,05%	2	0
<b>Totale personale</b>	<b>185</b>	<b>47,44%</b>	<b>205</b>	<b>52,56%</b>	<b>390</b>	<b>100,00%</b>	<b>71</b>	<b>29</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>4225</b>	<b>4,38%</b>	<b>12496</b>	<b>1,64%</b>				

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

**TABELLA 1.7 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' – 2020**

Tipo misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (orizzontale)			4	5	3	12	5,06%		7	53	134	31	225	94,94%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (verticale)			6	15	6	27	4,46%	1	22	211	318	27	579	95,54%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (misto)						0	0,00%			3	3	1	7	100,00%
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile	8	39	81	94	41	263	19,58%	40	183	339	379	139	1080	80,42%
Personale che fruisce di orari flessibili (direttiva UE 2017/253)						0	0,00%						0	0,00%
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>39</b>	<b>91</b>	<b>114</b>	<b>50</b>	<b>302</b>	<b>13,77%</b>	<b>41</b>	<b>212</b>	<b>606</b>	<b>834</b>	<b>198</b>	<b>1891</b>	<b>86,23%</b>
<b>Totale % rispetto al personale complessivo</b>							<b>7,15%</b>							<b>15,13%</b>

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

**TABELLA 1.8 FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE – 2020**

DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	16343	17,07%	79383	82,93%	95726	100%
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	18184	51,46%	17152	48,54%	35336	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	4585	8,98%	46473	91,02%	51058	100%
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	10	1,20%	820	98,80%	830	100%
<b>Totale</b>	<b>39122</b>	<b>21,38%</b>	<b>143828</b>	<b>78,62%</b>	<b>182950</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale</b>		<b>15,98%</b>		<b>26,23%</b>		

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

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' – 2020**

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	6.285	7.525	7.063	4.914	931	<b>26.718</b>	<b>41,47%</b>	24.114	17.063	26.230	22.231	1.405	91.043	41,53%
Aggiornamento professionale	3.502	6.121	7.070	7.249	2.653	<b>26.595</b>	<b>41,27%</b>	14.572	17.978	29.761	24.816	3.572	90.699	41,37%
Competenze manageriali/Relazionali	49	406	298	155		<b>908</b>	<b>1,41%</b>	75	299	236	426	50	1.086	0,50%
Tematiche CUG	111	249	890	685	203	<b>2.138</b>	<b>3,32%</b>	537	603	2.530	2.514	123	6.307	2,88%
Violenza di genere						-	<b>0,00%</b>						-	0,00%
Addestramento neoassunto/neoinserto	1.402	1.067	782	75	35	<b>3.360</b>	<b>5,21%</b>	6.486	2.600	2.738	535	6	12.365	5,64%
Comunicazione nella cura	109	417	24	53	6	<b>609</b>	<b>0,95%</b>	39	203	339	263	30	874	0,40%
Dentologia prof		16	16	22		<b>53</b>	<b>0,08%</b>	65	57	173	173	11	479	0,22%
Emergenza Covid	568	777	960	961	235	<b>3.501</b>	<b>5,43%</b>	2.292	2.647	4.820	4.485	383	14.627	6,67%
Gestione del rischio	33	95	157	152	81	<b>518</b>	<b>0,80%</b>	127	294	446	580	61	1.507	0,69%
Esterni	30		5			<b>35</b>	<b>0,05%</b>	230	10	10			250	0,11%
<b>Totale ore</b>	<b>12.089</b>	<b>16.673</b>	<b>17.265</b>	<b>14.266</b>	<b>4.144</b>	<b>64.435</b>	<b>100,00%</b>	<b>48.537</b>	<b>41.754</b>	<b>67.283</b>	<b>56.023</b>	<b>5.641</b>	<b>219.237</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>18,76%</b>	<b>25,88%</b>	<b>26,79%</b>	<b>22,14%</b>	<b>6,43%</b>	<b>100,00%</b>		<b>22,14%</b>	<b>19,05%</b>	<b>30,69%</b>	<b>25,55%</b>	<b>2,57%</b>	<b>100,00%</b>	

Per quanto concerne la formazione, si evidenzia che, a causa della emergenza pandemica, le attività formative nel corso del 2020 hanno subito un rallentamento seppur compensato in parte dall'utilizzo dello strumento del WEBINAR. La Formazione a distanza, invece, si è svolta regolarmente nel corso dell'anno.

### Caratteristiche del territorio e contesto demografico

La popolazione residente al 01.01.2021 sul territorio dell'Azienda USL della Romagna rappresenta il 25,2% della popolazione regionale.

Distretti di residenza	Totale residenti	% sul totale AUSL Romagna	Pop. giovane (0-14 anni)	% pop. giovane (0-14 anni)	65 anni e oltre	% pop. 65 anni e oltre	Indice di vecchiaia (rapporto 65+/0-14*100)	Grandi anziani (>74 anni)	% grandi anziani (>74 anni)	% femmine su totale distretto
Lugo	101.469	9,0%	12.829	12,6%	27.075	26,7%	211,0	14.625	14,4%	51,4%
Faenza	88.612	7,9%	11.530	13,0%	22.332	25,2%	193,7	12.012	13,6%	50,8%
Ravenna	198.357	17,7%	23.284	11,7%	50.015	25,2%	214,8	26.841	13,5%	51,6%
Cesena - Valle Savio	116.434	10,4%	14.111	12,1%	29.630	25,4%	210,0	15.705	13,5%	51,4%
Forlì	184.741	16,5%	23.387	12,7%	47.556	25,7%	203,3	25.588	13,9%	51,4%
Rubicone	92.853	8,3%	12.657	13,6%	20.052	21,6%	158,4	10.062	10,8%	50,9%
Rimini	225.179	20,1%	28.699	12,7%	53.118	23,6%	185,1	27.399	12,2%	51,6%
Riccione	114.469	10,2%	14.777	12,9%	26.121	22,8%	176,8	13.225	11,6%	51,7%
<b>AUSL ROMAGNA</b>	<b>1.122.114</b>	<b>100,0%</b>	<b>141.274</b>	<b>12,6%</b>	<b>275.899</b>	<b>24,6%</b>	<b>195,3</b>	<b>145.457</b>	<b>13,0%</b>	<b>51,4%</b>
<b>Regione Emilia-Romagna</b>	<b>4.459.866</b>	<b>25,2%</b>	<b>567.190</b>	<b>12,7%</b>	<b>1.077.717</b>	<b>24,2%</b>	<b>190,0</b>	<b>564.719</b>	<b>12,7%</b>	<b>51,3%</b>

Fonte: Regione Emilia-Romagna

L'analisi del profilo demografico evidenzia una quota di popolazione femminile pari al 51,4% (dato in linea con la media regionale e tendenzialmente omogeneo in tutti gli ambiti distrettuali dell'Ausl Romagna: va dal 50,8% del distretto di Faenza al 51,7% del distretto di Riccione), da una quota di giovani fino ai 14 anni in costante calo e giunta al 12,6% (era del 13,5% nel 2015, del 13,4% nel 2016, del 13,3% nel 2017, del 13,1% nel 2018 e del 13% nel 2019), e da una quota di over 65enni viceversa in costante crescita e attestata al 24,6% (era il 23,4% nel 2015, del 23,7% nel 2016, del 23,9% nel 2017, del 24% nel 2018 e del 24,2% del 2019). L'indice di vecchiaia della popolazione, che è dato proprio dal rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni, a livello di Azienda Usl della Romagna si attesta a 195,3 anziani ogni 100 giovani (era 173,6 nel 2015, 176,5 nel 2016, 179,6 nel 2017, 182,8 nel 2018 e 186,2 nel 2019). Il dato è superiore rispetto alla Regione Emilia-Romagna (190,0), e decisamente superiore al dato nazionale (182,6 – Fonte Istat), ad ulteriore dimostrazione del progressivo invecchiamento della popolazione nella nostra Regione.

In ambito distrettuale, si osservano dati disomogenei: il territorio con l'indice di vecchiaia più basso è il distretto del Rubicone, che si attesta a 158,4 anziani ogni 100 giovani, decisamente al di sotto della media nazionale (sebbene in crescita rispetto al dato di 136,8 rilevato nel 2016, di 140,2 rilevato nel 2017, di 143,8 rilevato nel 2018 e di 148,2 rilevato nel 2019); quello con l'indice di vecchiaia più elevato è il distretto di Ravenna, con un dato che vede oltre il doppio di residenti ultrasessantacinquenni rispetto ai giovani sino a 14 anni (214,8 in crescita rispetto a 209,2 del 2019 e 204,9 del 2018). Ultimo aspetto da evidenziare, la consistente differenza in termini di popolazione residente che si riscontra fra i diversi distretti, onde per cui Rimini, Ravenna e Forlì rappresentano insieme oltre il 54% del totale della popolazione dell'Ausl della Romagna.

I grandi anziani (persone con 75 anni e oltre) compongono oltre il 13% della popolazione (valore regionale al 12,7%), con i Distretti di Lugo e del Rubicone che si collocano agli estremi del range, rispettivamente con il 14,4% e 10,8%.

### **OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO**

L'Azienda Usl della Romagna nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- Benessere organizzativo, contrasto a ogni forma di violenza e promozione della sicurezza negli ambienti di lavoro.

In questa ottica gli obiettivi che l'Azienda Usl della Romagna si propone di perseguire nell'ambito del triennio sono:

1. Sviluppo di politiche per l'equità e contro le discriminazioni;
2. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: comunicazione;
4. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: formazione;
5. Definizione rapporti tra CUG e Direzione Aziendale.

#### **1. 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.**

La complessa articolazione di un'Azienda sanitaria, sia sul territorio che nei servizi, ancor più per le dimensioni dell'Ausl della Romagna, coinvolge un numero consistente di lavoratori che esprimono varie professionalità. Le problematiche relazionali in ambiente di lavoro e verso l'esterno hanno ricadute importanti sull'organizzazione e sulla vita delle persone.

L'adozione di un Codice di condotta e la designazione della Consigliera di Fiducia, istituita dall'Azienda Usl della Romagna con deliberazione del Direttore Generale n. 277 del 1.08.2018, hanno la finalità di implementare la crescita culturale relativamente alla tutela della dignità della persona in ambito lavorativo e di rendere riconoscibili atteggiamenti di intolleranza e discriminazione.

## **Azioni**

- Monitoraggio delle attività della Consigliera di Fiducia attraverso relazioni semestrali in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e con le modalità previste dal codice di condotta;
- Individuazione delle azioni più opportune per fare fronte alle criticità rilevate per la crescita culturale relativamente alla tutela della dignità della persona in ambito lavorativo;
- Adesione dell'Ausl della Romagna alla Carta delle Pari Opportunità per l'uguaglianza sul lavoro, come impegno all'adozione di strategie gestionali che sviluppino politiche di inclusione contro le discriminazioni.

## **2. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro**

La promozione della conciliazione tra i tempi di vita e tempi di lavoro richiede lo sviluppo di azioni in materia tese a implementare modalità di lavoro flessibili e servizi alla famiglia e alle persone.

### **Azioni:**

- Regolamentare, in coerenza con la normativa e con le disposizioni contrattuali in materia, la gestione delle modalità di lavoro in termini di flessibilità oraria, telelavoro, part-time, banca delle ore ecc.;
- Individuare percorsi di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati e malattie attraverso forme idonee di reinserimento e di recupero formativo, anche attraverso il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia;
- Sviluppare percorsi formativi volti a consentire l'acquisizione delle competenze legate ai nuovi contesti organizzativi;
- Effettuare studi di fattibilità sulla possibilità di progettare un servizio di nido aziendale nei vari ambiti territoriali e proseguimento dell'attività di monitoraggio del nido aziendale attualmente presente sul territorio riminese.

## **3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: comunicazione**

Il CUG ha la necessità di munirsi di strumenti di comunicazione per informare i lavoratori sulla propria attività, per mantenere un rapporto di prossimità con tutti i dipendenti e promuovere una cultura improntata al superamento delle discriminazioni e per il benessere lavorativo. A tal fine l'Azienda si impegna a favorire le condizioni necessarie, anche attraverso lo sviluppo delle seguenti azioni.

### **Azioni**

- Pagina dedicata sul sito WEB aziendale, facilmente individuabile e accessibile ai cittadini; la pagina riporterà l'attività del CUG e consentirà contatti online;
- Divulgazione degli eventi promossi dal CUG e sullo stato di attuazione dei progetti relativi al Piano delle Azioni Positive, attraverso il sito web aziendale, la intranet aziendale e le pagine social;

- Pubblicazione di depliant in formato cartaceo e online sulle funzioni del Comitato Unico di Garanzia.

#### **4. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: formazione**

Per promuovere la cultura di genere, contro ogni forma di discriminazione e per il benessere lavorativo, è necessario sviluppare iniziative e progetti di breve e lungo respiro, rivolti a tutti i dipendenti.

##### **Azioni**

- Seminari rivolti a professionisti e/o alla cittadinanza sulla medicina di genere in tutti i suoi aspetti, dalla ricerca all'applicazione clinica;
- incontri formativi sulla importanza degli aspetti relazionali che incidono sul benessere lavorativo;
- Corsi di formazione interna/esterna per potenziare le capacità dei componenti del Comitato Unico di Garanzia nelle materie di competenza.

#### **5. Rapporti tra la Direzione Aziendale e il Comitato Unico di Garanzia**

Il Comitato Unico di Garanzia, definito dal legislatore quale "*Organismo di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica su temi riguardanti le politiche di conciliazione vita lavoro, il benessere lavorativo, interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione, molestie sessuali, morali o psicologiche nei luoghi di lavoro, interventi e progetti atti a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini e di verifica su esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, formazione del personale e sviluppo delle carriere, riorganizzazione dei servizi nell'ambito delle materie di propria competenza, progetti per servizi alla famiglia e alla persona a favore dei dipendenti, promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni.

##### **Azione**

Definire modalità di relazione tra la Direzione aziendale e il Comitato Unico di Garanzia per consentire lo svolgimento dei compiti attribuiti a quest'ultimo relativamente alle materie di competenza, nel rispetto dei tempi necessari per esprimere le proprie considerazioni e proposte compatibilmente con le esigenze aziendali.

## AZIONI SVOLTE NELL'ANNO 2021

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

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

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

### 2. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della comunicazione:

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

### 3. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro:

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

Oltre a quanto sopra descritto, con la finalità di implementare la crescita culturale relativamente alla tutela della dignità della persona in ambito lavorativo, a seguito di Selezione pubblica, con deliberazione n. 457 del 09.12.2021 sono stati designati n. 3 Consiglieri/e di Fiducia, quali figure di

riferimento indipendenti con il compito di gestire le problematiche relazionali e i conflitti in ambito lavorativo. Nella convinzione dell'importanza del ruolo e in considerazione delle dimensioni dell'Azienda è stato, pertanto, ampliato da 1 a 3 il numero dei/delle Consiglieri/e di Fiducia e altresì stabilito che gli/le stessi/e dovranno svolgere la propria attività in un ambito provinciale diverso da quello della sede di lavoro, anche al fine di favorire l'accesso ai dipendenti che intendono usufruire del servizio di consulenza e ascolto.

### **AZIONI CHE SI PREVEDE DI SVILUPPARE NELL' ANNO 2022**

Rispetto agli obiettivi previsti dal presente Piano l'Azienda, per l'anno 2022, accorda la priorità allo sviluppo delle seguenti azioni:

1. 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.
  
2. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione:
  - ✓ seminari rivolti a professionisti e/o alla cittadinanza sulla medicina di genere in tutti i suoi aspetti, dalla ricerca all'applicazione clinica;
  - ✓ incontri formativi sull'importanza degli aspetti relazionali che incidono sul benessere lavorativo e stress lavoro correlato;
  
3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della comunicazione:
  - ✓ divulgazione degli eventi promossi dal CUG attraverso il sito web aziendale e la intranet aziendale e sviluppo di azioni positive per promuovere ulteriormente la conoscenza del ruolo e funzioni del CUG all'interno dell'Azienda;
  
4. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro:
  - ✓ regolamentazione, in coerenza con la normativa e con le disposizioni contrattuali in materia, della gestione delle modalità di lavoro in termini di lavoro agile e part-time.

Il Comitato Unico di Garanzia si impegna a dare il proprio contributo nella proposizione di iniziative finalizzate a rendere concreti i succitati obiettivi e attualizzarli rispetto ai contesti in divenire.