



AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 – 2025

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, in cui sono chiaramente esplicitati gli obiettivi, le azioni e i tempi per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualianza di genere, a contrastare 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 2022 - 2024, approvato con deliberazione del direttore Generale pro tempore n. 18 del 28/01/2022, 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 Usl della Romagna

L' Ausl della Romagna ha un capitale professionale composto, alla data del 31.12.2021, da n. 17.095 lavoratori, di cui 4.299 uomini e 12.796 donne. Inserita in un territorio che comprende tre province e che conta, all'1.1.2021, 1.125.574 abitanti (25,16% della popolazione regionale), l'Ausl della Romagna è una delle principali aziende del territorio regionale per numero di personale dipendente e dimensioni: si estende su una area di 5.155 Km² e comprende 75 comuni, organizzati in 8 distretti.

DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – TEMPO INDETERMINATO – 2021

| 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 | |
| ALTRO PERSONALE | Totale | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| | DIRETTORI | | | 1 | | 1 | | | | 1 | | 3 |
| | PERSONALE CONTRATTISTA | | | | | 1 | | | | | | 1 |
| DIRIGENTI NON MEDICI | Totale | 0 | 16 | 33 | 50 | 13 | 0 | 53 | 131 | 115 | 46 | 457 |
| | DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa | | | 1 | 1 | 1 | | | | 5 | 3 | 11 |
| | DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice | | | 2 | | | | | | 4 | 1 | 7 |
| | DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale | | | 1 | 5 | 1 | | 1 | 4 | 14 | 3 | 29 |
| | DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa | | | | 3 | 1 | | | | | | 4 |
| | DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice | | | | 1 | 1 | | | | 1 | 1 | 4 |
| | DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale | | | 8 | 9 | 1 | | 2 | 4 | 5 | | 29 |
| | DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa | | | 1 | | | | | | | | 1 |
| | DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice | | | | 1 | | | | 1 | | | 2 |
| | DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale | | | 3 | 8 | | | | 2 | 5 | 1 | 19 |
| | DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa | | | | 3 | | | | 2 | 3 | 3 | 11 |
| | DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice | | | | | | | | 4 | 5 | 6 | 15 |
| DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale | | 16 | 17 | 19 | 8 | | 50 | 114 | 73 | 28 | 325 | |
| MEDICI | Totale | 3 | 278 | 275 | 278 | 266 | 3 | 483 | 437 | 249 | 137 | 2409 |
| | MEDICI - Str.Complexa | | 1 | 14 | 33 | 48 | | | 8 | 13 | 14 | 131 |
| | MEDICI - Str Semplice | | 1 | 17 | 30 | 35 | | 1 | 12 | 17 | 26 | 139 |
| | MEDICI - Professionale | 2 | 269 | 237 | 200 | 159 | 1 | 462 | 410 | 209 | 87 | 2036 |
| | VETERINARI - Str.Complexa | | | | 3 | 1 | | | | | 1 | 5 |
| | VETERINARI - Str Semplice | | | 1 | | 3 | | | | | | 4 |
| VETERINARI - Professionale | 1 | 7 | 6 | 12 | 20 | 2 | 20 | 7 | 10 | 9 | 94 | |
| PERSONALE NON DIRIGENTE | Totale | 325 | 666 | 774 | 914 | 174 | 1401 | 1956 | 2767 | 3648 | 636 | 13261 |
| | PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO | 240 | 366 | 343 | 320 | 41 | 1125 | 1308 | 1655 | 1906 | 138 | 7442 |
| | PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO | 30 | 84 | 84 | 69 | 9 | 110 | 138 | 124 | 192 | 34 | 874 |
| | PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL. | 4 | 10 | 17 | 30 | 8 | 47 | 146 | 132 | 139 | 43 | 576 |
| | PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ. | 17 | 24 | 9 | 41 | 20 | 50 | 35 | 14 | 47 | 17 | 274 |
| | PROFILI RUOLO TECNICO | 27 | 161 | 255 | 367 | 73 | 56 | 234 | 577 | 856 | 263 | 2869 |
| PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO | 7 | 21 | 66 | 87 | 23 | 13 | 95 | 265 | 508 | 141 | 1226 | |
| TOTALE PERSONALE | | 328 | 960 | 1083 | 1242 | 455 | 1404 | 2492 | 3335 | 4013 | 819 | 16131 |
| % sul personale complessivo | | 2,03% | 5,95% | 6,71% | 7,70% | 2,82% | 8,70% | 15,45% | 20,67% | 24,88% | 5,08% | 100,00% |

TABELLA 1.1 bis – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – TEMPO DETERMINATO – 2021

| 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 | |
| DIRIGENTI NON MEDICI | Totale | 0 | 2 | 4 | 2 | 2 | 0 | 13 | 14 | 5 | 0 | 42 |
| | DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale | | | | | | | | | | | 0 |
| | DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale | | | | | | | | | | | 0 |
| | DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa | | | | | 1 | | | | | | |
| | DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale | | | | | 1 | | | 1 | 1 | | 3 |
| | DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale | | 2 | 4 | 2 | | | 13 | 13 | 4 | | 38 |
| MEDICI | Totale | 0 | 21 | 8 | 1 | 1 | 2 | 33 | 0 | 1 | 0 | 67 |
| | MEDICI - Professionale | | 21 | 8 | 1 | 1 | 2 | 32 | | | | 65 |
| | VETERINARI - Professionale | | | | | | | 1 | | 1 | | 2 |
| PERSONALE NON DIRIGENTE | Totale | 55 | 74 | 42 | 17 | 2 | 336 | 163 | 113 | 52 | 1 | 855 |
| | PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO | 36 | 20 | 4 | | | 232 | 50 | 25 | 4 | | 371 |
| | PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO | 3 | 5 | 2 | | | 18 | 6 | 2 | 1 | | 37 |
| | PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL. | 2 | 3 | 1 | | | 29 | 15 | 1 | | | 51 |
| | PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ. | 8 | 2 | | | | 13 | 2 | | | | 25 |
| | PROFILI RUOLO TECNICO | 3 | 17 | 13 | 13 | 1 | 20 | 30 | 28 | 20 | | 145 |
| | PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO | 3 | 27 | 22 | 4 | 1 | 24 | 60 | 57 | 27 | 1 | 226 |
| TOTALE PERSONALE | | 55 | 97 | 54 | 20 | 5 | 338 | 209 | 127 | 58 | 1 | 964 |
| % sul personale complessivo | | 5,71% | 10,06% | 5,60% | 2,07% | 0,52% | 35,06% | 21,68% | 13,17% | 6,02% | 0,10% | 100,00% |

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

La distribuzione per sesso conferma una certa stabilità nel rapporto tra i generi, con una prevalenza costante della componente femminile intorno al 75%. Relativamente al tempo determinato, il rapporto rispecchia le percentuali presenti tra i dipendenti, con una componente maschile del 24% rispetto al totale. Si conferma il trend degli ultimi anni circa la prevalenza della componente femminile medica che si attesta sul 54,3%; 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, le quali sono presenti solo per il 31,9% con riferimento alle strutture complesse e per il 28,6% per le strutture semplici. Focalizzandoci sulla dirigenza medica, si rileva che la penalizzazione della componente femminile riguarda sia le strutture complesse (38,2%) sia le strutture semplici (34%); diversamente, per la dirigenza non medica le donne sono presenti solo per il 29,6% con riferimento alle strutture complesse, mentre si evidenzia una netta prevalenza della componente femminile relativamente alle strutture semplici (82,1%).

TABELLA 1.2 RIPARTIZIONE PERSONALE PER GENERE, ETA' e TIPO DI PRESENZA – 2021

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|--------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------------|--------------|-----------------|-------|------------|------------|------------|------|--------------|--------------|-----------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere (2) | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere (3) |
| Tempo Pieno | 383 | 1052 | 1128 | 1244 | 455 | 4262 | 26,18 | 99,14 | 1740 | 2664 | 3199 | 3644 | 773 | 12020 | 73,82 | 93,94 |
| Part Time >50% | 0 | 5 | 9 | 10 | 2 | 26 | 3,87 | 0,6 | 2 | 34 | 215 | 353 | 42 | 646 | 96,13 | 5,05 |
| Part Time ?50% | 0 | 0 | 0 | 8 | 3 | 11 | 7,8 | 0,26 | 0 | 3 | 48 | 74 | 5 | 130 | 92,2 | 1,02 |
| Totale | 383 | 1057 | 1137 | 1262 | 460 | 4299 | | | 1742 | 2701 | 3462 | 4071 | 820 | 12796 | | |
| Totale % | 2,24 | 6,18 | 6,65 | 7,38 | 2,69 | 25,15 | | | 10,19 | 15,8 | 20,25 | 23,81 | 4,8 | 74,85 | | |

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 – 2021

| Tipo Posizione di responsabilità | Uomini | | | Donne | | | Totale | |
|---|-----------------|-------|-------------|-----------------|-------|-------------|-----------------|-------|
| | Valori assoluti | % | % di genere | Valori assoluti | % | % di genere | Valori assoluti | % |
| POSIZIONI ORGANIZZATIVE | 5 | 31,25 | 3,88 | 11 | 68,75 | 2,15 | 16 | 2,5 |
| COORDINAMENTI | 7 | 18,42 | 5,43 | 31 | 81,58 | 6,05 | 38 | 5,93 |
| INCARICHI DI FUNZIONE | 117 | 19,93 | 90,7 | 470 | 80,07 | 91,8 | 587 | 91,58 |
| Totale personale | 129 | | | 512 | | | 641 | |
| Totale % sul personale complessivo | 0,75 | | | 3 | | | 3,75 | |

La tabella evidenzia una prevalenza femminile sulle posizioni di responsabilità non dirigenziali, in particolare per gli incarichi di funzione; ciò riflette sicuramente la prevalenza della componente femminile nel comparto sanitario, che accede a questa tipologia di incarichi.

TABELLA 1.4 ANZIANITA' NEI PROFILI NON DIRIGENZIALI RIPARTITI PER ETA' E PER GENERE - 2021

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|----------------|--------------|-------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|-----------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere(2) | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere (3) |
| Inferiore a 3 anni | 365 | 619 | 226 | 113 | 13 | 1336 | 25,89 | 31,08 | 1630 | 1318 | 580 | 282 | 15 | 3825 | 74,11 | 29,89 |
| Tra 3 e 5 anni | 17 | 132 | 77 | 44 | 5 | 275 | 25,85 | 6,4 | 94 | 348 | 239 | 91 | 17 | 789 | 74,15 | 6,17 |
| Tra 5 e 10 anni | 1 | 162 | 188 | 66 | 14 | 431 | 26,57 | 10,03 | 18 | 495 | 418 | 212 | 48 | 1191 | 73,43 | 9,31 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 144 | 646 | 1039 | 428 | 2257 | 24,41 | 52,5 | 0 | 540 | 2225 | 3486 | 740 | 6991 | 75,59 | 54,63 |
| Totale | 383 | 1057 | 1137 | 1262 | 460 | 4299 | | | 1742 | 2701 | 3462 | 4071 | 820 | 12796 | | |
| Totale % | 2,24 | 6,18 | 6,65 | 7,38 | 2,69 | 25,15 | | | 10,19 | 15,8 | 20,25 | 23,81 | 4,8 | 74,85 | | |

**TABELLA 1.5 DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELL RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE
NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – ANNO 2021**

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| DIRETTORI | €69964,60 | €71421,50 | € 1456,90 | 2,04 |
| PERSONALE CONTRATTISTA | €26086,10 | €0,00 | € -26086,10 | -- |
| DIRIGENTI MEDICI - STRUTTURA COMPLESSA | €98543,30 | €86302,10 | € -12241,20 | -14,18 |
| DIRIGENTI MEDICI - STRUTTURA SEMPLICE | €76797,40 | €69278,40 | € -7519,00 | -10,85 |
| DIRIGENTI MEDICI - PROFESSIONALE | €60712,40 | €55229,40 | € -5483,00 | -9,93 |
| DIRIGENTI VETERINARI - STRUTTURA COMPLESSA | €75871,60 | €80182,10 | € 4310,50 | 5,38 |
| DIRIGENTI VETERINARI - STRUTTURA SEMPLICE | €72374,90 | €0,00 | € -72374,90 | -- |
| DIRIGENTI VETERINARI - PROFESSIONALE | €59063,60 | €56958,80 | € -2104,80 | -3,7 |
| DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - STRUTTURA COMPLESSA | €75613,30 | €68151,70 | € -7461,60 | -10,95 |
| DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - STRUTTURA SEMPLICE | €0,00 | €58632,50 | € 58632,50 | 100 |
| DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - PROFESSIONALE | €44805,10 | €45297,80 | € 492,70 | 1,09 |
| DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - STRUTTURA COMPLESSA | €66151,40 | €0,00 | € -66151,40 | -- |
| DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - STRUTTURA SEMPLICE | €61140,30 | €53025,00 | € -8115,30 | -15,3 |
| DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - PROFESSIONALE | €45387,90 | €45192,90 | € -195,00 | -0,43 |
| DIRIGENTI RUOLO TECNICO - STRUTTURA COMPLESSA | €72921,90 | €0,00 | € -72921,90 | -- |
| DIRIGENTI RUOLO TECNICO - STRUTTURA SEMPLICE | €56635,10 | €54554,60 | € -2080,50 | -3,81 |
| DIRIGENTI RUOLO TECNICO - PROFESSIONALE | €45270,70 | €46292,10 | € 1021,40 | 2,21 |
| DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - STRUTTURA COMPLESSA | €69412,30 | €65720,50 | € -3691,80 | -5,62 |
| DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - STRUTTURA SEMPLICE | €54901,30 | €55356,20 | € 454,90 | 0,82 |
| DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - PROFESSIONALE | €42262,00 | €46328,50 | € 4066,50 | 8,78 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO | €27490,40 | €26745,50 | € -744,90 | -2,79 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONI | €24486,80 | €24434,70 | € -52,10 | -0,21 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO | €27369,60 | €26006,90 | € -1362,70 | -5,24 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE | €27872,10 | €26502,10 | € -1370,00 | -5,17 |
| PROFILI RUOLO TECNICO | €23224,70 | €22003,20 | € -1221,50 | -5,55 |
| PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO | €22776,80 | €23281,80 | € 505,00 | 2,17 |

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, oltre ovviamente alle differenze reddituali stabilite dagli incarichi di responsabilità che come abbiamo visto sopra non sono ugualmente distribuiti. Si precisa che il calcolo è stato fatto escludendo il personale assente o assunto in corso d'anno.

TABELLA 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO – 2021

| Livello | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|-------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|
| | | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (2) |
| Dirigente di livello generale | Laurea magistrale | 204 | 60,9 | 131 | 39,1 | 335 | 11,26 |
| Dirigente di livello non generale | Laurea magistrale | 1050 | 39,76 | 1591 | 60,24 | 2641 | 88,74 |
| Totale personale | | 1254 | | 1722 | | 2976 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 7,34 | | 10,07 | | 17,41 | |

TABELLA 1.7 PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO – 2021

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|--------------------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|--------------|
| | | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (2) |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO | Inferiore al Diploma superiore | 58 | 13,58 | 369 | 86,42 | 427 | 3,02 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO | Diploma di scuola superiore | 516 | 15,21 | 2877 | 84,79 | 3393 | 24,04 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO | Laurea | 744 | 19,93 | 2990 | 80,07 | 3734 | 26,45 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO | Laurea magistrale | 52 | 20,08 | 207 | 79,92 | 259 | 1,83 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL. | Inferiore al Diploma superiore | 4 | 11,76 | 30 | 88,24 | 34 | 0,24 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL. | Diploma di scuola superiore | 35 | 14,29 | 210 | 85,71 | 245 | 1,74 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL. | Laurea | 31 | 10,37 | 268 | 89,63 | 299 | 2,12 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL. | Laurea magistrale | 5 | 10,2 | 44 | 89,8 | 49 | 0,35 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO | Inferiore al Diploma superiore | 10 | 43,48 | 13 | 56,52 | 23 | 0,16 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO | Diploma di scuola superiore | 125 | 31,65 | 270 | 68,35 | 395 | 2,8 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO | Laurea | 137 | 32,31 | 287 | 67,69 | 424 | 3 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO | Laurea magistrale | 14 | 20,29 | 55 | 79,71 | 69 | 0,49 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ | Inferiore al Diploma superiore | 2 | 25 | 6 | 75 | 8 | 0,06 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ | Diploma di scuola superiore | 55 | 50,46 | 54 | 49,54 | 109 | 0,77 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ | Laurea | 46 | 32,62 | 95 | 67,38 | 141 | 1 |
| PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ | Laurea magistrale | 18 | 43,9 | 23 | 56,1 | 41 | 0,29 |
| PROFILI RUOLO TECNICO | Inferiore al Diploma superiore | 388 | 33,08 | 785 | 66,92 | 1173 | 8,31 |
| PROFILI RUOLO TECNICO | Diploma di scuola superiore | 474 | 28,57 | 1185 | 71,43 | 1659 | 11,75 |
| PROFILI RUOLO TECNICO | Laurea | 26 | 35,62 | 47 | 64,38 | 73 | 0,52 |
| PROFILI RUOLO TECNICO | Laurea magistrale | 42 | 38,53 | 67 | 61,47 | 109 | 0,77 |
| PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO | Inferiore al Diploma superiore | 17 | 12,78 | 116 | 87,22 | 133 | 0,94 |
| PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO | Diploma di scuola superiore | 110 | 15,34 | 607 | 84,66 | 717 | 5,08 |
| PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO | Laurea | 10 | 18,52 | 44 | 81,48 | 54 | 0,38 |
| PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO | Laurea magistrale | 124 | 22,63 | 424 | 77,37 | 548 | 3,88 |
| Totale personale | | 3043 | | 11073 | | 14116 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 17,8 | | 64,77 | | 82,57 | |

TABELLA 1.8 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO – 2021

| Tipo di Commissione | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Presidente | |
|-------------------------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|----------------|------------|-----------|
| | valori assoluti | % | valori assoluti | % | valori assoluti | % | Uomini | Donne |
| Avvisi pubblici struttura complessa | 41 | 53,95% | 35 | 46,05% | 76 | 19,79% | 5 | 6 |
| Concorsi pubblici | 44 | 50,00% | 44 | 50,00% | 88 | 22,92% | 16 | 6 |
| Avvisi selezioni pubbliche | 57 | 52,78% | 51 | 47,22% | 108 | 28,13% | 17 | 10 |
| Mobilità esterna | 56 | 53,85% | 48 | 46,15% | 104 | 27,08% | 23 | 3 |
| Lavoro autonomo | 4 | 50,00% | 4 | 50,00% | 8 | 2,08% | 1 | 1 |
| Totale personale | 202 | 52,60% | 182 | 47,40% | 384 | 100,00% | 62 | 26 |
| % sul personale complessivo | 4299 | 4,70% | 12796 | 1,42% | | | | |

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 1.9 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' – 2021

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-----------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere (2) | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere (3) |
| Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta | 0 | 0 | 5 | 5 | 2 | 12 | 5,36 | 5,74 | 0 | 10 | 45 | 124 | 33 | 212 | 94,64 | 13,15 |
| Personale che fruisce di part time verticale a richiesta | 0 | 3 | 4 | 13 | 3 | 23 | 3,96 | 11 | 1 | 17 | 174 | 330 | 36 | 558 | 96,04 | 34,62 |
| Personale che fruisce di part time misto a richiesta | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 25 | 0,96 | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 | 6 | 75 | 0,37 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 3 | 25 | 55 | 67 | 22 | 172 | 17,06 | 82,3 | 20 | 125 | 277 | 313 | 101 | 836 | 82,94 | 51,86 |
| Personale che fruisce di telelavoro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -- |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -- |
| Totale | 3 | 30 | 64 | 85 | 27 | 209 | | | 21 | 152 | 499 | 769 | 171 | 1612 | | |
| Totale % | 0,16 | 1,65 | 3,51 | 4,67 | 1,48 | 11,48 | | | 1,15 | 8,35 | 27,4 | 42,23 | 9,39 | 88,52 | | |

La tabella evidenzia una maggiore fruizione delle misure di conciliazione da parte delle donne, che solitamente si fanno carico dei lavori di cura in famiglia. Il lavoro agile risulta essere stato gradito anche dagli uomini rispetto ad altre forme, forse perché non mutualmente esclusivo tra le due componenti genitoriali, e ne hanno usufruito nel 17 % dei casi riportati.

Da una lettura complessiva dei dati illustrati nelle tabelle 1.1, 1.5 e 1.9, si può riscontrare una certa coerenza tra il dato del divario retributivo, la prevalenza degli incarichi apicali di struttura complessa e semplice per la componente maschile area dirigenza medica e il maggior utilizzo degli strumenti di conciliazione da parte delle donne.

TABELLA 1.10 FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE – 2021

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|-------|
| | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (2) |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 14349 | 18,15 | 64720 | 81,85 | 79069 | 57,46 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti | 8269 | 55 | 6766 | 45 | 15035 | 10,93 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 3792 | 8,88 | 38905 | 91,12 | 42697 | 31,03 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 33 | 4,04 | 783 | 95,96 | 816 | 0,59 |
| Totale permessi | 26443 | 19,21 | 111174 | 80,79 | 137617 | |

Questi tipi di congedo e permessi si mantengono appannaggio delle lavoratrici anche se si registra un lieve aumento rispetto al 2020 dei permessi giornalieri (da 17,9% a 18,15%) e orari (da 48,15% a 55%) da parte degli uomini.

TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' – 2021

| Tipo formazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|-----------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere (2) | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % (1) | % di genere (3) |
| Obbligatoria (sicurezza) | 3409 | 5694 | 3782 | 2928 | 601 | 16414 | 24,23 | 17,52 | 13984 | 11655 | 12533 | 12047 | 1122 | 51341 | 75,77 | 16,74 |
| Aggiornamento professionale | 5939 | 15367 | 12017 | 12174 | 4332 | 49829 | 25,98 | 53,18 | 23686 | 34594 | 39810 | 37461 | 6424 | 141975 | 74,02 | 46,28 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 61 | 292 | 553 | 628 | 545 | 2079 | 23,79 | 2,22 | 773 | 1150 | 1760 | 2238 | 740 | 6661 | 76,21 | 2,17 |
| Tematiche CUG | 0 | 21 | 40 | 30 | 9 | 100 | 17,45 | 0,11 | 24 | 59 | 129 | 164 | 97 | 473 | 82,55 | 0,15 |
| Violenza di genere | 30 | 42 | 67 | 17 | 20 | 176 | 11,5 | 0,19 | 71 | 166 | 476 | 539 | 103 | 1355 | 88,5 | 0,44 |
| Addestramento neoassunto/neolinserito | 2258 | 2100 | 142 | 438 | 4 | 4942 | 24,04 | 5,27 | 7393 | 4164 | 2792 | 1182 | 86 | 15617 | 75,96 | 5,09 |
| Comunicazione nella cura | 99 | 129 | 148 | 123 | 32 | 531 | 10,31 | 0,57 | 439 | 618 | 1351 | 1961 | 251 | 4620 | 89,69 | 1,51 |
| Deontologia prof. | 13 | 40 | 34 | 17 | 12 | 116 | 9,31 | 0,12 | 132 | 171 | 385 | 406 | 36 | 1130 | 90,69 | 0,37 |
| Emergenza covid | 1297 | 2063 | 2021 | 1707 | 439 | 7527 | 16,49 | 8,03 | 6910 | 7011 | 11242 | 11981 | 981 | 38125 | 83,51 | 12,43 |
| Gestione del rischio | 2137 | 3671 | 2728 | 2710 | 743 | 11989 | 20,86 | 12,79 | 9509 | 9211 | 12557 | 12930 | 1270 | 45477 | 79,14 | 14,82 |
| Esterni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -- |
| Totale ore | 15243 | 29419 | 21532 | 20772 | 6737 | 93703 | | | 62921 | 68799 | 83035 | 80909 | 11110 | 306774 | | |
| Totale ore % | 3,81 | 7,35 | 5,38 | 5,19 | 1,68 | 23,4 | | | 15,71 | 17,18 | 20,73 | 20,2 | 2,77 | 76,6 | | |

TABELLA 1.12. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE COMPETENZE MANAGERIALI/RELAZIONALI SUDDIVISA PER GENERE - 2021

| Titolo | UOMO | DONNA | Totale Partecipanti |
|---|------|-------|---------------------|
| MASTER UNIVERSITARIO DI II LIVELLO IN PIANIFICAZIONE PROGRAMMAZIONE PROGETTAZIONE SISTEMI OSPEDALIERI E SOCIO-SANITARI A.A. 2021/2022 [XIII ED PROF. STEFANO CAPOLONGO] | | 1 | 1 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI II LIVELLO IN TROMBOSI ED EMOSTASI A.A. 2021 | 1 | | 1 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI I LIVELLO IN TECNICHE DIAGNOSTICHE AUTOPTICHE E FORENSI (PATHOLOGY ASSISTANT 1) | | 1 | 1 |
| 2NS INTERNATIONAL MASTERCLASS ON PROCTOLOGY AND PELVIC FLOOR DISEASES | 1 | | 1 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI I LIVELLO IN MANAGEMENT DEL RISCHIO INFETTIVO CORRELATO ALL'ASSISTENZA SANITARIA A.A. 2020/2021 | 1 | | 1 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI I LIVELLO IN ACCESSI VENOSI NEL BAMBINO E NEL NEONATO A.A. 2020/2021 | 1 | 2 | 3 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI I LIVELLO IN ONCOLOGIA GINECOLOGICA A.A. 2021 | | 1 | 1 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI I LIVELLO IN CURE PALLIATIVE IN AMBITO PEDIATRICO [UNIBO] | | 1 | 1 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI II LIVELLO IN COMPLESSITÀ E INTEGRAZIONE IN RETE IN CURE PALLIATIVE PEDIATRICHE A.A. 2021 | | 1 | 1 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI II LIVELLO IN DIETOLOGIA E NUTRIZIONE [32 ED.] | 1 | | 1 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI II LIVELLO IN FUNZIONI DIRETTIVE E GESTIONE DEI SERVIZI SANITARI | | 1 | 1 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI II LIVELLO IN GOVERNANCE DEL RISCHIO CLINICO E PROMOZIONE DELLA SICUREZZA DELLE CURE A.A. 2021 | 1 | | 1 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI II LIVELLO IN MEDICINA DELLE DIPENDENZE A.A. 2020/2021 | | 1 | 1 |
| | | 1 | 1 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI I LIVELLO IN ECONOMIA E MANAGEMENT DEI SERVIZI SANITARI A.A. 2020/2021 | 3 | 4 | 7 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI I LIVELLO IN INFERMIERE DI FAMIGLIA E COMUNITÀ: COMPETENZE MANAGERIALI | | 1 | 1 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI I LIVELLO IN ENDOSCOPIA DIGESTIVA OPERATIVA IN ETÀ ADULTA E PEDIATRICA | 1 | 1 | 2 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI I LIVELLO IN DALLA PREVENZIONE ALLA GESTIONE DEI PROBLEMI ALCOL-FARMACO CORRELATI | 2 | 4 | 6 |
| MASTER UNIVERSITARIO DI I LIVELLO IN MANAGEMENT DELL'ASSISTENZA TERRITORIALE A.A. 2021 | | 1 | 1 |

La tabella evidenzia che hanno avuto accesso ai Master di I livello 15 donne e 10 uomini e si registra un dato paritario per i Master di II livello. Ciò dimostra l'impegno dell'Azienda per le pari opportunità nello sviluppo delle carriere.

CARATTERISTICHE DEL TERRITORIO E CONTESTO DEMOGRAFICO

La popolazione residente all'1.1.2022 sul territorio dell'Azienda USL della Romagna rappresenta il 25% della popolazione regionale.

| Distretti di residenza | Totale residenti | % su totale Ausl Romagna | Femmine residenti | % femmine residenti su totale distretto | Popolazione giovane 0-14 anni | % 0-14 anni | 65 anni e oltre | % 65 anni e oltre | Indice di vecchiaia (rapporto 65+/0-14*100) |
|---|------------------|--------------------------|-------------------|---|-------------------------------|-------------|------------------|-------------------|---|
| Distretto Lugo | 101.361 | 9% | 51.928 | 51% | 12.641 | 12% | 27.192 | 27% | 215,1 |
| Distretto Faenza | 88.680 | 8% | 44.918 | 51% | 11.302 | 13% | 22.503 | 25% | 199,1 |
| Distretto Ravenna | 198.308 | 18% | 102.156 | 52% | 22.771 | 11% | 50.176 | 25% | 220,4 |
| Distretto Cesena - Valle del Savio | 116.261 | 10% | 59.688 | 51% | 13.858 | 12% | 29.870 | 26% | 215,5 |
| Distretto Forlì | 184.301 | 16% | 94.546 | 51% | 22.844 | 12% | 47.567 | 26% | 208,2 |
| Distretto Rubicone | 92.807 | 8% | 47.219 | 51% | 12.383 | 13% | 20.312 | 22% | 164 |
| Distretto Rimini | 226.030 | 20% | 116.650 | 52% | 28.206 | 12% | 54.067 | 24% | 191,7 |
| Distretto Riccione | 115.436 | 10% | 59.660 | 52% | 14.515 | 13% | 26.658 | 23% | 183,7 |
| Azienda Usl della Romagna | 1.123.184 | 100% | 576.765 | 51% | 138.520 | 12% | 278.345 | 25% | 200,9 |
| | | | | | | | | | |
| Regione Emilia-Romagna | 4.458.006 | 25% | 2.284.187 | 51% | 557.095 | 12% | 1.084.866 | 24% | 194,7 |

Fonte: Regione Emilia-Romagna

L'analisi del profilo demografico evidenzia una quota di popolazione femminile pari al 51% (dato in linea con la media regionale e tendenzialmente omogeneo in tutti gli ambiti distrettuali dell'Ausl Romagna), con una quota di giovani fino ai 14 anni in costante calo e giunta al 12% (era del 13,4% nel 2016, del 13,3% nel 2017, del 13,1% nel 2018, del 13% nel 2019 e del 12,6% nel 2020), e una quota di over 65enni viceversa in costante crescita e attestata al 25% (era di 23,7% nel 2016, di 23,9% nel 2017, di 24% nel 2018, di 24,2% del 2019 e del 24,6% nel 2020).

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 200,9 anziani ogni 100 giovani (era 176,5 nel 2016, 179,6 nel 2017, 182,8 nel 2018, 186,2 nel 2019 e 195,3 nel 2020). Il dato è superiore rispetto alla Regione Emilia-Romagna (194,7), 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 164 anziani ogni 100 giovani, decisamente al di sotto della media nazionale (sebbene in crescita rispetto al dato di 140,2 rilevato nel 2017, di 143,8 rilevato nel 2018, di 148,2 rilevato nel 2019, e di 158,4 rilevato nel 2020); 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 (220,4 in crescita rispetto a 214,8 nel 2020, 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, per cui Rimini, Ravenna e Forlì rappresentano insieme oltre il 54% del totale della popolazione dell'Ausl della Romagna.

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 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, smart working, 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;
- Sviluppare politiche di sviluppo del welfare aziendale assieme alle organizzazioni sindacali.

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**:

- 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 dello 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 2022

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

Nel corso dell'anno 2022, il Comitato Unico di Garanzia con la U.O. Formazione Valutazione Risorse Umane ha organizzato un percorso formativo rivolto ai Consiglieri di Fiducia delle Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna e del Comune di Bologna, dal titolo *"Il ruolo e le competenze dei Consiglieri di Fiducia"*. Il suddetto percorso ha previsto due distinti momenti formativi:

- il primo, a cura della Professoressa Laura Calafà, Professoressa Ordinaria di diritto del Lavoro presso l'Università di Verona, svoltosi in data 17 ottobre 2022, a cui è stata dedicata un'intera giornata, con l'obiettivo di perfezionare le conoscenze in merito al ruolo, compiti e funzioni dei Consiglieri di Fiducia, anche attraverso la discussione di casi pratici;
- il secondo, a cura della dott.ssa Sabrina Colombari, presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Usl di Bologna, con 3 incontri in modalità da remoto (3 novembre, 23 novembre, 12 dicembre) con l'obiettivo di perfezionare le conoscenze in merito al ruolo, compiti e funzioni dei Consiglieri di Fiducia attraverso la presentazione e la discussione in gruppo di casi gestiti e presentati in forma anonimizzata.

Il percorso formativo ha riscosso un forte interesse e ha visto una più che ampia partecipazione con un alto grado di soddisfazione.

E' proseguita l'attività di promozione della cultura di genere con la riproposizione dell'iniziativa formativa dal titolo *"Medicina di Genere Esperienze Aziendali e Futuri Sviluppi"*, svoltasi in data 22 dicembre 2021 organizzata dalla U.O. Formazione e Valutazione in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia. Tale evento formativo, che ha approfondito alcuni aspetti salienti - 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 registrato e messo a disposizione dei dipendenti nel corso dell'anno 2022 e verrà riproposto in modalità formazione a distanza asincrona (FAD) nel 2023.

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

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

- È stata predisposta dal Comitato Unico di Garanzia e diffusa a tutti i dipendenti dell'Azienda una survey dal titolo *"Conosci il CUG della tua Azienda?"*, finalizzata a comprendere il livello di conoscenza del ruolo e funzioni del Comitato all'interno del contesto aziendale. Alla survey hanno aderito circa 9000 dipendenti. È in corso di valutazione l'analisi dei risultati;
- gli eventi promossi dal CUG sono stati divulgati attraverso il sito web aziendale, la intranet aziendale, l'e-mail a tutti utenti, al fine di

promuovere ulteriormente la conoscenza del ruolo e funzioni del CUG all'interno dell'Azienda. Tra questi, in particolare, l'iniziativa aziendale di raccolta fondi "Well_fare Rete per le donne", organizzata in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne (25 novembre 2022).

3. 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:

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

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

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.

5. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro:

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

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

AZIONI CHE SI PREVEDE DI SVILUPPARE NELL' ANNO 2023

Rispetto agli obiettivi previsti dal presente Piano l'Azienda, per l'anno 2023, 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;
 - ✓ corsi di formazione rivolti ai dipendenti per potenziare il grado di conoscenza rispetto al ruolo e funzioni del Comitato Unico di Garanzia;
 - ✓ corsi di formazione interna/esterna per potenziare le capacità dei componenti del Comitato Unico di Garanzia nelle materie di competenza.

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:
 - ✓ proseguimento della gestione delle modalità di lavoro in termini di lavoro agile e part-time, in coerenza con la normativa e con le disposizioni contrattuali in materia;

5. Redazione Bilancio di Genere

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.