



RELAZIONE DEL CUG AUSL ROMAGNA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

Al Direttore Generale Ausl Romagna

All'OAS dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG AUSL ROMAGNA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

RELAZIONE DEL CUG AUSL ROMAGNA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

L'Azienda Usl della Romagna ha istituito il proprio "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) con deliberazione del Direttore Generale pro tempore n. 49 dell'11/02/2016. Il mandato del Comitato è stato prorogato fino alla data del 30.06.2021, con Deliberazione del Direttore Generale n. 80 del 31/03/2021.

L'Azienda Usl della Romagna ha, quindi, istituito il nuovo "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) con deliberazione del Direttore Generale n. 230 del 14/07/2021, rettificata dalla deliberazione n. 263 del 30/7/2021 e, successivamente, dalla deliberazione n. 524 del 30/12/2021.

In conformità alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche", nella presente relazione annuale si fornisce un resoconto in merito alla situazione del personale dell'Azienda Usl della Romagna nonché la sintesi delle attività del Comitato Unico di Garanzia relativamente all'anno 2022.

CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'Ausl della Romagna ha un capitale professionale composto, alla data del 31.12.2022, da n. 16.677 lavoratori, di cui 4.191 uomini e 12.486 donne. Inserita in un territorio che comprende tre province e che conta, al 1.1.2022, 1.123.184 abitanti (25% 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 5.155 Km² e comprende 75 comuni, organizzati in 8 distretti.

SINTESI ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

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 e Valutazione Risorse Umane ha organizzato un percorso formativo rivolto ai Consiglieri di Fiducia delle Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna e del Comune di Bologna, dal titolo "Il ruolo e le competenze dei Consiglieri di Fiducia". 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.

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, oltre alla Presidente, la Referente per la Medicina di Genere Ausl Romagna, dott.ssa Maria Grazia Piscaglia, la Referente Equità Ausl Romagna, dott.ssa Giulia Silvestrini, e la Presidente del Comitato Unico di Garanzia, dott.ssa Margherita Pieri.

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 delle funzioni del Comitato all’interno del contesto aziendale. Alla survey hanno aderito circa 9000 dipendenti. È in corso di valutazione l’analisi dei risultati.

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

Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

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

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

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha, altresì, continuato la propria collaborazione con i tre Consiglieri di Fiducia Ausl Romagna - la dott.ssa Cecilia Scarpellini per l’ambito provinciale di Rimini, già al suo terzo mandato, il dott. Valerio Staccone per l’ambito provinciale di Ravenna e il dott. Claudio Borzatta per l’ambito di Forlì-Cesena - nominati con atto deliberativo n. 457 del 9.12.2021 per un anno in via sperimentale, e recentemente rinnovati per un ulteriore anno. In particolare, è proseguito il monitoraggio dell’attività dei succitati Consiglieri di Fiducia, anche attraverso l’analisi delle relazioni inviate alla Direzione aziendale, alla Direzione del Personale e al Comitato Unico di Garanzia, in coerenza con quanto previsto dal Codice di Condotta aziendale.

Di seguito, si rappresentano, in sintesi, i dati di attività dei tre Consiglieri di Fiducia:

- segnalazioni e richieste di aiuto prese in carico dai Consiglieri di Fiducia nel 2022, suddivise per ambito provinciale:

Ambito di Forlì-Cesena:

n. 8 segnalazioni di cui 5 da parte di dipendenti di genere femminile e 3 da parte di dipendenti di genere maschile;

Ambito di Ravenna:

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

Ambito di Rimini:

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

- per i tre ambiti provinciali, i richiedenti provengono trasversalmente dai ruoli della dirigenza come da quelli del comparto. Da ciò si evince che le richieste di aiuto legate al disagio lavorativo coinvolgono professionisti appartenenti ai diversi ruoli professionali;
- le attività conseguenti alla presa in carico della segnalazione consistono prevalentemente in colloqui personali e contatti telefonici;
- le principali cause delle situazioni di disagio lavorativo riferite dai Consiglieri di Fiducia sono riconducibili ad aggressione fisica e/o verbale da pari e/o superiore gerarchico; a molestie morali/psicologiche da pari e/o superiore gerarchico; a minacce, vessazioni, ritorsioni parole e/o atteggiamenti offensivi della dignità personale; a discriminazioni, disparità di trattamento, ingiustizie emarginazione/isolamento procurato da pari e/o superiore gerarchico; ad inefficienze organizzative; a disinteresse/insensibilità del superiore rispetto alla tutela di condizioni particolari/temporanee di fragilità e/o di esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- alcuni dei percorsi intrapresi dai richiedenti con il supporto dei Consiglieri di fiducia sono ancora in fase evolutiva e/o di consolidamento; pertanto, la valutazione degli esiti finali degli interventi finora messi in campo dai Consiglieri di Fiducia non può al momento ritenersi definitivamente conclusa.

Ancora, il Comitato Unico di Garanzia uscente si è riunito nel 2022 in data 11 gennaio, 22 marzo, 10 maggio, 19 luglio, 18 ottobre, 15 novembre e 15 dicembre in presenza e in videoconferenza.

TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – TEMPO INDETERMINATO – 2022

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	Totale	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	3
	DIRETTORI					1			1	1		3
DIRIGENTI NON MEDICI	Totale	1	18	32	51	12	2	52	130	124	45	467
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexsa			2	1	1				4	3	11
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice				3					5		8
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale				4			1	3	13	3	24
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexsa				3	1			1		1	6
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice			1	4					1	1	7
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale			6	7	1		2	3	4		23
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexsa			1								1
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice				1						1	2
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale			3	6	2			1	6		18
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexsa				2	1			2	2	3	10
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice			1	1				6	7	9	24
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	1	18	18	19	6	2	49	114	81	25	333
Totale	10	278	286	248	233	13	479	446	242	142	2377	
MEDICI	MEDICI - Str.Complexsa		1	23	36	45			8	20	15	148
	MEDICI - Str Semplice		1	16	26	31		2	14	16	27	133
	MEDICI - Professionale	10	268	237	173	138	11	452	415	197	91	1992
	VETERINARI - Str.Complexsa				1	3					1	5
	VETERINARI - Str Semplice			1	1	2				1		5
VETERINARI - Professionale		8	9	11	14	2	25	9	8	8	94	
Totale	291	697	778	934	177	1345	2057	2624	3693	639	13235	
PERSONALE NON DIRIGENTE	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	205	383	328	338	38	1073	1363	1510	1974	156	7368
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	29	82	73	83	9	83	151	121	191	37	859
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	6	14	17	28	8	63	150	136	137	37	596
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	21	33	8	31	25	50	38	15	42	15	278
	PROFILI RUOLO TECNICO	25	152	278	357	74	56	218	559	837	257	2813
	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	5	33	74	97	23	20	137	283	512	137	1321
TOTALE PERSONALE TI	302	993	1096	1233	423	1360	2588	3201	4060	826	16082	
% sul personale complessivo	1,88%	6,17%	6,82%	7,67%	2,63%	8,46%	16,09%	19,90%	25,25%	5,14%	100,00%	

TABELLA 1.1 bis – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – TEMPO DETERMINATO – 2022

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
	Totale	0	3	4	1	2	0	11	15	3	0	39
DIRIGENTI NON MEDICI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa					1						1
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale		1			1		2	1			5
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale		2	4	1			11	13	2		33
	Totale	3	29	2	0	2	5	26	3	1	0	71
MEDICI	MEDICI - Str.Complexa					1			1	1		3
	MEDICI - Professionale	3	29	2		1	5	25	1			66
	VETERINARI - Professionale							1				2
	Totale	37	34	15	11	1	196	88	68	33	2	485
PERSONALE NON DIRIGENTE	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	26	16	2			159	41	19	3		266
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	2	1	2			13	6	2			26
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.		1				11	12	2			26
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	3	1				3					7
	PROFILI RUOLO TECNICO	5	11	10	11	1	9	26	39	29	2	143
	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	4	1			1	3	6	1		17
TOTALE PERSONALE TD		40	66	21	12	5	201	125	86	37	2	595
% sul personale complessivo		6,72%	11,09%	3,53%	2,02%	0,84%	33,78%	21,01%	14,45%	6,22%	0,34%	100,00%

Il personale è lievemente diminuito passando da 16.721 (31.12.2021) a 16.667 (31.12.2022) dipendenti. Si registra una riduzione del personale a tempo determinato (da 964 nel 2021 a 595 nel 2022).

Le percentuali danno una stabilità nel rapporto tra i generi con una prevalenza costante della componente femminile intorno al 75%. Relativamente al tempo determinato, il rapporto rispecchia le percentuali presenti tra i dipendenti, con una componente maschile del 24, 2% rispetto al totale. Si conferma la prevalenza della componente femminile medica che si attesta sul 55,4%, in linea con il trend degli ultimi anni; in particolare, nelle fasce d'età inferiori ai 50 anni, le donne mediche rappresentano oltre i due terzi.

Permane il divario a livello di incarichi dirigenziali di struttura complessa che, seppur in misura minore rispetto al 2021 (31,9%), penalizza le donne, presenti solo nel 33,5%. Di rilievo, la diminuzione del divario fra generi per quanto attiene, invece, all'attribuzione degli incarichi di struttura semplice che passano dal 28,6% del 2021 al 50,2%.

Per quanto attiene la dirigenza medica, a fronte di un aumento del numero totale di incarichi conferiti per responsabile di struttura complessa (da 136 nel 2021 a 156 nel 2022), si registra una diminuzione nell'attribuzione di tali incarichi alla componente femminile (dal 38,2% nel 2021 al 29,4% nel 2022), diversamente dall'attribuzione degli incarichi di struttura semplice che registra un considerevole aumento (dal 34% nel 2021 al 43,4% nel 2022).

Per la dirigenza non medica, di assoluto rilievo la maggiore presenza della componente femminile per quanto attiene le strutture complesse, che si attesta al 55,1% contro il 29,6% del 2021; per le strutture semplici, si conferma la prevalenza della componente femminile pari al 73,1%.

TABELLA 1.2 RIPARTIZIONE PERSONALE PER GENERE, ETA' e TIPO DI PRESENZA – 2022

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	genere (3)
Tempo Pieno	340	1052	1109	1226	426	4153	26,08	99,09	1557	2681	3076	3679	780	11773	73,92	94,29
Part Time >50%	2	7	8	11	1	29	4,7	0,69	4	29	171	342	42	588	95,3	4,71
Part Time <=50%	0	0	0	8	1	9	6,72	0,21	0	3	40	76	6	125	93,28	1
Totale	342	1059	1117	1245	428	4191			1561	2713	3287	4097	828	12486		
Totale %	2,05	6,35	6,7	7,47	2,57	25,13			9,36	16,27	19,71	24,57	4,96	74,87		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il part-time rimane una forma di lavoro richiesto prevalentemente dalle donne (713 donne vs 38 uomini nel 2022), che si fanno maggiormente carico delle cure in ambito familiare.

TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE – 2022

Tipo Posizione di responsabilita'	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
INCARICHI DI FUNZIONE	131	20,7	94,24	502	79,3	95,08	633	94,9
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	1	16,67	0,72	5	83,33	0,95	6	0,9
COORDINAMENTI	7	25	5,04	21	75	3,98	28	4,2
Totale personale	139			528			667	
Totale % sul personale complessivo	0,83			3,17			4	

La tabella evidenzia anche nel 2022 una prevalenza femminile sulle posizioni di responsabilità non dirigenziali, in particolare per gli incarichi di funzione (502 donne vs 131 uomini), dato in crescita per entrambi i generi comunque rispetto al 2021 (470 donne vs 117 uomini).

TABELLA 1.4 ANZIANITA' NEI PROFILI NON DIRIGENZIALI RIPARTITI PER ETA' E PER GENERE - 2022

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

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

TABELLA 1.5 DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – ANNO 2022

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRETTORI	82706,10	80662,30	-2043,80	-2,53
DIRIGENTI MEDICI - STRUTTURA COMPLESSA	98321,40	87830,40	-10491,00	-11,94
DIRIGENTI MEDICI - STRUTTURA SEMPLICE	75117,40	68682,20	-6435,20	-9,37
DIRIGENTI MEDICI - PROFESSIONALE	61542,60	55881,10	-5661,50	-10,13
DIRIGENTI VETERINARI - STRUTTURA COMPLESSA	79225,90	76970,70	-2255,20	-2,93
DIRIGENTI VETERINARI - STRUTTURA SEMPLICE	67949,80	70973,10	3023,30	4,26
DIRIGENTI VETERINARI - PROFESSIONALE	58349,30	54875,40	-3473,90	-6,33
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - STRUTTURA COMPLESSA	77486,20	67458,80	-10027,40	-14,86
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - STRUTTURA SEMPLICE	51591,20	53968,80	2377,60	4,41
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - PROFESSIONALE	44343,40	43903,50	-439,90	-1
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - STRUTTURA COMPLESSA	62935,00	52153,40	-10781,60	-20,67
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - STRUTTURA SEMPLICE	49974,10	44007,30	-5966,80	-13,56
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - PROFESSIONALE	43750,70	44697,70	947,00	2,12
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - STRUTTURA COMPLESSA	68503,50	0,00	-68503,50	--
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - STRUTTURA SEMPLICE	53354,20	52024,30	-1329,90	-2,56
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - PROFESSIONALE	43856,60	43624,80	-231,80	-0,53
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - STRUTTURA COMPLESSA	61061,20	62440,00	1378,80	2,21
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - STRUTTURA SEMPLICE	46172,40	53049,80	6877,40	12,96
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - PROFESSIONALE	44163,80	46371,20	2207,40	4,76
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	29750,70	29109,10	-641,60	-2,2
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	26296,90	26293,90	-3,00	-0,01
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	29108,80	28002,80	-1106,00	-3,95
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	29734,10	27932,20	-1801,90	-6,45
PROFILI RUOLO TECNICO	24321,40	23561,20	-760,20	-3,23
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	23874,10	24471,10	597,00	2,44

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 incentivanti e/o a ulteriori remunerazioni legate a maggiore impegno orario.

Si precisa che il calcolo è stato fatto escludendo il personale assente o assunto in corso dell'anno.

TABELLA 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO – 2022

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Dirigente di livello generale	Laurea magistrale	152	41,76	212	58,24	364	12,31
Dirigente di livello non generale	Laurea magistrale	1589	61,28	1004	38,72	2593	87,69
Totale personale		1741		1216		2957	
Totale % sul personale complessivo		10,44		7,29		17,73	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dirigenti di livello generale (dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice) in possesso del titolo di studio della laurea magistrale sono prevalentemente donne (212 donne vs 152 uomini), mentre si registra un dato inverso per i dirigenti di livello non generale (1589 uomini vs 1004 donne).

TABELLA 1.7 PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO – 2022

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	50	19,23	210	80,77	260	1,9
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	736	19,62	3015	80,38	3751	27,34
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	497	15,41	2728	84,59	3225	23,51
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	53	13,32	345	86,68	398	2,9
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	13	20	52	80	65	0,47
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Laurea	137	32,46	285	67,54	422	3,08
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	121	32,18	255	67,82	376	2,74
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	10	45,45	12	54,55	22	0,16
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	Laurea magistrale	6	10,91	49	89,09	55	0,4
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	Laurea	33	10,54	280	89,46	313	2,28
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	Diploma di scuola superiore	31	13,9	192	86,1	223	1,63
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	Inferiore al Diploma superiore	4	12,9	27	87,1	31	0,23
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Laurea magistrale	18	45	22	55	40	0,29
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Laurea	51	36,17	90	63,83	141	1,03
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Diploma di scuola superiore	52	53,06	46	46,94	98	0,71
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Inferiore al Diploma superiore	1	16,67	5	83,33	6	0,04
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	47	43,93	60	56,07	107	0,78
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	28	35,44	51	64,56	79	0,58
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	488	29,58	1162	70,42	1650	12,03
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	361	32,23	759	67,77	1120	8,16
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	95	21,11	355	78,89	450	3,28
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	14	19,72	57	80,28	71	0,52
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	115	16,34	589	83,66	704	5,13
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	14	12,39	99	87,61	113	0,82
Totale personale		2975		10745		13720	
Totale % sul personale complessivo		17,84		64,43		82,27	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

TABELLA 1.8 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO – 2022

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	Uomini	Donne
Avvisi pubblici struttura complessa	47	48,96%	49	51,04%	96	20,00%	3	11
Concorsi pubblici	48	36,36%	84	63,64%	132	27,50%	16	17
Avvisi selezioni pubbliche	73	48,03%	79	51,97%	152	31,67%	28	10
Mobilità esterna	37	42,05%	51	57,95%	88	18,33%	11	11
Lavoro autonomo	4	33,33%	8	66,67%	12	2,50%	3	0
Totale personale	209	43,54%	271	56,46%	480	100,00%	61	49
% sul personale complessivo	4299	4,86%	12796	2,12%				

Nelle commissioni di concorso vi è una rappresentanza di genere paritaria, a differenza della loro presidenza, che invece è detenuta in prevalenza dagli uomini, pur registrando un netto miglioramento della presenza femminile (da 26 donne nel 2021 a 49 nel 2022).

TABELLA 1.9 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' – 2022

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

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

Da una lettura complessiva dei dati illustrati nelle tabelle 1.1, 1.5 e 1.9, si può riscontrare anche per il 2022 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 – 2022

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	14179	16,63	71096	83,37	85275	52,54
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	10392	48	11256	52	21648	13,34
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4625	8,47	49995	91,53	54620	33,65
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	11	1,43	760	98,57	771	0,48
Totale permessi	29207	17,99	133107	82,01	162314	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Questi tipi di congedo e permessi si mantengono appannaggio delle lavoratrici, mentre registrano una diminuzione rispetto al 2021 i permessi giornalieri L. 104/1992 (da 18,15% a 16,63%) e orari (da 55% a 48%), fruiti da parte degli uomini.

TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' – 2022

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

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

TABELLA 1.12. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE COMPETENZE MANAGERIALI/RELAZIONALI SUDDIVISA PER GENERE – 2022

Titolo	Uomo	Donna	Totale partecipanti
Master II Livello XIII ed. A.A. 2021-2022 - Pianificazione programmazione progettazione sistemi ospedalieri e socio-sanitari	0	1	1
Master II livello Chirurgia di spalla e gomito	1	0	1
Master I livello - Riabilitazione infantile e metodologia della ricerca A.A. 2022-2024	0	2	2
Congresso 3rd Edition - Master Class – Robot - Assisted Partial Nephrectomy	1	0	1
Corso Biomaster Pacing Fisiologico	0	1	1
CAF - CORSO DI ALTA FORMAZIONE in HOSPITAL RISK MANAGEMENT	1	0	1
CAF - Il Controllo di gestione delle sale operatorie: Operating Room Management	3	5	8
CAF - Dalla donazione di organi e tessuti al trapianto: percorsi attuali e proposte future	0	4	4
CAF - In chirurgia dell'obesità e metabolica ACOI_SICOB	0	1	1
CAF - ONCOFERTILITA' 2022	0	1	1

CAF - Innovazione digitale e sistemi informativi per il governo delle organizzazioni sanitarie	0	1	1
Corso di aggiornamento DIADEMY MASTER ACADEMY IN DIABETES	0	1	1
Corso ECOCLINIC MASTERCLASS 2022 Le lesioni muscolo-tendinee dell'arto inferiore nello sport	1	0	1
Exclusive Master Universitario di II livello in Management delle Aziende Sanitarie e Socio-Assistenziali - EMMAS - XXI Edizione	0	1	1
Congresso Italian Masterclass in colonscopy - Advanced techniques for EMR&ESD	1	0	1
Congresso Master Class on Perioperative Hypersensitivity	0	1	1
Master di II livello in complessità e integrazione in rete in cure palliative pediatriche (2022)	0	1	1
Master di II livello management della talassemia e dell'emoglobinopatie	0	1	1
Corso Master Webinar in diritto processuale civile - riforme in corso e problemi attuali	0	1	1
Master II livello in Endoscopia digestiva operativa in età adulta e pediatrica - parte 2022	1	1	1
Master I livello - Comunicazione Aumentativa Alternativa	1	0	1
Master I livello - Dalla prevenzione alla gestione dei problemi alcol-farmaco correlati	1	4	5
Master I livello - Cure Palliative in ambito pediatrico UNIBO	0	1	1
MASTER I LIVELLO IN MEDICAL GENETICS	0	1	1
Master II livello Cardiologia Pediatrica e dell'età evolutiva	1	2	2
Master II livello Clinical competence in insufficienza cardiaca	1	0	1
Master II Livello Economia e management dei Servizi Sanitari. A.A. 2022-2023 - Abilitazione alla direzione di struttura complessa - Ferrara	1	3	4
Master II livello Funzioni direttive e gestione dei servizi sanitari – Bologna A.A. 2021-2022	2	4	6
MASTER II LIVELLO IN MANAGEMENT DEI SERVIZI SANITARI E SOCIO SANITARI	2	1	3
MASTER II LIVELLO IN MEDICINA ESTETICA	0	1	1
MASTER II Livello in Operating Room Management	1	0	1
Master II Livello in Percutaneous Interventional Treatment of Structural Heart Diseases	1	0	1
Master II livello in Prevenzione genetica e trattamento del tumore mammario ereditario	1	0	1
Master II livello in ricerca sviluppo preclinico e clinico dei farmaci	1	0	1
MASTER II LIVELLO IN TERAPIA INTENSIVA PEDIATRICA	0	2	2
MASTER II LIVELLO IN TROMBOSI ED EMOSTASI	1	0	1
MASTER II LIVELLO IN NEUROFISIOPATOLOGIA CLINICA IN AREA CRITICA E TERAPIA INTENSIVA	2	0	2
Master II livello Management del Rischio infettivo correlato all'assistenza sanitaria 2022-23	1	4	5
MASTER II LIVELLO MEDICINA DELLE DIPENDENZE	1	2	3

Master II livello Terapia intensiva e semintensiva respiratoria	1	1	2
Master II Livello: Gestione clinica della Sala Parto 2022	0	1	1
MASTER II Livello IN DIETOLOGIA E NUTRIZIONE	0	1	1
Master II livello in Dietologia e Nutrizione 32 ^a ed. A.A. 2021-2022	1	0	1
MASTER II Livello IN MEDICINA DEL SONNO	0	1	1
Master II Livello in Nefrologia e Urologia pediatrica - parte 2022	0	2	2
Master II Livello in Oncologia Ginecologica - 2022	0	1	1
MASTER I livello Tecniche diagnostiche autoptiche e forensi (Pathology Assistant 1)	0	1	1
Master universitario di I livello in trattamento integrato dei disturbi dell'alimentazione	0	1	1
Master universitario di II livello in Alimentazione ed educazione alla salute - parte 2022	1	1	1
Master universitario di II livello in Governance del rischio clinico e promozione della sicurezza delle cure [2022 - 2° anno]	1	0	1
Master Universitario I livello CASE MANAGEMENT	0	1	1
MASTER UNIVERSITARIO I LIVELLO IN TRATTAMENTO INTEGRATO DEI DISTURBI DELL'ALIMENTAZIONE	0	1	1
Master universitario I livello in Trattamento integrato dei disturbi dell'alimentazione (2022)	0	1	1
Congresso Masterclass in Ecografia Bedside	0	1	1
Corso FAD MasterWeek OTODI modulo - Arto Superiore	1	2	3
Congresso SIMULATION MASTER CLASS, utilizzare la Simulazione in Sanità (LEVEL 1)	0	1	1

La tabella evidenzia che hanno avuto accesso ai Master di I livello prevalentemente le donne (13 donne vs 2 uomini), e allo stesso modo si registra una presenza femminile prevalente per i Master di II livello (30 donne vs 22 uomini). Ciò dimostra l'impegno dell'Azienda per le pari opportunità nello sviluppo delle carriere.

MALATTIE PROFESSIONALI

Nel 2022 i medici competenti non hanno redatto nessun certificato di malattia professionale (MP), mentre nel 2021 è stata redatta una denuncia di MP per un operatore sanitario di sesso maschile.

N. INFORTUNI AUSL ROMAGNA DISTINTI PER TIPOLOGIA, GENERE E N. GG DI LAVORO PERSI CON LA RELATIVA MEDIA – ANNO 2022

Tipologia di infortunio	N. totale infortuni F	N. totale infortuni M	N. totale infortuni AUSL	Giorni di assenza effettuati F	Giorni di assenza effettuati M	Giorni di assenza totali effettuati in AUSL	GG medie perse per Inf F	GG medie perse per Inf M	GG medie perse per Inf
Altro	89	43	132	2100	1383	3483	23,6	32,16	26,39
Biologico	124	32	156	48	7	55	0,39	0,22	0,35
Biologico COVID	85	37	122	1196	405	1601	14,07	10,95	13,12
Cadute/Scivolamenti	118	26	144	5411	1076	6487	45,86	41,38	45,05
Chimico	-	-	-	-	-	-	-	-	-
In Itinere	154	48	202	5812	1743	7555	37,74	36,31	37,4
MMC	114	53	167	4444	1081	5525	38,98	20,4	33,08
Schiacciamento	20	7	27	397	195	592	19,85	27,86	21,93
Taglio	4	3	7	35	22	57	8,75	7,33	8,14
Urti	21	3	24	631	106	737	30,05	35,33	30,71
Violenza da terzi	36	18	54	725	229	954	20,14	12,72	17,67
Totali	765	270	1035	20799	6247	27046	21,77	20,42	21,26
Totali esclusi infortuni itinere	611	222	833	14987	4504	19491	20,85*	19,71*	20,37*

* medie calcolate escludendo le giornate perse degli infortuni in itinere e da covid19

Complessivamente, nel 2022 si sono verificati 1035 infortuni, che hanno prodotto 27046 giornate di lavoro perse. Rispetto agli anni 2020 e 2021, si registra un calo degli infortuni dovuti al Covid-19 (n.122 che hanno comportato 1601 giornate perse).

Gli infortuni che hanno prodotto mediamente l'assenza maggiore dal lavoro per singolo evento risultano essere gli infortuni dovuti a cadute/scivolamenti e da movimentazione dei carichi/pazienti (esclusi gli infortuni in itinere), che registrano un trend in crescita negli ultimi 3 anni.

Si osserva un evidente calo degli infortuni biologici (da 302 nel 2019 a 156 nel 2022). Gli infortuni in itinere e da violenza da terzi risultano numericamente costanti rispetto agli anni precedenti, ma mediamente con una gravità dell'infortunio maggiore.

Storicamente si registra la prevalente presenza in Azienda di dipendenti di genere femminile, circa il 75% del totale degli operatori rispetto al 25% degli operatori di genere maschile.

Analizzando quindi i dati disaggregati per genere e facendo riferimento a questo rapporto, si osserva nel 2022 una prevalenza di infortuni occorsi al genere femminile per ciò che riguarda i biologici (escludendo quelli da Covid-19), cadute/scivolamenti e urti. Per quanto riguarda la gravità, non

vi sono particolari differenze tra i generi, se non per le giornate perse per infortunio da movimentazione, ove si registra un divario tra femmine e maschi (38,98 vs 20,4).

SEGNALAZIONI AGGRESSIONI VERBALI/FISCHE/PROPRIETA' MEDIANTE PA95

Nell'anno **2022**, mediante la modulistica contenuta nella PA 95, sono pervenute **456** segnalazioni (relative a 402 eventi), così suddivise per ambito territoriale:

Cesena 97
Forlì 96
Ravenna 130
Rimini 79

I 402 eventi sono stati di tipo:

n. 36 – verbale + fisica + proprietà;
n. 65 – verbale + fisica;
n. 27 – verbale + proprietà;
n. 1 – fisica + proprietà;
n.18 – solo fisica;
n. 249 - solo verbale (di cui 23 aggressioni telefoniche e 5 molestie);
n. 2 - solo proprietà;
n. 4 – e-mail/social.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia
Margherita Pieri