



RELAZIONE DEL CUG AUSL ROMAGNA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

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 COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) AUSL ROMAGNA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) AUSL ROMAGNA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

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 2024.

CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'Ausl della Romagna ha un capitale professionale composto, alla data del 31.12.2024, da 16.644 lavoratori, di cui 4.178 uomini e 12.466 donne. Inserita in un territorio che comprende tre province e che conta, al 01.01.2024, 1.124.785 abitanti (25,1% 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

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

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

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

possibile scaricare documenti, modulistica e normativa di riferimento, nonché informazioni di contatto e link utili contenenti approfondimenti sulla gravidanza.

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

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

Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

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

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

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

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

Sviluppo di politiche per l'equità e contro le molestie e discriminazioni, a tutela della dignità e della libertà delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha continuato la propria collaborazione con i Consiglieri di Fiducia Ausl Romagna. In tale contesto, è proseguito il monitoraggio dell'attività dei succitati Consiglieri di Fiducia attraverso l'analisi delle relazioni inviate alla Direzione aziendale, alla Direzione del Personale e al Comitato Unico di Garanzia, in coerenza con quanto previsto dal Codice di Condotta aziendale.

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

- segnalazioni e richieste di aiuto prese in carico dai Consiglieri di Fiducia nel 2024, suddivise per ambito provinciale:

Ambito di Forlì-Cesena:

n. 9 segnalazioni su Forlì e n. 2 segnalazioni su Cesena

Ambito di Ravenna:

n. 3 segnalazioni

Ambito di Rimini:

n. 9 segnalazioni.

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

- Come per il 2023, anche nel 2024 i richiedenti provengono trasversalmente dai ruoli della dirigenza come da quelli del comparto. Da ciò si evince che le richieste di aiuto legate al disagio lavorativo coinvolgono professionisti appartenenti ai diversi ruoli professionali;
- le attività conseguenti alla presa in carico della segnalazione consistono prevalentemente in colloqui personali e contatti telefonici;
- le principali cause delle situazioni di disagio lavorativo riferite dai Consiglieri di Fiducia sono riconducibili ad aggressione fisica e/o verbale fra pari o da superiore gerarchico, molestie morali/psicologiche, atteggiamenti discriminatori emarginazione/isolamento tra pari o procurate da superiore gerarchico, inefficienze organizzative, disinteresse/insensibilità del superiore rispetto alla tutela di condizioni particolari/temporanee di fragilità e/o di esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- alcuni dei percorsi intrapresi dai richiedenti con il supporto dei Consiglieri di Fiducia sono ancora in fase evolutiva e/o di consolidamento; pertanto, la valutazione degli esiti finali degli interventi finora messi in campo dai Consiglieri di Fiducia non può al momento ritenersi definitivamente conclusa.

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

TABELLA 1.1 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – TEMPO INDETERMINATO – 2024

TEMPO INDETERMINATO												
Macrocategoria	Inquadramento	< 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 complessivo
ALTRO PERSONALE	Totale	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	3
	DIRETTORI					1			1	1		3
DIRIGENTI NON MEDICI	Totale	0	18	24	61	15	6	47	122	147	49	489
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa			1	2	1				3	5	12
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice				4					6	5	15
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale				3				1	8	6	18
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa				2	2				1	1	6
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice			2	5				1	1		9
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale		1	1	10	2		1	5	5	2	27
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa				1	2						3
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice				2					2		4
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale				6	1		1	1	5	1	15
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa				2	2			4	4	1	13
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice			1	3	2			5	16	3	30
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale		17	19	21	3	6	45	105	96	25	337
MEDICI E VETERINARI	Totale	1	334	258	231	192	2	503	464	264	147	2396
	MEDICI - Str.Complexa			23	30	44			10	23	18	148
	MEDICI - Str Semplice		1	17	28	22		1	21	22	32	144
	MEDICI - Professionale	1	321	208	164	111	1	479	416	211	89	2001
	VETERINARI - Str.Complexa				1	2						3
	VETERINARI - Str Semplice			1	1	2				1		5
	VETERINARI - Professionale		12	9	7	11	1	23	17	7	8	95
PERSONALE NON DIRIGENTE	Totale	249	728	756	946	228	1171	2238	2359	3680	816	13171
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	155	418	310	363	51	936	1509	1335	2058	228	7363
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	36	89	72	83	17	83	169	110	167	57	883
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	7	20	21	22	13	63	164	143	137	43	633
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	23	27	14	23	19	44	53	18	35	9	265
	PROFILI RUOLO TECNICO	23	144	272	363	90	35	217	494	817	302	2757
	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	5	30	67	92	38	10	126	259	466	177	1270
TOTALE PERSONALE TI		250	1080	1038	1238	436	1179	2788	2946	4092	1012	16059
% sul personale complessivo		1.56%	6.73%	6.46%	7.71%	2.71%	7.34%	17.36%	18.34%	25.48%	6.30%	100.00%

TABELLA.1.1 bis - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – TEMPO DETERMINATO – 2024

TEMPO DETERMINATO											
Macrocategoria	Inquadramento	UOMINI					DONNE				
		< 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	4	2	3	0	1	21	19	3	1
DIRIGENTI NON MEDICI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale									1	
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale								1		1
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa				1						
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale		4	2	2		1	21	18	2	
MEDICI	Totale	23	31	0	0	1	36	38	0	0	1
	MEDICI - Str.Complexa					1					1
	MEDICI - Professionale	23	29				36	36			
	VETERINARI - Professionale		2					2			
PERSONALE NON DIRIGENTE	Totale	32	17	12	10	1	150	57	68	52	2
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	20	4	1	1		111	18	10	3	
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	1					6	2			
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	2	3		1		21	12	4	2	
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1		1				1	1	1	
	PROFILI RUOLO PROFESSIONALE				1			1			
	PROFILI RUOLO TECNICO	6	9	10	6	1	10	23	50	46	2
	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	2	1		1		2		3		
TOTALE PERSONALE TD		55	52	14	13	2	187	116	87	55	4
% sul personale complessivo		9.40%	8.89%	2.39%	2.22%	0.34%	31.97%	19.83%	14.87%	9.40%	0.68%

Il personale è lievemente aumentato rispetto al 2023, passando da 16.545 (31.12.2023) a 16.644 dipendenti (31.12.2024).

Le percentuali danno una stabilità nel rapporto tra i generi, con una prevalenza costante della componente femminile pari al 74,89%.

Si conferma la prevalenza della componente femminile medica, che si attesta intorno al 57,70%, in linea con il trend degli ultimi anni; in particolare, nelle fasce di età < = ai 50 anni, le donne mediche rappresentano oltre i due terzi.

Permane il divario a livello di incarichi dirigenziali di struttura complessa che, seppur in misura minore rispetto al 2023 (34,34%), penalizza le donne, presenti solo nel 37,76%. Si conferma il trend in diminuzione del divario fra i generi per quanto attiene, invece, l'attribuzione degli incarichi di struttura semplice, che risultano attribuiti alla componente femminile nella misura del 56,03 % nell'anno 2024 rispetto al 52,26% del 2023.

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

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

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

TABELLA 1.2 RIPARTIZIONE PERSONALE PER GENERE, ETA' e TIPO DI PRESENZA – 2024

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)
Part Time ≤50%	0	1	1	5	3	10	8.33	0.24	0	3	24	76	7	110	91.67	0.88
Part Time >50%	23	22	5	12	2	64	9.26	1.53	37	67	139	325	59	627	90.74	5.03
Tempo Pieno	282	1109	1046	1234	433	4104	25.92	98.23	1329	2834	2870	3746	950	11729	74.08	94.09
Totale	305	1132	1052	1251	438	4178			1366	2904	3033	4147	1016	12466		
Totale %	1.83	6.8	6.32	7.52	2.63	25.1			8.21	17.45	18.22	24.92	6.1	74.9		

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

TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE – 2024

	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
Tipo Posizione di responsabilit�								
INCARICHI DI FUNZIONE	163	22.06	100	576	77.94	100	739	100
Totale personale	163			576			739	
Totale % sul personale complessivo	0.98			3.46			4.44	

La tabella conferma anche per il 2024 una prevalenza femminile nell’attribuzione degli incarichi di funzione (163 uomini vs 576 donne), che registrano un aumento anche nel numero complessivo (739 del 2024 vs 609 del 2023).

TABELLA 1.4 ANZIANITA' NEI PROFILI NON DIRIGENZIALI RIPARTITI PER ETA' E PER GENERE – 2024

Permanenza nel profilo e livello	< 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	186	420	173	106	21	906	28.02	21.69	765	772	454	303	33	2327	71.98	18.67
Tra 3 e 5 anni	101	302	102	79	9	593	25.79	14.19	505	694	265	211	31	1706	74.21	13.69
Tra 5 e 10 anni	18	277	196	78	14	583	23.74	13.95	96	978	497	251	51	1873	76.26	15.02
Superiore a 10 anni	0	133	581	988	394	2096	24.21	50.17	0	460	1817	3382	901	6560	75.79	52.62
Totale	305	1132	1052	1251	438	4178			1366	2904	3033	4147	1016	12466		
Totale %	1.83	6.8	6.32	7.52	2.63	25.1			8.21	17.45	18.22	24.92	6.1	74.9		

(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

Si conferma anche per il 2024 il dato che attesta la maggiore permanenza dei dipendenti nel profilo di inquadramento, che tuttavia non mette in evidenza differenze di genere (50,17% uomini vs 52,62% donne per un periodo di tempo superiore a 10 anni), in particolare nella fascia di età 41-60.

TABELLA 1.5 DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE E I LIVELLI DI INQUADRAMENTO – ANNO 2024

	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
INQUADRAMENTO	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	% rispetto alla media complessiva
DIRETTORI	96,680.47	83,493.16	13,187.32	7.32%
MEDICI - Str.Complessa	111,674.80	99,735.72	11,939.09	5.65%
MEDICI - Str Semplice	90,583.86	80,250.04	10,333.82	6.05%
MEDICI - Professionale	73,494.78	66,369.77	7,125.01	5.09%
VETERINARI - Str.Complessa	90,078.30	-		
VETERINARI - Str Semplice	75,423.36	78,555.22	3,131.86	2.03%
VETERINARI - Professionale	62,706.37	61,710.55	995.82	0.80%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	82,398.14	76,943.92	5,454.22	3.42%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	66,759.57	64,652.94	2,106.63	1.60%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	51,594.83	53,667.76	2,072.93	1.97%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	74,110.87	70,454.74	3,656.13	2.53%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	58,290.61	55,516.68	2,773.93	2.44%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	49,043.68	49,170.21	126.53	0.13%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa	72,506.18	-		
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	54,739.38	57,867.15	3,127.77	2.78%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	53,166.62	47,942.18	5,224.45	5.17%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	73,230.59	73,391.27	160.68	0.11%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	57,879.75	57,105.79	773.96	0.67%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	46,402.39	54,296.42	7,894.03	7.84%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	29,168.71	28,295.31	873.40	1.52%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	25,147.74	25,066.59	81.15	0.16%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	28,304.05	27,306.59	997.46	1.79%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	28,163.95	26,584.12	1,579.83	2.89%
PROFILI RUOLO PROFESSIONALE	21,989.10	-		
PROFILI RUOLO TECNICO	23,559.34	22,600.44	958.90	2.08%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	22,747.39	23,404.43	657.04	1.42%
Totale personale	3,400	8,882		
% sul personale complessivo	27.68%	72.32%		

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 d'anno.

TABELLA 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO – 2024

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Dirigente di livello generale	Laurea magistrale	208	52.66	187	47.34	395	12.87
Dirigente di livello non generale	Laurea magistrale	990	37.02	1684	62.98	2674	87.13
Totale personale		1198		1871		3069	
Totale % sul personale complessivo		7.2		11.24		18.44	

(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 uomini (187 donne vs 208 uomini), mentre si registra un dato inverso per i dirigenti di livello non generale (2674 donne vs 990 uomini).

TABELLA 1.7 PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO – 2024

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	47	13.28	307	86.72	354	2.61
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	452	15.48	2468	84.52	2920	21.51
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	780	19.42	3237	80.58	4017	29.6
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	44	18.33	196	81.67	240	1.77
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	7	46.67	8	53.33	15	0.11
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	113	33.14	228	66.86	341	2.51
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	163	34.61	308	65.39	471	3.47
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	15	23.08	50	76.92	65	0.48
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	4	13.79	25	86.21	29	0.21
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	28	14.07	171	85.93	199	1.47
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	50	12.92	337	87.08	387	2.85
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	7	11.11	56	88.89	63	0.46
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Inferiore al Diploma superiore	1	16.67	5	83.33	6	0.04
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	38	53.52	33	46.48	71	0.52
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	51	32.9	104	67.1	155	1.14
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	18	47.37	20	52.63	38	0.28
PROFILI RUOLO PROFESSIONALE	Laurea magistrale	1	50	1	50	2	0.01
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	329	31.79	706	68.21	1035	7.63
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	508	30.18	1175	69.82	1683	12.4
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	33	35.11	61	64.89	94	0.69
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	54	50	54	50	108	0.8
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	13	14.13	79	85.87	92	0.68
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	109	16.69	544	83.31	653	4.81
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	17	20.73	65	79.27	82	0.6
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	97	21.46	355	78.54	452	3.33
Totale personale		2979		10593		13572	
Totale % sul personale complessivo		17.9		63.64		81.54	

(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 – 2024

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente	
	valori as- soluti	%	valori as- soluti	%	valori as- soluti	%	Uomini	Donne
Avvisi pubblici struttura complessa	6	31.58%	13	68.42%	19	4.50%	2	2
Concorsi pubblici	64	42.38%	87	57.62%	151	35.78%	25	13
Avvisi selezioni pubbliche	50	39.06%	78	60.94%	128	30.33%	19	13
Avvisi 15 septies	5	41.67%	7	58.33%	12	2.84%	0	3
Mobilità esterna	42	40.38%	62	59.62%	104	24.64%	16	10
Lavoro autonomo	2	25.00%	6	75.00%	8	1.90%	2	0
Totale personale	169	40.05%	253	59.95%	422	100.00%	64	41
% sul personale complessivo	4299	3.93%	12796	1.98%				

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

TABELLA 1.9 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ – 2024

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	3	4	0	0	1	8	38.1	4.47	3	5	0	4	1	13	61.9	1.15
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	4	20	3	4	2	33	13.41	18.44	5	36	35	102	35	213	86.59	18.77
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	4	10	4	9	6	33	6.07	18.44	2	48	100	300	61	511	93.93	45.02
Personale che fruisce del lavoro agile	0	13	29	47	14	103	20.6	57.54	3	51	129	152	62	397	79.4	34.98
Telelavoro	0	1	1	0	0	2	66.67	1.12	0	0	0	0	1	1	33.33	0.09
Totale	11	48	37	60	23	179			13	140	264	558	160	1135		
Totale %	0.84	3.65	2.82	4.57	1.75	13.62			0.99	10.65	20.09	42.47	12.18	86.38		

(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

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

TABELLA 1.10 FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE – 2024

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	18285	19.34	76255	80.66	94540	47.88
Numero permessi orari L. 104/1992 (n.ore) fruiti	18182	45.51	21770	54.49	39952	20.23
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5789	9.37	55978	90.63	61767	31.28
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	159	13.28	1038	86.72	1197	0.61
Totale permessi	42415	21.48	155041	78.52	197456	

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

TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’ – 2024

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)	2062	6602	5761	6284	1905	22614	25.95	13.08	9795	14080	15098	21971	3588	64532	74.05	10.98
Aggiornamento professionale	6578	25319	19117	21989	7752	80755	23.19	46.71	30816	63313	66576	90255	16583	267543	76.81	45.53
Competenze manageriali/Relazionali	145	606	752	1003	265	2771	12.55	1.6	2346	3494	3934	8585	958	19317	87.45	3.29
Tematiche CUG	20	46	77	44	12	199	14.81	0.12	40	201	295	497	112	1145	85.19	0.19
Violenza di genere	18	23	19	18	21	99	12.98	0.06	36	86	166	306	70	664	87.02	0.11
Addestramento neoassunto/neolinserito	2244	2640	734	893	127	6638	18.49	3.84	10633	8007	4937	5165	515	29257	81.51	4.98
Competenze digitali	1054	3697	2213	2551	771	10286	23.12	5.95	5187	7902	6922	12223	1974	34208	76.88	5.82
Deontologia prof.	0	8	19	26	0	53	7.26	0.03	33	70	184	357	33	677	92.74	0.12
PNRR	2722	10647	8184	8046	2242	31841	21.59	18.42	14769	27985	28800	38224	5868	115646	78.41	19.68
Gestione del rischio	825	2129	1974	1915	386	7229	17.92	4.18	4871	6884	7303	12275	1787	33120	82.08	5.64
Esterni	438	3137	2847	3354	634	10410	32.62	6.02	820	6289	7479	6187	724	21499	67.38	3.66
Totale ore	16106	54854	41697	46123	14115	172895			79346	138311	141694	196045	32212	587608		
Totale ore %	2.12	7.21	5.48	6.06	1.86	22.73			10.43	18.19	18.63	25.78	4.24	77.27		

(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 suddivisa per genere – 2024

	F	M
La gestione delle risorse umane nel processo di cambiamento - 3 incontro 1	49	8
Progetto di Miglioramento del Management dei Cdl AUSL Romagna 1	4	1
L'ospedale distrettuale di Lugo: innovazione, dedizione e attenzione al territorio. 1	49	15
L'ospedale distrettuale di Lugo: innovazione, dedizione e attenzione al territorio. 2	9	2
evoluzione dell'ospedale. Dalla narrazione organizzativa alla quotidianità. L'ospedale distrettuale degli Infermi di Faenza 1	56	9
evoluzione dell'ospedale. Dalla narrazione organizzativa alla quotidianità. L'ospedale distrettuale degli Infermi di Faenza 2	1	1
Lo sviluppo del ruolo del Coordinatore del Gruppo Multidisciplinare di Patologia nella Rete Oncologica della Romagna. Seconda Giornata 1	3	7
Lo sviluppo del ruolo del Coordinatore del GMP rete oncologica della Romagna. Laboratori PDTA 1	3	4
La relazione al centro , al centro della relazione: RID/Responsabile di processo e obiettivi nell'esercizio del ruolo. 1	13	3
La relazione al centro, al centro della relazione: l'IFO e obiettivi nell'esercizio del ruolo. 1	27	10
La relazione al centro, al centro della relazione: strumenti per il RID/Responsabile di Processo 1	13	3
La relazione al centro, al centro della relazione: strumenti per l'IFO 1	14	4
L'ospedale distrettuale di Riccione. La persona al centro e la prossimità dell'assistenza 1	66	18
[Master biennale di II livello] in Epidemiologia	2	
[Master II livello] Funzioni direttive e gestione dei servizi sanitari - Bologna	2	
[Master I livello] Management del rischio infettivo correlato all'assistenza sanitaria a.a. 2023/2024 - FONDO MASTER 2024	4	1
Master II livello Funzioni direttive e gestione dei servizi sanitari - Abilitazione alla direzione di strutture sanitarie complesse - Ferrara	1	1
[Master II livello] - Operations Management nelle Aziende Sanitarie	1	
CasaCommunityLab - Leve Formative e partecipative nelle Case della Comunità	6	
[Master I livello] di Case Management	1	
MASTER IN MANAGEMENT ORGANIZZAZIONE SANITARIA E PNRR - UNITELMA	1	
MASTER IN ECONOMIA E MANAGEMENT DEI SERVIZI SANITARI a.a. 2023-24	1	
MANAGEMENT IN SANITA		1
MASTER II LIVELLO "COMPLESSITA ED INTEGRAZIONE NELLE RETI DI CURE PALLIATIVE"	1	
MASTER DI PRIMO LIVELLO GESTIONE DEGLI APPALTI PUBBLICI - UNIVERSITA' E-CAMPUS	1	
Master Universitario di I livello in - Coordinamento dell'Assistenza Territoriale - 2023-24 Terza parte	1	
MASTER Universitario in Case Management infermieristico	1	
Formazione manageriale per la direzione delle strutture sanitarie complesse cod. 7920		1
MASTER AVANZATO II° LIVELLO CONTRATTI PUBBLICI E SERVIZI PUBBLICI - A.A. 2024-2025	1	
[Master II livello] MA1703 Management delle Aziende Sanitarie - PEGASO	1	
[Master I livello] - Management per le funzioni di Coordinamento nell'area delle professioni sanitarie	1	

La tabella evidenzia che hanno avuto accesso alla formazione manageriale, tra cui Master di I e II livello, in larga prevalenza le donne (333 donne vs 89 uomini).

MALATTIE PROFESSIONALI – ANNO 2024

Nel 2024 non sono stati redatti certificati di Malattia Professionale da parte dei Medici Competenti dell'AUSL della Romagna, come nel 2023.

TABELLA 1.13 N. INFORTUNI AUSL ROMAGNA DISTINTI PER TIPOLOGIA, GENERE E N. GIORNI DI LAVORO PERSI CON LA RELATIVA MEDIA – ANNO 2024

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	39	23	62	890	711	1601	22,82	30,91	25,82
Biologico	127	29	156	110	23	133	0,87	0,79	0,85
Biologico COVID	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadute/Scivolamenti	108	28	136	5256	1507	6763	48,67	53,82	49,73
Chimico	4	0	4	17	0	17	4,25	0	4,25
Colpi	25	7	32	585	78	663	23,40	11,14	20,72
In Itinere	143	46	189	7146	1095	8241	49,97	23,80	43,60
Incidenti Stradali	5	4	9	212	66	278	42,40	16,50	30,89
MMC	25	11	36	1098	346	1444	43,92	31,45	40,11
MMPz	104	47	151	5201	1132	6333	50,01	24,09	41,94
Schiacciamento	13	0	13	292	0	292	22,46	0	22,46
Taglio	3	2	5	53	22	75	17,67	11,00	15,00
Urti	19	8	27	310	239	549	16,32	29,88	20,33
Violenza da terzi	30	18	48	565	142	707	18,83	7,89	14,73
Totali	645	223	868	21735	5361	27096	33,70	24,04	31,22
Totali esclusi infortuni itinere	502	177	679	14589	4266	18855	29,06	24,10	27,77

Si precisa che, rispetto al 2023, al fine di esplicitare maggiormente la tipologia di infortunio “altro”, si è proceduto a creare due ulteriori tipologie: colpi e incidenti stradali. I primi si riferiscono ad eventi casuali dove l'infortunato risulta vittima e non parte attiva di colpi ricevuti da attrezzature, arredi (es. caduta sulla spalla di una finestra o caduta di una mensola); i secondi, invece, sono incidenti stradali con mezzo aziendale/privato occorso in orario di lavoro (es. incidente stradale 118, ADI, Dipartimento Sanità Pubblica). Inoltre, relativamente alla tipologia “MMC”, ove fino al 2022 venivano considerati indistintamente gli infortuni sia da movimentazione carichi che da pazienti, è stato deciso di scorporarli creando così la tipologia “MMC” e “MMPz” al fine di poter studiare meglio le cause degli eventi infortunistici.

Complessivamente nel 2024 si sono verificati 868 infortuni che hanno prodotto 27.096 giornate di lavoro perse. Rispetto agli anni 2020, 2021, 2022 e 2023, non si registrano infortuni dovuti al Covid-19.

TABELLA 1.13 BIS TREND N. INFORTUNI E N. GIORNATE PERSE IN AUSL ROMAGNA NEL PERIODO 2014-2024 N. INFORTUNI AUSL ROMAGNA DISTINTI PER TIPOLOGIA, GENERE E N. GIORNI DI LAVORO PERSI CON LA RELATIVA MEDIA – ANNO 2024

AUSL ROMAGNA	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
N. TOTALE INFORTUNI	1152	1052	1162	1195	1119	1082	851 (+1390 covid)	1001 (+ 400 covid)	913 (+122 covid)	928	868
N. TOTALE GIORNATE ASSENZA	17789	16704	19232	18245	32785	20842	17951 (+42708 covid)	19012 (+19768 covid)	25445 (+1601 covid)	24476	27096

Comparando il numero di infortuni e il numero di giornate di lavoro perse nel periodo che va dal 2014 - anno di costituzione della AUSL della Romagna - a tutto il 2024, è possibile constatare che il numero totale degli infortuni del 2024 risulta in diminuzione rispetto agli anni precedenti (ad esclusione del 2020, ove si sono registrati il numero minore di infortuni a causa della pandemia da Covid-19).

Relativamente al numero di giornate di lavoro perse, nel 2024 si registra un aumento rispetto al 2023 (27096 vs 24498). Se escludiamo gli infortuni da Covid19 registrati tra il 2020 e il 2023, il 2024 risulta il secondo anno con maggior numero di giornate di lavoro perse dopo il 2018.

Gli infortuni che hanno prodotto mediamente l'assenza maggiore dal lavoro per singolo evento (escludendo quelli in itinere) risultano essere quelli dovuti a cadute/scivolamenti (media di 49,73 gg perse) e da movimentazione pazienti (41,94 gg). Gli infortuni da movimentazione carichi, schiacciamento, incidenti stradali e taglio risultano in calo sia per numero che per gravità.

Gli infortuni da "colpi" risultano in aumento sia numericamente sia per gravità di infortunio rispetto agli anni precedenti, mentre quelli da "cadute/scivolamenti" risultano numericamente costanti, ma mediamente con una gravità dell'infortunio maggiore. Gli infortuni da movimentazione pazienti, invece, pur registrando un lieve calo per numero rispetto al 2023 (151 vs 163), riportano un notevole aumento nei giorni di assenza (6333 vs 4386 del 2023).

Analizzando, invece, i dati disaggregati per genere e facendo riferimento a questo rapporto, si osserva nel 2024 una prevalenza di infortuni occorsi al genere femminile per ciò che riguarda i biologici, in itinere, movimentazione pazienti e carichi, cadute/scivolamenti e colpi. Per quanto riguarda la gravità, non vi sono particolari differenze tra i generi, se non per le giornate perse per infortunio da movimentazione pazienti ove si registra un divario tra femmine e maschi (50,01 vs 24,09), in itinere (49,97 vs 23,80), incidenti stradali (42,40 vs 16,50) e da schiacciamento (22,46 vs 0).

SEGNALAZIONI AGGRESSIONI VERBALI/FISICHE/PROPRIETA' MENDIANTE PA95 – ANNO 2024

Nell'anno 2024, mediante la modulistica contenuta nella PA 95, sono pervenute **517** segnalazioni (relative a 457 eventi), così suddivise per ambito territoriale:

CE 101
FO 109
RA 163
RN 144

I 457 eventi sono identificabili come segue:

- n. 21 - verbale+fisica+proprietà;
- n. 52 - verbale+fisica;
- n. 37 - verbale+proprietà;
- n. 3 - fisica+proprietà;
- n. 29 - solo fisica;
- n. 303 - solo verbale;
- n. 12 - solo proprietà.

Si precisa che il numero delle segnalazioni da PA95 per l'anno 2024 risulta sostanzialmente sovrapponibile al 2023 e al picco registrato nell'anno 2019.

Nell'anno 2023, le 518 segnalazioni mediante PA95 risultano così suddivise per genere:

Maschi 125
Femmine 356

N. D. 36 (“non definibile” in quanto si riferiscono a segnalazioni “di gruppo”, riferite cioè a più operatori presenti nello stesso turno e non definibili nel genere)

TABELLA 1.14 SEGNALAZIONI PA95 SUDDIVISE PER GENERE E TIPOLOGIA DI AGGRESSIONE

Tipologia	M	F	N.D.
solo verbale	73	245	14
verbale + fisica + proprietà	12	20	1
verbale + proprietà	12	26	7
verbale + fisica	23	37	1
solo fisica	5	24	1
fisica + proprietà	/	2	1
solo proprietà	/	2	11

Nella quarta decade del 2024 è stato attivato il **progetto “Facility Emergency”** presso il Pronto Soccorso di Ravenna e Rimini, per il miglioramento delle capacità relazionali dei lavoratori dell’Emergenza nei confronti della cittadinanza attraverso l’inserimento della figura di uno psicologo dell’emergenza all’interno del PS.

Si sono effettuati **corsi di formazione** relativi a:

- “Strumenti per la gestione dello stress: mindfulness in ambito sanitario”;
- “La comunicazione in emergenza urgenza”;
- “La gestione dell’aggressività in ambito sanitario: prevenire, riconoscere e gestire atti di violenza nei confronti degli operatori sanitari attraverso la competenza comunicativa relazionale”;
- “Training presso l’UO di Pronto Soccorso dell’Ospedale S. Maria della Scaletta di Imola per implementazione progetto "Facility Emergency".

I prossimi obiettivi che l’Azienda si pone al fine di ridurre il numero degli episodi di violenza e infortuni dalla stessa arrecati sono:

- il proseguimento del percorso di definizione di un protocollo di intesa con Forze dell’Ordine (Polizia, Carabinieri, Polizia Municipale), per l’intervento in situazione di emergenza (attivazione “punto a punto” e implementazione di personale presso il Posto Fisso di Polizia);
- l’informazione, formazione e sensibilizzazione dei lavoratori, preposti e dirigenti per l’avvio di Segnal-ER;
- la programmazione e l’attuazione di corsi di formazione sulla comunicazione/gestione dei conflitti/gestione dell’aggressività;
- l’ampliamento del progetto di Facility Emergency attraverso l’inserimento della figura di uno psicologo dell’emergenza all’interno dei Pronto Soccorsi di Forlì e Cesena;
- il supporto psicologico agli operatori dell’AUSL Romagna mediante l’apertura di un ambulatorio e sportello per il disagio lavorativo.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia
Margherita Pieri