



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE AUSL DELLA ROMAGNA PER IL TRIENNIO 2020 – 2022

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”;
- 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”;
- 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”.

PRESENTAZIONE

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

Il presente Piano nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia dell’Ausl della Romagna istituito con Deliberazione del Direttore Generale n. 49 del 11/02/2016.

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Costituzione dell'Azienda Usi della Romagna

L'Ausl della Romagna ha un capitale professionale composto, al 31.12.2018, da n.15.288 lavoratori, di cui 3.905 uomini (pari al 25,5%) e 11.383 donne (pari al 74,5%). Inserita in un territorio che comprende tre province e che conta, al 1.1.2018, 1.126.342 abitanti (25,25% 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 5.100 Km² e comprende 73 comuni, organizzati in 8 distretti.

Complessivamente il personale dipendente dell'Ausl nell'ultimo anno è aumentato di 245 unità. La tabella evidenzia che, dal 2016 al 2018, l'aumento del personale ha riguardato tutti i ruoli, ad eccezione di quello amministrativo per cui si registra una diminuzione di circa 50 unità nell'ultimo anno. Si registra nel complesso un trend lievemente negativo per quanto concerne il personale, in ogni ruolo, a tempo determinato - probabilmente in linea con il procedere dell'Azienda alla stabilizzazione di personale in coerenza con le disposizioni regionali – che tuttavia vede un aumento significativo nel ruolo amministrativo, come da tabelle sotto riportate.

Personale per ruolo

RUOLI	Numeri assoluti		
	2016	2017	2018
Ruolo Sanitario	9.726	9.716	9.979
Ruolo Tecnico	2.340	2.362	2.414
Ruolo Professionale	28	26	28
Ruolo Amministrativo	1.306	1.305	1.255
Totale ruoli	13.400	13.409	13.676
Personale a tempo determinato – ogni ruolo	1.533	1.634	1.612
Totale generale	14.933	15.043	15.288

RUOLI personale a tempo determinato	Numeri assoluti		
	2016	2017	2018
Ruolo Sanitario	1135	1277	1155
Ruolo Tecnico	340	304	313
Ruolo Professionale	3	3	5
Ruolo Amministrativo	55	50	139
Totale ruoli	1.533	1.634	1.612

Rispetto alle categorie si riscontra un aumento del personale per tutte le categorie, ad eccezione di quello infermieristico per cui si registra una lieve diminuzione. Da notare, in modo particolare, l'aumento significativo relativo al personale OTA, OSS e AUSILIARI e al personale tecnico sanitario.

Personale suddiviso per categoria

	2016		2017		2018	
	N.	percentuale	N.	percentuale	N.	percentuale
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	2.392	16%	2.410	16%	2.424	16%
ALTRI DIRIGENTI (SANITARI-APT)	464	3%	472	3%	483	3%
PERSONALE INFERMIERISTICO	6.556	44%	6.772	45%	6.762	44%
OTA, OSS, AUSILIARI	1.488	10%	1.497	10%	1.551	10%
PERSONALE TECNICO SANITARIO	1.691	11%	1.566	10%	1.703	11%
AMMINISTRATIVO	1.312	9%	1.308	9%	1.347	9%
ALTRO PERSONALE	1.030	7%	1.018	7%	1.018	7%
TOTALI	14.933	100%	15.043	100%	15.288	100%

Personale dipendente per genere

Fascia di Età	2016		2017		2018	
	N.	%	N.	%	N.	%
M	3.925	26,3%	3.908	26,0%	3.905	25,5%
F	11.008	73,7%	11.135	74,0%	11.383	74,5%
TOTALE	14.933	100%	15.043	100%	15.288	100%

L'aumento di personale ha determinato un ulteriore incremento della presenza femminile confermando il trend rispetto ai dati precedenti. La componente femminile aziendale aumenta consolidando la percentuale della distribuzione di genere nei servizi sanitari, che si attesta sul 74,5% per le donne.

Personale dipendente suddiviso per fascia di età

Fascia di Età	2016		2017		2018	
	N.	%	N.	%	N.	%
<= 35	2.272	15,2%	2.375	15,8%	2.562	16,8%
36 - 44	3.556	23,8%	3.363	22,4%	3.261	21,3%
45 - 54	5.323	35,6%	5.363	35,7%	5.336	34,9%
55 - 64	3.712	24,9%	3.814	25,4%	3.974	26,0%
>= 65	70	0,5%	128	0,9%	155	1,0%
TOTALE	14.933	100%	15.043	100%	15.288	100%

La suddivisione per classi di età conferma l'aumento del personale nella fascia di età inferiore ai 35, dovuto alle nuove assunzioni, e in quelle più alte (55-64 e oltre i 65) per il prolungamento della vita lavorativa determinato dall'ultima riforma pensionistica. In tali fasce di età vi è un aumento significativo delle donne, in accordo con i dati relativi all'aumento della componente femminile dell'Azienda. In particolare la riforma pensionistica ha visto un prolungarsi della permanenza al lavoro delle donne che tendenzialmente uscivano prima anche per rispondere a esigenze di accudimento familiare. Relativamente alla dirigenza medica e veterinaria si evidenzia come alla parità di genere raggiunta nella fascia 45-54 si è oggi al quasi raddoppio della presenza femminile al di sotto dei 44 anni, segno di un costante aumento delle donne nelle categorie dirigenziali conseguente alla maggiore presenza femminile nelle selezioni concorsuali.

CLASSI ETA'	2016														
	<= 35		36 - 44		45 - 54		55 - 64		>= 65		TOTALE		PERC		TOTALE
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M/F
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	93	160	254	420	269	257	591	320	24	4	1.231	1.161	8%	8%	2.392
ALTRI DIRIGENTI (SANITARI-APT)	4	34	20	95	32	111	47	121			103	361	1%	2%	464
PERSONALE INFERMIERISTICO	264	1.169	286	1.365	360	2.171	169	766	3	3	1.082	5.474	7%	37%	6.556

PERSONALE OTA, OSS, AUSILIARI	40	54	59	297	61	527	35	399	3	13	198	1.290	1%	9%	1.488
PERSONALE TECNICO SANITARIO	83	271	93	252	143	394	152	301	2		473	1.218	3%	8%	1.691
PERSONALE AMMINISTRATIVO	14	46	50	179	91	492	61	371	2	6	218	1.094	1%	7%	1.312
ALTRO PERSONALE	24	16	128	58	262	153	201	178	5	5	620	410	4%	3%	1.030
TOTALI	522	1.750	890	2.666	1.218	4.105	1.256	2.456	39	31	3.925	11.008	26,3%	73,7%	14.933

CLASSI ETA'	2017														
	<= 35		36 - 44		45 - 54		55 - 64		>= 65		TOTALE		PERC		TOTALE
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M/F
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	95	177	246	434	272	269	558	317	31	11	1.202	1.208	8%	8%	2.410
ALTRI DIRIGENTI (SANITARI-APT)	11	33	16	84	40	118	43	117	3	7	113	359	1%	2%	472
PERSONALE INFERMIERISTICO	276	1.278	275	1.260	377	2.254	181	861	6	4	1.115	5.657	7%	38%	6.772
PERSONALE OTA, OSS, AUSILIARI	33	47	59	269	69	529	39	425	3	24	203	1.294	1%	9%	1.497
PERSONALE TECNICO SANITARIO	91	227	78	247	142	350	130	288	8	5	449	1.117	3%	7%	1.566
PERSONALE AMMINISTRATIVO	15	49	44	176	90	467	64	393	3	7	216	1.092	1%	7%	1.308
ALTRO PERSONALE	24	19	121	54	248	138	212	186	5	11	610	408	4%	3%	1.018
TOTALI	545	1.830	839	2.524	1.238	4.125	1.227	2.587	59	69	3.908	11.135	26,0%	74,0%	15.043

CLASSI ETA'	2018														
	<= 35		36 - 44		45 - 54		55 - 64		>= 65		TOTALE		PERC		TOTALE
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M/F
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	96	183	254	461	258	276	522	315	44	15	1.174	1.250	8%	8%	2.424
ALTRI DIRIGENTI (SANITARI-APT)	11	40	13	75	41	137	44	114	3	5	112	371	1%	2%	483

PERSONALE INFERMIERISTICO	284	1.324	266	1.168	388	2.217	169	938	1	7	1.108	5.654	7%	38%	6.762
PERSONALE OTA, OSS, AUSILIARI	34	69	60	264	76	533	40	450	4	21	214	1.337	1%	9%	1.551
PERSONALE TECNICO SANITARIO	100	281	85	240	134	363	146	335	7	12	472	1.231	3%	8%	1.703
PERSONALE AMMINISTRATIVO	15	66	39	179	85	460	70	418	3	12	212	1.135	1%	8%	1.347
ALTRO PERSONALE	34	25	108	49	252	116	212	201	7	14	613	405	4%	3%	1.018
TOTALI	574	1.988	825	2.436	1.234	4.102	1.203	2.771	69	86	3.905	11.383	26,0%	75,7%	15.288

Personale Dirigente Suddiviso per tipologia di incarico

PERSONALE DIRIGENTE SUDDIVISO PER TIPOLOGIA DI INCARICO

	2016						2017						2018					
	M		F		TOTALE		M		F		TOTALE		M		F		TOTALE	
Dirigenza medica e veterinaria	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Struttura Complessa	123	80,4%	30	19,6%	153	6,4%	105	77,2%	31	22,8%	136	5,6%	103	76,9%	31	23,1%	134	5,5%
Struttura Semplice	87	66,9%	43	33,1%	130	5,4%	77	67,5%	37	32,5%	114	4,7%	71	69,6%	31	30,4%	102	4,2%
Altri Incarichi	1.021	48,4%	1.088	51,6%	2.109	88,2%	1.020	47,2%	1.140	52,8%	2.160	89,6%	1.000	45,7%	1.188	54,3%	2.188	90,3%
TOTALE	1.231	51,5%	1.161	48,5%	2.392	100,0%	1.202	49,9%	1.208	50,1%	2.410	100,0%	1.174	48,4%	1.250	51,6%	2.424	100,0%
Dirigenza sanitaria																		
Struttura Complessa	3	30,0%	7	70,0%	10	2,8%	3	33,3%	6	66,7%	9	2,4%	2	28,6%	5	71,4%	7	1,8%
Struttura Semplice	1	9,1%	10	90,9%	11	3,1%	1	11,1%	8	88,9%	9	2,4%	1	12,5%	7	87,5%	8	2,1%
Altri Incarichi	51	15,1%	287	84,9%	338	94,2%	64	18,1%	289	81,9%	353	95,1%	62	17,0%	302	83,0%	364	96,0%
TOTALE	55	15,3%	304	84,7%	359	100,0%	68	18,3%	303	81,7%	371	100,0%	65	17,2%	314	82,8%	379	100,0%
Dirigenza PTA																		
Struttura Complessa	8	36,4%	14	63,6%	22	21,0%	7	36,8%	12	63,2%	19	18,8%	9	45,0%	11	55,0%	20	19,2%

Struttura Semplice	6	46,2%	7	53,8%	13	12,4%	6	46,2%	7	53,8%	13	12,9%	5	41,7%	7	58,3%	12	11,5%
Altri Incarichi	34	48,6%	36	51,4%	70	66,7%	32	46,4%	37	53,6%	69	68,3%	33	45,8%	39	54,2%	72	69,2%
TOTALE	48	45,7%	57	54,3%	105	100,0%	45	44,6%	56	55,4%	101	100,0%	47	45,2%	57	54,8%	104	100,0%
TOTALE GENERALE	1.334	46,7%	1.522	53,3%	2.856		1.315	45,6%	1.567	54,4%	2.882		1.286	44,2%	1.621	55,8%	2.907	

Complessivamente al 31.12.2018 i dirigenti uomini risultano 1286 rispetto ad un organico maschile di 3905 dipendenti; le dirigenti donne sono 1621 su un organico femminile di 11383 dipendenti. Nella dirigenza medica e veterinaria la componente femminile ha raggiunto il 51,6% confermando il trend in crescita negli anni. La presenza femminile non è ugualmente rappresentata nei vari livelli dirigenziali: infatti, le donne raggiungono il 54,3% negli incarichi dirigenziali inferiori, in linea con la maggiore presenza nelle nuove assunzioni. Si evidenzia che con la riorganizzazione aziendale, tutt'ora in corso, vi è stata una riduzione del numero di strutture semplici e complesse. Si riscontra una stabilità negli incarichi dirigenziali gestionali più alti, di Struttura Complessa e di Struttura Semplice, dove le donne sono rappresentate solamente rispettivamente per il 23,1% e per il 30,4%; questo dato conferma quanto rilevato negli studi di parità di genere: la maggiore difficoltà nell'accesso ai percorsi di carriera delle donne. Anche nella dirigenza PTA la distribuzione degli incarichi dirigenziali mostra una penalizzazione della presenza femminile negli incarichi più elevati di Struttura complessa.

Personale dipendente a tempo parziale

N. dipendenti	2016			2017			2018		
	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
Dipendenti a tempo pieno	3.880	10.076	13.956	3.865	10.236	14.101	3.864	10.508	14.372
Dipendenti part time	45	932	977	43	899	942	41	875	916
TOTALE	3.925	11.008	14.933	3.908	11.135	15.043	3.905	11.383	15.288
%	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
Dipendenti a tempo pieno	26,0%	67,5%	93,5%	25,7%	68,0%	93,7%	25,3%	68,7%	94,0%
Dipendenti part time	0,3%	6,2%	6,5%	0,3%	6,0%	6,3%	0,3%	5,7%	6,0%
TOTALE	26,3%	73,7%	100%	26,0%	74,0%	100%	25,5%	74,5%	100%

Per quanto riguarda il part time, si riscontra un dato stabile per la componente maschile che ne usufruisce in percentuale minima, solo per lo 0,3% , mentre vi è una riduzione per le donne, che ne usufruiscono in maniera quasi totale, nonostante l'aumento della componente femminile. La categoria che usufruisce maggiormente del tempo parziale è quella degli infermieri, che rappresenta anche la categoria più numerosa.

Part-time per categoria

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	2016					
	RAPPORTO A TEMPO PIENO MASCHI	RAPPORTO A TEMPO PARZIALE MASCHI	RAPPORTO A TEMPO PIENO FEMMINE	RAPPORTO A TEMPO PARZIALE FEMMINE	TOTALE GENERALE A TEMPO PIENO	TOTALE GENERALE A TEMPO PARZIALE
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	1.228	3	1.143	18	2.371	21
ALTRI DIRIGENTI (SANITARI-APT)	103	0	359	2	462	2
PERSONALE INFERMIERISTICO	1.072	10	4.862	612	5.934	622
PERSONALE OTA, OSS, AUSILIARI	198	0	1.255	35	1.453	35
PERSONALE TECNICO SANITARIO	464	9	1.117	101	1.581	110
PERSONALE AMMINISTRATIVO	205	13	966	128	1.171	141
ALTRO PERSONALE	610	10	374	36	984	46
TOTALI	3.880	45	10.076	932	13.956	977

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	2017					
	RAPPORTO A TEMPO PIENO MASCHI	RAPPORTO A TEMPO PARZIALE MASCHI	RAPPORTO A TEMPO PIENO FEMMINE	RAPPORTO A TEMPO PARZIALE FEMMINE	TOTALE GENERALE A TEMPO PIENO	TOTALE GENERALE A TEMPO PARZIALE
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	1.199	3	1.194	14	2.393	17
ALTRI DIRIGENTI (SANITARI-APT)	113	0	356	3	469	3

PERSONALE INFERMIERISTICO	1.104	11	5.065	592	6.169	603
PERSONALE OTA, OSS, AUSILIARI	203	0	1.264	30	1.467	30
PERSONALE TECNICO SANITARIO	441	8	1.023	94	1.464	102
PERSONALE AMMINISTRATIVO	206	10	963	129	1.169	139
ALTRO PERSONALE	599	11	371	37	970	48
TOTALI	3.865	43	10.236	899	14.101	942

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	2018					
	RAPPORTO A TEMPO PIENO MASCHI	RAPPORTO A TEMPO PARZIALE MASCHI	RAPPORTO A TEMPO PIENO FEMMINE	RAPPORTO A TEMPO PARZIALE FEMMINE	TOTALE GENERALE A TEMPO PIENO	TOTALE GENERALE A TEMPO PARZIALE
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	1.172	2	1.236	14	2.408	16
ALTRI DIRIGENTI (SANITARI-APT)	112	0	368	3	480	3
PERSONALE INFERMIERISTICO	1.097	11	5.090	564	6.187	575
PERSONALE OTA, OSS, AUSILIARI	214	0	1.304	33	1.518	33
PERSONALE TECNICO SANITARIO	465	7	1.137	94	1.602	101
PERSONALE AMMINISTRATIVO	203	9	1.006	129	1.209	138
ALTRO PERSONALE	601	12	367	38	968	50
TOTALI	3.864	41	10.508	875	14.372	916

Caratteristiche del territorio e contesto demografico (Fonte: Relazione al bilancio d'esercizio 2018).

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

L'analisi del profilo demografico evidenzia una quota di popolazione femminile pari al 51,5% (dato in linea con la media regionale e tendenzialmente omogeneo in tutti gli ambiti distrettuali dell'Ausl Romagna: va dal 50,9% del distretto di Faenza al 51,8% del distretto di Riccione, da una quota di giovani fino ai 14 anni in costante calo e giunta al 13,1% (era del 13,5% nel 2015, del 13,4% nel 2016 e del 13,3% nel 2017) e da una quota di over 65enni viceversa in costante crescita ed attestata al 24,0% (era il 23,4% nel 2015, del 23,7% nel 2016 e del 23,9% nel 2017). 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 182,7 anziani ogni 100 giovani (era 173,6 nel 2015, 176,5 nel 2016 e 179,6 nel 2017). Il dato è superiore rispetto alla Regione Emilia Romagna (179,9) e decisamente superiore al dato nazionale (168,9 – *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 143,8 anziani ogni 100 giovani, decisamente al di sotto della media nazionale (sebbene in crescita rispetto al dato di 136,8 rilevato nel 2016 e di 140,2 rilevato nel 2017); quello con l'indice di vecchiaia più elevato è il distretto di Lugo, con un dato che vede oltre il doppio di residenti ultrasessantacinquenni rispetto ai giovani sino a 14 anni (202,8 in leggera crescita rispetto a 202,2 del 2017). Ultimo aspetto da evidenziare, la consistente differenza in termini di popolazione residente che si riscontra fra i diversi distretti, onde per cui Rimini, Ravenna e Forlì rappresentano insieme oltre il 54% del totale della popolazione dell'Ausl della Romagna.

I grandi anziani (persone con 75 anni e oltre) compongono oltre il 12,8% della popolazione (valore regionale al 12,7%), con i Distretti di Lugo e del Rubicone che si collocano ancora una volta agli estremi del range, rispettivamente con il 14,8% e 10,3%.

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 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 UsI della Romagna con deliberazione del Direttore Generale n. 277 del 1.08.2018, hanno la finalità di implementare la crescita culturale relativamente alla tutela della dignità della persona in ambito lavorativo e di rendere riconoscibili atteggiamenti di intolleranza e discriminazione.

Azioni

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

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

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

Azioni:

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

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

Il CUG ha la necessità di munirsi di strumenti di comunicazione per informare i lavoratori sulla propria attività, per mantenere un rapporto di

prossimità con tutti i dipendenti e promuovere una cultura improntata al superamento delle discriminazioni e per il benessere lavorativo. A tal fine l'Azienda si impegna a favorire le condizioni necessarie, anche attraverso lo sviluppo delle seguenti azioni.

Azioni

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

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

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

Azioni

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

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

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

Azione

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