



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 – 2023**

**FONTI LEGISLATIVE**

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

## **PROVVEDIMENTI AZIENDALI**

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

## **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.

In coerenza con quanto disposto con la succitata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, il presente aggiornamento al Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2020 - 2022, approvato con deliberazione del direttore Generale pro tempore n. 417 del 23.12.2019, nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia dell'Ausl della Romagna, istituito con Deliberazione del Direttore Generale pro tempore n. 49 del 11.02.2016.

## **IL CONTESTO DI RIFERIMENTO**

### **Costituzione dell'Azienda Usl della Romagna**

L'Ausl della Romagna ha un capitale professionale composto, al 31.12.2019, da n. 15.392 lavoratori, di cui 3.901 uomini e 11.482 donne. Inserita in un territorio che comprende tre province e che conta, al 1.1.2019, 1.127.101 abitanti (25,2% della popolazione regionale), l'Ausl della Romagna è una delle principali aziende del territorio regionale per numero di personale addetto e dimensioni: si estende su una area di 5.100 Km<sup>2</sup> e comprende 73 comuni, organizzati in 8 distretti.

## **DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE**

**TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – TEMPO INDETERMINATO - 2019**

TEMPO INDETERMINATO												
Macrocategoria	Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totale complessivo
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
ALTRO PERSONALE	<b>Totale</b>	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	4
	DIRETTORI				1	2						3
	PERSONALE CONTRATTISTA					1						1
DIRIGENTI NON MEDICI	<b>Totale</b>	1	13	29	36	21	1	50	120	108	49	428
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa			1	1	1				9		12
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice			1		1				5		7
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale			3	1	2		1	4	17	5	33
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa				3	1						4
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice				2	3			1		1	7
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale			4	5	2			5	4		20
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa					1						1
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice				1				1	1		3
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale			5	7	1			3	4		20
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa				2				1	3	2	8
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice					1		1		5	4	11
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	1	13	15	14	8	1	48	105	60	37	302	
MEDICI	<b>Totale</b>	6	211	269	364	283	4	390	390	311	114	2342
	MEDICI - Str.Complexa			11	35	56			3	16	8	129
	MEDICI - Str Semplice		3	9	37	32			6	30	17	134
	MEDICI - Professionale	6	206	245	262	166	4	390	376	248	82	1985
	VETERINARI - Str.Complexa				1	4				1	1	7
	VETERINARI - Str Semplice				2	4						6
VETERINARI - Professionale		2	4	27	21			5	16	6	81	
PERSONALE NON DIRIGENTE	<b>Totale</b>	86	459	743	885	242	401	1495	2683	3604	786	11384
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	51	265	354	311	46	327	1069	1729	1869	197	6218
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	8	74	84	65	23	38	128	119	201	41	781
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.		7	17	30	14	2	96	122	146	55	489
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	14	18	8	48	31	15	28	9	59	16	246
	PROFILI RUOLO TECNICO	11	82	217	345	107	14	115	449	806	308	2454
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	2	13	63	86	21	5	59	255	523	169	1196	
<b>TOTALE PERSONALE</b>		<b>93</b>	<b>683</b>	<b>1041</b>	<b>1286</b>	<b>549</b>	<b>406</b>	<b>1935</b>	<b>3193</b>	<b>4023</b>	<b>949</b>	<b>14158</b>
% sul personale complessivo		0,66%	4,82%	7,35%	9,08%	3,88%	2,87%	13,67%	22,55%	28,42%	6,70%	100,00%

**TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – TEMPO DETERMINATO - 2019**

TEMPO DETERMINATO												
Macrocategoria	Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totale complessivo
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
<b>DIRIGENTI NON MEDICI</b>	<b>Totale</b>	0	2	3	1	1	0	21	24	3	0	55
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale											0
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale			1								1
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa			1								1
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale					1		2		1		4
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale		2	1	1			19	24	2		49
<b>MEDICI</b>	<b>Totale</b>	3	30	5	0	1	5	57	5	1	0	107
	MEDICI - Professionale	3	28	2		1	5	47	4	1		91
	VETERINARI - Professionale		2	3				10	1			16
<b>PERSONALE NON DIRIGENTE</b>	<b>Totale</b>	91	67	38	15	1	465	198	150	46	1	1072
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	54	21	3	1		315	73	21	1		489
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	13	4	1			30	6				54
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	6	3	2			56	20	6	2		95
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	3	2	2			7	4				18
	PROFILI RUOLO TECNICO	10	31	22	11		38	61	85	24		282
	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	5	6	8	3	1	19	34	38	19	1	134
<b>TOTALE PERSONALE</b>		<b>94</b>	<b>99</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>470</b>	<b>276</b>	<b>179</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>1234</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>7,62%</b>	<b>8,02%</b>	<b>3,73%</b>	<b>1,30%</b>	<b>0,24%</b>	<b>38,09%</b>	<b>22,37%</b>	<b>14,51%</b>	<b>4,05%</b>	<b>0,08%</b>	<b>100,00%</b>

Il personale dell'Azienda è aumentato, passando da 15.288 dipendenti, rilevato a fine 2018, a 15.392 a fine 2019; l'aumento ha riguardato la componente a tempo indeterminato prodotta dalle politiche di stabilizzazione dei precari che ha ridotto il numero dei dipendenti a tempo determinato.

L'aumento dell'età pensionabile continua a determinare un aumento delle persone in servizio con oltre i 60 anni di età; in particolare si rileva che quasi la metà del personale ha oltre 50 anni.

Le donne rappresentano il 74,6% del personale, dato che conferma la prevalenza della componente femminile nel settore della sanità.

Nonostante la diminuzione del personale a tempo determinato, si rileva un maggiore precariato femminile: maschi 20,9%, femmine 79,1%, percentuale maggiore rispetto al dato generale del personale.

Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali si rileva la minor quota proporzionale di assegnazione verso la componente femminile:

- Nell'area della dirigenza non medica, a fronte di una presenza femminile del 76% si rilevano incarichi di Struttura complessa nell'ordine del 60% e del 68% per le Strutture semplici, potendosi ravvisare una minor quota di assegnazione in proporzione al numero di donne appartenenti alla dirigenza non medica, pari a 328 su un totale di dirigenti non medici pari a 428. In questo caso, il valore percentuale risente dei bassi valori in termini assoluti della dirigenza maschile da un lato, e dalla tipica prevalenza di dirigenti maschili nelle professioni tecniche (ingegneri, architetti, informatici).

- Nella dirigenza medica, a fronte di una presenza femminile del 52,5%, trend in aumento già da alcuni anni, le donne sono titolari di Struttura complessa solo nel 20,9%, mentre si rileva un 39,5% negli incarichi di Struttura semplice, dato in crescita anche a fronte di un aumento delle strutture stesse.

**TABELLA 1.2 RIPARTIZIONE PERSONALE PER GENERE, ETA' e TIPO DI PRESENZA – 2019**

Tabella 1.2 Ripartizione personale per genere, età e tipo di presenza

Descrizione	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
Tempo pieno	162	777	1078	1240	613	3870	98,98%	823	2168	3085	3591	968	10635	92,62%
Part-Time>50%			11	12	6	29	0,74%	1	22	249	381	39	692	6,03%
Part-Time<=50%			1	8	2	11	0,28%		4	62	83	6	155	1,35%
<b>Totale</b>	<b>162</b>	<b>777</b>	<b>1090</b>	<b>1260</b>	<b>621</b>	<b>3910</b>	<b>100,00%</b>	<b>824</b>	<b>2194</b>	<b>3396</b>	<b>4055</b>	<b>1013</b>	<b>11482</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale %</b>	<b>4,14%</b>	<b>19,87%</b>	<b>27,88%</b>	<b>32,23%</b>	<b>15,88%</b>	<b>100,00%</b>		<b>7,18%</b>	<b>19,11%</b>	<b>29,58%</b>	<b>35,32%</b>	<b>8,82%</b>	<b>100,00%</b>	

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

**TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE – 2019**

Tabella 1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative	13	36,11%	23	63,89%	36	6,57%
Coordinamenti	43	27,92%	111	72,08%	154	28,10%
Incarichi di funzione	54	15,08%	304	84,92%	358	65,33%
<b>Totale personale</b>	<b>110</b>	<b>20,07%</b>	<b>438</b>	<b>79,93%</b>	<b>548</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo personale comparto ti</b>	<b>2415</b>	<b>4,55%</b>	<b>8969</b>	<b>4,88%</b>	<b>11384</b>	<b>4,81%</b>

**TABELLA 1.4 ANZIANITA' NEI PROFILI NON DIRIGENZIALI RIPARTITI PER ETA' E PER GENERE - 2019**

Tabella 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali ripartiti per età e per genere

PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
Inferiore a 3 anni	198	197	110	60	4	569	21,66%	778	502	278	153	14	1725	17,56%
Tra 3 e 5 anni	8	51	33	21		113	4,30%	45	201	99	44	10	399	4,06%
Tra 5 e 10 anni	4	164	153	103	21	445	16,94%		476	382	292	64	1214	12,36%
Superiore a 10 anni		136	512	706	146	1500	57,10%		536	2076	3173	699	6484	66,02%
<b>Totale</b>	<b>210</b>	<b>548</b>	<b>808</b>	<b>890</b>	<b>171</b>	<b>2627</b>	<b>100,00%</b>	<b>823</b>	<b>1715</b>	<b>2835</b>	<b>3662</b>	<b>787</b>	<b>9822</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale %</b>	<b>7,99%</b>	<b>20,86%</b>	<b>30,76%</b>	<b>33,88%</b>	<b>6,51%</b>	<b>100,00%</b>		<b>8,38%</b>	<b>17,46%</b>	<b>28,86%</b>	<b>37,28%</b>	<b>8,01%</b>	<b>100,00%</b>	

**TABELLA 1.5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – ANNO 2019**

Tabella 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	% rispetto alla media complessiva
DIRETTORI	82.019,51			
MEDICI - Str.Complexa	93.048,36	75.930,73	17.117,64	10,13%
MEDICI - Str Semplice	69.880,78	65.272,14	4.608,64	3,41%
MEDICI - Professionale	57.640,73	52.221,78	5.418,95	4,93%
VETERINARI - Str.Complexa	74.507,69	75.885,83	1.378,14	0,92%
VETERINARI - Str Semplice	65.661,45			
VETERINARI - Professionale	56.010,76	56.536,41	525,65	0,47%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	73.933,15	67.103,30	6.829,85	4,84%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	51.561,28	53.127,28	1.566,00	1,50%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	43.441,94	42.511,47	930,48	1,08%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	55.825,02			
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	43.978,50	43.681,82	296,69	0,34%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	39.163,47	37.865,03	1.298,43	1,69%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	55.744,20			
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	43.410,46	44.157,86	747,40	0,85%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	36.193,13	37.910,84	1.717,70	2,32%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	53.876,85	54.454,82	577,98	0,53%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	44.408,26	44.185,07	223,18	0,25%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	38.575,12	37.950,96	624,16	0,82%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	27.020,31	26.117,37	902,93	1,70%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	24.374,33	24.465,85	91,52	0,19%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	26.660,10	25.623,58	1.036,53	1,98%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	22.379,46	22.678,46	299,00	0,66%
MEDICI - Professionale	42.645,51	43.851,00	1.205,49	1,39%
VETERINARI - Professionale	44.592,75	44.317,03	275,72	0,31%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	35.914,01	35.509,94	404,07	0,57%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	40.596,86			
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	59.432,87			
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	45.916,50	36.731,35	9.185,15	11,11%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	24.525,24	24.338,98	186,26	0,38%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	22.065,72	22.649,13	583,41	1,30%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	24.313,40	23.117,79	1.195,61	2,52%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	23.259,33	24.251,50	992,17	2,09%
PROFILI RUOLO TECNICO	21.529,79	21.396,17	133,62	0,31%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	19.000,55	19.606,54	605,99	1,57%
<b>Totale personale</b>	<b>3.317</b>	<b>8.195</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>28,81%</b>	<b>71,19%</b>		

Relativamente alla retribuzione omnicomprensiva si rileva una maggiore entrata per gli uomini, in particolare per la dirigenza medica, che si può addebitare alla libera professione o altri incarichi diversamente retribuiti.

**TABELLA 1.6 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO - 2019**

Tabella 1.6 Composizione di genere delle commissioni di concorso								
Tipo commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		di cui presidente	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Uomo	Donna
Avvisi pubblici struttura complessa	111	56,35%	86	43,65%	197	27,98%	9	15
Concorsi pubblici	57	41,91%	79	58,09%	136	19,32%	22	11
Avvisi selezioni pubbliche	161	46,94%	182	53,06%	343	48,72%	40	22
Lavoro autonomo	8	28,57%	20	71,43%	28	3,98%		5
<b>Totale personale</b>	<b>337</b>	<b>47,87%</b>	<b>367</b>	<b>52,13%</b>	<b>704</b>	<b>100,00%</b>	<b>71</b>	<b>53</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>8,62%</b>		<b>3,20%</b>				

**TABELLA 1.7 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' - 2019**

Tabella 1.7 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età														
Tipo misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (orizzontale)		1	4	7	1	13	5,04%		9	75	155	6	245	94,96%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (verticale)			11	12	4	27	4,37%	1	24	283	266	17	591	95,63%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (misto)						0	0,00%		1	4	6		11	100,00%
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce di orari flessibili (direttiva UE 2017/253)						0	0,00%						0	0,00%
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>2,70%</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>362</b>	<b>427</b>	<b>23</b>	<b>847</b>	<b>97,30%</b>
<b>Totale % rispetto al personale complessivo</b>							<b>1,02%</b>							<b>7,38%</b>

Il Piano delle azioni positive, al fine di promuovere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, prevede, fra le azioni, la gestione delle modalità di lavoro in termini di flessibilità oraria e telelavoro. Dai dati indicati nella tabella sopra riportata si evince che l'Azienda non ha ancora attivato tali modalità lavorative. La drammatica emergenza sanitaria che il paese sta vivendo ha determinato, tuttavia, un rapido ricorso da parte dell'Azienda a questi istituti.

**TABELLA 1.8 FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE - 2019**

Tabella 1.8 - Fruizione dei congedi parentali e permessi L: 104/1992 per genere						
DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	11599	15,62%	62677	84,38%	74276	100%
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti (persone)	26	44,83%	32	55,17%	58	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	2492	6,08%	38474	93,92%	40966	100%
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	93	10,83%	766	89,17%	859	100%
<b>Totale</b>	<b>14210</b>	<b>12,23%</b>	<b>101949</b>	<b>87,77%</b>	<b>116159</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale</b>		<b>14,14%</b>		<b>25,12%</b>		

Come per il part-time i congedi parentali e i permessi sono prevalentemente richiesti dalla componente femminile del personale, in misura superiore al dato generale sul personale.

### **Caratteristiche del territorio e contesto demografico** (Fonte: Relazione al bilancio d'esercizio 2019).

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% dei distretti di Faenza e Rubicone al 51,7% dei distretti di Rimini e Riccione), da una quota di giovani fino ai 14 anni in costante calo e giunta al 13% (era del 13,5% nel 2015, del 13,4% nel 2016 e del 13,3% nel 2017 e del 13,1% nel 2018) e da una quota di over 65enni viceversa in costante crescita ed attestata al 24,2% (era il 23,4% nel 2015, del 23,7% nel 2016 e del 23,9% nel 2017 e del 24% nel 2018). 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 186,2 anziani ogni 100 giovani (era 173,6 nel 2015, 176,5 nel 2016 e 179,6 nel 2017 e 182,8 nel 2018). Il dato è superiore rispetto alla Regione Emilia-Romagna (182,4) e decisamente superiore al dato nazionale (173,1 – 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 148,2 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 e di 143,8 rilevato nel 2018); 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 (205,4 in crescita rispetto a 202,8 del 2018 e 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 12,9% della popolazione (valore regionale al 12,8%), con i Distretti di Lugo e del Rubicone che si collocano ancora una volta agli estremi del range, rispettivamente con il 14,8% e 10,5%.

### **OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Azioni**

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

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

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

#### **Azioni:**

- Regolare, in coerenza con la normativa e con le disposizioni contrattuali in materia, la gestione delle modalità di lavoro in termini di flessibilità oraria, telelavoro, part-time, banca delle ore ecc.;

- Individuare percorsi di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati e malattie attraverso forme idonee di reinserimento e di recupero formativo, anche attraverso il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia;
- Sviluppare percorsi formativi volti a consentire l'acquisizione delle competenze legate ai nuovi contesti organizzativi;
- Effettuare studi di fattibilità sulla possibilità di progettare un servizio di nido aziendale nei vari ambiti territoriali e proseguimento dell'attività di monitoraggio del nido aziendale attualmente presente sul territorio riminese.

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

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

#### **Azioni**

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

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

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

#### **Azioni**

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

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

Il Comitato Unico di Garanzia, definito dal legislatore quale "*Organismo di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica su temi riguardanti le politiche di conciliazione vita lavoro, il

benessere lavorativo, interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione, molestie sessuali, morali o psicologiche nei luoghi di lavoro, interventi e progetti atti a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini e di verifica su esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, formazione del personale e sviluppo delle carriere, riorganizzazione dei servizi nell'ambito delle materie di propria competenza, progetti per servizi alla famiglia e alla persona a favore dei dipendenti, promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni.

### **Azione**

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

### **AZIONI SVOLTE NELL'ANNO 2020**

Nel corso dell'anno 2020 l'emergenza pandemica, peraltro ancora in atto, non ha consentito la realizzazione di azioni di promozione di attività formative volte a promuovere lo sviluppo della cultura di genere e pari opportunità. In particolare, non è stato possibile programmare una nuova edizione della Rassegna "Medicina di Genere", che nel 2019 ha suscitato grande interesse e partecipazione sia da parte dei professionisti della sanità sia della cittadinanza. L'Azienda ha prestato, pertanto, particolare attenzione alla promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della comunicazione, dotando il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di strumenti di comunicazione per mantenere un rapporto di prossimità con tutti i dipendenti e promuovere una cultura improntata al superamento delle discriminazioni e del benessere lavorativo.

In particolare:

- sul sito web aziendale è stata dedicata una pagina al Comitato Unico di Garanzia, facilmente accessibile ai cittadini, che riporta i contatti e l'attività del CUG;
- sulla intranet aziendale è stata dedicata una pagina alla Consigliera di Fiducia, ove è possibile prendere visione del ruolo e delle informazioni di contatto;
- è stato pubblicato e diffuso un vademecum informativo in materia di molestie morali e sessuali, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, finalizzato a promuovere la crescita culturale rispetto alla tutela della dignità della persona in ambito lavorativo e a fare conoscere ruolo e funzioni della Consigliera di Fiducia. Il depliant è stato divulgato attraverso un piano di comunicazione sia interna che esterna: diffusione tramite sito web e intranet aziendale, pagine social, portale del dipendente, distribuzione in formato cartaceo ai neoassunti e comunicato stampa.

### **AZIONI CHE SI PREVEDE DI SVILUPPARE NELL'ANNO 2021**

Rispetto agli obiettivi previsti dal presente Piano l'Azienda, per l'anno 2021, accorda la priorità allo sviluppo delle seguenti azioni:

1. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione:
  - **seminari rivolti a professionisti e/o alla cittadinanza sulla medicina di genere in tutti i suoi aspetti, dalla ricerca all'applicazione clinica;**
  - **corso di Formazione interna/esterna per potenziare le capacità dei componenti del Comitato Unico di Garanzia nelle materie di competenza.**
  - **incontri formativi sugli aspetti relazionali in ambito lavorativo che incidono sul benessere lavorativo.**
2. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della comunicazione:
  - **elaborazione e pubblicazione di un dépliant in formato cartaceo e on line sulle funzioni del Comitato Unico di Garanzia.**
3. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro:
  - **effettuare studi di fattibilità sulla possibilità di progettare servizi per l'infanzia (nidi, materne, doposcuola, servizi estivi);**
  - **incrementare lo strumento del lavoro agile che realizza una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa la cui finalità concilia i tempi di vita-lavoro e contestualmente favorisce la crescita della produttività. L'emergenza Covid 19 ha accelerato l'implementazione del lavoro agile reso fino ad oggi in modalità ordinaria, in deroga alle previsioni normative che prevedono, fra le altre, la definizione di uno specifico accordo individuale. La normativa vigente prevede la definizione di un Piano di organizzazione del lavoro agile (POLA) da predisporre entro il 31 gennaio di ogni anno, a partire dal 2021, nel quale devono essere indicate le attività che possono essere svolte con tale modalità con la previsione che il 60% dei dipendenti possono avvalersi di questa tipologia. In mancanza del POLA sarà possibile ricorrere al lavoro agile nel limite del 30% dei dipendenti. L'Azienda Usl della Romagna prevederà il POLA all'interno del Piano della Performance.**

Alle azioni già previste dal presente Piano si aggiunge, per il 2021, la valutazione in merito alla possibilità di ampliare il numero dei consiglieri/e di fiducia, in considerazione delle dimensioni dell'Azienda Usl della Romagna e della convinzione dell'importanza del ruolo svolto dalla stessa, quale figura a supporto dei/delle dipendenti che si ritengono oggetto di comportamenti di natura molesta e/o discriminatoria.