



AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 – 2025

FONTI LEGISLATIVE

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

PROVVEDIMENTI AZIENDALI

- Deliberazione n. 481 del 24/10/2017 ad oggetto “Approvazione Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017 – 2019;
- Deliberazione n. 417 del 23.12.2019 ad oggetto “Approvazione Piano delle Azioni positive per il triennio 2020 – 2022”;
- Deliberazione n. 15 del 28/01/2021 ad oggetto “Aggiornamento Piano Triennale delle Azioni positive per il triennio 2021 -2023”.

PRESENTAZIONE

Il Piano delle Azioni Positive è un documento mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto di lavoro, in cui sono chiaramente esplicitati gli obiettivi, le azioni e i tempi per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualianza di genere, a contrastare ogni forma di discriminazione e a favorire il benessere in ambito lavorativo.

In coerenza con quanto disposto con la succitata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, il presente aggiornamento al Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2022 - 2024, approvato con deliberazione del direttore Generale pro tempore n. 18 del 28/01/2022, nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia dell'Ausl della Romagna, istituito con Deliberazione del Direttore Generale pro tempore n. 263 del 30.07.2021.

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Costituzione dell'Azienda Usl della Romagna

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

DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

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

TEMPO INDETERMINATO												
Macrocategoria	Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totale complessivo
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
ALTRO PERSONALE	Totale	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	4
	DIRETTORI			1		1				1		3
	PERSONALE CONTRATTISTA					1						1
DIRIGENTI NON MEDICI	Totale	0	16	33	50	13	0	53	131	115	46	457
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa			1	1	1				5	3	11
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice			2						4	1	7
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale			1	5	1		1	4	14	3	29
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa				3	1						4
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice				1	1				1	1	4
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale			8	9	1		2	4	5		29
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa			1								1
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice				1				1			2
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale			3	8				2	5	1	19
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa				3				2	3	3	11
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice								4	5	6	15
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale		16	17	19	8		50	114	73	28	325	
MEDICI	Totale	3	278	275	278	266	3	483	437	249	137	2409
	MEDICI - Str.Complexa		1	14	33	48			8	13	14	131
	MEDICI - Str Semplice		1	17	30	35		1	12	17	26	139
	MEDICI - Professionale	2	269	237	200	159	1	462	410	209	87	2036
	VETERINARI - Str.Complexa				3	1					1	5
	VETERINARI - Str Semplice			1		3						4
VETERINARI - Professionale	1	7	6	12	20	2	20	7	10	9	94	
PERSONALE NON DIRIGENTE	Totale	325	666	774	914	174	1401	1956	2767	3648	636	13261
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	240	366	343	320	41	1125	1308	1655	1906	138	7442
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	30	84	84	69	9	110	138	124	192	34	874
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	4	10	17	30	8	47	146	132	139	43	576
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	17	24	9	41	20	50	35	14	47	17	274
	PROFILI RUOLO TECNICO	27	161	255	367	73	56	234	577	856	263	2869
	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	7	21	66	87	23	13	95	265	508	141	1226
TOTALE PERSONALE		328	960	1083	1242	455	1404	2492	3335	4013	819	16131
% sul personale complessivo		2,03%	5,95%	6,71%	7,70%	2,82%	8,70%	15,45%	20,67%	24,88%	5,08%	100,00%

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

TEMPO DETERMINATO												
Macrocategoria	Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totale complessivo
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
DIRIGENTI NON MEDICI	Totale	0	2	4	2	2	0	13	14	5	0	42
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale											0
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale											0
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa					1						
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale					1			1	1		3
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale		2	4	2			13	13	4		38
MEDICI	Totale	0	21	8	1	1	2	33	0	1	0	67
	MEDICI - Professionale		21	8	1	1	2	32				65
	VETERINARI - Professionale							1		1		2
PERSONALE NON DIRIGENTE	Totale	55	74	42	17	2	336	163	113	52	1	855
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	36	20	4			232	50	25	4		371
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	3	5	2			18	6	2	1		37
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	2	3	1			29	15	1			51
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	8	2				13	2				25
	PROFILI RUOLO TECNICO	3	17	13	13	1	20	30	28	20		145
	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	3	27	22	4	1	24	60	57	27	1	226
TOTALE PERSONALE		55	97	54	20	5	338	209	127	58	1	964
% sul personale complessivo		5,71%	10,06%	5,60%	2,07%	0,52%	35,06%	21,68%	13,17%	6,02%	0,10%	100,00%

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

La distribuzione per sesso conferma una certa stabilità nel rapporto tra i generi, con una prevalenza costante della componente femminile intorno al 75%. Relativamente al tempo determinato, il rapporto rispecchia le percentuali presenti tra i dipendenti, con una componente maschile del 24% rispetto al totale. Si conferma il trend degli ultimi anni circa la prevalenza della componente femminile medica che si attesta sul 54,3%; in particolare, nelle fasce inferiori ai 50 anni le donne mediche rappresentano circa due terzi. Resta invece invariato il divario a livello degli incarichi dirigenziali di struttura, che penalizza le donne, le quali sono presenti solo per il 31,9% con riferimento alle strutture complesse e per il 28,6% per le strutture semplici. Focalizzandoci sulla dirigenza medica, si rileva che la penalizzazione della componente femminile riguarda sia le strutture complesse (38,2%) sia le strutture semplici (34%); diversamente, per la dirigenza non medica le donne sono presenti solo per il 29,6% con riferimento alle strutture complesse, mentre si evidenzia una netta prevalenza della componente femminile relativamente alle strutture semplici (82,1%).

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

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

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

TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE – 2021

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

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

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

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

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

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

Il trattamento economico del personale dipendente è stabilito in modo omogeneo dai CC.CC.NN.LL., nonché dagli accordi di contrattazione integrativa aziendale. Le differenze retributive tra uomini e donne sono, pertanto, dovute all'eventuale utilizzo di istituti normo-economici

che, a fronte di assenze dal servizio di varia natura, prevedono una riduzione del relativo trattamento economico, nonché a premialità che possono essere assegnate a fronte di progetti con incarichi temporanei o remunerazioni legate a maggiore impegno orario, oltre ovviamente alle differenze reddituali stabilite dagli incarichi di responsabilità che come abbiamo visto sopra non sono ugualmente distribuiti. Si precisa che il calcolo è stato fatto escludendo il personale assente o assunto in corso d'anno.

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

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

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

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

TABELLA 1.8 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO – 2021

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

Nelle commissioni di concorso vi è una rappresentanza di genere paritaria, a differenza della loro presidenza, che invece è detenuta dalle donne in misura inferiore ad un terzo, come prevedibile stante la corrispondenza tra presidenza concorsuale e ruolo apicale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CARATTERISTICHE DEL TERRITORIO E CONTESTO DEMOGRAFICO

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

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

Fonte: Regione Emilia-Romagna

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

L'indice di vecchiaia della popolazione, che è dato proprio dal rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni, a livello di Azienda Usl della Romagna si attesta a 200,9 anziani ogni 100 giovani (era 176,5 nel 2016, 179,6 nel 2017, 182,8 nel 2018, 186,2 nel 2019 e 195,3 nel 2020). Il dato è superiore rispetto alla Regione Emilia-Romagna (194,7), e decisamente superiore al dato nazionale (182,6 – Fonte Istat), ad ulteriore dimostrazione del progressivo invecchiamento della popolazione nella nostra Regione.

In ambito distrettuale, si osservano dati disomogenei: il territorio con l'indice di vecchiaia più basso è il distretto del Rubicone, che si attesta a 164 anziani ogni 100 giovani, decisamente al di sotto della media nazionale (sebbene in crescita rispetto al dato di 140,2 rilevato nel 2017, di 143,8 rilevato nel 2018, di 148,2 rilevato nel 2019, e di 158,4 rilevato nel 2020); quello con l'indice di vecchiaia più elevato è il distretto di Ravenna, con un dato che vede oltre il doppio di residenti ultrasessantacinquenni rispetto ai giovani sino a 14 anni (220,4 in crescita rispetto a 214,8 nel 2020, 209,2 del 2019 e 204,9 del 2018). Ultimo aspetto da evidenziare, la consistente differenza in termini di popolazione residente che si riscontra fra i diversi distretti, per cui Rimini, Ravenna e Forlì rappresentano insieme oltre il 54% del totale della popolazione dell'Ausl della Romagna.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

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

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

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

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

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

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

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

ambito lavorativo e di rendere riconoscibili atteggiamenti di intolleranza e discriminazione.

Azioni

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

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

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

Azioni:

- Regolamentare, in coerenza con la normativa e con le disposizioni contrattuali in materia, la gestione delle modalità di lavoro in termini di flessibilità oraria, smart working, part-time, banca delle ore ecc.;
- Individuare percorsi di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati e malattie attraverso forme idonee di reinserimento e di recupero formativo, anche attraverso il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia;
- Sviluppare percorsi formativi volti a consentire l'acquisizione delle competenze legate ai nuovi contesti organizzativi;
- Sviluppare politiche di sviluppo del welfare aziendale assieme alle organizzazioni sindacali.

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

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

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

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

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

Azioni

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

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

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

Azione

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

AZIONI SVOLTE NELL'ANNO 2022

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

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

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

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

E' proseguita l'attività di promozione della cultura di genere con la riproposizione dell'iniziativa formativa dal titolo *"Medicina di Genere Esperienze Aziendali e Futuri Sviluppi"*, svoltasi in data 22 dicembre 2021 organizzata dalla U.O. Formazione e Valutazione in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia. Tale evento formativo, che ha approfondito alcuni aspetti salienti - Il Piano Nazionale per la Medicina di Genere; l'assetto regionale sotto il profilo dell'Equità e Genere; l'approccio di genere nella ricerca e nei percorsi formativi Universitari; l'approccio di genere nella predisposizione dei percorsi aziendali nonché la medicina di genere nel paziente oncologico - è stato registrato e messo a disposizione dei dipendenti nel corso dell'anno 2022 e verrà riproposto in modalità formazione a distanza asincrona (FAD) nel 2023.

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

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

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

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

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

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

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

Gli eventi promossi dal CUG sono stati divulgati attraverso il sito web aziendale, la intranet aziendale, l'e-mail a tutti utenti, al fine di promuovere ulteriormente la conoscenza del ruolo e funzioni del CUG all'interno dell'Azienda.

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

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

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

AZIONI CHE SI PREVEDE DI SVILUPPARE NELL' ANNO 2023

Rispetto agli obiettivi previsti dal presente Piano l'Azienda, per l'anno 2023, accorda la priorità allo sviluppo delle seguenti azioni:

1. Sviluppo di politiche per l'equità e contro le molestie e le discriminazioni, a tutela della dignità e della libertà delle lavoratrici e dei lavoratori:
 - ✓ monitoraggio dell'attività dei/della Consiglieri/a di Fiducia in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia;
 - ✓ adesione dell'Ausl della Romagna alla Carta delle Pari Opportunità per l'uguaglianza sul lavoro, come impegno all'adozione di strategie gestionali che sviluppino politiche di inclusione contro le discriminazioni.

2. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione:
 - ✓ seminari rivolti a professionisti e/o alla cittadinanza sulla medicina di genere in tutti i suoi aspetti, dalla ricerca all'applicazione clinica;
 - ✓ incontri formativi sull'importanza degli aspetti relazionali che incidono sul benessere lavorativo e stress lavoro correlato;
 - ✓ corsi di formazione rivolti ai dipendenti per potenziare il grado di conoscenza rispetto al ruolo e funzioni del Comitato Unico di Garanzia;
 - ✓ corsi di formazione interna/esterna per potenziare le capacità dei componenti del Comitato Unico di Garanzia nelle materie di competenza.

3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della comunicazione:
 - ✓ divulgazione degli eventi promossi dal CUG attraverso il sito web aziendale e la intranet aziendale e sviluppo di azioni positive per promuovere ulteriormente la conoscenza del ruolo e funzioni del CUG all'interno dell'Azienda;

4. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro:
 - ✓ proseguimento della gestione delle modalità di lavoro in termini di lavoro agile e part-time, in coerenza con la normativa e con le disposizioni contrattuali in materia;

5. Redazione Bilancio di Genere

Il Comitato Unico di Garanzia si impegna a dare il proprio contributo nella proposizione di iniziative finalizzate a rendere concreti i succitati obiettivi e attualizzarli rispetto ai contesti in divenire.