



30 Marzo 2016

**RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'AUSL DELLA
ROMAGNA – ANNO 2015**

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ausl della Romagna, è stato recentemente costituito con delibera del Direttore Generale n. 49 dell'11/02/2016.

Nella fase iniziale dell'attività della Azienda UsI della Romagna, costituita in data 1 gennaio 2014, e nelle more della definizione del nuovo assetto della Sanità romagnola, fu istituito il Comitato Unico di Garanzia Provvisorio al fine di non disperdere il patrimonio di esperienze maturate nell'ambito dei CUG delle ex Ausl di Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini e facilitare l'avvio del Comitato Unico di Garanzia dell'Ausl della Romagna.

Al fine di trasferire i percorsi e l'esperienza condivisa, il Comitato Unico di Garanzia Provvisorio ha elaborato la bozza di Regolamento di funzionamento per il nuovo CUG dell'Azienda UsI della Romagna e le proposte per il Piano delle azioni positive. Ha concluso il proprio mandato nel marzo 2015, inviando i documenti alla Direzione aziendale che ha avviato il percorso per la costituzione del CUG dell'Ausl della Romagna. Il Comitato provvisorio ha, inoltre, redatto la Relazione annuale 2015 in forma integrata per i quattro ambiti territoriali di Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ausl della Romagna si è insediato il 22 marzo 2016 e nella stessa seduta ha discusso ed approvato il proprio Regolamento di funzionamento, sulla base della bozza predisposta dal Comitato Unico di Garanzia Provvisorio.

Deciso ad avviare la discussione per la stesura del Piano delle Azioni Positive (PAP), di cui si deve dotare l'Azienda, il Comitato ha organizzato gruppi di lavoro che dovranno lavorare sulle tematiche di competenza, partendo dalle proposte del Comitato Provvisorio di seguito riportate:

- acquisire nuovi dati anche in ottica di genere sul personale (tipologia, incarichi, retribuzione) e sulla demografia del territorio, per definire il nuovo contesto interno ed esterno dell'AUSL. Monitorare i tempi e le procedure attivate al fine di omogeneizzare le varie forme di trattamento del personale;
- accompagnare il processo di trasformazione e riorganizzazione dei servizi affinché siano occasione di valorizzazione e sviluppo di competenze, e si traducano in una ridefinizione e assegnazione degli incarichi professionali nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazioni;
- individuare le modalità di comunicazione più efficace e tempestiva con l'Amministrazione e le OO.SS, e il coinvolgimento sulle tematiche di competenza per svolgere e appieno il proprio compito;
- promuovere percorsi formativi per dirigenti delle risorse umane e di strutture organizzative, al fine di sviluppare una cultura organizzativa improntata al Diversity management che coniughi l'efficienza e la qualità dei servizi con la valorizzazione delle risorse umane;
- stimolare la formazione finalizzata allo sviluppo dell'empowerment dei professionisti, per migliorare le performance individuali e dei servizi e ridurre lo svantaggio di genere;
- promuovere azioni per migliorare benessere lavorativo in ambito organizzativo e relazionale;
- proporre l'adozione di un codice di condotta e la nomina della Consigliera di Fiducia come figura di riferimento per i dipendenti, per la soluzione di conflitti in ambito lavorativo, a tutela delle discriminazioni, per migliorare il clima in ambito lavorativo e ridurre i contenziosi;
- proporre, anche attraverso le fasi della contrattazione, l'introduzione di forme di flessibilità e strumenti che possano coniugare esigenze di efficienza ed efficacia con quelle di

- conciliazione dei tempi vita- lavoro (telelavoro, banca delle ore, orario flessibile, part-time, ecc.);
- individuare modalità per sviluppare servizi o facilitarne l'accesso agli stessi, per l'infanzia, gli anziani e la famiglia in favore dei dipendenti;
 - promuovere modalità di comunicazione verso l'esterno e l'interno che rimuovano gli stereotipi, messaggeri di una cultura discriminatoria;
 - proporre iniziative che promuovano una cultura di genere con particolare attenzione alle discriminazioni in ambito lavorativo, al ruolo delle donne nell'organizzazione del lavoro e allo sviluppo delle carriere, al mobbing e ai comportamenti violenti;
 - sviluppare la formazione dei professionisti sulla medicina di genere;
 - procedere all'esame delle problematiche lavorative delle dipendenti senior (età compresa tra 55 – 65 anni) alla luce dell'innalzamento dell'età pensionabile stabilito dalla normativa e della specificità legata alla fase del ciclo di vita;
 - implementare attività di informazione e aggiornamento su legislazione per pari opportunità, con attenzione alle tematiche connesse alla sicurezza sul posto di lavoro, al benessere in ambiente lavorativo e contro ogni forma di discriminazione;
 - sviluppare la capacità di utilizzare strumenti di comunicazione: piattaforma WIKI, newsletter, pagina web per il CUG;
 - promuovere l'adesione dell'AUSL alla Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro, come impegno all'adozione di strategie gestionali che sviluppino politiche di inclusione contro le discriminazioni.

La presente relazione annuale, riferita al 2015, riporta i dati in forma omogenea relativi all'Azienda Usl della Romagna, eccezion fatta per quelli sui permessi ex Legge n. 104/92 che risultano ancora suddivisi per ambiti territoriali. E' stato, inoltre, inserito un commento a corredo delle tabelle.

RISORSE UMANE AUSL ROMAGNA 2014 - 2015

Personale per ruolo

Personale per ruolo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RUOLI	Numeri assoluti	
	2014	2015
Ruolo Sanitario	9.781	9.736
Ruolo Tecnico	2328	2361
Ruolo Professionale	29	28
Ruolo Amministrativo	1303	1247
Totale ruoli	13.441	13.372
Personale a tempo determinato – ogni ruolo	1.064	1.225
Totale generale	14.505	14.597

Personale dipendente per genere

PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE				
	2014		2015	
	N.	%	N.	%
M	3.900	26,9%	3.894	26,7%
F	10.605	73,1%	10.703	73,3%
TOTALE	14.505	100%	14.597	100%

DIPENDENTI	2014					2015				
	MASCHI N.	%	FEMMINE N.	%	TOTALI	MASCHI N.	%	FEMMINE N.	%	TOTALI
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	1.246	9%	1.057	7%	2.303	1.227	8%	1.105	8%	2.332
ALTRI DIRIGENTI (SANITARI-APT)	106	1%	310	2%	416	108	1%	323	2%	431
PERSONALE INFERMIERISTICO	1.055	7%	5.327	37%	6.382	1.072	7%	5.376	37%	6.448
PERSONALE OTA, OSS, AUSILIARI	161	1%	1.198	8%	1.359	176	1%	1.235	8%	1.411
PERSONALE TECNICO SANITARIO	477	3%	1.156	8%	1.633	464	3%	1.167	8%	1.631
PERSONALE AMMINISTRATIVO	226	2%	1.139	8%	1.365	219	2%	1.085	7%	1.304
ALTRO PERSONALE	629	4%	418	3%	1.047	628	4%	412	3%	1.040
TOTALI	3.900	27%	10.605	73%	14.505	3.894	27%	10.703	73%	14.597

Alla data del 31 dicembre 2015 risultavano impiegati presso l'Ausl della Romagna n. 14.597 lavoratori , di cui 3.894 uomini (pari al 26,7%) e 10.703 donne (pari al 73,3%). E' confermata l'alta percentuale di presenza femminile, che rispecchia il dato, rilevato a livello nazionale, di un ampio impiego della risorsa femminile nell'ambito della Pubblica Amministrazione, ancorchè non equamente distribuita nei vari ruoli professionali e nei diversi livelli di responsabilità presenti in Azienda, così come illustrato in seguito.

Personale dipendente a tempo pieno/parziale suddiviso per genere

N. dipendenti	2014			2015		
	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
Dipendenti a tempo pieno	3.852	9.607	13.459	3.848	9.740	13.588
Dipendenti part time	48	998	1.046	46	963	1.009
TOTALE	3.900	10.605	14.505	3.894	10.703	14.597
%	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
Dipendenti a tempo pieno	26,6%	66,2%	92,8%	26,4%	66,7%	93,1%
Dipendenti part time	0,3%	6,9%	7,2%	0,3%	6,6%	6,9%
TOTALE	27%	73%	100%	27%	73%	100%

	2014						2015					
	rapporto a tempo indeterminato e determinato maschi tempo pieno	rapporto a tempo parziale maschi	rapporto a tempo indeterminato e determinato femmine tempo pieno	rapporto a tempo parziale femmine	totale generale a tempo indeterminato e determinato tempo pieno	totale generale a tempo parziale	rapporto a tempo indeterminato e determinato maschi tempo pieno	rapporto a tempo parziale maschi	rapporto a tempo indeterminato e determinato femmine tempo pieno	rapporto a tempo parziale femmine	totale generale a tempo indeterminato e determinato tempo pieno	totale generale a tempo parziale
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	1.243	3	1.039	18	2.282	21	1.223	4	1.089	16	2.312	20
ALTRI DIRIGENTI (SANITARI-APT)	106	0	306	4	412	4	108	0	320	3	428	3
PERSONALE INFERMIERISTICO	1.046	9	4.681	646	5.727	655	1.063	9	4.745	631	5.808	640
PERSONALE OTA, OSS, AUSILIARI	161	0	1.162	36	1.323	36	176	0	1.200	35	1.376	35
PERSONALE TECNICO SANITARIO	465	12	1.044	112	1.509	124	454	10	1.065	102	1.519	112
PERSONALE AMMINISTRATIVO	214	12	992	147	1.206	159	205	14	948	137	1.153	151
ALTRO PERSONALE	617	12	383	35	1.000	47	619	9	373	39	992	48
TOTALI	3.852	48	9.607	998	13.459	1.046	3.848	46	9.740	963	13.588	1.009

Nel 2015 si osserva un leggero aumento di personale, a fronte di un aumento del tempo determinato e una lieve flessione del Part time. Come si evince dalle tabelle sopra riportate il rapporto part time risulta attivato in larga maggioranza, dal personale femminile. La richiesta da parte dei dipendenti con qualifica dirigenziale è modesta e quasi esclusivamente delle donne.

Personale dipendente suddiviso per fascia di età

Fascia di Età	2014		2015	
	N.	%	N.	%
<= 35	2.016	13,9%	2.132	14,6%
36 - 44	3.814	26,3%	3.676	25,2%
45 - 54	5.290	36,5%	5.239	35,9%
55 - 64	3.353	23,1%	3.514	24,1%
>= 65	32	0,2%	36	0,2%
TOTALE	14.505	100%	14.597	100%

CLASSI ETA'	2014														
	<= 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	53	115	245	357	327	295	603	287	18	3	1.246	1.057	9%	7%	2.303
ALTRI DIRIGENTI (SANITARI-APT)	3	19	18	68	34	109	48	112	3	2	106	310	1%	2%	416
PERSONALE INFERMIERISTICO	243	1.025	337	1.659	325	1.961	150	682	0	0	1.055	5.327	7%	37%	6.382
PERSONALE OTA, OSS, AUSILIARI	35	76	41	284	49	544	36	294	0	0	161	1.198	1%	8%	1.359
PERSONALE TECNICO SANITARIO	93	236	97	233	142	418	142	269	3	0	477	1.156	3%	8%	1.633
PERSONALE AMMINISTRATIVO	15	49	60	220	88	531	62	339	1	0	226	1.139	2%	8%	1.365
ALTRO PERSONALE	35	19	143	52	279	188	171	158	1	1	629	418	4%	3%	1.047
TOTALI	477	1.539	941	2.873	1.244	4.046	1.212	2.141	26	6	3.900	10.605	27%	73%	14.505

CLASSI ETA'	2015														
	<= 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	66	148	252	381	286	266	609	306	14	4	1.227	1.105	8%	8%	2.332
DIRIGENTI SPTA	3	26	20	76	36	105	45	115	4	1	108	323	1%	2%	431
PERSONALE INFERMIERISTICO	259	1.105	313	1.515	338	2.053	160	703	2		1.072	5.376	7%	37%	6.448
OTA-OSS-AUSILIARI	35	61	50	293	57	533	32	347	2	1	176	1.235	1%	8%	1.411
PERSONALE TECNICO SANITARIO	85	245	97	246	140	396	141	280	1		464	1.167	3%	8%	1.631
PERSONALE AMMINISTRATIVO	14	42	56	184	85	510	63	348	1	1	219	1.085	2%	7%	1.304
ALTRO PERSONALE	28	15	139	54	266	168	191	174	4	1	628	412	4%	3%	1.040
TOTALI	490	1.642	927	2.749	1.208	4.031	1.241	2.273	28	8	3.894	10.703	27%	73%	14.597

La classe di età prevalente è quella dai 45 ai 54 aa ma si osserva un incremento della fascia di età <=35 anni verosimilmente riconducibile all'effetto delle nuove assunzioni. Si mette in evidenza il progressivo incremento di lavoratori afferenti alle fasce di età più alte (45-54, 55-64 e >=65 aa), tanto che il totale di queste rappresenta oltre il 60% del personale aziendale contro il 59,8% del 2014. Tale dato è verosimilmente riconducibile alla recente riforma sulle pensioni che ha previsto un allungamento dei tempi per il collocamento a riposo.

Si rileva, altresì, un aumento delle donne nella dirigenza medica e veterinaria nelle fasce di età più basse, probabilmente per effetto dell'aumento delle laureate; questo ha consentito il raggiungimento di una parità di genere sul totale del settore.

Si riscontra un trend positivo del genere maschile nel settore infermieristico e del personale OTA-OSS, forse anche riconducibile alle maggiori prospettive di lavoro che il settore offre.

Personale Dirigente Suddiviso per tipologia di incarico

PERSONALE DIRIGENTE SUDDIVISO PER TIPOLOGIA DI INCARICO												
	2014						2015					
	M		F		TOTALE		M		F		TOTALE	
Dirigenza medica e veterinaria	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Struttura Complessa	159	82,0%	35	18,0%	194	8,3%	133	80,6%	32	19,4%	165	7,1%
Struttura Semplice	108	67,9%	51	32,1%	159	6,8%	98	70,0%	42	30,0%	140	6,0%
Altri Incarichi	979	50,2%	971	49,8%	1.950	83,6%	996	49,1%	1.031	50,9%	2.027	86,9%
TOTALE	1.246	54,1%	1.057	45,9%	2.303	98,8%	1.227	52,6%	1.105	47,4%	2.332	100,0%
Dirigenza sanitaria												
Struttura Complessa	5	33,3%	10	66,7%	15	4,6%	3	30,0%	7	70,0%	10	3,0%
Struttura Semplice	4	22,2%	14	77,8%	18	5,5%	4	23,5%	13	76,5%	17	5,2%
Altri Incarichi	48	17,4%	228	82,6%	276	84,1%	54	17,9%	247	82,1%	301	91,8%
TOTALE	57	18,4%	252	81,6%	309	94,2%	61	18,6%	267	81,4%	328	100,0%
Dirigenza PTA												
Struttura Complessa	18	43,9%	23	56,1%	41	12,5%	8	36,4%	14	63,6%	22	6,7%
Struttura Semplice	10	50,0%	10	50,0%	20	6,1%	10	50,0%	10	50,0%	20	6,1%
Altri Incarichi	21	45,7%	25	54,3%	46	14,0%	29	47,5%	32	52,5%	61	18,6%
TOTALE	49	45,8%	58	54,2%	107	32,6%	47	45,6%	56	54,4%	103	31,4%
TOTALE GENERALE	1.352	49,7%	1.367	50,3%	2.719		1.335	48,3%	1.428	51,7%	2.763	

Complessivamente, al 31.12.2015 i dirigenti uomini risultano n. 1335 rispetto ad un organico maschile complessivo di n. 3.894 lavoratori; i dirigenti donne sono 1.428 su un organico femminile di n. 10.703 lavoratrici.

A fronte dell'aumento costante della presenza femminile nella dirigenza medica e sanitaria, non si riscontra un parallelo aumento a livello degli incarichi apicali che restano saldamente nella disponibilità degli uomini, maggiormente presenti nelle fasce di età superiori. Diversamente, nei ruoli amministrativi, tecnico e professionale il dato relativo agli incarichi apicali è in linea con la distribuzione del personale che, in questi ruoli, è a maggioranza femminile.

INFORTUNI LAVORATIVI AUSL ROMAGNA

Infortuni occorsi ai lavoratori dell'AUSL della Romagna negli anni 2014 e 2015 disaggregati per Genere e per tipologia di evento infortunistico:

Tipologia infortuni	GENERE FEMMINILE		GENERE MASCHILE	
	2014	2015	2014	2015
Biologico	256	229	78	67
Cadute/Scivolamenti	111	84	33	36
In Itinere	135	141	34	38
MMC	166	138	67	53
Violenza da terzi	31	41	17	19
altro	162	146	62	60
TOTALI	861	779	291	273

- *Infortuni da agenti biologici*: l'incidenza di questa tipologia d'infortuni, predominante rispetto alle altre tipologie e certamente caratteristica del settore sanitario, ha avuto per entrambi i generi una diminuzione nel biennio considerato frutto della sensibilizzazione del personale, della formazione sulle buone pratiche, correlata alla progressiva seppur parziale introduzione dei NPDs (dispositivi medici a sicurezza intrinseca) e dell'aggiornamento delle procedure lavorative. Dal punto di vista della gravità di ciascun evento, tale tipologia di infortunio è pressoché costantemente di gravità lievissima/trascurabile (zero giorni di prognosi).
- *Infortuni da cadute/scivolamenti*: l'incidenza di questa tipologia di infortuni ha avuto una diminuzione negli anni di osservazione per il genere femminile ed un lieve incremento per il genere maschile. Si tratta di eventi non tipici della sanità che accadono frequentemente anche negli altri comparti produttivi.
- *Infortuni in itinere*: premesso che le cause sostanziali di questi infortuni sono prettamente extra-lavorative (ad esempio, in termini di inadeguati orari e collegamenti dei servizi di trasporto pubblico, carenti manutenzioni stradali e pedonali, particolari ubicazioni di mense ed asili rispetto ai luoghi di lavoro), l'incidenza di questa tipologia di infortuni ha avuto un lieve aumento negli anni di osservazione per entrambi i generi.
- *Infortuni da movimentazione manuale dei carichi (MMC)*: l'incidenza di questa tipologia d'infortuni risulta importante rispetto alle altre tipologie ed è comprensiva degli eventi infortunistici da sollevamento/spostamento dei pazienti, quest'ultimi assolutamente caratteristici del settore sanitario; per entrambi i generi hanno avuto una diminuzione nel biennio considerato. Pur essendo una problematica trasversale e di assoluta rilevanza, gli interventi di miglioramento (formazione del personale e ausiliazione completa o parziale delle manovre di sollevamento dei pazienti) messi in campo stanno determinando il risultato positivo globale di cui sopra.
- *Infortuni da violenza da terzi*: l'incidenza di questa tipologia di infortuni ha avuto un incremento significativo nel genere femminile ed un lieve aumento per il genere maschile. Questo dato merita particolare attenzione per il trend in aumento e richiede lo sviluppo di strategie adeguate a tutela e sostegno dei professionisti esposti.
- *Altro*: in questa tipologia di infortuni sono stati raggruppati le punture o tagli con aghi o bisturi/coltelli non contaminati da agenti biologici (sangue) o gli imbrattamenti da sostanze chimiche, l'incidenza di questa miscellanea di eventi è significativamente diminuita per il genere femminile e lievemente diminuita per quello maschile.

MALATTIE PROFESSIONALI

Nel 2014 sono stati compilati, da parte dei Medici Competenti-Autorizzati, n. 7 primi certificati di malattie professionali:

- Forlì nessuno;
- Cesena n. 2 (sdr. Dupuytren, opacità cristallino);
- Ravenna n. 5 (patologie del rachide);
- Rimini nessuno.

Nel 2015 sono stati compilati, da parte dei Medici Competenti-Autorizzati n. 4 primi certificati di malattie professionali:

- Forlì nessuno;
- Cesena n. 1;
- Ravenna n. 3;
- Rimini nessuno.

DIPENDENTI AUSL ROMAGNA CHE HANNO USUFRUITO DEI PERMESSI EX L. N. 104/92 NEL CORSO DEL BIENNIO 2014 – 2015

Ambito di Cesena anno 2014

INDICATORE	F	M	TOTALE
Numero dipendenti che usufruiscono di permessi	276	68	344
- per se stesso	8	7	15
- per assistenza parente e/o affine	267	61	328
- entrambi	1	0	1
Numero di assistiti dipendenti pubblici	1	1	2

Anno 2015

INDICATORE	F	M	TOTALE
Numero dipendenti che usufruiscono di permessi	300	67	367
- per se stesso	10	8	18
- per assistenza parente e/o affine	290	59	349
- entrambi	0	0	0
Numero di assistiti dipendenti pubblici	2	1	3

Ambito di Forlì anno 2014

INDICATORE	F	M	TOTALE
Numero dipendenti che usufruiscono di permessi	248	64	312
- per se stesso	12	9	21
- per assistenza parente e/o affine	236	55	291
- entrambi	0	0	0
Numero di assistiti dipendenti pubblici	2	1	3

Anno 2015

INDICATORE	F	M	TOTALE
Numero dipendenti che usufruiscono di permessi	265	73	338
- per se stesso	18	10	28
- per assistenza parente e/o affine	247	63	310
- entrambi	0	0	0
Numero di assistiti dipendenti pubblici	2	1	3

Ambito di Ravenna anno 2014

INDICATORE	F	M	TOTALE
Numero dipendenti che usufruiscono di permessi	378	88	466
- per se stesso	26	16	42
- per assistenza parente e/o affine	352	72	424
- entrambi	0	0	0
Numero di assistiti dipendenti pubblici	6	8	14

Anno 2015

INDICATORE	F	M	TOTALE
Numero dipendenti che usufruiscono di permessi	410	95	505
- per se stesso	24	17	41
- per assistenza parente e/o affine	385	78	463
- entrambi	1	0	1
Numero di assistiti dipendenti pubblici	6	7	13

Ambito di Rimini anno 2014

INDICATORE	F	M	TOTALE
Numero dipendenti che usufruiscono di permessi	307	85	392
- per se stesso	15	5	20
- per assistenza parente e/o affine	290	79	369
- entrambi	2	1	3
Numero di assistiti dipendenti pubblici	0	0	0

Anno 2015

INDICATORE	F	M	TOTALE
Numero dipendenti che usufruiscono di permessi	330	94	424
- per se stesso	18	7	25
- per assistenza parente e/o affine	309	87	396
- entrambi	3	0	3
Numero di assistiti dipendenti pubblici	0	0	0

I dati evidenziano un andamento in aumento delle richieste relative ai permessi ex Legge 104/92, con una prevalenza di utilizzo da parte delle donne; questo dato riflette la insufficienza del welfare rivolto alle famiglie e il maggiore impegno delle donne nel lavoro di cura all'interno dei nuclei familiari. Non si riduce quindi il carico di lavoro delle donne a supporto dell'assistenza ai familiari anche a fronte di una maggiore permanenza in ambito lavorativo previsto dalla normativa pensionistica.

Comitato Unico di Garanzia Ausl Romagna
La Presidente
dott.ssa Margherita Pieri