

29 Marzo 2019

## **RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'AUSL DELLA ROMAGNA – ANNO 2018**

L'Azienda UsI della Romagna ha istituito il proprio Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) con deliberazione del Direttore Generale n. 49 dell'11/02/2016. Il comitato ha approvato il proprio Regolamento di funzionamento nel corso della seduta del 22 marzo 2016.

In coerenza con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri “*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 (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)*” nella presente relazione annuale si fornisce un resoconto in merito alla situazione del personale dell'Azienda UsI della Romagna nonché la sintesi delle attività del Comitato Unico di Garanzia relativamente all'anno 2018.

### **CONTESTO DI RIFERIMENTO**

L'AusI della Romagna ha un capitale professionale composto, al 31.12.2018, da n.15.288 lavoratori, di cui 3.905 uomini (pari al 25,5%) e 11.383 donne (pari al 74,5%). Inserita in un territorio che comprende tre province e che conta, al 1.1.2018, 1.126.342 abitanti (25,25% della popolazione regionale), l'AusI 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.

### **SINTESI ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Il Comitato Unico di Garanzia, costituito in data 11/02/2016, esauriti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia volti a consentire il proprio funzionamento, nel corso del 2018 si è dedicato all'attuazione di quanto previsto dal Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017-2019 - approvato su proposta del Comitato, con deliberazione del Direttore Generale n. 481 del 24 ottobre 2017 - con particolare riferimento alle azioni cui è stata accordata la priorità.

Tra queste, innanzitutto, l'istituzione della Consigliera di fiducia nell'ambito dell'Azienda UsI della Romagna a garanzia dei/delle dipendenti che si ritengono oggetto di comportamenti molesti e discriminatori e l'elaborazione di un Codice di Condotta quale strumento a supporto della sua attività.

A tale riguardo, a seguito di procedura di selezione interna, con deliberazione n. 277 del 01/08/2018 del Direttore Generale dell'Azienda UsI della

Romagna è stata designata la Consigliera di Fiducia, dott.ssa Cecilia Scarpellini e, con successiva deliberazione n. 384 del 10/10/2018 si è approvato il Codice di Condotta dell'Azienda Usl della Romagna, strumento di tutela della dignità della persona contro le discriminazioni, le molestie sessuali e morali nel luogo di lavoro.

Si è quindi provveduto a darne notizia sulla intranet aziendale ove è altresì possibile prender visione delle informazioni di contatto della Consigliera al seguente link: <https://rr.auslromagna.it/avvisi-per-gli-operatori/item/2672-consigliera-fiducia-istituita-riferimenti-e-documentazione>.

Ancora, nell'ambito delle azioni di formazione finalizzate alla promozione e allo sviluppo della cultura di genere, il Comitato ha preso parte all'organizzazione di una giornata formativa (6 dicembre 2018) sul tema "Violenza sulle donne: azioni di contrasto tra cultura, vita quotidiana e lavoro", in collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità e contro le discriminazioni dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna e della Provincia di Forlì-Cesena. Si evidenzia anche il programma della Rassegna sulla Medicina di Genere (settembre 2018 – maggio 2019), che porta il patrocinio dell'Azienda Usl della Romagna e la collaborazione del Comitato, di cui è previsto un intervento nell'ambito delle iniziative per il 2019.

Con particolare riferimento alla pianificazione delle attività del Comitato, sempre per ottimizzare l'organizzazione e i tempi di lavoro, si mantiene la costituzione, all'interno del Comitato, di due gruppi di lavoro rispettivamente dedicati all'approfondimento delle tematiche relative alla "Conciliazione vita lavoro – benessere lavorativo" e alla "Informazione e Comunicazione".

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Usl della Romagna nel 2018 si è riunito in data 8 marzo, 20 marzo, 10 maggio, 2 luglio e 8 novembre 2018.

### **Personale per ruolo**

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

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

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

### Personale suddiviso per categoria

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

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

### Personale dipendente per genere

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

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

### Personale dipendente suddiviso per classi di età

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

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

CLASSI ETA'	2016														
	<= 35		36 - 44		45 - 54		55 - 64		>= 65		TOTALE		PERC		TOTALE
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M/F
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	93	160	254	420	269	257	591	320	24	4	1.231	1.161	8%	8%	2.392
ALTRI DIRIGENTI (SANITARI-APT)	4	34	20	95	32	111	47	121			103	361	1%	2%	464
PERSONALE INFERMIERISTICO	264	1.169	286	1.365	360	2.171	169	766	3	3	1.082	5.474	7%	37%	6.556
PERSONALE OTA, OSS, AUSILIARI	40	54	59	297	61	527	35	399	3	13	198	1.290	1%	9%	1.488
PERSONALE TECNICO SANITARIO	83	271	93	252	143	394	152	301	2		473	1.218	3%	8%	1.691
PERSONALE AMMINISTRATIVO	14	46	50	179	91	492	61	371	2	6	218	1.094	1%	7%	1.312
ALTRO PERSONALE	24	16	128	58	262	153	201	178	5	5	620	410	4%	3%	1.030
<b>TOTALI</b>	<b>522</b>	<b>1.750</b>	<b>890</b>	<b>2.666</b>	<b>1.218</b>	<b>4.105</b>	<b>1.256</b>	<b>2.456</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>3.925</b>	<b>11.008</b>	<b>26,3%</b>	<b>73,7%</b>	<b>14.933</b>

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

CLASSI ETA'	2018														
	<= 35		36 - 44		45 - 54		55 - 64		>= 65		TOTALE		PERC		TOTALE
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M/F
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	96	183	254	461	258	276	522	315	44	15	1.174	1.250	8%	8%	2.424
ALTRI DIRIGENTI (SANITARI-APT)	11	40	13	75	41	137	44	114	3	5	112	371	1%	2%	483
PERSONALE INFERMIERISTICO	284	1.324	266	1.168	388	2.217	169	938	1	7	1.108	5.654	7%	38%	6.762
PERSONALE OTA, OSS, AUSILIARI	34	69	60	264	76	533	40	450	4	21	214	1.337	1%	9%	1.551
PERSONALE TECNICO SANITARIO	100	281	85	240	134	363	146	335	7	12	472	1.231	3%	8%	1.703
PERSONALE AMMINISTRATIVO	15	66	39	179	85	460	70	418	3	12	212	1.135	1%	8%	1.347
ALTRO PERSONALE	34	25	108	49	252	116	212	201	7	14	613	405	4%	3%	1.018
<b>TOTALI</b>	<b>574</b>	<b>1.988</b>	<b>825</b>	<b>2.436</b>	<b>1.234</b>	<b>4.102</b>	<b>1.203</b>	<b>2.771</b>	<b>69</b>	<b>86</b>	<b>3.905</b>	<b>11.383</b>	<b>26,0%</b>	<b>75,7%</b>	<b>15.288</b>

## Personale dirigente per tipologia di incarico

### PERSONALE DIRIGENTE SUDDIVISO PER TIPOLOGIA DI INCARICO

	2016						2017						2018					
	M		F		TOTALE		M		F		TOTALE		M		F		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
<b>Dirigenza medica e veterinaria</b>																		
Struttura Complessa	123	80,4%	30	19,6%	153	6,4%	105	77,2%	31	22,8%	136	5,6%	103	76,9%	31	23,1%	134	5,5%
Struttura Semplice	87	66,9%	43	33,1%	130	5,4%	77	67,5%	37	32,5%	114	4,7%	71	69,6%	31	30,4%	102	4,2%
Altri Incarichi	1.021	48,4%	1.088	51,6%	2.109	88,2%	1.020	47,2%	1.140	52,8%	2.160	89,6%	1.000	45,7%	1.188	54,3%	2.188	90,3%
<b>TOTALE</b>	<b>1.231</b>	<b>51,5%</b>	<b>1.161</b>	<b>48,5%</b>	<b>2.392</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.202</b>	<b>49,9%</b>	<b>1.208</b>	<b>50,1%</b>	<b>2.410</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.174</b>	<b>48,4%</b>	<b>1.250</b>	<b>51,6%</b>	<b>2.424</b>	<b>100,0%</b>
<b>Dirigenza sanitaria</b>																		
Struttura Complessa	3	30,0%	7	70,0%	10	2,8%	3	33,3%	6	66,7%	9	2,4%	2	28,6%	5	71,4%	7	1,8%

Struttura Semplice	1	9,1%	10	90,9%	11	3,1%	1	11,1%	8	88,9%	9	2,4%	1	12,5%	7	87,5%	8	2,1%
Altri Incarichi	51	15,1%	287	84,9%	338	94,2%	64	18,1%	289	81,9%	353	95,1%	62	17,0%	302	83,0%	364	96,0%
<b>TOTALE</b>	<b>55</b>	<b>15,3%</b>	<b>304</b>	<b>84,7%</b>	<b>359</b>	<b>100,0%</b>	<b>68</b>	<b>18,3%</b>	<b>303</b>	<b>81,7%</b>	<b>371</b>	<b>100,0%</b>	<b>65</b>	<b>17,2%</b>	<b>314</b>	<b>82,8%</b>	<b>379</b>	<b>100,0%</b>
<b>Dirigenza PTA</b>																		
Struttura Complessa	8	36,4%	14	63,6%	22	21,0%	7	36,8%	12	63,2%	19	18,8%	9	45,0%	11	55,0%	20	19,2%
Struttura Semplice	6	46,2%	7	53,8%	13	12,4%	6	46,2%	7	53,8%	13	12,9%	5	41,7%	7	58,3%	12	11,5%
Altri Incarichi	34	48,6%	36	51,4%	70	66,7%	32	46,4%	37	53,6%	69	68,3%	33	45,8%	39	54,2%	72	69,2%
<b>TOTALE</b>	<b>48</b>	<b>45,7%</b>	<b>57</b>	<b>54,3%</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>	<b>45</b>	<b>44,6%</b>	<b>56</b>	<b>55,4%</b>	<b>101</b>	<b>100,0%</b>	<b>47</b>	<b>45,2%</b>	<b>57</b>	<b>54,8%</b>	<b>104</b>	<b>100,0%</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>1.334</b>	<b>46,7%</b>	<b>1.522</b>	<b>53,3%</b>	<b>2.856</b>		<b>1.315</b>	<b>45,6%</b>	<b>1.567</b>	<b>54,4%</b>	<b>2.882</b>		<b>1.286</b>	<b>44,2%</b>	<b>1.621</b>	<b>55,8%</b>	<b>2.907</b>	

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

### Personale dipendente a tempo parziale

N. dipendenti	2016			2017			2018		
	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
Dipendenti a tempo pieno	3.880	10.076	13.956	3.865	10.236	14.101	3.864	10.508	14.372
Dipendenti part time	45	932	977	43	899	942	41	875	916
<b>TOTALE</b>	<b>3.925</b>	<b>11.008</b>	<b>14.933</b>	<b>3.908</b>	<b>11.135</b>	<b>15.043</b>	<b>3.905</b>	<b>11.383</b>	<b>15.288</b>
<b>%</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOTALE</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOTALE</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOTALE</b>

<b>Dipendenti a tempo pieno</b>	26,0%	67,5%	<b>93,5%</b>	25,7%	68,0%	<b>93,7%</b>	25,3%	68,7%	<b>94,0%</b>
<b>Dipendenti part time</b>	0,3%	6,2%	<b>6,5%</b>	0,3%	6,0%	<b>6,3%</b>	0,3%	5,7%	<b>6,0%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>26,3%</b>	<b>73,7%</b>	<b>100%</b>	<b>26,0%</b>	<b>74,0%</b>	<b>100%</b>	<b>25,5%</b>	<b>74,5%</b>	<b>100%</b>

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

La diminuzione del numero di dipendenti part time negli ultimi 2 anni è pari a circa 60 unità complessive su tutta l'Azienda (977 figure nel 2016, 942 nel 2017 e 916 nel 2018). Il dato può essere collegato a motivazioni di vario tipo, in primis l'evoluzione normativa dell'istituto che da ultimo, con l'articolo 60 del CCNL del comparto 21 maggio 2018, ha previsto che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part time su richiesta del dipendente possa essere concessa ovvero negata. Ne deriva che , allo stato attuale, la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part time viene valutata considerando le esigenze rappresentate dai dipendenti, alla luce delle attuali condizioni organizzative che richiedono, nella particolare fase di riassetto in corso, di tener conto della necessità di contemperare le esigenze personali, familiari e sociali dei dipendenti interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro, con la necessità di garantire l'erogazione dei servizi, il livello qualitativo delle prestazioni, il buon andamento delle attività, l'adeguatezza dell'assistenza, la funzionalità organizzativa delle strutture. Ciò ferma restando la garanzia del rispetto di tutte le tutele che l'ordinamento riconosce nei confronti dei lavoratori dipendenti (anche a tempo pieno) e la salvaguardia delle esigenze personali e familiari oggetto di particolari tutele .

Occorre inoltre tenere conto che molti dei part time ad oggi ancora presenti erano stati attivati a tempo indeterminato dalle ex Aziende confluite nell'Azienda Usl della Romagna, anche a prescindere dalle motivazioni e necessità dei dipendenti che ne facevano richiesta. A tali figure che gradualmente cessano il rapporto di lavoro (per pensionamento o dimissioni) non equivale necessariamente la concessione di un corrispondente numero di part time le cui richieste vengono oggi valutate alla luce del nuovo quadro di riferimento normativo.

Occorre altresì considerare che:

- l'evoluzione di altri istituti normativi a tutela delle lavoratrici madri o di lavoratori in particolari condizioni, consente oggi di far fronte alle esigenze personali senza dover ricorrere al part time.
- l'attivazione all'interno della nuova Azienda unica della mobilità volontaria tra ambiti che negli ultimi anni ha consentito a moltissimi dipendenti di avvicinarsi, come sede lavorativa, al proprio nucleo familiare, evitando i tempi di trasferimento e consentendo loro di far fronte alle esigenze familiari anche con rapporto di lavoro a tempo pieno.
- che negli ultimi 2 anni sono aumentati i dipendenti a tempo determinato (1533 nel 2016, 1634 nel 2017, 1612 nel 2018) i cui rapporti di lavoro vengono necessariamente attivati a tempo pieno.



## Part-time per categoria

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

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	2017					
	RAPPORTO A TEMPO PIENO MASCHI	RAPPORTO A TEMPO PARZIALE MASCHI	RAPPORTO A TEMPO PIENO FEMMINE	RAPPORTO A TEMPO PARZIALE FEMMINE	TOTALE GENERALE A TEMPO PIENO	TOTALE GENERALE A TEMPO PARZIALE
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	1.199	3	1.194	14	2.393	17
ALTRI DIRIGENTI (SANITARI- APT)	113	0	356	3	469	3
PERSONALE INFERMIERISTICO	1.104	11	5.065	592	6.169	603
PERSONALE OTA, OSS, AUSILIARI	203	0	1.264	30	1.467	30

PERSONALE TECNICO SANITARIO	441	8	1.023	94	1.464	102
PERSONALE AMMINISTRATIVO	206	10	963	129	1.169	139
ALTRO PERSONALE	599	11	371	37	970	48
<b>TOTALI</b>	<b>3.865</b>	<b>43</b>	<b>10.236</b>	<b>899</b>	<b>14.101</b>	<b>942</b>

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

## Congedi parentali 2018

I congedi parentali sono utilizzati in prevalenza dalle dipendenti, indipendentemente del tipo di rapporto di lavoro, determinato/indeterminato e tempo pieno/ part – time. I congedi sono fruiti in misura minore nel tempo part-time e nel tempo determinato, legato probabilmente al fatto di usufruire, nel primo caso, di una riduzione dell'orario che soddisfa le esigenze e, nel secondo caso, alla precarietà del contratto di lavoro.

<b>Part-time / Tempo pieno</b>	<b>Descr. Tipo Carriera</b>	<b>Sesso</b>	<b>N.Dipendenti</b>
TEMPO PIENO	A TEMPO DETERMINATO	Femmina	96
TEMPO PIENO	A TEMPO DETERMINATO	Maschio	4
TEMPO PIENO	A TEMPO INDETERMINATO	Femmina	1201
TEMPO PIENO	A TEMPO INDETERMINATO	Maschio	210
PART-TIME	A TEMPO INDETERMINATO	Femmina	88
PART-TIME	A TEMPO INDETERMINATO	Maschio	5
<b>Totale Risultato</b>			<b>1604</b>

## Dipendenti che hanno fruito dei permessi ex Legge n. 104/95 nel 2018

<b>Anno</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>F</b>	1333	1358	1404
<b>M</b>	332	300	304
<b>Totale</b>	1665	1658	1708

Il numero totale dei permessi previsti dalla Legge n.104/1995 non presenta variazioni significative, mentre si rileva trend in aumento delle richieste sia da parte delle donne che degli uomini.

### Infortuni lavorativi 2018 nell'Ausl della Romagna

Infortuni occorsi ai lavoratori dell'AUSL della Romagna nel 2018 e giorni di assenze, disaggregati per Genere e per Tipologia di evento infortunistico.

### Infortuni occorsi ai lavoratori dell'AUSL della Romagna nel 2018 e giorni di assenza: aggregazione per Genere e per Tipologia di evento.

TIPOLOGIA INFORTUNI 2018	n. totali infortuni F	n. totali infortuni M	n. totali infortuni AUSL	Giorni di assenza effettuati F	Giorni di assenza effettuati M	Giorni di assenza totali effettuati in AUSL
Biologico	252	87	339	1	0	1
Cadute/Scivolamenti	87	24	111	2690	699	3389
In Itinere	133	30	163	4670	16066	20736
Movimentazione Manuale Carichi e Pazienti	122	54	176	2527	847	3374
Violenza da terzi	34	26	60	266	405	671
Chimico	6	1	7	31	3	34
Urti	47	15	62	910	205	1115
Taglio	9	7	16	71	73	144
Schiacciamento	28	5	33	683	62	745
Altro	105	47	152	1980	596	2576
<b>TOTALI</b>	<b>823</b>	<b>296</b>	<b>1119</b>	<b>13829</b>	<b>18956</b>	<b>32785</b>

Per rendere confrontabili per tipologia di accadimento, gli infortuni accaduti nel corso del 2018 rispetto a quelli accaduti nel 2017 e nel 2016, anche per il 2018 gli infortuni dei gruppi "Chimico", "Urti", "Taglio" e "Schiacciamento", sono stati convogliati nel gruppo "Altro".

### Trend Infortuni occorsi ai lavoratori dell'AUSL della Romagna nel periodo 2016 - 2018: aggregazione per Genere e per Tipologia di evento.

TIPOLOGIA INFORTUNI	F			M			TOTALI AUSL		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Biologico	274	282	252	81	84	87	355	366	339
Cadute/Scivolamenti	107	93	87	31	29	24	138	122	111

<b>In Itinere</b>	129	123	133	39	41	30	168	164	163
<b>Movimentazione Manuale Carichi e Pazienti</b>	162	147	122	81	65	54	243	212	176
<b>Violenza da terzi</b>	33	42	34	14	23	26	47	65	60
<b>Altro</b>	156	186	195	55	80	75	211	266	270
<b>TOTALI</b>	<b>861</b>	<b>873</b>	<b>823</b>	<b>301</b>	<b>322</b>	<b>296</b>	<b>1162</b>	<b>1195</b>	<b>1119</b>

Rispetto all'anno 2017, in cui gli infortuni accaduti sono stati 1195, nel 2018 si è avuto un decremento di 76 casi di cui 26 di genere maschile e 50 di genere femminile.

Si può constatare che l'aumento del numero di infortuni rispetto agli anni precedenti hanno riguardato prevalentemente le tipologie di infortunio "Biologico" e "Violenza da terzi" per il genere maschile, "in Itinere" e "Altro" per il genere femminile.

### **Tipologie di eventi infortunistici**

L'analisi del fenomeno infortunistico viene svolta attraverso la convenzionale aggregazione delle dinamiche dei diversi eventi infortunistici in modo tale da distinguere, di massima, il rischio a cui l'infortunato è stato esposto e che ha rappresentato la causa stessa dell'infortunio.

**Infortuni da agenti biologici:** l'incidenza di questa tipologia d'infortuni, peculiare del "settore sanitario", nonostante l'utilizzo dei NPDs (dispositivi medici a sicurezza intrinseca) e delle specifiche procedure lavorative, pur registrando una certa diminuzione del fenomeno rispetto agli anni 2017 e 2016, per l'anno 2018 si è confermata essere la tipologia di infortunio numericamente predominante in AUSL pesando circa per il 30% sul totale degli infortuni aziendali, prevalentemente a danno del genere femminile.

Dal punto di vista della gravità di ciascun evento, tale tipologia di infortunio è pressoché costantemente di gravità lievissima/trascurabile (cioè con zero giorni di prognosi), infatti a fronte di 339 eventi è stato possibile "registrare", per il 2018, un solo giorno di assenza dal lavoro.

**Infortuni da cadute/scivolamenti:** l'incidenza di questa tipologia di infortuni ha avuto una ulteriore diminuzione nel 2018 rispetto agli anni 2017 e 2016, pesando per il 10% circa sul totale degli infortuni AUSL. Si tratta di eventi non tipici della sanità che accadono frequentemente anche in altri comparti produttivi. Va precisato che l'Azienda Usl della Romagna in data 29/12/2017 ha adottato la PA129 "Procedura Prevenzione e gestione Cadute in Ospedale" e nel corso del 2018 in AUSL sono stati prodotti molti eventi formativi ed informativi di sensibilizzazione del personale dipendente al problema della "prevenzione delle cadute dei pazienti", portando ad una complessiva maggiore attenzione di tutti nel prevenire le cause di cadute e scivolamenti negli ambienti lavorativi e di cura.

**Infortuni in itinere:** premesso che le cause 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 è rimasta sostanzialmente uguale a quella osservata nel 2017 e nel 2016, pesando per un 15% circa sul totale degli infortuni AUSL e con un leggero calo di numero di casi per il genere maschile contro un leggero aumento del numeri di casi per il genere femminile.

Sono da registrare, per il 2018, due accadimenti mortali di infortuni In Itinere occorsi a due dipendenti di genere maschile operanti nell'Ambito territoriale di Ravenna, eventi questi che hanno innalzato notevolmente il conteggio complessivo dei giorni di lavoro persi nell'arco del 2018.

**Infortuni da movimentazione manuale dei carichi e dei pazienti:** l'incidenza di questa tipologia d'infortuni nel 2018 è stata del 16% circa sul totale degli infortuni AUSL registrando un calo di 36 casi rispetto al 2017 e confermando una diminuzione numerica registrata già nell'anno precedente sia per il genere maschile che per il genere femminile. Detta tipologia di infortuni è tenuta in particolare considerazione nel "settore sanitario" in quanto comprensiva degli infortuni dovuti al sollevamento/spostamento dei pazienti oltre che dei carichi, ed in ragione dei numerosi giorni di lavoro persi nonché delle eventuali successive ricadute subite dagli infortunati che spesso richiedono sforzi organizzativi da parte del restante personale dei reparti.

Si conferma anche per il 2018 la predominanza del genere femminile in questa tipologia di infortuni e si conferma il progressivo generale invecchiamento della popolazione lavorativa tenuta a prestare servizio fino ad età avanzata su una popolazione di pazienti sempre più anziani e sempre più bisognosi di prestazioni assistenziali.

**Infortuni da violenza da terzi:** l'incidenza di questa tipologia di infortuni nel 2018 è stata del 5% circa sul totale degli infortuni AUSL ed ha registrato una diminuzione di numero di casi rispetto al 2017 pur essendo stata mantenuta, nel corso dell'anno, un'alta sensibilizzazione alla segnalazione di episodi di violenza sugli operatori. La diminuzione del numero di casi è stata registrata in particolare per il genere femminile con 8 casi in meno rispetto all'anno 2017.

**Infortuni da agenti chimici:** l'incidenza di questa tipologia di infortuni è stata dello 0,6% circa sul totale degli infortuni AUSL del 2018. Sono compresi in questa tipologia di infortuni gli eventi accaduti in seguito ad inalazioni o contaminazioni da agenti chimici pericolosi; tale tipologia di eventi, in virtù del rispetto delle procedure sul loro corretto utilizzo, registra un basso numero di incidenti, in diminuzione rispetto ai casi del 2017.

**Infortuni da urti:** l'incidenza di questa tipologia di infortuni è stata dello 6% circa sul totale degli infortuni AUSL del 2018. Sono compresi in questa tipologia di infortuni accaduti a seguito di urti verso arredi, oggetti, ecc., e che hanno prodotto delle lesioni o contusioni. Questa tipologia di eventi è risultata essere in aumento nel 2018 rispetto al 2017 e più subita dal genere femminile rispetto al genere maschile.

**Infortuni da taglio:** l'incidenza di questa tipologia di infortuni è stata dell'1,4% circa sul totale degli infortuni AUSL del 2018. Questa tipologia di infortuni comprende gli eventi a seguito di taglienti non contaminati da liquidi biologici quali, ad esempio i tagli da attrezzature da cucina o i tagli da carta, ecc.. Anche questa tipologia di infortuni è risultata essere in aumento nel 2018 di poche unità rispetto al 2017 e più subita dal genere maschile rispetto al genere femminile.

**Infortuni da schiacciamento:** l'incidenza di questa tipologia di infortuni è stata del 3% circa sul totale degli infortuni AUSL del 2018 e sostanzialmente è rimasta numericamente invariata rispetto al 2018 ma con un numero maggiore di giornate perse.

**Infortuni dovuti da altro:** in questa miscellanea di infortuni sono raggruppati diverse tipologie di infortuni non ascrivibili nelle tipologie già descritte: ad esempio sono contenuti in questa tipologia gli infortuni provocati da punture, calci o morsi di animali, gli incidenti meccanici provocati da punture di aghi non contaminati da liquidi biologici, gli infortuni prodotti da corpo estraneo agli occhi, gli incidenti stradali in orario di

lavoro e gli infortuni di cui non si è stati in grado di reperire i dati caratterizzanti. Anche questa tipologia di infortuni incidendo per il 13% circa sul totale degli infortuni AUSL, nel 2018 è diminuita sia come numero di eventi sia come numero di giornate di lavoro perse.

### **Malattie professionali**

Per l'anno 2018 sono state redatte 2 denunce di Malattia Professionale e 2 segnalazioni di sospetta Malattia Professionale da parte dei Medici Competenti dell'Ausl della Romagna.

Il Comitato Unico di Garanzia Ausl della Romagna  
La Presidente