



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

RELAZIONE DEL CUG AUSL ROMAGNA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

Al Commissario Straordinario Ausl Romagna

All'OAS dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG AUSL ROMAGNA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

RELAZIONE DEL CUG AUSL ROMAGNA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

L'Azienda Usl 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 mandato del Comitato è stato recentemente prorogato fino alla data del 31.12.2020, con Deliberazione del Direttore Generale n. 40 dell'11/02/2020.

In conformità alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche", nella presente relazione annuale si fornisce un resoconto in merito alla situazione del personale dell'Azienda Usl della Romagna nonché la sintesi delle attività del Comitato Unico di Garanzia relativamente all'anno 2019.

CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'Ausl della Romagna ha un capitale professionale composto, alla data del 31.12.2019, da n.15.392 lavoratori, di cui 3.910 uomini e 11.482 donne. Inserita in un territorio che comprende tre province e che conta, al 1.1.2019, 1.127.101 abitanti (25,2% della popolazione regionale), l'Ausl della Romagna è una delle principali aziende del territorio regionale per numero di personale addetto e dimensioni: si estende su una area di 5.100 Km² e comprende 73 comuni, organizzati in 8 distretti.

SINTESI ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia Ausl Romagna, nel corso del 2019, si è dedicato all'attuazione delle azioni previste 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. In particolare, è stata prestata particolare attenzione:

- alla attività svolta dalla Consigliera di Fiducia, istituita nel 2018 come di seguito illustrato, anche attraverso azioni di monitoraggio;
 - all'attuazione delle azioni di formazione finalizzate alla promozione e allo sviluppo della cultura di genere.
- 1) Su proposta del Comitato Unico di Garanzia è stata designata la Consigliera di Fiducia, quale figura a supporto dei/delle dipendenti che si ritengono oggetto di comportamenti di natura molesta e/o discriminatoria; è stato altresì approvato il Codice di condotta, quale strumento a supporto della attività della stessa consigliera di fiducia aziendale. A tale riguardo, a seguito di procedura di selezione interna, con deliberazione n. 277 del 01/08/2018 del Direttore Generale dell'Azienda Usl della Romagna, è stata designata la Consigliera di Fiducia, nella persona della dott.ssa Cecilia Scarpellini e, con successiva deliberazione n. 384 del 10/10/2018, è stato 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 pubblicità e notizia sulla intranet aziendale ove è altresì possibile prender

visione delle informazioni di contatto della Consigliera utilizzando il seguente link: <https://rr.auslromagna.it/avvisi-per-gli-operatori/item/2672-consigliera-fiducia-istituata-riferimenti-e-documentazione>.

Nel corso del 2019, il Comitato Unico di Garanzia ha collaborato con la Consigliera di Fiducia ed ha effettuato, nel rispetto delle proprie funzioni, una azione di costante monitoraggio sull'attività dalla stessa esercitata, in particolare, nell'ambito di un incontro del Comitato a all'uopo dedicato, svoltosi in data 4 luglio 2019, alla presenza della stessa Consigliera di fiducia. Nella occasione, questa ultima ha presentato al Comitato gli obiettivi della propria attività (garantire ai dipendenti la massima accessibilità al servizio di consulenza e assistenza e la massima tempestività di risposta, garantire la riservatezza e/o segretezza sui fatti e notizie di cui venga a conoscenza con la predisposizione di un canale comunicativo privilegiato rappresentato da un account di posta elettronica e da un numero telefonico specificatamente dedicati alle funzioni della Consigliera aziendale), e così illustrato i dati di attività ed i ruoli di appartenenza degli interessati.

A tale incontro ha fatto seguito, nell'agosto 2019, una dettagliata relazione elaborata dalla stessa consigliera di Fiducia, trasmessa al Comitato Unico di Garanzia che ne ha preso atto, apprezzandone i contenuti e il lavoro svolto. Successivamente, la Consigliera di Fiducia ha fornito i dati di attività riferiti all'intero anno 2019 che in sintesi vengono di seguito rappresentati:

- le segnalazioni e richieste di aiuto prese in carico dalla Consigliera di Fiducia aziendale sono state in numero di 7 (sette), di cui 6 (sei) individuali (n.4 femmine e n. 2 maschi) ed 1 collettiva;
- le attività conseguenti alla presa in carico della segnalazione consistono prevalentemente in colloqui personali e contatti telefonici;
- i richiedenti provengono trasversalmente dai ruoli della dirigenza come da quelli del comparto. Da ciò si evince che le richieste di aiuto legate al disagio lavorativo coinvolgono professionisti appartenenti ai diversi ruoli professionali;
- la causa ricorrente e prevalente delle situazioni di disagio lavorativo risiede nella relazione tra capo e collaboratore mentre molto limitatamente entra in gioco la relazione tra pari;
- alcuni dei percorsi intrapresi dai richiedenti con il supporto della consigliera di fiducia sono ancora in fase evolutiva e/o di consolidamento; pertanto, la valutazione degli esiti finali degli interventi finora messi in campo dalla Consigliera di Fiducia non può al momento ritenersi definitivamente conclusa.

Il Comitato Unico di Garanzia, nella convinzione dell'importanza del ruolo svolto dalla Consigliera di Fiducia nel contesto aziendale, al fine di farne conoscere ruolo e funzioni, ha elaborato un Vademecum informativo in materia di molestie morali e sessuali proponendo alla Direzione aziendale la divulgazione, attraverso un piano di comunicazione sia interna che esterna. Tale proposta è stata condivisa dalla Direzione aziendale e verrà attuata nel breve periodo.

- 2) Nell'ambito delle azioni di formazione finalizzate alla promozione e allo sviluppo della cultura di genere, previste dal piano delle Azioni positive Ausl Romagna per il triennio 2017 -2019, si segnalano le seguenti iniziative:
 - ✓ **Rassegna “Medicina di Genere”** (settembre 2018 – maggio 2019) con incontri dedicati, per quanto riguarda il 2019, ai seguenti temi: *“Donne con disabilità e Discriminazione multipla”*; *“Differenze di genere e malattie d'organo: la mammella”*; *“Endometriosi, colon irritabile,*

emicraneae, fibromialgia: troppe donne soffrono in silenzio”; Giornata nazionale salute delle donne”; “La Medicina di Genere nei Consulitori”.

Obiettivo: fornire strumenti per comprendere cos'è la medicina di genere, ovvero in che modo le malattie di tutti gli organi e sistemi si manifestano nei due sessi e, soprattutto, valutare le differenze di genere rispetto ai sintomi delle malattie, alla necessità di differenti percorsi diagnostici e interpretazioni dei risultati, alle differenze nella risposta ai farmaci o, addirittura, alla necessità di utilizzare farmaci diversi, e ancora alle differenze rispetto alla prevenzione di tutte le malattie. La medicina di genere, dunque, come una necessaria e doverosa dimensione interdisciplinare della medicina, che vuole studiare l'influenza del sesso e del genere sulla fisiologia, patologia e aspetti parasociali.

Attori Coinvolti: La rassegna promossa dalla Casa delle donne di Ravenna, con il patrocinio dell'Azienda Usl della Romagna, Comune di Ravenna e Ordine dei Medici Chirurghi e Odontoiatri della Provincia di Ravenna, ha visto la collaborazione, sia nella fase di organizzazione, sia in quella di partecipazione, del Comitato Unico di Garanzia, oltre che delle seguenti Associazioni:

- Associazioni femminili (UDI, FIDAPA BPW I RAVENNA, SOROPTIMIST CLUB RAVENNA, FEMMINILE MASCHILE PLURALE, 8MARZO DONNE DI PORTO FUORI, LINEA ROSA RAVENNA);
- Associazioni attive in ambito sanitario (AUSM, ALICE, ALZHEIMER, ANMIC, A TESTA ALTA, DONNE PROTETTE, DIABETE RAVENNA, RAVENNA PARKONSON, PORTE APERTE ROMAGNA, AMA LA VITA, SULLE ALI DELLE MENTI, AUSER, CRI, CNAI-NUCLEO DI RAVENNA, PUBBLICA ASSISTENZA, FONDAZIONE NUOVO VILLAGGIO DEL FANCIULLO, CENTRO FORMAZIONE MEDICINA DI GENERE, OMCEO RIMINI).
- Tale rassegna ha visto la partecipazione, in qualità di relatori, fra gli altri, di numerosi medici dell'Ausl della Romagna.

Beneficiari: Professionisti della sanità, e cittadini interessati.

Si fa presente che Il Comitato Unico di Garanzia Ausl Romagna ha partecipato a tale iniziativa, con uno specifico intervento della dott.ssa Carla Olivieri, componente del Comitato, sul ruolo e funzioni del CUG, nell'ambito dell'incontro, svoltosi nel mese di maggio 2019, dedicato alla *“Medicina di Genere nei Consulitori”*.

Il ciclo di incontri ha suscitato grande interesse ed è stato ampiamente partecipato, ragion per cui si sta ragionando di programmare in futuro una ulteriore edizione della rassegna.

- ✓ **Seminario “La salute è anche una questione di genere”** svoltosi in data 13 novembre 2019 a San Mauro Pascoli presso il Teatro di Villa Torlonia.

Obiettivo: fornire un primo inquadramento trasversale sul tema della medicina di genere quale necessaria e doverosa dimensione interdisciplinare della medicina.

Attori Coinvolti: l'incontro, organizzato dall'Unione dei Comuni del Rubicone e l'Ausl della Romagna, attraverso la Direzione dei Distretti Cesena – Valle Savio e Rubicone, ha visto la partecipazione, in apertura dei lavori, del Sindaco di San Mauro Pascoli e della Direttrice dei Distretti Cesena – Valle Savio e Rubicone, e in qualità di relatori, di Dirigenti medici dell'Ausl Romagna, della Presidente del CUG Ausl Romagna, Romagna nonché di un rappresentante dell'Agenzia Sociale e Sanitaria Regionale. In particolare, la relazione della Presidente del CUG, Dott.ssa Margherita Pieri, è stata dedicata al *“Ruolo del Comitato Unico di Garanzia nella promozione della cultura di genere”*.

Beneficiari: operatori sanitari, operatori degli enti locali, cittadini interessati.

L'incontro suscitato ha suscitato grande interesse ed ha visto, anch'esso, una ampia partecipazione.

Il Comitato Unico di Garanzia ha altresì:

- partecipato, tramite il proprio Presidente alla iniziativa promossa dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Bologna dal titolo " *Mobbing: risorse per prevenirlo e servizi offerti dall'Ateneo*";
- aderito all'iniziativa promossa dalla Regione Emilia Romagna " *Ciclo di laboratori regionali Medicina di genere ed Equità*", articolata in n. 4 laboratori, rispettivamente dedicati ai seguenti temi: " *Prevenzione cardiovascolare*"; " *Diabete*"; " *Patologia epatica*"; " *Stili di vita e salute riproduttiva*". In particolare, una rappresentanza del CUG Ausl Romagna, tra cui la Presidente, ha partecipato al laboratorio dedicato al Diabete, svoltosi in data 11.11.2019 presso la sede della Regione Emilia Romagna.

Ancora, Il Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda UsI della Romagna nel 2019 si è riunito in data 19 febbraio, 19 marzo, 23 maggio, 4 luglio e 8 ottobre. Gli ambiti su cui il Comitato si è impegnato, in coerenza con quanto previsto dal Piano delle Azioni Positive, hanno principalmente riguardato:

- Elaborazione relazione annuale sullo stato del personale dell'Azienda UsI della Romagna riferita al 2018;
- iniziative di comunicazione: elaborazione proposta di un vademecum informativo su molestie morali e sessuali e relativo piano di comunicazione, come sopra descritto;
- iniziative di formazione finalizzate alla promozione e allo sviluppo della cultura di genere, come sopra illustrate;
- stesura proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 – 2022;
- collaborazione e monitoraggio attività della Consigliera di Fiducia aziendale, come sopra illustrato;
- studio e prima applicazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019.

Per quanto concerne le Azioni da realizzare nel corso del 2020, stante l'emergenza sanitaria in atto, il Comitato, non appena avrà modo di riprendere le proprie attività, darà continuità alle attività di propria competenza, al fine di contribuire all'attuazione delle azioni ed interventi che si trovano già indicati nel Piano delle Azioni Positive Ausl Romagna 2020 – 2022, adottato, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, con deliberazione del Direttore Generale Ausl Romagna n.417 del 23.12.2019.

In particolare, intende dedicare particolare attenzione alla incentivazione e monitoraggio del lavoro agile, anche in considerazione dell'emergenza Covid-19, a dare continuità alle attività di formazione volte alla promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità, alla elaborazione di un depliant informativo per continuare a promuovere ruolo e funzioni del CUG all'interno del contesto aziendale.

Infine, ma non da ultimo, si segnala che, con deliberazione del Direttore Generale n. 209 del 30.05.2018, l'Azienda UsI della Romagna ha adottato il nuovo Codice di comportamento, attualmente in vigore.

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

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO												
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	
ALTRIO PERSONALE	Totale	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	4
	DIRETTORI				1	2						3
	PERSONALE CONTRATTISTA					1						1
DIRIGENTI NON MEDICI	Totale	1	13	29	36	21	1	50	120	108	49	428
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa			1	1	1				9		12
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice			1		1				5		7
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale			3	1	2		1	4	17	5	33
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa				3	1						4
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice				2	3			1		1	7
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale			4	5	2			5	4		20
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa					1						1
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice				1				1	1		3
	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale			5	7	1			3	4		20
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa				2				1	3	2	8
	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice					1		1		5	4	11
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	1	13	15	14	8	1	48	105	60	37	302	
MEDICI	Totale	6	211	269	364	283	4	390	390	311	114	2342
	MEDICI - Str.Complexa			11	35	56			3	16	8	129
	MEDICI - Str Semplice		3	9	37	32			6	30	17	134
	MEDICI - Professionale	6	206	245	262	166	4	390	376	248	82	1985
	VETERINARI - Str.Complexa				1	4				1	1	7
	VETERINARI - Str Semplice				2	4						6
PERSONALE NON DIRIGENTE	Totale	86	459	743	885	242	401	1495	2683	3604	786	11384
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	51	265	354	311	46	327	1069	1729	1869	197	6218
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	8	74	84	65	23	38	128	119	201	41	781
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.		7	17	30	14	2	96	122	146	55	489
	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	14	18	8	48	31	15	28	9	59	16	246
	PROFILI RUOLO TECNICO	11	82	217	345	107	14	115	449	806	308	2454
	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	2	13	63	86	21	5	59	255	523	169	1196
TOTALE PERSONALE		93	683	1041	1286	549	406	1935	3193	4023	949	14158
% sul personale complessivo		0,66%	4,82%	7,35%	9,08%	3,88%	2,87%	13,67%	22,55%	28,42%	6,70%	100,00%

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

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

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

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

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

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

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

- Nell'area della dirigenza non medica, a fronte di una presenza femminile del 76% si rilevano incarichi di Struttura complessa nell'ordine del 60% e del 68% per le Strutture semplici, potendosi ravvisare una minor quota di assegnazione in proporzione al numero di donne appartenenti alla dirigenza non medica, pari a 328 su un totale di dirigenti non medici pari a 428.
- Nella dirigenza medica, a fronte di una presenza femminile del 52,5%, trend in aumento già da alcuni anni, le donne sono titolari di Struttura complessa solo nel 20,9%, mentre si rileva un 39,5% negli incarichi di Struttura semplice, dato in crescita anche a fronte di un aumento delle strutture stesse.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TABELLA 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO - 2019

Tabella 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio							
DES_PROFILO	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
DIRETTORI	Laurea magistrale	3	0,23%			3	0,10%
PERSONALE CONTRATTISTA	Laurea magistrale	1	0,08%			1	0,03%
MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	102	7,95%	27	1,63%	129	4,39%
MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	81	6,31%	53	3,21%	134	4,56%
MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	919	71,63%	1157	69,99%	2076	70,71%
VETERINARI - Str.Complexa	Laurea magistrale	5	0,39%	2	0,12%	7	0,24%
VETERINARI - Str Semplice	Laurea magistrale	6	0,47%		0,00%	6	0,20%
VETERINARI - Professionale	Laurea magistrale	59	4,60%	38	2,30%	97	3,30%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	2	0,16%	6	0,36%	8	0,27%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	1	0,08%	10	0,60%	11	0,37%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	55	4,29%	296	17,91%	351	11,96%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	Laurea magistrale	4	0,31%		0,00%	4	0,14%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	Laurea magistrale	5	0,39%	2	0,12%	7	0,24%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	12	0,94%	9	0,54%	21	0,72%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	Laurea magistrale	2	0,16%		0,00%	2	0,07%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	Laurea magistrale	1	0,08%	2	0,12%	3	0,10%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	14	1,09%	10	0,60%	24	0,82%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	Laurea magistrale	3	0,23%	9	0,54%	12	0,41%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,16%	5	0,30%	7	0,24%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	6	0,47%	27	1,63%	33	1,12%
Totale personale		1283	100,00%	1653	100,00%	2936	100,00%
% sul personale complessivo dirigente		43,70%		56,30%		100,00%	

TABELLA 1.7 PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO - 2019

Tabella 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio							
DES_PROFILO	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	64	2,44%	411	4,18%	475	3,81%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	556	21,16%	3095	31,49%	3651	29,31%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	448	17,05%	1927	19,61%	2375	19,07%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	38	1,45%	168	1,71%	206	1,65%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	8	0,30%	36	0,37%	44	0,35%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	39	1,48%	233	2,37%	272	2,18%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	27	1,03%	200	2,03%	227	1,82%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	5	0,19%	36	0,37%	41	0,33%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	15	0,57%	17	0,17%	32	0,26%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	137	5,22%	296	3,01%	433	3,48%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	107	4,07%	206	2,10%	313	2,51%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	13	0,49%	44	0,45%	57	0,46%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Inferiore al Diploma superiore	3	0,11%	6	0,06%	9	0,07%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	70	2,66%	66	0,67%	136	1,09%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	32	1,22%	45	0,46%	77	0,62%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	21	0,80%	21	0,21%	42	0,34%
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	393	14,96%	799	8,13%	1192	9,57%
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	390	14,85%	995	10,12%	1385	11,12%
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	16	0,61%	39	0,40%	55	0,44%
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	37	1,41%	67	0,68%	104	0,83%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	19	0,72%	126	1,28%	145	1,16%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	110	4,19%	676	6,88%	786	6,31%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	5	0,19%	37	0,38%	42	0,34%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	74	2,82%	283	2,88%	357	2,87%
Totale personale		2627	100,00%	9829	100,00%	12456	100,00%
% sul personale complessivo non dirigenziale		21,09%		78,91%			

TABELLA 1.8 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO - 2019

Tabella 1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso								
Tipo commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		di cui presidente	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Uomo	Donna
Avvisi pubblici struttura complessa	111	56,35%	86	43,65%	197	27,98%	9	15
Concorsi pubblici	57	41,91%	79	58,09%	136	19,32%	22	11
Avvisi selezioni pubbliche	161	46,94%	182	53,06%	343	48,72%	40	22
Lavoro autonomo	8	28,57%	20	71,43%	28	3,98%		5
Totale personale	337	47,87%	367	52,13%	704	100,00%	71	53
% sul personale complessivo		8,62%		3,20%				

TABELLA 1.9 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' - 2019

Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età														
Tipo misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (orizzontale)		1	4	7	1	13	5,04%		9	75	155	6	245	94,96%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (verticale)			11	12	4	27	4,37%	1	24	283	266	17	591	95,63%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (misto)						0	0,00%		1	4	6		11	100,00%
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce di orari flessibili (direttiva UE 2017/253)						0	0,00%						0	0,00%
Totale	0	1	15	19	5	40	2,70%	1	34	362	427	23	847	97,30%
Totale % rispetto al personale complessivo							1,02%							7,38%

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

TABELLA 1.10 FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE - 2019

Tabella 1,10 - Fruizione dei congedi parentali e permessi L: 104/1992 per genere						
DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	11599	15,62%	62677	84,38%	74276	100%
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti (persone)	26	44,83%	32	55,17%	58	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	2492	6,08%	38474	93,92%	40966	100%
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	93	10,83%	766	89,17%	859	100%
Totale	14210	12,23%	101949	87,77%	116159	100%
% sul personale		14,14%		25,12%		

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

TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' - 2019

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'														
Classi età / Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	11.743	35.104	43.413	43.777	15.054	149.091		59.171	98.368	160.444	150.567	21.362	489.912	
Totale ore %	7,88%	23,55%	29,12%	29,36%	10,10%	100,00%		12,08%	20,08%	32,75%	30,73%	4,36%	100,00%	

Il numero delle ore di formazione risulta concordante con la percentuale dei generi, ma dai dati non si evince l'accesso alla tipologia di formazione. In particolare non si può valutare l'accesso alla formazione manageriale e professionale delle donne, tematiche importanti e indicatori dell'impegno aziendale per le pari opportunità nello sviluppo di carriere. Il Sistema della Formazione aziendale è parte del Sistema informatizzato Regionale ancora in fase di implementazione e non sono stati forniti dati più specifici. Si è avviato un confronto con il Direttore della UO Sviluppo Organizzativo Formazione e Valutazione per migliorare l'accesso ai dati, chiedere una maggiore trasparenza nell'uso delle risorse e pari opportunità all'accesso alla formazione.

La Presidente CUG Ausl Romagna

Margherita Pieri



