



FRONTESPIZIO PROTOCOLLO GENERALE

AOO: AS_BO66
REGISTRO: Protocollo generale
NUMERO: 0012535
DATA: 12/04/2024
OGGETTO: Relazione anno 2023 CUG Azienda USL di Imola

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Andrea Rossi

CLASSIFICAZIONI:

- [01-01]

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
PG0012535_2024_Lettera_firmata.pdf:	Rossi Andrea	27116E9D96071E4A25EDDF20FD09EBEB 52559A657F08CC0763CF4A64383F2C34
PG0012535_2024_Allegato1.pdf:		015FE9D0BBD967620D1781DB66FBC2DB A89E80EEA3C058E663204BB890F737C8



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

Direzione generale

Il Direttore Generale

Alla Presidenza del Consiglio dei
ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@funzionepubblica.it

Regione Emilia Romagna
annalisa.vanneschi@regione.emilia-romagna.it

OGGETTO: Relazione anno 2023 CUG Azienda USL di Imola

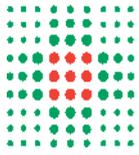
Con la presente si inoltra la relazione relativa all'anno 2023 del Comitato Unico di Granazia dell'Ausl di Imola.

Cordiali Saluti

Firmato digitalmente da:

Andrea Rossi

Responsabile procedimento:
Dario Robertazzo

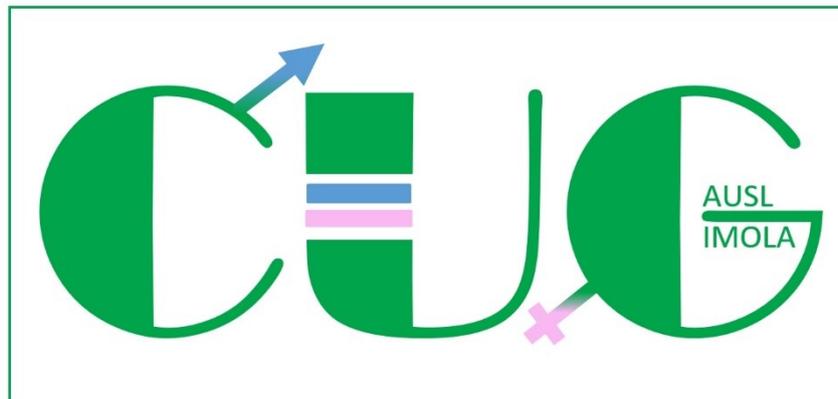


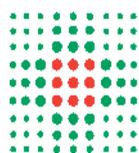
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo



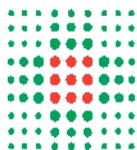
Relazione anno 2023





Indice:

Indice:	1
1. PREMESSA.....	2
2. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE PERSONALE DELL'AZIENDA al 31/12/2022 (Area 1 PAP).....	2
2.1 DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA	7
2.2 BILANCIO DI GENERE	9
3 CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITÀ FAMILIARI	9
3.1 CONTRATTI A TEMPO PARZIALE	9
3.2 FRUIZIONE MISURE DI CONCILIAZIONE	12
4 SALUTE, SICUREZZA, BENESSERE LAVORATIVO	14
4.1 Sicurezza del lavoro	14
4.2 Monitoraggio aggressioni contro gli operatori da parte dell'utenza	16
4.3 Benessere del personale.....	22
4.4 <i>Il Sistema di Valutazione individuale della Performance</i>	23
4.5 <i>FRUIZIONE ATTIVITÀ FORMATIVE</i>	27
4.6 RENDICONTAZIONE 2022 AZIONI POSITIVE	29
5 OPERATIVITÀ DEL COMITATO.....	37
5.1 Attività Comitato	39
5.2 <i>Presa Incarico Segnalazioni</i>	39
5.3 <i>Attività di collegamento con il C.R.A.L. Aziendale</i>	40
6 <i>Considerazioni Conclusive</i>	41



1. PREMESSA

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG” integrata successivamente con la Direttiva FP n. 2 del 26.06.2019, attribuisce al Comitato Unico di Garanzia la responsabilità di redigere una relazione sulla situazione del personale in Azienda al fine di verificare lo stato di attuazione delle misure contenute nel Piano Triennale delle Azioni Positive tendenti a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La Relazione per l’anno 2022 è stata redatta con l’obiettivo principalmente di fornire:

- Una situazione aggiornata, alla luce delle indicazioni della direttiva 2/2019, della situazione demografica del personale dell’Azienda Sanitaria di Imola analizzando i dati forniti dalle diverse fonti informative interne dell’Amministrazione
- Uno Stato di Avanzamento, relativo all’anno 2023, della realizzazione delle Azioni Positive 2021-2023 poste in essere per l’attuazione dei principi di pari opportunità negli ambienti di lavoro all’interno dell’Azienda.
- Suggerimenti all’Azienda per la promozione di azioni di benessere organizzativo necessarie all’attuazione dei principi di parità e pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- Forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- Raccolti dal Servizio Prevenzione Protezione Sicurezza del Personale con le valutazioni dei rischi;
- Forniti dallo Staff Formazione
- Provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione;

La **seconda parte** di rendicontazione delle Azioni realizzate nel 2023 sul Piano delle Azioni Positive (PAP2021-2023)

La **terza parte** della relazione trova spazio una breve analisi relativa alle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento 2023.

2. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE PERSONALE DELL’AZIENDA al 31/12/2023 (Area 1 PAP)

Al 31 dicembre 2023 l’Azienda USL di Imola registra n. 2073 unità professionali complessive, di cui 1892 dipendenti e 181 convenzionati.

Si fa presente che la variazione di personale tra il 2022 e 2023 risente ancora degli organici potenziati per il COVID.

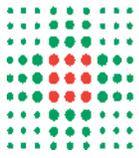
Di seguito sono rappresentati in tabella e nel grafico l’andamento complessivo della consistenza del personale al 31 dicembre di ogni anno (espresso in unità a tale data), distinto per tipologia contrattuale (la fonte dati proviene da Ufficio Convenzioni Dipartimento Cure Primarie Azienda U.S.L. e Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC).

Distribuzione in valori assoluti del personale, per tipologia contrattuale, dell’AUSL di Imola.

Tipologia contrattuale	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Var ass. 2022 - 2023
Dipendente	1.733	1.787	1.923	1.960	1951	1892	-59
Convenzionato*	157	157	145	175	177	181	+4
TOTALE	1.890	1.944	2.068	2.135	2.128	2.073	-55

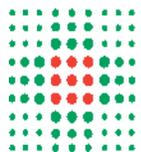
* Convenzionato: MMG, PLS, Medici Ambulatoriali, Guardie Mediche

Di seguito sono riportate tabelle di dettaglio rispetto ai livelli di inquadramento e il genere del personale in Azienda



RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Tabella 1.1 Ripartizione per genere ed età nei livelli di inquadramen to	Tipo rapporto*	codic e	Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totale
				<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
TI	MD		MEDICI	0	6	1	0	0	0	8	0	0	0	15
TI	MDC		MEDICI - Professionale	0	26	26	18	10	0	53	52	22	9	216
TD	MDA		MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TI	MDB		MEDICI - Str Semplice	0	0	0	2	2	0	1	5	2	5	17
TI	MVB		VETERINARI - Str. Semplice	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TI	MV		VETERINARI	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
TI	DPC		DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TI	DSA		DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
TI	DSB		DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5
TI	DAC		DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
TI	DP		DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
TI	DPA		DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
TI	DTB		DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TI	DAA		DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
TI	DAB		DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TI	SF		PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	2	4	1	9	12	11	13	7	59
TI	PC		PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	3
TD	SI		PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	1	1	0	0	0	3	2	3	2	0	12
TI	ST		PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	3	11	4	2	3	3	9	8	7	4	54
TD	LT		PROFILI RUOLO TECNICO	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TI	LA		PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	2	6	10	7	1	17	26	67	32	168
TI	MDA		MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	4	7	0	0	1	0	2	14
TD	MDC		MEDICI - Professionale	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	4
TD	MD		MEDICI	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
TI	DSC		DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	1	1	4	1	1	2	8	7	2	27
TD	DSC		DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0	5
TD	SF		PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
TD	DTC		DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TI	MVC		VETERINARI - Professionale	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	3
TI	SI		PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	16	52	28	31	8	68	180	124	303	45	855
TI	LT		PROFILI RUOLO TECNICO	3	23	20	56	13	2	31	70	122	40	380
TI	DTC		DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	3
TI	SV		PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS.VIGIL.ISPEZIONE	1	1	0	7	2	1	1	1	6	3	23
			Totale personale	25	128	88	143	59	88	320	314	562	157	1884
			% sul personale complessivo	0,01327	0,06794	0,04671	0,0759	0,03132	0,04671	0,1698514	0,1666667	0,2983015	0,08333333	1



RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

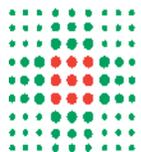
Tabella 1.2 Ripartizione personale per genere, età e tipo di presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
Tempo pieno	25	127	87	141	59	439	99,10%	88	314	291	515	145	1353	93,89%
Part-Time>50%	0	1	1	0	0	2	0,45%	0	4	18	39	10	71	4,93%
Part-Time<=50%	0	0	0	0	2	2	0,45%	0	2	5	8	2	17	1,18%
Totale	25	128	88	141	61	443	100,00%	88	320	314	562	157	1441	100,00%
Totale %	5,64%	28,89%	19,86%	31,83%	13,77%	100,00%		6,11%	22,21%	21,79%	39,00%	10,90%	100,00%	

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Tabella 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali ripartiti per età e per genere	UOMINI						DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale uomini	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale donne	Totale complessivo
Inferiore a 3 anni	25	56	20	20	4	125	80	119	66	38	3	306	431
Tra 3 e 5 anni	0	14	2	4	2	22	6	48	22	6	3	85	107
Tra 5 e 10 anni	0	13	7	6	2	28	1	57	25	18	3	104	132
Superiore a 10 anni	0	7	31	80	26	144	0	29	130	458	122	739	883
Totale	25	34	40	90	30	319	87	253	243	520	131	1234	1553
Totale %	7,84%	10,66%	12,54%	28,21%	9,40%	100,00%	7,05%	20,50%	19,69%	42,14%	10,62%	100,00%	

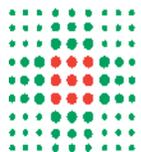
Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità



PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Tabella 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio			UOMINI		DONNE		TOTALE	
DES_PROFILO	Codice	DESCRIZIONE	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
MEDICI - Str.Complexa	40	Laurea magistrale	12	80	3	20	15	4,57%
MEDICI - Str Semplice	40	Laurea magistrale	4	23	13	76	17	5,18%
MEDICI - Professionale	40	Laurea magistrale	83	37	137	62	220	67,07%
MEDICI	40	Laurea magistrale	7	41	10	58	17	5,18%
VETERINARI - Str.Semplice	40	Laurea magistrale	1	100	0	0	1	0,30%
VETERINARI - Professionale	40	Laurea magistrale	2	66	1	33	3	0,91%
VETERINARI	40	Laurea magistrale	1	50	1	50	2	0,61%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	40	Laurea magistrale	1	50	1	50	2	0,61%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	40	Laurea magistrale	0	0	5	100	5	1,52%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	40	Laurea magistrale	7	22	25	77	32	9,76%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	40	Laurea magistrale	0	0	1	100	1	0,30%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	40	Laurea magistrale	2	100	0	0	2	0,61%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	40	Laurea magistrale	0	0	1	100	1	0,30%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	40	Laurea magistrale	2	50	2	50	4	1,22%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Semplice	40	Laurea magistrale	0	0	1	100	1	0,30%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	40	Laurea magistrale	0	0	2	100	2	0,61%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	40	Laurea magistrale	0	0	2	100	2	0,61%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Semplice	40	Laurea magistrale	0	0	1	100	1	0,30%
Totale personale			122	100,00 %	205	100,00 %	328	100,00 %
% sul personale complessivo dirigente			37,20%		62,50%			

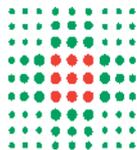
Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc.)



PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Tabella 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio		UOMINI		DONNE		TOTALE	
DES_PROFILO	DESCRIZIONE	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	3	15	15	16	18	1,16%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	11	11	85	88	96	6,18%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	2	15	11	84	13	0,84%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	9	21	32	78	41	2,64%
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	38	131	131	77	169	10,88%
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	66	35	121	64	187	12,04%
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	6	40	9	60	15	0,97%
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	6	60	4	40	10	0,64%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	2	25	6	75	8	0,52%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	2	33	4	66	6	0,39%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	2	5	35	94	37	2,38%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	1	11	8	88	9	0,58%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	16	7	187	92	203	13,07%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	14	8	157	91	171	11,01%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	95	22	324	77	419	26,98%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	12	16	62	83	74	4,76%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	0	0	3	100	3	0,19%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	3	33	6	66	9	0,58%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	13	41	18	58	31	2,00%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	7	63	4	36	11	0,71%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Inferiore al Diploma superiore	0	0	3	100	3	0,19%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	5	83	1	16	6	0,39%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	4	40	6	60	10	0,64%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	2	50	2	50	4	0,26%
Totale personale		319	100,00%	1234	100,00%	1553	100,00%
% sul personale complessivo non dirigenziale		20,54%		79,46%			

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento



2.1 DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA

La disparità retributiva tra uomo e donna, negli ultimi anni, è stata questione particolarmente dibattuta, non solo a livello nazionale e non solo ha riguardato il settore sanitario, ma a livello ben più complessivo il mercato del lavoro.

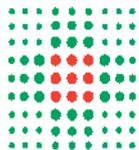
Come si vede nella tabella "Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento" sotto riportata, per quanto riguarda il personale del comparto le retribuzioni tra uomini e donne sono allineate. Stessa considerazione vale per la dirigenza PTA.

Differenze a livello di gender pay gap si registrano invece in area medica e limitatamente alle posizioni apicali; differenza stipendiale media che si ritiene conseguente, principalmente, alla predominanza di incarichi di direzione dipartimentale assegnati a uomini (solo un incarico di dipartimento su 6 è assegnato ad una donna). Così come anche le Direzioni di struttura complessa rappresentano una situazione da non imputare ad atteggiamenti discriminatori, ma esclusivamente ad un fenomeno di carattere generazionale

Stessa giustificazione vale per gli incarichi di dirigente medico "professionale", che vede incarichi di alto valore professionale a dirigenti medici uomini, che risultano con una maggiore età anagrafica e di conseguenza una maggiore anzianità di servizio.

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	Codice	INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	% rispetto alla media complessiva
TI	MDA	MEDICI - Str.Complexa	90646,89	77094,08	13552,81	16,16%
TI	MD	MEDICI		44880,73	44880,73	200,00%
TI	MDB	MEDICI - Str Semplice	64129,79	67770,31	3640,52	5,52%
TI	MDC	MEDICI - Professionale	61013,69	56038,01	4975,68	8,50%
TI	MVB	VETERINARI -Str.Semplice	66599,09		66599,09	200,00%
TI	MVC	VETERINARI - Professionale	54421,88	48404,15	6017,73	11,70%
TI	MVB	VETERINARI - Str.Semplice	66599,09		66599,09	200,00%
TI	MD	MEDICI	0	44880,73	44880,73	200,00%
TI	MV	VETERINARI	41866,71	58483,33	16616,62	33,12%
TI	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Semplice		44369,55	44369,55	200,00%
TI	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	53631,41	0	53631,41	200,00%
TI	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice		47926	47926,00	200,00%
TI	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	47309,76	43528,81	3780,95	8,32%
TI	DP	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE		29801,1	29801,10	200,00%
TI	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	57873,9	0	57873,90	200,00%
TI	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	43913,59	43913,59	200,00%
TI	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Semplice		43461,6	43461,60	200,00%
TI	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	41599,44	46005,93	4406,49	10,06%
TI	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	56379,99	56379,99	200,00%
TI	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	42715,1	42715,10	200,00%
TI	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	26848,53	27345,77	497,24	1,84%
TI	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	27158,22	26069,44	1088,78	4,09%
TI	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	28709,18	27151,06	1558,12	5,58%
TI	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	31244,89	28866,95	2377,94	7,91%
TI	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	23055,67	21989,33	1066,34	4,73%
TI	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	22763,54	23935,66	1172,12	5,02%
TD	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	55268,49	0	55268,49	200,00%
TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	36575,42	36575,42	200,00%
TD	MDC	MEDICI - Professionale	43911,39	52901,13	8989,74	18,57%
TD	MDA	MEDICI - Str.Complexa	78979,91	0	78979,91	200,00%
TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	26388,01	25707,74	680,27	2,61%
TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	21296,57	0	21296,57	200,00%
PC		PERSONALE CONTRATTISTA	83518,52	75631,82	7886,70	9,91%
		Totale personale	358	1.035		
		% sul personale complessivo	80,81%	71,83%		



POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

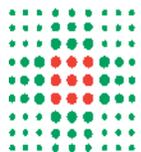
Tabella 1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
DESCRIZIONE	UOMOTO	PCUOMO	DONNT O	PCDON N	TOTALE	0
incarichi di funzione	15		63		78	100,00 %
Totale personale	15	19,23%	63	80,77%	78	100,00 %
% sul personale complessivo area comparto tempo indeterminato	435	3,45%	1262	4,99%	1422	5,49%

Gli incarichi di responsabilità non dirigenziali mantengono una prevalenza femminile.

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		di cui presidente	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Donna	Uomo
avvisi pubblici struttura complessa	7	58,33%	5	0,00%	12	36,36%	1	2
concorsi pubblici	9	50,00%	9	50,00%	18	54,55%	1	5
avvisi selezioni pubbliche	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0
lavoro autonomo	0		0		0		0	0
assunzioni da centro per l'impiego	3		0		3		0	1
Totale personale	19	57,58%	14	42,42%	33	100,00%	2	8
% sul personale complessivo		4,29%		0,97%				

Nella composizione delle commissioni di concorso il genere predominante è quello maschile come anche il ruolo di presidente di commissione



2.2 BILANCIO DI GENERE

L'Azienda non possiede ancora le condizioni tecniche per la realizzazione di un Bilancio di genere; non è ancora in possesso degli specifici supporti informatici necessari per la generazione dei flussi informativi utili alla sua costituzione

3 CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA' FAMILIARI

3.1 CONTRATTI A TEMPO PARZIALE

L'impegno dell'Azienda nella gestione dei contratti a tempo parziale è stato continuo nel corso degli ultimi anni; al 31 dicembre 2023 tali rapporti rappresentano circa il 5% della dotazione complessiva, valore costante rispetto all'anno precedente, dei dipendenti considerando sia i contratti assegnati con procedura interna che quelli assegnati su richiesta del dipendente per motivazioni personali varie; i contratti inoltre coinvolgono prevalentemente la popolazione di genere femminile (88 vs 4).

Invero, si conferma anche per il 2023 la tendenza progressiva e costante alla diminuzione delle posizioni dedicate.

Nell'anno 2023 sono state messe a bando n.21 posizioni part time di Area Sanitaria e Tecnico-Assistenziale e n. 5 posizioni di Area Tecnico-Amministrativa posizioni di lavoro parziale.

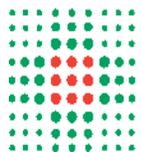
Sono pervenute n. 51 domande part time e assegnate dal 01.01.2024 n. 26 posizioni part time.

Di seguito si riportano alcune tabelle che descrivono la ripartizione del personale per Genere e Tipologia di Presenza, oltre al raffronto dei part time attivati nel corso degli anni

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Tabella 1.2 Ripartizione personale per genere, età e tipo di presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
Tempo pieno	25	127	87	141	59	439	99,10%	88	314	291	515	145	1353	93,89%
Part-Time>50%	0	1	1	0	0	2	0,45%	0	4	18	39	10	71	4,93%
Part-Time<=50%	0	0	0	0	2	2	0,45%	0	2	5	8	2	17	1,18%
Totale	25	128	88	141	61	443	100,00%	88	320	314	562	157	1441	100,00%
Totale %	5,64%	28,89%	19,86%	31,83%	13,77%	100,00%		6,11%	22,21%	21,79%	39,00%	10,90%	100,00%	

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata

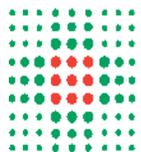


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (orizzontale)	0	1	1	0	0	2	3,13%	0	4	15	35	8	62	96,88%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (verticale)	0	0	0	2	0	2	7,14%	0	2	8	12	4	26	92,86%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (misto)						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	0	0	1	100,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile	1	4	4	4	1	14	31,82%	0	5	8	14	3	30	68,18%
Personale che fruisce di orari flessibili (direttiva UE 2017/253)						0	0,00%						0	0,00%
Totale						19	13,87%						118	86,13%
Totale % rispetto al personale complessivo						4,37%							8,30%	

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

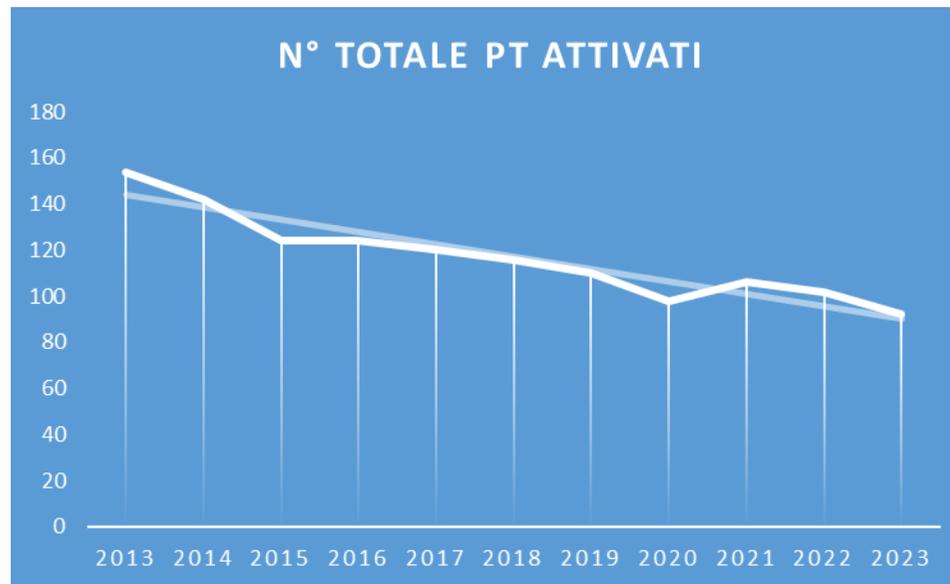


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

ANDAMENTO NEGLI ANNI ATTIVAZIONE CONTRATTI A TEMPO PARZIALE

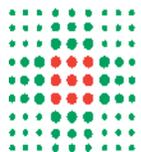
Numero totale di part time attivati

Anno di riferimento	N° part time attivati*
2007	186
2008	196
2009	188
2010	186
2011	179
2012	169
2013	154
2014	142
2015	124
2016	124
2017	120
2018	116
2019	110
2020	98
2021	106
2022	102
2023	92



Il numero di part time attivati registrano un calo.

Nell'anno 2023 sono state messe a bando n.21 posizioni part time di Area Sanitaria e Tecnico-Assistenziale e n. 5 posizioni di Area Tecnico-Amministrativa posizioni di lavoro parziale. Sono pervenute n. 51 domande part time e assegnate dal 01.01.2024 n. 26 posizioni part time



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

3.2 FRUIZIONE MISURE DI CONCILIAZIONE

L'Azienda nel corso del 2023 ha garantito ai dipendenti beneficiari la fruizione di 14763 (nel 2022 erano 14.584) giornate di permessi giornalieri per legge 104/92; 1954 ore di permessi in ore per Legge 104/1992, nonché 6929 permessi giornalieri e 67 mezze giornate per congedi parentali, che nella tabella seguente sono riportati suddivisi per genere e che risultano per oltre il 80 % attribuiti al genere femminile.

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Tabella 1.10 - Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2232	15,12%	12531	84,88%	14763	
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti (dipendenti)	720	36,85%	1234	63,15%	1954	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	795	11,47%	6134	88,53%	6929	
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	0	0,00%	67	100,00%	67	
Totale	3085	17,23%	14821	82,77%	17906	100%
% n. dipendenti beneficiari		24,89%		45,75%		37,58%

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)	428	1707	939	1759	279	5112	5	1704	3759	3756	5699	896	15813	17
Aggiornamento professionale	1121	4908	2826	3945	1148	13947	15	5020	14624	14341	18300	2335	54621	57
Competenze manageriali/Relazionali	24	50	67	168	20	329	0	84	371	638	1124	129	2346	2
Tematiche CUG	0	4	18	20	4	46	0	24	80	191	264	82	640	1
Violenza di genere	0	10	36	6	4	56	0	45	57	204	300	8	614	1
Altro (specificare) Contrasto violenza a danno dei professionisti	42	92	28	98	28	288	0	88	139	386	650	140	1403	1
Totale ore	1614	6771	3914	5997	1483	19778	21	6965	19029	19516	26337	3590	75437	79
Totale ore %	2	7	4	6	2	21		7	20	20	28	4	79	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc.). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

4 SALUTE, SICUREZZA, BENESSERE LAVORATIVO

4.1 Sicurezza del lavoro

Sorveglianza sanitaria e malattie professionali.

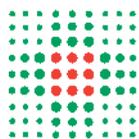
I lavoratori aziendali, sulla base della valutazione dei rischi e delle mansioni effettivamente svolte, sono sottoposti a sorveglianza sanitaria con la periodicità e gli accertamenti strumentali previsti dal protocollo sanitario redatto dal medico competente - autorizzato.

Nel 2023 si registra una diminuzione del numero di visite effettuate.

Attività di sorveglianza	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Var 2022/ 2023	% var2022/ 2023
n. visite effettuate	680	804	808	900	989	1.139	811	607	-204	-60,7%
n. visite periodiche	216	238	265	269	325	452	160	235	75	46,8%
n. visite periodiche + visite a richiesta	464	363	399	453	470	574	205	258	53	25,8%

Andamento del fenomeno infortunistico

Sia gli infortuni che le malattie professionali vengono denunciati on line e per gli infortuni a rischio biologico è attiva una procedura specifica interaziendale provinciale pubblicata nel sistema qualità. L'analisi dell'andamento complessivo è effettuata su base annuale, per quantificare il fenomeno e analizzare luoghi e modalità di accadimento.

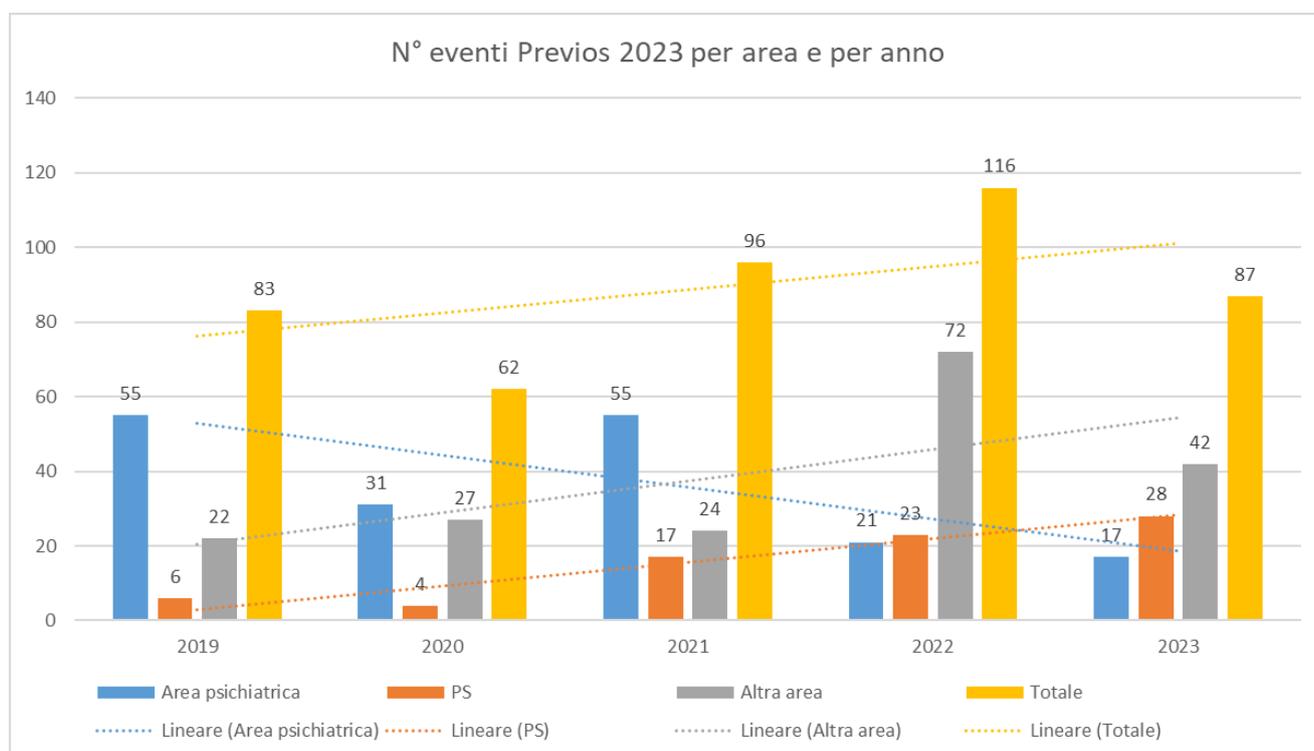


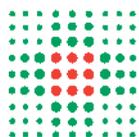
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

4.2 Monitoraggio aggressioni contro gli operatori da parte dell'utenza

TIPI DI EVENTI

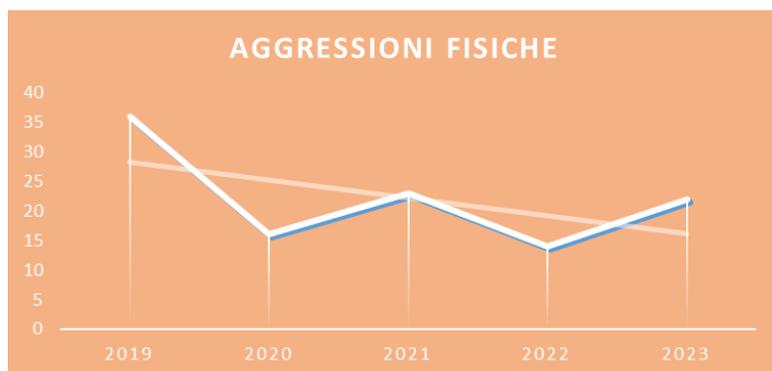
Ambito	2019	2020	2021	2022	2023
Area psichiatrica	55	31	55	21	17
PS	6	4	17	23	28
Altra area	22	27	24	72	42
Totale	83	62	96	116	87





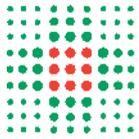
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

AGGRESSIONI FISICHE					
Ambito	2019	2020	2021	2022	2023
Area psichiatrica	31	16	16	7	
PS	3	0	4	2	
Altra area	2	0	3	5	
Totale	36	16	23	14	22



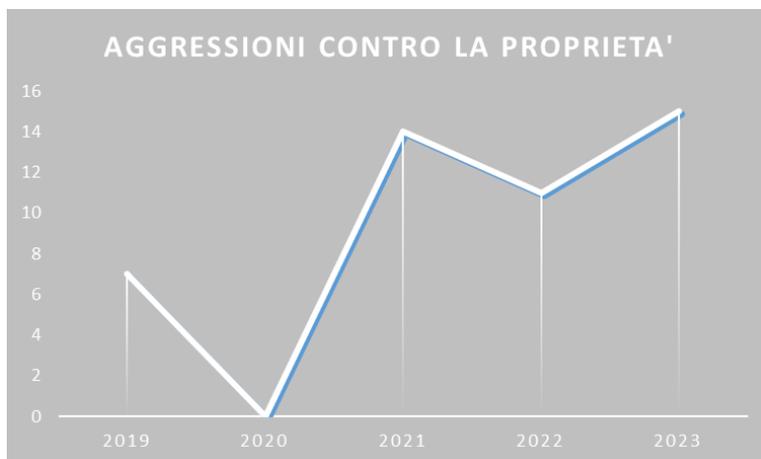
AGGRESSIONI VERBALI					
Ambito	2019	2020	2021	2022	2023
Area psichiatrica	17	15	26	10	
PS	3	4	12	17	
Altra area	20	27	21	64	
Totale	40	46	59	91	87

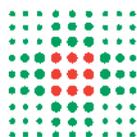




Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

AGGRESSIONI CONTRO LA PROPRIETÀ					
Ambito	2019	2020	2021	2022	2023
Area psichiatrica	7	0	13	4	
PS	0	0	1	4	
Altra area	0	0	0	3	
Totale	7	0	14	11	15

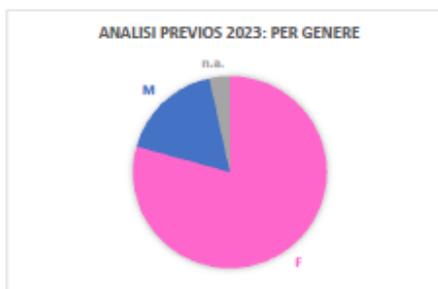




Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

Riepilogo dati PREVIOS 2023

GENERE	Num. eventi	%
F	69	79,3%
M	15	17,2%
n.a.	3	3,4%
Totale	87	100,0%



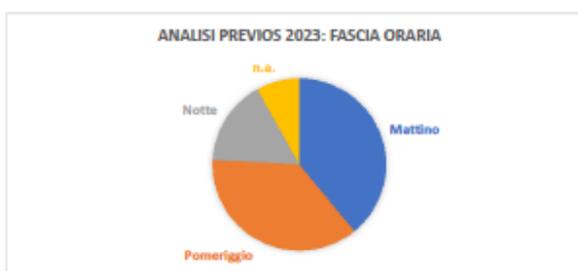
Qualifica	Num. eventi	%
Infermiere	53	60,9%
Medico	18	20,7%
OSS	7	8,0%
Amministrativo	4	4,6%
Altro (segnalazione cumulativa)	2	2,3%
Educatore Prof.	1	1,1%
n.a.	1	1,1%
Ostetrica	1	1,1%
Totale complessivo	87	100,0%

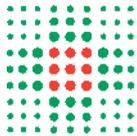
UO	Num. eventi	%	% cum
Pronto Soccorso	28	32,2%	32,2%
SPDC	17	19,5%	51,7%
Ambulatorio	13	14,9%	66,7%
Medicina	4	4,6%	71,3%
Medicina d'Urgenza	4	4,6%	75,9%
Centro Prelievi	2	2,3%	78,2%
CSM	2	2,3%	80,5%
Lungodegenza	2	2,3%	82,8%
Ostetrica	2	2,3%	85,1%
Radiologia	2	2,3%	87,4%
	118	1,1%	88,5%
CUP	1	1,1%	89,7%
Dialisi	1	1,1%	90,8%
Gastroenterologia	1	1,1%	92,0%
Geriatria	1	1,1%	93,1%
Hospice	1	1,1%	94,3%
Medicina dello Sport	1	1,1%	95,4%
Neuropsichiatria Infantile	1	1,1%	96,6%
Ortopedia	1	1,1%	97,7%
Ufficio	1	1,1%	98,9%
Ufficio Cartelle Cliniche	1	1,1%	100,0%
Totale complessivo	87	100,0%	

Giorno evento	Num. eventi	%
lunedì	8	9,2%
martedì	16	18,4%
mercoledì	15	17,2%
giovedì	17	19,5%
venerdì	18	20,7%
sabato	5	5,7%
domenica	7	8,0%
Altro (segnalazione cumulativa)	1	1,1%
Totale complessivo	87	100,0%



Fascia oraria	Num. eventi	%
Mattino	34	39,1%
Pomeriggio	32	36,8%
Notte	14	16,1%
n.a.	7	8,0%
Totale complessivo	87	100,0%



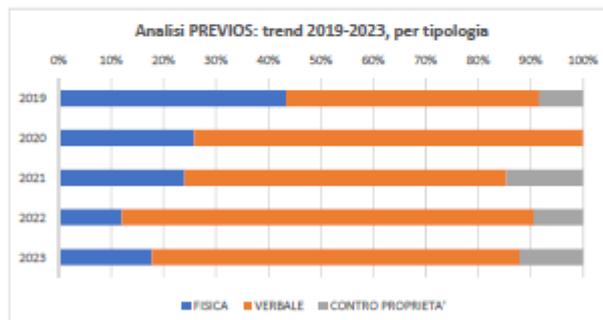


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

Riepilogo dati PREVIOS 2023

Per tipologia e genere	Femmine		Maschi		Altro		Totale
	Num	%	Num	%	Num	%	Num
FISICA	14	63,6%	5	22,7%	3	13,6%	22
VERBALE	69	79,3%	15	17,2%	3	3,4%	87
CONTRO PROPRIETA'	10	66,7%	3	20,0%	2	13,3%	15
TOTALE	93	75,0%	23	18,5%	8	6,5%	124

Per tipologia	2019		2020		2021		2022		2023	
	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%
FISICA	36	43,4%	16	25,8%	23	24,0%	14	12,1%	22	17,7%
VERBALE	40	48,2%	46	74,2%	59	61,5%	91	78,4%	87	70,2%
CONTRO PROPRIETA'	7	8,4%	0	0,0%	14	14,6%	11	9,5%	15	12,1%
TOTALE	83	100%	62	100%	96	100%	116	100%	124	100%



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

4.3 Benessere del personale

Nel corso del 2021 **per la prima volta nell'azienda** sono state deliberate n° 2 Consigliere di fiducia, con deliberazione n 181 del 02/09/2021.

La Consigliera di Fiducia svolge una funzione deputata alla promozione ed alla tutela della dignità del lavoro, alla prevenzione ed al contrasto di situazioni di conflittualità interpersonale lavorativa, di molestie e di discriminazioni.

I Consiglieri di Fiducia garantiscono l'ascolto ed il supporto a tutte le persone che, a qualunque titolo, lavorano all'interno delle strutture aziendali e che si ritengono vittime di molestie, mobbing, discriminazioni o conflittualità sul luogo di lavoro, in attuazione di quanto previsto nel presente codice.

Svolgono inoltre, di concerto con il Comitato Unico di Garanzia, interventi di informazione, formazione e sensibilizzazione finalizzati a prevenire discriminazioni o molestie e favorire il benessere delle persone che lavorano in Azienda.

I Consiglieri di Fiducia relazionano annualmente circa le attività svolte al Direttore Generale ed al Comitato Unico di Garanzia, tutelando l'anonimato dei casi trattati.

4.4 Il Sistema di Valutazione individuale della Performance

I Dati relativi al 2023 non sono disponibili pertanto si riportano gli ultimi dati completi disponibili che corrispondono all'anno 2022.

CONTESTO di RIFERIMENTO

- Deliberazione n. 136 del 22.06.2018 «**Regolamento aziendale per la valutazione integrata della performance, delle competenze e degli incarichi al personale – Integrazioni e modifiche a seguito dei nuovi indirizzi apportati al sistema di valutazione dalla Delibera n. 5/2017 OIV-SSR**»
- La Valutazione annuale riguarda: la **Performance organizzativa** a livello di strutture aziendali (**budget**) e la **Performance individuale** del personale.
- Il Sistema di valutazione aziendale individuale ha coinvolto:
 - **Dirigenti con incarico di Direttore di Struttura (Dipartimento, UOC, SSD, Ssu, ecc.)**
 - **Dirigenti con incarico di Direttore di Direzione Tecnica**
 - **Responsabili Staff direzionali**
 - **Dirigenti professional**
 - **Comparto titolare di posizione organizzativa e di coordinamento**
- Nel 2022 il sistema di valutazione di cui al Regolamento aziendale (Del. 136/2018) ha coinvolto 436 dipendenti (nel 2021: 443)

Nel 2021 si è proceduto alla valutazione individuale 2020 dei Direttori secondo lo specifico percorso previsto dal Regolamento aziendale (Deliberazione n. 136 del 22.06.2018), come nel 2020 per quanto riguarda la valutazione individuale 2019.

Nel 2021 si è proceduto a ripristinare la valutazione individuale 2020 come da Regolamento aziendale.

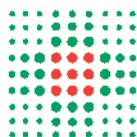
Comparto non titolare di posizione organizzativa o di coordinamento:

Fino al 2017 la quota di retribuzione di risultato è stata assegnata in base alla valutazione della performance organizzativa (Budget) della UO di appartenenza. Nel 2019 il comparto è stato valutato in riferimento all'anno 2018 tramite un nuovo sistema di valutazione ad hoc su applicativo regionale GRU, come da disposizioni regionali. Nel 2020 a causa della gestione straordinaria COVID la valutazione individuale 2019 ha coinciso con la valutazione della Performance organizzativa di UO di appartenenza.

Nel 2022 i percorsi di assegnazione degli obiettivi individuali anno in corso e di valutazione del 2021 sono stati completamente ripristinati, rendendo confrontabile la valutazione 2022 vs 2021.

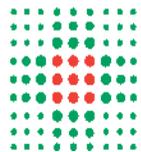
Nel 2022, in coerenza con le disposizioni emerse dal lavoro del gruppo regionale nell'ambito dell'OIV SSR è stata redatta la «Guida alla valutazione del personale dell'AUSL di Imola»

A titolo esemplificativo si riportano gli esiti di performance individuale.



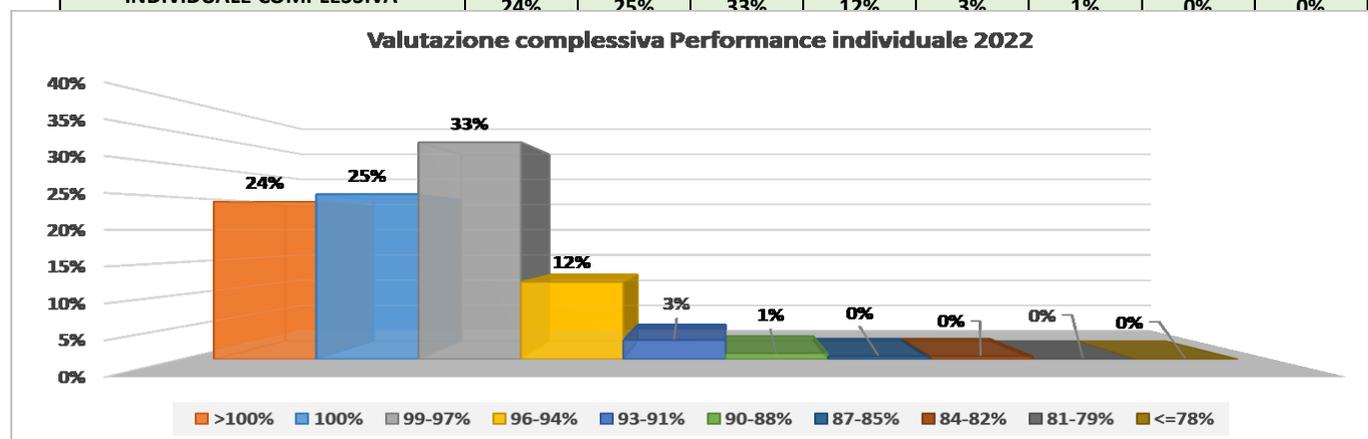
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

VALUTAZIONE COMPLESSIVA 2022										
<i>Direttori di Struttura e di Direzione Tecnica</i>	> 100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	<=84%	<i>totale</i>	1 valutazione (Direttori) > 100% 105 (Dirigenti Professional + Comparto IF) > 100%
	1	9	23	4	5	0	0	0	42	
% Direttori	2%	21%	55%	10%	12%	0%	0%	0%	100%	La valutazione individuale 2022 dei Dirigenti Professional e del Comparto con incarico funzionale ha seguito lo specifico percorso previsto dal Regolamento aziendale (Deliberazione n. 136/2018). La valutazione individuale 2022 è coincisa con la valutazione della Performance organizzativa di UO di appartenenza nei casi di lunghe assenze e cessazioni.
<i>Dirigenti professional + Comparto IF</i>	> 100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	<=84%	<i>totale</i>	La valutazione individuale 2022 dei Dirigenti Professional e del Comparto con incarico funzionale (PO o Coordinamento) ha seguito lo specifico percorso previsto dal Regolamento aziendale (Deliberazione n. 136/2018). La valutazione individuale 2021 è coincisa con la valutazione della Performance organizzativa di UO di appartenenza nei casi di lunghe assenze e cessazioni.
	105	102	123	48	8	4	2	2	394	
% Dirigenti professional + Comparto IF	27%	26%	31%	12%	2%	1%	1%	1%	100%	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA 2021										
<i>Direttori di Struttura e di Direzione Tecnica</i>	> 100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	<=84%	<i>totale</i>	Nessuna valutazione (Direttori) > 100% 92 (Dirigenti Professional + Comparto IF) > 100%
	0	10	24	3	1	0	0	0	38	
% Direttori	0%	26%	63%	8%	3%	0%	0%	0%	100%	La valutazione individuale 2021 dei Dirigenti Professional e del Comparto con incarico funzionale (PO o Coordinamento) ha seguito lo specifico percorso previsto dal Regolamento aziendale (Deliberazione n. 136/2018). La valutazione individuale 2021 è coincisa con la valutazione della Performance organizzativa di UO di appartenenza nei casi di lunghe assenze e cessazioni.
<i>Dirigenti professional + Comparto IF</i>	> 100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	<=84%	<i>totale</i>	La valutazione individuale 2020 dei Dirigenti Professional e del Comparto con posizione funzionale (PO o Coordinamento) ha seguito lo specifico percorso previsto dal Regolamento aziendale (Deliberazione n. 136/2018). La valutazione individuale 2020 è coincisa con la valutazione della Performance organizzativa di UO di appartenenza nei casi di lunghe assenze e cessazioni.
	92	135	152	25	1	0	0	0	405	
% Dirigenti professional + Comparto IF	23%	33%	38%	6%	0%	0%	0%	0%	100%	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA 2020										
<i>Direttori di Struttura e di Direzione Tecnica</i>	> 100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	<=84%	<i>totale</i>	6 casi (Direttori) > 100% 103 (Dirigenti Professional + PF) > 100%
	6	23	7	0	0	0	0	0	36	
% Direttori	17%	64%	19%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	La valutazione individuale 2020 dei Dirigenti Professional e del Comparto con posizione funzionale (PO o Coordinamento) ha seguito lo specifico percorso previsto dal Regolamento aziendale (Deliberazione n. 136/2018). La valutazione individuale 2020 è coincisa con la valutazione della Performance organizzativa di UO di appartenenza nei casi di lunghe assenze e cessazioni.
<i>Dirigenti professional + Comparto IF</i>	> 100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	<=84%	<i>totale</i>	
	103	186	76	6	3	1	0	0	375	
% Dirigenti professional + Comparto IF	27%	50%	20%	2%	1%	0%	0%	0%	73%	

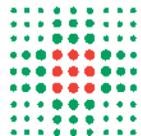


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

VALUTAZIONI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2022 - Direttori + Dirigenti professional + Comparto IF											
Sintesi 2022	>100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	84-82%	81-79%	<=78%	totale
Direttori Struttura e Direzione Tecnica	1	9	23	4	5	0	0	0	0	0	42
Dirigenti professional	46	90	123	48	8	4	2	2	0	0	323
Comparo con Incarico Funzionale	59	12	0	0	0	0	0	0	0	0	71
VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPLESSIVA	106	111	146	52	13	4	2	2	0	0	436
	24%	25%	33%	12%	3%	1%	0%	0%	0%	0%	100%

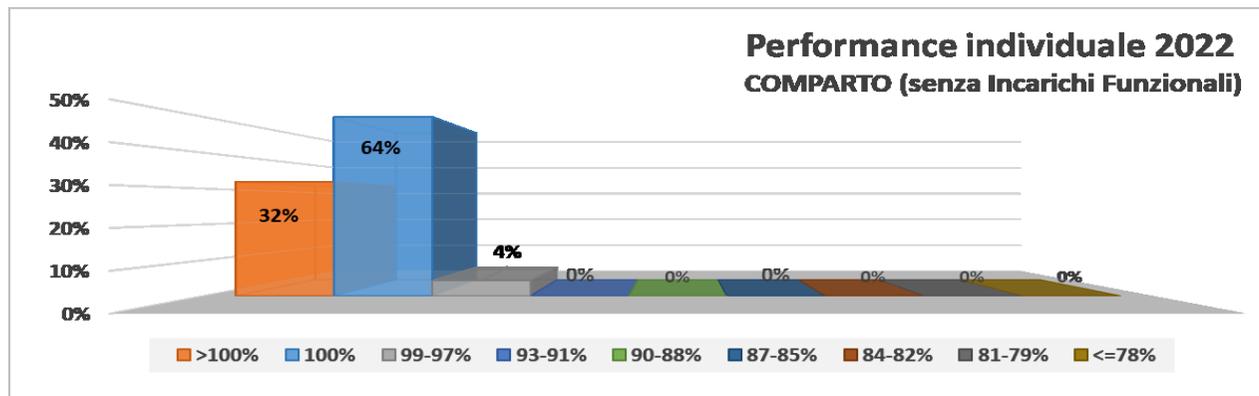


2022	
Valore Max	103
Valore Min	82
Valore Medi	98,7
DEV STD	2,8

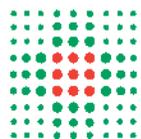


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

VALUTAZIONI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2022 - COMPARTO (senza Incarichi Funzionali)											
2022	>100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	84-82%	81-79%	<=78%	totale
VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPARTO	537	1.071	73	3	0	0	0	0	0	0	1.684
	32%	64%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%



2022	
Valore Max	102
Valore Min	95
Valore Medi	100,3
Deviaz STD	0,7



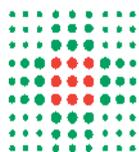
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

4.5 FRUIZIONE ATTIVITA' FORMATIVE

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)	428	1707	939	1759	279	5112	5	1704	3759	3756	5699	896	15813	17
Aggiornamento professionale	1121	4908	2826	3945	1148	13947	15	5020	14624	14341	18300	2335	54621	57
Competenze manageriali/Relazionali	24	50	67	168	20	329	0	84	371	638	1124	129	2346	2
Tematiche CUG	0	4	18	20	4	46	0	24	80	191	264	82	640	1
Violenza di genere	0	10	36	6	4	56	0	45	57	204	300	8	614	1
Altro (specificare) Contrasto violenza a danno dei professionisti	42	92	28	98	28	288	0	88	139	386	650	140	1403	1
Totale ore	1614	6771	3914	5997	1483	19778	21	6965	19029	19516	26337	3590	75437	79
Totale ore %	2	7	4	6	2	21		7	20	20	28	4	79	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc.). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

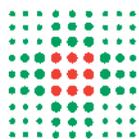
La percentuale di eventi realizzati sui programmati inseriti a PAF è stata pari al 70%, sotto la soglia attesa a piano pari all'75%. Il risultato registrato ha generato la necessità di sostenere maggiormente i Dipartimenti nella fase di pianificazione del PAF 2024 per valutare ulteriormente il livello di compatibilità organizzativo con la formazione inserita a piano.

Il Provider AUSL di Imola ha realizzato n. 287 corsi rivolti al personale dipendente (vs i n. 250 dell'anno precedente) che hanno dato origine a complessive n. 420 edizioni (vs 396 del 2022), come rappresentato nella tabella sottostante.

INIZIATIVE FORMATIVE REALIZZATE. ANNO 2023

TIPO EVENTO	ECM	N. CORSI	N. EDIZIONI	N. EDIZIONI ANNULLATE	N. EDIZIONI CHIUSE
Blended (Res + Fsc)	SI	18	28	1	27
Blended (Res + Fsc)	NO	3	4	0	4
Blended (Fsc + Fad)	SI	1	3	0	3
Blended (Res + Fsc + Fad)	SI	1	1	0	1
FAD E-Learning	SI	12	13	3	10
FAD E-Learning	NO	1	1	0	1
FAD Sincrona	SI	4	4	0	4
Formazione Residenziale (1-200)	SI	141	265	13	252
Formazione Residenziale (1-200)	NO	6	9	0	9
Gruppi di Miglioramento	SI	74	90	5	85
Gruppi di Miglioramento	NO	2	2	1	1
Training Individualizzato	SI	19	26	8	18
Training Individualizzato	NO	5	5	0	5
TOTALI		287	451	31	420

Nessuno dei corsi interni dedicato al personale dipendente è stato realizzato con fondi provenienti da soggetti terzi che hanno o non hanno interessi commerciali in ambito sanitario. Per quanto attiene al dato relativo al gradimento espresso dai partecipanti agli eventi formativi sui criteri di interesse definiti a livello regionale su una scala 0-3, i dati indicano una valutazione media di gradimento del corso pari al valore di 2,60, in linea con gli anni precedenti, così come evidenziato nella Tabella successiva



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

L'aggiornamento esterno fruito mette in evidenza ripresa delle opportunità su questo versante post pandemia. Sono complessivamente 659 (vs n. 489 del 2022) le partecipazioni autorizzate come aggiornamento esterno nel corso del 2023.

TIPOLOGIA AGGIORNAMENTO ESTERNO	N° partecipazioni
OBBLIGATORIO (di cui 36 sponsorizzati)	552
FACOLTATIVO CON CONCORSO NELLE SPESE (di cui 1 sponsorizzati)	1
FACOLTATIVO (di cui 34 sponsorizzati)	106
Totale	659
FORMAZIONE LIBERA "SPOT" RESIDENZIALE ESTERNA	31
FORMAZIONE LIBERA "SPOT" FAD ESTERNA (no MED3- no E-LLABER no SELF-PA)	475
FORMAZIONE LIBERA "SPOT" FAD SINCRONA	23
Totale	529
FORMAZIONE ESTERNA SPONSORIZZATA E FRUITA A TITOLO PERSONALE allegato 3	14
totale complessivo	1202

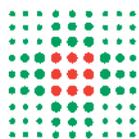
Le sponsorizzazioni relative alla partecipazione ad iniziative esterne, debitamente documentate e gestite sulla base delle procedure aziendali in essere, sono state complessivamente 85 (vs le 72 del 2022). Sono state altresì registrate sul Portale GRU della Formazione sulla posizione del singolo dipendente, le informazioni ricevute dallo Staff Formazione relative a 529 le iniziative esterne fruito a titolo personale da parte dei professionisti soprattutto attraverso il ricorso alla FAD.

FAD

L'offerta di pacchetti di formazione FAD a livello aziendale avviene attraverso tre canali: il Consorzio MED3, di cui l'AUSL di Imola è componente, il Portale Federato SELF della Regione Emilia-Romagna per la P.A. ed il Portale regionale E-LLABER.

Nel 2023 il ricorso a questa tipologia di formazione è aumentato, come pure il monitoraggio mirato sulla fruizione da parte dei professionisti dei pacchetti resi disponibili.

Per quanto attiene l'utilizzo dei pacchetti di formazione disponibili sul Portale MED3, sono state attivate complessivamente n. 495 partecipazioni che hanno generato una erogazione di crediti ECM pari a 4108 per tutte quelle concluse con esito positivo (+ 86 rispetto al 2022); sul Portale SELF-PA e E-LLABER sono stati attivati n. 42 eventi formativi obbligatori frequentati con esito positivo da n. 3.888 (vs 1.104 del 2022) come evidenziato rispettivamente nella Tabella n.1.6 e nella Tabella n. 1.7.



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

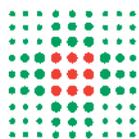
4.6 RENDICONTAZIONE 2023 AZIONI POSITIVE

Il Comitato Unico di Garanzia in carica dal 11 maggio 2021 ha elaborato il Piano Azioni Positive (PAP)2021-23 e approvato dall'AUSL di Imola con deliberazione n 152 del 28/07/2021.

Di seguito la rendicontazione del PAP.

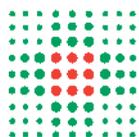
AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE

Obiettivi	Azioni	Valutazione	2021	2022	2023
1.1 Conoscere le caratteristiche ed i bisogni del personale	Rilevazione comparata relativa agli anni e del fenomeno della discriminazione attraverso l'analisi dei seguenti dati: 1. Numero assoluto dipendenti divisi per genere e per fascia di età. 2. Numero dipendenti diviso per genere a seconda della funzione svolta: - dirigenza medica (Direzione, Dipartimenti, UOC, UOS, altri dirigenti) - professioni sanitarie (dirigenti e comparto) - PTA (dirigenti e comparto) 3. Approfondimento su NUOVI ASSUNTI nel mantenere le stesse suddivisioni di cui ai punti 1) e 2)	Presente la relazione annuale 2021-2022-2023	X	X	X
1.2 Conoscere i rischi e gli eventi riconducibili a forme di violenza e discriminazione	Ad integrazione di quanto rilevato dall'analisi statistica di cui sopra: • Analisi delle segnalazioni di episodi di violenza verso operatore pervenute con scheda regionale • Analisi degli ISL e correlati a episodi di violenza • Analisi del numero di	Preso in carico di tutti gli eventi segnalati. Preso visione delle schede di segnalazione PREVIOS con tabulazione dati anno 2021-2022-2023. I dati verranno discussi entro il prossimo trimestre in presenza del Risk Manager	X	X	X



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

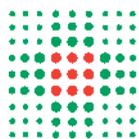
Obiettivi	Azioni	Valutazione	2021	2022	2023
	procedimenti disciplinari attivati e conclusi negli anni 2021 - 2022 - 2023 correlabili a fenomeni di discriminazione				
1.3 Monitorare l'andamento dei sistemi di valutazione al fine della rilevazione di eventuali discriminazioni per quanto riguarda ad esempio il genere, la qualifica, il tempo di lavoro, la tipologia contrattuali	Monitoraggio in ordine del raggiungimento della percentuale di raggiungimento della performance individuale	Ragionato e condiviso con la Responsabile dello Staff Formazione e dei componenti CUG sulla tipologia dei dati da richiedere. Preso visione e effettuata un'attenta valutazione sui componenti del gruppo che prenderà in carico queste azioni. Redatto il calendario degli incontri a partire da gennaio. Fatto censimento dei bandi/avvisi emessi nel 2021, individuati quelli da analizzare/valutare.	X		
	Valutazione sui sistemi meritocratici nell'attribuzione degli incarichi e delle responsabilità ai professionisti aziendali	Preso visione e effettuata un'attenta valutazione sui componenti del gruppo che prenderà in carico queste azioni. Individuate le schede di valutazione da richiedere per analisi	X		



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

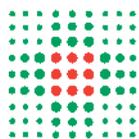
AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivi	Azioni	Valutazione	2021	2022	2023
2.1 Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del CUG	Aggiornamento dello spazio intranet dedicato al CUG ai temi ed alle iniziative del CUG	Già modificato nei contenuti il forum delle segnalazioni. In corso l'aggiornamento dello spazio intranet in collaborazione con lo Staff Comunicazione.	X	X	X
		Promosso questionario sul fabbisogno asilo nido in azienda	X	X	
	Divulgazione degli eventi promossi dal CUG	V° Congresso Nazionale ONDA "Cronicità e differenze di genere" "Uguali ma diverse" l'importanza di un approccio di genere per una cura adeguata per tutti e tutte Il contributo del comitato unico di garanzia (CUG) dell'azienda USL di Imola tra vincoli e opportunità GANTT. 179/2021 (allegato) FIDARSI È MEGLIO!	X	X	X



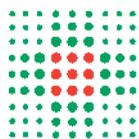
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

Obiettivi	Azioni	Valutazione	2021	2022	2023
		Il lavoro delle Consigliere e dei Consiglieri di Fiducia in Italia DONNE, SALUTE E SICUREZZA			
2.2 Promozione del Piano di Azioni positive	Elaborazione del Piano delle azioni positive	Piano azioni Positive deliberato a luglio 2021	X	X	X
	Contribuire per quanto di competenza alla divulgazione del piano incontri dipartimentali per promozione del Piano delle Azioni positive quale strumento strategico di affermazione di una cultura organizzativa di conciliazione tempi di vita e lavoro e benessere organizzativo	Presentazione nelle slides in allegato: 29 giugno DG 27 ottobre 2021 DSP 14 dicembre DEA 14 dicembre DiMO 13 dicembre DiC	X		
	Monitoraggio stato di avanzamento delle azioni previste	Il monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni positive è stato effettuato negli incontri mensili CUG	X	X	X
2.3 Sostenere la collaborazione con i CUG Circondario Imolese presenti nel territorio per conoscere e favorire le politiche parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici	Censire i CUG presenti nel territorio	Non sono presenti CUG nel territorio	X		
	Ricerca la possibilità di fare momenti di formazione/incontri congiunti	Non sono presenti CUG nel territorio			
	Condividere strumenti di lavoro comuni				X



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

Obiettivi	Azioni	Valutazione	2021	2022	2023
2.4 Promuovere l'adesione alla rete nazionale CUG e Ricercare la Collaborazione con i CUG di Area Metropolitana	Condividere l'adesione alla rete nazionale CUG	E' in corso il processo di iscrizione alla Rete del CUG Nazionale	X	X	
	Partecipare alle iniziative/formazione CUG Nazionale e CUG Area Metropolitana	Partecipato alle iniziative promosse CUG Metropolitan: incontri e formazione. In corso di sviluppo la partecipazione/formazione CUG RER	X	X	X
	Condividere strumenti e/o obiettivi formativi CUG Area Metropolitana	Incontri periodici con la rete dei cug area metropolitana bolognese e regionale	X	X	X
2.5 Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano	Censimento delle iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti quali, ad es. gruppi di cammino aziendali, progetti di educazione alla salute, lotta al tabagismo, ecc.... attive in azienda	L'emergenza dovuta alla pandemia COVID ha momentaneamente sospese le attività in essere in azienda. Riprese nel 2023	X	X	
	Promozione e diffusione di iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti quali, ad es.: Gruppi di cammino aziendali, progetti di educazione alla salute, lotta al tabagismo, ecc....			X	X
	Collaborazione alla implementazione dell'attività Gruppo Benessere Lavorativo per contrastare disagio e discriminazioni ad operatori	Partecipazione agli incontri		X	X
	Studio di fattibilità su percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening	Preso contatto con la responsabile del Laboratorio analisi e del Programma Screening oncologici che hanno dato la loro disponibilità con proposte concrete che dovranno essere sottoposte all'attenzione del DA	X	X	

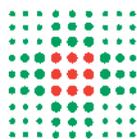


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

Obiettivi	Azioni	Valutazione	2021	2022	2023
	Sperimentazione di percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening				X
	Promozione dell'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi all'auto nei percorsi casa-lavoro, anche al fine di ridurre infortuni in itinere	Progetto Bike to work	X	X	X

AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA' FAMILIARI

Obiettivi	Azioni	Attori	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
3.1 Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	Proposta di formazione per il management sui temi della conciliazione lavoro famiglia e inclusione lavorativa	Proposto nel PAF 2022 in capo alla DG la formazione specifica	X		
	Individuazione e verifica di fattibilità sperimentazioni di servizi di facilitazione quali, ad es. convenzioni per Nidi, assistenza familiari ad anziani o disabili, ecc. in collaborazione con CRAL	Proposta di nido aziendale		X	
	Sperimentazioni di servizi di facilitazione quali, ad es. convenzioni per Nidi, assistenza familiari ad anziani o disabili, ecc.	Progetto non sviluppato			
	Collaborazione allo sviluppo del Piano di lavoro agile (POLA)	Partecipato a tutti gli incontri di area metropolitana: 10 maggio 24 maggio 2 luglio vedi allegato	X	X	
	Collaborazione alla diffusione del POLA		X	X	



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

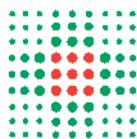
AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO

Obiettivi	Azioni	Attori	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
4.1 Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze	Attività di proselitismo all'interno dell'azienda rivolta all'acquisizione di disponibilità alla formazione del Consigliere di Fiducia	All'interno dell'azienda sono stati individuati, dopo selezione di area metropolitana a cui ho partecipato in qualità di presidente CUG Imola, 2 consiglieri di fiducia già presentati al CUG e ai Dipartimenti Ospedalieri	X		
	Comunicare e informare le articolazioni aziendali sulla funzione del Consigliere di Fiducia		/	X	X
	Diffusione e sviluppo e della Funzione del Consigliere di Fiducia		/	X	X
	Conoscere le politiche aziendali del Diversity Manager	Presa visione di "Un'indagine qualitativa sulle prassi nelle aziende sanitarie". L'evento formativo del 14 dicembre coincideva con 2 incontri di dipartimento in cui il CUG era invitato per relazionare e presentare i Consiglieri di fiducia.	X	X	X
	Contribuire per quanto di competenza alla implementazione della funzione di Diversity manager			X	X
	Strutturare eventi formativi a PAF su tematiche delle pari opportunità, sulle differenze di genere, sul ciclo della violenza, sulla prevenzione della discriminazione	Proposto al responsabile Staff Formazione evento specifico da inserire a PAF		X	

5 OPERATIVITA' DEL COMITATO

L'Azienda ha provveduto:

- Alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) con deliberazione n.105 del 30 agosto 2011
- Al suo rinnovo per il successivo quadriennio con deliberazioni n. 188 del 9.12.2016 si è provveduto.
- Ad approvare il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia dopo confronto interno anche con le parti sindacali con Determinazione n. RU/81 del 3.4.2013,



Comitato Unico di Garanzia

Presidente Dott. Dario Robertazzo

- Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) con deliberazione n. 93 del 11/05/2021
- adozione del nuovo Regolamento di funzionamento, approvato con delibera n. 181 del 24/08/2022, frutto di una costruttiva collaborazione tra i Comitati Unici delle Aziende sanitarie dell'Area Metropolitana Bolognese (IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola, IRCCS Azienda USL di Bologna, IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli e Azienda USL di Imola) con lo scopo di armonizzare comportamenti e iniziative per le pari opportunità, il benessere e la sicurezza di chi lavora

Per l'anno 2023 il Comitato Unico di Garanzia dell'Ausl di Imola, composto da rappresentanti di parte sindacale ed altrettanti di nomina aziendale, è risultato così formato come da deliberazione:

Presidente: Dott. Robertazzo Dario Coordinatore Assistenziale Medicina B

Componenti Aziendali:

COMPONENTI DI PARTE AZIENDALE 2021-2025		
	Titolari	Supplenti
1	AURELI FABIO - Psicologo	GAGLIOSTRO MARIA TERESA - Psicologo
2	CAMPLESE MARIA GABRIELLA – Dirigente Medico	CASADIO RACHELE – Dirigente Medico
3	CARRARO MARIA CRISTINA – Infermiera	MARTELLI MARINA – Infermiera
4	D'ALTERIO BRUNO – Infermiere	MANGANO GIOVANNI – Infermiere
5	FOSSARELLI FRANCA - Infermiera	SAVORINI MARGHERITA – Infermiera
6	LANZONI SILVIA - Infermiera	GJUZI EMILI - Infermiera
7	RANGONI MAURA - Infermiera	
8	VALGIMIGLI VALENTINA - Amministrativo	

Componenti di Parte Sindacale:

COMPONENTI DI PARTE SINDACALE 2021-2025		
	Titolari	Supplenti
1	ANGELI FRANCA – Infermiere – UIL FPL	CAPPIELLO ARCANGELA – Infermiera – UIL FPL
2	CALIA GIUSEPPE – Infermiere – NURSING UP	ELISABETTA RIVALTA – Infermiera – NURSING UP
3	MONTANARI ALESSANDRA – Infermiera - Nursind	ESPOSITO FABIANO ANNA - Infermiera - Nursind
4	LELLI LUCIANA – Infermiera – FP CGIL	VISCOGLISI VALENTINA – Infermiera – FP CGIL
5	LOMUTO VINCENZO – Infermiere - FIALS	SAPORITO FRANCESCO – Infermiere - FIALS
6	MARGOTTI RITA – Dirigente Medico OOSS Aree Dirigenziali	PENAZZI MATILDE – Dirigente Medico OOSS Aree Dirigenziali
7	SABBIONI LORELLA – Amministrativo - RSU	MICHELE SUZZI - Amministrativo - RSU
8	ZINGALE GAETANA – Infermiera CISL FP	GENTILINI MIRELLA – Infermiera CISL FP

Aggiornato al 31/12/2023

Il CUG dell'AUSL di Imola ha costruito una pagina all'interno della Intranet Aziendale dove sono accessibili da parte dei dipendenti le informazioni principali sul funzionamento

È presente inoltre il calendario aggiornato degli incontri del Comitato, gli eventi formativi che vengono programmati durante l'anno. Sono inoltre pubblicati i risultati delle indagini realizzate a cura del CUG somministrate al personale nel corso degli anni e le relazioni annuali.

Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

5.1 Attività Comitato

Nel corso del 2023 Il Comitato Unico di Garanzia si è riunito 6 volte, con la presenza dei componenti ovvero i relativi supplenti previsti, sia per la parte aziendale che per la parte sindacale.

Le principali attività svolte durante l'anno si sono riferite alla elaborazione del Piano Azioni Positive, Integrazione con i Consiglieri di fiducia e la partecipazione alla Rete Regionale dei CUG.

Integrazione con Previos e Gruppo Benessere

Il CUG nella persona del Presidente partecipa agli incontri dei gruppi aziendali sopra descritti con l'obiettivo di perseguire fini comuni e sinergici

Formazione

Il CUG per l'anno 2023 ha partecipato e promosso le seguenti formazioni:

- *Donne, salute e sicurezza*
- *Convegno Nazionale Consigliere e Consiglieri di Fiducia*
- *L'umanizzazione della protesì il modello operativo del centro protesì Inail*

Nel corso dell'anno 2023 ci sono state diverse dimissioni tra i componenti sia di parte aziendale che di parte sindacale.

5.2 Presa Incarico Segnalazioni

Sono state prese in carico diverse segnalazioni il cui tema ricorrente era il servizio mensa.

Con la nomina dei Consiglieri di Fiducia le segnalazioni acquisite dal CUG hanno subito una drastica riduzione in quanto prese in carico direttamente da loro.

Si riporta di seguito una breve analisi fornita dai consiglieri di fiducia con la relazione attività anno 2023

Le richieste prese in carico nel 2023 relative alle quattro aziende sanitarie cittadine sono state 57, in aumento rispetto all'anno precedente.

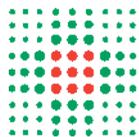
La distribuzione per genere della casistica 2023 presenta una importante presenza del genere femminile.

Il 2023 registra, un minor accesso da parte della componente infermieristica ed un incremento della componente medica e delle altre professioni sanitarie del comparto (ostetriche, tecniche sanitarie) mentre non si rilevano significative differenze da parte di altre professioni.

Il conflitto, tra pari o tra capo e collaboratore, resta la causa più frequente che motiva l'accesso alla Rete CdFM.

5.3 Attività di collegamento con il C.R.A.L. Aziendale

Partecipazione all'incontro di presentazione delle iniziative da proporre durante l'anno 2023



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

6 Considerazioni conclusive

In tema di Conciliazione Vita Lavorativa e Responsabilità Familiari, il Comitato esprime una valutazione complessivamente positiva sull'impegno realizzato in Azienda nel corso del 2023 per il perseguimento degli obiettivi prefissati, come ad esempio il mantenimento della modalità di Lavoro Agile per i lavoratori fragili e per le situazioni in cui l'attività resa in tale modalità risulta compatibile e in coerenza con le norme vigenti.

Il CUG per l'anno 2024 si impegna a realizzare il piano triennale delle azioni positive 2024-26.
Inoltre si impegna a ricercare le sinergie per poter analizzare i nuovi regolamenti o progetti da realizzare/implementare in azienda visto che in quest'ultimo periodo non è stato richiesto nessun parere in merito.

Il Presidente CUG Robertazzo Dario
La Segreteria CUG Severi Silvia