

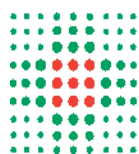
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

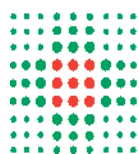
Relazione anno 2021

Aggiornato al 30 marzo



Indice:

Indice:	1
1. PREMESSA.....	2
2. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE PERSONALE DELL'AZIENDA al 31/12/2021 (Area 1 PAP)	2
2.1 DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA	7
2.2 BILANCIO DI GENERE	9
3 CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA' FAMIGLIARI	10
3.1 CONTRATTI A TEMPO PARZIALE	10
3.2 FRUIZIONE MISURE DI CONCILIAZIONE	12
4 SALUTE, SICUREZZA, BENESSERE LAVORATIVO	13
4.1 Sicurezza del lavoro	13
4.2 Monitoraggio aggressioni contro gli operatori da parte dell'utenza	15
4.3 Benessere del personale	19
4.4 Il Sistema di Valutazione individuale della Performance	19
4.5 FRUIZIONE ATTIVITA' FORMATIVE.....	25
4.6 RENDICONTAZIONE 2021 AZIONI POSITIVE.....	26
AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE.....	26
AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO	29
AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA' FAMILIARI	33
AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO.....	34
5 OPERATIVITA' DEL COMITATO	35
5.1 Attività Comitato	36
5.2 Presa Incarico Segnalazioni	36
5.3 Attività di collegamento con il C.R.A.A.L. Aziendale	39
6 Considerazioni conclusive.....	39



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 2021 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 2021, 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 2021 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 2021.

2. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE PERSONALE DELL'AZIENDA al 31/12/2021 (Area 1 PAP)

Al 31 dicembre 2021 l'Azienda USL di Imola registra n. 2135 unità professionali complessive, di cui 1.960 dipendenti e 175 convenzionati. Il 2021, anche a seguito della pandemia, registra e conferma, dopo anni di costante riduzione della dotazione, la sua tendenza incrementale: infatti, a fronte di una significativa riduzione di personale dipendente registrata nel periodo 2010-2018, anche il 2021 registra un incremento rispetto all'anno precedente di +124 unità.

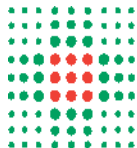
Di seguito sono rappresentati in tabella e nel grafico l'andamento complessivo della consistenza del personale al 31dic di ogni anno (espresso in unità a tale data), distinto per tipologia contrattuale (la fonte dati proviene da Ufficio Convenzioni Dipartimento Cure Primarie Azienda U.S.L. e Servizio 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	Var ass. 2020 - 2021
Dipendente	1.733	1.787	1.923	1.960	37
Convenzionato*	157	157	145	175	30
TOTALE	1.890	1.944	2.068	2.135	124

* 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



**Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi**

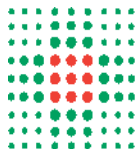
TABELLA - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Tipo rapporto*	codice	Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totale
			<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
TI	MDA	MEDICI - Str.Complexa	0	0	1	3	7	0	0	0	0	2	13
TI	MDB	MEDICI - Str Semplice	0	0	0	0	3	0	0	1	1	3	8
TI	MDC	MEDICI - Professionale	0	22	24	23	16	0	46	61	22	10	224
TI	MD	MEDICI	0	6	1	0	0	0	4	2	2	0	15
TI	MVA	VETERINARI - Str.Complexa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
TI	MVC	VETERINARI - Professionale	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	3
TI	MV	VETERINARI	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	4
TI	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	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	1	0	1
TI	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	1	4	3	1	0	1	10	6	2	28
TI	DS	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	4
TI	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
TI	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
TI	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	4
TI	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	4
TI	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
TI	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	20	51	23	31	2	88	163	166	297	30	871
TI	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	4	1	3	9	12	13	10	52
TI	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	1	6	5	4	1	0	9	7	10	8	51
TI	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	1	0	8	1	2	1	0	9	0	23
TI	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	4	19	23	59	9	8	32	74	146	29	403
TI	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	4	6	12	4	0	15	17	86	26	170
TD	MDA	MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TD	MDC	MEDICI - Professionale	0	2	0	0	0	0	4	1	0	0	7
TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	3
TD	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	11	2	1	0	0	18	3	2	1	0	38
TD	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
TD	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	6
TD	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	0	1	0	0	1	1	3	1	1	9
	PC	PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	3
		Totale personale	38	117	92	154	51	124	295	358	605	126	1960
		% sul personale complessivo	1,94%	5,97%	4,69%	7,86%	2,60%	6,33%	15,05%	18,27%	30,87%	6,43%	100%

* TI = tempo indeterminato

TD = tempo determinato

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

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

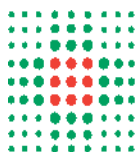
Descrizione	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
Tempo pieno	38	116	91	151	51	447	98,89%	123	286	327	553	118	1407	93,30%
Part-Time>50%	0	1	1	1	0	3	0,66%	0	7	25	46	7	85	5,64%
Part-Time<=50%	0	0	0	2	0	2	0,44%	1	2	6	6	1	16	1,06%
Totale	38	117	92	154	51	452	100,00%	124	295	358	605	126	1508	100,00%
Totale %	8,41%	25,88%	20,35%	34,07%	11,28%	100,00%		8,22%	19,56%	23,74%	40,12%	8,36%	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>

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

Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale uomini	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale donne
Inferiore a 3 anni	37	56	19	15	2	129	114	136	81	32	3	366
Tra 3 e 5 anni	1	7	4	3	1	16	10	33	9	7	1	60
Tra 5 e 10 anni	0	12	8	11	2	33	0	37	21	38	9	105
Superiore a 10 anni	0	9	29	90	13	141	0	28	171	487	91	777
Totale	38	28	41	104	16	319	124	234	282	564	104	1308
Totale %	11,91%	8,78%	12,85%	32,60%	5,02%	100,00%	9,48%	17,89%	21,56%	43,12%	7,95%	100,00%

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

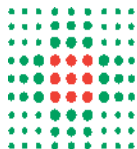


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

TABELLA - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
DES_PROFILO	DESCRIZIONE	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PERSONALE CONTRATTISTA	Laurea magistrale	2	66	1	33	3	0,92%
MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	12	85	2	14	14	4,29%
MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	3	37	5	62	8	2,45%
MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	87	37	144	62	231	70,86%
MEDICI	Laurea magistrale	7	46	8	53	15	4,60%
VETERINARI - Str.Complexa	Laurea magistrale	0	0	1	100	1	0,31%
VETERINARI - Professionale	Laurea magistrale	2	66	1	33	3	0,92%
VETERINARI	Laurea magistrale	3	75	1	25	4	1,23%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	50	1	50	2	0,61%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	0	0	1	100	1	0,31%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	9	29	22	70	31	9,51%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	Laurea magistrale	0	0	4	100	4	1,23%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	Laurea magistrale	2	100	0	0	2	0,61%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	1	50	1	50	2	0,61%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	2	40	3	60	5	1,53%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	Laurea magistrale	2	50	2	50	4	1,23%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	0	0	3	100	3	0,92%
Totale personale		131	100,00%	195	100,00%	326	100,00%
% sul personale complessivo dirigente		40,18%		59,82%			

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

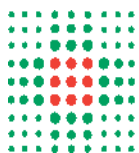


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

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

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
DES_PROFILO	DESCRIZIONE	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	16	7	208	92	224	13,77%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	14	7	174	92	188	11,56%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	99	23	322	76	421	25,88%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	12	15	64	84	76	4,67%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	2	25	6	75	8	0,49%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	2	20	8	80	10	0,61%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	0	0	27	100	27	1,66%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	1	10	9	90	10	0,61%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	0	0	4	100	4	0,25%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	3	23	10	76	13	0,80%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	8	32	17	68	25	1,54%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	6	60	4	40	10	0,61%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Inferiore al Diploma superiore	0	0	3	100	3	0,18%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	5	71	2	28	7	0,43%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	4	50	4	50	8	0,49%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	2	40	3	60	5	0,31%
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	47	23	154	76	201	12,35%
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	59	31	128	68	187	11,49%
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	5	41	7	58	12	0,74%
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	6	66	3	33	9	0,55%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	2	8	21	91	23	1,41%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	14	12	95	87	109	6,70%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	5	29	12	70	17	1,04%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	7	23	23	76	30	1,84%
Totale personale		319	100,00%	1308	100,00%	1627	100,00%
% sul personale complessivo non dirigenziale		19,61%		80,39%			

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



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

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. Per quanto riguarda il nostro Paese, va detto, che il divario retributivo di genere o gender pay gap, come comunemente chiamato, esistente tra uomini e donne, vede l'Italia in posizione più virtuosa rispetto agli altri Paesi del mondo occidentale. Dalle statistiche, in Italia risulta un gap di salario complessivo fra uomini e donne più contenuto, rispetto a quanto si registra altrove. Da un recente studio per carriere in ambito tecnologico e scientifico, risulta un Gender pay gap italiano attorno al 4.2%, rispetto al 15.5% del Regno Unito, al 18.3% circa della Germania, al 15,8% della Francia e al 9.4% della Spagna, solo per fare alcuni esempi.

La media europea per l'anno di riferimento 2020 si attesta al 13 % circa.

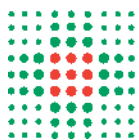
Ciò non vuole certamente sminuire il problema. La disparità stipendiale tra uomo e donna rimane comunque questione di grande attualità, che va affrontata nella sua globalità, consci che occorre intervenire su una pluralità di fattori interconnessi, non solo di mercato del lavoro, ma bensì anche propriamente di genere ancora oggi presenti nella nostra società.

Certamente interventi da parte dello Stato che semplifichino e non complichino la conciliazione vita/lavoro delle donne, come anche un cambiamento culturale che superi lo stereotipo che assegna esclusivamente alla donna certi compiti di cura familiare, aiuterebbero senza dubbio il percorso professionale delle donne, riducendo le disparità tra uomo e donna all'interno del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda la situazione più specifica dell'Azienda Usl di Imola, non si registrano sul tema particolari criticità. Come si vede nella tabella *"Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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, tra l'altro, aree che presentano una predominanza femminile a livello di organico.

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, che nel tempo vedrà sicuramente un riequilibrio. La differenza di divario economico uomo donna raggiunge circa il 19%.

Stessa giustificazione vale per gli incarichi di dirigente medico "professional", 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.

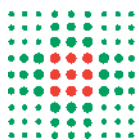


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

TABELLA - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE 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
TI	MEDICI - Str.Complexa	97178,68	80167,05	17011,63	19,18%
TI	MEDICI - Str Semplice	68433,22	64023,42	4409,80	6,66%
TI	MEDICI - Professionale	60606,36	55712,24	4894,12	8,42%
TI	MEDICI	0	44641,73	44641,73	
TI	VETERINARI - Str.Complexa	0	75809,82	75809,82	
TI	VETERINARI - Professionale	64265,66	45923,08	18342,58	33,29%
TI	VETERINARI	50952,84	58046,06	7093,22	13,02%
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	53248,85	76464,37	23215,52	35,80%
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	41745,44	41745,44	
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	45115,91	45221,75	105,84	0,23%
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	66587,56	0	66587,56	
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	47293,97	47293,97	
TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	45519,51	48596,43	3076,92	6,54%
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	62030,8	63873,06	1842,26	2,93%
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	41433,94	41433,94	
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	26590,58	27041,81	451,23	1,68%
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	25929,67	25734,49	195,18	0,76%
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	27393,59	27162,41	231,18	0,85%
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	30811,05	27716,83	3094,22	10,57%
TI	PROFILI RUOLO TECNICO	22862,43	22035,48	826,95	3,68%
TI	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	23034,42	24679,08	1644,66	6,89%
TD	MEDICI - Professionale	0	44652,6	44652,60	
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	25877,14	25289,13	588,01	2,30%
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	22781,72	22781,72	
TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	19136,79	19940,57	803,78	4,11%
	Totale personale	304,00	928,00		
	% sul personale complessivo	70,37%	62,12%		

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

TABELLA - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative	4	15,38%	22	84,62%	26	40,00%
Coordinamenti	3	7,69%	36	92,31%	39	60,00%
Totale personale	7	10,77%	58	89,23%	65	100,00%
% sul personale complessivo area comparto tempo indeterminato	319	2,19%	1308	4,43%	1627	4,00%

Nelle posizioni di responsabilità il genere prevalente è quello femminile.

TABELLA - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

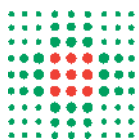
Tipo commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		di cui presidente	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Donna	Uomo
avvisi pubblici struttura complessa	4	100,00%	0	0,00%	4	6,25%	0	1
concorsi pubblici	16	66,67%	8	33,33%	24	37,50%	2	6
avvisi selezioni pubbliche	9	50,00%	9	50,00%	18	28,13%	3	3
lavoro autonomo	0	0,00%	6	100,00%	6	9,38%	2	0
assunzioni da centro per l'impiego	7	58,33%	5	41,67%	12	18,75%	2	2
Totale personale	36	56,25%	28	43,75%	64	100,00%	9	12
% sul personale complessivo		8,33%		1,87%				

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

Nella composizione delle commissioni di concorso il genere prevalente è quello maschile compreso il presidente.

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



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

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 2021 tali rapporti rappresentano circa il 5% della dotazione complessiva 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 (101 vs 5).

Invero, si conferma anche per il 2021 la tendenza progressiva e costante alla diminuzione delle posizioni dedicate. Da considerare che all'interno di questa dotazione, anche per il 2021 l'Azienda ha mantenuto il programma di facilitazione per le donne al rientro dalla maternità, mettendo a disposizione 5 posizioni di lavoro a tempo parziale esclusivamente dedicate agli infermieri.

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

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

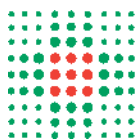
	UOMINI							DONNE						
Descrizione	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
Tempo pieno	38	116	91	151	51	447	98,89%	123	286	327	553	118	1407	93,30%
Part-Time>50%	0	1	1	1	0	3	0,66%	0	7	25	46	7	85	5,64%
Part-Time<=50%	0	0	0	2	0	2	0,44%	1	2	6	6	1	16	1,06%
Totale	38	117	92	154	51	452	100,00%	124	295	358	605	126	1508	100,00%
Totale %	8,41%	25,88%	20,35%	34,07%	11,28%	100,00%		8,22%	19,56%	23,74%	40,12%	8,36%	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>

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

	UOMINI							DONNE						
Tipo misura conciliazione	<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)		1	1	1		3	3,90%		7	20	41	6	74	96,10%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (verticale)				2		2	7,69%	1	2	11	11	2	24	92,31%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (misto)						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile	1	6	6	7	3	23	21,90%	4	9	14	45	10	82	78,10%
Personale che fruisce di orari flessibili (direttiva UE 2017/253)						0	0,00%						0	0,00%
Totale						28	13,46%						180	86,54%
Totale % rispetto al personale complessivo						6,19%							11,94%	

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.

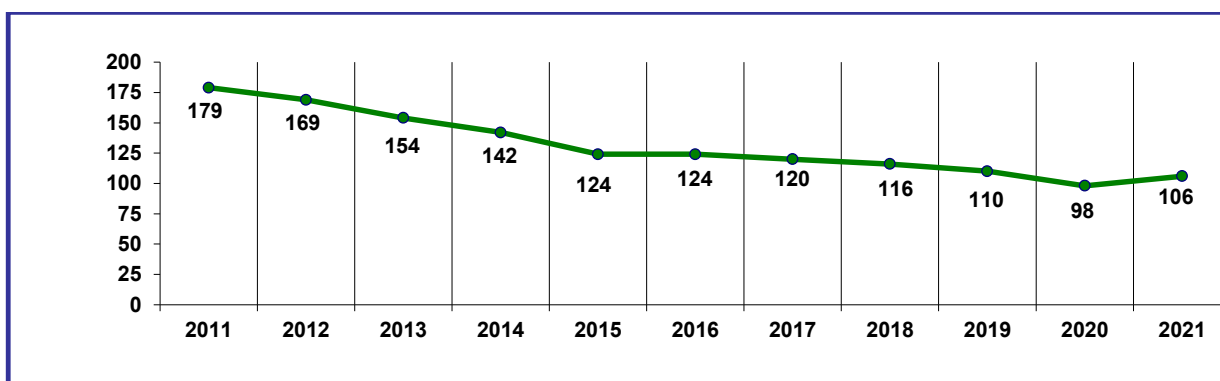


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

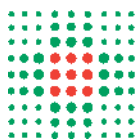
ANDAMENTO NEGLI ANNI ATTIVAZIONE CONTRATTI A TEMPO PARZIALE

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



Dopo anni di riduzione progressiva dei contratti a tempo parziale, il 2021 ha registrato un incremento rispetto all'anno precedente.



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

3.2 FRUIZIONE MISURE DI CONCILIAZIONE

L'Azienda nel corso del 2021 ha garantito ai dipendenti beneficiari la fruizione di 11.645 (nel 2020 erano 12.290) giornate di permessi giornalieri per legge 104/92; 2.575 ore di permessi in ore per Legge 104/1992, nonché 6.346 permessi giornalieri e 27 mezze giornate per congedi parentali, che nella tabella seguente sono riportati suddivisi per genere e che risultano per oltre il 75 % attribuiti al genere femmina

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

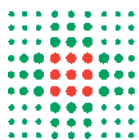
Tipologia permesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1796	15,42%	9849	84,58%	11645	
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti (dipendenti)	585	22,73%	1990	77,27%	2575	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	334	5,26%	6012	94,74%	6346	
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	0	0,00%	27	100,00%	27	
Totale	2437	15,94%	12854	84,06%	15291	100%
% n. dipendenti beneficiari		23,01%		39,46%		35,66%

L'Azienda nel corso del 2021, ha attivato 105 modalità di lavoro agile, in particolare donne fra i 51 e i 60 anni (n° 45 modalità di lavoro agile) rappresentando circa il 43% del totale.

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

Tipo misura conciliazione	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)		1	1	1		3	3,90%		7	20	41	6	74	96,10%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (verticale)				2		2	7,69%	1	2	11	11	2	24	92,31%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (misto)						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile	1	6	6	7	3	23	21,90%	4	9	14	45	10	82	78,10%
Personale che fruisce di orari flessibili (direttiva UE 2017/253)						0	0,00%						0	0,00%
Totale						28	13,46%						180	86,54%
Totale % rispetto al personale complessivo						6,19%							11,94%	

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.ssa Annarita Mongardi

4 SALUTE, SICUREZZA, BENESSERE LAVORATIVO

Con lo stravolgimento che si è determinato dall'emergenza COVID, anche le attività del CUG sono state ricondotte, in coerenza alle necessità dell'emergenza, al mantenimento delle attività ordinarie.

Sono stati attivati sulla base delle segnalazioni pervenute dei percorsi per definire realmente quale era il bisogno formativo e/o organizzativo e sono partite le prime azioni di miglioramento nel 2021 che a tutt'oggi sono ancora in corso anche per effetto delle diverse ondate pandemiche che hanno rallentato le attività. Lo stato di avanzamento sarà rendicontato in modo puntuale nella prossima relazione.

Il CUG deliberato in data 11/05/2021 ha elaborato il piano annuale delle azioni positive 2021-2023 con area dedicata di cui ne seguirà la rendicontazione annuale.

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 2022 il medico competente-autorizzato ha fornito i dati per gli anni 2020-2021.

Sia il 2020 che il 2021 registrano un aumento sia delle visite effettuate su richiesta che delle visite periodiche.

Attività di sorveglianza	2016	2017	2018	2019	2020	2021	var 2021	var% 2021
n. visite effettuate	680	804	808	900	989	1.139*	150	13,17%
n. visite periodiche	216	238	265	269	325	452	127	28,09%
n. visite periodiche + visite a richiesta	464	363	399	453	470	574	104	18,12%

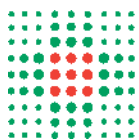
* 1.139 visite di cui 212 effettuate a studenti

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.

Il 2021 registra un calo delle giornate di assenza per infortunio (da 5253 a 3564) rappresenta perciò una riduzione del 68% rispetto al 2020.

Di questi 3564 giorni, quasi un terzo (1046) sono rappresentati da infortunio COVID.



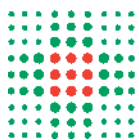
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

INFORTUNI LAVORATIVI ANNO 2021 AUSL di IMOLA

INFORTUNI AUSL DI IMOLA 2021	n. infortuni	n. gg. di assenza
Infortuni a matrice biologica (a gg. Zero di assenza)	32	0
Infortuni a più gg di assenza Covid	27	1046
Infortuni a più gg di assenza di altra matrice	76	2518
totali	135	3564

CONTESTO LAVORATIVO ANNO 2021 AUSL di IMOLA

Sorveglianza sanitaria AUSL di Imola	2018	2019	2020	2021
Lavoratori assicurati INAIL	1.737	1.787	1.935	2.175
Totale lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria	1.730	1.730	1.935	2.175
Totale lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria nell'anno di riferimento	808	815	753	927
Lavoratori idonei alla mansione specifica	517	630	511	814
Lavoratori con idoneità parziali temporanee (con prescrizioni e/o limitazioni alla mansione specifica)	10	49	93	81
Lavoratori con idoneità parziali permanenti (con prescrizioni e/o limitazioni alla mansione specifica)	15	207	132	159
Lavoratori temporaneamente inidonei alla mansione specifica	15	11	5	6
Lavoratori permanentemente inidonei alla mansione specifica	5	3	3	5
Infortuni a matrice biologica (a zero gg di assenza)	36	44	26	32
Totali infortuni denunciati	90	121	251*	103*
Totale giornate di assenza per infortuni	2.707	1.268	5.253	3.564
* di cui 91 da contaminazione Covid-19				
* di cui 27 da contaminazione Covid-19				



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

Programmi relativi alla Valutazione dello Stress Lavoro Correlato

Con la riorganizzazione della funzione del Servizio di Prevenzione e Protezione del Personale e delle attività del Medico Competente avvenuta ad inizio 2018, il Comitato ha promosso in Azienda l'istituzione di una cabina di regia per gli interventi da realizzare a contrasto del fenomeno stress lavoro correlato; con lettera del DG del 13 Dicembre 2019 la Cabina di Regia è stata definita ed è stato individuato il coordinamento nella figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione che dovrà realizzare un programma di interventi (analisi, ri-mappatura, azioni correttive e di miglioramento); l'emergenza pandemica ha costretto alla sospensione di queste attività con l'impegno di riattivarle non appena possibile.

Anche nel 2021 questa attività è stata sospesa.

Impegno degli RLS Aziendali

Nel corso del 2021 i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, hanno effettuato attività di sopralluogo utili sotto il profilo della sicurezza, anche in occasione dei momenti più critici della Pandemia, fornendo un valido contributo alla correzione di alcune prassi non consone alle indicazioni dei protocolli comportamentali.

4.2 Monitoraggio aggressioni contro gli operatori da parte dell'utenza

Nel corso dell'incontro CUG del 22 marzo 2022 con il Responsabile del Servizio SPPS sul tema, presenta i seguenti dati relativi all'anno 2021 che mostrano un trend incrementale.

SEGNALAZIONI PREVIOS AUSL IMOLA			
TOTALE EVENTI			
Ambito	2019	2020	2021
Area psichiatrica	55	31	55
PS	6	4	17
Altra area	22	27	24
Totale	83	62	96

AGGRESSIONI FISICHE			
Ambito	2019	2020	2021
Area psichiatrica	31	16	16
PS	3	0	4
Altra area	2	0	3
Totale	36	16	23

Direzione generale

Viale Amendola, 2 – 40026 Imola (BO)

T. +39 0542 604025 – F. +39 0542 604013

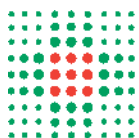
direttoresanitario@ausl.imola.bo.it - www.ausl.imola.bo.it

Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

Sede legale Viale Amendola, 2 – 40026 Imola (BO)

T. +39 0542 604025 – F. +39 0542 604013

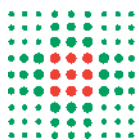
Partita IVA 00709271203



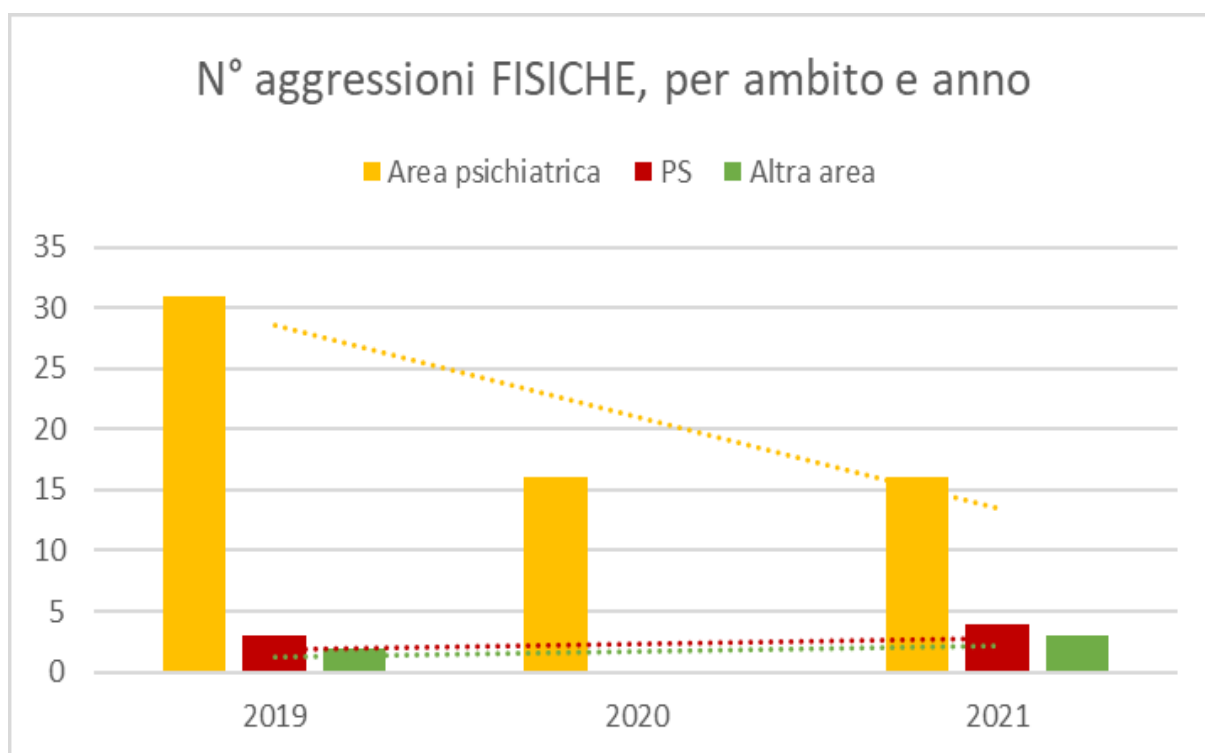
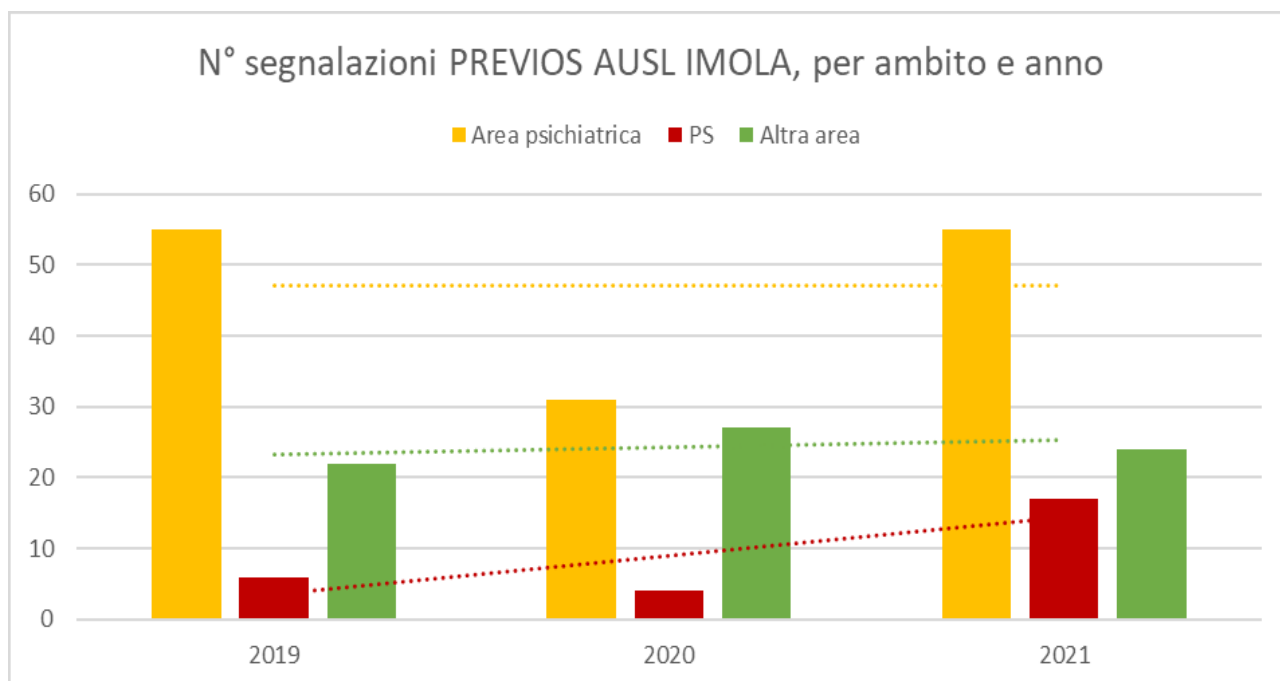
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

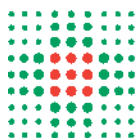
AGGRESSIONI VERBALI			
Ambito	2019	2020	2021
Area psichiatrica	17	15	26
PS	3	4	12
Altra area	20	27	21
Totale	40	46	59

AGGRESSIONI CONTRO LA PROPRIETÀ			
Ambito	2019	2020	2021
Area psichiatrica	7	0	13
PS	0	0	1
Altra area	0	0	0
Totale	7	0	14

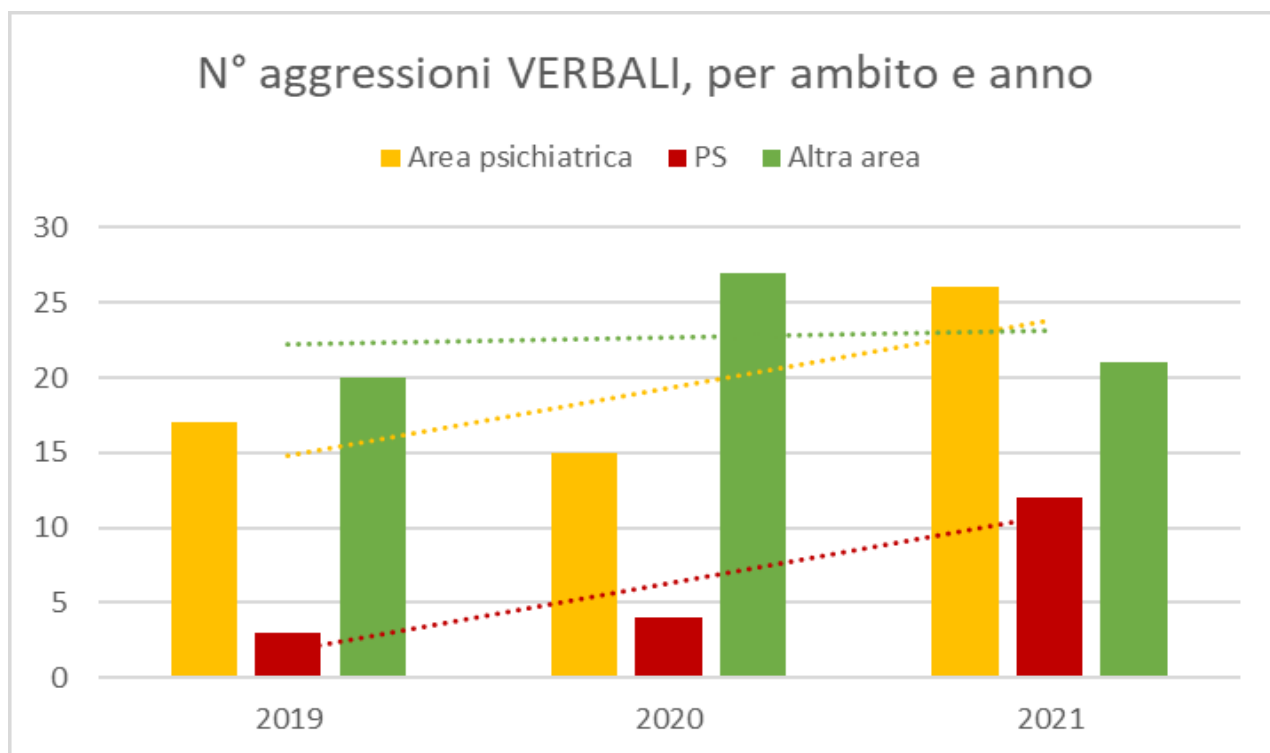


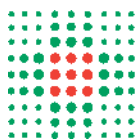
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi



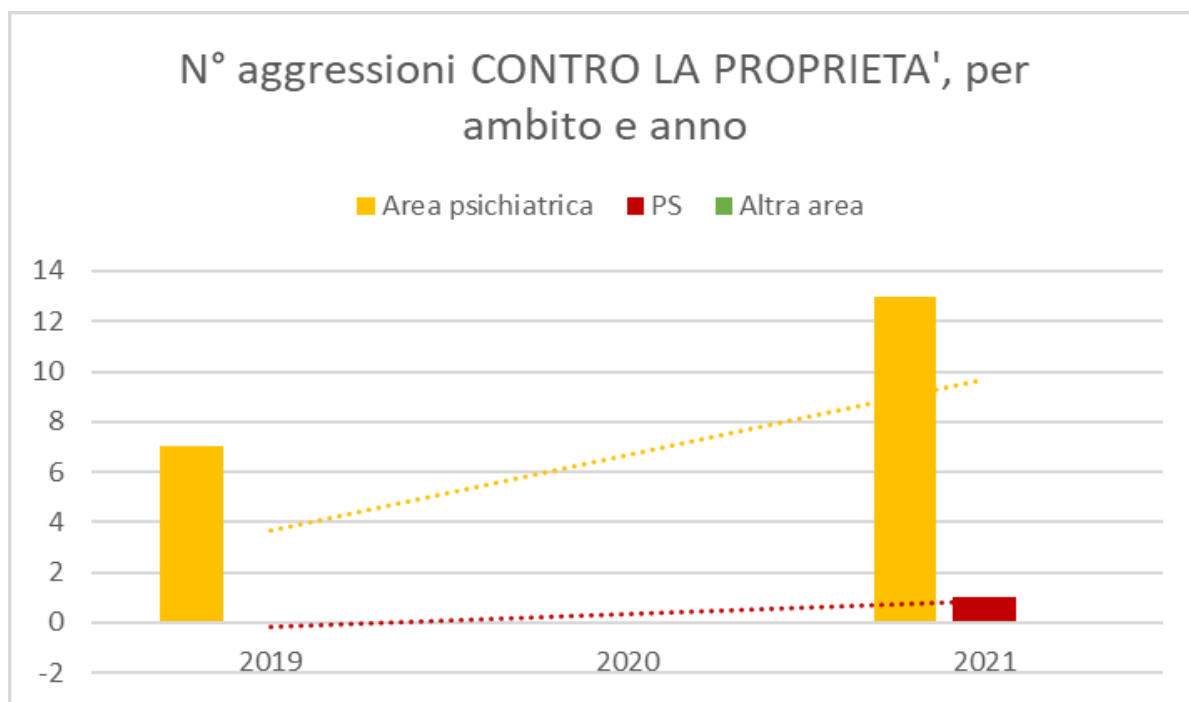


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi





Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi



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.

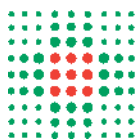
Svolgono inoltre, di concerto con il Comitato Unico di Garanzia, interventi di informazione, formazione e sensibilizzazione finalizzati a prevenire discriminazioni o molestie e favorire il benessere delle persone che lavorano in Azienda.

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

Nel 2021, le attività di valutazione delle performance individuali dell'anno precedente 2020, sono state realizzate per il biennio 2019.2020.

CONTESTO di RIFERIMENTO



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

- 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 2020 il sistema di valutazione di cui al Regolamento aziendale (Del. 136/2018) ha coinvolto 411 dipendenti (nel 2019: 426)

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.

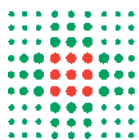
Nel 2021 si è proceduto a ripristinare la valutazione individuale 2020 come da Regolamento aziendale.

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 2021 si è proceduto ad applicare nuovamente il nuovo sistema di valutazione su applicativo regionale GRU.

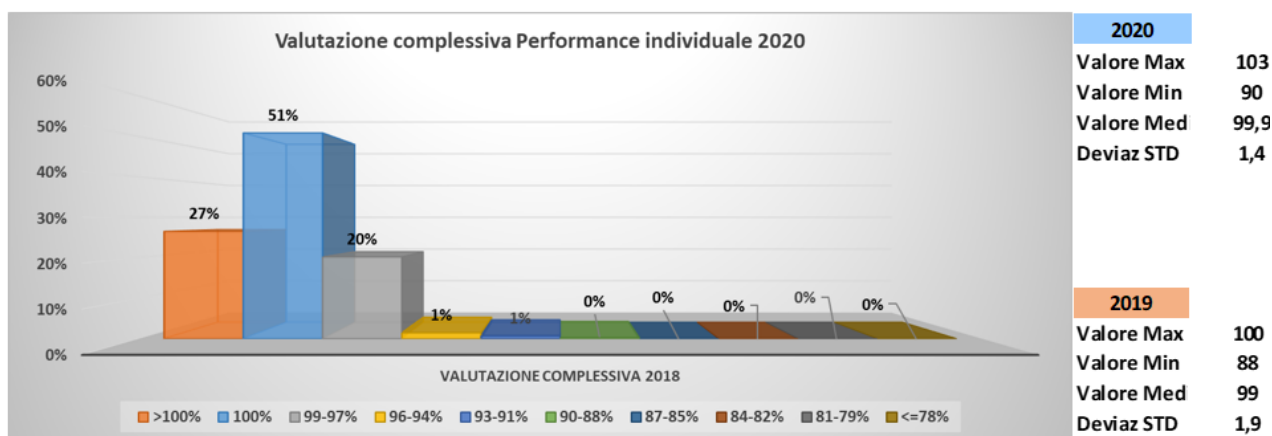
A titolo esemplificativo si riportano gli esiti di performance individuale.



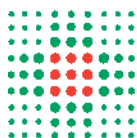
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

Esiti performance Individuale annuale 2020 vs 2019

VALUTAZIONI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2020 - Gestionali + Dirigenti professional + PO + Coord.											
Sintesi 2019 Valutazione per Aree	>100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	84-82%	81-79%	<=78%	totale
VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPLESSIVA	109	209	83	6	3	1	0	0	0	0	411
	27%	51%	20%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	100%



VALUTAZIONI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2019 - Gestionali + Dirigenti professional + PO + Coord.											
Sintesi 2019 Valutazione per Aree	>100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	84-82%	81-79%	<=78%	totale
VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPLESSIVA	/	240	119	60	6	1	0	0	0	0	426
	/	56%	28%	14%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	100%



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

Valutazione performance individuale annuale 2020 vs 2019

VALUTAZIONE COMPLESSIVA 2020								
<i>Direttori di Struttura e di Direzione Tecnica 2020</i>	≥ 100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	≤ 84%	<i>totale</i>
	29	7	0	0	0	0	0	36
% Direttori	81%	19%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
<i>Dirigenti professional + PO + Coordinamenti 2020</i>	≥ 100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	≤ 84%	<i>totale</i>
	289	76	6	3	1	0	0	375
% Dirigenti professional + PO + Coord.	77%	20%	2%	1%	0%	0%	0%	100%

6 casi (Direttori) > 100%

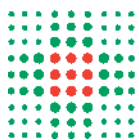
103 (Dirigenti Professional + PF) > 100%

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.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA 2019								
<i>Direttori di Struttura e di Direzione Tecnica 2019</i>	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	≤ 84%	<i>totale</i>
	12	16	3	5	1	0	0	37
% Direttori	32%	43%	8%	14%	3%	0%	0%	100%
<i>Dirigenti professional + PO + Coordinamenti 2019</i>	≥ 100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	≤ 84%	<i>totale</i>
	227	104	57	1	0	0	0	389
% Dirigenti professional + PO + Coord.	58%	27%	15%	0%	0%	0%	0%	100%

Nessuna valutazione (Direttori + Professional + PO Coord) > 100%

A causa della gestione straordinaria COVID non si è proceduto alla valutazione individuale 2019 dei Dirigenti Professional e del Comparto con posizione funzionale (PO o Coordinamento) secondo lo specifico percorso previsto dal Regolamento aziendale (Deliberazione n. 136/2018). La valutazione individuale 2019 pertanto è coincisa con la valutazione della Performance organizzativa di UO di appartenenza.



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

COMPARTO - Esiti performance Individuale annuale 2020

Totale schede Dipendenti del comparto coinvolti nel 2020: 1.695

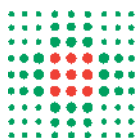
Comparto non titolare di posizione organizzativa o di coordinamento

A partire dal 2019 il Comparto senza posizione funzionale (PO o Coordinamento) è stato valutato in riferimento all'anno 2018 tramite un nuovo sistema di valutazione su applicativo regionale GRU.

Nel 2020 a causa della gestione straordinaria per l'emergenza COVID non si è proceduto alla valutazione individuale 2019 secondo questo specifico percorso previsto dal nuovo sistema di valutazione su applicativo regionale GRU. La valutazione individuale 2019 è pertanto coincisa con la valutazione della Performance organizzativa di UO di appartenenza.

Nel 2021 si è proceduto a ripristinare la valutazione individuale 2020 secondo il nuovo sistema di valutazione ad hoc su applicativo regionale GRU e secondo le disposizioni regionali.

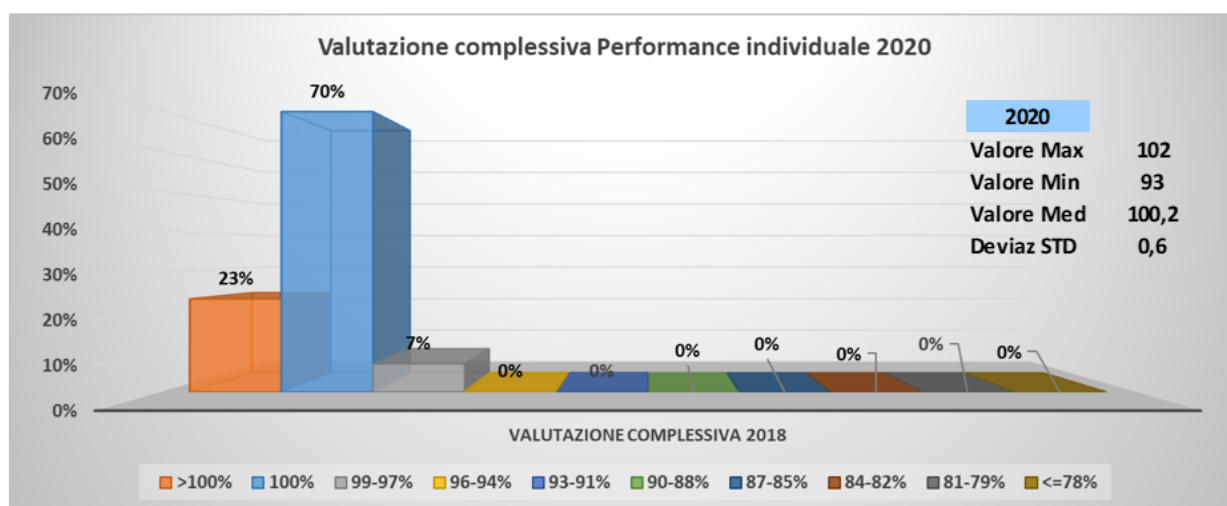
VALUTAZIONI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2020 - COMPARTO (no Posizioni funzionali)											
Sintesi 2020 Valutazione per Aree	>100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	84-82%	81-79%	<=78%	totale
VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPLESSIVA	392	1.182	118	2	1	0	0	0	0	0	1.695
	23%	70%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

COMPARTO - Esiti performance Individuale annuale 2020

Comparto non titolare di posizione organizzativa o di coordinamento



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

4.5 FRUIZIONE ATTIVITA' FORMATIVE

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

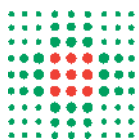
Classi età	UOMINI						DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	488,25	759,25	552	770,43	168	2737,93	5,0	1722	2178	3390	5498,5	597,5	13386	24,4
Aggiornamento professionale	1183,5	1726,25	1307,58	1399,42	422,17	6038,92	11,0	4668	5246,82	7370,74	9748,67	1176	28210,23	51,3
Competenze manageriali/Relazionali	24	24	44	55	27	174	0,3	197	355	337,25	422,75	29	1341	2,4
Tematiche CUG	44	132	106	99	16	397	0,7	192,75	348	638,85	1080,67	112	2372,27	4,3
Violenza di genere	6	12	38	36	0	92	0,2	16	28	44	56	30	174	0,3
Altro (specificare) Contrasto violenza a danno dei professionisti	0	0	8	0	0	8	0,0	0	8	0	8	0	16	0,0
Totale ore	1745,75	2653,5	2055,58	2359,85	633,17	9447,85	17,2	6795,75	8163,8	11781	16815	1944,5	45499,5	82,806
Totale ore %	3,177	4,829	3,741	4,295	1,152	17,2		12,368	14,858	21,440	30,601	3,539	82,8	

Di seguito si riportano le osservazioni registrate nella Relazione delle Attività Formative anno 2021

- **La pandemia da Sars-Cov-2 ha generato la necessità di riprogrammare** l'attività formativa in modo repentino per far fronte alle sfide a cui erano chiamati i professionisti del sistema sanitario ed al contempo riprogettare gli eventi per garantire, in un contesto di oggettiva difficoltà, la partecipazione degli operatori alla formazione.
- **Sono stati realizzati 185 corsi di formazione rivolti al personale dipendente che hanno dato origine a 342 edizioni (+ 103 rispetto all'anno precedente)**

Tabella - Iniziative formative realizzate. Anno 2021

TIPO EVENTO	ECM	N. CORSI	N. EDIZIONI	N. EDIZIONI ANNULLATE	N. EDIZIONI CHIUSE
Blended (Res + Fsc)	SI	3	7	1	6
Blended (Fsc + Fad)	SI	2	3	1	2
FAD E-Learning	SI	10	20	3	17
FAD Sincrona	SI	33	47		47
FAD Sincrona	NO	3	7		7
Formazione Residenziale (1-200)	SI	56	141	10	131
Formazione Residenziale (1-200)	NO	2	2		2
Gruppi di Miglioramento	SI	49	66	10	56
Training Individualizzato	NO	3	3		3
Training Individualizzato	SI	23	45	9	36
Attività di ricerca	SI	1	1		1
TOTALI		185	342	34	308



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

- **L'aggiornamento esterno fruito** mette in evidenza la sospensione delle opportunità su questo versante per effetto della pandemia. Sono complessivamente 291 (+ 43 rispetto al 2020) le partecipazioni autorizzate come aggiornamento esterno nel corso del 2021, come riportato in Tabella.

Tabella – Autorizzazioni per Aggiornamento Esterno

TIPOLOGIA AGGIORNAMENTO ESTERNO	N° partecipazioni
OBBLIGATORIO (di cui 31 sponsorizzati)	235
FACOLTATIVO CON CONCORSO NELLE SPESE	
FACOLTATIVO (di cui 10 sponsorizzati)	56
Totale	291
FORMAZIONE LIBERA "SPOT" (fruita a titolo personale)	64
FAD ESTERNA (no MED3- no E-LLABER)	1580
Totale	1580
FORMAZIONE ESTERNA SPONSORIZZATA E FRUITA A TITOLO PERSONALE	6
totale complessivo	1877

- **Le sponsorizzazioni relative alla partecipazione ad iniziative esterne**, debitamente documentate e gestite sulla base delle procedure aziendali in essere, sono state complessivamente 37 (vs le 13 del 2020 e le 98 del 2019). Sono state altresì registrate sul Portale GRU della Formazione sulla posizione del singolo dipendente, le informazioni ricevute dallo Staff Formazione relative a 1.580 le iniziative esterne fruita a titolo personale da parte dei professionisti soprattutto attraverso il ricorso alla FAD.

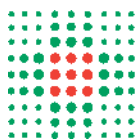
4.6 RENDICONTAZIONE 2021 AZIONI POSITIVE

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 anno 2021.

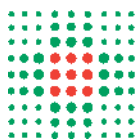
AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE

Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1.1 Conoscere le caratteristiche ed i	Rilevazione comparata relativa agli anni e del fenomeno della discriminazione attraverso l'analisi dei seguenti dati: 1. numero assoluto dipendenti divisi per	Presente la relazione annuale 2020 redatta nel primo semestre 2021	X	X	X



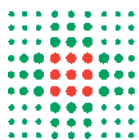
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
bisogni del personale	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)				
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 procedimenti disciplinari attivati e conclusi negli anni 2021 - 2022 - 2023 correlabili a fenomeni di discriminazione	Preso in carico di tutti gli eventi segnalati. Preso visione delle schede di segnalazione PREVIOS con tabulazione dati anno 2021 I dati verranno discussi entro il prossimo trimestre in presenza del Risk Manager	X	X	X
1.3 Monitorare l'andamento dei sistemi di	Monitoraggio in ordine del raggiungimento della percentuale di	Ragionato e condiviso con la Responsabile dello Staff Formazione	X	X	X



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

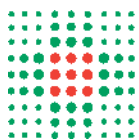
Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
valutazione al fine della rilevazione di eventuali discriminazioni per quanto riguarda ad esempio il genere, la qualifica, il tempo di lavoro, la tipologia contrattuali	raggiungimento della performance individuale	e dei componenti CUG sulla tipologia dei dati da richiedere. Presa 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.			
	Valutazione sui sistemi meritocratici nell'attribuzione degli incarichi e delle responsabilità ai professionisti aziendali	Presa 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	X	X



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

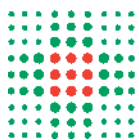
AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 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. Promosso questionario sul fabbisogno asilo nido in azienda	X	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)		X	X



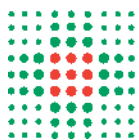
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
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	X	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	Con la collaborazione di un componente CUG del precedente CUG del Circondario Imolese ha riferito che ha contattato la segretaria (Barbara Villa) dell'Assessore alle Pari Opportunità per fissare un incontro, quindi sono in attesa dell'appuntamento. (vedi allegato)	X	X	
	Ricerca la possibilità di fare momenti di formazione/incontri congiunti	/		X	X
	Condividere strumenti di lavoro comuni				X



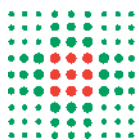
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 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 (allegato)	X	X	
	Partecipare alle iniziative/formazione CUG Nazionale e CUG Area Metropolitana	Partecipato alle iniziative promosse CUG Metropolitano: incontri e formazione. In corso di sviluppo la partecipazione/formazione CUG RER	X	X	X
	Condividere strumenti e/o obiettivi formativi CUG Area Metropolitana	La responsabile del CUG dell'area metropolitana è stata invitata all'incontro CUG di dicembre per iniziare concretamente ad avere rapporti costruttivi in area metropolitana/RER	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	X	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			X	X



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

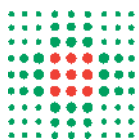
Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
	Studio di fattibilità su percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening	Preso contatto con la responsabile del Laboratorio analisi e del Programma Screening oncologici che hanno dato la loro disponibilità con proposte concrete che dovranno essere sottoposte all'attenzione del DA	X		
	Sperimentazione di percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening			X	X
	Promozione dell'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi all'auto nei percorsi casa-lavoro, anche al fine di ridurre infortuni in itinere	Effettuata operazione di benchmark in area metropolitana bolognese. Individuato il progetto "Politica green per incentivare l'uso della bici". Proposto al Mobility manager che ha risposto che deve fare il piano aziendale degli spostamenti prima di poter usufruire di questa formula agevolata proposta.	X	X	X



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

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

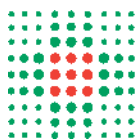
Obiettivi	Azioni	Attori	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
3.1 Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	Proposta di formazione per il management sui temi della conciliazione lavoro famiglia e inclusione lavorativa	Proposto nel PAF 2022 in capo alla DG la formazione specifica	X	X	X
	Formazione del management sui temi della conciliazione lavoro famiglia			X	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			X	X
	Sperimentazioni di servizi di facilitazione quali, ad es. convenzioni per Nidi, assistenza familiari ad anziani o disabili, ecc.				X
	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	X
	Collaborazione alla diffusione del POLA		X	X	X



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

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	Preso 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		
	Promuovere il Training del personale su prevenzione delle molestie sessuali			X	X
	Monitorare la realizzazione, la partecipazione ed il gradimento degli eventi attivare le			X	X



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

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,.
- rinnovo del 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

Per l'anno 2021 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.ssa Annarita Mongardi Staff Governo Clinico

Vice-Presidente: Robertazzo Dario Infermiere

Componenti Aziendali:

COMPONENTI DI PARTE AZIENDALE 2021-2025

Titolari	Supplenti
1 CAMPLESE MARIA GABRIELLA - Medico	CASADIO RACHELE - Medico
2 AURELI FABIO - Psicologo	GAGLIOSTRO MARIA TERESA - Psicologo
3 FAROLFI LIANA - Infermiere	LANZONI SILVIA - Infermiere
4 CARRARO MARIA CRISTINA - Infermiere	MARTELLI MARINA - Infermiere
5 ROBERTAZZO DARIO - Infermiere	MANGANO GIOVANNI - Infermiere
6 FOSSARELLI FRANCA - Infermiere	RICCI AGNESE - Ostetrica
7 MASIELLO ANDREA - OSS	MATTIELLO GIACOMO - OSS
8 RANGONI MAURA - Infermiere	GENTILINI MIRELLA - OSS

Componenti di Parte Sindacale:

COMPONENTI DI PARTE SINDACALE 2021-2025

Titolari	Supplenti
1 MARGOTTI RITA - Medico - ooss Aree Dirigenziali	RUSSO VIERA - Medico - ooss Aree Dirigenziali
2 LELLI LUCIANA - Infermiere - FP CGIL	VISCOGLISI VALENTINA - Infermiere - FP CGIL
3 ANGELI FRANCA - Infermiere - UIL FPL	CAPPIELLO ARCANGELA - Infermiere - UIL FPL
4 ZINGALE GAETANA - Infermiere - CISL FP	CASTRECHINI VALENTINA - Infermiere - CISL FP
5 LOMUTO VINCENZO - Infermiere - FIALS	TOZZOLA FULVIA - Geometra - FIALS
6 MARTINGNAI PIER PAOLO - Infermiere - Nursind	ESPOSITO FABIANO ANNA - Infermiere - Nursind
7 CALIA GIUSEPPE - Infermiere - NURSING UP	GHINI VALENTINA - Infermiere - NURSING UP
8 SABBIONI LORELLA - Amministrativo - RSU	GAIANI MASSIMO - Tecnico della prevenzione - RSU

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 e il "Form" per effettuare le segnalazioni

Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

E' presente inoltre il calendario aggiornato degli incontri del Comitato, la pubblicazione semestrale del report con le segnalazioni e 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.

5.1 Attività Comitato

Nel corso del 2021 Il Comitato Unico di Garanzia si è riunito 9 volte, con la presenza dei componenti ovvero i relativi supplenti previsti, sia per la parte aziendale che per la parte sindacale.

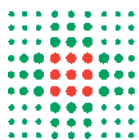
Le principali attività svolte durante l'anno si sono riferite alla elaborazione del Piano Azioni Azioni Positive, Integrazione con i Consiglieri di fiducia, la partecipazione alla Rete Regionale dei CUG, analisi delle segnalazioni pervenute e formazione dei componenti CUG e creazione del questionario "fabbisogno asilo nido".

5.2 Presa Incarico Segnalazioni

Sono state prese in carico 25 segnalazioni (nel 2020 erano 50) di cui 14 anonime e 11 firmate.

I temi delle segnalazioni acquisite, come evidenziato anche nella tabella e grafico che seguono, sono prevalentemente riferibili al clima interno e nello specifico, si continua a constatare che il problema riguarda le modalità di comunicazione sia di tipo orizzontale tra i professionisti che di tipo verticale con i superiori gerarchici. Spesso le situazioni di tensione sono generate da registri comunicativi privi di gentilezza e spiegazioni esaustive

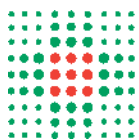
Tipologia di segnalazione



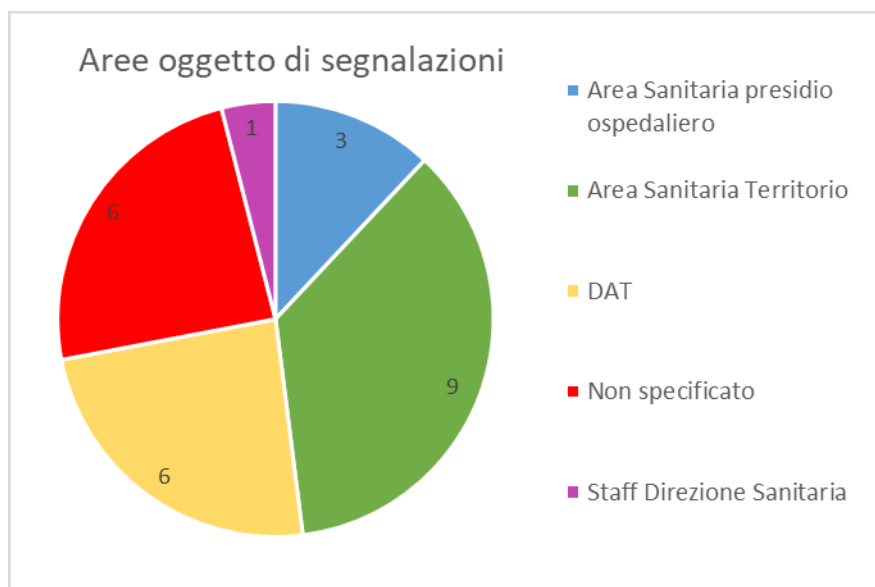
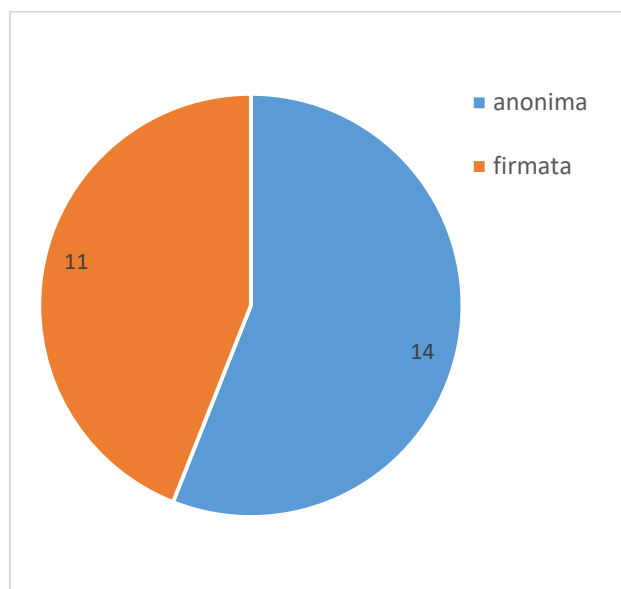
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi

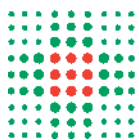
n. prog	Data	Firma	Tema	Area
01	16/01/21	firmata	Violenza Verbale Paziente su operatore	Area Sanitaria presidio ospedaliero
02	21/01/21	anonima	Clima interno	Area Sanitaria presidio ospedaliero
03	22/01/21	firmata	Mensa	DAT
04	25/01/21	anonima	Mensa	DAT
05	09/02/21	anonima	Mensa	DAT
06	27/02/21	anonima	Libera professione anticorruzione	Non specificato
07	8/3/21	firmata	Mensa	DAT
08	16/03/21	firmata	Divise	Area Sanitaria Territorio
09	23/03/21	firmata	Clima interno	Area Sanitaria Territorio
10	24/3/21	firmata	Divise	Area Sanitaria Territorio
11	31/3/21	firmata	Clima interno	Area Sanitaria Territorio
12	14/4/21	firmata	Pari opportunità	DAT
13	9/6/21	firmata	Clima interno	Area Sanitaria Territorio
14	9/6/21	anonima	Clima interno	Area Sanitaria Territorio
15	22/6/21	anonima	Clima interno	Non specificato
16	23/6/21	anonima	Clima interno	Non specificato
17	23/6/21	anonima	Clima interno	Area Sanitaria Territorio
18	26/8/21	firmata	Pari opportunità	Non specificato
19	1/9/21	firmata	Clima interno	Area Sanitaria Territorio
20	14/9/21	anonima	Pari opportunità	Area Sanitaria Territorio
21	7/9/21	anonima	Clima interno	Non specificato
22	8/10/21	anonima	Pari opportunità	DAT
23	24/11/21	anonima	Pari opportunità	Area Sanitaria presidio ospedaliero
24	25/11/21	anonima	Rispetto privacy	Non specificato
25	14/12/21	anonima	Pari opportunità	Staff Direzione Sanitaria

le segnalazioni in rosso non sono state prese in carico per insufficienza di elementi e impossibilità di individuare il contesto
le segnalazioni su sfondo azzurro sono di pertinenza del CUG 2017-2021
le segnalazioni su sfondo giallo sono di pertinenza del CUG 2021-2025

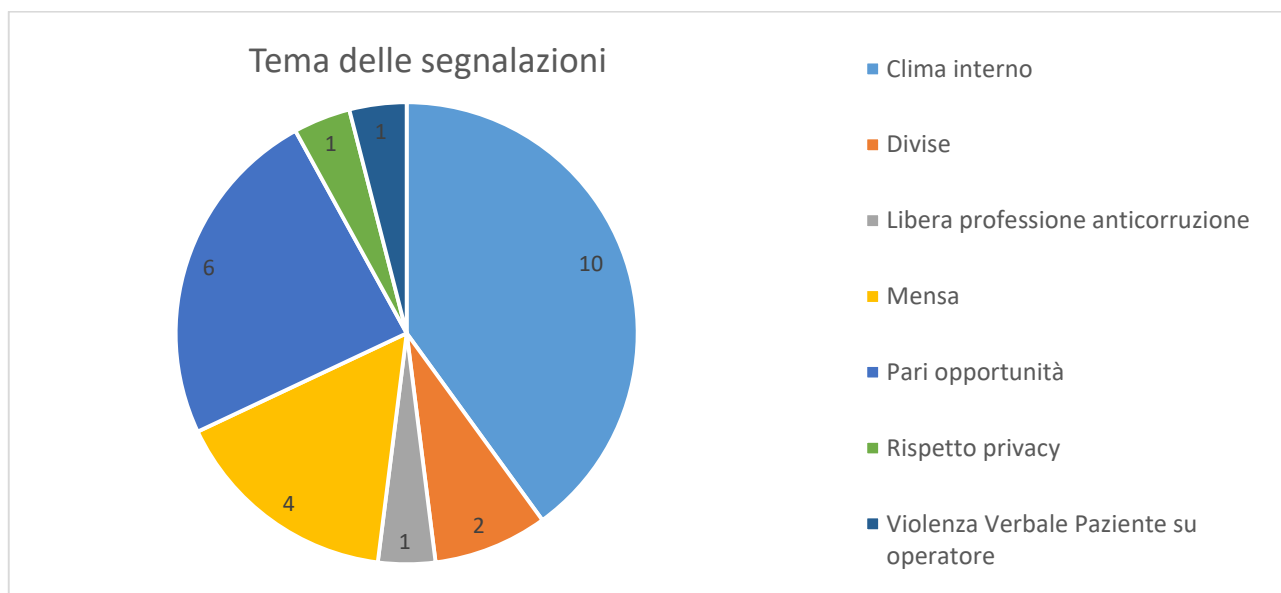


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi





Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott.ssa Annarita Mongardi



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

Causa emergenza pandemica le sinergie sono state sospese.

6 Considerazioni conclusive

Il Comitato registra favorevolmente la capacità di reazione che ha dimostrato l'Azienda Sanitaria nell'affrontare l'emergenza Pandemica COVID, e gli importanti fenomeni di turn-over che si sono generati, mettendo in campo strategie di reclutamento diverse rispetto agli anni precedenti, in grado di anticipare le necessità di risposta alle esigenze che di volta in volta si sono determinate.

In tema di Conciliazione Vita Lavorativa e Responsabilità Familiari, il Comitato esprime una valutazione complessivamente positiva sull'impegno realizzato in Azienda nel corso del 2021 per il perseguimento degli obiettivi prefissati, come ad esempio lo sviluppo della modalità di Lavoro Agile nella fase dell'emergenza.

Il CUG ha partecipato ai lavori della Commissione Metropolitana per lo sviluppo del regolamento interaziendale sul lavoro Agile.

Il CUG per l'anno 2021 si impegna a realizzare le azioni proposte nel piano triennale delle azioni positive.

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.

L'impegno del CUG per l'anno 2021 è stato anche quello di trovare sinergie con i CUG presenti sul territorio del Nuovo Circondario Imolese.

Il Presidente CUG Dott.ssa Mongardi Annarita,
il Vice Presidente CUG Robertazzo Dario,
la Segreteria CUG Severi Silvia