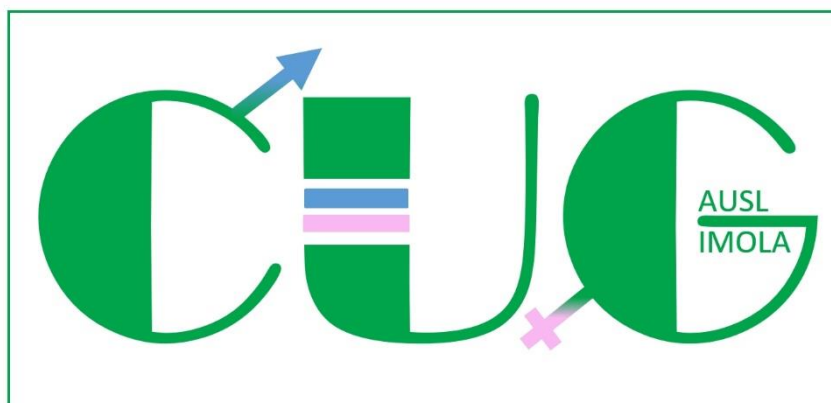


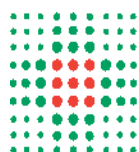
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo



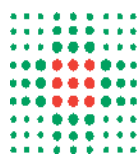
Relazione anno 2024





Indice:

Indice:	1
1. PREMESSA	2
2. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE PERSONALE DELL'AZIENDA al 31/12/2024 (Area 1 PAP)	2
2.1 DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA	5
2.2 BILANCIO DI GENERE	7
3 CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITÀ FAMILIARI	7
3.1 CONTRATTI A TEMPO PARZIALE	7
3.2 FRUIZIONE MISURE DI CONCILIAZIONE	10
4 SALUTE, SICUREZZA, BENESSERE LAVORATIVO	11
4.1 Sicurezza del lavoro	11
4.2 Monitoraggio aggressioni contro gli operatori da parte dell'utenza	12
4.3 Benessere del personale.....	18
4.4 <i>Il Sistema di Valutazione individuale della Performance</i>	18
4.5 FRUIZIONE ATTIVITA' FORMATIVE.....	22
4.6 RENDICONTAZIONE 2023 AZIONI POSITIVE	25
LINEE DI INTERVENTO E AZIONI	25
AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE	25
AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO.....	26
AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA' FAMILIARI	26
AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO	27
5 OPERATIVITA' DEL COMITATO.....	28
5.1 Attività Comitato	29
5.2 <i>Presa In carico Segnalazioni</i>	29
6 Considerazioni Conclusive	31



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 2024 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 2024, della realizzazione delle Azioni Positive 2024-2026 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 2024 sul Piano delle Azioni Positive (PAP2024-2026)

La **terza parte** della relazione trova spazio una breve analisi relativa alle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento 2024.

2. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE PERSONALE DELL'AZIENDA al 31/12/2024 (Area 1 PAP)

Al 31 dicembre 2024 l'Azienda USL di Imola registra n. 2073 unità professionali complessive, di cui 1892 dipendenti e 181 convenzionati.

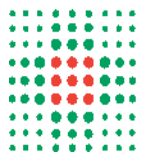
Di seguito sono rappresentati in tabella e nel grafico l'andamento complessivo della consistenza del personale al 31 dicembre di ogni anno (espresso in unità a tale data), distinto per tipologia contrattuale (la fonte dati proviene da Ufficio Convenzioni Dipartimento Cure Primarie Azienda U.S.L. e Servizio 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	2024	Var ass. 2023 - 2021
Dipendente	1.733	1.787	1.923	1.960	1951	1892	1860	-32
Convenzionato*	157	157	145	175	177	181	185	+4
TOTALE	1.890	1.944	2.068	2.135	2.128	2.073	2.045	-28

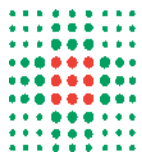
* Convenzionato: MMG, PLS, Medici
Ambulatoriali, Guardie Mediche

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)

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	1	1	5	1	0	3	8	7	2
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO TECNICO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	2	5	9	9	1	18	32	47	41
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	2	16	25	51	18	3	31	68	113	47
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	1	2	0	2	0	2	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI	1	4	0	0	0	1	3	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI	0	3	1	0	0	0	6	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	5	7	0	0	1	0	1
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str Semplice	0	0	1	2	1	0	1	3	3	3
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI - Professionale	0	3	0	0	0	1	3	0	0	0
Dirigente di livello non generale	157-MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Professionale	0	31	22	20	9	0	56	52	14	12
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Professionale	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Organo di vertice	A-PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	2	3	1	7	13	12	15	5
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	15	51	29	29	6	66	180	117	296	51
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	2	6	5	3	3	4	8	9	6	5
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	1	0	6	4	2	1	3	5	2
Totale personale		23	120	94	141	61	89	328	311	516	177
Totale % sul personale complessivo		1,24	6,45	5,05	7,58	3,28	4,78	17,63	16,72	27,74	9,52



ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ' E PER GENERE

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere(2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Inferiore a 3 anni	18	33	24	15	4	94	26,18	30,32	65	106	64	28	2	265	73,82	21,81
Tra 3 e 5 anni	4	24	6	10	2	46	19,17	14,84	22	82	53	32	5	194	80,83	15,97
Tra 5 e 10 anni	0	17	6	4	4	31	27,43	10	0	43	18	15	6	82	72,57	6,75
Superiore a 10 anni	0	4	30	74	31	139	17,1	44,84	0	21	107	408	138	674	82,9	55,47
Totale	22	78	66	103	41	310			87	252	242	483	151	1215		
Totale %	1,44	5,11	4,33	6,75	2,69	20,33			5,7	16,52	15,87	31,67	9,9	79,67		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

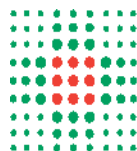
	Uomini			Donne		Totale
Livello	Titolo di studio	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti
Dirigente di livello non generale	Laurea magistrale	127	38,25	205	61,75	332
Totale personale		127		205		332
Totale % sul personale complessivo		6,83		11,02		17,85

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
	Inferiore al Diploma superiore	53	14,56	311	85,44	364	23,87
	Diploma di scuola superiore	100	21,6	363	78,4	463	30,36
	Laurea	122	22,14	429	77,86	551	36,13
		35	23,81	112	76,19	147	9,64
Totale personale		310		1215		1525	
Totale % sul personale complessivo		16,67		65,32		81,99	



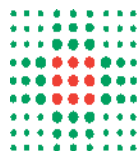
2.1 DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA

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 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.

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

cdAzie	Anno	CLACSTAG	Codice	DESCRIZIONE	UOMO TOTALE	UOMO NUMERO	UOMO MEDIA	DONN TOTALE	DONN NUMERO	DONN MEDIA	Diff
10601	2024	TI	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa				124.248,60	2,00	62.124,30	
10601	2024	TI	DAB	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice				106.231,59	2,00	53.115,80	
10601	2024	TI	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale				48.741,06	1,00	48.741,06	
10601	2024	TI	DP	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE				26.308,92	1,00	26.308,92	
10601	2024	TI	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	140.444,58	2,00	70.222,29				
10601	2024	TI	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale				93.240,64	2,00	46.620,32	
10601	2024	TI	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa				71.311,15	1,00	71.311,15	
10601	2024	TI	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice				236.937,96	4,00	59.234,49	
10601	2024	TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale				133.552,61	3,00	44.517,54	
10601	2024	TI	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	438.617,72	8,00	54.827,22	948.748,88	18,00	52.708,27	-2.118,95
10601	2024	TI	DT	DIRIGENTI RUOLO TECNICO	28.930,23	1,00	28.930,23				
10601	2024	TI	DTB	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice				52.879,50	1,00	52.879,50	
10601	2024	TI	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	49.289,04	1,00	49.289,04				
10601	2024	TI	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	540.615,27	23,00	23.505,01	2.707.092,40	109,00	24.835,71	1.330,70
10601	2024	TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	21.871,98	1,00	21.871,98				
10601	2024	TI	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	2.080.494,88	88,00	23.641,99	4.238.128,58	186,00	22.785,64	-856,35
10601	2024	TI	MD	MEDICI	51.004,15	1,00	51.004,15	51.445,67	1,00	51.445,67	441,52
10601	2024	TI	MDA	MEDICI - Str.Complexa	1.272.686,56	12,00	106.057,21	174.970,94	2,00	87.485,47	-18.571,74
10601	2024	TD	MDA	MEDICI - Str.Complexa	83.618,16	1,00	83.618,16				
10601	2024	TI	MDB	MEDICI - Str Semplice	319.457,48	4,00	79.864,37	677.496,07	9,00	75.277,34	-4.587,03
10601	2024	TI	MDC	MEDICI - Professionale	4.876.626,98	71,00	68.684,89	6.349.149,73	101,00	62.862,87	-5.822,02
10601	2024	157	MDC	MEDICI - Professionale				58.763,40	1,00	58.763,40	
10601	2024	TI	MV	VETERINARI	59.265,13	1,00	59.265,13	68.433,35	1,00	68.433,35	9.168,22
10601	2024	TI	MVA	VETERINARI - Str.Complexa	80.964,12	1,00	80.964,12				
10601	2024	TI	MVB	VETERINARI - Str Semplice				129.014,97	2,00	64.507,49	
10601	2024	TI	MVC	VETERINARI - Professionale	52.734,33	1,00	52.734,33				
10601	2024	TD	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.				24.084,52	1,00	24.084,52	
10601	2024	TI	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	160.386,10	6,00	26.731,02	812.510,83	31,00	26.210,03	-520,99
10601	2024	TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO				24.448,74	1,00	24.448,74	
10601	2024	TI	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	2.477.493,88	90,00	27.527,71	13.169.770,77	459,00	28.692,31	1.164,60
10601	2024	TI	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	429.232,78	14,00	30.659,48	500.325,97	18,00	27.795,89	-2.863,59
10601	2024	TI	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	358.868,92	11,00	32.624,45	201.341,43	7,00	28.763,06	-3.861,39
10601	2024		pc	PERSONALE CONTRATTISTA	167.702,19	2,00		76.086,32	1,00		



POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

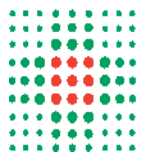
	Uomini			Donne			Totale	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
INCARICHI DI FUNZIONE	16	22,86	100	54	77,14	100	70	100
Totale personale	16			54			70	
Totale % sul personale complessivo	0,86			2,9			3,76	

Gli incarichi di responsabilità non dirigenziali mantengono una prevalenza femminile.

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
Avvisi di Struttura Complessa	2	50	2	50	4	11,76	Donna
concorsi pubblici	7	58,33	5	41,67	12	35,29	Uomo
Avvisi Selezione Pubbliche	2	66,67	1	33,33	3	8,82	Uomo
Avvisi Selezione Pubbliche	2	33,33	4	66,67	6	17,65	Donna
ASSUNZIONI CENTRO PER L'IMPIEGO	5	83,33	1	16,67	6	17,65	Uomo
ASSUNZIONI CENTRO PER L'IMPIEGO	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Donna
Totale personale	19		15		34		
Totale % sul personale complessivo	1,02		0,81		1,83		

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



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

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 RESPONSABILITÀ FAMIGLIARI

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 2024 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 11).

Nell'anno 2024 sono state messe a bando n.26 posizioni part time di Area Sanitaria e Tecnico-Assistenziale. Sono pervenute n. 50 domande 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

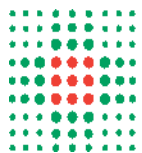
RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Tempo Pieno	22	113	94	138	61	428	24,3	97,49	87	310	299	478	159	1333	75,7	93,81
Part Time >50%	1	7	0	1	0	9	11,25	2,05	2	15	10	30	14	71	88,75	5
Part Time <50%	0	0	0	2	0	2	10,53	0,46	0	3	2	8	4	17	89,47	1,2
Totale	23	120	94	141	61	439			89	328	311	516	177	1421		
Totale %	1,24	6,45	5,05	7,58	3,28	23,6			4,78	17,63	16,72	27,74	9,52	76,4		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

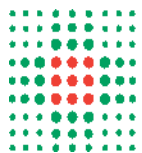
FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Part time orizzontale	1	7	0	1	0	9	12	32,14	2	15	7	29	13	66	88	54,1
part-time verticale	0	0	0	2	0	2	8,33	7,14	0	3	5	9	5	22	91,67	18,03
	0	0	1	0	0	1	100	3,57	0	0	0	0	0	0	0	--
Smart working	1	3	5	5	2	16	32	57,14	0	3	9	16	6	34	68	27,87
Totale	2	10	6	8	2	28			2	21	21	54	24	122		
Totale %	1,33	6,67	4	5,33	1,33	18,67			1,33	14	14	36	16	81,33		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

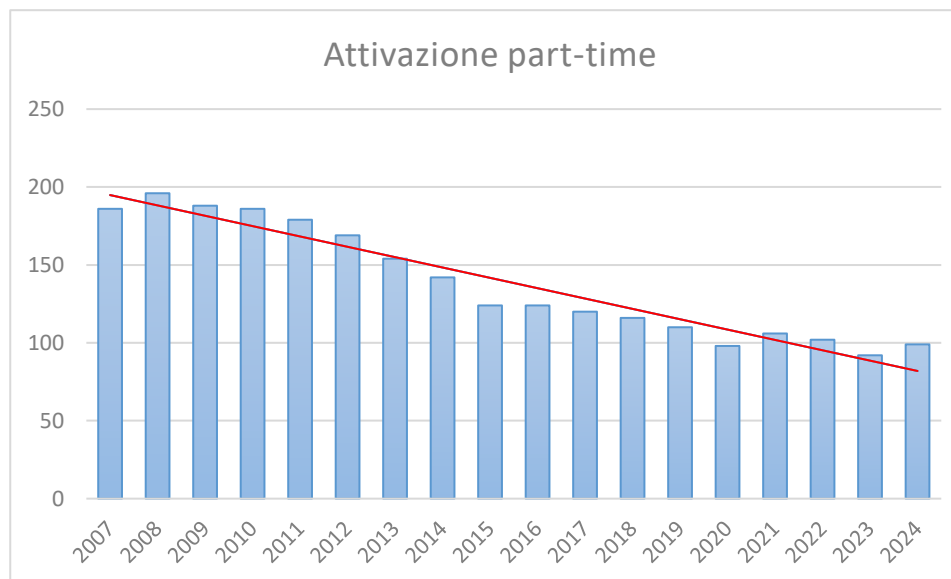


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

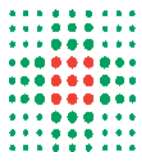
ANDAMENTO NEGLI ANNI ATTIVAZIONE CONTRATTI A TEMPO PARZIALE

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
2024	99



Il numero di part time attivati registra un aumento.



**Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo**

3.2 FRUIZIONE MISURE DI CONCILIAZIONE

L'Azienda nel corso del 2024 ha garantito ai dipendenti beneficiari la fruizione di 19343 (nel 2023 erano 14.763) giornate di permessi giornalieri per legge 104/92; 1745 ore di permessi in ore per Legge 104/1992, nonché 11634 permessi giornalieri e 128 ore 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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1468	12,62	10166	87,38	11634	54,84
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1206	69,11	539	30,89	1745	8,22
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	571	7,41	7138	92,59	7709	36,34
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	128	100	128	0,6
Totale permessi	3245	15,3	17971	84,7	21216	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Obbligatoria (sicurezza)	381	1334	990	1043	182	3930	18,24	28,05	1610	4223	4192	6881	715	17621	81,76	29,38
Aggiornamento professionale	519	2898	1938	2996	1078	9429	19,8	67,29	3326	10260	8625	14236	1743	38190	80,2	63,67
Competenze manageriali/Relazionali	4	48	110	89	19	270	13,06	1,93	129	341	484	701	143	1798	86,94	3
Tematiche CUG	0	44	24	55	0	123	19,04	0,88	23	80	64	324	32	523	80,96	0,87
Violenza di genere	28	41	70	55	0	194	11,71	1,38	68	133	333	819	109	1462	88,29	2,44
*Altro	23	0	6	35	3	67	14,89	0,48	20	33	58	207	65	383	85,11	0,64
Totale ore	955	4365	3138	4273	1282	14013			5176	15070	13756	23168	2807	59977		
Totale ore %	1,29	5,9	4,24	5,78	1,73	18,94			7	20,37	18,59	31,31	3,79	81,06		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

4 SALUTE, SICUREZZA, BENESSERE LAVORATIVO

4.1 Sicurezza del lavoro

Sorveglianza sanitaria e malattie professionali.

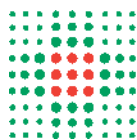
I lavoratori aziendali, sulla base della valutazione dei rischi e delle mansioni effettivamente svolte, sono sottoposti a sorveglianza sanitaria con la periodicità e gli accertamenti strumentali previsti dal protocollo sanitario redatto dal medico competente - autorizzato.

Nel 2024 si registra un aumento del numero di visite effettuate.

Attività di sorveglianza	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Var 2023/ 2024	% var2023/ 2024
n. visite effettuate	680	804	808	900	989	1.139	811	607	905	289	47,6%
n. visite periodiche	216	238	265	269	325	452	160	235	277	42	17,9%
n. visite periodiche + visite a richiesta	464	363	399	453	470	574	205	258	331	73	28,3%

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.



4.2 Monitoraggio aggressioni contro gli operatori da parte dell'utenza

REPORT 2024

Analisi segnalazioni PREVIOS: anno 2024 (fonte: SignalER)

Numero segnalazioni (Schede A12 registrate e chiuse su SignalER) relative a eventi occorsi nell'anno 2024.

Fascia oraria dell'evento	Num	%
Mattina (7-13)	25	22%
Notte (20-7)	45	39%
Pomeriggio (13-20)	45	39%
Totale	115	100%

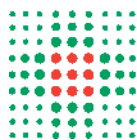
Giorno dell'evento	Num	%
LUN	17	15%
MAR	14	12%
MER	16	14%
GIO	16	14%
VEN	26	23%
SAB	6	5%
DOM	20	17%
Totale	115	100%

Tipologia di aggressione	Num	%
[AGGRESSORE ALTRO : TECNICO DITTA APPALTATRICE]	1	1%
[AGGRESSORE ALTRO] [AGGRESSORE PAZIENTE]	1	1%
[AGGRESSORE FAMILIARE]	18	16%
[AGGRESSORE PAZIENTE]	81	70%
[AGGRESSORE PERSONALE]	7	6%
[AGGRESSORE VISITATORE]	1	1%
NON VALORIZZATO	6	5%
Totale	115	100%

Elenco tipi di violenza	Num	%
VIOLENZA: [CONTRO PROPRIETÀ]	6	5%
VIOLENZA: [FISICA]	3	3%
VIOLENZA: [VERBALE]	62	54%
VIOLENZA: [VERBALE] [CONTRO PROPRIETÀ]	10	9%
VIOLENZA: [VERBALE] [FISICA]	24	21%
PROPRIETÀ]	10	9%
Totale	115	100%

Luogo dell'evento	Num	%
SPAZI COMUNI - SALA D'ATTESA	2	2%
SPAZI COMUNI - CORRIDOIO	1	1%
SALA OPERATORIA - ZONA FILTRO	1	1%
REPARTO/UNITÀ OPERATIVA - UFFICIO	2	2%
REPARTO/UNITÀ OPERATIVA - STANZA DI DEGENZA	8	7%
REPARTO/UNITÀ OPERATIVA - SPAZI RICREATIVI/SALA GIOCHI (ES.: PEDIATRIA)	1	1%
REPARTO/UNITÀ OPERATIVA - SALA D'ATTESA	14	12%
REPARTO/UNITÀ OPERATIVA - CORRIDOIO	35	30%
REPARTO/UNITÀ OPERATIVA - AMBULATORIO	17	15%
REPARTO/UNITÀ OPERATIVA - ALTRO LUOGO	29	25%
DIAGNOSTICA - DIAGNOSTICA PER IMMAGINI - SEGRETERIA/ACCETTAZIONE	1	1%
AMBULANZA	1	1%
ALTRO	3	3%
Totale	115	100%





REPORT 2024

Caratteristiche operatore aggredito

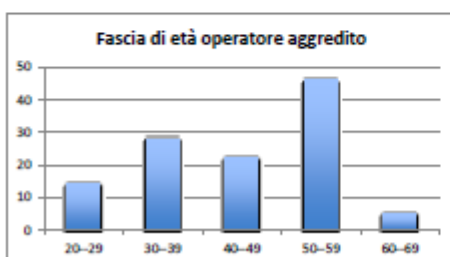
Genere incidentato	Num	%	Tot dipendenti	Prevalenza %
FEMMINA	90	78%	1424	6,3%
MASCHIO	25	22%	439	5,7%
Totale	115	100%	1863	6,2%

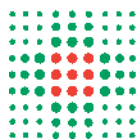


Qualifica incidentato	Num	%	Tot dipendenti	Prevalenza %
INFERMIERE	80	70%	795	10,1%
MEDICO	14	12%	274	5,1%
NON VALORIZZATO	12	10%	483	2,5%
OPERATORE SOCIO SANITARIO	7	6%	262	2,7%
OSTETRICA	2	2%	49	4,1%
Totale	115	100%	1863	6,2%



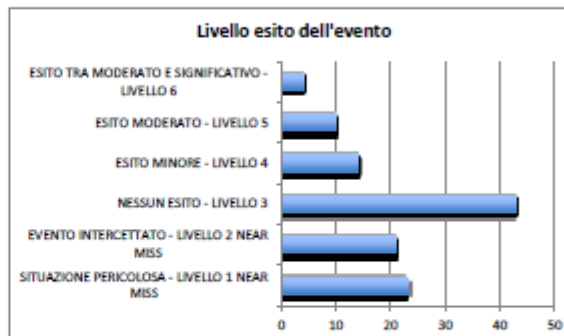
Classe di età incidentato	Num	%	Tot dipendenti	Prevalenza %
20-29	14	12%	112	12,5%
30-39	28	24%	448	6,3%
40-49	22	19%	407	5,4%
50-59	46	40%	658	7,0%
60-69	5	4%	238	2,1%
Totale	115	100%	1863	6,2%





REPORT 2024

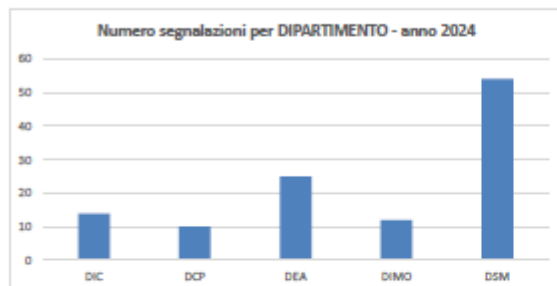
Livello di esito dell'evento	Num	%
SITUAZIONE PERICOLOSA - LIVELLO 1	23	20%
EVENTO INTERCETTATO - LIVELLO 2 NEAR MISS	21	18%
NESSUN ESITO - LIVELLO 3	43	37%
ESITO MINORE - LIVELLO 4	14	12%
ESITO MODERATO - LIVELLO 5	10	9%
ESITO TRA MODERATO E SIGNIFICATIVO - LIVELLO 6	4	3%
Totale	115	100%

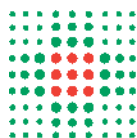


DIPARTIMENTO	Totale segnalazioni *	Richiesta intervento FFOO			FFOO intervenute		
		NO (num)	SI (num)	SI (%)	Intervenuti (num)	Intervenuti (%)	Non intervenuti (num)
DIC	14	13	1	7%		0%	1
DCP	10	8	2	20%	1	50%	1
DEA	25	17	8	32%	8	100%	
DIMO	12	11	1	8%		0%	1
DSM	54	29	25	46%	25	100%	
Totale Anno 2024	115	78	37	32%	34	92%	3

Anno 2023	87
Anno 2022	94

* N.B: si considera il numero di segnalazioni PREVIOUS (Schede A12 registrate su SegnalER).

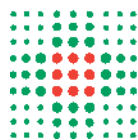




REPORT 2024

DIPARTIMENTO - UO	Num	%
DIC	14	12%
GINECOLOGIA OSTETRICA - AMBULATORI OCN	1	1%
GINECOLOGIA OSTETRICA - PRONTO SOCCORSO	2	2%
ORTOPEDIA - AMBULATORI OCN	1	1%
ORTOPEDIA - DEGENZA	2	2%
ORTOPEDIA - PRONTO SOCCORSO	1	1%
OSTETRICA E GINECOLOGIA - DEGENZA	6	5%
UROLOGIA - DEGENZA	1	1%
DCP	10	9%
AREA NON AUTOSUFF	1	1%
CAU	4	3%
CURE PRIMARIE	1	1%
CURE PRIMARIE - CONTINUITÀ ASSISTENZIALE IMOLA	1	1%
CURE PRIMARIE - CONTINUITÀ ASSISTENZIALE VALLATA	1	1%
CURE PRIMARIE - NCP MMG CSPT	2	2%
DEA	25	22%
118	3	3%
MEDICINA URGENZA - DEGENZA	1	1%
PS GENERALE	19	17%
RADIOLOGIA DEA	1	1%
SIMT - CENTRO RACCOLTA SANGUE	1	1%
DIMO	12	10%
GERIATRIA - DEGENZA	1	1%
MEDICINA A - AMBULATORI	1	1%
MEDICINA A - ENDOCRINOLOGIA OCN	1	1%
MEDICINA B - AMBULATORI	1	1%
MEDICINA B - DEGENZA	3	3%
NEFROLOGIA - EMODIALISI	1	1%
ONCOLOGIA - DEGENZA	2	2%
PEDIATRIA - DEGENZA	2	2%
DSM	54	47%
PSICHIATRIA ADULTI - CSM IMOLA	1	1%
SPDC	53	46%
Totale	115	100%

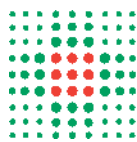
Utile percorso di supporto psicologico	Num
DIC	1
ORTOPEDIA - DEGENZA	1
DCP	1
CAU	1
DEA	4
118	1
PS GENERALE	3
DIMO	1
ONCOLOGIA - DEGENZA	1
DSM	6
SPDC	6
Totale complessivo	13



REPORT 2024

	Verbale			Fisica			Contro proprietà				
DIPARTIMENTO - UO	NO	SI	%	NO	SI	%	NO	SI	%	Totale **	
DIC		14	88%	13	1	6%	13	1	6%	16	
GINECOLOGIA OSTETRICA - AMBULATORI OCN		1	100%	1			1			1	
GINECOLOGIA OSTETRICA - PS		2	100%	2			2			2	
ORTOPEDIA - AMBULATORI OCN		1	100%	1			1			1	
ORTOPEDIA - DEGENZA		2	100%	2			2			2	
ORTOPEDIA - PS		1	50%	1				1	50%	2	
OSTETRICA E GINECOLOGIA - DEGENZA		6	100%	6			6			6	
UROLOGIA - DEGENZA		1	50%		1	50%	1			2	
DGP		10	83%	9	1	8%	9	1	8%	12	
AREA NON AUTOSUFF		1	100%	1			1			1	
CA IMOLA		1	100%	1			1			1	
CA VALLATA		1	33%		1	33%		1	33%	3	
CAU		4	100%	4			4			4	
CURE PRIMARIE		1	100%	1			1			1	
NCP MMG CSPT		2	100%	2			2			2	
DEA		25	81%	21	4	13%	23	2	6%	31	
118		3	100%	3			3			3	
MEDICINA URGENZA - DEGENZA		1	100%	1			1			1	
PS GENERALE		19	76%	15	4	16%	17	2	8%	25	
RADIOLOGIA DEA		1	100%	1			1			1	
SIMT - CENTRO RACCOLTA		1	100%	1			1			1	
DIMO		12	92%	11	1	8%	12			13	
ONCOLOGIA - DEGENZA		1	100%	1			1			1	
GERIATRIA - DEGENZA		1	100%	1			1			1	
MEDICINA A - AMBULATORI		1	100%	1			1			1	
MEDICINA A - ENDOCRINOLOGIA OCN		1	100%	1			1			1	
MEDICINA B - AMBULATORI		1	100%	1			1			1	
MEDICINA B - DEGENZA		3	100%	3			3			3	
NEFROLOGIA - EMODIALISI		1	50%		1	50%	1			2	
ONCOLOGIA - DEGENZA		1	100%	1			1			1	
PEDIATRIA - DEGENZA		2	100%	2			2			2	
DSM		9	45	46%	24	30	31%	32	22	23%	97
CSM			1		1	50%	1			2	
SPDC		9	44	46%	24	29	31%	31	22	23%	95
Totale Anno 2024		9	106	63%	78	37	22%	89	26	15%	169
Anno 2023		87	70%		22	18%		15	12%		124
Anno 2022		91	78%		14	12%		11	9%		116

** N.B: si considera il numero di eventi aggressivi (una segnalazione PREVIOS può includere fino a 3 tipologie di eventi).



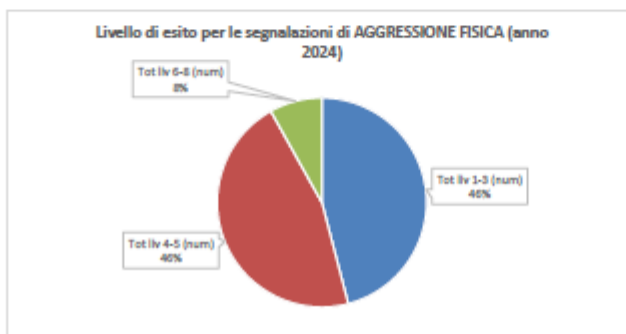
REPORT 2024

Focus AGGRESSIONI FISICHE

Livello di esito per le segnalazioni di AGGRESSIONE FISICA

Etichette di riga	Nessun esito/danno (1-3)					Esito da minore a moderato (4-5)				Esito da significativo a severo (6-8)			Totale	
	SITUAZIONE E PERICOLO	EVENTO INTERCETTATO				ESITO MINORE	ESITO MODERATO			ESITO TRA MODERATO E SIGNIFICATIVO				
	A - Livello 1	Livello 2	NESSUN ESITO	Tot liv 1-3 (num)	Tot liv 1-3 (%)	Livello 4	MODERATO - Livello 5	Tot liv 4-5 (num)	Tot liv 4-5 (%)	VO - Livello 6	Tot liv 6-8 (num)	Tot liv 6-8 (%)		
	Near Miss	Near Miss	- Livello 3											
DIC				1	1	100%								1
UROLOGIA - DEGENZA				1	1	100%								1
DCP							1		1	100%				1
CA VALLATA							1		1	100%				1
DEA				2	2	50%	1	1	2	50%				4
PS GENERALE				2	2	50%	1	1	2	50%				4
DIMO				1	1	100%								1
NEFROLOGIA - EMODIALISI				1	1	100%								1
DSM		1	4	8	13	43%	6	8	14	47%	3	3	10%	30
CSM				1	1	100%								1
SPDC		1	4	7	12	41%	6	8	14	48%	3	3	10%	29
Totale complessivo		1	4	12	17	46%	8	9	17	46%	3	3	8%	37
Anno 2023														
Anno 2022					8	57%			6	43%				14

N.B.: si evidenzia che nel 2024 è stato aperto un "evento sentinella" (evento occorso in SPDC): quando è stata fatta la segnalazione PREVIOUS su SegnalER (subito dopo l'evento) la prognosi per l'infortunio era di 21 giorni, quindi la Scheda è stata chiusa con un esito di livello 6. Successivamente, in seguito a ulteriori accertamenti, è stato poi fatto un prolungamento dell'infortunio arrivando a una prognosi superiore a 40 giorni: visto che la Scheda SegnalER chiede il numero di gg di prognosi all'apertura dell'infortunio, d'accordo con la RER non è stata modificata la Scheda SegnalER, ma è stata effettuata la segnalazione SIMES al Ministero, come previsto dal protocollo per la gestione degli eventi sentinella.



Le segnalazioni Previous sono aumentate rispetto all'anno precedente in quanto vi è stato una sensibilizzazione maggiore da parte dell'azienda verso questa tematica delicata (incontri formativi/informativi da parte di RSPP).

Inoltre la procedura informatizzata (su SegnalER) ha permesso di raccogliere in maniera puntuale e precisa tutte le segnalazioni dei dipendenti.

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 2024 non sono disponibili pertanto si riportano gli ultimi dati completi disponibili che corrispondono all'anno 2023.

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 *professionali***
 - **Comparto titolare di posizione organizzativa e di coordinamento**
- Nel 2023 il sistema di valutazione di cui al Regolamento aziendale (Del. 136/2018) ha coinvolto 449 dipendenti (nel 2022: 436)

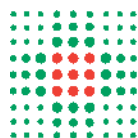
Comparto non titolare di posizione organizzativa o di coordinamento:

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».

Nel 2023 il sistema di valutazione di cui sopra ha coinvolto 1.585 dipendenti.

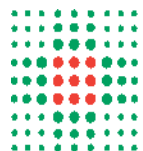


A titolo esemplificativo si riportano gli esiti di performance individuale.

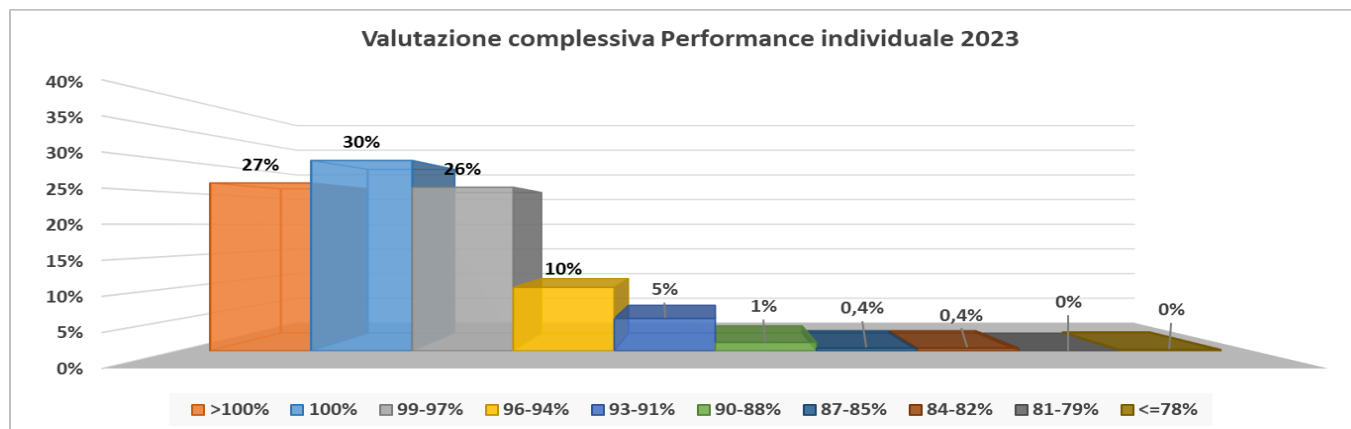
VALUTAZIONE COMPLESSIVA 2023									
<i>Direttori di Struttura e di Direzione Tecnica</i>	> 100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	<=84%	<i>totale</i>
	5	14	14	7	1	1	2	0	44
% Direttori	11%	32%	32%	16%	2%	2%	5%	0%	100%

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	9	23	4	5	0	0	0	42
% Direttori	2%	21%	55%	10%	12%	0%	0%	0%	100%

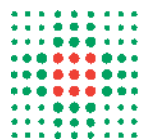
VALUTAZIONE COMPLESSIVA 2021									
<i>Direttori di Struttura e di Direzione Tecnica</i>	> 100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	<=84%	<i>totale</i>
	0	10	24	3	1	0	0	0	38
% Direttori	0%	26%	63%	8%	3%	0%	0%	0%	100%



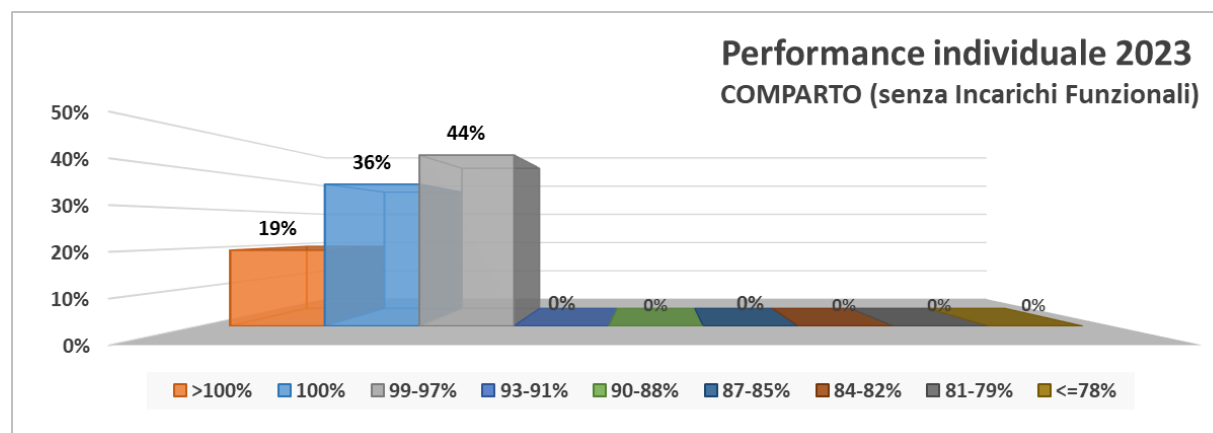
VALUTAZIONI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2023 - Direttori + Dirigenti professional + Comparto IF											
<i>Sintesi 2023</i>	>100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	84-82%	81-79%	<=78%	totale
Direttori Struttura e Direzione Tecnica	5	14	14	7	1	1	2	0	0	0	44
Dirigenti professional	53	102	98	38	22	5	0	2	0	1	321
Comparo con Incarico Funzionale	61	19	4	0	0	0	0	0	0	0	84
VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPLESSIVA	119	135	116	45	23	6	2	2	0	1	449
	27%	30%	26%	10%	5%	1%	0,4%	0,4%	0%	0%	100%



2023	
Valore Max	103
Valore Min	75
Valore Medi	98,7
DEV STD	3,2



VALUTAZIONI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2023 - COMPARTO (senza Incarichi Funzionali)											
2023	>100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	84-82%	81-79%	<=78%	totale
VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPARTO	308	576	694	7	0	0	0	0	0	0	1.585
	19%	36%	44%	0,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%



2023	
Valore Max	102
Valore Min	94
Valore Medi	99,6
Deviaz STD	1,08

4.5 FRUIZIONE ATTIVITA' FORMATIVE

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Obbligatoria (sicurezza)	381	1334	990	1043	182	3930	18,24	28,05	1610	4223	4192	6881	715	17621	81,76	29,38
Aggiornamento professionale	519	2898	1938	2996	1078	9429	19,8	67,29	3326	10260	8625	14236	1743	38190	80,2	63,67
Competenze manageriali/Relazionali	4	48	110	89	19	270	13,06	1,93	129	341	484	701	143	1798	86,94	3
Tematiche CUG	0	44	24	55	0	123	19,04	0,88	23	80	64	324	32	523	80,96	0,87
Violenza di genere	28	41	70	55	0	194	11,71	1,38	68	133	333	819	109	1462	88,29	2,44
*Altro	23	0	6	35	3	67	14,89	0,48	20	33	58	207	65	383	85,11	0,64
Totale ore	955	4365	3138	4273	1282	14013			5176	15070	13756	23168	2807	59977		
Totale ore %	1,29	5,9	4,24	5,78	1,73	18,94			7	20,37	18,59	31,31	3,79	81,06		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

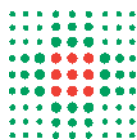
⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La percentuale di eventi realizzati sui programmi inseriti a PAF è stata pari all' 80%, superiore alla soglia attesa a piano pari al 75%. Il risultato registrato è frutto anche dell'investimento effettuato e garantito per 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. 373 corsi rivolti al personale dipendente (vs i n. 287 dell'anno precedente) che hanno dato origine a complessive n. 424 edizioni (vs 420 del 2023), come rappresentato nella tabella sottostante

Iniziative formative realizzate. Anno 2024

TIPO EVENTO	ECM	N. CORSI	N. EDIZIONI	N. EDIZIONI ANNULLATE	N. EDIZIONI CHIUSE
Blended (Fsc + Fad)	SI	1	1	0	1
Blended (Res + Fad)	SI	2	5	3	2
Blended (Res + Fsc)	SI	24	22	1	21
FAD E-Learning	SI	10	14	0	14
FAD E-Learning	NO	2	2	0	2
FAD Sincrona	SI	3	2	0	2
Formazione Residenziale (1-200)	SI	193	266	16	250
Formazione Residenziale (1-200)	NO	4	4	0	4
Gruppi di Miglioramento	SI	92	83	9	74
Training Individualizzato	SI	35	54	7	47
Training Individualizzato	NO	7	7	0	7
Totale complessivo		373	460	36	424

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.



L'aggiornamento esterno fruito mette in evidenza la ripresa delle opportunità su questo versante post pandemia. Sono complessivamente 794 (vs n. 659 del 2023) le partecipazioni autorizzate come aggiornamento esterno nel corso del 2024.

TIPOLOGIA AGGIORNAMENTO ESTERNO	N° partecipazioni
OBBLIGATORIO (di cui 43 sponsorizzati)	699
FACOLTATIVO CON CONCORSO NELLE SPESE (di cui 1 sponsorizzati)	5
FACOLTATIVO (di cui 34 sponsorizzati)	90
Totale	794
FORMAZIONE LIBERA "SPOT" RESIDENZIALE ESTERNA	54
FORMAZIONE LIBERA "SPOT" FAD ESTERNA (no MED3- no E-LLABER no SELF-PA)	415
FORMAZIONE LIBERA "SPOT" FAD SINCRONA	19
Totale	488
FORMAZIONE ESTERNA SPONSORIZZATA E FRUITA A TITOLO PERSONALE (allegato 3)	2
totale complessivo	1284

Le sponsorizzazioni relative alla partecipazione ad iniziative esterne, debitamente documentate e gestite sulla base delle procedure aziendali in essere, sono state complessivamente 78 (vs le 85 del 2023). Sono state altresì registrate sul Portale GRU della Formazione sulla posizione del singolo dipendente, le informazioni ricevute dallo Staff Formazione relative a 490 le iniziative esterne fruita 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 2024 il ricorso a questa tipologia di formazione è divenuto stabile, 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. 286 partecipazioni che hanno generato una erogazione di crediti ECM pari a 2.405 per tutte quelle concluse con esito positivo; sul Portale SELF-PA e E-LLABER sono stati attivati n. 49 eventi formativi obbligatori frequentati con esito positivo da n. 3.573 (vs 3.888 del 2023).

4.6 RENDICONTAZIONE 2023 AZIONI POSITIVE

Il Comitato Unico di Garanzia in carico dal 11 maggio 2021 ha elaborato il Piano Azioni Positive (PAP) 2024-26 e approvato dall'AUSL di Imola con deliberazione n 152 del 28/07/2021.

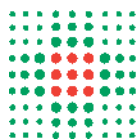
Di seguito la rendicontazione del PAP.

LINEE DI INTERVENTO E AZIONI

AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE

Obiettivi	Azioni	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
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)	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 procedimenti disciplinari attivati e conclusi correlabili a fenomeni di discriminazione - Partecipazione/collaborazione gruppi (Previos, benessere organizzativo)	X	X	X
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	X	X	X
	Valutazione sui sistemi meritocratici nell'attribuzione degli incarichi e delle responsabilità ai professionisti aziendali	X	X	X

Con riferimento all'anno 2024 sono stati avviati n. 19 e conclusi n. 16 procedimenti disciplinari nessuno dei quali sembra correlato a fenomeni di discriminazione.



Obiettivi	Azioni	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
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	X	X	X
	Divulgazione degli eventi promossi dal CUG	X	X	X
	Creazione di una brochure da consegnare a tutti i neoassunti	X		
2.2 Promozione del Piano di Azioni positive	Elaborazione del Piano delle azioni positive	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	X		
	Monitoraggio stato di avanzamento delle azioni previste	X	X	X
2.4 Promuovere l'adesione alla rete nazionale CUG e Ricerare la Collaborazione con i CUG di Area Metropolitana	Condividere l'adesione alla rete nazionale CUG	X		
	Partecipare alle iniziative/formazione CUG Area Metropolitana	X	X	X
	Condividere strumenti e/o obiettivi formativi CUG Area Metropolitana	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	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	X

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

Obiettivi	Azioni	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
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	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. assistenza familiari ad anziani o disabili, campi solari, agevolazione bandi INPS ecc. in collaborazione con CRAL	X	X	X

AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO

Obiettivi	Azioni	An no 20 24	An no 20 25	An no 20 26
4.1 Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze	Conoscere le politiche aziendali del Diversity Manager	X	X	X
	Contribuire per quanto di competenza alla implementazione della funzione di Diversity manager	X	X	X

5 OPERATIVITA' DEL COMITATO

L'Azienda ha provveduto a:

- Costituire il 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.
- Adottare il nuovo Regolamento di funzionamento, approvato con delibera n. 181 del 24/08/2022, frutto di una costruttiva collaborazione tra i Comitati Unici della 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.
- Rinnovare il Comitato per il quadriennio 2021-2025 con delibera n. 93 del 11/05/2021 e successiva modifica con delibera n. 26 del 24/01/2023.

Per l'anno 2024 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

Componenti Aziendali:

COMPONENTI DI PARTE AZIENDALE 2021-2025		
	Titolari	Supplenti
1	AURELI FABIO - Psicologo	GAGLIOSTRO MARIA TERESA - Psicologo
2	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	RENZI CRISTINA – Infermiera – UIL FPL	CAPPIELLO ARCANGELA – Infermiera – UIL FPL
2	ELISABETTA RIVALTA - OSS – NURSING UP	CALIA GIUSEPPE – Infermiere – NURSING UP
3	MONTANARI ALESSANDRA – Infermiera - Nursind	ESPOSITO FABIANO ANNA - Infermiera - Nursind
4	LELLI LUCIANA – Infermiera – FP CGIL	VISCOGLISI VALENTINA – Infermiera – FP CGIL
5	MILAZZO CLAUDIA – Infermiere - FIALS	SAPORITO FRANCESO – Infermiere - FIALS
6	MARGOTTI RITA – Dirigente Medico OOSS Aree Dirigenziali	PENAZZI MATILDE – Dirigente Medico OOSS Aree Dirigenziali
7	SABBIONI LORELLA – Amministrativo - RSU	MICHELLE SUZZI - Amministrativo - RSU
8	ZINGALE GAETANA – Infermiera CISL FP	GENTILINI MIRELLA – OSS CISL FP

Aggiornato al 31/12/2024

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.

5.1 Attività Comitato

Nel corso del 2024 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, Gruppo Benessere e Diversity Management

Il CUG nella persona del Presidente ha partecipato agli incontri dei gruppi aziendali sopra descritti con l'obiettivo di perseguire fini comuni e sinergici oltre che agli incontri relativi al Diversity Management.

Nel corso dell'anno 2024 ci sono state diverse dimissioni tra i componenti in particolare di parte sindacale per le quali sono state individuati nuovi componenti da parte delle Organizzazioni Sindacali.

5.2 Presa In carico Segnalazioni

Sono state prese in carico 10 segnalazioni:

- 5: dipendente Vs superiore gerarchico
- 2: dipendente Vs collega
- 1: dipendente Vs medico competente
- 2: situazione ambientale lavorativa (caldo, lavori in corso)

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 2024

Le richieste prese in carico nel 2024 relative alle quattro aziende sanitarie cittadine sono state 97, in aumento rispetto all'anno precedente.

La distribuzione per genere della casistica 2024 presenta una importante presenza del genere femminile.

L'incremento complessivo registrato nel 2024 è legato all'aumentato numero di accessi, almeno raddoppiato, da parte del personale infermieristico, medico e della dirigenza sanitaria.

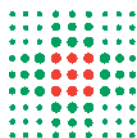
L'accesso ai CdFM è avvenuto, nel 55% dei casi, per autonoma scelta delle persone ma, nel 2024, è aumentata la richiesta/invio da parte delle Direzioni (Direzioni strategica, Direzioni di Dipartimento/UOC, Coordinatrici/Coordinatori) e del Medico Competente (n. 27 nel 2024 VS n. 6 nel 2023).

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

Il conflitto è complessivamente presente nel 66% delle fonti di disagio lavorativo, dato che si mantiene costante negli anni.

Professione	2022		2023		2024	
Infermiere	27	63%	17	30%	33	34%
Altro Comparto	4	9%	16	28%	26	27%
Dirigenza Medica	3	7%	11	19%	24	25%
Dirigenza Sanitaria	3	7%	5	9%	10	10%
Altro Dirigenza	2	5%	2	4%	0	0%
Amministrativo Comparto	4	9%	6	11%	4	4%
Totali	43	100%	57	100%	97	100%

In area metropolitana sono stabili le segnalazioni legate a fenomeni di molestia sessuale e quelle connesse a stalking e/o violenza domestica (rispettivamente 3 e 3 nel 2024).



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

Comitato Unico di Garanzia

Presidente Dott. Dario Robertazzo



Vengono riferite difficoltà legate alla conciliazione vita-lavoro, al momento del rientro dalle maternità, a condizioni di fragilità sanitaria ed alla difficile conciliazione tra lavoro e cura familiare connessa alla fruizione degli istituti contrattuali ex legge 104/1992, temi che coinvolgono in particolare il personale di genere femminile.

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 2024 per il perseguimento degli obiettivi prefissati.

Il CUG per l'anno 2025 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