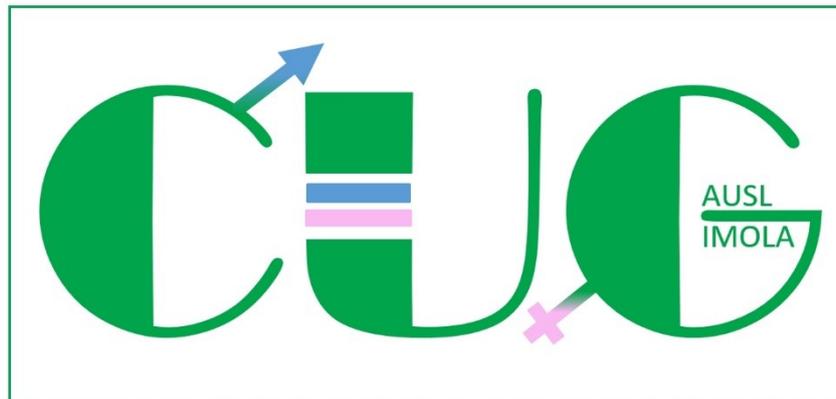


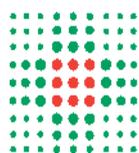
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

Relazione anno 2022





Indice:

Indice:	1
1. PREMESSA.....	2
2. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE PERSONALE DELL'AZIENDA al 31/12/2022 (Area 1 PAP)	2
2.1 DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA	7
2.2 BILANCIO DI GENERE	9
3 CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA' FAMILIARI	9
3.1 CONTRATTI A TEMPO PARZIALE	9
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	14
4.3 Benessere del personale.....	19
4.4 <i>Il Sistema di Valutazione individuale della Performance</i>	19
4.5 <i>FRUIZIONE ATTIVITA' FORMATIVE</i>	23
4.6 RENDICONTAZIONE 2022 AZIONI POSITIVE	26
5 OPERATIVITA' DEL COMITATO.....	35
5.1 Attività Comitato	36
5.2 <i>Presa Incarico Segnalazioni</i>	37
5.3 <i>Attività di collegamento con il C.R.A.L. Aziendale</i>	37
6 <i>Considerazioni conclusive</i>	38

Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

1. PREMESSA

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

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

- Una situazione aggiornata, alla luce delle indicazioni della direttiva 2/2019, della situazione demografica del personale dell’Azienda Sanitaria di Imola analizzando i dati forniti dalle diverse fonti informative interne dell’Amministrazione
- Uno Stato di Avanzamento, relativo all’anno 2022, 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 2022 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 2022.

2. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE PERSONALE DELL’AZIENDA al 31/12/2022 (Area 1 PAP)

Al 31 dicembre 2022 l’Azienda USL di Imola registra n. 2128 unità professionali complessive, di cui 1.951 dipendenti e 177 convenzionati.

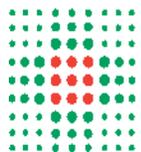
Di seguito sono rappresentati in tabella e nel grafico l’andamento complessivo della consistenza del personale al 31 dicembre di ogni anno (espresso in unità a tale data), distinto per tipologia contrattuale (la fonte dati proviene da Ufficio Convenzioni Dipartimento Cure Primarie Azienda U.S.L. e Servizio Unico Metropolitan 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	Var ass. 2021 - 2022
Dipendente	1.733	1.787	1.923	1.960	1951	-9
Convenzionato*	157	157	145	175	177	+2
TOTALE	1.890	1.944	2.068	2.135	2128	-7

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

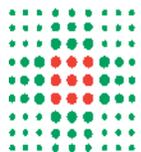
Di seguito sono riportate tabelle di dettaglio rispetto ai livelli di inquadramento e il genere del personale in Azienda



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

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

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. Complessa	0	0	1	2	8	0	0	0	0	2	13
TI	MDB	MEDICI - Str. Semplice	0	0	0	2	4	0	0	5	2	3	16
TI	MDC	MEDICI - Professionale	0	23	25	21	12	0	41	60	20	9	211
TI	MD	MEDICI	1	5	0	0	0	0	11	0	0	0	17
TI	MVB	VETERINARI - Str. Semplice	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TI	MVC	VETERINARI - Professionale	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	3
TI	MV	VETERINARI	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	3
TI	DSA	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
TI	DSB	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	4
TI	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	1	3	4	1	0	3	9	5	2	28
TI	DPA	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
TI	DPC	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TI	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1	4
TI	DAA	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
TI	DAC	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
TI	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	24	56	25	33	3	84	180	149	293	36	883
TI	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	1	0	4	2	5	11	11	12	9	55
TI	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	3	9	5	4	2	1	8	7	9	4	52
TI	SV	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	0	2	0	8	1	1	1	0	8	3	24
TI	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	4	22	20	62	9	4	34	77	129	36	397
TI	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	4	4	12	7	0	19	25	71	35	178
TD	MDA	MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TD	MDC	MEDICI - Professionale	0	3	0	0	0	0	4	0	0	1	8
TD	MD	MEDICI	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	4
TD	DSC	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	1	1	3	1	0	6
TD	DTC	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TD	SI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	2	4	1	0	0	9	4	3	2	0	25
TD	SF	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	4
TD	ST	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TD	LT	PROFILI RUOLO TECNICO	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TD	LA	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	PC	PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	3
		Totale personale	36	135	85	158	53	107	320	351	560	146	1951
		% sul personale complessivo	1,85%	6,92%	4,36%	8,10%	2,72%	5,48%	16,40%	17,99%	28,70%	7,48%	100,00%



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

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

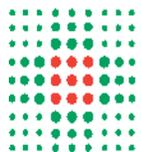
Descrizione	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
Tempo pieno	36	131	84	156	53	460	98,50%	107	313	324	509	136	1389	93,60%
Part-Time>50%		4	1			5	1,07%		5	21	44	9	79	5,32%
Part-Time<=50%					2	2	0,43%		2	6	6	2	16	1,08%
Totale	36	135	85	156	55	467	100,00%	107	320	351	559	147	1484	100,00%
Totale %	7,71%	28,91%	18,20%	33,40%	11,78%	100,00%		7,21%	21,56%	23,65%	37,67%	9,91%	100,00%	

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

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

Descrizione	UOMINI						DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale uomini	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale donne	Totale complessivo
Inferiore a 3 anni	33	65	20	21	3	142	104	172	98	43	2	419	561
Tra 3 e 5 anni	2	9	1	2	1	15	2	28	8	3	2	43	58
Tra 5 e 10 anni	0	14	8	5	2	29	0	34	18	11	4	67	96
Superiore a 10 anni	0	10	26	95	18	149	0	25	148	467	115	755	904
Totale	35	33	35	102	21	335	106	259	272	524	123	1284	1619
Totale %	10,45%	9,85%	10,45%	30,45%	6,27%	100,00%	8,26%	20,17%	21,18%	40,81%	9,58%	100,00%	

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

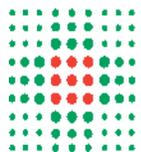


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

DES_PROFILO	DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PERSONALE CONTRATTISTA	Laurea magistrale	2	66	1	33	3	0,90%
MEDICI - Str. Complessa	Laurea magistrale	12	85	2	14	14	4,22%
MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	6	37	10	62	16	4,82%
MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	84	38	135	61	219	65,96%
MEDICI	Laurea magistrale	9	42	12	57	21	6,33%
VETERINARI - Str. Semplice	Laurea magistrale	1	100	0	0	1	0,30%
VETERINARI - Professionale	Laurea magistrale	2	66	1	33	3	0,90%
VETERINARI	Laurea magistrale	2	66	1	25	3	0,90%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	Laurea magistrale	1	50	1	50	2	0,60%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	0	0	4	100	4	1,20%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	9	26	25	73	34	10,24%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	Laurea magistrale	2	100	0	0	2	0,60%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	0	0	1	100	1	0,30%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	2	40	3	60	5	1,51%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	Laurea magistrale	0	0	1	100	1	0,30%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	0	0	3	100	3	0,90%
Totale personale		132	100,00%	200	100,00%	332	100,00%
% sul personale complessivo dirigente		39,76%		60,24%			

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

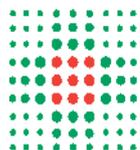


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

DES_PROFILO	DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	16	7	194	92	210	12,97%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	14	7	165	92	179	11,06%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	106	23	340	76	446	27,55%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	12	16	61	83	73	4,51%
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	3	33	6	66	9	0,56%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	1	3	32	96	33	2,04%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	1	11	8	88	9	0,56%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	0	0	3	100	3	0,19%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	3	30	7	70	10	0,62%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	13	46	15	53	28	1,73%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	7	63	4	36	11	0,68%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Inferiore al Diploma superiore	0	0	3	100	3	0,19%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	5	71	2	28	7	0,43%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	4	44	5	55	9	0,56%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	2	40	3	60	5	0,31%
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	45	24	139	75	184	11,37%
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	63	32	128	67	191	11,80%
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	4	30	9	69	13	0,80%
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	6	60	4	40	10	0,62%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	3	15	16	84	19	1,17%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	14	12	94	87	108	6,67%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	3	23	10	76	13	0,80%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	8	21	30	78	38	2,35%
Totale personale		335	100,00%	1284	100,00%	1619	100,00%
% sul personale complessivo non dirigenziale		20,69%		79,31%			

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



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

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.

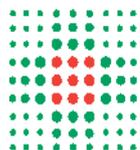
Come si vede nella tabella “Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento” sotto riportata, per quanto riguarda il personale del comparto le retribuzioni tra uomini e donne sono allineate. Stessa considerazione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

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.

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPENSIVE 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. Complessa	95360,93	80492,53	14868,40	16,91%
TI MEDICI - Str Semplice	70519,02	67627,63	2891,39	4,19%
TI MEDICI - Professionale	61677,56	56597,24	5080,32	8,59%
TI VETERINARI -Str. Semplice	64949,16	0	64949,16	
TI VETERINARI - Professionale	53487,57	53635,92	148,35	0,28%
TI VETERINARI	50246,63	57816,17	7569,54	14,01%
TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	54111,41	0	54111,41	
TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	47476,09	47476,09	
TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	48713,36	43217,11	5496,25	11,96%
TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	58856,63	0	58856,63	
TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	43521,84	43521,84	
TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	41983,53	44785,33	2801,80	6,46%
TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	0	57020,06	57020,06	
TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	44020,16	44020,16	
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	28634,79	29062,08	427,29	1,48%
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	28231,46	27354,14	877,32	3,16%
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	29385,65	28544,59	841,06	2,90%
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	32664,92	30408,39	2256,53	7,16%
TI PROFILI RUOLO TECNICO	23739,92	23289,91	450,01	1,91%
TI PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	24217,23	25360,43	1143,20	4,61%
TD MEDICI - Professionale	40815,17	0	40815,17	
TD MEDICI - Str. Complessa	78308,14	0	78308,14	
TD MEDICI - Professionale 15septies	0	51900,5	51900,50	
TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	37345,77	37345,77	
TD DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale 15septies	49925,7	0	49925,70	
TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	27331,24	27502,31	171,07	0,62%
TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	23949,82	23949,82	
TD PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0		
PC PERSONALE CONTRATTISTA	80746,72	69916,59	10830,13	14,38%
Totale personale	339,00	977,00		
% sul personale complessivo	72,59%	65,84%		



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

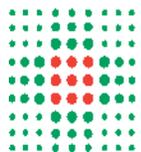
DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarichi di funzione	15		72		87	100,00%
Totale personale	15	17,24%	72	82,76%	87	100,00%
% sul personale complessivo area comparto tempo indeterminato	327	4,59%	1262	5,71%	1589	5,48%

Gli incarichi di responsabilità sono aumentati rispetto al 2021 di 22 unità complessive con una prevalenza femminile.

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Di cui presidente	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Donna	Uomo
Avvisi pubblici struttura complessa	12	63,16%	7	0,00%	19	41,30%	1	5
Concorsi pubblici	7	43,75%	9	56,25%	16	34,78%	2	7
Avvisi selezioni pubbliche	4	36,36%	7	63,64%	11	23,91%	4	1
Lavoro autonomo	0		0		0		0	0
Assunzioni da centro per l'impiego	0		0		0		0	0
Totale personale	23	50,00%	23	50,00%	46	100,00%	7	13
% sul personale complessivo		4,93%		1,55%				

Nella composizione delle commissioni di concorso il genere è equilibrato rispetto all'anno precedente ma resta una prevalenza maschile nel ruolo del 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

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 2022 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 (95 vs 7).

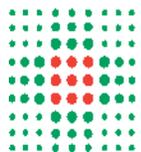
Invero, si conferma anche per il 2022 la tendenza progressiva e costante alla diminuzione delle posizioni dedicate. Da considerare che all'interno di questa dotazione, anche per il 2022 l'Azienda ha mantenuto il programma di facilitazione per le donne al rientro dalla maternità, mettendo a disposizione 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

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	36	131	84	156	53	460	98,50%	107	313	324	509	136	1389	93,60%
Part-Time>50%		4	1			5	1,07%		5	21	44	9	79	5,32%
Part-Time<=50%					2	2	0,43%		2	6	6	2	16	1,08%
Totale	36	135	85	156	55	467	100,00%	107	320	351	559	147	1484	100,00%
Totale %	7,71%	28,91%	18,20%	33,40%	11,78%	100,00%		7,21%	21,56%	23,65%	37,67%	9,91%	100,00%	

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

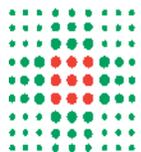


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED 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)		4	1			5	6,76%		5	17	40	7	69	93,24%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (verticale)				2		2	7,14%		2	10	10	4	26	92,86%
Personale che fruisce di part-time a richiesta (misto)						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile		4	3	1	1	9	25,71%		5	7	11	3	26	74,29%
Personale che fruisce di orari flessibili (direttiva UE 2017/253)						0	0,00%						0	0,00%
Totale						16	11,68%						121	88,32%
Totale % rispetto al personale complessivo							3,43%							8,15%

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

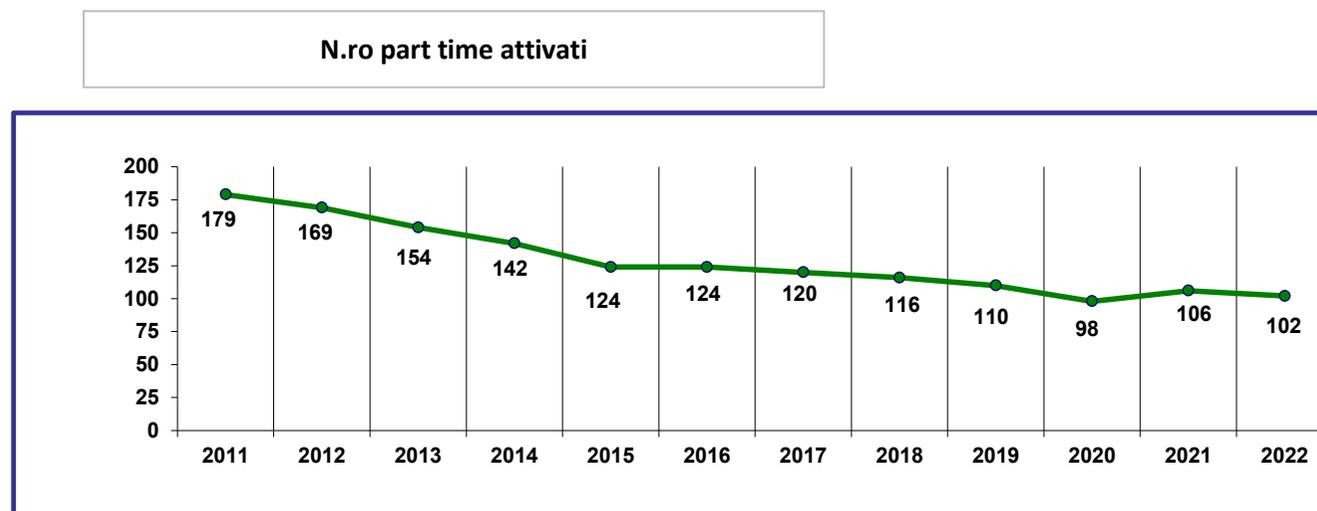


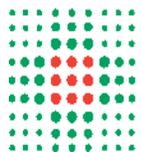
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

ANDAMENTO NEGLI ANNI ATTIVAZIONE CONTRATTI A TEMPO PARZIALE

Numero totale di part time attivati

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





Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

3.2 FRUIZIONE MISURE DI CONCILIAZIONE

L'Azienda nel corso del 2022 ha garantito ai dipendenti beneficiari la fruizione di 14.584 (nel 2020 erano 11.645) giornate di permessi giornalieri per legge 104/92; 3.304 ore di permessi in ore per Legge 104/1992, nonché 6.827 permessi giornalieri e 26 mezze giornate per congedi parentali, che nella tabella seguente sono riportati suddivisi per genere e che risultano per oltre il 80 % attribuiti al genere femminile

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

Tipologia permesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2361	16,19%	12223	83,81%	14584	
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti (dipendenti)	750	22,70%	2554	77,30%	3304	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	532	7,79%	6295	92,21%	6827	
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	0	0,00%	26	100,00%	26	
Totale	3200	16,81%	15839	83,19%	19039	100%
% n. dipendenti beneficiari		23,34%		43,87%		35,83%

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Tipo formazione	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)		304,00	630,00	315,00	437,00	98,00	1784,00	3,00	1370,00	1504,00	1038,00	1368,00	216,00	5495,00	8,00
Aggiornamento professionale		1063,00	3867,00	2455,00	3371,00	1071,00	11826,00	18,00	4076,00	7647,00	11683,00	15891,00	1986,00	41283,00	64,00
Competenze manageriali/Relazionali		8,00	17,00	106,00	70,00	12,00	213,00	0,00	147,00	290,00	282,00	593,00	51,00	1363,00	2,00
Tematiche CUG		4,00	118,00	124,00	83,00	41,00	370,00	1,00	25,00	114,00	342,00	714,00	94,00	1288,00	2,00
Violenza di genere		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	40,00	40,00	130,00	0,00	210,00	0,00
Altro (specificare) Contrasto violenza a danno dei professionisti		14,00	41,00	48,00	56,00	0,00	159,00	0,00	6,00	105,00	163,00	339,00	63,00	676,00	1,00
Totale ore		1393,00	4673,00	3048,00	4017,00	1222,00	14352,00	21,98	5624,00	9700,00	13548,00	19035,00	2410,00	50315,00	77,00
Totale ore %		2,15%	7,23%	4,71%	6,21%	1,89%	22,19%		8,70%	15,00%	20,95%	29,44%	3,73%	77,81%	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc.). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2021, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

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 2022 si registra una diminuzione del numero effettuate e periodiche.

Attività di sorveglianza	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Var 2021/ 2022	% var2021/ 2022
n. visite effettuate	680	804	808	900	989	1.139	811	-328	-28,79%
n. visite periodiche	216	238	265	269	325	452	160	-329	-64,60%
n. visite periodiche + visite a richiesta	464	363	399	453	470	574	205	-369	-64,29%

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 2022 registra un calo delle giornate di assenza per infortunio.

Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

CONTESTO LAVORATIVO ANNO 2022 AUSL di IMOLA

Sorveglianza sanitaria AUSL di Imola	2018	2019	2020	2021	2022
Lavoratori assicurati INAIL	1.737	1.787	1.935	2.175	1958
Totale lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria	1.730	1.730	1.935	2.175	1958
Totale lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria nell'anno di riferimento	808	815	753	927	740
Lavoratori idonei alla mansione specifica	517	630	511	814	582
Lavoratori con idoneità parziali temporanee (con prescrizioni e/o limitazioni alla mansione specifica)	10	49	93	81	53
Lavoratori con idoneità parziali permanenti (con prescrizioni e/o limitazioni alla mansione specifica)	15	207	132	159	137
Lavoratori temporaneamente inidonei alla mansione specifica	15	11	5	6	1
Lavoratori permanentemente inidonei alla mansione specifica	5	3	3	5	1
Infortuni a matrice biologica (a zero gg di assenza)	36	44	26	32	23
Totali infortuni denunciati	90	121	251*	103°	93
Totale giornate di assenza per infortuni	2.707	1.268	5.253	3.564	2481

* di cui 91 da contaminazione COVID-19; ° di cui da contaminazione COVID-19;

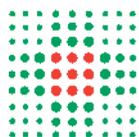
Programmi relativi alla Valutazione dello Stress Lavoro Correlato

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 2022 questa attività è stata sospesa.

4.2 Monitoraggio aggressioni contro gli operatori da parte dell'utenza

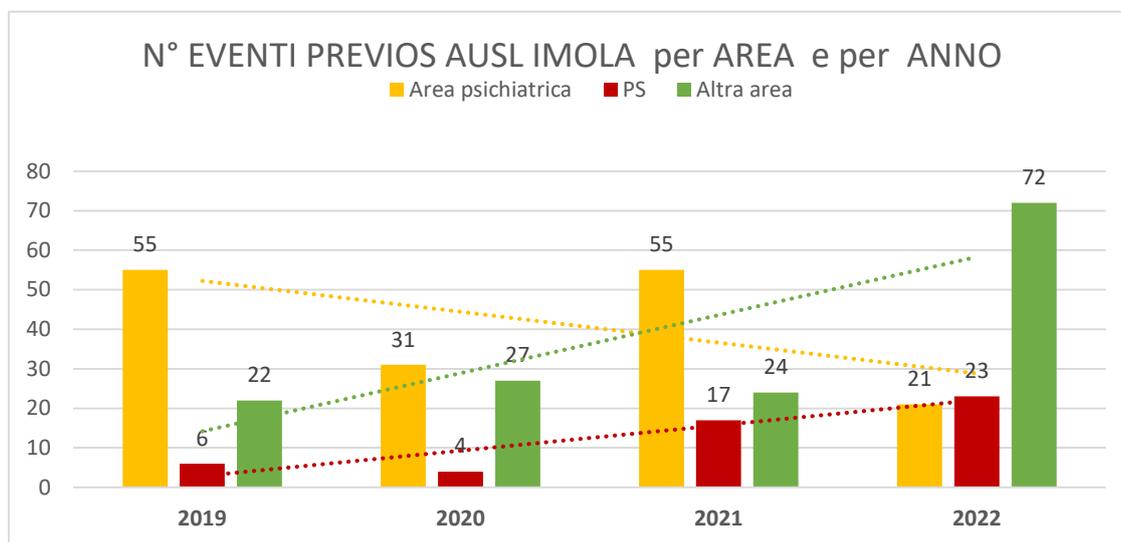
Nel corso dell'incontro CUG del 22 marzo 2022 con il Responsabile del Servizio SPPS sul tema, presenta i seguenti dati relativi all'anno 2021 che mostrano un trend incrementale.

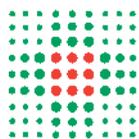


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

TIPI DI EVENTI

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

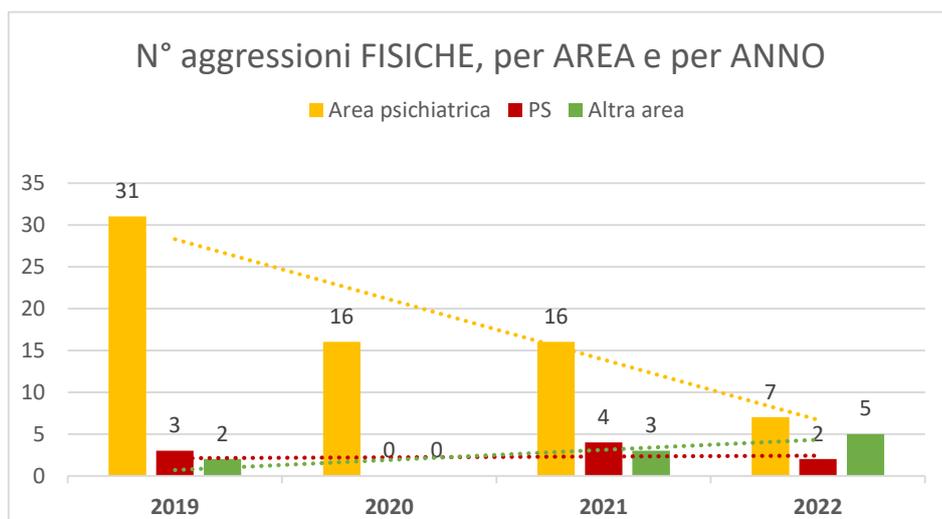


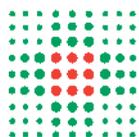


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

AGGRESSIONI FISICHE

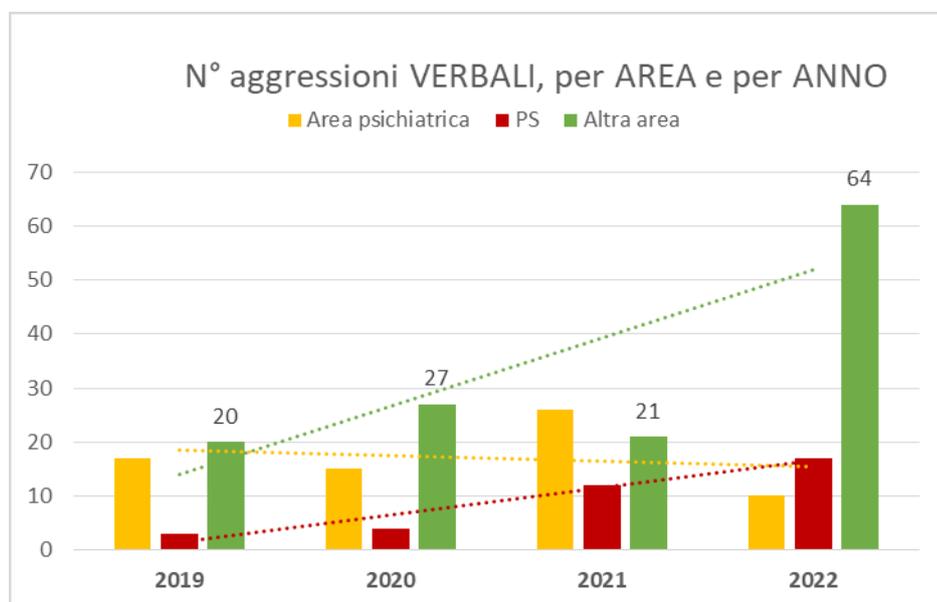
Ambito	2019	2020	2021	2022
Area psichiatrica	31	16	16	7
PS	3	0	4	2
Altra area	2	0	3	5
Totale	36	16	23	14

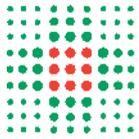




Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

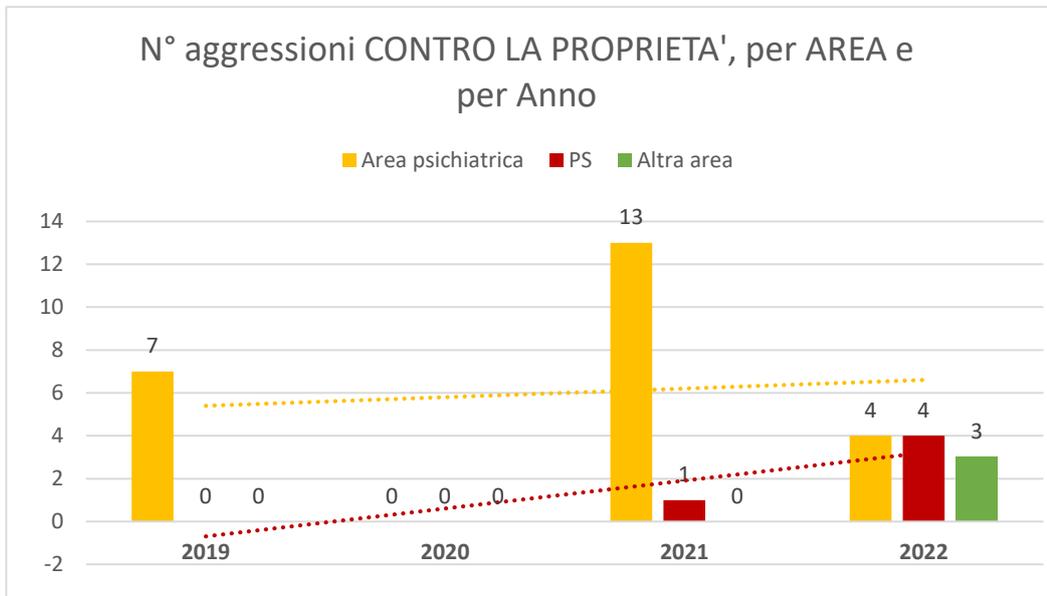
AGGRESSIONI VERBALI				
Ambito	2019	2020	2021	2022
Area psichiatrica	17	15	26	10
PS	3	4	12	17
Altra area	20	27	21	64
Totale	40	46	59	91

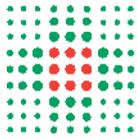




Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

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





Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

4.3 Benessere del personale

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

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

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

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

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

4.4 Il Sistema di Valutazione individuale della Performance

I Dati relativi al 2022 sono disponibili solo dopo la prima metà dell'anno in corso pertanto si riportano gli ultimi dati completi disponibili che corrispondono all'anno 2021.

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

CONTESTO di RIFERIMENTO

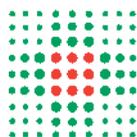
- Deliberazione n. 136 del 22.06.2018 «**Regolamento aziendale per la valutazione integrata della performance, delle competenze e degli incarichi al personale – Integrazioni e modifiche a seguito dei nuovi indirizzi apportati al sistema di valutazione dalla Delibera n. 5/2017 OIV-SSR**»
- La Valutazione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

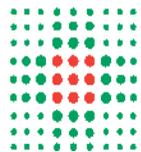


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

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.

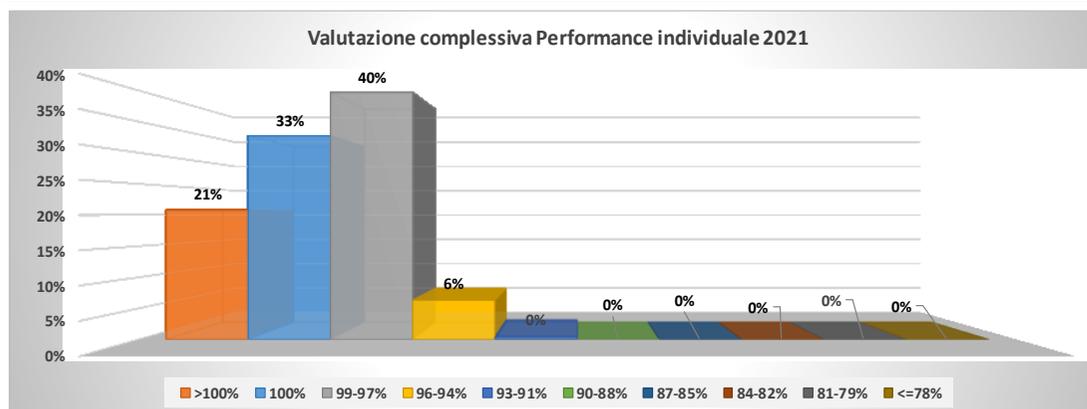
VALUTAZIONE COMPLESSIVA 2021										
<i>Direttori di Struttura e di Direzione Tecnica</i>	> 100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	<=84%	<i>totale</i>	Nessuna valutazione (Direttori) > 100% 92 (Dirigenti Professional + Comparto IF) > 100% La valutazione individuale 2021 dei Dirigenti Professional e del Comparto con incarico funzionale (PO o Coordinamento) ha seguito lo specifico percorso previsto dal Regolamento aziendale (Deliberazione n. 136/2018). La valutazione individuale 2021 è coincisa con la valutazione della Performance organizzativa di UO di appartenenza nei casi di lunghe assenze e cessazioni.
	0	10	24	3	1	0	0	0	38	
% Direttori	0%	26%	63%	8%	3%	0%	0%	0%	100%	
<i>Dirigenti professional + Comparto IF</i>	> 100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	<=84%	<i>totale</i>	
	92	135	152	25	1	0	0	0	405	
% Dirigenti professional + Comparto IF	23%	33%	38%	6%	0%	0%	0%	0%	100%	

VALUTAZIONE COMPLESSIVA 2020										
<i>Direttori di Struttura e di Direzione Tecnica</i>	> 100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	<=84%	<i>totale</i>	6 casi (Direttori) > 100% 103 (Dirigenti Professional + PF) > 100% 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.
	6	23	7	0	0	0	0	0	36	
% Direttori	17%	64%	19%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	
<i>Dirigenti professional + Comparto IF</i>	> 100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	<=84%	<i>totale</i>	
	103	186	76	6	3	1	0	0	375	
% Dirigenti professional + Comparto IF	27%	50%	20%	2%	1%	0%	0%	0%	73%	



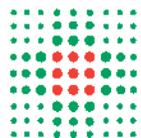
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

VALUTAZIONI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2021 - Gestionali + Dirigenti professional + Comparto IF											
<i>Sintesi 2021</i>	>100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	84-82%	81-79%	<=78%	totale
Direttori Struttura e Direzione Tecnica	0	10	24	3	1	0	0	0	0	0	38
Dirigenti professional	37	121	150	25	1	0	0	0	0	0	334
Comparo con Incarico Funzionale	55	14	2	0	0	0	0	0	0	0	71
VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPLESSIVA	92	145	176	28	2	0	0	0	0	0	443
	21%	33%	40%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%



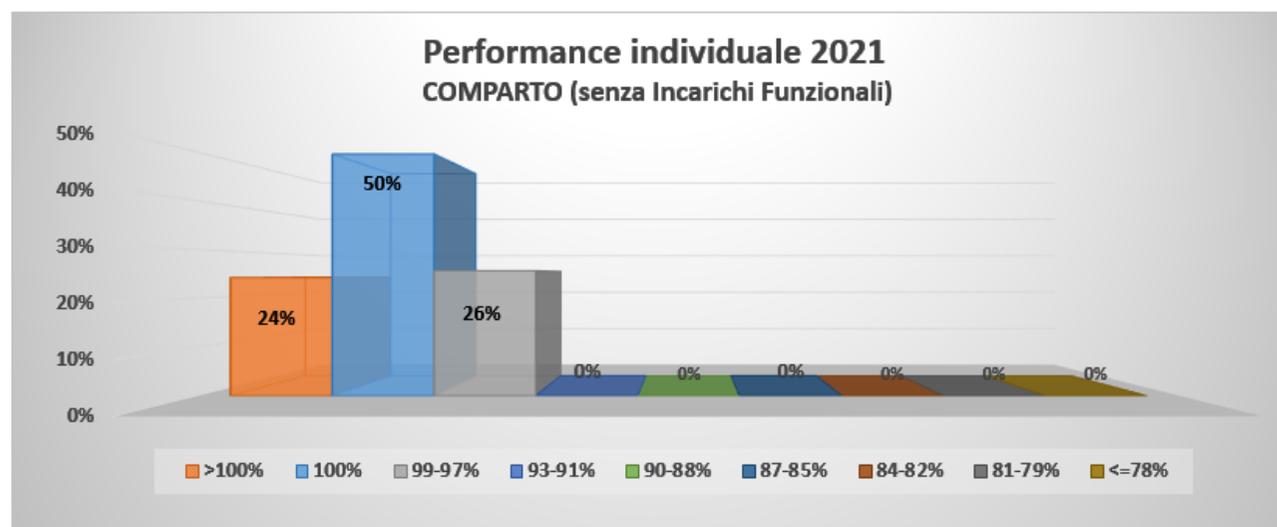
2021
Valore Max 103
Valore Min 91
Valore Medi 99,3
Deviaz STD 1,7

2020
Valore Max 103
Valore Min 90
Valore Medi 99,9
Deviaz STD 1,4



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

VALUTAZIONI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2021 - COMPARTO (senza Incarichi Funzionali)											
<i>Sintesi 2021 Valutazione</i>	>100%	100%	99-97%	96-94%	93-91%	90-88%	87-85%	84-82%	81-79%	<=78%	totale
VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPLESSIVA	355	726	376	5	1	0	1	0	0	0	1.464
	24%	50%	26%	0%	100%						



2021	
Valore Max	102
Valore Min	87
Valore Med	98
Deviaz STD	3,1

Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

4.5 FRUIZIONE ATTIVITA' FORMATIVE

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo formazione	UOMINI						DONNE							
	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	304,00	630,00	315,00	437,00	98,00	1784,00	3,00	1370,00	1504,00	1038,00	1368,00	216,00	5495,00	8,00
Aggiornamento professionale	1063,00	3867,00	2455,00	3371,00	1071,00	11826,00	18,00	4076,00	7647,00	11683,00	15891,00	1986,00	41283,00	64,00
Competenze manageriali/Relazionali	8,00	17,00	106,00	70,00	12,00	213,00	0,00	147,00	290,00	282,00	593,00	51,00	1363,00	2,00
Tematiche CUG	4,00	118,00	124,00	83,00	41,00	370,00	1,00	25,00	114,00	342,00	714,00	94,00	1288,00	2,00
Violenza di genere	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	40,00	40,00	130,00	0,00	210,00	0,00
Altro (specificare) Contrasto violenza a danno dei professionisti	14,00	41,00	48,00	56,00	0,00	159,00	0,00	6,00	105,00	163,00	339,00	63,00	676,00	1,00
Totale ore	1393,00	4673,00	3048,00	4017,00	1222,00	14352,00	21,98	5624,00	9700,00	13548,00	19035,00	2410,00	50315,00	77,00
Totale ore %	2,15%	7,23%	4,71%	6,21%	1,89%	22,19%		8,70%	15,00%	20,95%	29,44%	3,73%	77,81%	

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

Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

Di seguito si riportano le osservazioni registrate nella Relazione delle Attività Formative anno 2022

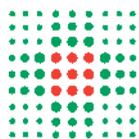
La percentuale di eventi realizzati sui programmati inseriti a PAF è stata pari al 72%, sotto la soglia attesa a piano pari all'80%. Il risultato si considera comunque molto positivo poiché maturato all'interno di un contesto sanitario ed organizzativo ancora nella prima parte dell'anno, soggetto alle misure di prevenzione richieste dalla pandemia da COVID-19.

Il Provider AUSL di Imola ha realizzato n. 250 corsi rivolti al personale dipendente (vs i n. 185 dell'anno precedente) che hanno dato origine a complessive n. 396 edizioni (vs 308 del 2021), come rappresentato nella Tabella 2.1.

INIZIATIVE FORMATIVE REALIZZATE. ANNO 2022

TIPO EVENTO	ECM	N. CORSI	N. EDIZIONI	N. EDIZIONI ANNULLATE	N. EDIZIONI CHIUSE
Blended (Res + Fsc)	SI	3	3	1	2
Blended (Fsc + Fad)	SI	9	13	3	10
Convegno/congresso	SI	1	1	0	1
FAD E-Learning	SI	11	11	2	9
FAD Sincrona	SI	8	16	3	13
Formazione Residenziale (1-200)	SI	136	274	18	256
Formazione Residenziale (1-200)	NO	2	2	0	2
Gruppi di Miglioramento	SI	55	73	6	67
Gruppi di Miglioramento	NO	2	2	0	2
Training Individualizzato	NO	1	1	0	1
Training Individualizzato	SI	22	38	5	33
TOTALI		250	434	38	396

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



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

L'aggiornamento esterno fruito mette in evidenza la lenta ripresa delle opportunità su questo versante per effetto della pandemia. Sono complessivamente 489 (vs n. 291 del 2021) le partecipazioni autorizzate come aggiornamento esterno nel corso del 2022, come riportato in Tabella 2.4.

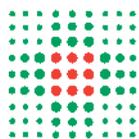
TIPOLOGIA AGGIORNAMENTO ESTERNO	N° partecipazioni
OBBLIGATORIO (di cui 35 sponsorizzati)	407
FACOLTATIVO CON CONCORSO NELLE SPESE (di cui 23 sponsorizzati)	33
FACOLTATIVO (di cui 1 sponsorizzati)	49
Totale	489
FORMAZIONE LIBERA "SPOT" (fruita a titolo personale)	28
FAD ESTERNA (no MED3- no E-LLABER)	970
FAD SINCRONA	69
Totale	1067
FORMAZIONE ESTERNA SPONSORIZZATA E FRUITA A TITOLO PERSONALE	13
totale complessivo	1569

Le sponsorizzazioni relative alla partecipazione ad iniziative esterne, debitamente documentate e gestite sulla base delle procedure aziendali in essere, sono state complessivamente 72 (vs le 47 del 2021). Sono state altresì registrate sul Portale GRU della Formazione sulla posizione del singolo dipendente, le informazioni ricevute dallo Staff Formazione relative a 1.067 le iniziative esterne fruita a titolo personale da parte dei professionisti soprattutto attraverso il ricorso alla FAD.

La 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 2022 il ricorso a questa tipologia di formazione è continuato, come pure il monitoraggio mirato sulla fruizione da parte dei professionisti dei pacchetti resi disponibili.



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

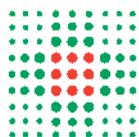
4.6 RENDICONTAZIONE 2022 AZIONI POSITIVE

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 2022.

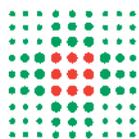
AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE

Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1.1 Conoscere le caratteristiche ed i bisogni del personale	Rilevazione comparata relativa agli anni e del fenomeno della discriminazione attraverso l'analisi dei seguenti dati: <ol style="list-style-type: none">1. Numero assoluto dipendenti divisi per genere e per fascia di età.2. Numero dipendenti diviso per genere a seconda della funzione svolta: - dirigenza medica (Direzione, Dipartimenti, UOC, UOS, altri dirigenti) - professioni sanitarie (dirigenti e comparto) - PTA (dirigenti e comparto)3. Approfondimento su NUOVI ASSUNTI nel mantenere le stesse suddivisioni di cui ai punti 1) e 2)	Presente la relazione annuale 2021 redatta nel primo semestre 2022	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: <ul style="list-style-type: none">• Analisi delle segnalazioni di episodi di violenza verso operatore pervenute con scheda regionale	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	X	X	X



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
	<ul style="list-style-type: none">Analisi degli ISL e correlati a episodi di violenzaAnalisi del numero di procedimenti disciplinari attivati e conclusi negli anni 2021 - 2022 - 2023 correlabili a fenomeni di discriminazione	trimestre in presenza del Risk Manager			
1.3 Monitorare l'andamento dei sistemi di valutazione al fine della rilevazione di eventuali discriminazioni per quanto riguarda ad esempio il genere, la qualifica, il tempo di lavoro, la tipologia contrattuali	Monitoraggio in ordine del raggiungimento della percentuale di raggiungimento della performance individuale	Ragionato e condiviso con la Responsabile dello Staff Formazione e dei componenti CUG sulla tipologia dei dati da richiedere. Preso visione e effettuata un'attenta valutazione sui componenti del gruppo che prenderà in carico queste azioni. Redatto il calendario degli incontri a partire da gennaio. Fatto censimento dei bandi/avvisi emessi nel 2021, individuati quelli da analizzare/valutare.	X	X	X
		Preso visione e effettuata un'attenta valutazione sui	X	X	X

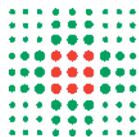


Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
	Valutazione sui sistemi meritocratici nell'attribuzione degli incarichi e delle responsabilità ai professionisti aziendali	componenti del gruppo che prenderà in carico queste azioni. Individuatele schede di valutazione da richiedere per analisi			

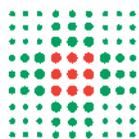
AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

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		X	X



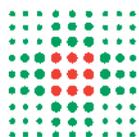
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
		approccio di genere per una cura adeguate 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)			
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



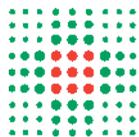
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
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
2.4 Promuovere l'adesione alla rete nazionale CUG e Ricerca 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 Metropolitan: incontri e formazione. In corso di sviluppo la partecipazione/formazione CUG RER	X	X	X
	Condividere strumenti e/o obiettivi formativi CUG Area Metropolitana	La responsabile del CUG dell'area metropolitana è stata invitata all'incontro CUG di dicembre per iniziare concretamente ad avere rapporti	X	X	X



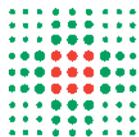
Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
		costruttivi in area metropolitana/RER			
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
	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".	X	X	X



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

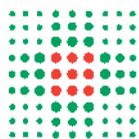
Obiettivi	Azioni	Valutazione	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
		Proposto al Mobility manager che ha risposto che deve fare il piano aziendale degli spostamenti prima di poter usufruire di questa formula agevolata proposta.			



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

**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. Dario Robertazzo

AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO

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

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 Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) con deliberazione n. 93 del 11/05/2021
- adozione del nuovo Regolamento di funzionamento, approvato con delibera n. 181 del 24/08/2022, frutto di una costruttiva collaborazione tra i Comitati Unici 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

Per l'anno 2022 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

Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

8	SABBIONI LORELLA – Amministrativo - RSU	GAIANI MASSIMO - Tecnico della prevenzione – RSU
---	---	--

Aggiornato al 31/12/2022

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

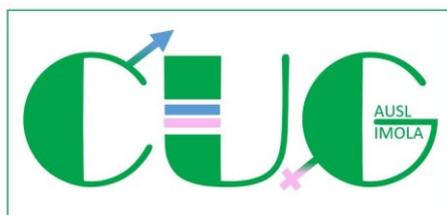
E' presente inoltre il calendario aggiornato degli incontri del Comitato, gli eventi formativi che vengono programmati durante l'anno. Sono inoltre pubblicati i risultati delle indagini realizzate a cura del CUG somministrate al personale nel corso degli anni e le relazioni annuali.

5.1 Attività Comitato

Nel corso del 2022 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 Positive, Integrazione con i Consiglieri di fiducia, la partecipazione alla Rete Regionale dei CUG, analisi delle segnalazioni pervenute e formazione dei componenti CUG e analisi dei risultati questionario "fabbisogno asilo nido" sottoposti poi a parere sindacale.

Per l'anno 2022 il CUG ha approvato la nuova veste grafica del logo riorganizzando anche lo spazio dedicato nella intranet aziendale



Integrazione con Previs e Gruppo Benessere

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

Formazione

Il CUG per l'anno 2022 ha partecipato e promosso le seguenti formazioni:

- *Pregiudizi e stereotipi di genere*
- *CONTO. IL VALORE ALLE DONNE percorso educazione finanziaria*
- *Webinar su molestie e violenze*
- *Violenza nei confronti degli operatori sanitari: educare per prevenire*
- *Promozione del "CORSO DI SENSIBILIZZAZIONE SUL PAZIENTE SORDO IN AMBITO SANITARIO" in programmazione per l'anno 2023*

I componenti del CUG hanno inoltre partecipato ai corsi

Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

- *IL CONTRIBUTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) DELL'AZIENDA AUSL DI IMOLA TRA VINCOLI E OPPORTUNITA'*
- *EQUITA' DIVERSITA' E BENESSERE IL RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA*

Nel corso dell'anno 2022 ci sono state diverse dimissioni tra i componenti sia di parte aziendale che di parte sindacale oltre al pensionamento della presidente Annarita Mongardi a fine anno.

Si è provveduto pertanto a indire un bando per la nomina di nuovi componenti per riportare il numero in equilibrio.

Sono risultati idonei 4 candidati che verranno nominati *nel 2023 come componenti insieme alla nomina del Presidente.*

5.2 Presa Incarico Segnalazioni

Sono state prese in carico 9 segnalazioni

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 2022

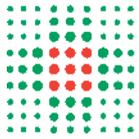
Le richieste prese in carico nel 2022 relative alle quattro aziende sanitarie cittadine sono state 43, numero in aumento rispetto al biennio precedente, sia per l'inserimento nella Rete della casistica relativa all'Azienda USL di Imola, che ha gestito 11 casi, sia per la presa in carico di richieste, provenienti da Responsabili di équipe di lavoro, riguardanti due gruppi di professionisti.

La distribuzione per genere della casistica 2022 presenta una importante presenza del genere femminile, più marcata rispetto agli anni precedenti ed eccedente la composizione per genere delle aziende, che vede una presenza femminile media pari al 73%.

La distribuzione per professione dei casi mostra un incremento percentuale della componente infermieristica, determinato dalla citata presa in carico di due équipe assistenziali. Non ci sono significative differenze nell'accesso ai CdFM, in numeri assoluti, da parte di altre professioni.

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

Partecipazione all'incontro di presentazione delle iniziative da proporre durante l'anno 2022



Comitato Unico di Garanzia
Presidente Dott. Dario Robertazzo

6 Considerazioni Conclusive

Il Comitato registra favorevolmente la capacità di reazione che l'Azienda Sanitaria ha continuato a dimostrare 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 2022 per il perseguimento degli obiettivi prefissati, come ad esempio il mantenimento della modalità di Lavoro Agile per i lavoratori fragili e per le situazioni in cui l'attività resa in tale modalità risulta compatibile e in coerenza con le norme vigenti.

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

Il CUG per l'anno 2022 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 2022 è stato anche quello di trovare sinergie con i CUG presenti sul territorio del Nuovo Circondario Imolese.

Dall'11 febbraio 2022 il CUG AUSL Imola è iscritto al portale della Rete Nazionale dei CUG perseguendo l'obiettivo di integrazione su base nazionale.

Il Presidente CUG Robertazzo Dario
La Segreteria CUG Severi Silvia