Portale CUG

Relazione CUG

Azienda USL di Bologna - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Azienda USL di Bologna

Regione:	Emilia-Romagna
Provincia:	BO
Comune:	Bologna
CAP:	40124
Indirizzo:	Via Castiglione 29
Codice Amministrazione:	asl_bo
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Aziende Sanitarie Locali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021-2023

piano_azioni_positive_asl_bo-triennio_2021-2023-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/asl_bo/2021-2023/piano_azioni_positive_asl_bo-triennio_2021-2023-anno_2020.pdf) (1.08 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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								1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	0	1	1	0	3	0	0	0	3	6
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	1	2	1	0	0	0	4	4
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	2	0	2	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	0	0	0	3	0	0	0	0	2	1
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	6	7	2	0	1	3	6	0
Dirigente di livello non generale	TD DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	1	0	0	1	4	2	2	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	1	0	0	1	1	1	2	2
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	0	0	2	0	0	0	0	2	2	2

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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 SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	0	0	0	1	0	0	0	0	5	0
Dirigente di livello non generale	TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	2	2	1	0	0	9	10	2	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	4	10	8	3	0	21	54	82	28
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	3	0	0	1	1	3	0
Dirigente di livello non generale	TI MEDICI	0	13	4	5	2	0	45	9	5	4
Dirigente di livello non generale	TD MEDICI	0	6	0	0	0	0	14	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TI MEDICI - Str.Complessa	0	0	1	12	27	0	1	1	6	11
Dirigente di livello non generale	TD MEDICI - Str.Complessa	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI MEDICI - Str. Semplice	0	1	3	14	20	0	0	4	11	18
Dirigente di livello non generale	TD MEDICI - Professionale	0	11	1	0	0	0	19	2	0	0
Dirigente di livello non generale	TI MEDICI - Professionale	0	107	104	115	80	0	200	212	195	111

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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 ODONTOIATRI - Str.Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI ODONTOIATRI - Professionale	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI VETERINARI	0	1	3	1	7	0	2	1	3	2
Dirigente di livello non generale	TI VETERINARI - Str.Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI VETERINARI - Str. Semplice	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TI VETERINARI - Professionale	0	1	2	2	11	0	4	1	1	3
Dirigente di livello non generale	TD VETERINARI Professionale	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0
Organo di vertice	PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	7	36	48	67	27	10	74	119	302	156
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	2	4	2	1	1	4	6	9	7	0
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO TECNICO	15	81	143	179	41	24	132	268	538	149
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO TECNICO	2	7	2	2	0	3	4	5	11	1
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO RICERCA	0	2	1	0	0	0	6	3	1	0
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	0	0	9	5	1	3	0
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	5	14	9	22	24	14	39	62	139	52

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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**
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	20	7	2	0	0	47	11	11	3	0
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	120	258	250	244	34	379	563	809	1116	165
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	26	67	42	41	13	48	91	100	126	37
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	6	8	6	48	18	8	12	11	63	19
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		205	634	649	785	320	550	1269	1705	2651	773
Totale % sul personale complessivo		2,15	6,65	6,80	8,23	3,35	5,76	13,30	17,87	27,79	8,10

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	195	312	121	32	5	665	30,15	34,00	518	570	269	171	13	1541	69,85	26,67
Tra 3 e 5 anni	10	60	24	13	4	111	30,83	5,67	30	111	55	43	10	249	69,17	4,31
Tra 5 e 10 anni	0	52	41	18	5	116	29,82	5,93	0	117	87	55	14	273	70,18	4,72
Superiore a 10 anni	0	60	319	541	144	1064	22,26	54,40	0	146	987	2040	542	3715	77,74	64,30
Totale	205	484	505	604	158	1956			548	944	1398	2309	579	5778		
Totale %	2,65	6,26	6,53	7,81	2,04	25,29			7,09	12,21	18,08	29,86	7,49	74,71		

[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 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	171	30,37	392	69,63	563	7,28
	Diploma di scuola superiore	973	22,30	3390	77,70	4363	56,41
	Laurea	687	29,55	1638	70,45	2325	30,06
	Laurea magistrale	125	25,88	358	74,12	483	6,25
Totale personale		1956		5778		7734	
Totale % sul personale complessivo		20,50		60,56		81,06	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il totale di unità di personale dell'Azienda USL di Bologna ammonta a 9.541 unità, un incremento di 300 unità rispetto al 2020 (+3,2%).

Complessivamente le donne rappresentano il 73% del personale - il 65% del personale dirigente ed il 75% del personale del comparto - con variazioni significative tra le diverse professioni (min. 39% nella dirigenza professionale – max. 87% nella dirigenza sanitaria non medica).

L'incremento di unità di personale non rileva percentuali differenti tra uomini e donne ma, distinguendo tra comparto e dirigenza, in quest'ultimo raggruppamento l'incremento di donne è sensibilmente superiore.

Anche per l'anno 2021 si conferma il trend relativo ad un aumento della dotazione organica con un'età anagrafica al massimo pari a 50 anni. Questa parte di personale rappresenta circa il 53% del totale dei dipendenti, nell'anno 2019 era pari al 50%. Questo risultato è sicuramente rafforzato dall'incremento di personale assunto anche per fronteggiare l'emergenza COVID-19.

Ponendo l'attenzione tra la ripartizione secondo genere ed età, si nota come le dipendenti donne siano maggiormente rappresentate nella classe d'età tra 51 e 60 anni mentre gli uomini in quella tra i 31-40 anni e quella over 60.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età 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	205	625	645	763	313	2551	28,55	98,38	549	1241	1584	2301	708	6383	71,45	91,87

	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]
Part Time >50%	0	9	3	17	5	34	6,07	1,31	1	27	112	325	61	526	93,93	7,57
Part Time ≤50%	0	0	1	5	2	8	17,02	0,31	0	1	9	25	4	39	82,98	0,56
Totale	205	634	649	785	320	2593			550	1269	1705	2651	773	6948		
Totale %	2,15	6,65	6,80	8,23	3,35	27,18			5,76	13,30	17,87	27,79	8,10	72,82		

[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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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]
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	1	1	0	2	2,94	0,99	0	1	14	38	13	66	97,06	5,26
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	9	2	12	2	25	6,63	12,38	1	22	76	217	36	352	93,37	28,07
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	9	5	15	9,26	7,43	0	5	31	95	16	147	90,74	11,72
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	2	1	4	26,67	1,98	0	1	0	8	2	11	73,33	0,88
Personale che fruisce del lavoro agile	2	16	40	73	25	156	18,71	77,23	12	103	161	292	110	678	81,29	54,07
Totale	2	25	45	97	33	202			13	132	282	650	177	1254		
Totale %	0,14	1,72	3,09	6,66	2,27	13,87			0,89	9,07	19,37	44,64	12,16	86,13		

[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

Il 6,4% del personale dipendente fa ricorso ad una tipologia di lavoro part-time, valore leggermente inferiore rispetto all'anno precedente, dove tale percentuale si attestava al 7%.

Tra coloro che fruiscono di un contratto non a tempo pieno, il **93%** è rappresentato da donne.

Sul totale dei dipendenti, suddivisi per età e genere, si evidenzia come per le **donne tra i 41 e i 60** anni, sia sensibilmente superiore la percentuale di operatrici con un contratto di lavoro part time rispetto ai colleghi nelle stesse fasce d'età.

Il ricorso a forme di conciliazione quale il part time ed il telelavoro o il lavoro agile (inserito nel computo pur non essendo, questa modalità di lavoro, uno strumento di conciliazione) ha registrato una **flessione rispetto all'anno 2020** (17,4% del totale dei dipendenti 2021 vs 21,3 del 2020). Questo dato è chiaramente legato all'inizio dell'emergenze COVID ed al lockdown che, nel 2020, ha obbligato una significativa parte del personale a ricorrere a misure di lavoro agile.

Le **donne fruiscono, in misura maggiore degli uomini, di ogni tipologia di part time** (misto, orizzontale e verticale) mentre è identica la percentuale di uomini e donne con contratto di telelavoro.

Nel 2020, come si è detto, la pandemia da COVID 19 ha determinato un picco nel ricorso al lavoro agile, modalità organizzativa mai utilizzata fino ad allora, che ha visto il 9% degli uomini (227) e l'11% delle donne (786) svolgere alcune giornate di lavoro agile a settimana. Nel 2021 tale strumento è stato utilizzato in misura minore dal personale di genere maschile (N. 156 - 6%) e sostanzialmente sovrapponibile dalle donne (n. 678 -10%).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	7168	17,57	33626	82,43	40794	58,48
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2637	44,76	3254	55,24	5891	8,44
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3056	13,35	19830	86,65	22886	32,81
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	18	9,42	173	90,58	191	0,27
Totale permessi	12879	18,46	56883	81,54	69762	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Confrontando i numeri complessivi dei congedi e **permessi fruiti** rispettivamente nel 2021 con quelli riferiti al 2020 si rileva un **decremento** nella fruizione sia delle giornate di -4.699 gg (-8% uomini e -11% donne) sia dei permessi orari ex L. 104/92 pari a -6.203 ore (-54% uomini e - 49% donne).

Si evidenzia, inoltre, un calo del 17% (-4.732 gg.) nella fruizione dei congedi parentali a giornata intera.

Questi ultimi dati sono verosimilmente legati al fatto che l'anno 2020 è stato caratterizzato dalla maggiore possibilità di usufruire di giornate di congedo concesse ai genitori per l'accudimento dei figli durante la chiusura delle scuole a causa della pandemia.

E' interessante, però, osservare come il minor ricorso ai permessi abbia riguardato maggiormente gli uomini rispetto alle donne , eccezion fatta per i permessi giornalieri per congedi parentali fruiti a mezza giornata, dove si verifica un modesto incremento per gli uomini (da n. 11 a n. 18 mezze giornate nel 2021).

Analizzando le percentuali entro genere del **numero medio** di permessi orari ex L.104/1992, si nota una maggiore fruizione da parte degli uomini rispetto alle donne (1, 02 ore vs. 0,47 ore procapite) ed un minor ricorso, rispetto alle donne, di tali

permessi a giornata intera (2,8 vs. 4,8 giorni).

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

Le azioni positive realizzate nel 2021 costituiscono, in larga parte, il mantenimento, lo sviluppo o il perfezionamento di iniziative/progetti avviati negli anni precedenti e che sono diventate, in esito alla valutazione del loro gradimento o impatto, buone prassi dell'Azienda.

Si segnalano, come attività innovative e rilevanti, le seguenti azioni:

- ciclo di seminari sul linguaggio non discriminatorio, destinata a tutto il personale,

- realizzazione di uno spazio ludico-educativo (situato presso uno degli ospedali aziendali) accessibile ai figli del personale dipendente ed a bambine e bambini che accompagnano gli utenti o i visitatori,

- partnership al festival di Comunicazione di genere, con iniziative legate alla comunicazione di genere destinate alla cittadinanza ed al personale sanitario,

- approvazione di un nuovo Regolamento su Lavoro Agile e Tele Lavoro e redazione del Piano Organizzativo Lavoro Agile;

Tutto il lavoro svolto è stato possibile perchè da anni, Amministrazione e CUG, operano per mantenere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso, attento alle persone ed all'ambiente.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)
Aggiornamento professionale	3604	9259	6288	7098	2193	28442	25,66	81,41	10466	16522	22495	28044	4864	82391	74,34	83,39
Tematiche CUG	64	144	208	180	51	647	25,26	1,85	186	402	612	625	89	1914	74,74	1,94

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)
Competenze manageriali/Relazionali	0	60	84	132	168	444	38,44	1,27	0	48	140	467	56	711	61,56	0,72
Obbligatoria (sicurezza)	929	1298	1441	1440	247	5355	30,44	15,33	2158	2602	3185	3911	383	12239	69,56	12,39
Violenza di genere	0	41	7	0	0	48	3,01	0,14	82	451	220	689	103	1545	96,99	1,56
Totale ore	4597	10802	8028	8850	2659	34936			12892	20025	26652	33736	5495	98800		
Totale ore %	3,44	8,08	6,00	6,62	1,99	26,12			9,64	14,97	19,93	25,23	4,11	73,88		

(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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

Relativamente alla fruizione della formazione non si evidenziano, nel complesso, significative differenze tra uomini e donne nella fruizione della formazione (13,5 ore UOMINI vs. 14,3 ore Donne), dato sovrapponibile a quello dello scorso anno.

Sul totale delle ore dedicate alla formazione, circa il 2% riguarda tematiche direttamente riferibili all'ambito di competenza del CUG, dato lievemente inferiore al 2020 (3%).

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
avvisi pubblici struttura complessa	49	84,48	9	15,52	58	17,90	Uomo
avvisi pubblici struttura complessa	3	75,00	1	25,00	4	1,23	Donna
concorsi pubblici	16	76,19	5	23,81	21	6,48	Uomo
concorsi pubblici	14	38,89	22	61,11	36	11,11	Donna
avvisi selezioni pubbliche	74	69,81	32	30,19	106	32,72	Uomo
avvisi selezioni pubbliche	22	25,29	65	74,71	87	26,85	Donna
lavoro autonomo	1	16,67	5	83,33	6	1,85	Donna
assunzioni da centro per l'impiego	3	100,00	0	0,00	3	0,93	Uomo
assunzioni da centro per l'impiego	1	33,33	2	66,67	3	0,93	Donna
Totale personale	183		141		324		

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Totale % sul personale complessivo	1,92		1,48		3,40		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nella composizione per genere delle commissioni di concorso/selezione si rileva come entrambi i generi siano rappresentati, per almeno un terzo della composizione.

Fanno eccezione i seguenti casi:

- commissioni di selezione per Lavoro Autonomo, ove gli uomini sono sottorappresentati. Il numero di selezioni di questa tipologia è esiguo (N. 2) quindi questo dato non risulta particolarmente significativo;

- commissioni per l'assegnazione delle Strutture Complesse (N. 15), ove le donne componenti sono state il 16% del totale.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	€0,00	€49147,20	€ 49147,20	100,00
TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	€63607,30	€69886,80	€ 6279,50	8,99
TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	€0,00	€57277,30	€ 57277,30	100,00
TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€41615,10	€49883,60	€ 8268,50	16,58
TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€36455,90	€0,00	€ -36455,90	--
TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	€66145,80	€79014,90	€ 12869,10	16,29
TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	€51225,40	€57100,70	€ 5875,30	10,29
TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€44758,90	€41235,10	€ -3523,80	-8,55
TD DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€43077,90	€0,00	€ -43077,90	--
TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	€0,00	€25617,10	€ 25617,10	100,00
TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	€0,00	€52281,00	€ 52281,00	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	€73230,40	€71924,50	€ -1305,90	-1,82
TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	€52708,10	€59087,60	€ 6379,50	10,80
TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€44489,60	€46426,20	€ 1936,60	4,17
TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€32300,00	€37754,10	€ 5454,10	14,45
TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO	€0,00	€70366,70	€ 70366,70	100,00
TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa	€77022,20	€0,00	€ -77022,20	--
TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	€48377,20	€52409,00	€ 4031,80	7,69
TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€50493,00	€42917,30	€ -7575,70	-17,65
TI PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€23096,30	€24444,50	€ 1348,20	5,52
TD PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€19569,80	€19751,40	€ 181,60	0,92
TD PROFILI RUOLO TECNICO	€22468,20	€22627,60	€ 159,40	0,70
TI PROFILI RUOLO TECNICO	€22083,90	€20805,00	€ -1278,90	-6,15
TI MEDICI	€55308,90	€53757,50	€ -1551,40	-2,89
TD MEDICI	€62282,80	€59594,40	€ -2688,40	-4,51
TI MEDICI - Str.Complessa	€107129,00	€86148,80	€ -20980,20	-24,35
TI MEDICI - Str. Semplice	€71035,00	€71045,50	€ 10,50	0,01
TD MEDICI - Professionale	€46624,70	€43762,80	€ -2861,90	-6,54
TI MEDICI - Professionale	€61070,00	€56706,90	€ -4363,10	-7,69
TI ODONTOIATRI - Str.Complessa	€0,00	€87276,50	€ 87276,50	100,00
TI ODONTOIATRI - Professionale	€41328,90	€0,00	€ -41328,90	--
TI VETERINARI	€72070,90	€67276,00	€ -4794,90	-7,13
TI VETERINARI - Str.Complessa	€94820,80	€0,00	€ -94820,80	--
TI VETERINARI - Str. Semplice	€72380,40	€77053,60	€ 4673,20	6,06
TI VETERINARI - Professionale	€68089,00	€62216,80	€ -5872,20	-9,44
PERSONALE CONTRATTISTA	€854446,00	€0,00	€ -854446,00	--
TD PROFILI RUOLO RICERCA	€26442,50	€26551,20	€ 108,70	0,41
TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€0,00	€22949,40	€ 22949,40	100,00
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€24605,00	€24866,60	€ 261,60	1,05

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€26393,80	€26100,10	€ -293,70	-1,13
TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€25671,50	€25604,30	€ -67,20	-0,26
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€27001,00	€25977,20	€ -1023,80	-3,94
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€28028,00	€27326,00	€ -702,00	-2,57
TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€23538,10	€0,00	€ -23538,10	--

Come per il biennio precedente si rilevano alcune differenze nelle retribuzioni medie su alcune professioni e tipologie di incarico:

- si mantine un gap positivo (fino a +20%) nella retribuzione media delle donne dirigenti amministrative ed in quella della dirigenti professionali rispetto ai colleghi uomini;

- si conferma un gap negativo (fino a - 20%) delle retribuzioni medie delle donne medico – indipendentemente dalla tipologia di incarico - rispetto ai colleghi uomini.

Più equilibrate sono, invece, le retribuzioni medie annue per genere e ruolo all'interno del personale del comparto.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: Sì

Documento di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato (in corso di elaborazione).

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici:	No
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Da ormai un decennio l'AUSL di Bologna si è dotata di due funzioni deputate alla promozione del benessere nei gruppi di lavoro ed alla prevenzione e gestione del disagio lavorativo, delle molestie e delle discriminazioni:
1) La Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia di area Metropolitana, nata nel 2011, è formata da 18 professionisti designati dalle aziende sanitarie cittadine e dal Comune di Bologna, formati e deputati alla prevenzione, ascolto e gestione delle situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni e molestie.
Le/i Consigliere/i di Fiducia operano all'interno della procedura informale definita dal Codice di Condotta interaziendale, rinnovato ed adottato dalle aziende sanitarie bolognesi nel 2019.
Le Rete CdFM prende in carico una media di 30/40 casi all'anno- in prevalenza connessi a disagio interpersonale lavorativo determinato da conflitto, violenza verbale, molestie psicologiche e, più raramente, stalking lavorativo e molestie sessuali sul lavoro. Nel 2021, come per l'anno 2020, le richieste ai CdF sono diminuite (circa 25/anno) a causa della pandemia che ha drammaticamente modificato l'organizzazione del lavoro e le priorità del personale sanitario.

L’accesso ai CdF avviene in grande parte per autonoma scelta delle persone. Nel triennio 2017-19 si era osservato un moderato ma costante incremento delle richieste o degli invii anche da parte delle Direzioni (Direttore Generale, Direttore Assistenziale o Direttore del Dipartimento/UOC) o da parte del diretto responsabile di personale in condizione di disagio lavorativo. Nel 2021, come già era avvenuto nel 2020, questa modalità si è sostanzialmente ridotta, costituendo solo l’8% delle richieste, a fronte dell’83% di accessi per autonoma decisione e richiesta.

Durante l’ultimo colloquio, alla conclusione del percorso, viene valutata con gli interessati la persistenza o meno degli elementi di disagio, lavorativi e personali, alla base della richiesta. Nel 2021 il 58% delle persone incontrate riferisce un miglioramento della condizione soggettiva e/o lavorativa, in linea con il dato degli anni precedenti.

2) Gruppo promozione benessere e contrasto al disagio lavorativo, èquipe multidisciplinare specificatamente formata per affrontare situazioni di disagio legate a problematiche lavorative e/o organizzative nei gruppi di lavoro. Gli obiettivi di questa funzione aziendale sono:

- offrire consulenza alle Direzioni con interventi di supporto alla leadership organizzativa nelle aree in cui si osservino indicatori di stress da lavoro
- pianificare e mettere in atto azioni per superare distress, disagio e sofferenza nei gruppi di lavoro
- rispondere con efficacia agli eventi avversi di particolare gravità
- offrire interventi orientati alla negoziazione e gestione dei conflitti nei gruppi di lavoro
- progettare e realizzare misure per la promozione del benessere organizzativo
- offrire interventi di consulenza formativa e supporto emotivo ai gruppi di lavoro nelle U.U.O.O Aziendali
- promuovere e realizzare interventi di "Buone Prassi" verso singoli operatori di U.U.O.O. Aziendali.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel 2021 la Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia ha preso in carico due situazioni di stalking/molestia sessuale. Tutti gli interventi sono stati sviluppati nell'ambito della procedura informale che prevede confidenzialità, tempestività, consensualità e revocabilità.

Gli interventi si sono focalizzati, oltre che sull’accoglienza e ascolto della vittima, sulla facilitazione verso un percorso sia di segnalazione agli organi competenti, sia di supporto psicologico e lavorativo alla persona.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Azioni di promozione della cultura di genere e delle pari opportunità

Il Piano Azioni positive nel suo complesso si inserisce nell'alveo dei documenti di programmazione adottati dall'Azienda.
Il PAP 2021/23 approvato il 15.4.21, su proposta del CUG, costituisce allegato al Piano della Performance aziendale

Ogni area prevede obiettivi specifici, azioni, attori ed eventuali risorse dedicate. Per una maggior dettaglio si veda il Piano allegato.

Obiettivo:
Azioni a favore del miglioramento del clima organizzativo

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Interpello
Tipologia di atto:	Deliberazione
Data:	28/02/2022
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì

Dotazione euro:
€5000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:
€5000,00

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Formazione lavoro agile Seminari/convegni organizzati dalla Rete Nazionale dei CUG

	Ciclo di seminari su Linguaggio e Genere Survey Lavoro Agile partecipazione alle inizitive: COMUNICARE FA BENE COMUNE_SCUOLA DI COMUNICAZIONE SOCIALE DI GENERE
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	https://ambo.ausl.bologna.it/per-i-professionisti/comitato-unico-di-garanzia
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 9	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Convenzioni a beneficio del personale

Convenzioni con Nidi e Cooperative private per offerta servizi a tariffe scontate.

POLA

Il CUG ha partecipato ai lavori di redazione del Piano Organizzativo Lavoro Agile ed al regolamento per il telelavoro e lavoro agile.

Considerazioni conclusive

Tra le principali attività realizzate dal CUG nel 2021 si segnala:

Partecipazione al tavolo interaziendale per la redazione del Piano Organizzativo Lavoro Agile;

Partnership per la partecipazione al Bando regionale per progetti rivolti alla promozione ed al conseguimento delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere - Annualità 2021/2022;

Partnership per la partecipazione al Bando regionale per il finanziamento di progetti volti a promuovere la parità economica e sociale delle donne;

Promozione/diffusione del Codice di Condotta;

Ampliamento e potenziamento della Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia Metropolitani (selezione di 5 nuove Consigliere);

Partecipazione al Gruppo interaziendale per la realizzazione di Servizi ludico educativi, all'interno deli ospedali bolognesi, per figli/e del personale e degli utenti delle aziende sanitarie;

Partecipazione al Tavolo di Lavoro sul Diversity management promosso dalla Agenzia Sanitarie e Sociale Regionale e relazione all'evento conclusivo 2021 sul tema "Diversità e inclusione nelle risorse umane delle organizzazioni socio-sanitarie".

Realizzazione di tre seminari sul tema "Linguaggio e Genere" rivolti a tutto il personale delle aziende sanitarie bolognesi: *Nominare la maschilità, Per una lingua di genere, Inconscio, linguaggio, differenza.*

- Coordinamento gruppo di lavoro redazione vademecum neoassunti, pubblicazione del Vademecum

sullo spazio web per il personale neoassunto;
- Partecipazione al tavolo protocollo contrasto alla violenza promosso dalla Assessora alla Educazione Scuola e Pari Opportunità del Comune di Bologna.

Nel 2021 si sono svolti i seguenti incontri del CUG aziendale: 21 gennaio; 19 aprile, 19 maggio, 11 giugno, 2 luglio (plenaria CUG sanitari bolognesi), 22 settembre (plenaria CUG sanitari bolognesi), 18 novembre, 10 dicembre (plenaria CUG sanitari bolognesi).

In riferimento alla propria funzione consultiva, il CUG è stato chiamato ad esprimere il proprio parere sui seguenti progetti:

- Riorganizzazione a livello metropolitano delle funzioni del DPO (privacy)
- Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) e regolamento interaziendale su lavoro agile e telelavoro
- Neuroradiologia: AUSL e AOU
- Integrazione delle funzioni di ingegneria clinica;
- Creazione del dipartimento interaziendale dell'emergenza
- Integrazione di alcune funzioni di area tecnica-patrimoniale.
- Cessione di ramo d’azienda del Trasfusionale IRCCS AOU verso l’Azienda USL di Bologna.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-di-bologna-2022*