



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda USL di Bologna - 2021

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_azioni_positive_asl_bo-triennio_2021-2023-anno_2020.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|-----------------------------------|---|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Dirigente di livello non generale | TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| Dirigente di livello non generale | TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa | 0 | 0 | | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 | 4 |
| Dirigente di livello non generale | TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Dirigente di livello non generale | TD DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE | 0 | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 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 | TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale | 0 | 0 | 4 | 4 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI | 0 | 1 | 5 | 1 | 0 | 0 | 8 | 16 | 9 | 4 |
| Dirigente di livello non generale | TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 3 | 1 | 0 |

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|-----------------------------------|--|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Dirigente di livello non generale | TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente di livello non generale | TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 | 4 |
| Dirigente di livello non generale | TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale | 0 | 1 | 5 | 7 | 6 | 0 | 10 | 36 | 75 | 26 |
| Dirigente di livello non generale | TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 5 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 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 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | TI MEDICI | 1 | 72 | 18 | 2 | 5 | 0 | 151 | 39 | 3 | 4 |
| Dirigente di livello non generale | TD MEDICI | 1 | 22 | 2 | 0 | 0 | 1 | 36 | 6 | 1 | 1 |
| Dirigente di livello non generale | TI MEDICI - Str.Complexa | 0 | 0 | 1 | 11 | 26 | 0 | 0 | 0 | 6 | 9 |
| Dirigente di livello non generale | TI MEDICI - Str. Semplice | 0 | 0 | 7 | 22 | 22 | 0 | 0 | 6 | 16 | 19 |

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Dirigente di livello non generale | TD MEDICI - Professionale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | TI MEDICI - Professionale | 0 | 30 | 83 | 111 | 82 | 0 | 51 | 178 | 193 | 101 |
| Dirigente di livello non generale | TI ODONTOIATRI - Str.Complexa | 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 | TD VETERINARI | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | TI VETERINARI | 0 | 0 | 3 | 1 | 10 | 0 | 4 | 1 | 3 | 2 |
| Dirigente di livello non generale | TI VETERINARI - Str.Complexa | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | TI VETERINARI - Str. Semplice | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | TI VETERINARI - Professionale | 0 | 0 | 1 | 3 | 13 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| Organo di vertice | PERSONALE CONTRATTISTA | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | TI PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO | 7 | 28 | 53 | 70 | 24 | 11 | 56 | 112 | 349 | 132 |
| Personale non dirigente | TD PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 9 | 12 | 11 | 0 |
| Personale non dirigente | TI PROFILI RUOLO TECNICO | 15 | 69 | 132 | 179 | 43 | 28 | 131 | 285 | 527 | 161 |
| Personale non dirigente | TD PROFILI RUOLO TECNICO | 1 | 2 | 4 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | TD PROFILI RUOLO RICERCA | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 8 | 1 | 1 | 0 |

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|------------------------------------|---|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Personale non dirigente | TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL. | 4 | 11 | 7 | 27 | 19 | 14 | 37 | 61 | 145 | 47 |
| Personale non dirigente | TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL. | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 8 | 5 | 2 | 2 | 0 |
| Personale non dirigente | TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO | 66 | 51 | 7 | 3 | 0 | 167 | 50 | 19 | 10 | 0 |
| Personale non dirigente | TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO | 62 | 181 | 257 | 225 | 39 | 203 | 462 | 840 | 1074 | 135 |
| Personale non dirigente | TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO | 27 | 59 | 39 | 44 | 15 | 41 | 81 | 108 | 120 | 31 |
| Personale non dirigente | TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ. | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ. | 7 | 10 | 6 | 53 | 16 | 12 | 11 | 11 | 73 | 13 |
| | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 199 | 549 | 648 | 785 | 336 | 496 | 1124 | 1750 | 2652 | 702 |
| Totale % sul personale complessivo | | 2,15 | 5,94 | 7,01 | 8,49 | 3,64 | 5,37 | 12,16 | 18,94 | 28,70 | 7,60 |

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 200 | 190 | 81 | 19 | 0 | 490 | 30,70 | 26,01 | 500 | 325 | 176 | 100 | 5 | 1106 | 69,30 | 19,63 |
| Tra 3 e 5 anni | 29 | 79 | 43 | 25 | 4 | 180 | 30,35 | 9,55 | 104 | 139 | 89 | 68 | 13 | 413 | 69,65 | 7,33 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 66 | 52 | 37 | 8 | 163 | 29,85 | 8,65 | 1 | 137 | 115 | 111 | 19 | 383 | 70,15 | 6,80 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 94 | 352 | 502 | 103 | 1051 | 21,98 | 55,79 | 0 | 231 | 1192 | 2004 | 304 | 3731 | 78,02 | 66,23 |
| Totale | 229 | 429 | 528 | 583 | 115 | 1884 | | | 605 | 832 | 1572 | 2283 | 341 | 5633 | | |
| Totale % | 3,05 | 5,71 | 7,02 | 7,76 | 1,53 | 25,06 | | | 8,05 | 11,07 | 20,91 | 30,37 | 4,54 | 74,94 | | |

⁽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

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| | Inferiore al Diploma superiore | 174 | 30,47 | 397 | 69,53 | 571 | 7,60 |
| | Diploma di scuola superiore | 987 | 21,93 | 3514 | 78,07 | 4501 | 59,88 |
| | Laurea | 601 | 30,13 | 1394 | 69,87 | 1995 | 26,54 |
| | Laurea magistrale | 122 | 27,11 | 328 | 72,89 | 450 | 5,99 |
| Totale personale | | 1884 | | 5633 | | 7517 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 20,39 | | 60,96 | | 81,34 | |

⁽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 9.241 unità (+524 vs. 2019). Di queste, il 73% è di genere femminile.

Complessivamente, la percentuale del personale inquadrato nel ruolo di dirigenza è pari al 19%; tale valore, confrontato entro genere è rispettivamente al 16% per le donne e al 25% per gli uomini.

Circa il 52% della popolazione aziendale ha meno di 50 anni (valore in aumento rispetto al 49% dello scorso anno). Si segnala come per la classe di età -51-60 anni sia maggiormente rappresentata entro il genere femminile (39% vs. 31% dei maschi).

Anche per l'anno 2020 si registra una percentuale maggiore per le donne dirigenti under 50 anni rispetto ai colleghi maschi (52% vs. 43%). Da sottolineare come questo divario si sia però sensibilmente ridotto rispetto al 2019, dove il confronto era 47% vs 34%.

Per il ruolo comparto si evidenzia una maggior presenza nelle classi di età fino ai 50 anni per il genere maschile (60% vs. 50% delle donne).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|-----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Tempo Pieno | 199 | 542 | 641 | 764 | 327 | 2473 | 28,77 | 98,25 | 492 | 1103 | 1602 | 2285 | 641 | 6123 | 71,23 | 91,06 |
| Part Time >50% | 0 | 6 | 5 | 15 | 6 | 32 | 5,43 | 1,27 | 4 | 20 | 134 | 343 | 56 | 557 | 94,57 | 8,28 |
| Part Time ≤50% | 0 | 1 | 2 | 6 | 3 | 12 | 21,43 | 0,48 | 0 | 1 | 14 | 24 | 5 | 44 | 78,57 | 0,65 |
| Totale | 199 | 549 | 648 | 785 | 336 | 2517 | | | 496 | 1124 | 1750 | 2652 | 702 | 6724 | | |
| Totale % | 2,15 | 5,94 | 7,01 | 8,49 | 3,64 | 27,24 | | | 5,37 | 12,16 | 18,94 | 28,70 | 7,60 | 72,76 | | |

⁽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

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|--|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Personale che fruisce di part time misto a richiesta | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2,70 | 0,73 | 0 | 0 | 15 | 47 | 10 | 72 | 97,30 | 5,12 |
| Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta | 0 | 6 | 3 | 10 | 2 | 21 | 5,34 | 7,64 | 3 | 17 | 94 | 221 | 37 | 372 | 94,66 | 26,48 |
| Personale che fruisce di part time verticale a richiesta | 0 | 1 | 3 | 10 | 7 | 21 | 11,80 | 7,64 | 1 | 4 | 39 | 99 | 14 | 157 | 88,20 | 11,17 |
| Personale che fruisce di telelavoro | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 | 18,18 | 1,45 | 0 | 2 | 4 | 9 | 3 | 18 | 81,82 | 1,28 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 3 | 25 | 54 | 103 | 42 | 227 | 22,41 | 82,55 | 12 | 100 | 174 | 378 | 122 | 786 | 77,59 | 55,94 |
| Totale | 3 | 32 | 62 | 126 | 52 | 275 | | | 16 | 123 | 326 | 754 | 186 | 1405 | | |
| Totale % | 0,18 | 1,90 | 3,69 | 7,50 | 3,10 | 16,37 | | | 0,95 | 7,32 | 19,40 | 44,88 | 11,07 | 83,63 | | |

⁽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

Rispetto alle misure di conciliazione (tempo parziale e tele lavoro) ed alla fruizione del lavoro agile si rileva che:

- complessivamente il 7% di tutto il personale ha un contratto di lavoro a tempo parziale misto, orizzontale o verticale, (il 9% delle donne ed il 2% degli uomini);

- 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. Rispetto al 2019 si segnala come la percentuale di donne full-time tra i 41 e 50 anni sia leggermente più alta (92% vs.89%). Si conferma la maggior caratterizzazione dei contratti part time per le donne rispetto ai colleghi uomini (9% vs. 2%);

- lo 0,3% del personale svolge telelavoro (lo 0,27% delle donne e lo 0,16% degli uomini);

- il 21% del personale è una/uno smart worker (il 15% delle donne ed il 9% degli uomini).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 7810 | 17,17 | 37683 | 82,83 | 45493 | 53,27 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 5733 | 47,40 | 6361 | 52,60 | 12094 | 14,16 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 3273 | 11,85 | 24345 | 88,15 | 27618 | 32,34 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 11 | 5,42 | 192 | 94,58 | 203 | 0,24 |
| Totale permessi | 16827 | 19,70 | 68581 | 80,30 | 85408 | |

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

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

Rapportando il numero di permessi fruiti al totale del personale distinto per genere, si evidenzia che:

il numero medio di permessi giornalieri L.104/1992 fruiti è di 3,1 per gli uomini e 5,6 per le donne;

il numero medio di permessi orari ex L.104/1992 fruiti è di 2,3 per gli uomini e 0,9 per le donne;

Per quanto riguarda il numero medio di congedi parentali si nota che la fruizione da parte delle donne è maggiore rispetto agli uomini, sia a giornata intera (D 3,6 VS U 1,3) che ad ore.

Nel complesso si conferma quanto evidenziato nell'anno precedente,

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

- Smart working
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

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**

Per il 2020 sono state mantenute le convenzioni con Nidi privati ed Servizi di assistenza a familiari anziani o disabili, con tariffe scontate per il personale dell'azienda.

Sono stati mantenuti i percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening per il personale.

E' stato avviata l'analisi di fattibilità per la realizzazione del progetto "VENGO ANCH'IO? SÌ, TU SÌ! L'ospedale verso le famiglie", che prevede la creazione di uno spazio bimbi per i figli del personale e degli utenti nei tre principali ospedali cittadini. I CUG delle aziende sanitarie bolognesi, che hanno promosso il progetto, hanno ottenuto un finanziamento tramite partecipazione ad un bando del Dipartimento per le Politiche della Famiglia.

A fine 2019 il CUG ha promosso la redazione di un regolamento interaziendale su Telelavoro e Lavoro Agile. Ad inizio 2020 è stata avviata la ricognizione per sperimentare il lavoro agile, ma l'avvento della pandemia COVID 19 ha determinato l'attivazione del lavoro agile in emergenza per oltre 800 dipendenti, numero molto superiore all'ipotesi di sperimentazione. Il CUG, grazie alla collaborazione della Regione Emilia-Romagna ha messo a disposizione di tutto il personale in lavoro agile, e dei loro responsabili, il percorso formativo tratto dal kit di riuso del progetto VELA (<https://www.smartworkingvela.it/>) che ha facilitato la realizzazione sicura ed efficace, oltre che il monitoraggio del lavoro agile in emergenza.

Relativamente all'obiettivo del PAP 2020 "Formazione del management sui temi della conciliazione lavoro-famiglia (flessibilità, forme di lavoro agile, altri istituti contrattuali per la conciliazione)" la pandemia ha richiesto una netta riprogrammazione degli obiettivi formativi. Oltre al tema del lavoro agile la formazione è stata concentrata sulla gestione dell'emergenza COVID, privilegiando la formazione riguardante la sicurezza degli operatori e la gestione dello stress.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Obbligatoria (sicurezza) | 859 | 1444 | 1514 | 1900 | 653 | 6370 | 24,43 | 18,91 | 2367 | 3368 | 6045 | 6904 | 1016 | 19700 | 75,57 | 20,55 |
| Aggiornamento professionale | 3703 | 6824 | 5575 | 6312 | 2365 | 24779 | 26,31 | 73,54 | 8849 | 12434 | 18815 | 25236 | 4061 | 69395 | 73,69 | 72,39 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 46 | 211 | 419 | 699 | 337 | 1712 | 29,60 | 5,08 | 212 | 348 | 1019 | 2109 | 384 | 4072 | 70,40 | 4,25 |
| Tematiche CUG | 24 | 104 | 172 | 416 | 104 | 820 | 24,98 | 2,43 | 70 | 292 | 614 | 1286 | 200 | 2462 | 75,02 | 2,57 |
| Violenza di genere | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 12 | 4,76 | 0,04 | 60 | 108 | 20 | 44 | 8 | 240 | 95,24 | 0,25 |
| Totale ore | 4632 | 8595 | 7680 | 9327 | 3459 | 33693 | | | 11558 | 16550 | 26513 | 35579 | 5669 | 95869 | | |
| Totale ore % | 3,58 | 6,63 | 5,93 | 7,20 | 2,67 | 26,01 | | | 8,92 | 12,77 | 20,46 | 27,46 | 4,38 | 73,99 | | |

⁽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**

Non si evidenziano, nel complesso, particolari differenze tra uomini e donne nel seguire corsi di formazione (13,3 ore Uomini vs. 14,26 ore Donne).

Sul totale delle ore dedicate alla formazione nel 2020, circa il 31% riguarda la sicurezza sul lavoro, il 6,5% le competenze relazionali ed il 3% tematiche specifiche del CUG.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|-------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| avvisi pubblici struttura complessa | 15 | 57,69 | 11 | 42,31 | 26 | 6,65 | Uomo |
| avvisi pubblici struttura complessa | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 1,02 | Donna |
| concorsi pubblici | 51 | 77,27 | 15 | 22,73 | 66 | 16,88 | Uomo |
| concorsi pubblici | 12 | 36,36 | 21 | 63,64 | 33 | 8,44 | Donna |
| avvisi selezioni pubbliche | 37 | 68,52 | 17 | 31,48 | 54 | 13,81 | Uomo |
| avvisi selezioni pubbliche | 2 | 7,41 | 25 | 92,59 | 27 | 6,91 | Donna |
| lavoro autonomo | 68 | 69,39 | 30 | 30,61 | 98 | 25,06 | Uomo |
| lavoro autonomo | 9 | 11,69 | 68 | 88,31 | 77 | 19,69 | Donna |
| assunzioni da centro per l'impiego | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,77 | Uomo |
| assunzioni da centro per l'impiego | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,77 | Donna |
| Totale personale | 197 | | 194 | | 391 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 2,13 | | 2,10 | | 4,23 | | |

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

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

Nel 2020 le commissioni di concorso hanno visto il genere femminile rappresentato come segue.

- avvisi pubblici di struttura complessa: Presidente 17%, Componente 50%;

- concorsi pubblici: Presidente 33%, Componente 38%;

- avvisi selezioni pubbliche; Presidente 33%, Componente 61%.

Complessivamente, per tutte le commissioni di concorso, le donne hanno svolto il ruolo di presidente di commissione nel 37% dei casi e sono state componenti delle commissioni nel 56% dei casi.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 | €42628,30 | €42265,90 | € -362,40 | -0,86 |
| TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa | €61321,80 | €60912,30 | € -409,50 | -0,67 |
| TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice | €0,00 | €52906,70 | € 52906,70 | 100,00 |
| TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale | €47223,30 | €49058,40 | € 1835,10 | 3,74 |
| TD DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale | €0,00 | €51133,70 | € 51133,70 | 100,00 |
| TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE | €33411,50 | €36493,90 | € 3082,40 | 8,45 |
| TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa | €59690,70 | €67885,80 | € 8195,10 | 12,07 |
| TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice | €56681,30 | €53156,30 | € -3525,00 | -6,63 |
| TD DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale | €38121,50 | €0,00 | € -38121,50 | -- |
| TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale | €48294,80 | €0,00 | € -48294,80 | -- |
| TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI | €27095,10 | €18193,10 | € -8902,00 | -48,93 |
| TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI | €34935,10 | €39361,80 | € 4426,70 | 11,25 |
| TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa | €75612,90 | €89047,30 | € 13434,40 | 15,09 |
| TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice | €64456,60 | €62320,40 | € -2136,20 | -3,43 |
| TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice | €47491,10 | €0,00 | € -47491,10 | -- |
| TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale | €52620,80 | €52314,70 | € -306,10 | -0,59 |
| TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale | -- | €38524,50 | € 38524,50 | 100,00 |
| TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO | €0,00 | €50183,90 | € 50183,90 | 100,00 |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa | €67857,90 | €61571,70 | € -6286,20 | -10,21 |
| TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice | €44956,10 | €48745,00 | € 3788,90 | 7,77 |
| TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale | €46941,90 | €44685,40 | € -2256,50 | -5,05 |
| TI PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO | €23271,30 | €24156,20 | € 884,90 | 3,66 |
| TD PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO | €19590,80 | €19853,60 | € 262,80 | 1,32 |
| TD PROFILI RUOLO TECNICO | €25214,10 | €23343,10 | € -1871,00 | -8,02 |
| TI PROFILI RUOLO TECNICO | €22375,40 | €21194,80 | € -1180,60 | -5,57 |
| TD MEDICI | €48656,20 | €46772,60 | € -1883,60 | -4,03 |
| TI MEDICI | €49994,50 | €48579,60 | € -1414,90 | -2,91 |
| TI MEDICI - Str.Complexa | €106114,00 | €90160,90 | € -15953,10 | -17,69 |
| TI MEDICI - Str. Semplice | €73099,40 | €72386,80 | € -712,60 | -0,98 |
| TD MEDICI - Professionale | €0,00 | €52236,70 | € 52236,70 | 100,00 |
| TI MEDICI - Professionale | €65268,10 | €61320,80 | € -3947,30 | -6,44 |
| TI ODONTOIATRI - Str.Complexa | €0,00 | €87115,70 | € 87115,70 | 100,00 |
| TI ODONTOIATRI - Professionale | €44684,70 | €0,00 | € -44684,70 | -- |
| TI VETERINARI | €62196,70 | €61164,80 | € -1031,90 | -1,69 |
| TI VETERINARI - Str.Complexa | €86238,30 | €0,00 | € -86238,30 | -- |
| TI VETERINARI - Str. Semplice | €66667,80 | €0,00 | € -66667,80 | -- |
| TI VETERINARI - Professionale | €62359,40 | €62228,50 | € -130,90 | -0,21 |
| PERSONALE CONTRATTISTA | €73884,60 | €0,00 | € -73884,60 | -- |
| TD PROFILI RUOLO RICERCA | €26609,20 | €25561,70 | € -1047,50 | -4,10 |
| TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL. | €24860,70 | €25114,20 | € 253,50 | 1,01 |
| TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL. | €25095,80 | €22591,20 | € -2504,60 | -11,09 |
| TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO | -- | €25739,40 | € 25739,40 | 100,00 |
| TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO | €26748,30 | €26328,60 | € -419,70 | -1,59 |
| TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO | €27520,50 | €26332,90 | € -1187,60 | -4,51 |
| TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO | €26257,60 | €0,00 | € -26257,60 | -- |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ. | €28372,90 | €27771,10 | € -601,80 | -2,17 |

Dall'analisi dei dati relativi ai differenziali retributivi, per i ruoli numericamente significativi, emerge che:

- le donne medico direttrici di Struttura Complessa (n.14) percepiscono un reddito medio pari ad € 90.161, inferiore del 15% a quello dei loro colleghi uomini (€ 106.114 per n. 37 direttori);

- le donne medico con incarico professionale (n. 427) hanno una retribuzione media pari ad € 61.321, inferiore di circa il 6% a quello dei loro colleghi uomini (n. 286);

- le donne Tecnico Sanitario (n. 247) percepiscono una retribuzione media pari ad € 26.333, inferiore del 4% al reddito medio dei colleghi uomini (n. 144);

- le lavoratrici del ruolo amministrativo del comparto (n. 451) hanno una retribuzione annua media pari ad € 24.156, superiore a quella dei loro colleghi uomini (n. 127) del 4%.

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**

Survey lavoro agile in emergenza.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Da diversi anni 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 40 casi/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.

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. Nel 2020 questo gruppo ha realizzato una attività di supporto agli operatori durante l'emergenza COVID19, mettendo a disposizione un punto di ascolto telefonico e di presa in carico, analizzando i problemi manifestati, identificando i bisogni ed orientando i colleghi verso il professionista appartenente al team più indicato per la presa in carico e l'avvio di interventi quali (i) interventi informativi/formativi circa le misure di Prevenzione e Protezione da attuare e di dispositivi di protezione da utilizzare; (ii) prevenire manifestazioni di stress correlate agli ambiti lavorativi, attenuarne i determinanti e prevenire manifestazioni di sovraccarico mentale e psicologico del personale coinvolto nell'emergenza coronavirus, (iii) istituire un'attività di rete con altri servizi.

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

Nel 2020 la Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia ha preso in carico due situazioni di molestie sessuali. Entrambe le segnalazioni sono state gestite con grande attenzione e cura, orientando l'intervento verso ciò che le vittime delle molestie chiedevano. In un caso le CdF hanno fornito le informazioni pertinenti ed hanno messo in rete tutti gli interlocutori aziendali deputati all'accertamento dell'accaduto ed all'avvio del procedimento disciplinare.

Nel secondo caso, che riguardava una segnalazione di stalking lavorativo e molestie sessuali, l'intervento dei CdF si è focalizzato, 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.

Non sono state segnalate situazioni di discriminazione.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello

Tipologia di atto: Delibera

Data: 14/10/2016

Organo sottoscrittore: Direzione aziendale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€3000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€3000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:

Formazione lavoro agile

Survey lavoro agile

Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG

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:
10

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?: No

Attività

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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- 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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Criteri di valutazione del personale
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

Lavoro agile

E' stato individuato e realizzato in azienda un percorso formativo on line finalizzato a fornire competenze utili alle persone in lavoro agile (organizzazione, salute e sicurezza, sicurezza informatica, lavoro per obiettivi, ...) ed ai loro responsabili diretti (delega e assegnazioni degli obiettivi/task, gestione dei gruppi da remoto, feedback e valutazione dei risultati, comunicazione, ...).

Lavoro agile

Promozione di una survey sull'impatto dello smart working in emergenza (benessere, efficacia, criticità) rivolto a persone in lavoro agile e loro diretti responsabili, distinte per tipologia (smart worker o Responsabile), e genere.

Il CUG partecipa al Tavolo Regionale ed al Gruppo Metropolitan (promosso da Comune di Bologna) per lo scambio di buone pratiche sul lavoro agile.

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Il CUG ha partecipato attivamente agli incontri ed alle iniziative della Rete Nazionale dei CUG.

Ha aderito al protocollo d'intesa e collaborazione reciproca, per contrastare la violenza di genere all'interno delle pubbliche amministrazioni, sottoscritto dalla Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia,

IL CUG ha presentato, ad eventi formativi promossi da altre Aziende Sanitarie della Rete, le attività e le esperienze consolidate all'interno della Azienda USL di Bologna in materia di promozione delle pari opportunità e di prevenzione e contrasto delle molestie e delle discriminazioni.

Tra le azioni di verifica il CUG, attraverso il confronto con la Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia, monitora l'assenza di discriminazioni, molestie e mobbing o la tempestività ed efficacia degli interventi di prevenzione o contrasto attivati dall'Azienda.

Considerazioni conclusive

Quanto rendicontato nella relazione del Comitato Unico di Garanzia è il frutto dell'impegno e del lavoro di tutte le persone che, nei diversi servizi aziendali, si impegnano quotidianamente per migliorare e innovare l'organizzazione.

Il 2020 è stato un anno molto difficile per tutto il Paese e, in modo particolare crediamo, per le organizzazioni sanitarie che hanno vissuto (e stanno vivendo) una pressione mai sperimentata prima, che ha radicalmente modificato i modi, le priorità ed i tempi di lavoro di lavoratrici e lavoratori. Per questo motivo la relazione del CUG, in particolare quest'anno, vuole essere una occasione per dare evidenza e ringraziare tutte e tutti per il lavoro svolto.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-di-bologna-2021>