



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

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asl_bo-triennio_2021-2023-anno_2020.pdf\) \(1.08 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asl_bo-triennio_2021-2023-anno_2020.pdf)



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.Complessa	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.Complessa	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.Complessa	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.Complessa	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.Complessa	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.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	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.Complessa	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 evidenza 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

	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	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

	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	2,70	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 No
redigere il Bilancio di genere?:

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 finanziato 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 ⁽²⁾
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
Totali ore	4632	8595	7680	9327	3459	33693			11558	16550	26513	35579	5669	95869		
Totali 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 omnicomprese 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.Complessa	€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.Complessa	€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.Complessa	€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.Complessa	€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.Complessa	€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.Complessa	€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.Complessa	€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 diretrici 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) percepisco 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 Sì
 state effettuate indagini riguardo a:
 benessere organizzativo con la
 valutazione dello stress lavoro
 correlato e la valutazione dei rischi in
 ottica di genere?:

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 componenti:

€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**](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, feed back 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 Metropolitano (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>