



Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna IRCCS Istituto di Ricerca e di Cura a Carattere Scientifico - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna IRCCS Istituto di Ricerca e di Cura a Carattere Scientifico

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: BO

Comune: Bologna

CAP: 40138

Indirizzo: Via Albertoni,15

Codice Amministrazione: aopso\_bo

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Ospedaliere, Aziende Ospedaliere  
Universitarie, Policlinici e Istituti di Ricovero e  
Cura a Carattere Scientifico Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2021 - 2023



## 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
Organo di vertice	PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	1	0	0	0	3	3	0
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	3	9	7	15	12	10	21	56	151	46
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO TECNICO	18	82	108	166	35	33	100	216	358	82
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO TECNICO	2	4	7	5	0	2	1	2	3	1
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	4	4	5	0	6	14	10	20	5
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	51	153	161	152	27	212	407	429	548	65
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	72	38	9	1	0	189	71	17	4	0
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	3	0	0	0	0	3	1	0	0	0
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	10	41	20	23	3	34	65	55	61	11
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	0	0	5	2	3	0	2	5	2
Dirigente di livello non generale	TD DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TD DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Complexa	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Professionale	0	1	3	2	0	0	3	1	2	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Complexa	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Semplice	0	0	0	0	1	0	0	0	5	2
Dirigente di livello non generale	TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	0	0	8	1	3	0	13	14	15	11
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Complexa	0	0	0	0	0	0	0	1	0	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	DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Semplice	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Dirigente di livello non generale	TI MEDICI	0	7	0	0	0	0	10	2	0	0
Dirigente di livello non generale	TD MEDICI	0	7	1	0	0	0	4	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	4	3	0	0	0	1	2
Dirigente di livello non generale	TI MEDICI - Str. Semplice	0	1	5	15	18	0	6	8	6	14
Dirigente di livello non generale	TD MEDICI - Professionale	0	20	0	0	0	0	27	3	0	0
Dirigente di livello non generale	TI MEDICI - Professionale	0	58	77	67	58	0	101	160	83	32
Totale personale		161	427	414	466	162	492	846	981	1275	276
Totale % sul personale complessivo		2,93	7,76	7,53	8,47	2,95	8,95	15,38	17,84	23,18	5,02

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	157	191	71	30	1	450	30,08	35,69	480	350	141	67	8	1046	69,92	31,35
Tra 3 e 5 anni	4	20	10	5	1	40	28,99	3,17	12	46	21	19	0	98	71,01	2,94
Tra 5 e 10 anni	0	49	24	16	1	90	31,36	7,14	0	107	65	23	2	197	68,64	5,91
Superiore a 10 anni	0	72	211	322	76	681	25,45	54,00	0	177	563	1054	201	1995	74,55	59,80

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale	161	332	316	373	79	1261			492	680	790	1163	211	3336		
Totale %	3,50	7,22	6,87	8,11	1,72	27,43			10,70	14,79	17,19	25,30	4,59	72,57		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il totale del personale dell'Azienda Ospedaliero universitaria di Bologna - IRCCS, è pari a 5.500 unità, di cui il 70,36% è di genere femminile.

Circa il 60% della popolazione aziendale ha meno di 50 anni, mentre il 71% dei dipendenti over 50 è rappresentato dal genere femminile. Le donne dirigenti under 50, rappresentano la maggioranza rispetto ai dirigenti maschi (64.9%)

Si osservi che la maggioranza del personale over 60, è di genere femminile (n 1.275 unità pari al 23.18%)

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	161	425	413	461	160	1620	30,59	99,39	490	843	952	1133	258	3676	69,41	94,84
Part Time >50%	0	2	1	4	2	9	4,92	0,55	0	3	25	129	17	174	95,08	4,49
	0	0	0	1	0	1	3,70	0,06	0	0	4	21	1	26	96,30	0,67
Totale	161	427	414	466	162	1630			490	846	981	1283	276	3876		

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale %	2,92	7,76	7,52	8,46	2,94	29,60			8,90	15,37	17,82	23,30	5,01	70,40		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### NB non sono state caricate correttamente le tabelle in parte o proprio mancanti di dati

Comunque: complessivamente il 3.81% di tutto il personale ha un contratto di lavoro a tempo parziale (il 5.16% delle donne e lo 0.6% degli uomini); - sul totale dei dipendenti, suddivisi per età e genere, si evidenzia il maggior numero di contratti di lavoro part time, per le donne tra i 41 e i 60 anni

Per il lavoro agile: n.46 uomini e 227 donne, per un totale n.273 unità, pari al 5% del personale dipendente

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito



Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti totali n. 5259 per gli uomini (69,79%) e n. 19.464 per le donne (54,57) per un totale di n 24723 pari al 57,23%

Numero permessi orari L.104/1992 fruiti complessivamente 20 (di cui 15 per le donne)

Numero permessi giornalieri per congedi parentali 2236, pari al 29,67% per gli uomini e 16145 pari al 45,26% per le donne per un totale di 18.381 permessi

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 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**

Sono state mantenute nel 2020, le convenzioni con NIDI privati e servizi di assistenza familiare per anziani e disabili, con tariffe scontate per i dipendenti. E' stata avviata l'analisi di fattibilità per la realizzazione di uno spazio bimbi all'interno del Policlinico. Confermata la convenzione dei "Servizi e prestazioni odontoiatriche e ortodontici" per i dipendenti a tariffe scontate

Percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening.

Adozione di stili di vita corretti (ginnastica dolce, biodanza, "I suoni dell'Armonia", "Qi Gong"): riprenderanno più avanti, compatibilmente all'andamento della situazione pandemica.

A seguito dell'approvazione di regolamento su telelavoro e lavoro agile, si è avviato un percorso di *Smart Working* in emergenza, predisponendo e rendendo disponibili, due percorsi FAD del progetto regionale VeLa. CUG hanno avviato una survey finalizzata ad analizzare l'esperienza di smart work in emergenza e definire attese e prospettive per il lavoro agile oltre l'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, con il carico organizzativo ed umano che ne è derivato, ha richiesto una netta riprogrammazione degli obiettivi formativi. Oltre al lavoro agile la formazione è stata concentrata sulla gestione della pandemia, privilegiando la formazione per 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

**NB MANCANO I DATI NELLA TABELLA , seppur inviati**

Totale ore di formazione Uomini: 2951 e totale ore donne 7346

Non si evidenziano differenze tra uomini e donne nel seguire corsi di formazione rilevati (1.8 ore ciascuno)

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

**NB MANCANO I DATI NELLA TABELLA , seppur inviati**

TOTALE in valore assoluto componenti Uomini: 116 DONNE 106

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

- avvisi pubblici di struttura complessa: Presidente 0%, Componente 0%

- concorsi pubblici: Presidente 50%, Componente 34%

- avvisi selezioni pubbliche: Presidente 50%, Componente 44%

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
PERSONALE CONTRATTISTA	€0,00	€84066,80	€ 84066,80	100,00
TD DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€58607,20	€59207,50	€ 600,30	1,01
TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	€0,00	€52130,20	€ 52130,20	100,00
TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	€0,00	€44936,30	€ 44936,30	100,00
TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	€52586,20	€58963,90	€ 6377,70	10,82
TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	€0,00	€40389,30	€ 40389,30	100,00
TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€38373,60	€35112,00	€ -3261,60	-9,29
TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	€0,00	€81153,50	€ 81153,50	100,00
TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	€65484,40	€63649,00	€ -1835,40	-2,88
TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€52813,10	€52829,20	€ 16,10	0,03
TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€0,00	€22824,10	€ 22824,10	100,00
TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa	€0,00	€50010,40	€ 50010,40	100,00
TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	€45003,90	€42220,60	€ -2783,30	-6,59
TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€58968,70	€41789,10	€ -17179,60	-41,11
TI PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€24023,70	€23991,20	€ -32,50	-0,14
TD PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€18863,40	€19551,30	€ 687,90	3,52
TD PROFILI RUOLO TECNICO	€21861,10	€21187,90	€ -673,20	-3,18
TI PROFILI RUOLO TECNICO	€22266,60	€21493,00	€ -773,60	-3,60
TI MEDICI	€53354,40	€45732,00	€ -7622,40	-16,67
TI MEDICI - Str.Complessa	€133265,00	€96669,40	€ -36595,60	-37,86
TI MEDICI - Str. Semplice	€83171,20	€71426,20	€ -11745,00	-16,44
TD MEDICI - Professionale	€43355,30	€35438,40	€ -7916,90	-22,34
TI MEDICI - Professionale	€65948,90	€60964,40	€ -4984,50	-8,18

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€25903,10	€24730,30	€ -1172,80	-4,74
TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€0,00	€20923,50	€ 20923,50	100,00
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€27193,10	€26920,60	€ -272,50	-1,01
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€26353,00	€25761,00	€ -592,00	-2,30
TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€25433,70	€0,00	€ -25433,70	--
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€28442,10	€29705,90	€ 1263,80	4,25

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

- le donne medico direttrici di Struttura Complessa (n.3) percepiscono un reddito medio pari ad € 96.669, inferiore del 29% rispetto a quello dei loro colleghi uomini (€ 133.264 per n. 7 direttori);
- le donne medico con incarico professionale (n. 376) hanno una retribuzione media pari ad € 60.964, inferiore di circa il 8% rispetto a quello dei loro colleghi uomini (€ 65.948 per n. 260);
- le donne Tecnico Sanitario (n. 226) percepisco una retribuzione media pari ad € 21.492, inferiore del 4% al reddito medio dei colleghi uomini (€ 22.266 per n. 97);
- le donne con ruolo professionale direttrici di struttura complessa (n. 2) hanno una retribuzione annua media pari ad €58.963, superiore a quella dei loro colleghi uomini (n. 2) del 12%
- le donne con ruolo professionale e con incarico professionale (n. 6) hanno una retribuzione annua media pari ad €35.112, inferiore rispetto a quella dei loro colleghi uomini (n. 6) del 9%

## 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?:

No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:

No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il 2020 è stato un anno connotato fortemente dagli effetti della pandemia COVID 19 sulla popolazione e, nello specifico, al personale sanitario al quale è stato richiesto un impegno fisico ed emotivo senza precedenti. Anche sul piano organizzativo la pandemia ha modificato drammaticamente la vita delle aziende sanitarie.

Unitamente ad altre aziende sanitarie cittadine e al Comune di Bologna, l'Azienda ospedaliero universitaria, partecipa alla Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia di area Metropolitana: nata nel 2011, la Rete CdFM 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 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.

Opera all'interno della procedura informale definita dal Codice di Condotta interaziendale, rinnovato ed adottato dalle aziende sanitarie bolognesi nel 2019.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

#### 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 molestia sessuale. 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:	Direttore generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Survey lavoro agile Formazione lavoro agile Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Presso il Presidente CUG - sede dell'Azienda sezione del portale aziendale
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	8
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

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

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?

- 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
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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.

### Considerazioni conclusive

L'anno 2020 per le aziende sanitarie è stato un anno molto particolare ed in prevalenza dedicato a supportare le attività sanitarie rivolte all'emergenza pandemia.

Ne consegue che molte delle attività proprie del CUG aziendale, siano state ridimensionate, nonostante si sia cercato di avviare qualche momento di incontro on line e qualche incontro formativo. Positivo è sempre il riscontro dei componenti CUG, anche con partecipazione significativa.

Spiace infine, per questa relazione sperimentale, che probabilmente per un disguido, non siano stati trasferiti tutti i dati nelle tabelle

---

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-di-bologna-irccs-istituto-di-ricerca-e-di>