



Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna IRCCS Istituto di Ricerca e di Cura a Carattere Scientifico - 2022

*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

2023-2025



## 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 MEDICI - Professionale		71	80	65	49	0	129	186	80	34
Dirigente di livello non generale	TD MEDICI - Professionale	1	33	3	0	0	0	46	1	0	1
Dirigente di livello non generale	TI MEDICI - Str. Semplice	0	0	3	8	21	0	0	3	8	12
Dirigente di livello non generale	TI MEDICI - Str. Complessa	0	0	1	4	4	0	0	0	1	4
Organo di vertice	PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	2	0	0	0	2	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TD DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	1	2	2	0	0	4	0	3	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	TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	1	1	0	0	0	1	2	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	0	0	1	0	1	0	0	0	3	3
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	4	9	2	1	1	16	17	17	12
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	1	0	0	0	2	2	0
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	5	10	13	19	10	9	32	53	141	52
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO TECNICO	17	98	115	165	40	31	114	209	374	85
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO TECNICO	9	10	9	8	0	5	5	5	4	1
Personale non dirigente	TD PERSONALE DI RICERCA	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	0	0	3	2	0	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
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	3	6	5	0	7	15	10	18	4
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	66	171	163	158	29	287	445	441	552	75
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	39	32	6	1	0	103	57	13	6	0
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	16	36	26	21	5	37	68	48	68	10
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	0	0	5	0	2	1	2	4	2
Totale personale		156	470	442	470	160	486	939	998	1293	296
Totale % sul personale complessivo		2,73	8,23	7,74	8,23	2,80	8,51	16,44	17,48	22,64	5,18

### 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	147	210	94	33	2	486	30,62	36,79	440	412	155	90	4	1101	69,38	32,30
Tra 3 e 5 anni	8	51	23	12	2	96	30,38	7,27	42	105	42	28	3	220	69,62	6,45
Tra 5 e 10 anni	0	31	20	16	3	70	30,57	5,30	1	77	44	32	5	159	69,43	4,66
Superiore a 10 anni	0	67	203	322	77	669	25,75	50,64	0	150	543	1019	217	1929	74,25	56,59
Totale	155	359	340	383	84	1321			483	744	784	1169	229	3409		
Totale %	3,28	7,59	7,19	8,10	1,78	27,93			10,21	15,73	16,58	24,71	4,84	72,07		

<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>
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	1	2,38	41	97,62	42	0,89
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	25	14,97	142	85,03	167	3,53
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	8	26,67	22	73,33	30	0,63
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	24	21,82	86	78,18	110	2,33
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	160	31,68	345	68,32	505	10,68
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	278	38,72	440	61,28	718	15,18
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	16	40,00	24	60,00	40	0,85
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	17	41,46	24	58,54	41	0,87
TD PERSONALE DI RICERCA	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	0,11
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	Diploma di scuola superiore	5	25,00	15	75,00	20	0,42
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	Laurea	8	15,69	43	84,31	51	1,08
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,04
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	73	19,73	297	80,27	370	7,82
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	115	23,61	372	76,39	487	10,30
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	433	27,46	1144	72,54	1577	33,34
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	44	20,95	166	79,05	210	4,44
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	3	42,86	4	57,14	7	0,15

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	14	17,50	66	82,50	80	1,69
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	74	35,75	133	64,25	207	4,38
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	14	32,56	29	67,44	43	0,91
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,02
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Diploma di scuola superiore	5	55,56	4	44,44	9	0,19
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,08
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,06
Totale personale		1321		3409		4730	
Totale % sul personale complessivo		23,13		59,70		82,84	

<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 di unità di personale dell'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna ammonta a 5.710 unità (+202 vs. 2020). Di queste, il 70% è di genere femminile. Complessivamente, la percentuale del personale inquadrato nel ruolo della dirigenza è pari al 17%; tale valore, confrontato entro l'ambito di genere è rispettivamente al 10% per le donne e al 7% per gli uomini. Circa il 61% della popolazione aziendale ha meno di 50 anni (in linea rispetto al 60% dello scorso anno). Si segnala come la classe di età 51-60 anni sia maggiormente rappresentata dal genere femminile (22% vs. 8% dei maschi). Anche per l'anno 2021 si registra una percentuale maggiore per le donne under 50 anni rispetto ai colleghi maschi, in linea con i dati 2020 (42% vs. 19%).

## 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	155	467	443	465	158	1688	30,57	99,47	484	936	981	1153	279	3833	69,43	95,59

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>
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	3,70	0,06	0	0	2	23	1	26	96,30	0,65
Part Time >50%	1	2	0	3	2	8	5,03	0,47	0	5	14	116	16	151	94,97	3,77
Totale	156	469	443	469	160	1697			484	941	997	1292	296	4010		
Totale %	2,73	8,22	7,76	8,22	2,80	29,74			8,48	16,49	17,47	22,64	5,19	70,26		

<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>
part-time misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	6	1	7	100,00	1,92
part-time verticale	0	0	0	2	1	3	6,12	5,36	0	1	4	36	5	46	93,88	12,64
part-time orizzontale	1	2	0	2	1	6	4,62	10,71	0	4	12	97	11	124	95,38	34,07
Smart working	0	10	14	16	7	47	20,09	83,93	3	24	49	86	25	187	79,91	51,37
Totale	1	12	14	20	9	56			3	29	65	225	42	364		
Totale %	0,24	2,86	3,33	4,76	2,14	13,33			0,71	6,90	15,48	53,57	10,00	86,67		

<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

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

- complessivamente il 3% di tutto il personale ha un contratto di lavoro a tempo parziale misto, orizzontale o verticale. Si conferma la maggior caratterizzazione dei contratti part time per le donne rispetto ai colleghi uomini (il 4% delle donne e lo 0.5% 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. (9% vs. 2%).
- il 4% del personale è una/uno smart worker (il 4% delle donne ed il 2% 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3941	18,70	17138	81,30	21079	48,61
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2932	42,90	3902	57,10	6834	15,76
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2311	15,03	13061	84,97	15372	35,45
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	80	100,00	80	0,18
Totale permessi	9184	21,18	34181	78,82	43365	

<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

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 2,3 per gli uomini e 5,3 per le donne;
- il numero medio di permessi orari ex L.104/1992 fruiti è di 1,7 per gli uomini e 1,7 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 3,8 VS U 1,4) che ad ore.

Nel complesso si conferma l'andamento dello scorso anno

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Congedi parentali

## 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 2021 le convenzioni dedicate ai dipendenti con:

- NIDI privati e servizi di assistenza familiare per anziani e disabili, con tariffe scontate

- Servizi e prestazioni odontoiatriche e ortodontici a tariffe scontate
- Percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening

E' stata condotta un'analisi di fattibilità per la realizzazione di uno spazio bimbi per i figli del personale: progetto finanziato tramite bando del Dipartimento per le Politiche della Famiglia, vinto dalle aziende sanitarie bolognesi con il progetto "VENGO ANCH'IO? SÌ, TU SÌ! L'ospedale verso le famiglie" con avvio della fase progettuale

Relativamente a telelavoro e lavoro agile, l'IRCCS AOU di Bologna ha definito un approccio allo sviluppo del progetto che ha seguito due percorsi paralleli. I progetti definiti nel corso del 2020 e avviati/in corso di avvio, nell'anno 2021 hanno riguardato l'ICT - Information & Communications Technology, per tutti i settori della Direzione, e il Supporto gestione processi assistenziali DAI Dipartimenti Assistenziali, relativamente ad attività collegate a Centro Riferimento Trapianti, all'Endocrinologia e prevenzione e cura del diabete e al Processo di recupero crediti. Parallelamente l'Azienda ha avviato un percorso di ricognizione delle attività nell'ambito dei servizi trasversali/di supporto (sanitario/amministrativo/tecnico) che ha portato ad una prima dettagliata mappatura delle funzioni specifiche. La mappatura delle attività ha permesso, tra l'altro, di constatare una flessibilità organizzativa tale da consentire, in linea di principio, un adeguato avvicendamento - nell'ambito delle stesse -tra colleghi; e, quindi, l'adozione di misure organizzative alternative, dirette a garantire maggiore tutela a situazioni personali rispetto alle quali il lavoro agile può costituire una condizione "agevolante", che saranno oggetto di una eventuale rimodulazione delle attività previste dal POLA.

Come attività formativa, è stata organizzato un percorso formativo di tre giornate sul tema del genere nella lingua, da alcuni anni al centro del dibattito pubblico, per sviluppare non solo una revisione della lingua di genere in tutti i contesti (dai nomi delle professioni, ai moduli amministrativi), ma anche un "linguaggio di genere" all'interno dei linguaggi specialistici delle singole discipline e contesti professionali.

E' stato inoltre elaborato un questionario rivolto ai dipendenti al fine di sondare i bisogni prioritari sul tema conciliazione vita-lavoro e, in particolare, sulle necessità specifiche relative all'accudimento dei figli.

### 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>
Obbligatoria	6594	5500	4145	3489	552	20280	27,21	50,04	14738	12235	11679	13794	1800	54246	72,79	48,51
Aggiornamento professionale	3563	6615	3939	3965	1678	19760	26,17	48,75	15674	13137	12647	12653	1648	55759	73,83	49,86
Competenze manageriali/Relazionali	0	31	229	141	0	401	21,12	0,99	7	162	397	827	105	1498	78,88	1,34
Tematiche CUG	9	10	21	6	0	46	17,16	0,11	7	9	63	122	21	222	82,84	0,20
Violenza di genere	4	12	8	16	4	44	29,73	0,11	8	36	28	28	4	104	70,27	0,09
Totale ore	10170	12168	8342	7617	2234	40531			30434	25579	24814	27424	3578	111829		
Totale ore %	6,67	7,99	5,48	5,00	1,47	26,60			19,98	16,79	16,29	18,00	2,35	73,40		

<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

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

E' tra gli obiettivi del Piano delle azioni positive 2021-2023, da perseguire entro la scadenza del Piano.

### 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>	
avvisi pubblici struttura complessa	14	87,50	2	12,50	16	6,30	Uomo
avvisi pubblici struttura complessa	2	33,33	4	66,67	6	2,36	Donna
concorsi pubblici	27	69,23	12	30,77	39	15,35	Uomo
concorsi pubblici	18	46,15	21	53,85	39	15,35	Donna
avvisi selezioni pubbliche	56	68,29	26	31,71	82	32,28	Uomo
avvisi selezioni pubbliche	13	20,63	50	79,37	63	24,80	Donna
lavoro autonomo	0	0,00	3	100,00	3	1,18	Donna
assunzioni da centro per l'impiego	2	66,67	1	33,33	3	1,18	Uomo
assunzioni da centro per l'impiego	1	33,33	2	66,67	3	1,18	Donna
Totale personale	133		121		254		
Totale % sul personale complessivo	2,33		2,12		4,45		

<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

Nel 2021 le commissioni di concorso hanno visto il genere femminile rappresentato come segue.

- avvisi pubblici di struttura complessa: Presidente 2%, Componente 67%;
- concorsi pubblici: Presidente 15%, Componente 54%;
- avvisi selezioni pubbliche; Presidente 25%, Componente 80%.

Complessivamente, per tutte le commissioni di concorso, le donne hanno svolto il ruolo di presidente di commissione nel 44% dei casi e sono state componenti delle commissioni nel 48% 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 - Str Semplice	€0,00	€48542,30	€ 48542,30	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€46917,40	€40040,70	€ -6876,70	-17,17
TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	€61222,20	€60772,50	€ -449,70	-0,74
TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	€0,00	€47920,50	€ 47920,50	100,00
TI DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€44468,00	€41767,80	€ -2700,20	-6,46
TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	€0,00	€72590,10	€ 72590,10	100,00
TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	€60648,20	€58836,80	€ -1811,40	-3,08
TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€43881,20	€46977,60	€ 3096,40	6,59
TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€65750,30	€47424,20	€ -18326,10	-38,64
TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	€0,00	€63750,30	€ 63750,30	100,00
TI DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	€50363,80	€54239,10	€ 3875,30	7,14
TI MEDICI - Str.Complexa	€117858,00	€94106,00	€ -23752,00	-25,24
TI MEDICI - Str. Semplice	€84127,90	€75314,20	€ -8813,70	-11,70
TI MEDICI - Professionale	€63464,40	€55884,40	€ -7580,00	-13,56
TD MEDICI - Professionale	€48438,50	€47027,40	€ -1411,10	-3,00
TI PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€23652,40	€24486,30	€ 833,90	3,41
TD PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€18365,80	€19619,60	€ 1253,80	6,39
TI PROFILI RUOLO TECNICO	€22395,60	€21476,90	€ -918,70	-4,28
TD PROFILI RUOLO TECNICO	€19548,40	€20635,30	€ 1086,90	5,27
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€26205,80	€25304,80	€ -901,00	-3,56
TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€26160,40	€26021,10	€ -139,30	-0,54
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€27292,00	€26936,80	€ -355,20	-1,32
TD PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€24264,10	€24302,30	€ 38,20	0,16
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€26803,80	€25897,10	€ -906,70	-3,50
TI PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€30242,40	€28214,80	€ -2027,60	-7,19

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
organi di vertice	€119818,00	€134795,00	€ 14977,00	11,11

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 € 94.106, inferiore del 25% a quello dei loro colleghi uomini (€ 117.858);
- le donne medico con incarico professionale (n. 427) hanno una retribuzione media pari ad € 55.884, inferiore di circa il 14% a quello dei loro colleghi uomini;
- le donne Tecnico Sanitario percepisco una retribuzione media pari ad € 25.897, inferiore del 4% al reddito medio dei colleghi uomini

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel 2021 un gruppo di lavoro coordinato da RSPP e composto da Medico del Lavoro, Psichiatra e Psicologo ha definito un modello sperimentale di valutazione dello stress COVID lavoro correlato finalizzato alla qualificazione dell'impatto sul lavoro di equipe e sul benessere organizzativo determinato dalla gestione emergenziale COVID dell'anno precedente. Oggetto di studio attraverso la somministrazione di un questionario INAIL sono state due Unità Operative di Terapia Intensiva (una TI Covid e l'altra TI polivalente-trapianti No- Covid). Il questionario adottato è la versione italiana di quella inglese sviluppata dall'HSE, è self-report ed è composto da 35 item afferenti a 7 dimensioni, che vanno ad indagare, rispettivamente:

1. aspetti organizzativi del lavoro (es. carico di lavoro)
2. il potere decisionale del lavoratore sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa,
3. il supporto fornito dall'azienda e dai superiori,
4. il supporto tra colleghi,
5. il livello di conflittualità,
6. riconoscimento del ruolo
7. gestione e comunicazione del cambiamento da parte dell'azienda

Il questionario, che non prevede il differenziamento tra maschi e femmine e non rende possibile, per come è costruito, attuare una distinzione per qualifica professionale, è stato distribuito a 182 operatori del gruppo1 NO Covid e a 175 operatori del gruppo 2 COVID, entrambi i gruppi comunque a prevalenza femminile. La valutazione dei risultati consente di rilevare un rischio elevato in 6 su 7 delle dimensioni indagate nel gruppo 1, rischio correlato maggiormente alle dinamiche relazionali critiche intra-equipe probabilmente enfatizzate dal sovraccarico lavorativo. In esito a quanto riscontrato la Direzione ha valutato l'opportunità di mettere in atto una serie di interventi e approfondimenti tra cui la proposta di un percorso formativo e di supporto affidato ad uno Psicologo esperto in tema di "Comunicazione e senso di appartenenza all'equipe".

#### 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

Anche per il 2021 la pandemia COVID-19 ha comportato importanti modificazioni nelle priorità e nella organizzazione del lavoro delle aziende sanitarie e questo si conferma essere tra i motivi della riduzione delle richieste di accesso ai CdFM delle aziende sanitarie. La necessità di limitare all'essenziale gli incontri diretti e gli spostamenti tra sedi aziendali diverse ha fatto sì che numerose segnalazioni siano state gestite telefonicamente o in modalità a distanza, attraverso le piattaforme di video conferenze. Le persone prese in carico nel 2021 dalle/dai Consigliere/i nelle tre aziende sanitarie cittadine sono state 24 (6 per IRCCS AOU in particolare), numero complessivamente in lieve aumento (+ 20%) rispetto all'anno precedente. Come per il 2020 è prevalso l'accesso alla Rete dei CdFM come autonoma decisione e richiesta da parte delle persone direttamente interessata. Il conflitto si conferma, in linea con i dati di tutti gli anni precedenti, la causa prevalente di disagio alla base delle richieste pervenute. Come mostra la tabella seguente il 62% dei problemi rilevati quali fonte di disagio lavorativo è costituito dal conflitto tra pari o, soprattutto, con il diretto responsabile (65% nel triennio 2016-2018). In alcuni casi il disagio riferito è riconducibile a molteplici fonti quali, ad esempio, la compresenza sia di un conflitto tra pari sia con il diretto responsabile, oppure di un conflitto tra pari ed una molestia psicologica. La presa in carico e la gestione dei casi hanno comportato un volume stimato di 260 ore di lavoro complessive, alle quali si sommano gli incontri di équipe, finalizzati alla revisione della pratica ed alla organizzazione delle diverse attività. Durante l'ultimo colloquio, alla conclusione del percorso, vengono valutate le condizioni di benessere lavorativo e la persistenza o meno degli elementi di disagio riferiti dalla persona e in più del 50% dei casi le persone dichiarano un miglioramento della condizione soggettiva e/o lavorativa.

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

Nel corso del 2021 la rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana bolognese ha gestito n. 2 segnalazioni relative a stalking/molestia sessuale sul lavoro ed un caso di molestie che resta in carico dall'anno precedente.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire lo sviluppo organizzativo e del personale

In particolare, si intende sempre più valorizzare gli strumenti di valutazione delle competenze, della performance organizzativa e della performance individuale; a questo proposito, nel triennio 2021 - 2023, si implementeranno una serie di attività mirate a potenziare questi strumenti ed in particolare:

1. completamento del percorso di avvicinamento dei sistemi di valutazione e valorizzazione del

- personale al modello “a tendere” condiviso con l’OIV SSR, nel rispetto di quanto previsto dai contratti nazionali del lavoro e con un pieno utilizzo del GRU;
- orientare i sistemi premianti economici e non nonché i profili di sviluppo individuali agli esiti della valutazione;
  - prevedere una valutazione annuale della dirigenza e degli incarichi di funzione in applicazione delle indicazioni dei nuovi disposti contrattuali;
  - implementazione del processo di valutazione che preveda un forte coinvolgimento dei ruoli di responsabilità e dei professionisti realizzando un significativo incremento della trasparenza e della condivisione del processo di valutazione e dei suoi esiti;
  - collegare il sistema di valutazione delle competenze con lo sviluppo formativo.

**Obiettivo:**

Comunicazione, formazione e sviluppo professionale.

La programmazione delle attività inerenti la formazione del triennio 2021-2023 (formazione trasversale e dipartimentale), deve tener conto della promozione dello sviluppo di competenze di carattere tecnico-professionale, organizzativo-gestionale e comunicativo-relazionale, in coerenza con la realizzazione degli obiettivi della programmazione regionale, degli obiettivi di mandato della Direzione e delle esigenze formative e degli obiettivi specifici declinati a livello delle strutture di staff e line e dei Dipartimenti.

**Obiettivo:**

Disciplina Lavoro agile

Nel contesto dell’Area Vasta Emilia Centro (AVEC), le Aziende sanitarie hanno valutato l’opportunità di dar luogo ad un documento per la disciplina del lavoro agile (POLA) con impostazione omogenea, per condividere un percorso unitario di sviluppo del lavoro agile che garantisca, fra l’altro, uniformità di trattamento e parità di condizioni in ambiti soggetti a integrazioni di Servizi a livello interaziendale. Il POLA dell’Azienda che costituisce parte integrate del Piano della Performance 2021-2023, ha carattere dinamico e sarà soggetto a periodica revisione nel triennio. L’avvio e il grado di implementazione del lavoro agile in azienda sarà oggetto di monitoraggio attraverso specifici indicatori.

## 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 No

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Partecipazione ad eventi e attività promossi dalla Rete nazionale dei CUG e dalla Rete dei CUG della Sanità Bolognese

Linguaggio e genere

La ratifica della Convenzione OIL. Strumenti e strategie nella PA

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Presso il Presidente CUG - sede dell'Azienda e sezione Intranet 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

- Convenzioni Nido e servizi per anziani/disabili: rinnovo offerta dei servizi educativi 0-3 anni (per figli o nipoti di dipendenti) e servizi rivolti agli anziani e/o a persone con difficoltà (coniugi figli, genitori o fratelli di dipendenti)
- Partecipazione al Gruppo interaziendale per la realizzazione di Servizi ludico educativi, all'interno degli ospedali bolognesi, per figli/e del personale e degli utenti delle aziende sanitarie, analisi fattibilità progetto spazio-bimbi

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

- Realizzazione di tre seminari sul tema "Linguaggio e Genere" rivolti a tutto il personale delle aziende sanitarie bolognesi
- Adesione al Manifesto per la comunicazione non ostile nelle PPAA

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Il CUG ha formulato pareri su:

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

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

Nel 2021 è proseguita la proficua collaborazione tra i CUG delle aziende sanitarie, che ha permesso a tutte le aziende di condividere: approvazione del Piano triennale delle azioni Positive 2021\_2023 delle aziende sanitarie bolognesi; la formulazione dei pareri sui progetti interaziendali; l'adesione alle attività ed iniziative promosse dalla Rete Nazionale; la realizzazione della selezione per il rinnovo dei Comitati Unici di Garanzia di AOU e AUSL di Bologna e IOR.

---

### Considerazioni conclusive

La situazione emergenziale perdurante anche nel corso del 2021 ha richiesto nuovamente una straordinaria capacità di rimodulazione dei volumi e delle tipologie di attività impattando in modo strutturale sulle dimensioni economiche del bilancio aziendale. In questo contesto anche le attività del CUG non hanno potuto esplicare il loro pieno sviluppo. Auspicabile che nel 2022, il rinnovato CUG possa riprendere efficacemente l'attuazione delle azioni previste dal Piano con particolare riferimento all'obiettivo sfidante dell'elaborazione del Bilancio di Genere.

---

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-di-bologna-irccs-istituto-di-ricerca-e-0>