Portale CUG

Relazione CUG

Azienda USL di Bologna - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Azienda USL di Bologna

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021-2023

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

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	0	1	0	1	3	0	0	0	6	4
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	1	0	3	0	0	1	3	4
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	0	0	0	3	0	0	0	0	2	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	1	6	9	2	0	1	2	6	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	0	0	0	1	5	6	4	2
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	0	0	2	1	0	0	0	1	2	2

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	0	1	0	0	0	0	3	2
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	2	2	0	0	1	13	7	6	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	2	13	6	4	1	23	50	79	28
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	1	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	3	0	0	1	0	3	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	38	46	70	34	9	67	120	279	145
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	1	3	1	0	0	0	3	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	10	84	140	180	43	28	144	280	515	174
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI	0	16	5	5	3	0	31	2	4	3
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI	0	5	0	0	0	1	6	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str.Complessa	0	0	2	15	25	0	0	2	6	11

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str Semplice	0	1	3	13	20	0	0	6	8	21
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI - Professionale	1	11	1	0	0	1	22	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Professionale	0	123	96	113	74	0	226	224	187	109
Dirigente di livello non generale	TI-ODONTOIATRI - Str.Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-ODONTOIATRI - Professionale	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI	0	0	5	0	5	0	3	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	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-VETERINARI - Professionale	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Professionale	0	3	1	3	8	0	1	2	0	4
Organo di vertice	PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	3	4	1	0	0	7	11	5	1	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	0	0	0	0	3	4	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	5	16	8	19	20	15	55	54	128	62
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	102	283	243	251	48	359	608	699	1193	178

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	7	5	1	0	0	13	8	6	3	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	18	66	46	39	14	51	101	90	128	42
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	12	11	6	39	23	14	13	8	58	20
Totale personale		166	675	632	776	334	505	1347	1572	2634	814
Totale % sul personale complessivo		1,76	7,14	6,68	8,21	3,53	5,34	14,25	16,63	27,86	8,61

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Inferiore a 3 anni	158	329	135	41	9	672	29,60	34,51	479	624	278	194	23	1598	70,40	28,03
Tra 3 e 5 anni	7	71	27	16	1	122	29,54	6,27	21	169	50	43	8	291	70,46	5,10
Tra 5 e 10 anni	0	53	36	20	3	112	30,03	5,75	0	100	87	55	19	261	69,97	4,58
Superiore a 10 anni	0	57	294	521	169	1041	22,66	53,47	0	121	847	2013	571	3552	77,34	62,29
Totale	165	510	492	598	182	1947			500	1014	1262	2305	621	5702		
Totale %	2,16	6,67	6,43	7,82	2,38	25,45			6,54	13,26	16,50	30,13	8,12	74,55		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
	Inferiore al Diploma superiore	159	29,66	377	70,34	536	7,01
	Diploma di scuola superiore	945	22,63	3231	77,37	4176	54,60
	Laurea	720	29,50	1721	70,50	2441	31,91
	Laurea magistrale	123	24,80	373	75,20	496	6,48
Totale personale		1947		5702		7649	
Totale % sul personale complessivo		20,59		60,31		80,90	

[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, al 31 dicembre 2022, a 9.455 unità, con un decremento di 86 unità rispetto al 2021 (-1%).

Le donne costituiscono, complessivamente, il 73% dell'organico, con una significativa differenza di composizione per genere tra comparto e dirigenza (75% vs 65%).

Per l'anno 2022 pare stabilizzarsi il trend verificatosi negli anni scorsi un aumento della dotazione organica con un'età anagrafica al massimo pari a 50 anni. Questa parte di personale rappresenta circa il 52% del totale dei dipendenti, nell'anno 2019 era pari al 50%.

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	165	666	627	754	326	2538	28,57	98,26	502	1320	1474	2304	744	6344	71,43	92,32
Part Time >50%	1	8	4	18	5	36	6,84	1,39	3	26	91	302	68	490	93,16	7,13
Part Time ≤50%	0	1	1	4	3	9	19,15	0,35	0	1	7	28	2	38	80,85	0,55
Totale	166	675	632	776	334	2583			505	1347	1572	2634	814	6872		
Totale %	1,76	7,14	6,68	8,21	3,53	27,32			5,34	14,25	16,63	27,86	8,61	72,68		

[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	0	2	0	2	3,28	1,72	0	1	12	34	12	59	96,72	6,93
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	1	8	4	12	2	27	7,50	23,28	3	24	65	196	45	333	92,50	39,13
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	1	1	8	6	16	10,53	13,79	0	2	21	100	13	136	89,47	15,98
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	4	4	1	9	23,68	7,76	0	1	7	15	6	29	76,32	3,41
Personale che fruisce del lavoro agile	0	13	14	25	10	62	17,42	53,45	1	42	84	122	45	294	82,58	34,55
Totale	1	22	23	51	19	116			4	70	189	467	121	851		
Totale %	0,10	2,28	2,38	5,27	1,96	12,00			0,41	7,24	19,54	48,29	12,51	88,00		

(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

Nel corso dell'anno 2022 è pari al **6,1%** la quota di personale con contratto a tempo parziale e, di questo personale, il **92% è donna**.

Complessivamente, sia il ricorso al part time sia al telelavoro o lavoro agile ha registrato anche per il 2022 una flessione rispetto agli anni precedenti (10,2% del totale dei dipendenti 2022 vs 17,4% del 2021 e vs 21,3% del 2020).

Analizzando l'utilizzo degli istituti contrattuali di lavoro da remoto, si rileva una maggior fruizioni di detti istituti da parte delle lavoratrici: il 7% delle donne ha un contratto per il lavoro da remoto rispetto al 4% dei lavoratori.

Tra coloro che hanno un contratto di questo tipo, invece, non si presentano significative differenze di genere: le donne e gli uomini hanno svolto, rispettivamente, una media di 31 e 30 giorni/anno di lavoro agile e di 84 (D) e 82 (U) giorni/anno di tele lavoro.

Confrontando i dati 2022 con quelli registrati nell'anno precedente si rileva un ulteriore **decremento** rispetto al 2021, dei contratti di lavoro agile sia per il personale di genere maschile (N. 95: 4% Vs N. 156 - 6%) sia per quello di genere femminile (N. 438: 6% Vs N. 678: 10%).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	10459	22,67	35685	77,33	46144	57,72
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3039	42,96	4035	57,04	7074	8,85
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3562	13,43	22966	86,57	26528	33,18
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	27	13,57	172	86,43	199	0,25
Totale permessi	17087	21,37	62858	78,63	79945	

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

Confrontando i **numeri complessivi** 2022 con l'anno precendente si rileva un **incremento** nella fruizione sia delle giornate sia dei permessi orari ex L. 104/92 rispettivamente del 13% (+5.350 gg.) e del 20% (+1.183 ore). E' aumentata del 16% (+3.642 gg.) la fruizione dei congedi parentali a giornata intera.

Approfondendo l'analisi entro genere si rileva che l'incremento percentuale nel ricorso ai permessi presenti **significative differenze tra uomini e donne**.

Rispetto al 2021, infatti, si rileva come **soprattutto gli uomini** abbiano incrementato l'utilizzo dei permessi giornalieri L.104/1992 (+46%) e dei permessi a mezza giornata per congedo parentale (+ 50%).

Questi dati sono in controtendenza rispetto a quanto accaduto nel 2021, che aveva visto un **decremento** nella fruizione sia delle giornate sia dei permessi orari ex L. 104/92 rispettivamente del 10% (-4.699 gg.), del 51% (-6.203 ore) e del 17% (-4.732 gg.) nella fruizione dei congedi parentali.

In continuità con l'anno 2021, il **numero medio** di **permessi orari** ex L.104/1992 fruiti dagli uomini è superiore a quello delle donne, mentre queste utilizzano maggiormente il permesso a giornata intera.

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

- Congedi parentali
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

Il Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 è stato redatto in modalità concertata e sinergica tra le 3 aziende sanitarie cittadine e prevede numerose iniziative progettuali e formative realizzate congiuntamente. Ciò consente la massimizzazione della efficacia e della diffusione degli iniziative realizzate e l'ottimizzazione degli investimenti.

Nel 2022 sono state realizzate iniziative quali:

-Formazione del management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

-Diffusione del Codice di Condotta e consolidamento della rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana;

- Redazione del 1° Gender Equality Plan 2022-2024 interaziendale;

- Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG ed ai tavoli di lavoro sul lavoro agile regionale e comunale;

- Costituzione e coordinamento della Rete dei CUG delle aziende sanitarie regionali;

- Co progettazione e realizzazione di un percorso di educazione finanziaria IO CONTO- Il VALORE ALLE DONNE, quale strumento di prevenzione della violenza economica per dipendenti e donne residenti nel territorio;

- Organizzazione del seminario, VIOLENZA DI GENERE - prevenire, riconoscere, sostenere;

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Aggiornamento professionale	5395	11166	8496	8481	3190	36728	23,52	72,13	18137	24709	31013	37758	7840	119457	76,48	78,38
Benessere organizzativo	37	74	61	109	38	319	25,08	0,63	27	110	189	509	118	953	74,92	0,63
Tematiche CUG	12	11	47	96	12	178	42,08	0,35	16	22	77	96	34	245	57,92	0,16
Competenze manageriali/Relazionali	75	444	258	356	122	1255	40,34	2,46	70	249	467	989	81	1856	59,66	1,22
Obbligatoria (sicurezza)	1752	3369	3003	3621	691	12436	29,37	24,42	4520	5895	8058	10016	1413	29902	70,63	19,62
Violenza di genere	0	0	0	3	0	3	50,00	0,01	0	0	0	0	3	3	50,00	0,00
Totale ore	7271	15064	11865	12666	4053	50919			22770	30985	39804	49368	9489	152416		
Totale ore %	3,58	7,41	5,84	6,23	1,99	25,04			11,20	15,24	19,58	24,28	4,67	74,96		

(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

Nel 2022 si è progettata l'elaborazione del primo bilancio di genere che sarà pubblicato nel 2023.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Avvisi di Struttura Complessa	17	89,47	2	10,53	19	11,95	Uomo
Avvisi di Struttura Complessa	10	71,43	4	28,57	14	8,81	Donna
concorsi pubblici	39	61,90	24	38,10	63	39,62	Uomo
concorsi pubblici	6	22,22	21	77,78	27	16,98	Donna
Avvisi Selezione Pubbliche	5	83,33	1	16,67	6	3,77	Uomo
Avvisi Selezione Pubbliche	6	28,57	15	71,43	21	13,21	Donna
Lavoro Autonomo	3	33,33	6	66,67	9	5,66	Donna
Totale personale	86		73		159		
Totale % sul personale complessivo	0,91		0,77		1,68		

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

La presenza femminile nella composizione delle commissioni di selezione/concorso è discretamente equilibrata in tutte le tipologie ad eccezione delle selezioni per l'attribuzione delle Strutture Complesse. In questo caso le donne sono state componenti di commissione nel 18% dei posti, dato lievemente migliorato rispetto all'anno precedente (16%).

La designazione di presidenti di commissione di genere femminile nel 2022 è, invece, sensibilmente migliorata rispetto all'anno 2021, per quanto riguarda gli avvisi per Struttura Complessa (44% vs. 7%) e gli avvisi di selezione pubblica (75% vs. 45%).

Le donne sono, invece, sottorappresentate nella presidenza delle commissioni di concorso pubblico, dato che si è significativamente ridotto rispetto all'anno 2021 (30% vs. 63) e che riguarda la tipologia di selezione maggiormente svolta nel corso del 2022 (30 commissioni).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	€0,00	€58453,20	€ 58453,20	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	€63233,70	€61955,20	€ -1278,50	-2,06

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€42737,20	€46063,60	€ 3326,40	7,22
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€38783,70	€37843,90	€ -939,80	-2,48
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	€61390,80	€66579,50	€ 5188,70	7,79
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	€50711,00	€51600,30	€ 889,30	1,72
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€45697,50	€44841,00	€ -856,50	-1,91
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	€0,00	€48991,40	€ 48991,40	100,00
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	€66531,70	€77505,70	€ 10974,00	14,16
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	€48127,20	€57006,10	€ 8878,90	15,58
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€44915,90	€45876,70	€ 960,80	2,09
TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€34846,60	€35096,50	€ 249,90	0,71
TI-DIRIGENTE RUOLO TECNICO	€70766,80	€0,00	€ -70766,80	--
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	€45581,90	€50963,90	€ 5382,00	10,56
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€51381,70	€44236,20	€ -7145,50	-16,15
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€23921,50	€25042,50	€ 1121,00	4,48
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	€22531,70	€19291,40	€ -3240,30	-16,80
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	€23386,40	€22255,90	€ -1130,50	-5,08
TI-MEDICI	€61089,20	€50597,00	€ -10492,20	-20,74
TI-MEDICI - Str.Complessa	€108476,00	€86350,90	€ -22125,10	-25,62
TI-MEDICI - Str Semplice	€70295,80	€70856,60	€ 560,80	0,79
TI-MEDICI - Professionale	€61570,20	€56353,70	€ -5216,50	-9,26
TD-MEDICI - Professionale	€50583,40	€44300,90	€ -6282,50	-14,18
TI-ODONTOIATRI - Str.Complessa	€0,00	€85880,30	€ 85880,30	100,00
TI-ODONTOIATRI - Professionale	€41898,30	€0,00	€ -41898,30	--
TI-VETERINARI	€63832,60	€57644,50	€ -6188,10	-10,73
TI-VETERINARI - Str.Complessa	€82147,00	€0,00	€ -82147,00	--
TI-VETERINARI - Str Semplice	€58163,40	€0,00	€ -58163,40	--
TI-VETERINARI - Professionale	€55563,40	€55048,10	€ -515,30	-0,94

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
PERSONALE CONTRATTISTA	€84493,90	€0,00	€ -84493,90	--
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€24572,50	€24129,40	€ -443,10	-1,84
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€26970,00	€26856,20	€ -113,80	-0,42
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€0,00	€23516,00	€ 23516,00	100,00
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€27409,20	€27197,20	€ -212,00	-0,78
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€28595,80	€28373,60	€ -222,20	-0,78
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€28654,50	€28172,50	€ -482,00	-1,71
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€25070,20	€0,00	€ -25070,20	--
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€24776,80	€0,00	€ -24776,80	--
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€30711,40	€28865,80	€ -1845,60	-6,39

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

E' presente infatti, dato invariato rispetto al 2021, un differenziale positivo nella retribuzione media delle donne dirigenti sanitarie e dirigenti professionali ed un gap negativo nella retribuzione media delle donne medico (sia con responsabilità di struttura complessa e sia con incarico professionale), nelle dirigenti tecniche e nelle veterinarie.

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

Per la redazione del documento di valutazione dei rischi, in materia di stress lavoro - correlato, è stata realizzata una indagine approfondita attraverso il questionario INAIL.

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

Da diversi anni l'AUSL di Bologna si è dotata di due funzioni.
1) **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.

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

Nel 2022 sono pervenute a questo gruppo 34 richieste di intervento su singoli o gruppi di lavoro.

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

Nel 2022 una dipendente ha segnalato di aver subito una molestia sessuale mentre si recava al lavoro.

La segnalazione è stata presa in carico dalle Consigliere di Fiducia.

Non sono stati rilevati comportamenti discriminatori o di molestia morale.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Interpello

Tipologia di atto:	Deliberazione
Data:	26/01/2022
Organo sottoscrittore:	Direzione aziendale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì

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

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Formazione lavoro agile Formazione su Educazione Finanziaria Formazione Rete Nazionale CUG Seminari aziendali su parità, contrasto violenze e discriminazioni di genere
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	https://www.ausl.bologna.it/pro/cug
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?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

:

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

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

Considerazioni conclusive

A fine 2021 è scaduto il quadriennio di mandato del CUG e, a seguito di interpello, con deliberazione n. 22/2022 è stato istituito il rinnovato Comitato di Azienda USL di Bologna, che si è insediato in data 15/2/20220.

La presente relazione è quindi la prima del nuovo Comitato e presenta i dati relativi al personale e lo stato di realizzazione del Piano triennale delle Azioni Positive.

Quanto rendicontato è il frutto dell'impegno e del lavoro di tutte le persone che, nel CUG e nei diversi servizi aziendali, si impegnano quotidianamente per migliorare e innovare l'organizzazione e contribuiscono allo sviluppo di una comunità di lavoro equa, coesa ed efficace. Questa relazione è, anche, occasione per ringraziarle e dare evidenza del loro impegno.

Hanno collaborato:

Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale

Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale

Rete Metropolitana delle e dei Consigliere/i di Fiducia

Servizio Prevenzione e Protezione

Servizio Unico Metropolitano Amministrazione del Personale

U.O. Medicina Legale e Risk Management

U.O. Programmazione e Controllo

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-di-bologna-2023*