



Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda USL di Bologna - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Azienda USL di Bologna

Regione: Emilia-Romagna

---

Provincia: BO

---

Comune: Bologna

---

CAP: 40124

---

Indirizzo: Via Castiglione 29

---

Codice Amministrazione: asl\_bo

---

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

---

Categoria: Aziende Sanitarie Locali

---

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

---

2021-2023

---

[piano\\_azioni\\_positive\\_asl\\_bo-triennio\\_2021-2023-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asl_bo-triennio_2021-2023-anno_2020.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_asl\\_bo-triennio\\_2021-2023-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asl_bo-triennio_2021-2023-anno_2020.pdf)) (1.08 MB)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

#### Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Complexa	0	1	0	1	3	0	0	0	5	3
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	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Professionale	0	0	1	0	2	0	0	1	3	3
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Complexa	0	0	0	3	1	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Semplice	0	0	2	1	0	0	0	1	2	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Professionale	0	2	5	7	2	0	1	1	7	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	0	0	0	0	1	3	0	3

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	2	0	0	0	0	2	3
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Semplice	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	0	3	11	8	6	0	27	60	79	31
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	0	1	2	0	0	1	9	6	5	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	0	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	0	0	0	2	1	0	1	0	2	1
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	33	44	68	36	6	69	111	251	160
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	1	1	0	0	0	5	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	8	79	141	176	46	26	125	276	479	210
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI	0	23	2	3	3	0	33	8	2	2

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-Str.Complexa	0	0	3	16	24	0	0	3	8	10
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI-Str.Semplice	0	0	5	12	19	0	0	8	10	23
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI-Professionale	0	9	0	0	0	0	15	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI-Professionale	0	139	85	97	85	0	229	226	168	110
Dirigente di livello non generale	TI-ODONTOIATRI - Str.Complexa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-ODONTOIATRI - Professionale	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI	0	0	3	1	4	0	3	1	2	1
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI-Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI-Str.Semplice	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI-Professionale	0	3	1	2	7	0	2	3	0	3
Organo di vertice	PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	10	8	1	0	0	19	15	9	1	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	4	14	8	19	18	12	59	64	122	60
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	0	0	0	0	7	5	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	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	3	1	0	0	0	1	1	2	1	1
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	83	288	219	272	57	326	631	642	1198	183
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	17	64	54	39	13	33	101	82	123	53
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	7	17	7	31	25	13	16	6	51	24
Totale personale		139	687	597	765	358	450	1351	1517	2532	887
Totale % sul personale complessivo		1,50	7,40	6,43	8,24	3,86	4,85	14,55	16,34	27,28	9,56

### 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	131	300	118	48	9	606	30,15	31,60	431	540	246	162	25	1404	69,85	25,13
Tra 3 e 5 anni	7	90	46	13	2	158	27,05	8,24	16	255	78	65	12	426	72,95	7,63
Tra 5 e 10 anni	0	72	54	25	5	156	29,55	8,13	1	151	112	81	27	372	70,45	6,66
Superiore a 10 anni	0	43	257	519	179	998	22,77	52,03	0	83	756	1918	627	3384	77,23	60,58
Totale	138	505	475	605	195	1918			448	1029	1192	2226	691	5586		
Totale %	1,84	6,73	6,33	8,06	2,60	25,56			5,97	13,71	15,88	29,66	9,21	74,44		

<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>
	Inferiore al Diploma superiore	145	28,94	356	71,06	501	6,68

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	Diploma di scuola superiore	923	23,09	3075	76,91	3998	53,28
	Laurea	723	29,08	1763	70,92	2486	33,13
	Laurea magistrale	127	24,47	392	75,53	519	6,92
Totale personale		1918		5586		7504	
Totale % sul personale complessivo		20,66		60,17		80,84	

<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'Azienda USL di Bologna ammonta, al 31 dicembre 2023, a 9.283 unità, con un decremento di 172 unità rispetto al 2022 (-1,8%). Le donne costituiscono, complessivamente, il 73% dell'organico, con una significativa differenza di composizione per genere tra comparto e dirigenza.

Il decremento di unità di personale rispetto lo scorso anno coinvolge maggiormente le donne, con una riduzione complessiva del -5,2% rispetto al -1,4% degli uomini. Tale differenziale è riscontrabile sia per i ruoli del comparto sia per quelli della dirigenza.

Per quanto riguarda l'età anagrafica, le nuove assunzioni avvenute durante la fase pandemica da COVID-19 hanno determinato un effetto di "ringiovanimento" della popolazione lavorativa. Ciò ha portato ad un aumento della dotazione organica con un'età anagrafica al massimo pari a 50 anni, che rappresenta circa il 52% del totale dei dipendenti, dato ormai stabile nell'ultimo biennio.

La tabella della permanenza nel profilo e livello, del personale del comparto per genere e classe di età, se analizzata come percentuale sul totale di colonna, evidenzia come le donne tra i 41 e 50 abbiano una progressione di carriera più lenta degli uomini, ovvero una più lunga permanenza nello stesso livello/profilo rispetto agli uomini nelle stesse classi di età. Tale rallentamento di carriera delle donne in quella classe di età era stato rilevato anche nel 2022.

Non ci sono osservazioni di rilievo riguardo i titoli di studio.

## 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	138	684	592	748	351	2513	28,63	98,70	448	1336	1434	2228	819	6265	71,37	92,99
Part Time >50%	1	3	4	13	4	25	5,38	0,98	2	15	79	279	65	440	94,62	6,53

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	1	4	3	8	20,00	0,31	0	0	4	25	3	32	80,00	0,47
Totale	139	687	597	765	358	2546			450	1351	1517	2532	887	6737		
Totale %	1,50	7,40	6,43	8,24	3,86	27,43			4,85	14,55	16,34	27,28	9,56	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

### 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>
PT Misto	0	0	0	3	0	3	5,26	3,09	0	1	8	35	10	54	94,74	6,94
PT Orizzontale	1	3	4	9	1	18	5,81	18,56	2	14	55	180	41	292	94,19	37,53
PT Verticale	0	0	1	5	6	12	8,70	12,37	0	0	20	89	17	126	91,30	16,20
Telelavoro	0	0	4	4	1	9	19,57	9,28	0	2	5	20	10	37	80,43	4,76
Smart working	0	15	8	24	8	55	16,98	56,70	1	34	75	105	54	269	83,02	34,58
Totale	1	18	17	45	16	97			3	51	163	429	132	778		
Totale %	0,11	2,06	1,94	5,14	1,83	11,09			0,34	5,83	18,63	49,03	15,09	88,91		

<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

Il ricorso al part time, telelavoro o al lavoro agile ha registrato, anche per il 2023, una flessione rispetto al triennio precedente (9,4% nel 2023, 10,2% nel 2022 e 17,4% nel 2021). Questo dato è chiaramente legato al cessare dell'emergenza COVID ed alla normativa che è intervenuta al termine della pandemia, che ha regolamentato in maniera più stringente l'uso di tali istituti (disponibilità di strumentazioni informatiche aziendali al fine di assicurare la cyber sicurezza, prevalenza della presenza in sede rispetto al lavoro da remoto).

Si conferma, come emerso dalle analisi degli scorsi anni, la netta prevalenza a ricorrere ai diversi istituti contrattuali di conciliazione lavorativa per le donne rispetto ai colleghi uomini. Tale differenza si verifica per qualsiasi tipologia di contratto.

Il dettaglio circa i contratti di **lavoro agile** mostra come questi si siano ridotti, rispetto all'anno 2022, sia per uomini (- 42%) sia per le donne (-39%). Parallelamente si rileva un incremento nel numero dei contratti di tele lavoro sia per le lavoratrici (+ 6 contratti pari al 19% del totale) che per i lavoratori (+1 contratto pari al 13% del totale).

## 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	9164	19,34	38230	80,66	47394	59,27
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2903	42,63	3907	57,37	6810	8,52
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3432	13,48	22029	86,52	25461	31,84
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	5	1,67	295	98,33	300	0,38
Totale permessi	15504	19,39	64461	80,61	79965	

<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

In numeri complessivi l'anno 2023 è sostanzialmente in linea con i valori dell'anno precedente ma, differenziando entro genere, il numero di permessi fruiti dagli uomini è in riduzione rispetto all'anno precedente mentre è in aumento per le donne, anche se è presente un andamento diversificato tra le maggiori tipologie di permessi fruiti.

Rapportando il numero dei permessi fruiti al totale del personale distinto per genere si evidenzia, in continuità con gli anni precedenti, che 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
- Telelavoro

## 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?  Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

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

- Implementazione e monitoraggio del lavoro agile
- Redazione Bilancio di Genere
- Implementazione della funzione di Diversity Management
- Istituzione di un Osservatorio aziendale (o interaziendale) sulla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il contrasto alla violenza per un confronto costante sui temi del Gender Equality Plan, per il monitoraggio dello stesso e per una collaborazione alla sua realizzazione
- Promuovere equilibrio di genere nelle commissioni di selezione/concorso e contrastare gli stereotipi di genere nelle selezioni mediante:
  - Monitoraggio della composizione delle commissioni di selezione/concorso;
  - Monitoraggio delle progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica
  - Monitoraggio della partecipazione, per genere, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità (Direzioni Dipartimento, UOC, Funzioni Comparto).
- Diffusione/sensibilizzazione sui contenuti del Codice di Condotta e attività della rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana.
- Informazione al personale sui temi delle discriminazioni molestie e violenza di genere, della loro prevenzione e contrasto

Nel 2023 è stato adottato il Piano per l'Uguaglianza di Genere e Azioni Positive 2023 - 2025, redatto in modalità concertata e sinergica tra le 3 aziende sanitarie cittadine, che 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.

Tutte le azioni realizzate, descritte nel precedente paragrafo, erano previste dal suddetto Piano per l'Uguaglianza pubblicato al link: [https://www.ausl.bologna.it/pro/cug/comitato-unico-di-garanzia/files/del-297\\_2023-gep\\_pap\\_2023\\_2025.pdf](https://www.ausl.bologna.it/pro/cug/comitato-unico-di-garanzia/files/del-297_2023-gep_pap_2023_2025.pdf)

### 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>
Aggiornamento professionale	4633	9022	7209	6411	5608	32883	28,98	84,54	12230	18734	19600	21107	8896	80567	71,02	84,50
Benessere organizzativo	10	30	50	40	12	142	20,26	0,37	61	143	103	205	47	559	79,74	0,59
Tematiche CUG	48	68	164	106	0	386	21,59	0,99	80	340	474	442	66	1402	78,41	1,47
Competenze manageriali/Relazionali	0	76	88	222	67	453	44,54	1,16	32	200	136	151	45	564	55,46	0,59
Obbligatoria (sicurezza)	1772	829	886	1281	266	5034	29,16	12,94	6022	2653	1576	1568	411	12230	70,84	12,83
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	10	0	0	10	0	20	100,00	0,02
Totale ore	6463	10025	8397	8060	5953	38898			18435	22070	21889	23483	9465	95342		
Totale ore %	4,81	7,47	6,26	6,00	4,43	28,98			13,73	16,44	16,31	17,49	7,05	71,02		

<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? Sì

Nel corso del 2023 l'Azienda ha redatto, in modalità concertata e sinergica tra le 3 aziende sanitarie cittadine, il primo Bilancio di genere delle aziende sanitarie bolognesi.

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 di Struttura Complessa	20	51,28	19	48,72	39	23,21	Uomo
Avvisi di Struttura Complessa	10	50,00	10	50,00	20	11,90	Donna
concorsi pubblici	41	62,12	25	37,88	66	39,29	Uomo
concorsi pubblici	4	16,67	20	83,33	24	14,29	Donna
Avvisi Selezione Pubbliche	6	66,67	3	33,33	9	5,36	Uomo
Avvisi Selezione Pubbliche	2	33,33	4	66,67	6	3,57	Donna
assunzioni da centro per l'impiego	1	25,00	3	75,00	4	2,38	Donna
Totale personale	84		84		168		
Totale % sul personale complessivo	0,90		0,90		1,81		

<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

Durante l'anno 2023, la presenza femminile nella composizione delle commissioni di selezione/concorso è discretamente equilibrata in tutte le tipologie, anche nelle selezioni per l'attribuzione delle Strutture Complesse dove, nei precedenti anni, si era verificata una minor rappresentazione femminile.

Si è invece modificata la percentuale di designazione di **presidenti di commissione** donne rispetto all'anno precedente e, segnatamente, ha visto le donne come presidenti nel 40% delle selezioni pubbliche (75% nel 2022), nel 27% dei concorsi pubblici (30% nel 2022) e nel 33% delle selezioni per struttura complessa (44% nel 2022).

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 %
157-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€0,00	€39288,60	€ 39288,60	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	€0,00	€47106,70	€ 47106,70	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Complexa	€64375,30	€61049,10	€ -3326,20	-5,45
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Semplice	€0,00	€45669,60	€ 45669,60	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Professionale	€44170,90	€47285,90	€ 3115,00	6,59
157-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€48919,90	€0,00	€ -48919,90	--
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€39291,70	€0,00	€ -39291,70	--
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Complexa	€58020,50	€67920,00	€ 9899,50	14,58
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Semplice	€46895,60	€48984,00	€ 2088,40	4,26
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Professionale	€44057,20	€43729,10	€ -328,10	-0,75
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	€0,00	€51630,60	€ 51630,60	100,00
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Complexa	€69354,00	€78584,70	€ 9230,70	11,75
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Semplice	€49634,40	€58170,40	€ 8536,00	14,67
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	€44066,70	€45824,40	€ 1757,70	3,84
TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	€35396,30	€35291,80	€ -104,50	-0,30
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Complexa	€0,00	€60608,80	€ 60608,80	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Semplice	€0,00	€48016,60	€ 48016,60	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	€48888,60	€42962,90	€ -5925,70	-13,79
TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€0,00	€21464,40	€ 21464,40	100,00
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€23110,90	€24293,00	€ 1182,10	4,87
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	€21518,90	€19038,00	€ -2480,90	-13,03
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	€22603,70	€21267,80	€ -1335,90	-6,28
TI-MEDICI	€55417,80	€51499,10	€ -3918,70	-7,61
TI-MEDICI-Str.Complexa	€98622,00	€82066,70	€ -16555,30	-20,17
TI-MEDICI-Str.Semplice	€73565,20	€70440,00	€ -3125,20	-4,44
TD-MEDICI-Professionale	€43153,60	€46042,00	€ 2888,40	6,27
TI-MEDICI-Professionale	€62093,90	€56104,80	€ -5989,10	-10,67
TI-ODONTOIATRI - Str.Complexa	€0,00	€87510,20	€ 87510,20	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-ODONTOIATRI - Professionale	€38343,10	€0,00	€ -38343,10	--
TI-VETERINARI	€61569,60	€59862,40	€ -1707,20	-2,85
TI-VETERINARI-Str.Complexa	€75893,80	€0,00	€ -75893,80	--
TI-VETERINARI-Str.Semplice	€63117,80	€66531,90	€ 3414,10	5,13
TI-VETERINARI-Professionale	€57079,30	€54241,20	€ -2838,10	-5,23
PERSONALE CONTRATTISTA	€86975,90	€0,00	€ -86975,90	--
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€24517,10	€23918,00	€ -599,10	-2,50
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	€0,00	€24026,40	€ 24026,40	100,00
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	€25927,20	€25420,10	€ -507,10	-1,99
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	€26462,00	€25611,20	€ -850,80	-3,32
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	€27354,20	€26857,10	€ -497,10	-1,85
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	€27739,90	€26880,80	€ -859,10	-3,20
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	€28530,50	€27031,90	€ -1498,60	-5,54

Nel 2023 le differenze nelle retribuzioni medie sono analoghe e quelle registrate nei precedenti anni. Si confermano sia il differenziale positivo nella retribuzione media delle donne dirigenti sanitarie e dirigenti professionali sia il gap negativo nella retribuzione media delle donne medico (con responsabilità di struttura complessa e con incarico professionale), nelle dirigenti tecniche e nelle veterinarie.

La **dirigenza medica** rappresenta la categoria con il divario salariale uomo - donna più significativo vista la numerosità dell'universo di riferimento composta da oltre 900 professioniste/i - mentre le altre categorie interessate da un significativo divario salariale sono composte da numeri di unità di personale più contenuti (fino a 10).

Non si rilevano significativi divari nel personale del comparto.

## 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?:

---

Il documento di valutazione dei rischi è stato redatto considerando anche i rischi stress lavoro-correlati rilevati attraverso questionario e focus group di approfondimento.

#### 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 équipe 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

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

Nel 2023 alla rete delle Consigliere e dei consiglieri di Fiducia sono prevenute 34 richieste da parte del personale di azienda USL (donne nell'88% dei casi). Di queste circa il 68% dei casi era motivato da disagio lavorativo riconducibile situazioni di conflitto lavorativo.

Non si registrano situazioni di mobbing/discriminazione.

## 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:	Direttore generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
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:	Corso di educazione finanziaria ed empowerment IO CONTO - Il Valore alle Donne, finanziato da bando regionale.  "Come eri vestita?" mostra e convegno sulla prevenzione e contrasto della violenza di genere
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	<a href="https://www.ausl.bologna.it/pro/cug">https://www.ausl.bologna.it/pro/cug</a>
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	Sì

esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

OIV

## Attività

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

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

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

- 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
- 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

## Considerazioni conclusive

La situazione del personale, analizzata attraverso la lente del genere, mostra una sostanziale continuità con il biennio precedente.

Le donne costituiscono circa il 70 della forza lavoro ed il 94,6% del personale ha un contratto a tempo pieno. Tra coloro che fruiscono di un contratto a tempo parziale, il 93,5% è rappresentato da donne.

Il 5% delle donne ed il 3% degli uomini è titolare di un contratto di lavoro da remoto ma, nel 2023, si rileva un importante **decremento**, rispetto all'anno 2022, dei contratti di lavoro agile sia per il personale di genere maschile (- 42%) sia per quello di genere femminile (-39%).

Rispetto agli incarichi di responsabilità si rileva che:

-nell'area del comparto il **6,2%** degli **uomini** è titolare di un incarico di responsabilità verso il **5,3%** delle **donne**;

-nell'area della dirigenza il **15%** degli **uomini** è titolare di un incarico di responsabilità verso il **8%** delle **donne**.

Per quanto riguarda il divario salariale resta rilevante il gap presente nella **dirigenza medica** dove le donne con incarico di struttura complessa hanno una retribuzione media annua inferiore del -17% rispetto ai colleghi uomini e quelle con incarico professionale hanno un gap del -10% rispetto agli uomini di pari livello.

Il Comitato ritiene sarebbe utile poter approfondire l'analisi dei gap salariali attraverso la distinzione delle diverse componenti retributive, differenziando le voci salariali fisse da quelle accessorie (es. lavoro straordinario retribuito, proventi da libera professione, ecc...).

Relativamente al tema della prevenzione e del contrasto alle molestie ed alle violenze di genere, si ritengono efficaci le iniziative di sensibilizzazione e formazione realizzate e rivolte al personale e si auspica una loro ripresa e diffusione con il pieno coinvolgimento dei livelli intermedi ed apicali.

Le funzioni del Comitato Unico di Garanzia, ove compiutamente esercitate, contribuiscono alla promozione del benessere delle persone che lavorano, promuovono e verificano la realizzazione delle pari opportunità - parità che costituisce anche ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche - contribuendo al miglioramento delle prestazioni lavorative e della performance organizzativa complessiva.

Il lavoro delle e dei componenti del Comitato, pur se riconosciuto come orario di lavoro di ciascuna/o, è molto spesso una attività aggiuntiva, che si somma al carico di lavoro ordinario. Per questo si ritiene auspicabile una **valorizzazione** del lavoro delle e dei componenti del comitato all'interno del percorso di valutazione della performance individuale.

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 Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale, Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale, Rete Metropolitana delle e dei Consigliere/i di Fiducia, Servizio Prevenzione e Protezione, 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-2024>