



Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna IRCCS Istituto di Ricerca e di Cura a Carattere Scientifico - 2025

*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-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Semplice	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Professionale	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Professionale	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Complexa	0	0	1	1	0	0	1	0	2	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	1	0	0	0	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Professionale	0	2	1	4	1	0	1	2	2	1
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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	157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Complexa	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	1	0	0	0	0	1	3	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	8	5	6	0	1	13	25	24	9
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	1	0	0	0	0	1	1	2
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	2	1	0		1	0	0	4	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	2	15	21	23	12	10	45	60	124	55
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	18	89	123	139	64	34	130	223	323	130
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	0	2	0	0	1	1	10	2	1	1
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	157-MEDICI	0	5	1	0	1	0	3	2	0	1

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	3	9	0	0	0	1	4
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str Semplice	0	0	2	5	20	0	0	6	14	5
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Professionale	0	91	84	48	44	0	119	193	78	40
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI - Professionale	7	21	2	0	0	1	47	1	0	0
Personale non dirigente		1	5	3	1	0	6	44	16	2	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.		0	0	0	0	1	1	1	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	4	7	6	0	3	23	10	14	7
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	51	196	155	149	49	377	552	379	525	124
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	13	41	28	22	8	33	67	49	61	17
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	0	1	0	4	1	1	1	0	5	1
Organo di vertice	A-PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	1	1	0	0	1	1	
Totale personale		92	486	439	415	213	472	1061	980	1190	401
Totale % sul personale complessivo		1,60	8,45	7,64	7,22	3,70	8,21	18,46	17,05	20,70	6,98

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	72	164	60	30	12	338	24,80	26,89	400	377	153	86	9	1025	75,20	29,48
Tra 3 e 5 anni	12	118	57	12	4	203	28,31	16,15	68	270	92	75	9	514	71,69	14,78
Tra 5 e 10 anni	1	52	40	14	4	111	29,06	8,83	2	155	68	39	7	271	70,94	7,79
Superiore a 10 anni	0	21	181	288	115	605	26,63	48,13	0	69	428	860	310	1667	73,37	47,94
Totale	85	355	338	344	135	1257			470	871	741	1060	335	3477		
Totale %	1,80	7,50	7,14	7,27	2,85	26,55			9,93	18,40	15,65	22,39	7,08	73,45		

<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	3	9,38	29	90,63	32	0,68
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	32	19,05	136	80,95	168	3,55
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	12	25,53	35	74,47	47	0,99
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	29	22,66	99	77,34	128	2,70
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	124	28,57	310	71,43	434	9,17
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	276	37,30	464	62,70	740	15,63
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	14	25,93	40	74,07	54	1,14
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	22	34,92	41	65,08	63	1,33
PERSONALE RICERCA SANITARIA	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,04
PERSONALE RICERCA SANITARIA	Laurea magistrale	10	13,16	66	86,84	76	1,61
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02

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. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	4	26,67	11	73,33	15	0,32
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	11	19,30	46	80,70	57	1,20
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	0,08
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	63	21,36	232	78,64	295	6,23
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	104	24,24	325	75,76	429	9,06
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	394	23,86	1257	76,14	1651	34,88
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	39	21,08	146	78,92	185	3,91
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	2	33,33	4	66,67	6	0,13
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	17	22,97	57	77,03	74	1,56
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	79	35,91	141	64,09	220	4,65
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	14	35,90	25	64,10	39	0,82
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	5	55,56	4	44,44	9	0,19
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,02
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	0	0,00	4	100,00	4	0,08
Totale personale		1257		3477		4734	
Totale % sul personale complessivo		21,86		60,48		82,34	

<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 dipendenti al 31 dicembre 2024 è di 4734 in calo rispetto al 2023.

Genere femminile costituisce il 73,45 totale in lieve incremento rispetto agli anni precedenti di cui il 22,39 nella fascia di età 51-60.

## 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	85	483	438	412	212	1630	29,15	99,09	471	1043	966	1108	373	3961	70,85	96,52
Part Time >50%	7	3	1	3	1	15	10,56	0,91	1	18	14	68	26	127	89,44	3,09
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	14	2	16	100,00	0,39
Totale	92	486	439	415	213	1645			472	1061	980	1190	401	4104		
Totale %	1,60	8,45	7,64	7,22	3,70	28,61			8,21	18,46	17,05	20,70	6,98	71,39		

<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	1	1	3	5	100,00	1,70
part-time orizzontale	7	3	0	3	0	13	10,16	27,08	2	27	11	54	21	115	89,84	39,12
Part time verticale	0	0	1	0	1	2	5,56	4,17	0	1	2	27	4	34	94,44	11,56
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	2	0	3	100,00	1,02
Smart working	1	9	13	6	4	33	19,41	68,75	3	38	41	36	19	137	80,59	46,60
Totale	8	12	14	9	5	48			5	67	55	120	47	294		
Totale %	2,34	3,51	4,09	2,63	1,46	14,04			1,46	19,59	16,08	35,09	13,74	85,96		

<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

L'85,96% (294) della fruizione della flessibilità oraria ed altre modalità di conciliazione vita lavoro è usufruita da donne, tale considerazione anche per lo smart working (137) in incremento per il genere femminile rispetto all'anno precedente (96)

### 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	4719	19,51	19463	80,49	24182	52,86
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2830	57,77	2069	42,23	4899	10,71
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2293	13,87	14240	86,13	16533	36,14
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	37	27,82	96	72,18	133	0,29
Totale permessi	9879	21,59	35868	78,41	45747	

<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

Per congedi parentali e permessi L.104 sono fruiti in maggior numero dalle donne 78,41%. (anno precedente 76,97%)

I permessi orari per L.104/92 sono fruiti maggiormente dai dipendenti uomini (57,77) (anno precedente 61,57%), i permessi giornalieri per L. 104 /92 sono fruiti da dipendenti donne nel 80,49% (anno precedente 85,67%)

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

## 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

- Seminario per il personale:

**L'azienda dice stop a tutte le forme di violenza** Martedì 3 dicembre 2024

- Redazione e diffusione del primo Bilancio di genere delle Aziende sanitarie bolognesi;

- Presentazione dei dati sul personale e del Piano Azioni Positive alle Direzioni aziendali.

- aggiornamento pagina intranet: Strumenti di tutela contro ogni forma di violenza

## **AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.**

### **implementazione funzioni Diversity Management**

#### **redazione Bilancio di Genere**

AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI.

revisione dei regolamenti esistenti con realtà sanitarie locali, Comune, Università a supporto del raggiungimento di un equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e la valorizzazione diversità

AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.

azioni relative al monitoraggio procedure di selezione

AREA 4: INTERGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E NELLA PRATICA PROFESSIONALE.

mappare con attenzione al genere sia rispetto alle figure di "principal investigator" sia al personale di ricerca

AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

diffusione del codice di condotta

ulteriore implementazione e mantenimento della rete dei consiglieri di fiducia su base metropolitana attività 2024:

Le persone prese in carico dalla rete nel 2024 relative alle quattro aziende sanitarie cittadine sono state 97, quasi il doppio rispetto al 2023 (+70%) e l'incremento si è registrato, in particolare, in Azienda USL di Bologna e AUSL di Imola. Una parte dell'incremento presso Azienda USL di Bologna è dipeso dalle richieste provenienti da alcune direzioni e riguardanti situazioni di disagio e/o conflittualità estese all'intero gruppo di lavoro.

Le richieste riguardano il personale di genere femminile nell'89% dei casi.

L'incremento complessivo registrato nel 2024 è legato all'aumentato numero di accessi, almeno raddoppiato, da parte del personale infermieristico, medico e della dirigenza sanitaria

L'accesso ai CdFM è avvenuto, nel 55% dei casi, per autonoma scelta delle persone ma, nel 2024, è aumentata la richiesta/invio da parte delle Direzioni (Direzione strategica, Direzioni di Dipartimento/UOC, Coordinatrici/Coordinatori) e del Medico Competente (n. 27 nel 2024 VS n. 6 nel 2023).

Resta stabile la porzione di richieste promosse dalle organizzazioni sindacali del comparto e della dirigenza o da altri soggetti.

Il **conflitto**, tra pari o tra capo e collaboratore, resta la causa più frequente che motiva l'accesso alla Rete CdFM ed è complessivamente presente nel 66% delle fonti di disagio lavorativo, dato che si mantiene costante negli anni.

Sono stabili le segnalazioni legate a fenomeni di **molestia sessuale** e quelle connesse a **stalking** e/o **violenza domestica** (rispettivamente 3 e 3 nel 2024).

Vengono riferite difficoltà legate alla conciliazione vita-lavoro, al momento del rientro dalle maternità, a condizioni di fragilità sanitaria ed alla difficile **conciliazione tra lavoro e cura familiare** connessa alla fruizione degli istituti contrattuali ex legge 104/1992, temi che coinvolgono in particolare il personale di genere femminile.

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. Nel 2024 il 54% delle persone ha riferito un miglioramento della condizione soggettiva e/o lavorativa, dato sostanzialmente in linea con l'anno precedente. Si rileva un aumento percentuale di coloro che hanno riferito una condizione invariata (37% nel 2024 vs 26% nel 2023), esito che potrebbe essere correlato alla presa in carico di intere équipes e che richiede una attività di tipo valutativo che ha, necessariamente tempi lunghi e che, spesso, necessita del coinvolgimento di altri professionisti (es. Gruppo Benessere, Board Benessere, RSPP, Medici competenti, ...) quando non è possibile avviare immediatamente un percorso di mediazione. Questi elementi fanno sì che la conclusione della attività delle e dei Consigliere/i di Fiducia non coincida con la conclusione del percorso di miglioramento del clima.

Risulta, infine, in riduzione rispetto al biennio precedente il dato riguardante coloro che riferiscono un peggioramento delle condizioni alla conclusione del percorso con i CdFM ( 1% nel 2024 vs 4% nel 2023).

#### AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

Aggiornamento ed implementazione pagina informativa sull'intranet aziendale

Predisposizione di sportello psicologico "Ti ascolto" per il **Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza in tutte le sue forme** direttamente da psicologa

### 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>
*Altro	1704	5631	4877	3589	920	16721	25,48	40,50	8636	13352	12303	11908	2714	48913	74,52	40,01
Competenze manageriali/Relazionali	205	638	464	454	240	2001	19,44	4,85	1193	2180	1931	2505	484	8293	80,56	6,78
Obbligatoria (sicurezza)	875	2223	2304	1611	593	7606	30,29	18,42	4020	4730	4261	3528	964	17503	69,71	14,32
TECNICO-PROFESSIONALE	1806	5007	3562	3531	938	14844	24,01	35,96	10119	10430	12109	11779	2532	46969	75,99	38,42
Tematiche CUG	0	12	27	9	3	51	13,90	0,12	13	30	114	128	31	316	86,10	0,26
Violenza di genere	3	15	21	17	3	59	19,47	0,14	15	33	82	84	30	244	80,53	0,20
Totale ore	4593	13526	11255	9211	2697	41282			23996	30755	30800	29932	6755	122238		
Totale ore %	2,81	8,27	6,88	5,63	1,65	25,25			14,67	18,81	18,84	18,30	4,13	74,75		

<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

In valori assoluti il 74,75% delle donne ha frequentato corsi di formazione per un totale di 122238 (74,75%) del totale aggiornamento professionale e formazione per la sicurezza rappresentano il maggior impegno in termini di ore di formazione.

### 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	13	68,42	6	31,58	19	9,00	Uomo
concorsi pubblici	29	74,36	10	25,64	39	18,48	Uomo
concorsi pubblici	7	38,89	11	61,11	18	8,53	Donna
Avvisi Selezione Pubbliche	48	64,00	27	36,00	75	35,55	Uomo
Avvisi Selezione Pubbliche	16	35,56	29	64,44	45	21,33	Donna
assunzioni da centro per l'impiego	7	77,78	2	22,22	9	4,27	Uomo
assunzioni da centro per l'impiego	2	33,33	4	66,67	6	2,84	Donna
Totale personale	122		89		211		
Totale % sul personale complessivo	2,12		1,55		3,67		

<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

Nell'anno 2024 la composizione nelle commissioni di concorso è stata ha visto una maggiore presenza di uomini 3,67% a fronte di 1,55% di donne.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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.Complexa	€0,00	€70887,20	€ 70887,20	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	€72187,20	€0,00	€ -72187,20	--
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€0,00	€64632,10	€ 64632,10	100,00
157-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€0,00	€41727,30	€ 41727,30	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	€76313,10	€74609,60	€ -1703,50	-2,28
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	€48171,70	€57342,80	€ 9171,10	15,99

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€48169,20	€49679,20	€ 1510,00	3,04
157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	€32925,60	€0,00	€ -32925,60	--
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	€0,00	€85037,70	€ 85037,70	100,00
157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	€83028,40	€0,00	€ -83028,40	--
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	€68544,50	€64564,70	€ -3979,80	-6,16
TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€0,00	€43104,00	€ 43104,00	100,00
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€51430,70	€55735,80	€ 4305,10	7,72
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	€57706,00	€0,00	€ -57706,00	--
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€46890,80	€49227,00	€ 2336,20	4,75
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€22993,00	€24092,90	€ 1099,90	4,57
TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€0,00	€21016,30	€ 21016,30	100,00
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	€22879,50	€23321,90	€ 442,40	1,90
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	€22672,80	€22010,80	€ -662,00	-3,01
TD-MEDICI	€0,00	€22903,40	€ 22903,40	100,00
157-MEDICI	€77687,50	€46934,00	€ -30753,50	-65,52
TI-MEDICI	€0,00	€60132,70	€ 60132,70	100,00
TI-MEDICI - Str.Complexa	€110203,00	€96689,60	€ -13513,40	-13,98
TI-MEDICI - Str Semplice	€110645,00	€82265,30	€ -28379,70	-34,50
TI-MEDICI - Professionale	€73872,20	€66438,60	€ -7433,60	-11,19
TD-MEDICI - Professionale	€51320,90	€53087,60	€ 1766,70	3,33
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€25683,30	€25333,90	€ -349,40	-1,38
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€26135,60	€25661,90	€ -473,70	-1,85
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€28404,20	€28160,60	€ -243,60	-0,87
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€28118,00	€27003,90	€ -1114,10	-4,13
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€31350,00	€29138,30	€ -2211,70	-7,59
A-PERSONALE CONTRATTISTA	€106936,00	€80419,40	€ -26516,60	-32,97

si confermano differenze tra retribuzioni in particolare modo medici che si accentua nelle progressioni di carriera in modo particolare a livello della strutture semplice (-34,5%) La differenza di retribuzione nella struttura complessa è del 13,98%

## 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

Valutazione del rischio SLC e delle aggressioni nel personale sanitario con attenzione al genere in tutti i PS con somministrazione di questionario (metodo INAIL) e questionario specifico sulle molestie.

Valutazione dello SLC in tutta l'azienda con metodo oggettivo. (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

**L'Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna - Policlinico di Sant'Orsola** è un'organizzazione integrata del SSN per la salute e la ricerca, finalizzata a rispondere ai bisogni di salute attraverso assistenza sanitaria altamente specializzata, ricerca clinica e traslazionale e percorsi formativi. AOU si colloca in un unico complesso ospedaliero, composto da diversi edifici che occupano un'area di circa 1,8 Km con una superficie lorda complessiva pari a 386.982 m2. L'attività attualmente si sviluppa su 32 padiglioni di cui 23 dedicati ad attività di assistenza e ricerca.

AOU è sede della Facoltà di Medicina e Chirurgia di Alma Mater Studiorum Università di Bologna per la quale costituisce l'Azienda di riferimento per le attività assistenziali essenziali allo svolgimento delle funzioni istituzionali di didattica e di ricerca. La ricerca è parte integrante del mandato e della mission di AOU che, infatti, dal 2020 è riconosciuta dal Ministero della Salute come IRCCS relativamente (a) all'assistenza e ricerca nei trapianti e nel paziente critico e (b) alla gestione medica e chirurgica integrata delle patologie oncologiche. Le due aree riconoscono 7 diverse linee di ricerca, con l'obiettivo di trasferire in tempi rapidi i risultati della ricerca e le nuove terapie testate nella pratica clinica, al fine di aumentare la salute e il benessere dei pazienti a livello locale, regionale e nazionale, unitamente a prestazioni di ricovero e cura ad alta specialità. L'IRCCS AOU di Bologna è inoltre sede del Centro Regionale di riferimento Trapianti e del Programma Regionale "Percorsi innovativi per il potenziamento della rete trapiantologica regionale e trapianti sperimentali" nell'ambito della nuova organizzazione dipartimentale della rete trapiantologica dell'Emilia-Romagna ed è l'unico centro regionale autorizzato ad

infondere cellule CAR-T, presso il Programma dipartimentale. L'IRCCS è stato inoltre coinvolto in diversi progetti finanziati dall'UE nel programma quadro H2020 e Horizon Europe.

La struttura organizzativa di AOU si sviluppa in Dipartimenti ad Attività Integrata (9) e Dipartimenti interaziendali (4) organizzati per patologia o per disciplina; tale modello consente l'organizzazione trasversale per percorsi e per attività omogenee e linee di ricerca, assicurando l'esercizio delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca, cui afferiscono le 87 unità operative.

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

mappatura misure diversity management fase 1

individuazione azioni di miglioramento dopo mappatura

misurazione sperimentale fenomeno molestie sul lavoro e adozione misure di miglioramento nelle UUOO coinvolte nella sperimentazione

collaborazione per individuazione di misure a sostegno genitorialità mediante servizi educativi ai figli dei dipendenti

attivazione di corsi dedicati ai dipendenti per favorire il benessere organizzativo

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: manifestazione di interesse

Tipologia di atto: delibera aziendale

Data: 15/06/2023

Organo sottoscrittore: Direzione Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: seminario interno informativo per tutti i dipendenti relativo alle iniziative in corso in azienda per la prevenzione di molestie, aggressioni: L'azienda dice stop a tutte le forme di violenza

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Intranet Portale Aziendale

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

## Attività

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

- 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
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

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
- Piani di formazione del personale
- Consultazione aiuto alluvionati - Parere merito a semplificazione per attivazione passaporti per il personale e

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Intervento di valutazione SLC nei Pronto soccorsi dell'azienda con somministrazione di questionari anonimi, analisi dei dati e incontri con i lavoratori per la individuazione di possibili soluzioni nei confronti delle problematiche emerse, tramite il tavolo di coordinamento aziendale sul benessere.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

redazione e diffusione del Bilancio di genere, presentazione in occasione pubblica.

Formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo e conciliazione

Attività di rete dei consiglieri di Fiducia: Le persone prese in carico nel 2024 relative alle quattro aziende sanitarie cittadine sono state 97, quasi il doppio rispetto al 2023 (+70%) e l'incremento si è registrato, in particolare, in Azienda USL di Bologna e AUSL di Imola. Una parte dell'incremento presso Azienda USL di Bologna è dipeso dalle richieste provenienti da alcune direzioni e riguardanti situazioni di disagio e/o conflittualità estese all'intero gruppo di lavoro.

Considerazioni conclusive

Il CUG partecipa al tavolo aziendale sul Benessere organizzativo "Oltre" formalizzato con Delibera Aziendale dove vengono trattati i seguenti temi: SLC, Aggressioni, clima, organizzativo, proposte di intervento

E' informato sullo stato di avanzamento della valutazione dello SLC e sulle iniziative di formazione in ambito SLC in carico a SPP.

Coinvolto nel progetto misure in sostegno alla genitorialità mediante attivazione di servizi educativi a favore dei figli di dipendenti

Coinvolto nell'attivazione di corsi per i dipendenti per favorire il benessere organizzativo

In rete con i CUG delle aziende sanitarie della provincia per la redazione di codici, procedure, seminari e iniziative.

---

**Source URL:**

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