



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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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



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.Complessa | 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.Complessa | 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.Complessa | 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.Complessa | 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.Complessa | 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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|--|--------|---------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|-------------------------------|------|---------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|-----------------------|
| | < 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 | 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 | | |

⁽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

| Inquadramento | | Titolo di studio | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|--|--------------------------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--|
| | | Titolo di studio | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO | | Inferiore al Diploma superiore | 3 | 9,38 | 29 | 90,63 | 32 | 0,68 | |
| PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO | | Diploma di scuola superiore | 32 | 19,05 | 136 | 80,95 | 168 | 3,55 | |
| PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO | | Laurea | 12 | 25,53 | 35 | 74,47 | 47 | 0,99 | |
| PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO | | Laurea magistrale | 29 | 22,66 | 99 | 77,34 | 128 | 2,70 | |
| PROFILO RUOLO TECNICO | | Inferiore al Diploma superiore | 124 | 28,57 | 310 | 71,43 | 434 | 9,17 | |
| PROFILO RUOLO TECNICO | | Diploma di scuola superiore | 276 | 37,30 | 464 | 62,70 | 740 | 15,63 | |
| PROFILO RUOLO TECNICO | | Laurea | 14 | 25,93 | 40 | 74,07 | 54 | 1,14 | |
| PROFILO 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 | |
| PROFILO 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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL. | Diploma di scuola superiore | 4 | 26,67 | 11 | 73,33 | 15 | 0,32 |
| PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL. | Laurea | 11 | 19,30 | 46 | 80,70 | 57 | 1,20 |
| PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL. | Laurea magistrale | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,08 |
| PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO | Inferiore al Diploma superiore | 63 | 21,36 | 232 | 78,64 | 295 | 6,23 |
| PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO | Diploma di scuola superiore | 104 | 24,24 | 325 | 75,76 | 429 | 9,06 |
| PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO | Laurea | 394 | 23,86 | 1257 | 76,14 | 1651 | 34,88 |
| PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO | Laurea magistrale | 39 | 21,08 | 146 | 78,92 | 185 | 3,91 |
| PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO | Inferiore al Diploma superiore | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 0,13 |
| PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO | Diploma di scuola superiore | 17 | 22,97 | 57 | 77,03 | 74 | 1,56 |
| PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO | Laurea | 79 | 35,91 | 141 | 64,09 | 220 | 4,65 |
| PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO | Laurea magistrale | 14 | 35,90 | 25 | 64,10 | 39 | 0,82 |
| PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ. | Diploma di scuola superiore | 5 | 55,56 | 4 | 44,44 | 9 | 0,19 |
| PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ. | Laurea | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,02 |
| PROFILO 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 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ 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 % ⁽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 | 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 | | |

⁽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

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|---------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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⁾ |
| 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 | | |

⁽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

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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| 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 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ 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 Sì
redigere il Bilancio di genere?:

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 COMPRESE 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 équipe 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 dell'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 % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| *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 | | |

⁽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?:

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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| 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 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ 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 omnicompreensive 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.Complessa | €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.Complessa | €76313,10 | €74609,60 | € -1703,50 | -2,28 |
| TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice | €48171,70 | €57342,80 | € 9171,10 | 15,99 |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

| 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.Complessa | €0,00 | €85037,70 | € 85037,70 | 100,00 |
| 157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa | €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.Complessa | €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 struttura semplice (-34,5%) La differenza di retribuzione nella struttura complessa è del 13,98%

Sezione 4 - Benessere personale

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

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 linda 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 missione 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 No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: 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>

