Portale CUG

Relazione CUG

Azienda USL di Bologna - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Azienda USL di Bologna

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021-2023

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

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	0	1	0	1	3	0	0	0	4	4
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
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	4
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
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 - Str.Complessa	0	0	0	3	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	0	1	2	0	0	0	0	2	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	3	4	8	2	0	1	1	8	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	1	0	1	0	1	0	2	1	0	3
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	0	0	1	2	0	0	0	0	1	3
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	4	11	9	5	0	32	68	82	33
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	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	6	36	41	60	41	6	76	127	224	159
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	2	1	3	0	4	1	5	4	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	0	0	0	0	0	0	4	2	2	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	8	78	154	176	56	25	140	285	463	230
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI	0	11	2	3	3	0	17	7	2	1
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str.Complessa	0	0	2	14	21	0	0	5	11	8
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str Semplice	0	1	6	11	18	0	2	7	11	23
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI - Professionale	1	16	0	0	0	1	23	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Professionale	0	161	91	85	83	0	240	233	166	105
Dirigente di livello non generale	TI-ODONTOIATRI - Str.Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
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	2	1	2	2	2	1	3	1
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Str.Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Str Semplice	0	0	0	2	1	0	1	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Professionale	0	3	4	1	5	0	3	3	0	2
Organo di vertice	A-PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	9	7	0	0	0	12	17	2	0	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Personale non dirigente	TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	0	1	2	0	0	0	1	4	2	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	0	0	0	0	8	4	1	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	3	17	11	18	17	13	75	59	115	69
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	72	265	222	275	67	329	677	583	1190	209
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	12	61	60	39	14	49	105	77	123	55
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	6	26	6	26	25	20	18	9	38	22
Totale personale		120	694	626	746	372	481	1449	1484	2466	938
Totale % sul personale complessivo		1,28	7,40	6,68	7,96	3,97	5,13	15,45	15,83	26,30	10,00

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** [1]	**% di genere** [2]	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** [1]	**% di genere** [3]
Inferiore a 3 anni	87	210	115	51	13	476	27,44	24,73	394	483	226	139	17	1259	72,56	22,28
Tra 3 e 5 anni	31	171	85	23	4	314	29,82	16,31	79	367	157	112	24	739	70,18	13,08
Tra 5 e 10 anni	0	90	61	27	10	188	29,15	9,77	0	208	127	92	30	457	70,85	8,09
Superiore a 10 anni	0	22	236	496	193	947	22,85	49,19	0	62	644	1818	673	3197	77,15	56,56
Totale	118	493	497	597	220	1925			473	1120	1154	2161	744	5652		
Totale %	1,56	6,51	6,56	7,88	2,90	25,41			6,24	14,78	15,23	28,52	9,82	74,59		

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
	Inferiore al Diploma superiore	146	28,40	368	71,60	514	6,78
	Diploma di scuola superiore	907	23,56	2943	76,44	3850	50,82
	Laurea	734	27,59	1926	72,41	2660	35,11
	Laurea magistrale	138	25,00	414	75,00	552	7,29
Totale personale		1925		5651		7576	
Totale % sul personale complessivo		20,53		60,27		80,80	

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

Il totale di unità di personale dell'Azienda USL di Bologna ammonta, al 31 dicembre 2024, a 9.375 unità, con un incremento di 92 unità rispetto al 2022 (+1%).

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

Analizzando la distribuzione tra classi d'età (Graf. 2) si rileva che, complessivamente, il 50% delle donne ed il 44% degli uomini ha più di 51 anni. Per il genere femminile la fascia di età maggiormente rappresentata è quella 51-60 mentre gli uomini sono ripartiti in maniera più equilibrata tra i 31 ed 60 anni.

Approfondendo l'analisi anche rispetto alla professione si rileva una più armonica distribuzione del personale dirigenziale di entrambi i sessi in tutte le classi di età, con una significativa presenza di giovani uomini e donne (classe 31-40). La maggiore presenza di uomini nella classe ultrasessantenne pare indicare che gli uomini dirigenti posticipano, rispetto alle donne, l'età del pensionamento. Questa differenza nella uscita dal lavoro non sembra essere presente nel personale del comparto.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Tempo Pieno	119	683	622	730	365	2519	28,33	98,51	476	1426	1415	2201	854	6372	71,67	93,46
Part Time >50%	1	11	3	11	4	30	6,71	1,17	5	23	65	244	80	417	93,29	6,12
Part Time ≤50%	0	0	1	4	3	8	21,62	0,31	0	0	4	21	4	29	78,38	0,43
Totale	120	694	626	745	372	2557			481	1449	1484	2466	938	6818		
Totale %	1,28	7,40	6,68	7,95	3,97	27,27			5,13	15,46	15,83	26,30	10,01	72,73		

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Part time misto	0	0	0	3	0	3	5,56	2,21	0	2	6	33	10	51	94,44	6,44
Part time orizzontale	1	11	3	7	2	24	7,87	17,65	5	21	45	157	53	281	92,13	35,48
Part time verticale	0	0	1	5	5	11	8,80	8,09	0	0	18	75	21	114	91,20	14,39
Telelavoro	0	0	4	3	2	9	20,45	6,62	0	1	6	16	12	35	79,55	4,42
LAVORO AGILE	4	24	16	27	18	89	22,25	65,44	5	43	80	121	62	311	77,75	39,27
Totale	5	35	24	45	27	136			10	67	155	402	158	792		
Totale %	0,54	3,77	2,59	4,85	2,91	14,66			1,08	7,22	16,70	43,32	17,03	85,34		

[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

Il 95% del personale ha un contratto di lavoro a tempo pieno mentre 484 (5%) dipendenti hanno un contratto a tempo parziale (PT). Rispetto al 2023 questi contratti si sono ridotti di n. 123 unità (-20%). Da diversi anni si rileva una riduzione dei contratti PT pur se in misura meno marcata negli anni precedenti (-4% 2023 vs 2022).

Analizzando il dato per fasce di età ed entro genere si evidenzia che le donne oltre i 50 anni fanno ricorso al part time con una frequenza nettamente superiore rispetto ai colleghi uomini over 50.

Il 5% del personale ha un contratto di lavoro da remoto (telelavoro o lavoro agile) con un incremento di un punto percentuale rispetto al biennio precedente. Nel 2024 si registra un incremento dei contratti di lavoro agile (+ 76) che riguarda sia il genere femminile che quello maschile. Si riducono di 2 unità i contratti di telelavoro femminili.

Resta invariata la media complessiva di giornate da remoto utilizzate nell'anno ma, mentre le donne utilizzano una media di

53 giorni/anno di lavoro agile (55 nel 2023) si riduce l'utilizzo delle giornate da parte degli uomini (20 giorni in meno rispetto all'anno 2023).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	8400	16,72	41836	83,28	50236	79,73
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3510	51,40	3319	48,60	6829	10,84
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3361	60,22	2220	39,78	5581	8,86
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	14	3,90	345	96,10	359	0,57
Totale permessi	15285	24,26	47720	75,74	63005	

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

Nel 2024 sono stati utilizzati 50.236 giorni e n. 6.829 ore di permesso ex L104/1992 (rispettivamente +6% rispetto e +0.3% rispetto al 2023). Sono, altresì, stati utilizzati n. 25.561 giorni di congedo parentale, l'87% ei quali è stato fruito da donne.

Analizzando entro genere l'utilizzo di detti permessi, con riferimento al triennio 2022-2024 si rileva una costante diminuzione nell'utilizzo dei **permessi giornalieri L. 104/92** da parte degli uomini a fronte di un aumentato utilizzo da parte delle donne (una media di 5,2 giorni nel 2022 vs 6.1 nel 2024). Resta invece stabilmente superiore il numero medio di **permessi orari L.104/1992** fruiti dagli uomini rispetto alle donne.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: 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: STEREOTIPI E PREGIUDIZI DI GENERE NELLE PROFESSIONI E NEL LAVORO DI CURA**;**

- Realizzazione della III edizione del Festival "Io conto. Il valore alle donne", percorsi formativi di educazione finanaziaria per dipendenti dell'AUSL;

- 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.

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
Istituzione di un Osservatorio 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
Promozione 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 adotatto il Piando 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

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Aggiornamento professionale	4324	14026	10471	11616	3847	44284	23,97	75,07	16897	32050	31578	49181	10770	140476	76,03	77,19
Benessere organizzativo	12	13	44	29	20	118	11,05	0,20	52	141	223	405	129	950	88,95	0,52
Tematiche CUG	55	82	89	55	8	289	33,72	0,49	50	65	161	245	47	568	66,28	0,31
Competenze manageriali/Relazionali	30	232	554	756	103	1675	26,13	2,84	272	604	1030	2325	505	4736	73,87	2,60
Obbligatoria (sicurezza)	1196	3452	3684	3467	774	12573	26,31	21,31	4330	6879	8041	13196	2771	35217	73,69	19,35
Violenza di genere	0	0	16	16	22	54	56,25	0,09	0	0	6	30	6	42	43,75	0,02
Totale ore	5617	17805	14858	15939	4774	58993			21601	39739	41039	65382	14228	181989		

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Totale ore %	2,33	7,39	6,17	6,61	1,98	24,48			8,96	16,49	17,03	27,13	5,90	75,52		

[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

Nel corso del 2024 sono state fruite complessivamente 240.982 ore di formazione, con una media di 26 ore pro capite.

I temi oggetto di formazione sono accorpati in quattro macro aggregati: aggiornamento professionale, formazione obbligatoria su sicurezza, competenze manageriale e relazionali e benessere lavorativo/iniziative CUG.

Analizzando la distribuzione per genere e classe di età si evidenzia che le donne sotto i 30 anni fanno in media meno ore di formazione dei loro colleghi ma, dalla classe 31-40 anni fino alle over 60 si formano più degli uomini della stessa età e, complessivamente fruiscono di quasi 4 ore procapite più degli uomini, dato in linea con gli anni precedenti.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]	Presidente
Avvisi di Struttura Complessa	17	54,84	14	45,16	31	15,98	Uomo
Avvisi di Struttura Complessa	9	50,00	9	50,00	18	9,28	Donna
concorsi pubblici	33	64,71	18	35,29	51	26,29	Uomo
concorsi pubblici	6	13,95	37	86,05	43	22,16	Donna
Avvisi Selezione Pubbliche	16	66,67	8	33,33	24	12,37	Uomo
Avvisi Selezione Pubbliche	7	38,89	11	61,11	18	9,28	Donna
lavoro autonomo	1	33,33	2	66,67	3	1,55	Donna
assunzioni da centro per l'impiego	3	100,00	0	0,00	3	1,55	Uomo
assunzioni da centro per l'impiego	1	33,33	2	66,67	3	1,55	Donna
Totale personale	93		101		194		
Totale % sul personale complessivo	0,99		1,08		2,07		

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

Durante l'anno 2024 la presenza femminile in qualità di **componente** delle commissioni di selezione/concorso risulta equilibrata in tutte le tipologie, comprese le selezioni per l'attribuzione delle Strutture Complesse dove, nei precedenti anni, si era verificata una minor rappresentazione del genere femminile.

La designazione di donne **Presidenti** delle commissioni di concorso/selezione nel 2024 è migliorata di 3 punti percentuali rispetto al 2023 per l'assegnazione delle strutture complesse e quasi raddoppiata per i concorsi pubblici.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	€0,00	€48114,20	€ 48114,20	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	€368137,00	€562898,00	€ 194761,00	34,60
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	€0,00	€62294,90	€ 62294,90	100,00
TI-TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€156459,00	€391729,00	€ 235270,00	60,06
TI-TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€77894,40	€0,00	€ -77894,40	--
157-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€53975,80	€0,00	€ -53975,80	--
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	€271546,00	€152532,00	€ -119014,00	-78,03
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	€164878,00	€113440,00	€ -51438,00	-45,34
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€792983,00	€482324,00	€ -310659,00	-64,41
TD-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€45843,00	€0,00	€ -45843,00	--
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	€33342,80	€259423,00	€ 226080,20	87,15
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	€244470,00	€371140,00	€ 126670,00	34,13
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	€0,00	€412236,00	€ 412236,00	100,00
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€1415050,00	€9852030,00	€ 8436980,00	85,64
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa	€0,00	€64237,20	€ 64237,20	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	€0,00	€165832,00	€ 165832,00	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€173233,00	€193462,00	€ 20229,00	10,46
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€3690550,00	€11042500,00	€ 7351950,00	66,58
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	€8403140,00	€17858100,00	€ 9454960,00	52,94
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	€0,00	€97492,50	€ 97492,50	100,00
TI-MEDICI	€334437,00	€255166,00	€ -79271,00	-31,07
TI-MEDICI - Str.Complessa	€3887210,00	€1969070,00	€ -1918140,00	-97,41
TI-MEDICI - Str Semplice	€3033030,00	€3232140,00	€ 199110,00	6,16
TI-MEDICI - Professionale	€27577100,00	€36613600,00	€ 9036500,00	24,68
TD-MEDICI - Professionale	€221676,00	€311907,00	€ 90231,00	28,93
TI-ODONTOIATRI - Str.Complessa	€0,00	€100431,00	€ 100431,00	100,00
TI-ODONTOIATRI - Professionale	€99388,90	€0,00	€ -99388,90	--
TI-VETERINARI	€351819,00	€393719,00	€ 41900,00	10,64
TI-VETERINARI - Str.Complessa	€89418,70	€84205,20	€ -5213,50	-6,19
TI-VETERINARI - Str Semplice	€212041,00	€133454,00	€ -78587,00	-58,89
TI-VETERINARI - Professionale	€584437,00	€361139,00	€ -223298,00	-61,83
A-PERSONALE CONTRATTISTA	€97483,00	€0,00	€ -97483,00	--
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€365884,00	€701151,00	€ 335267,00	47,82
TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€65478,00	€92254,50	€ 26776,50	29,02
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€1310260,00	€5789980,00	€ 4479720,00	77,37
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€24662,90	€120667,00	€ 96004,10	79,56
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€20106000,00	€57155600,00	€ 37049600,00	64,82
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€4587410,00	€7682520,00	€ 3095110,00	40,29
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€0,00	€23885,80	€ 23885,80	100,00
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€2056280,00	€1830460,00	€ -225820,00	-12,34
PC-PERSONALE CONTRATTISTA	€316487,00	€0,00	€ -316487,00	--

Nella tabella, per errore, sono stati inseriti gli importi complessivi per inquadramento e non il valore medio, pertanto il gap ivi presentato non è corretto. Il testo che segue riguarda invece il dato corretto ed il gender gap rappresentato è stato

correttamente calcolato.

Per il 2024 le differenze nelle retribuzioni medie, nell'ambito della dirigenza, sono analoghe e quelle registrate nel triennio precedente.

La professione con le maggiori criticità in ordine al Gender Pay Gap si mantiene quella **medica**, ove resta fermo a -17% il divario uomo/donna nelle direzioni di struttura complessa e si mantiene un gap del - 8% negli incarichi professionali (-10% nel 2023) e -4% degli incarichi di struttura semplice.

Per quanto riguarda la **dirigenza amministrativa** e quella **sanitaria**, ambiti storicamente a prevalenza femminile, si evidenzia un gap positivo, a vantaggio delle donne, rispettivamente del 6% e 3% negli incarichi professionali.

Nell'ambito del comparto si rileva un minimo gender **gap negativo** tra il personale infermieristico (-2%) ed un divario più consistente tra il personale tecnico della prevenzione (-6%) e tecnico sanitario di radiologia e di laboratorio (-6%).

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?:	No
4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	Sì
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) Board promozione benessere e contrasto al disagio lavorativo: è una èquipe di psicologhe formate per: offrire consulenza alle Direzioni con interventi di supporto alla leadership organizzativa nelle aree in cui si osservino indicatori di stress da lavoro, pianificare e mettere in atto azioni per superare distress, disagio e sofferenza nei gruppi di lavoro,

rispondere con efficacia agli eventi avversi di particolare gravità, offrire interventi orientati alla negoziazione e gestione dei conflitti nei gruppi di lavoro, progettare e realizzare misure per la promozione del benessere organizzativo, offrire interventi di consulenza formativa e supporto emotivo ai gruppi di lavoro e promuovere/realizzare interventi di "Buone Prassi" verso singoli operatori di U.U.O.O. Aziendali

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

Nel 2024 alla rete delle Consigliere e dei consiglieri di Fiducia sono prevenute 54 richieste da parte del personale di azienda USL (donne nell'88% dei casi). Di queste circa il 66% dei casi era motivato da disagio lavorativo riconducibile situazioni di conflitto lavorativo.
Non si sono registrate 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
Dotazione euro:	€3000,00
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Corso di educazione finanaziaria ed empowerment IO CONTO - Il Valore alle Donne, finanziato da bando regionale
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	https://www.ausl.bologna.it/pro/cug

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Istituzione sportello di ascolto
OIV

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Criteri di valutazione del personale

L’Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto
:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età nell’accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Nel 2024 il personale era costituito da 9.375 unità (+1% rispetto al 2023) delle quali il **73% è donna**.

Il 7% delle donne e l'1% degli uomini hanno un contratto a **tempo parziale**.

Il 5% delle donne ed il 3,5% degli uomini ha un contratto di **lavoro da remoto** (telelavoro o lavoro agile)

Il 6,2% degli uomini del comparto è titolare di un **incarico di funzione** verso il 5,2% delle donne.

Nella **dirigenza** il 15% degli uomini è titolare di un incarico di responsabilità (di struttura semplice o di struttura complessa) verso il 9% delle donne.

La professione medica mantiene un rilevante **Gender Pay Gap** (GPG) **negativo** (-17% il divario uomo/donna nelle direzioni di struttura complessa, - 8% negli incarichi professionali e -4% negli incarichi di struttura semplice).

Nell'ambito del **comparto** è presente un GPG negativo tra il personale tecnico della prevenzione (-6%) e tecnico sanitario di radiologia e di laboratorio (-5%).

La designazione delle donne quali **componenti o presidenti** delle commissioni è discretamente equilibrata in tutte le tipologie di selezione//concorso.

Le donne utilizzano una media di 6 giorni/anno di **permessi giornalieri L. 104/92** mentre gli uomini ne utilizzano 3,3.

Le donne utilizzano, inoltre, una media di 3,3 giorni di **congedo parentale** e gli uomini 1,3.

Sono state svolte complessivamente 240.982 ore di **formazione**, con una media di 26 ore pro capite e le donne, dalla classe 31-40 anni fino alle over 60 fruiscono, in media, di quasi 4 ore pro-capite più degli uomini.

Nel 2024 sono state segnalate 474 **aggressioni** a danno del personale aziendale (+35% rispetto al 2023) ed il 74 % di queste ha coinvolto personale di genere femminile.

La Rete delle **Consigliere e dei Consiglieri di Fiducia** ha registrato 97 prese in carico, con un **incremento** del 70% rispetto al 2023. Il motivo prevalente di disagio resta (68% dei casi) il **conflitto relazionale** nelle équipe. Alla conclusione del percorso con i CdFM oltre la metà delle persone ha riferito un miglioramento delle condizioni soggettive e/o lavorative.

La verifica dello stato di realizzazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere e Azioni Positive 2023 – 2025 mostra una ottima performance aziendale con l'attuazione della quasi totalità degli obiettivi previsti. Tra questi è rilevante, sia in termini di impegno richiesto sia di esito raggiunto, la pubblicazione e la divulgazione del primo **Bilancio di Genere** delle tre aziende sanitarie bolognesi.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-di-bologna-2025*