



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
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asl_bo-triennio_2021-2023-anno_2020.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asl_bo-triennio_2021-2023-anno_2020.pdf\)\) \(1.08 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asl_bo-triennio_2021-2023-anno_2020.pdf)

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 | 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 |

| 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 | 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 |



| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Personale non dirigente | 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 |

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|------------------------------------|---|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|-------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Personale non dirigente | 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

| 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 | 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

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | 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

| 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⁾ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |

| 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 | 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

| 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 | 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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | 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 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: 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 finanziaria 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 adottato il Piano per l'Uguaglianza di Genere e Azioni Positive 2023 - 2025, redatto in modalità concertata e sinergica tra le 3 aziende sanitarie cittadine, che prevede numerose iniziative progettuali e formative realizzate congiuntamente. Ciò consente la massimizzazione della efficacia e della diffusione degli iniziative realizzate e l'ottimizzazione degli investimenti.

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

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 ⁽²⁾ |
| 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 | | |

| 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⁾ |
| 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 pro capite 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

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| 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 omnicomprese 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. INFERNIERISTICO | €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 No
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

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. La 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 **Sì**
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

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 finanziaria 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>