



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda USL di Bologna - 2026

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)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	1	0	1	3	0	0	0	3	6
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	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	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	1	0	2	0	0	1	4	2
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complexa	0	0	0	0	3	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	1	2	0	0	0	0	2	1
Dirigente di livello non generale	157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
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 RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	4	4	10	3	0	2	1	8	0
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	0	0	0	1	1	0	0	0	4	4

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	TI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	1	4	13	7	6	0	34	66	77	42
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TD DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	1	0	0	0	0	2	1	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	157 dirigenti ruolo tecnico - Str. Complessa	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI - DIRIGENTE 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	1	0	2	1	0	0	1	2	1
Personale non dirigente	TI - PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	7	31	46	59	45	8	68	125	217	167
Personale non dirigente	TD PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	TD PROFILI RUOLO TECNICO	0	0	0	0	0	0	5	1	1	0
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO TECNICO	6	78	156	175	63	30	138	281	460	242
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str. Complessa	0	0	2	10	27	0	0	4	10	10
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str Semplice	0	1	5	10	20	0	2	10	13	25

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-MEDICI-Professionale	2	22	0	0	0	2	25	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Professionale	1	172	97	81	89	3	269	240	166	106
Dirigente di livello non generale	TI-ODONTOIATRI - Str.Complexa	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 - Str. Complexa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Str Semplice	0	0	0	3	1	0	1	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI-Professionale	0	4	5	2	6	1	6	6	2	3
Organo di vertice	A-PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	5	12	2	1	0	12	17	2	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	0	2	2	0	0	0	9	4	2	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	0	0	6	5	2	1	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	3	18	15	14	17	21	88	58	107	73
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	0	0	0	0	0	5	1	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	61	259	216	280	72	308	708	512	1170	250

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 SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	14	52	63	37	16	47	98	83	116	54
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	3	2	0	0	0	3	2	0	1	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	6	27	7	20	26	15	24	11	29	23
Totale personale		109	691	638	723	403	461	1504	1413	2405	1013
Totale % sul personale complessivo		1,16	7,38	6,82	7,72	4,31	4,93	16,07	15,10	25,69	10,82

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	167	83	54	10	401	26,64	20,90	378	388	205	112	21	1104	73,36	19,68
Tra 3 e 5 anni	16	190	95	35	6	342	30,40	17,82	75	400	162	120	26	783	69,60	13,95
Tra 5 e 10 anni	2	110	103	28	13	256	27,59	13,34	2	332	160	134	44	672	72,41	11,98
Superiore a 10 anni	0	14	226	470	210	920	23,16	47,94	0	43	552	1739	718	3052	76,84	54,39
Totale	105	481	507	587	239	1919			455	1163	1079	2105	809	5611		
Totale %	1,39	6,39	6,73	7,80	3,17	25,48			6,04	15,44	14,33	27,95	10,74	74,52		

⁽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

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⁾
	Diploma di scuola superiore	884	23,86	2821	76,14	3705	49,20
	Inferiore al Diploma superiore	142	28,34	359	71,66	501	6,65
	Laurea	746	27,11	2006	72,89	2752	36,55
	Laurea magistrale	147	25,70	425	74,30	572	7,60

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale		1919		5611		7530	
Totale % sul personale complessivo		20,50		59,95		80,45	

⁽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 2025, a 9.360 unità, con un decremento di 15 unità rispetto al 2024.

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 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 i 60 anni.

La tabella della **permanenza** nel profilo e livello del **personale del comparto**, analizzata in termini di percentuale sul personale del comparto intra sesso e classe di età, evidenzia come maggiormente critica, per le donne, la classe di **età 41-50** che vede il 56% di donne senza progressioni per oltre 10 anni a fronte del 47% degli uomini.

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	108	675	634	708	397	2522	28,29	98,36	459	1479	1348	2181	927	6394	71,71	94,08
Part Time >50%	1	16	3	11	4	35	8,58	1,37	2	25	61	206	79	373	91,42	5,49
Part Time ≤50%	0	0	1	4	2	7	19,44	0,27	0	0	4	18	7	29	80,56	0,43
Totale	109	691	638	723	403	2564			461	1504	1413	2405	1013	6796		
Totale %	1,16	7,38	6,82	7,72	4,31	27,39			4,93	16,07	15,10	25,69	10,82	72,61		

⁽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	2	0	2	4,08	1,28	0	3	4	29	11	47	95,92	5,77
Part time orizzontale	1	16	3	7	2	29	10,32	18,59	2	21	41	139	49	252	89,68	30,96
Part time verticale	0	0	1	6	4	11	9,65	7,05	0	1	20	56	26	103	90,35	12,65
Telelavoro	0	3	3	3	2	11	25,58	7,05	0	3	3	15	11	32	74,42	3,93
LAVORO AGILE	4	26	23	27	23	103	21,33	66,03	9	56	100	143	72	380	78,67	46,68
Totale	5	45	30	45	31	156			11	84	168	382	169	814		
Totale %	0,52	4,64	3,09	4,64	3,20	16,08			1,13	8,66	17,32	39,38	17,42	83,92		

⁽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 444 dipendenti (5%) hanno un contratto a tempo parziale/impegno ridotto (PT). Rispetto al 2024 questi contratti si sono ridotti di n. 40 unità.

Analizzando il dato entro sesso si evidenzia come non ci siano importanti differenze nella fruizione di telelavoro e di lavoro agile tra uomini e donne mentre solo il 2% degli uomini ha un contratto a tempo parziale contro il 6% delle donne.

Il 6% del personale (n. 523) ha un contratto di lavoro da remoto (telelavoro o lavoro agile) con un incremento di un punto percentuale rispetto al 2024.

Si conferma l'incremento dei contratti di lavoro agile (+ 81), rispetto al 2024, che riguarda sia il genere femminile che quello maschile e la riduzione dei contratti di telelavoro femminili.

Rispetto all'utilizzo del telelavoro, si rileva una moderata e costante riduzione del numero di contratti conferiti alle donne ed un lieve aumento di quelli conferiti agli uomini.

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	8539	16,51	43166	83,49	51705	60,28
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3282	12,38	23232	87,62	26514	30,91
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	23	3,80	583	96,20	606	0,71
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3444	49,59	3501	50,41	6945	8,10

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale permessi	15288	17,82	70482	82,18	85770	

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

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2025 sono stati utilizzati 51.705 giorni e 6.829 ore di permesso ex L104/1992 (rispettivamente +3% rispetto e + 2% rispetto al 2024). Sono, altresì, stati utilizzati n. 26.584 giorni di congedo parentale, l'88% dei quali è stato fruito da donne.

Le donne utilizzano in misura doppia, rispetto agli uomini, il permesso ex L. 104 a giornata intera.

Per quanto riguarda il permesso orario ex L. 104, invece, si conferma una fruizione maggiore da parte degli uomini (D. 0,52 Vs U. 1, 34).

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

Azioni Realizzate e risultati raggiunti,

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

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere e delle Azioni Positive 2025-2027 è articolato in sei macro obiettivi, per ciascuno dei quali si indicano le azioni realizzate, tutte previste dallo stesso:

1. conciliazione tra vita e lavoro e cultura organizzativa;

a. Adozione del regolamento per la disciplina dell'istituto di ferie e riposi per festività sopresse solidali, adottato dall'Azienda.

b. Implementazione e monitoraggio del lavoro agile

c. Redazione Bilancio di Genere

2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

a. monitoraggio di tutti gli incarichi di responsabilità conferiti, dei differenziali retributivi per genere e comparazione tra aziende sanitarie territoriali

3. eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;

a. monitoraggio della composizione delle commissioni di selezione/concorso, delle progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica e della partecipazione, per genere, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità;

4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;

a. monitoraggio e comparazione tra aziende sanitarie/IRCCS territoriali

- distribuzione di genere di Principal Investigator (PI) ai bandi di finanziamento alla ricerca da bandi competitivi, progetti di ricerca finanziati da bandi competitivi

- presenza per genere in posizione PUC (autore/autrice Primo, Ultimo; Corrispondente) nelle pubblicazioni scientifiche

- distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di Sperimentatore Responsabile per gli studi approvati dal Comitato Etico.

5. misure di prevenzione e contrasto alle molestie e violenza, anche di genere, sul lavoro;

a. Realizzazione del seminario della rete dei Comitati Unici di Garanzia delle aziende sanitarie, ospedaliere e Arpae della Regione Emilia-Romagna rivolto a tutto il personale "Parliamone: pregiudizi e molestie - Il detto e il non detto nei luoghi di lavoro -

b. Percorso formativo sulla violenza di genere: fenomenologia e strumenti metodologici per il corretto intervento con chi subisce violenza di genere

c. Attribuzione di un obiettivo di performance a tutti i servizi: partecipazione al corso FAD "L'attenzione al genere nel linguaggio della PA"

d. partecipazione al webinar della Rete dei CUG: Riconoscere per prevenire: la violenza psicologica"

e. Diffusione/sensibilizzazione sui contenuti del Codice di Condotta e attività della rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana: organizzazione del II Convegno nazionale

6. promuovere salute, sicurezza e benessere lavorativo.

a. Il CUG è stato chiamato ad esprimere il proprio parere circa:

- progetto di riorganizzazione della Chirurgia Vascolare

- progetto di integrazione delle funzioni di diagnostica senologica

- progetto di Attivazione Posti Letto per Minori con Psicopatologia

- percorso di riorganizzazione aziendale riguardante la costituzione della Rete Ospedaliera Aziendale e della Rete Assistenza Territoriale Aziendale

b. aggiornamento delle pagine web del CUG, diffusione di materiale informativo circa le azioni realizzate a favore del personale

c. attivazione del Board per l'inclusione e l'accessibilità

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⁾
Aggiornamento professionale	4251	14708	12216	12855	4807	48837	24,90	80,35	16195	34447	32393	50964	13319	147318	75,10	80,36
Tematiche CUG	64	288	320	442	89	1203	20,85	1,98	267	804	924	2011	562	4568	79,15	2,49
Obbligatoria (sicurezza)	905	2740	2366	2650	1104	9765	25,79	16,07	3619	5611	6174	10313	2377	28094	74,21	15,32
*Altro	17	160	286	296	215	974	22,54	1,60	88	484	877	1507	391	3347	77,46	1,83
Totale ore	5237	17896	15188	16243	6215	60779			20169	41346	40368	64795	16649	183327		
Totale ore %	2,15	7,33	6,22	6,65	2,55	24,90			8,26	16,94	16,54	26,54	6,82	75,10		

⁽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?:

No

Nel corso del 2025 sono state fruite complessivamente 244.106 ore di formazione, con una media di 26 ore pro capite.

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

Rispetto al 2024 la percentuale delle ore dedicate ai temi della promozione della parità e dell'equilibrio vita-lavoro è aumentata dall'1 al 2% del totale. L'incremento è, forse, attribuibile all'aver assegnato un obiettivo di budget alle macro articolazioni relativo alla partecipazione a formazione sui temi citati.

Analizzando la distribuzione per sesso 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 dei colleghi di pari 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	4	57,14	3	42,86	7	4,14	Uomo
Avvisi di Struttura Complessa	4	50,00	4	50,00	8	4,73	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
concorsi pubblici	35	57,38	26	42,62	61	36,09	Uomo
concorsi pubblici	3	11,11	24	88,89	27	15,98	Donna
Avvisi Selezione Pubbliche	18	75,00	6	25,00	24	14,20	Uomo
Avvisi Selezione Pubbliche	6	22,22	21	77,78	27	15,98	Donna
Lavoro Autonomo	4	66,67	2	33,33	6	3,55	Uomo
Lavoro Autonomo	1	16,67	5	83,33	6	3,55	Donna
assunzioni da centro per l'impiego	0	0,00	0	0,00	0	--	Uomo
assunzioni da centro per l'impiego	1	33,33	2	66,67	3	1,78	Donna
Totale personale	76		93		169		
Totale % sul personale complessivo	0,81		0,99		1,81		

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

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Durante l'anno 2025 la presenza femminile in qualità di **componente** delle commissioni di selezione/concorso risulta discretamente 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.

Anche la designazione di donne **Presidenti** delle commissioni risulta equilibrata. Si sottolinea un sensibile miglioramento della rappresentanza femminile nelle commissioni per l'assegnazione delle strutture complesse.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	€64229,60	€0,00	€ -64229,60	--
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	€66493,30	€65294,10	€ -1199,20	-1,84
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO- Str.Semplice	€0,00	€49748,70	€ 49748,70	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€49178,90	€55345,00	€ 6166,10	11,14

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	€65339,10	€71218,50	€ 5879,40	8,26
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	€49808,20	€53802,30	€ 3994,10	7,42
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€45723,80	€46371,90	€ 648,10	1,40
157-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€52594,60	€0,00	€ -52594,60	--
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	€75243,50	€86254,00	€ 11010,50	12,77
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	€51157,40	€59797,90	€ 8640,50	14,45
157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	€0,00	€64791,80	€ 64791,80	100,00
TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€0,00	€36497,40	€ 36497,40	100,00
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€46157,90	€47827,60	€ 1669,70	3,49
157-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Ste. Complessa	€66042,10	€0,00	€ -66042,10	--
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	€0,00	€63628,80	€ 63628,80	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	€0,00	€52074,90	€ 52074,90	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€51587,80	€45413,40	€ -6174,40	-13,60
TD - PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€21758,70	€22095,50	€ 336,80	1,52
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€26010,80	€26948,60	€ 937,80	3,48
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	€0,00	€26244,20	€ 26244,20	100,00
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	€25498,40	€24512,80	€ -985,60	-4,02
TI-MEDICI - Str. Complessa	€101023,00	€84804,90	€ -16218,10	-19,12
TI-MEDICI - Str Semplice	€80010,30	€72965,90	€ -7044,40	-9,65
TI-MEDICI - Professionale	€66706,20	€61194,10	€ -5512,10	-9,01
TD-MEDICI - Professionale	€47269,10	€50753,80	€ 3484,70	6,87
TI-ODONTOIATRI - Str.Complessa	€0,00	€94684,40	€ 94684,40	100,00
TI-ODONTOIATRI - Professionale	€43918,20	€0,00	€ -43918,20	--
TI-VETERINARI - Str. Complessa	€0,00	€81986,90	€ 81986,90	100,00
TI-VETERINARI - Str Semplice	€63628,90	€64210,90	€ 582,00	0,91
TI-VETERINARI - Professionale	€59161,00	€53965,60	€ -5195,40	-9,63
TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€30774,50	€28580,80	€ -2193,70	-7,68
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€27143,00	€26989,80	€ -153,20	-0,57

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€0,00	€26691,40	€ 26691,40	100,00
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€28613,10	€28424,30	€ -188,80	-0,66
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€0,00	€30586,40	€ 30586,40	100,00
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€30725,80	€30105,80	€ -620,00	-2,06
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€0,00	€26900,60	€ 26900,60	100,00
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€32057,10	€30408,80	€ -1648,30	-5,42
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€30895,70	€29778,30	€ -1117,40	-3,75

Nel 2025 le differenze nelle retribuzioni medie aziendali sono analoghe e quelle registrate nel triennio precedente.

La professione medica resta quella che presenta un Gender pay gap più elevato (fino a -17%). Tale differenza è sostenuta, soprattutto, dai diversi guadagni derivanti dalla libera professione.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Sì

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Dal 2011 l'AUSL di Bologna ha avviato, con le altre aziende sanitarie cittadine, la Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia di area Metropolitana. 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.

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: Direttrice Generale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:
€3000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione Rete Nazionale dei CUG, INAIL, Fondazione Rigel.

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:
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

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 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
- 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
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
-

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-di-bologna-2026>