



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna IRCCS Istituto di Ricerca e di Cura a Carattere Scientifico - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

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

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: BO

Comune: Bologna

CAP: 40138

Indirizzo: Via Albertoni,15

Codice Amministrazione: aopso_bo

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Ospedaliere, Aziende Ospedaliere
Universitarie, Policlinici e Istituti di Ricovero e
Cura a Carattere Scientifico Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2023-2025



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Semplice	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	0	1	0	2	0	0	1	0	1	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	1	0	0	1	0	0	2	2	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	2	3	1	0	2	1	2	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	8	7	6	0	0	13	29	24	8
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	2	0	2	0	0	3	1	0	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI- Professionale	0	1	0	0	0	0	0	1	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
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO TECNICO- Professionale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	1	1	2
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	3	17	25	24	11	9	43	59	130	64
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	2	1	2	0	1	1	0	3	1
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	0	2	2	0	0	2	14	7	2	1
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	17	83	113	133	72	31	132	215	307	158
Dirigente di livello non generale	157-MEDI	0	4	3	0	1	0	3	2	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str. Complessa	0	0	1	4	8	0	0	0	1	4
Dirigente di livello generale	TI-MEDICI - Str Semplice	0	1	1	3	15	0	1	5	16	6
Dirigente di livello non generale	157-MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Professionale	0	90	91	47	46	0	127	196	84	38
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI - Professionale	3	31	2	0	0	1	42	2	0	1
Personale non dirigente	TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	0	0	2	0	0	0	4	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	TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	2	7	4	1	0	6	41	16	4	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	5	6	6	0	1	27	10	14	6
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	65	187	149	144	57	374	543	347	509	133
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO- PERS. INFERMIERISTICO	0	0	0	0	0	9	0	1	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	10	34	32	23	9	32	62	57	57	19
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO- PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	0	1	0	4	1	2	1	0	5	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	-PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
Totale personale		102	477	445	407	227	469	1060	958	1168	445
Totale % sul personale complessivo		1,77	8,28	7,73	7,07	3,94	8,15	18,41	16,64	20,28	7,73

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	91	130	52	25	10	308	23,75	24,46	423	326	143	86	11	989	76,25	28,56
Tra 3 e 5 anni	8	133	66	18	5	230	29,34	18,27	44	317	107	75	11	554	70,66	16,00
Tra 5 e 10 anni	0	63	46	17	8	134	27,86	10,64	1	185	86	61	14	347	72,14	10,02
Superiore a 10 anni	0	12	170	278	127	587	27,18	46,62	0	40	378	809	346	1573	72,82	45,42
Totale	99	338	334	338	150	1259			468	868	714	1031	382	3463		
Totale %	2,10	7,16	7,07	7,16	3,18	26,66			9,91	18,38	15,12	21,83	8,09	73,34		

⁽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

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⁾
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	4	10,00	36	90,00	40	0,85
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	35	20,47	136	79,53	171	3,62
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	15	28,30	38	71,70	53	1,12
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	32	24,06	101	75,94	133	2,82
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	121	28,14	309	71,86	430	9,11
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	265	36,15	468	63,85	733	15,52
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	14	24,56	43	75,44	57	1,21
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	22	30,99	49	69,01	71	1,50
PERSONALE RICERCA SANITARIA	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
PERSONALE RICERCA SANITARIA	Laurea magistrale	16	18,18	72	81,82	88	1,86
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	4	28,57	10	71,43	14	0,30
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	12	21,05	45	78,95	57	1,21
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	0,08
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	59	22,01	209	77,99	268	5,68
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	101	25,57	294	74,43	395	8,37

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	404	24,02	1278	75,98	1682	35,62
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	38	21,97	135	78,03	173	3,66
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	2	33,33	4	66,67	6	0,13
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	16	22,54	55	77,46	71	1,50
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Laurea	79	35,91	141	64,09	220	4,66
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	12	30,00	28	70,00	40	0,85
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	5	55,56	4	44,44	9	0,19
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,04
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,06
Totale personale		1259		3463		4722	
Totale % sul personale complessivo		21,87		60,14		82,01	

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

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

Il totale delle unità di personale al 31/12/2025 è di 5.758, in crescita rispetto al 2024 (4.734) ma in linea rispetto al trend degli anni precedenti (nel 2023 erano 5.606). Il genere femminile è rappresentato per il 71% , anche questo in continuità rispetto agli anni precedenti. Quanto agli inquadramenti, si rileva che del personale afferente alla dirigenza, il 38% è rappresentato da personale di genere maschile, il 62% da personale di genere femminile; tra il personale afferente al comparto, il 27% è rappresentato dal genere maschile, il 73% dal genere femminile. Guardando alle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, la titolarità è per il 71% riferibile al genere femminile; ancora, rispetto al personale non dirigenziale, si rileva che il 75% delle persone laureate si conferma essere di genere femminile, così come tra il personale non dirigenziale avente un titolo di studio inferiore alla laurea o inferiore al diploma di scuola superiore, il 71% è rappresentato dal genere femminile.

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	99	461	444	403	226	1633	29,10	98,49	467	1043	946	1104	418	3978	70,90	97,02
Part Time >50%	3	16	1	4	1	25	18,94	1,51	1	17	12	52	25	107	81,06	2,61
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	0	12	2	15	100,00	0,37
Totale	102	477	445	407	227	1658			469	1060	958	1168	445	4100		
Totale %	1,77	8,28	7,73	7,07	3,94	28,79			8,15	18,41	16,64	20,28	7,73	71,21		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
part-time misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	2	3	100,00	1,06
part-time orizzontale	3	15	1	3	0	22	19,47	34,38	2	16	11	42	20	91	80,53	32,16
Part time verticale	0	1	0	1	1	3	9,68	4,69	0	1	0	22	5	28	90,32	9,89
Telelavoro	0	0	0	0	1	1	50,00	1,56	0	0	0	1	0	1	50,00	0,35
Smart working	0	7	19	7	5	38	19,19	59,38	2	48	46	39	25	160	80,81	56,54
Totale	3	23	20	11	7	64			4	65	58	104	52	283		
Totale %	0,86	6,63	5,76	3,17	2,02	18,44			1,15	18,73	16,71	29,97	14,99	81,56		

⁽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

In generale, si rileva che tra coloro che fruiscono di misure di conciliazione vita lavoro, oltre l'81% è rappresentato da persone di genere femminile, di cui il 30% è costituito da donne nella fascia d'età compresa tra i 51 e i 60 anni, con una maggiore attrazione verso la forma di part time orizzontale e smart working.

Con particolare riferimento all'impiego dello smart working, questa si conferma, anche rispetto all'anno precedente, la misura maggiormente impiegata: nel 2025 ne usufruiscono un totale di 198 persone, in crescita rispetto alle 170 persone dell'anno precedente. Tra la platea di soggetti che ne beneficia, oltre l'80% è rappresentato da personale di genere femminile, in larga parte nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 40 anni e in misura sostanzialmente equivalente nella fascia d'età tra i 41 e i 50 anni. Tra gli uomini, invece, a prediligere l'impiego dello smart working sono i dipendenti nella fascia d'età compresa tra i 41 e i 50 anni.

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	5044	63,47	2903	36,53	7947	29,76
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1868	42,39	2539	57,61	4407	16,50
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2201	15,45	12047	84,55	14248	53,36
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	19	19,00	81	81,00	100	0,37
Totale permessi	9132	34,20	17570	65,80	26702	

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

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

Rispetto al 2024 in cui i permessi giornalieri ex L.104/1992 risultavano utilizzati per l'80% da donne, nel 2025 - come già nel 2023 - si rileva un maggior impiego di giornate di permesso ex L.104 da parte dei dipendenti di genere maschile. Infatti, su un totale di 7.947 giornate fruiti, il 63,47% è stato impiegato da uomini. Le donne si confermano invece le maggiori fruitrici degli altri permessi indicati in tabella e, in particolare, si noti come l'84,55% dei congedi parentali giornalieri e l'81% di congedi parentali ad ore siano stati fruiti da dipendenti di genere femminile.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a Sì
redigere il Bilancio di genere?:

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

Nel 2025, di concerto con i CUG delle altre aziende sanitarie bolognesi - AUSL Bologna e IOR - è stato adottato il Piano per l'Uguaglianza di Genere e delle Azioni Positive (Gender Equality Plan - GEP) quale strumento di pianificazione triennale che si inserisce all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per garantire coerenza, trasversalità e integrazione effettiva delle politiche di genere nella governance pubblica.

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere e Azioni Positive esplicita l'insieme degli obiettivi e delle azioni dedicate alla promozione della parità, delle pari opportunità e del benessere lavorativo che le tre aziende sanitarie bolognesi intendono perseguire nel triennio 2025-2027 e si sviluppa in sei aree di intervento:

1. conciliazione tra vita e lavoro e cultura organizzativa;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
5. misure di prevenzione e contrasto alle molestie e violenza, anche di genere, sul lavoro;
6. promuovere salute, sicurezza e benessere lavorativo.

Per ogni area sono stati formulati obiettivi e specifiche azioni, individuando responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta, destinatari diretti ed indiretti, risorse necessarie e indicatori.

Lezioni 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:

Di seguito le iniziative realizzate nell'anno 2025 precisando che tutte rientrano tra gli obiettivi perseguiti dal PAP GEP.

Eventi formativi e di sensibilizzazione anno 2025 tutti di concerto con i CUG delle tre aziende sanitarie bolognesi:

- Menopausa. Conosciamola e viviamola meglio. 13.03.2025 presso Sala Vasari Istituto Ortopedico Rizzoli - Rete CUG
- Il Convegno Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di fiducia. Seminare fiducia, coltivare legami, generare valore. Il ruolo della Consigliera di fiducia nella rete per il benessere del personale. 1.10.2025 Mambo Museo d'Arte Moderna
- Parliamone: pregiudizi e molestie. Il detto e il non detto nei luoghi di lavoro. 26.11.2025 Seminario della rete dei Comitati Unici di Garanzia delle aziende sanitarie, ospedaliere e Arpaee della Regione Emilia-Romagna

In occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne il CUG AOSP ha messo a disposizione sulla pagina intranet e sui canali social del Policlinico una serie di pillole informative quali strumenti pratici per conoscere i diritti, i servizi e le opportunità di aiuto disponibili per coloro che subiscono violenza. Titolo dell'iniziativa: "Informarsi è il primo passo per dire NO alla violenza". Per ogni pillola informativa è stato indicato il link di riferimento per approfondire l'argomento. Di seguito, in sintesi, le pillole presentate:

- Numero 1522 e sito dedicato
- "Casa delle Donne per non subire violenza"
- Consiglieri di fiducia
- Sportello psicologico TiAscolto

- Provvedimento di ammonimento del Questore
- Centri per uomini autori di violenza (C.U.A.V.)
- Congedo per le donne lavoratrici vittime di violenza
- Reddito e Microcredito di Libertà
- Bilancio di Genere

Altre attività realizzate dal CUG AOSP:

- Indagine conoscitiva in tema di supporto alla genitorialità (questionario diffuso marzo 2025);
- Consulenze telefoniche “filtro” in caso di situazioni di disagio sul luogo di lavoro (molestie, mobbing, ecc.);
- Recepimento accordo quadro per il rinnovo della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di Fiducia di area Metropolitana;
- Avvio mappatura prassi di diversity management presso Tavolo regionale;
- Mantenimento dello sportello psicologico “TiAscolto”.

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	2998	5456	3928	3172	1026	16580	24,83	54,87	12170	11820	12639	11056	2514	50199	75,17	57,07
Tematiche CUG	55	136	111	227	110	639	21,11	2,11	158	457	563	940	270	2388	78,89	2,71
Obbligatoria (sicurezza)	625	1738	1293	1267	290	5213	33,26	17,25	2467	2611	2528	2379	477	10462	66,74	11,89
*Altro	497	2712	2013	1795	768	7785	23,81	25,76	3612	7025	6275	6507	1496	24915	76,19	28,32
Totale ore	4175	10042	7345	6461	2194	30217			18407	21913	22005	20882	4757	87964		
Totale ore %	3,53	8,50	6,22	5,47	1,86	25,57			15,58	18,54	18,62	17,67	4,03	74,43		

⁽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

Anche nel 2025 è stato realizzato il Bilancio di Genere delle aziende sanitarie di Bologna, seconda edizione: IRCCS Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna, Azienda USL di Bologna - IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche e IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, con il coordinamento dei rispettivi “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del lavoro” (CUG), data la proficua collaborazione che da diversi anni li vede coinvolti in diverse attività, hanno deciso di proseguire congiuntamente con la nuova edizione del Bilancio di Genere

con la convinzione che offrire a tutti gli stakeholders una lettura unitaria e comparata sull'impiego delle risorse, le prestazioni erogate e le politiche sul personale, lette attraverso la lente del genere, possa costituire uno strumento utile per promuovere parità, benessere organizzativo e contrasto ad ogni forma di discriminazione, non ultimo attraverso economie di scala volte a migliorare efficacia ed efficienza delle politiche. Questa edizione del Bilancio di Genere, che rappresenta anche uno strumento e un impegno di responsabilità in termini di trasparenza amministrativa, gestionale, strategica ed economica, offre quindi una lettura di genere aggiornata del personale delle tre aziende sanitarie e delle prestazioni erogate, convinti che per affrontare le disuguaglianze e le discriminazioni di genere occorra mantenere una visione multidimensionale e intersettoriale.

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	14	70,00	6	30,00	20	11,90	Uomo
concorsi pubblici	25	58,14	18	41,86	43	25,60	Uomo
concorsi pubblici	10	25,64	29	74,36	39	23,21	Donna
Avvisi Selezione Pubbliche	27	75,00	9	25,00	36	21,43	Uomo
Avvisi Selezione Pubbliche	6	25,00	18	75,00	24	14,29	Donna
ASSUNZIONI CENTRO PER L'IMPIEGO	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Uomo
ASSUNZIONI CENTRO PER L'IMPIEGO	0	0,00	3	100,00	3	1,79	Donna
Totale personale	84		84		168		
Totale % sul personale complessivo	1,46		1,46		2,92		

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

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

La composizione per genere delle commissioni di concorso/selezione rispetta tendenzialmente il requisito normativo minimo previsto, ovvero che ogni genere sia rappresentato per almeno un terzo della composizione della commissione, ad eccezione che per gli avvisi di selezione pubbliche in cui presidente di commissione sia stato un uomo.

Nel 2025 la presenza femminile in qualità di componente delle commissioni di selezione/concorso risulta equilibrata in tutte le tipologie e in miglioramento rispetto all'anno precedente se si considera che su 168 componenti di commissione, il 50% è stato composto da personale di genere femminile.

Rispetto all'individuazione delle/dei Presidenti di Commissione, salvo che nei concorsi pubblici per i quali vi è una quasi parità di genere (13 su 28 sono Presidenti di genere femminile), nella totalità delle commissioni gli uomini sono Presidenti nel 61% delle commissioni nominate. Nel 2025 non vi sono state commissioni per lavoro autonomo.

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 - Str. Complessa	€0,00	€70460,80	€ 70460,80	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Semplice	€54219,90	€49504,10	€ -4715,80	-9,53
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€0,00	€60165,90	€ 60165,90	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	€68599,70	€71658,60	€ 3058,90	4,27
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	€49569,90	€50517,50	€ 947,60	1,88
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Professionale	€44745,10	€42332,80	€ -2412,30	-5,70
157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	€38510,10	€0,00	€ -38510,10	--
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	€77629,10	€82041,50	€ 4412,40	5,38
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	€59719,00	€58798,40	€ -920,60	-1,57
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€47390,30	€48460,70	€ 1070,40	2,21
TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€0,00	€39357,40	€ 39357,40	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	€49801,70	€0,00	€ -49801,70	--
157-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	€36191,70	€0,00	€ -36191,70	--
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€40851,20	€47114,60	€ 6263,40	13,29
TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€22171,10	€24377,90	€ 2206,80	9,05
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€25698,50	€26852,90	€ 1154,40	4,30
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	€26089,10	€25624,80	€ -464,30	-1,81
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	€25417,60	€24675,60	€ -742,00	-3,01
157-MEDICI	€62725,30	€66138,20	€ 3412,90	5,16
TD-MEDICI	€49043,70	€45022,30	€ -4021,40	-8,93
TI-MEDICI - Str. Complessa	€113834,00	€83724,20	€ -30109,80	-35,96
TI-MEDICI - Str. Semplice	€101599,00	€73599,60	€ -27999,40	-38,04
TI-MEDICI - Professionale	€67807,40	€61290,00	€ -6517,40	-10,63
TD-MEDICI - Professionale	€48343,30	€48986,50	€ 643,20	1,31
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€27842,80	€27693,10	€ -149,70	-0,54

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€27604,10	€27553,80	€ -50,30	-0,18
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€29045,90	€28108,10	€ -937,80	-3,34
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€31038,30	€30716,20	€ -322,10	-1,05
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€30900,50	€29720,00	€ -1180,50	-3,97
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€33664,30	€31176,90	€ -2487,40	-7,98
-PERSONALE CONTRATTISTA	€103670,00	€80017,60	€ -23652,40	-29,56

Il divario retributivo di genere è calcolato sul compenso medio annuo comprensivo del trattamento accessorio, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali del personale a tempo pieno, suddiviso per ruolo e profilo. Trattandosi di una media del reddito annuo percepito, questa, nella tabella sopra proposta, è stata calcolata considerando solo "poste omogenee", ovvero impiegando quale base di calcolo unicamente il personale a tempo pieno e che non abbia usufruito di alcun permesso che decurti il compenso mensile del personale dipendente considerato. Ciò comporta che, laddove non vi siano per un determinato inquadramento soggetti con contratto a tempo pieno e/o vi siano soggetti che abbiano usufruito di permessi non retribuiti o retribuiti parzialmente, il gap rappresentato non può essere ritenuto corretto; per le medesime ragioni, anche laddove è valorizzata la media retributiva annua, questa non è rappresentativa della totalità delle dipendenti e dei dipendenti considerati per quel dato inquadramento.

Nonostante la parzialità del dato, al di là della rappresentazione fornita nella tabella, applicando la formula per il calcolo del divario contributivo di genere, ovvero dividendo per la media retributiva degli uomini la differenza tra media retributiva delle donne e media retributiva degli uomini, emerge un gender pay gap (GPG) a svantaggio del genere femminile soprattutto nella dirigenza medica ove il divario economico retributivo è pari al 10% e si accentua nelle progressioni di carriera raggiungendo il 26% tra i medici responsabili di struttura complessa e del 28% tra i medici responsabili di struttura semplice, confermando il trend rilevato negli anni precedenti. Tale divario è, in larga parte, sostenuto dall'attività libero professionale svolta in quantità differenti tra uomini e donne; elemento che viene approfondito nel Bilancio di genere. Ciò spiegherebbe la tendenziale equivalenza nella retribuzione media annua tra uomini e donne per altre categorie che non accedono alla libera professione come avviene, a titolo esemplificativo, per il personale infermieristico (1%) .

Per quanto riguarda la dirigenza amministrativa, ambito storicamente a prevalenza femminile, si evidenzia un gap positivo, a vantaggio delle donne, che raggiunge il 36% negli incarichi professionali.

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: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, Policlinico di Sant'Orsola è da sempre sensibile ai temi quali la cura del benessere organizzativo e il contrasto ad ogni forma di discriminazione. Per questo, all'interno dell'Azienda Ospedaliera, sono attivi diversi strumenti volti a favorire la diffusione di una cultura organizzativa inclusiva ed il contrasto agli stereotipi di genere ed alle molestie e discriminazioni sul lavoro: dalla prevenzione e protezione legislativamente prevista, al servizio di psicologia ospedaliera per la presa in carico dei gruppi di lavoro, dallo sportello psicologico TiAscolto, al Board Equità, alla Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia di area Metropolitana. Per il 2025 si segnala poi il "Regolamento per la disciplina dell'istituto di ferie e riposi per festività soppresse solidali di cui all'art. 34 dei CCNL area comparto e area dirigenza sanità - triennio 2016-2018 ed all'art. 17 del CCNL area funzioni locali - triennio 2016-2018" che ha introdotto la disciplina della modalità di cessione e fruizione delle "ferie solidali" da applicare a tutto il personale del Comparto e dell'Area Sanità e al personale dell'Area delle Funzioni Locali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, al fine di garantire la possibilità di beneficiare dell'Istituto ai dipendenti che prestano assistenza a figli minori bisognosi di cure costanti per particolari condizioni di salute.

Dal 2023 è stato istituito con Deliberazione n.261 del 21/09/2023 il gruppo aziendale "OLTRE" quale Tavolo tecnico aziendale per il Benessere Organizzativo avente funzione di coordinamento e di regia garantendo un approccio multidisciplinare per l'individuazione condivisa di azioni di miglioramento e identificazione degli interventi.

Già dal 2024 l'Azienda sta lavorando alla realizzazione del Progetto "La leadership che cura" con l'obiettivo di introdurre un nuovo modello di leadership che punti sulla fiducia e sulla autonomia individuale al fine di migliorare l'efficienza del sistema sanitario, ponendo al centro il capitale umano e la valorizzazione delle competenze relazionali e comunicative del middle management. Nel 2025 ha avuto avvio la prima fase del Progetto che ha coinvolto circa 800 professionisti di diversi ruoli e aree dipartimentali tramite moduli formativi basati sul learning by doing e sulla somministrazione di questionari per valutare il benessere soggettivo. La seconda fase, già avviata agli inizi del 2026, prevede la piena operatività del gruppo di cd. ambassador e facilitatori i quali, con il supporto della Psicologia ospedaliera e di un Board strategico dedicato, avranno il compito di realizzare gli obiettivi del Progetto. Questa iniziativa del Policlinico è stata selezionata per essere presentata al 48° IHF World Hospital Congress che si è svolto nel novembre 2025 a Ginevra, dove ha suscitato l'interesse e l'apprezzamento della comunità scientifica internazionale.

Rispetto agli strumenti/canali aziendali per la promozione del benessere, si segnala poi lo sportello psicologico TiAscolto, istituito a fine 2024 con la funzione di riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza in tutte le sue forme. Nel 2025, anno dunque di prima attivazione, ha totalizzato un totale di 40 accessi e il servizio continuerà ad essere garantito almeno fino a dicembre 2026, con possibilità di rinnovo.

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

Sul punto si ritiene di evidenziare la funzione dei Consiglieri di Fiducia che da anni operano in rete congiuntamente alle altre

strutture sanitarie bolognesi, Azienda USL di Bologna e Istituto Ortopedico Rizzoli, e Comune di Bologna. Nel 2025 è stato recepito l'Accordo quadro per il rinnovo della Rete di area metropolitana - oggi costituita anche da Ausl Imola e Città Metropolitana di Bologna - confermando l'impegno dedicato alla prevenzione, ascolto e gestione delle situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni e molestie.

Le persone prese in carico dalla Rete dei Consiglieri di Fiducia nel 2025 relative alle quattro aziende sanitarie cittadine sono state 41 (9 specificatamente dall'Azienda Ospedaliera).

Come negli anni precedenti, le richieste provengono prevalentemente da personale di genere femminile e riguardano soprattutto situazioni di conflitto nelle relazioni professionali.

L'analisi dell'attività prestata nel 2025 evidenzia una prevalenza di richieste provenienti dal personale infermieristico, che rappresenta il 41% dei casi, seguito da personale amministrativo e da altre figure del comparto sanitario. La presenza di richieste provenienti da diverse figure professionali - infermieri, medici, dirigenti sanitari e personale amministrativo - evidenzia come le situazioni di disagio lavorativo e di conflittualità relazionale possano interessare differenti ambiti professionali all'interno delle organizzazioni sanitarie. L'accesso ai CdFM è avvenuto, nel 61% dei casi, per autonoma scelta delle persone, nel 15% per invio delle direzioni e per il 24% l'invio è stato suggerito da Organizzazioni Sindacali, CUG, colleghi).

Il conflitto nelle relazioni di lavoro continua a rappresentare la più frequente motivazione di accesso alla rete CdFM.

Le segnalazioni riguardano prevalentemente:

- difficoltà relazionali tra colleghi
- tensioni tra collaboratori e superiori
- situazioni di conflittualità all'interno delle équipe di lavoro.

In misura minore emergono anche situazioni legate a difficoltà personali o familiari che possono avere ricadute sul contesto lavorativo. Sono stabili le segnalazioni legate a fenomeni di molestia sessuale e quelle connesse a stalking e/o violenza domestica (rispettivamente 2 e 2 nel 2025).

Durante l'ultimo colloquio, alla conclusione del percorso, vengono valutate le condizioni di benessere lavorativo e la persistenza o meno degli elementi di disagio riferiti dalla persona. Nel 2025 il 54% delle persone ha riferito un miglioramento della condizione soggettiva e/o lavorativa, ed il 27% ha dichiarato invariata la propria situazione, dati sostanzialmente invariati rispetto al 2024.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Manifestazione di interesse

Tipologia di atto: delibera

Data: 15/06/2023

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Parliamone: pregiudizi e molestie. Il detto e il non detto nei luoghi di lavoro. Seminario organizzato dalla Rete dei CUG

“Informarsi è il primo passo per dire NO alla violenza” - iniziativa di sensibilizzazione social

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : pagina intranet aziendale

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte
Istituzione sportello di ascolto

Attività

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

- 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

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

- 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 promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-di-bologna-irccs-istituto-di-ricerca-e-3>