



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna

Istituto delle Scienze Neurologiche
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

COMITATO UNICO DI GARANZIA

**per le pari opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
nel lavoro**

dell'Azienda USL di Bologna

RELAZIONE ANNO 2018



PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (nel seguito CUG) è un organismo paritetico istituito dalla Legge 183 del 4 novembre 2010 e regolato da Linee guida emanate tramite Direttiva della PCM del 4 marzo 2011.

Dette Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG stabiliscono l'obbligo di redigere, ogni anno, una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, e riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing).

La relazione deve tener conto dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall'Amministrazione e dal Datore di Lavoro (D. Lgs.81/2009) e dalla relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica e per le pari opportunità, recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche".

Nell'ambito della rete tra le Aziende sanitarie bolognesi, nel 2018 è proseguita la proficua cooperazione tra i CUG della AUSL, dell'Istituto Ortopedico Rizzoli e dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Policlinico S. Orsola-Malpighi, che ha consentito concrete azioni di confronto, collaborazione e sviluppo di iniziative e progettualità rivolte a tutto il personale della sanità pubblica cittadina.

La presente relazione dettaglia, quindi, sia quanto realizzato dalla rete dei CUG sia le attività specificamente conseguite dal CUG della AUSL.

Per rappresentare un quadro quanto più possibile esaustivo delle azioni realizzate a favore della promozione del benessere e di contrasto al disagio lavorativo del personale sono, inoltre, sintetizzate le attività condotte dalle diverse funzioni aziendali che intervengono su questo tema.

A questo proposito si ringrazia per la preziosa collaborazione il Servizio Unico Metropolitano Amministrazione del Personale, la U.O. Medicina Legale e Risk Management ed il Servizio Prevenzione e Protezione.

IL PERSONALE DELLA AUSL DI BOLOGNA

Una visione di insieme del personale presente nelle tre aziende sanitarie bolognesi, Azienda USL, Azienda Ospedaliero Universitaria e Istituto Ortopedico Rizzoli (tab. 1), mostra che il genere femminile costituisce il 71% del personale (il 73% di quello dell'Azienda USL).

La rappresentazione per genere delle professioni nella Azienda USL, sia nel comparto sia nella dirigenza, mostra che le donne costituiscono la maggioranza in quasi tutti i gruppi, eccezione fatta per i ruoli tecnico e tecnico san. della prevenzione dove gli uomini costituiscono il 69% del totale e per la dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa dove gli uomini rappresentano il 53%.

Tabella 1. Personale per Azienda, professione e genere al 31/12/2018

	AOSP			AUSL			IOR			Totale			% donne			
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	AOSP	AUSL	IOR	Tot.
PERSONALE INFERMIERISTICO-IP	1.676	564	2.240	2.840	782	3.622	343	114	457	4.859	1.460	6.319	75%	78%	75%	77%
PERSONALE OTA, OSS E AUSILIARI	443	177	620	806	176	982	110	48	158	1.359	401	1.760	71%	82%	70%	77%
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	412	445	857	761	583	1.344	66	132	198	1.239	1.160	2.399	48%	57%	33%	52%
PERSONALE AMMINISTRATIVO	285	43	328	668	155	823	136	23	159	1.089	221	1.310	87%	81%	86%	83%
PERSONALE TECNICO SANITARIO-LAB	109	24	133	198	54	252	17	9	26	324	87	411	82%	79%	65%	79%
ALTRI DIRIG SANITARI	66	20	86	198	33	231	35	10	45	299	63	362	77%	86%	78%	83%
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	13	3	16	151	31	182		1	1	164	35	199	81%	83%	0%	82%
ALTRO PERSONALE TECNICO	326	206	532	150	218	368	38	49	87	514	473	987	61%	41%	44%	52%
PERSONALE FISIOTERAPISTA	36	14	50	149	31	180	25	16	41	210	61	271	72%	83%	61%	77%
PERSONALE TECNICO SANITARIO-RAD	74	64	138	118	117	235	19	18	37	211	199	410	54%	50%	51%	51%
PERSONALE TECNICO SANITARIO	25	19	44	74	106	180		2	2	99	127	226	57%	41%	0%	44%
PERSONALE ASSISTENTE SOCIALE	7		7	63	9	72	2	1	3	72	10	82	100%	88%	67%	88%
DIRIGENTI PTA	22	14	36	36	40	76	15	10	25	73	64	137	61%	47%	60%	53%
Totale complessivo	3.494	1.593	5.087	6.212	2.335	8.547	806	433	1.239	10.512	4.361	14.873	69%	73%	65%	71%

Tabella 2. Incarichi per genere

La tabella seguente, declinando l'attribuzione degli incarichi per genere, consente di evidenziare eventuali fenomeni di segregazione orizzontale ¹ e/o verticale ² nel personale femminile.

Da un confronto con la situazione fotografata nel 2014 si evidenzia un miglioramento nella rappresentazione delle donne dirigenti nelle posizioni apicali dell'Azienda USL.

Nel 2018 sono il 64% (51% nel 2014) le dirigenti con incarico professionale ed il 50% quelle titolari di incarico di alta specializzazione.

Le donne con incarico di responsabilità di struttura semplice sono oggi il 58% (43% nel 2014) ed il 36% quelle con responsabilità di Struttura Complessa (34% nel 2014).

Non si evidenziano, invece, significative progressioni del genere femminile nella direzione dei dipartimenti aziendali.

Tipo INCARICO	AOSP			AUSL			IOR			Totale			% donne			
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	AOSP	AUSL	IOR	Tot.
Dipartimento	4	4	8	3	10	13	-	3	3	7	17	24	50%	23%	0%	29%
Distretto	-	-	-	3	3	6	-	-	-	3	3	6	-	50%	-	50%
Struttura complessa	13	40	53	27	47	74	11	13	24	51	100	151	25%	36%	46%	34%
Strutt. Semplice Dip.	5	19	24	9	18	27	6	5	11	20	42	62	21%	33%	55%	32%
Struttura Semplice	34	50	84	42	31	73	10	11	21	86	92	178	40%	58%	48%	48%
Programma	-	-	-	9	10	19	-	-	-	9	10	19	-	47%	-	47%
I.P. Alta specializ.	90	94	184	67	66	133	12	21	33	169	181	350	49%	50%	36%	48%
Inc. Professionale	125	70	195	636	362	998	22	37	59	783	469	1.252	64%	64%	37%	63%
Posiz. Org.va	43	14	57	147	47	194	41	13	54	231	74	305	75%	76%	76%	76%
Coordinamento	55	26	81	158	67	225	16	7	23	229	100	329	68%	70%	70%	70%

Per quanto riguarda il personale del comparto, l'attribuzione degli incarichi di responsabilità (Coordinamento e Posizione Organizzativa) sembra complessivamente equa, considerando che il genere femminile, nelle categorie che possono accedere a questi istituti contrattuali, rappresenta il 75% del personale.

Tabella 3. Personale per classi di età

Classe età	AOSP			AUSL			IOR			Totale			% per classe età		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	AOSP	AUSL	IOR
18 - 34 ANNI	534	217	751	587	275	862	100	52	152	1.221	544	1.765	15%	10%	12%
35 - 44 ANNI	830	397	1.227	1.234	495	1.729	174	125	299	2.238	1.017	3.255	24%	20%	24%
45 - 54 ANNI	1.233	496	1.729	2.470	775	3.245	272	118	390	3.975	1.389	5.364	34%	38%	31%
55 - 64 ANNI	862	437	1.299	1.867	738	2.605	252	125	377	2.981	1.300	4.281	26%	30%	30%
OLTRE 64	35	46	81	54	52	106	8	13	21	97	111	208	2%	1%	2%

Dalla tabella 3 si evince che il 69% del personale complessivo della Azienda USL ha più di 45 anni. L'età media del personale migliora se si considera solo il genere femminile che ha più di 45 anni (50% del totale).

¹ Concentrazione dell'occupazione femminile in un ristretto numero di settori e professioni.

² Concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione.

Tabella 4. Il personale che fruisce dei permessi ex L. 104/1992

Un ultimo approfondimento ha riguardato la fruizione dei permessi ai sensi della Legge 104/1992.

Dal confronto emerge che per propria condizione di disabilità uomini e donne sono ugualmente rappresentati. Si evidenzia, invece, che le donne che fruiscono della legge 104 in qualità di care giver costituiscono il 13,3% di tutto il personale, rispetto all'8,4% degli uomini.

	AOSP			AUSL			IOR			Totale		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
104 per se stessi	33	7	40	51	31	82	11	4	15	95	42	137
%	1,0%	0,5%	0,9%	0,9%	1,4%	1,0%	1,5%	1,1%	1,4%	1,0%	1,1%	1,0%
104 per assistito	446	122	568	768	180	948	102	24	126	1316	326	1.642
%	14,2%	9,2%	12,7%	13,3%	8,4%	12,0%	13,8%	6,5%	11,4%	13,6%	8,5%	12,2%

Questa differenza, presente in tutte le aziende, confermerebbe l'ipotesi che il lavoro di cura sia ancora, in larga parte, delegato alle donne.

Per verificare questa tesi i CUG faranno uno specifico approfondimento analizzando altri istituti contrattuali legati alla cura familiare (congedo parentale, part time, congedo biennale, ecc...) in ottica di genere.

ALTRE INFORMAZIONI SUL PERSONALE

Oltre ad una analisi quantitativa della condizione del personale in ottica di genere, l'azione del CUG è orientata anche dalle informazioni derivate dai diversi Servizi e Funzioni aziendali che, ognuno per le proprie specifiche responsabilità istituzionali, si occupano di aspetti che attengono al benessere, allo stress o al disagio correlato al lavoro.

Nei paragrafi seguenti si fornisce un quadro sintetico delle informazioni raccolte ed analizzate.

Violenza a danno degli operatori

I dati riguardanti le aggressioni verbali o fisiche subite dal personale e gestite nell'ambito della UO Medicina Legale e Risk Management mostrano come questi gravi episodi siano presenti e la loro segnalazione, da parte del personale, sia in costante aumento.

Eventi di violenza a danno degli operatori sanitari

Procedura Aziendale - P110AUSLBO (data di emissione: 22/01/2014)
Comportamento per la prevenzione e la gestione degli episodi di violenza

Dati forniti: **UO Medicina Legale e Risk Management (SC)**

Direttore Dott. A. Minarini

Anno	Totale Segnalazioni pervenute	Violenza Verbale	Violenza Fisica	Infortunio	Evento Sentinella	Danneggiamenti	N° Operatori Formati *
2013	66	70	17	8	5	4	51
2014	80	75	39	16	14	8	64
2015	102	111	55	30	3	12	201
2016	145	147	67	33	4	16	145
2017	164	200	80	26	2	8	163
2018	167	190	54	26	3	19	206

Oltre alla gestione delle segnalazioni ed al sostegno al personale vittima di violenza la UO Medicina Legale e Risk Management ha contribuito alla formazione obbligatoria sulla sicurezza per il personale, sviluppando i temi della prevenzione e gestione dell'aggressione a danno degli operatori sanitari; formazione che, nel 2018, ha coinvolto circa 980 operatori. Parallelamente la UO realizza un percorso formativo specifico (*) "Violenza a danno degli operatori sanitari" che aiuta gli operatori a prevenire e fronteggiare situazioni critiche ed ha coinvolto 206 operatori nel 2018.

Gruppo promozione benessere e contrasto al disagio lavorativo

Un'altra significativa risorsa per la promozione del benessere nei luoghi di lavoro, ed un osservatorio circa il clima nelle diverse articolazioni aziendali, è il *Gruppo promozione benessere e contrasto al disagio lavorativo*.

Nel 2018 sono pervenute a questa funzione 9 richieste di intervento, tutte da parte dei dipartimenti ospedalieri.

Le richieste erano motivate da conflitti inter e intra professionali con ricaduta sulla qualità del clima interno, sintomatologia da stress lavoro correlato, disagio lavorativo e eventi avversi.

Gli interventi svolti per la gestione delle 9 richieste sono:

- 8 consulenze rivolte alle Direzioni Medica e Sanitaria e Comparto
- 4 consulenze rivolte ai gruppi di lavoro
- 6 consulenze rivolte agli individui

per un totale di n°18 prestazioni che hanno coinvolto 47 operatori.

Consiglieri di Fiducia di area metropolitana bolognese

L'attività di prevenzione, ascolto e gestione del disagio lavorativo, condotte dai Consiglieri di Fiducia di area Metropolitana bolognese è proseguita in maniera proficua.

Le richieste prese in carico da questo gruppo nel 2018 sono state 36 (delle quali 24 da personale AUSL) per la gestione delle quali sono stati svolti complessivamente 104 colloqui singoli o di mediazione tra le parti.

In due terzi dei casi la fonte principale di disagio lavorativo è costituita dal conflitto tra pari o tra capo e collaboratore.

L'accesso ai Consiglieri è avvenuto per iniziativa personale nel 64% dei casi, a seguito di invio da parte dei Direttori/Responsabili diretti delle persone in situazione di disagio nel 25% dei casi e per invio da parte di altre figure aziendali nel restante 11%.

Le donne hanno costituito l'83% dei casi trattati ed il personale infermieristico il 58% delle professioni coinvolte nella casistica trattata.

Alla conclusione dell'intervento le persone riferiscono un miglioramento della loro condizione di disagio nel 67% dei casi, una situazione invariata o non valutabile nel 30% ed un peggioramento rispetto all'inizio del percorso nel 3%.

LE ATTIVITA' DEL CUG

Nei primi mesi del 2018 si concluso il percorso di redazione, condivisione ed approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) 2018-2020, realizzato dai tre CUG sanitari bolognesi sulla scorta dei bisogni e delle proposte emerse dai focus group realizzati nel 2017 con il personale delle tre aziende.

L'Azienda USL di Bologna lo ha formalmente adottato con deliberazione n. 276/2018.

Il PAP è articolato in 4 aree di intervento:

Area 1: Conoscere le caratteristiche ed i bisogni del personale delle aziende;

Area 2: Stare bene: promuovere salute, sicurezza e benessere lavorativo;

Area 3: Favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari;

Area 4: Prevenire e contrastare discriminazioni e molestie sul lavoro.

Per ogni area identificata sono previste azioni specifiche, attori principali e annualità di realizzazione.

In relazione a ciascuna area del PAP si presentano, di seguito, le attività realizzate.

Area 1: Conoscere le caratteristiche ed i bisogni del personale delle aziende

L'area 1 del Piano delle Azioni Positive prevedeva, nell'ambito dell'obiettivo Acquisizione dati di carattere lavorativo, organizzativo, stipendiale in ottica di genere, che nel 2018 fossero identificati i dati necessari, le loro fonti e venisse costruita una reportistica adeguata ai bisogni informativi dei CUG.

A tale scopo un gruppo di lavoro formato da componenti dei tre CUG sanitari e da una rappresentanza del SUMAP ha definito un set di dati sul personale che, a cadenza annuale, sarà predisposto dal SUMAP ed elaborato dai CUG per monitorare alcuni aspetti della parità e delle pari opportunità sia rispetto al genere e ad altri fattori di possibile discriminazione, quali ad esempio la disabilità, l'età, ecc...

Una prima rappresentazione dei dati è stata utilizzata per la presente relazione ma, attraverso una più approfondita elaborazione, saranno costruiti report annuali che costituiranno una base storica per valutare l'evoluzione della demografia del personale

e gli effetti nel tempo delle iniziative realizzate sui temi della parità e delle pari opportunità.

Area 2: Stare bene: promuovere salute, sicurezza e benessere lavorativo;

Gli obiettivi previsti per l'area 2 nel 2018 sono stati realizzati. Nello specifico sono state concretizzate le seguenti azioni:

- Aggiornamento dello spazio intranet dedicato ai temi ed alle iniziative del CUG;
- Diffusione delle iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti (gruppi di cammino aziendali, progetti di educazione alla salute, lotta al tabagismo, ecc...) sia all'interno delle aziende sanitarie che ad altri CUG della area metropolitana (Università di Bologna, Comune di Bologna);
- Nell'ambito del seminario organizzato dal Dipartimento di Sanità Pubblica "Promuovere la salute della donna nei luoghi di lavoro PRP 2014-2019. Costruire salute promozione della salute nei luoghi di lavoro" il CUG è stato invitato a presentare una relazione dal titolo "*I progetti delle aziende sanitarie per le lavoratrici*".
- Il CUG ha promosso e diffuso l'attività svolta da diversi servizi aziendali in favore del benessere lavorativo e della salute e sicurezza del personale quali, ad esempio, il Gruppo promozione benessere e contrasto al disagio lavorativo e la Rete dei Consiglieri di Fiducia di area Metropolitana bolognese.
- Il CUG ha partecipato al Progetto di indagine "Il punto di vista del personale delle Aziende sanitarie del territorio di Bologna sulla Medicina di Genere" coordinato dalla referente dell'Equità dell'Azienda USL di Bologna.
- Grazie alla collaborazione dei diversi servizi di diagnostica sono stati realizzati percorsi di accesso semplificato per il personale alle prestazioni diagnostiche di laboratorio, radiologia e screening.

Area 3: Favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari

L'obiettivo previsto per il 2018 in questa area era *l'individuazione e sperimentazione di servizi di facilitazione quali, ad es. convenzioni per Nidi, assistenza a familiari anziani o disabili*. A tale fine sono state realizzate le seguenti azioni:

- Seminario dedicato alla presentazione degli esiti dei focus group per la costruzione del Piano triennale delle Azioni Positive: Dall'ascolto all'azione - COSTRUIRE INSIEME IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE(23/3/2018) rivolto a tutto il personale delle tre aziende;
- Partecipazione dei CUG all'avviso pubblico per il finanziamento di progetti afferenti le politiche per la famiglia del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri con un progetto per la creazione di "spazi bimbi" all'interno di alcuni ospedali (ancora in attesa dell'esito del bando);
- Mantenimento delle convenzioni per Nidi, assistenza a familiari anziani o disabili, ecc... e predisposizione del bando per il rinnovo 2019-2021;
- Avvio del gruppo di lavoro interaziendale per la definizione di un progetto e di un regolamento circa la sperimentazione / sviluppo di forme di conciliazione quali telelavoro e lavoro agile;
- Partecipazione agli incontri del FORUM DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA. Il forum nasce come "azione positiva" per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti molto diversi tra loro al fine rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO

In questa area sono stati conseguiti i due obiettivi previsti nel 2018.

1. La revisione del Codice di Condotta in ambito interaziendale: Il 24 ottobre i CUG sanitari, convocati in seduta plenaria, hanno approvato all'unanimità il Codice di condotta interaziendale redatto dalla rete dei Consiglieri di Fiducia sanitari. Il codice è stato successivamente adottato dalle Direzioni Generali dei tre enti.
2. Il potenziamento della visibilità e dell'accesso ai Consiglieri di Fiducia Metropolitan, che è stato sviluppato attraverso diverse iniziative:
 - Relazione "La rete dei Consiglieri di Fiducia dell'AUSL di Bologna una best practice" al Seminario CISL FP *Progettando un futuro insieme si può: Il Sindacato e il CUG: Azioni positive e migliori pratiche per il Benessere di chi lavora e dell'organizzazione* - Firenze;
 - Presentazione della Rete dei Consiglieri di Fiducia di area Metropolitana bolognese a Coordinatrici e Coordinatori dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna;
 - Relazione al Seminario su Ruolo e Finalità dei CUG e dei Consiglieri di Fiducia in Sanità - Istituti Fisioterapici Ospitalieri (I.F.O.), Roma.
 - Partecipazione alla commissione di selezione di 3 Consiglieri di Fiducia per dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna;
 - Aggiornamento dei siti web aziendali del CUG e dei Consiglieri di Fiducia.

FORMULAZIONE DI PARERI

Tra i compiti del Comitato previsti dalla norma rientra quella della formulazione di pareri preventivi circa progetti di riorganizzazione della azienda, orario di lavoro, criteri di valutazione del personale, atti in materia di flessibilità, part time, ecc...

A tale riferimento il 13 marzo 2018 è stato presentato ai CUG in seduta congiunta il progetto di *Riorganizzazione delle attività di Anatomia Patologica in ambito Metropolitan*. I CUG con nota prot. gen.6860 del 28/03/2018, esprimono parere favorevole sul progetto illustrato, fornendo alcune raccomandazioni circa la cura dei processi di mobilità del personale e di formazione e sviluppo delle competenze.

Bologna, 30 marzo 2019

la Presidente del CUG della AUSL di Bologna
Sabrina Colombari

