



COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Presidente

**RELAZIONE ANNUALE del COMITATO UNICO DI GARANZIA
AZIENDA USL DI BOLOGNA
ANNO 2011-2012**

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) della Azienda USL di Bologna è stato istituito con deliberazione del Direttore Generale n. 401 del 29/12/11.

Come indicato dalla Direttiva emanata in data 4/3/2011 di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il CUG della AUSL di Bologna è quindi composto da 20 componenti di nomina sindacale e da un pari numero di componenti di nomina aziendale.

Il Presidente del CUG, designato dall'amministrazione nella persona della dott.ssa Maria Rita Ferretti, ha individuato quale Vice Presidente la dott.ssa Sabrina Colombari.

Nel corso dei primi mesi del 2012 il CUG, tramite percorso partecipato da parte dei suoi componenti, ha definito il proprio Regolamento approvato dalla amministrazione con deliberazione n. 75 del 16/04/2012.

Nel corso del primo anno di attività il CUG ha avviato diverse azioni:

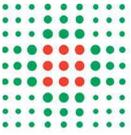
1) Sono state analizzate le attività sviluppate ed i risultati conseguiti dai precedenti comitati pari opportunità e mobbing, allo scopo di garantire una conoscenza ed un linguaggio comune a tutti i componenti e di mantenere e sviluppare iniziative già avviate dai comitati paritetici dei quali il CUG assume le competenze;

2) Sono stati organizzati e svolti incontri conoscitivi con i servizi e le funzioni che, in Azienda, si occupano di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, di promozione del benessere lavorativo e di contrasto delle discriminazioni e molestie (U.O. Sistemi per la Sicurezza, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Consiglieri di Fiducia, Gruppo promozione benessere e contrasto al disagio lavorativo). Questi incontri hanno permesso ai componenti del CUG di conoscere i compiti e le attività dei diversi interlocutori e di avviare la costituzione di una rete di collaborazioni e sinergie;

3) Sono stati richiesti ed esaminati i dati occupazionali e retributivi del personale dell'azienda, in ottica di genere;

4) E' stato consolidato un rapporto di collaborazione con i Consiglieri di Fiducia dell'azienda, che partecipano stabilmente come uditori alle sedute del CUG;

5) E' stata consolidata la collaborazione con la Consigliera Regionale di Parità. Detta collaborazione si sostanzia, in primo luogo, nell'inserimento della Consigliera di Parità quale componente uditrice del CUG, consentendo al CUG di approfondire con lei temi specifici. Secondariamente i componenti del CUG partecipano



regolarmente a workshop e seminari organizzati per i CUG della Regione dalla Consigliera. Tali eventi costituiscono importanti occasioni informative, formative e di scambio di buone pratiche. Da questa fattiva ed utile cooperazione è nata la richiesta posta alla Consigliera, di promuovere ed organizzare una rete dei CUG regionali. Rete che consentirà di confrontare esperienze e creare sinergie tra aziende ed enti.

6) Nel corso del 2012 è stata avviata una consultazione/collaborazione con il neo costituito CUG della Azienda Osp.- Universitaria di Bologna, con lo scopo di individuare e sviluppare azioni comuni di promozione delle pari opportunità; da tale collaborazione è scaturita la partecipazione come relatrice della vice Presidente del CUG a due seminari sui CUG organizzati alla Azienda Ospedaliera Universitaria.

7) E' stato predisposto il sito web del CUG, in corso di pubblicazione sul sito della AUSL, che conterrà informazioni e materiali riguardanti i temi propri del CUG;

8) Un gruppo di lavoro ha svolto una analisi e mappatura dei servizi e delle funzioni aziendali che possono intervenire in caso di disagio lavorativo di singoli o gruppi di personale, da tale analisi è derivata una flow chart (in corso di pubblicazione) che delinea i percorsi aziendali possibili per lavoratrici o lavoratori che si trovino a fronteggiare una situazione di disagio lavorativo.

9) Un sottogruppo ha redatto una bozza di Piano Triennale delle Azioni Positive 2013 -2015. Tale bozza è stata discussa, modificata ed arricchita attraverso alcuni incontri del CUG in riunione plenaria ed è attualmente in corso di presentazione per la validazione ed approvazione da parte della Direzione Generale.

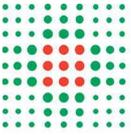
Nel suo primo anno di attività diversi componenti del CUG hanno partecipato a:

- *Gender Equality: workshop regionale sul genere in sanità.*
- *PARI OPPORTUNITÀ E NON SOLO... Rispetto, valorizzazione, benessere: quali azioni per migliorare l'organizzazione e l'ambiente di lavoro?* Open Space Technology organizzato dal Comitato per le Pari Opportunità della Regione Emilia – Romagna che, attraverso la partecipazione, ascolto e formazione dei partecipanti, era finalizzato alla definizione del Piano triennale della Azioni Positive delle Regione.
- *“Il lavoro dopo i 50” Parliamone insieme;* Incontro organizzato da World Cafè Europe e AIP2 (Associazione italiana per la partecipazione pubblica) nell'ambito del progetto European Voices for Active Aging (EVAA - Voci europee sull'invecchiamento attivo), promosso dall'Unione Europea.
- *Come affrontare mobbing, pari opportunità e parità di genere;* corso di formazione promosso dal CUG della AOSP-Universitaria S. Orsola Malpighi.

Progetti 2013

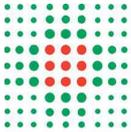
Nel corso dell'anno 2013 il CUG intende:

1. Ripetere ed approfondire la conoscenza delle informazioni sul personale (occupazione, retribuzione, formazione, fruizione dei diversi istituti contrattuali, ecc...) per genere ed età;
2. Consolidare ed implementare la rete di collaborazioni avviate nel corso del 2012, in particolare con il CUG di altre aziende ed enti, con i gruppi o gli interlocutori aziendali, per creare sinergie su aree di attività su obiettivi comuni;



3. Mappare e monitorare le risorse (figure, gruppi, comitati, servizi) aziendali che si occupano di promozione del benessere lavorativo e della salute e sicurezza del personale. Tale analisi consentirà di promuoverne una ampia e diffusa conoscenza a tutto il personale e, al CUG, di ricevere informazioni analitiche su temi o problemi cogenti che potranno necessitare specifiche azioni positive;
4. Promuovere l'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2013-2015;
5. In particolare per il 2013 il CUG vorrebbe sviluppare un intervento di sensibilizzazione/informazione sul tema delle molestie/violenze sul personale in ambito lavorativo;
6. Implementare il sito web del CUG;
7. Sviluppare un intervento informativo per i coordinatori di U.A., riguardante l'applicazione degli istituti contrattuali che agevolano la conciliazione tra lavoro ed impegni familiari.

La Presidente
Dott.ssa Maria Rita Ferretti



RELAZIONE ANNUALE del COMITATO UNICO DI GARANZIA AZIENDA USL DI BOLOGNA ANNO 2013

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) della Azienda USL di Bologna è stato istituito con deliberazione del Direttore Generale n. 401 del 29/12/11.

Le principali azioni sviluppate dal CUG nel corso dell'anno 2013 sono state:

1. Presentazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2013-2015 ed azioni attuative e di sviluppo del piano stesso;
2. Valutazione dei dati riguardanti il personale aziendale;
3. Consultazioni con interlocutori aziendali per l'analisi di specifici contesti o problemi legati al benessere lavorativo;
4. Iniziative di promozione e diffusione di azioni e progetti legati alla realizzazione del benessere lavorativo.

Di seguito, nel dettaglio, le analisi effettuate e lo sviluppo delle attività svolte nell'anno 2013.

1. Presentazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2013-2015 ed azioni

Nel 2013 il CUG ha concluso la redazione del Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) 2013 – 2015.

Il Piano è stato quindi presentato alla Direzione Generale che lo ha adottato con deliberazione n. 235 del 10.10.13.

A seguito dell'approvazione del PAP, il CUG ha costituito al proprio interno 3 sottogruppi che hanno definito un percorso di sviluppo delle azioni previste nel documento.

Il primo gruppo, dedicato a *“Promuovere un sistema di rilevazione e monitoraggio di dati quali – quantitativi sulle condizioni di lavoro in azienda”* ha definito una prima reportistica che ha permesso di analizzare la situazione del personale in ottica di genere. Da questa analisi è scaturita la necessità di approfondire aspetti posti in luce e che necessitano di ulteriori informazioni dettagliate nel capitolo seguente,

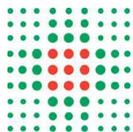
Il secondo gruppo ha lo scopo di *“Promuovere e diffondere iniziative finalizzate al benessere lavorativo, a tutti i livelli organizzativi aziendali”*. In questa sede è stata avviata una revisione del Codice di Condotta aziendale che si concluderà nel 2014.

E' stato, inoltre, rivisto il sito web del CUG e si è ritenuto utile aggiornarne i contenuti e pubblicarlo sulla Intranet aziendale oltre che sul web.

Il terzo gruppo, dedicato a *“Favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari, eliminare le discriminazioni ed affermare condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'azienda”*, inizierà la propria attività nel 2014.

2. Valutazione dei dati riguardanti il personale aziendale

Nel corso del 2013 sono stati raccolte ed analizzate informazioni riguardanti il personale dell'Azienda a conclusione dell'anno 2012.

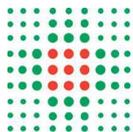


La tabella 1 rappresenta la distribuzione per genere e per categoria professionale del personale.

Tabella. 1

Categoria Professionale	M	F	Totale	% F. su tot.
Dirigenti Sanitari	38	151	189	80%
Medici	615	689	1304	53%
Dirigenti PTA	41	38	79	48%
Veterinari	46	12	58	21%
Totale Dirigenza	740	890	1630	55%
Pers.Infermieristico	687	2679	3366	80%
Pers.Tecnico Sanitario	150	273	423	65%
Pers.della Prevenzione	103	53	156	34%
Pers.Riabilitazione	60	322	382	84%
Pers. Ruolo tecnico	402	1008	1410	71%
Pers. Ruolo amministrativo	132	724	856	85%
Totale Comparto	1534	5059	6593	77%
TOTALE DIPENDENTI	2274	5949	8223	72%

La percentuale complessiva di donne tra il personale dell'AUSL è pari al 72% con un valore massimo dell'85% tra il personale del ruolo amministrativo ed un valore minimo, pari al 21%, nel ruolo veterinario.



Si è poi analizzata, come mostra la tabella 2 sotto riportata, la distribuzione del personale per genere e per ruolo dirigenziale (ruolo Medico, Veterinario, Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo), nelle diverse macroarticolazioni.

Tabella 2

MACROARTICOLAZIONI	DIRIGENZA										% F. su tot.
	MASCHI					FEMMINE					
	Med	Vet	San	P.T.A	Tot	Med	Vet	San	P.T.A	Tot	
Dip. Attività Socio -Sanitarie					0				1	1	100%
Dist.di Casalecchio					0				1	1	100%
Dist.di Porretta					0	1				1	100%
Dip.Farmaceutico			8		8			39		39	83%
Dip.Amministrativo				2	2				9	9	82%
Dip.Cure Primarie	18		5		23	40		21	1	62	73%
Direzione Aziendale	3		1	1	5	8		4	1	13	72%
Dip.Materno Infantile	25				25	50				50	67%
Dip.Salute Mentale DP	55		10	2	67	93		37		130	66%
Dip.Servizi	82		3		85	103		18	1	122	59%
IRCCS Scienze Neurologiche	41				41	51		1	1	53	56%
Staff Aziendale	8		5	7	20	7		8	10	25	56%
Dip.Medico	106				106	125		1		126	54%
Dip.Oncologico	30		1		31	26		8		34	52%
Dist.Città di Bologna	1			1	2	1		1		2	50%
Dist.di San Lazzaro				1	1	1				1	50%
Dip.Igienico Organizzativo	21			1	22	17			3	20	48%
Dip.Emergenza	94		1		95	83			2	85	47%
Dip.Sanità Pubblica	20	46	4	15	85	43	12	11	3	69	45%
Dip.Tecnico-Patrimoniale				11	11			1	5	6	35%
Dip.Chirurgico	109				109	40		1		41	27%
Dist.Pianura Est	1				1					0	0%
Dist.Pianura Ovest	1				1					0	0%

E' rilevante notare come, in molti dipartimenti ospedalieri, la presenza di donne medico ha raggiunto o superato quella degli uomini. Resta invece ancora caratterizzata da una prevalente presenza maschile la professione chirurgica.

Si è quindi ritenuto interessante valutare se e come le donne hanno raggiunto, in misura percentuale, i vertici gerarchici della professione. A tale scopo si sono rappresentate, nella tabella 3, le distribuzioni degli incarichi di struttura complessa nelle diverse macroarticolazioni aziendali suddivise per genere.

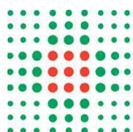


Tabella. 3

DIRIGENZA											
MACROARTIC.	DIR. UOC MASCHI					DIR. UOC. FEMMINE					% F su tot.
	Med	Vet	San	P.T.A	Tot.	Med	Vet	San	P.T.A	Tot.	
Dip.Attività Socio-Sanitarie					0				1	1	100%
Dist.di Casalecchio					0				1	1	100%
Dist.di San Lazzaro					0	1				1	100%
Dip.Amministrativo				1	1				6	6	86%
Dip.Farmaceutico			1		1			2		2	67%
Staff Aziendale	1		1	2	4	1			4	5	56%
Dip.Igienico Organizzativo	4				4	2			2	4	50%
Dip.Servizi	5		1		6	3			1	4	40%
IRCCS Scienze Neurologiche	3				3	1			1	2	40%
Dip.Tecnico-Patrimoniale				3	3				2	2	40%
Dip.Cure Primarie	5				5	2			1	3	38%
Dip.Sanità Pubblica	3	1		1	5	2			1	3	38%
Dip.Salute Mentale DP	5			1	6	3				3	33%
Dist.Città di Bologna	1			1	2	1				1	33%
Dip.Emergenza	5				5				1	1	17%
Dip.Oncologico	4		1		5	1				1	17%
Dip.Chirurgico	11				11					0	0%
Dip.Materno Infantile	4				4					0	0%
Dip.Medico	15				15					0	0%
Dist.Pianura Est	1				1					0	0%
Dist.Pianura Ovest	1				1					0	0%
Direzione Aziendale	1				1					0	0%
Dist.di Porretta					0					0	
TOTALE DIRIGENTI	69	1	4	9	83	17	0	2	21	40	33%

Oltre al dato complessivo, il 33% delle strutture complesse è attribuito a dirigenti di genere femminile: è qui interessante notare come ci siano alcune macroarticolazioni nelle quali il 100% di tali incarichi di responsabilità è attribuito al genere maschile, anche laddove la presenza femminile è almeno pari al 50%.

Le riflessioni su questi dati meritano ulteriori approfondimenti in quanto non si è in grado di valutare i motivi di detta sottorappresentazione del genere femminile negli incarichi di responsabilità. Sarà quindi necessaria una valutazione più dettagliata della partecipazione femminile alle selezioni per tali incarichi.

Un'ultima tabella (tab. 4) infine, desunta dal Bilancio di Missione 2012, mostra la distribuzione del lavoro a tempo parziale per genere e per categoria.

E' noto, e si evidenzia in questa distribuzione, che il tempo parziale è un istituto contrattuale molto utilizzato dal genere femminile, in prevalenza per la cura della famiglia. Negli ultimi anni si è, però, esteso anche al genere maschile in alcune categorie (personale della riabilitazione, amministrativo).

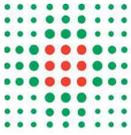
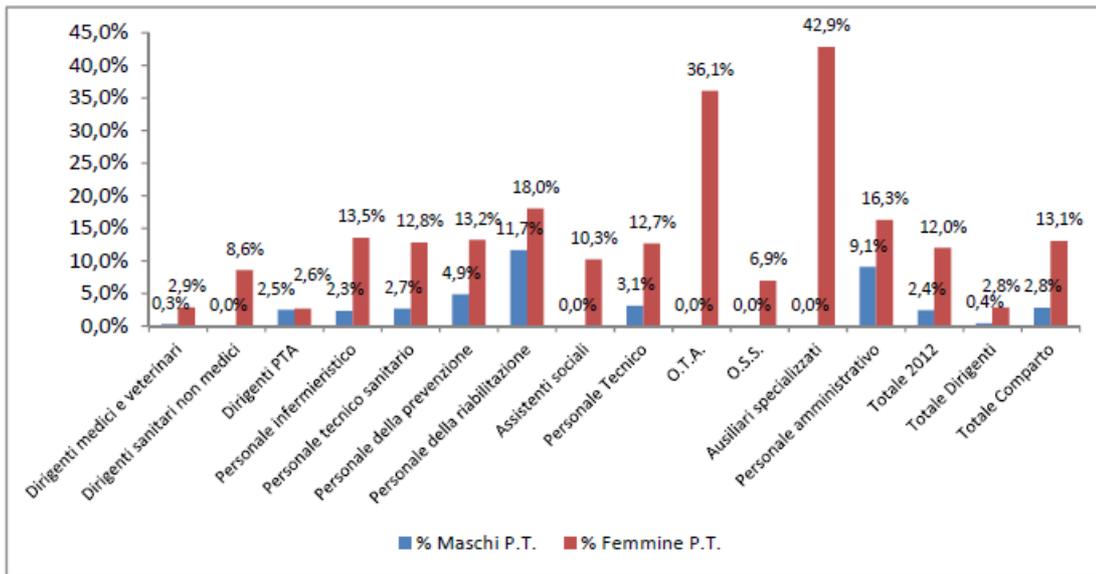


Tabella. 4.



3. Consultazioni con interlocutori aziendali per l'analisi di specifici contesti o problemi legati al benessere lavorativo;

Nel corso del 2013 il CUG ha invitato ai propri incontri alcuni rappresentanti di servizi o funzioni coinvolte nella gestione di attività legate al benessere o alla gestione dei rischi collegati al lavoro.

A tale scopo si è svolto un incontro con la dott.ssa Mittaridonna, Direttore UOC Amministrazione del Personale, per approfondire la situazione sulle assunzioni di borse lavoro e sulla possibilità di spostamenti di dipendenti in situazioni di disagio lavorativo.

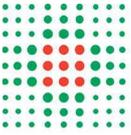
Si sono invitate inoltre la dott.ssa Verrina e la dott.ssa Poluzzi, dell'Area Tutela e Sicurezza Clinica, per conoscere meglio il percorso di gestione degli episodi di violenza a danno degli operatori aziendali e l'entità del fenomeno.

E' stato invitato a relazionare sulla attività del Gruppo Benessere il dott. Tovoli, Direttore UOC Sistemi per la Sicurezza, componente del CUG e responsabile del gruppo suddetto.

Nel corso dell'anno è continuato il rapporto di collaborazione con i Consiglieri di Fiducia, che hanno partecipato come uditori alle riunioni del CUG.

Allo stesso modo è proseguita la collaborazione con la Consigliera di Parità della Regione e la partecipazione alle iniziative seminari da lei organizzate.

Da tutti gli incontri svolti sono scaturite riflessioni utili alla miglior definizione degli interventi da attuare nell'ambito del Piano triennale delle Azioni Positive e l'intenzione di sostenere e rendere visibili le attività che i diversi interlocutori hanno presentato.



4. Iniziative di promozione e diffusione di azioni e progetti legati alla realizzazione del benessere lavorativo.

Nel 2013 il CUG, insieme ai Consiglieri di Fiducia interaziendali, ha progettato un convegno: Fiducia e Capitale Sociale nelle Aziende sanitarie.

Il convegno, che si è svolto il 7 marzo 2014, è stato organizzato con la collaborazione della Consigliera di Parità regionale, dell'Agenzia Sanitaria e Sociale, della Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali e della Direzione generale Organizzazione, Personale, Sistemi informativi e telematica della Regione Emilia-Romagna.

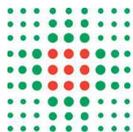
Il Convegno, che ha visto un'alta ed interessata partecipazione (100 presenze in sala e 553 collegamenti alla pagina della diretta streaming), aveva come tema conduttore la fiducia intesa alle organizzazioni di lavoro. Tema attorno al quale sono stati discussi contributi provenienti dalle diverse discipline (filosofia, sociologia, psicologia e sociologia del lavoro, diritto, comunicazione) rappresentate dai relatori, tra i quali il prof. Vito Mancuso. E' stata occasione per confrontare diverse esperienze regionali di attività finalizzate alla promozione del benessere lavorativo ed al recupero/mantenimento della fiducia tra gli individui nella comunità di lavoro.

Progetti 2014

Nel corso dell'anno 2014 il CUG intende:

1. Ripetere ed approfondire la conoscenza delle informazioni sul personale (occupazione, retribuzione, formazione, percentuale di partecipazione alle selezioni per posti apicali, fruizione dei diversi istituti contrattuali, ecc...) per genere ed età;
2. Consolidare ed implementare la rete di collaborazioni avviate nel corso del 2013, in particolare con il CUG di altre aziende ed enti, con i gruppi o gli interlocutori aziendali, per creare sinergie su aree di attività su obiettivi comuni;
3. Promuovere l'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2013-2015;
4. Proporre e sviluppare un Convegno, in continuità con quello svolto il 7 marzo, il cui tema principale si definirà in corso d'anno; al momento si ipotizza possa riguardare la promozione del benessere attraverso la conciliazione tra vita lavorativa e cura familiare o il contrasto delle discriminazioni e delle molestie
5. Implementare il sito web del CUG.

La Presidente
Dott.ssa Maria Rita Ferretti



RELAZIONE ANNUALE del COMITATO UNICO DI GARANZIA AZIENDA USL DI BOLOGNA ANNO 2014

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) della Azienda USL di Bologna ha proceduto, nel corso del 2014, con le attività previste dalle norme e dal Piano triennale delle Azioni Positive aziendale 2013 – 2015 adottato dalla Azienda USL di Bologna con deliberazione n. 235 del 2013.

Le principali azioni che sono state sviluppate hanno seguito le diverse direttrici previste dal Piano triennale, ed hanno riguardato:

1. Valutazione dei dati riguardanti il personale aziendale
2. Analisi fattibilità sviluppo telelavoro
3. Analisi sul benessere dei luoghi di lavoro e formulazione di pareri
4. Azioni di comunicazione e sensibilizzazione.

1. Valutazione dei dati riguardanti il personale aziendale

Analogamente a quanto fatto negli anni precedenti, anche per il 2014 sono stati analizzati i dati riguardanti la popolazione aziendale.

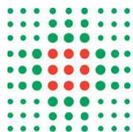
Un focus particolare è stato dedicato al personale della dirigenza, allo scopo di valutare eventuali fenomeni di segregazione orizzontale¹ e/o verticale² nel personale di genere femminile.

Tabella . Distribuzione per genere e per categoria professionale del personale.

Categoria Professionale	Maschi	Femmine	Totale	% Femm. su tot.cat.
Medici senza incarico	372	485	857	57%
Medici-Prof	92	141	233	61%
Medici-SS	64	48	112	43%
Medici-SC	55	16	71	23%
Totale Medici	583	690	1273	54%
Veterinari senza incarico	31	11	42	26%
Veterinari-Prof	3		3	0%
Veterinari-SS	8	1	9	11%
Veterinari-SC	2		2	0%
Totale Veterinari	44	12	56	21%
Dirigenti Sanitari senza incarico	26	105	131	80%
Dirigenti Sanitari-Prof	8	48	56	86%
Dirigenti Sanitari-SS	3	8	11	73%
Dirigenti Sanitari-SC	3	3	6	50%
Totale Dirigenti Sanitari	40	164	204	80%

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.



Dirigenti PTA senza incarico	15	11	26	42%
Dirigenti PTA-Prof.	3	2	5	40%
Dirigenti PTA-SS	12	9	21	43%
Dirigenti PTA-SC	11	17	28	61%
Totale Dirigenti PTA	41	39	80	49%
TOTALE DIRIGENZA	708	905	1613	56%

La percentuale complessiva di donne tra il personale dell'AUSL è pari al 72% mentre, nelle aree dirigenziali, è del 56%.

La distribuzione del genere femminile all'interno delle diverse professioni è difforme, con un valore massimo dell'80% nella dirigenza sanitaria non medica ed un valore minimo, pari al 21%, nel ruolo veterinario.

Tabella 2. Distribuzione per genere e ruolo nelle macroarticolazioni.

MACROARTICOLAZIONI	MASCHI					FEMMINE					% F su tot. macro
	Med	Vet.	San	PTA.	Tot	Med	Vet	San	PTA.	Tot	
Dipartimento Delle Attività Socio-San.					0				2	2	100%
Distretto Di Casalecchio					0				1	1	100%
Distretto Di Porretta					0	1				1	100%
Direzione Aziendale	1		1	1	3	8		4	1	13	81%
Dipartimento Farmaceutico			10		10			40		40	80%
Dipartimento Cure Primarie	17		5		22	41		26	1	68	76%
Dip. Materno Infantile	19				19	52				52	73%
Dipartimento Amministrativo				5	5				11	11	69%
Dip. Di Salute Mentale DP	57		11	2	70	94		40		134	66%
Staff Aziendale	7		4	4	15	9		10	8	27	64%
Dip. Servizi	77		2		79	100		20	1	121	61%
Dip. Medico	96				96	125		1		126	57%
IRCCS Scienze Neurologiche	42				42	52		1	1	54	56%
Dip. Oncologico	29		2		31	26		8		34	52%
Distretto Città di Bologna	1			2	3	1		1	1	3	50%
Dip. Emergenza	89		1		90	82			2	84	48%
Dip. Igienico Organizzativo	21			1	22	17			1	18	45%
Dipartimento di Sanità Pubblica	21	44	4	14	83	41	12	11	3	67	45%
Dipartimento Tecnico-Patrimoniale				11	11			1	6	7	39%
Dip. Chirurgico	106				106	41		1		42	28%
Distretto Di San Lazzaro				1	1					0	0%
TOTALE DIRIGENTI	583	44	40	41	708	690	12	164	39	905	56%

Come si evidenzia dalla tab. 2 in molti dipartimenti ospedalieri la presenza di donne medico ha raggiunto o superato quella degli uomini. Resta invece ancora caratterizzata da una prevalente presenza maschile la professione chirurgica.

Si è quindi ritenuto utile valutare se e come le donne raggiungono i vertici gerarchici della professione. A tale scopo si sono rappresentate, nella tabella 3, le distribuzioni degli incarichi di struttura complessa nelle diverse macroarticolazioni aziendali suddivise per genere.

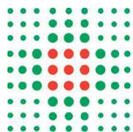


Tabella 3. Distribuzione delle strutture complesse nelle macroarticolazioni per genere e ruolo.

MACROARTICOLAZIONI	STRUTTURE COMPLESSE - MASCHI					STRUTTURE COMPLESSE - FEMMINE					% F su tot.macro
	Med	Vet	San	PTA	Tot	Med	Vet	San	PTA	Tot	
Distretto Di Casalecchio					0				1	1	100%
Dipartimento Amministrativo				2	2				5	5	71%
Dip. Servizi	2				2	3			1	4	67%
Dipartimento Farmaceutico			1		1			2		2	67%
Staff Aziendale	1		1	1	3	1		1	3	5	63%
Dipartimento Cure Primarie	3				3	2			1	3	50%
Dip. Igienico Organizzativo	3			1	4	2			1	3	43%
Dipartimento Tecnico-Patrimoniale				3	3				2	2	40%
Ircs Scienze Neurologiche	3				3	1			1	2	40%
Dip. di Salute Mentale DP	5			1	6	3				3	33%
Dipartimento di Sanità Pubblica	3	2		1	6	2			1	3	33%
Distretto Citta Di Bologna	1			2	3	1				1	25%
Dip. Oncologico	4		1		5	1				1	17%
Dip. Emergenza	7				7				1	1	13%
Dip. Chirurgico	9				9					0	0%
Dip. Materno Infantile	2				2					0	0%
Dip. Medico	12				12					0	0%
Dipartimento delle Attività Socio-San.					0					0	
Direzione Aziendale					0					0	
Distretto Di Porretta					0					0	
Distretto Di San Lazzaro					0					0	
Totale Dirigenti	55	2	3	11	71	16	0	3	17	36	34%

Nell'ultimo triennio la percentuale di donne titolari di incarico di responsabilità di struttura complessa è passato dal 33 al 34%.

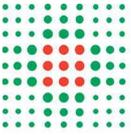
In alcune macroarticolazioni, quali ad esempio il Dipartimento Medico, il Dipartimento di Emergenza e quello Materno Infantile, tra l'85 ed il 100% di tali incarichi di responsabilità è attribuito al genere maschile, a fronte di una presenza femminile almeno pari al 50%.

Il CUG ritiene opportuno approfondire le riflessioni su questi dati, affiancandoli ad analisi qualitative che evidenzino, ove possibile, i motivi di detta sottorappresentazione del genere femminile negli incarichi di responsabilità.

2. Analisi fattibilità sviluppo telelavoro

In riferimento all'obiettivo 3.1. *Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro* del Piano triennale il CUG, dopo un confronto con altri Enti (ARPA Emilia-Romagna, ER-GO Azienda regionale per il diritto allo studio) che hanno sviluppato buone pratiche sul tema, ha avviato una valutazione circa la fattibilità del telelavoro. Si è ritenuta interessante l'esperienza di ARPA e della Regione Emilia Romagna, che hanno sviluppato il telelavoro in postazioni "satellite" invece che domiciliare.

Questa modalità di telelavoro, che prevede la possibilità per il personale di lavorare alcuni giorni della settimana da una postazione collocata all'interno di strutture dell'Ente diverse da quella di assegnazione ma vicine al luogo di domicilio, sembra essere quella che, più facilmente, potrebbe essere sviluppata in tempi brevi ed a costi modesti.



E' stato quindi costruito un questionario che consentirà di valutare l'interesse e la possibilità di realizzazione di questa modalità organizzativa.

Nel corso del 2015 si svolgerà la rilevazione e l'elaborazione dei dati e la formulazione dell'eventuale progetto di telelavoro da presentare alla Direzione aziendale.

3. Analisi sul benessere dei luoghi di lavoro e formulazione di pareri

Il CUG si è occupato, nel 2014, della sicurezza e del benessere lavorativo in alcuni segmenti aziendali coinvolti da fasi di cambiamento organizzativo o particolarmente esposti a stress e burn out.

Sono state analizzate le condizioni di lavoro e gli indicatori di rischio stress lavoro – correlato del personale sanitario che opera nelle strutture carcerarie e che afferisce alla AUSL.

Sono quindi state organizzate audizioni alle quali sono stati invitati il Direttore dei Sistemi per la Sicurezza aziendali ed i referenti organizzativo - gestionali del personale che opera nelle strutture penitenziarie.

Il CUG, tramite la Presidente e vice Presidente, è stato invitato alle trattative sindacali interaziendali riguardanti la presentazione e discussione di progetti di avvio, riorganizzazione o unificazione di servizi in ambito metropolitano, allo scopo di formulare pareri (obbligatori, non vincolanti) sulla tutela del benessere e sulla assenza di discriminazioni nei confronti del personale coinvolto.

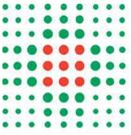
In ambito aziendale il CUG è stato interpellato a riguardo di due progetti: Il primo legato alla riorganizzazione della degenza dell'ospedale S. Salvatore di San Giovanni in Persiceto, per il quale è stato previsto il modello organizzativo per intensità di cura e complessità assistenziale. Il secondo progetto riguardava l'avvio del reparto terapia semi intensiva (SICU) Ospedale Maggiore. In entrambi i casi il CUG ha esaminato i documenti di progetto e di valutazione dei rischi, ha incontrato i responsabili dei due progetti ed ha formulato pareri contenenti raccomandazioni e suggerimenti.

E' inoltre continuata la collaborazione e sinergia con i Consiglieri di Fiducia interaziendali, che sono stati invitati permanenti alle riunioni mensili del CUG.

4. Azioni di comunicazione e sensibilizzazione

Come indicato dall'obiettivo 2.2. *Sviluppare la comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del Piano Triennale* il CUG, in collaborazione con i Consiglieri di Fiducia interaziendali e con la Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale ha organizzato, nel mese di marzo 2014, il convegno regionale "FIDUCIA E CAPITALE SOCIALE NELLE AZIENDE SANITARIE – Esperienze a confronto. All'evento hanno partecipato circa 150 persone e, grazie alla diretta streaming, è stato molto seguito a distanza, con 800 accessi alla diretta del convegno.

In attuazione di quanto previsto dagli obiettivi 3.1. *Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro* e 4.1. *Sviluppare una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze* il CUG ha promosso e partecipato al corso "Il Coordinatore di U.A. e gli sviluppi normativo - procedurali in materia di gestione del personale" organizzato dalla Direzione Assistenziale Tecnica e Riabilitativa dell'azienda. Questa iniziativa, in linea con quanto previsto nel PAP al punto 3.1.1. *Formazione del management sulle tematiche della conciliazione lavoro-famiglia*, ha l'obiettivo di accompagnare i coordinatori di UUAA, attraverso la conoscenza e la corretta interpretazione dei contenuti normativo procedurali relativi alla gestione del personale, alla acquisizione di maggiori competenze relative alla leadership ed alla capacità di costruire un buon clima organizzativo. All'interno del programma è stato previsto uno spazio nel quale sono



state presentate le finalità e attività del CUG e dei Consiglieri di Fiducia nonché le strategie di gestione dei conflitti interpersonali lavorativi.

Sempre nel 2014 l'Azienda ha sottoscritto, attraverso il CUG, un protocollo di cooperazione strategica con la Consigliera regionale di Parità, formalizzato con deliberazione n. 282/2014. Questo protocollo ha la finalità di facilitare e valorizzare le azioni comuni che verranno messe in campo, e relative ad iniziative, campagne, convegni, seminari, workshop di comune interesse sui temi di specifica competenza ed approfondimenti, indagini, formazione, scambio di buone prassi, raccolta dati.

Progetti 2015

Nel corso dell'anno 2015 il CUG intende:

1. Portare a termine la rilevazione riguardante le possibilità e gli ambiti di sviluppo del telelavoro in azienda e formulare, alla direzione aziendale, una proposta di sperimentazione coerente con quanto emerso dalla rilevazione;
2. Sviluppare la rete di collaborazioni avviate nel corso del 2014, in particolare con il CUG di altre aziende ed enti, con i gruppi o gli interlocutori aziendali, per creare sinergie su aree di attività su obiettivi comuni;
3. Promuovere l'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2013-2015, verificare le attività svolte e proporre i temi emergenti per il Piano delle Azioni Positive 2016-2018;
4. Proporre e sviluppare un Convegno, in continuità con quello svolto il 7 marzo 2014, nel quale confrontare esperienze e pratiche di promozione del benessere e di sviluppo della conciliazione tra vita privata e lavoro, a livello regionale e nazionale;
5. Implementare il sito web del CUG.

La Presidente
dott.ssa Maria Rita Ferretti

la Vice Presidente
dott.ssa Sabrina Colombari