



**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

La Presidente

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA AZIENDA USL DI BOLOGNA

ANNO 2015 E QUADRIENNIO 2012 -2015

PREMESSA

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. Conseguentemente il suo mandato naturale è cessato il 28/12/2015 ed è ora in regime di proroga fino alla nomina ed insediamento del nuovo Organismo.

La relazione di seguito redatta descrive le attività svolte nel 2015, ultimo anno di mandato, correlandole a quanto realizzato negli anni precedenti ed agli obiettivi posti dal Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015.

Alla relazione si allegano inoltre le relazioni riguardanti gli anni 2012, 2013 e 2014 per eventuali approfondimenti.

L'analisi e l'elaborazione dei dati presentati non sarebbe stata possibile senza la concreta collaborazione del Servizio Unico Metropolitan Amministrazione del Personale e della UO Controllo di Gestione e Flussi Informativi a cui vanno i nostri ringraziamenti.

ANNO 2015

Come per gli anni precedenti, nel 2015 le attività del CUG sono proseguite secondo quanto previsto dal Piano triennale delle Azioni Positive 2013 – 2015.

Una consistente quota di attività è stata dedicata alla ricerca, alla costruzione ed alla strutturazione di report finalizzati ad evidenziare le diverse specificità e necessità delle lavoratrici e dei lavoratori aziendali.

Crediamo che questa attività di ricerca, in analogia alla prassi della *ricerca-azione*¹, debba essere finalizzata oltre che ad ampliare le conoscenze, a risolvere problemi che si presentino nel contesto lavorativo. All'interno del gruppo abbiamo sperimentato come queste prassi determinino una circolarità generativa grazie alla quale la ricerca si compie attraverso l'azione e l'azione di cambiamento attraverso la ricerca.

In altre parole, la raccolta e l'analisi dei dati, oltre a consentire la produzione di progetti *ad hoc*, costituiscono un efficace strumento di promozione della cultura aziendale. Tutte le persone coinvolte hanno sviluppato uno sguardo orientato a leggere l'organizzazione con una specifica attenzione alla diversità (genere, disabilità, ecc...) ed alla ricerca del miglioramento.

Oltre alla attività di ricerca ed analisi dei dati riguardanti la popolazione aziendale, nel corso del 2015, sono state sviluppate azioni su diverse direttrici che hanno riguardato lo sviluppo di forme di telelavoro, la valutazione del benessere in alcuni segmenti organizzativi ed una serie di interventi di comunicazione e di sensibilizzazione sui temi propri del CUG.

Di seguito si presentano nel dettaglio, le azioni realizzate per ogni area di attività.

1 René Barbier, *La ricerca – azione*, Roma, Ed. Armando, 2007.

1. ANALISI DEI DATI RIGUARDANTI IL PERSONALE AZIENDALE

Anche nel 2015 il CUG ha monitorato, come negli anni precedenti, il quadro generale della situazione del personale presente in azienda. Nel 2014 le persone dipendenti erano 8.088 mentre nel 2015 sono complessivamente 8.124.

Le donne rappresentano il 72% della popolazione aziendale, e questo è un dato stabile da alcuni anni, con un valore massimo dell'80% nella area amministrativa del comparto ed un valore minimo, pari al 46.1 %, nella dirigenza amministrativa, professionale e tecnica; gruppo che vede una netta prevalenza maschile tra i dirigenti ingegneri (25 vs 3).

Tabella 1 . Personale dipendente al 31/12/2015

RUOLO		F	M	tot	% F sul totale
Comparto	Amministrativo	668	132	800	83,5%
	Sanitario	3324	1.023	4347	76,5%
	Tecnico	994	397	1.391	71,5%
Dirigenza	Sanitaria	181	45	226	80,1%
	Medica e Veterinaria	681	603	1.284	53,0%
	Amministrativa, Professionale e Tecnica	35	41	76	46,1%
Totale		5.883	2241	8.124	72 %

Il monitoraggio dei dati occupazionali e retributivi per genere, oltre a costituire un compito che le norme assegnano ai CUG, è uno strumento indispensabile alla valutazione ed al miglioramento delle politiche di gestione del personale.

In Italia, secondo i dati UE, il gap nelle retribuzioni² maschili e femminili è migliore rispetto alla media europea in Europa (6,7% Vs 16%) ma si registra un tendenziale peggioramento rispetto al passato considerando che nel 2008 era del 4,9%³.

La stessa indagine cita come esempio il settore sanitario europeo, nel quale le donne rappresentano circa l'80% della forza lavoro ma dove i settori a prevalenza femminile hanno in genere salari più bassi di quelli a prevalenza maschile.

Il divario retributivo è un fenomeno multifattoriale, le differenze di mansioni e di settori, i sistemi di retribuzione e di valorizzazione, la conciliazione tra lavoro e famiglia, ecc... concorrono a determinare la possibilità - o il limite - per uomini e donne di avere le stesse chance e gli stessi riconoscimenti in ambito lavorativo.

² Il divario retributivo di genere, o gender pay gap, è la differenza salariale tra uomini e donne, calcolata sulla base della differenza del salario medio lordo orario.

³ *Colmare il divario retributivo di genere* nell'Unione europea. © Unione europea, 2014.

Nella relazione del CUG 2014 era stato rilevato che solo il 34% (36 su 107) degli incarichi di direzione di Struttura Complessa della Azienda USL era assegnato a dirigenti donne, con punte minime dello 0% in alcune grandi macroarticolazioni ove le donne rappresentavano oltre il 50% dei dirigenti presenti.

Nel 2015 è stato esplorato un altro aspetto collegato alla retribuzione ed alle prospettive di sviluppo di carriera, un tema che trasversalmente a tutte le categorie e ruoli, mostra come uomini e donne possano, e vogliano, conciliare la vita familiare con gli impegni lavorativi: la fruizione dei diversi permessi retribuiti e non retribuiti.

Una ricerca svolta in Italia nel 2008⁴ evidenzia che, nella Pubblica Amministrazione, 7 uomini su 10 fruiscono al massimo di 30 giorni di congedo, periodo limite retribuito al 100%.

Parallelamente 6 donne su 10 utilizzano più di 30 giorni e l'82% di queste utilizza congedi retribuiti parzialmente o non retribuiti. Si evidenzia inoltre che le lavoratrici madri utilizzano più del doppio dei giorni di congedo parentale dei padri (69 Vs 31).

La nostra ipotesi di partenza era quindi che vi potesse essere, anche nella AUSL di Bologna, una diversa fruizione dei permessi; che le donne vi accedessero in misura maggiore e, soprattutto, ricorressero maggiormente a quelli meno o per nulla retribuiti.

A tale fine si è evidenziato, come mostra la Tabella 2, che esistono per alcuni istituti contrattuali significative differenze nell'utilizzo dei permessi tra uomini e donne.

Tabella 2. Analisi di alcune causali di assenza anno 2015

CAUSALE ASSENZA	giorni fruiti Donne	giorni fruiti Uomini	totale giorni	% Donne su Totale	gg fruiti/tot giorni lavorati annui Donne ‰	gg fruiti/tot giorni lavorati annui Uomini ‰
Permesso sindacale retribuito	66	1.247	1.313	5,0%	0,1‰	2,6‰
Aspettativa sindacale non retribuita	50	92	142	35,2%	0,04‰	0,2‰
Congedo parentale 100%	3.000	698	3.698	81,1%	2,4‰	1,5‰
Congedo parentale 30%	10.621	740	11.361	93,5%	8,6‰	1,6‰
Congedo parentale non retribuito	1.433	623	2.056	69,7%	1,2‰	1,3‰
Legge 104 a giorni	7.945	1.886	9.831	80,8%	6,4‰	4,0‰
Malattia figlio non retribuita	551	40	591	93,2%	0,4‰	0,1‰
Malattia bambino < 3 anni retribuito al 100%	1.124	956	2.080	54,0%	0,9‰	2,0‰
Congedo biennale 1.53/00 non retribuito	307	0	307	100,0%	0,2‰	0,0‰
Congedo biennale 1.53/00 retribuito	10.782	1.578	12.360	87,2%	8,7‰	3,4‰
Orario ridotto per allattamento	5.347	126	5.473	97,7%	4,3‰	0,3‰

⁴ *La cura della famiglia e il mondo del lavoro. Un Piano di politiche familiari.* Donati P., Prandini R., Ed. Franco Angeli, 2008.

Le causali di assenza rilevate sono prevalentemente legate alla cura dei figli e dei famigliari (congedo parentale, congedo biennale, permessi ex Legge 104, malattia del figlio, allattamento).

In parallelo si è ritenuto interessante analizzare la fruizione di permessi connessi allo svolgimenti di attività di rappresentanza dei lavoratori.

Date le diverse grandezze di riferimento (2241 uomini e 5.883 donne), per confrontare le giornate di permesso utilizzate è stato necessario rapportarle al totale di giorni ipoteticamente lavorati dalle e dai dipendenti aziendali.

Si stima che ogni persona lavori circa 210 giorni/anno che, moltiplicati per il n. di lavoratrici e lavoratori, costituiscono i parametri di riferimento sui quali è possibile sviluppare il confronto.

Esempio

210 gg. X 5.883 dipendenti donne = **1.235.430** gg. lavorativi anno/donne

551 : **1.235.430** (gg. anno/donne) X 1.000 = **0,4 ‰**

(gg. permesso malattia
figlio fruiti dalle Donne)

(gg. permesso malattia figlio
‰ gg. lavorativi donna)

Di conseguenza il rapporto tra i giorni di permesso fruiti e quelli lavorativi, calcolato per maschi e femmine con la modalità sopra riportata, consente alcune osservazioni circa i diversi comportamenti del personale a seconda del genere e conferma, per alcuni istituti contrattuali, le ipotesi di partenza.

Si evidenzia, ad esempio, che le donne utilizzano quattro volte più degli uomini il permesso non retribuito per malattia dei figli (D. 0,4‰ | U. 0,1 ‰) mentre le giornate di permesso per malattia dei figli retribuite al 100% sono maggiormente utilizzate dal personale maschile (D. 0,9 ‰ | U. 2,0 ‰).

Un fenomeno simile attiene la fruizione di giornate di congedo biennale retribuito, utilizzate dalle lavoratrici in misura tre volte maggiore rispetto agli uomini, e quello non retribuito utilizzato esclusivamente dalle donne.

Le donne risultano invece sottorappresentate nell'ambito della attività di rappresentanza dei lavoratori, dove utilizzano meno della metà dei permessi fruiti dagli uomini (D. 0,1 ‰ – U. 2,6 ‰).

Analogo comportamento riguarda l'utilizzo di giornate di aspettativa sindacale non retribuita, dove le donne utilizzano un quinto (D. 0,04‰ – U. 0,2 ‰) delle giornate usate dagli uomini.

2. TELELAVORO

Il Piano delle Azioni Positive 2013-2015 della AUSL di Bologna prevedeva la ricognizione, sperimentazione o sviluppo di iniziative di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro quali, ad esempio, la flessibilità oraria, il telelavoro, il miglioramento della efficienza organizzativa del part-time.

Il CUG ha ritenuto prioritaria la possibilità di sviluppare il telelavoro in azienda perché poter ridurre gli spostamenti casa-lavoro soddisfa due necessità. Consente alle persone di ridurre i tempi ed i

costi connessi al viaggio casa-lavoro e, allo stesso tempo, permette alla Azienda di ridurre il rischio infortunistico “in itinere” collegato agli spostamenti in auto del personale e l’emissione di CO₂ che questi determinano.

Nel corso del 2015 si è condotta una rilevazione, tramite un questionario progettato e testato dal CUG nel 2014, per verificare l’orientamento e le necessità del personale aziendale rispetto alla opportunità di svolgere lavoro a distanza.

La buona partecipazione del personale alla indagine e l’elaborazione dei dati effettuata dalla U.O. Controllo di Gestione e Flussi Informativi, hanno permesso di valutare ed evidenziare l’interesse e la disponibilità di alcune categorie di professionisti a svolgere forme di telelavoro.

Per ogni approfondimento sulle modalità di lavoro a distanza e sugli esiti della rilevazione si rinvia al report “*Questionario Telelavoro*” allegato alla presente relazione.

3. ANALISI SUL BENESSERE DEI LUOGHI DI LAVORO

Nel 2015, come nel triennio precedente, il CUG ha portato a termine alcuni interventi di valutazione della sicurezza e del benessere lavorativo in specifici segmenti aziendali.

Come previsto dalla normativa nel quadriennio al CUG è stata chiesta la formulazione di pareri riguardanti il rispetto delle norme antidiscriminatorie, della tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo nello sviluppo di progetti di riorganizzazione o innovazione aziendali.

In particolare nel 2015 questa attività ha riguardato:

- Progetto di riorganizzazione per intensità di cura e complessità assistenziale dell’area internistico – geriatrica dell’Ospedale di Bentivoglio;
- Progetto di avvio della Residenza per l’Esecuzione della Misura di Sicurezza (REMS).

Questi programmi sono stati valutati attraverso la lettura dei documenti specifici (progettualità, documento di valutazione dei rischi, ...) e l’incontro con i responsabili aziendali di tali settori. Le analisi hanno consentito ai componenti del CUG di presentare le osservazioni svolte e le eventuali raccomandazioni o suggerimenti organizzativi che il gruppo ha ritenuto opportune.

Un ulteriore ambito di analisi ha riguardato l’attività del Centro per la Salute delle Donne straniere e loro Bambini, la cui ventennale esperienza al servizio di donne e bambini stranieri, indipendentemente dalla loro condizione, è stata presentata al CUG dalla Responsabile del centro.

A queste valutazioni è seguita l’analisi degli episodi di violenza a danno degli operatori effettuata grazie alla disponibilità di report prodotti dalla UO Medicina Legale e Gestione integrata del Rischio, afferente alla UO Medicina Legale e Risk Management, che dal 2011 si occupa della gestione e della prevenzione di questo fenomeno.

I dati riguardanti la violenza subita dagli operatori sono riportati nella tabella 3 e mostrano un aumento del fenomeno, pur considerando che i valori riferiti agli anni 2011 e 2012 sono parziali in quanto, in quel periodo, le segnalazioni erano spontanee.

Tabella 3. Eventi di violenza a danno degli operatori

Anno	Totale Segnalazioni pervenute	Violenza Verbale	Violenza Fisica	Infortunio	Evento Sentinella	Danneggiamenti	N° Operatori Formati
2011 (maggio/dicembre)	36	19	20				48
2012	14	15	7				47
2013	66	70	17	8	5	4	51
2014	80	75	39	16	14	8	64
2015	102	111	55	30	3	12	201

Dal 2013 è stata elaborata la procedura aziendale relativa alla gestione della violenza ed alla presa in carico degli operatori, la cui applicazione ha determinato una aumentata sensibilizzazione ed attenzione al problema, un appropriato maggior ricorso alla segnalazione e, quindi, alla gestione del fenomeno.

Nella casistica riportata non ci sono differenze di genere, uomini e donne sono in egual misura colpite da questi eventi i quali, spesso, costituiscono veri e propri eventi sentinella che segnalano la presenza di situazioni di rischio e richiedono l'adozione di opportune misure di prevenzione e protezione.

L'ultimo ambito di approfondimento svolto dal CUG in tema di promozione del benessere e contrasto a molestie e discriminazioni ha riguardato l'attività svolta dai Consiglieri di Fiducia. I Consiglieri sono invitati permanenti alle riunioni del CUG ma, per meglio comprendere l'esito del loro lavoro, è stato organizzato un incontro di presentazione e di analisi della loro casistica nel quadriennio di attività. Nell'incontro sono emersi alcuni temi che dovranno essere considerati nel nuovo Piano delle Azioni Positive e che potranno costituire ambiti di intervento per il 2016.

In primo luogo è stata evidenziata una frequente correlazione tra disagio lavorativo, conflitto nei gruppi e fruizione di permessi ex L. 104 o presenza di personale con prescrizioni/limitazione all'attività lavorativa da parte del medico competente. Questa osservazione collegata al progressivo incremento di persone nelle circostanze sopra dette (determinato dal progressivo aumento dell'età media del personale aziendale) deve far prevedere ed attuare efficaci politiche di gestione del personale a limitata capacità lavorativa o a ridotta presenza oraria.

Un aspetto ulteriore evidenziato dai CDF è la prevalenza dei conflitti fra capo e collaboratore tra quelli osservati. Su questo tema si è ritenuto utile aiutare, in primo luogo, i coordinatori di Unità Assistenziale fornendo loro strumenti gestionali. Per questo nel biennio 2014-2015 il CUG e la Direzione DATeR hanno progettato e condotto giornate di formazione riguardanti la corretta gestione del personale, le competenze e lo stile di leadership necessari alla costruzione ed al mantenimento di un buon clima organizzativo e la facilitazione alla conciliazione tra vita privata e lavoro.

Sarebbe forse opportuna l'estensione di una formazione di questo tipo a tutti i ruoli di responsabilità nella gestione di collaboratori

Nel 2015 è stata, inoltre, sviluppata la collaborazione tra CUG bolognesi finalizzata alla costruzione della rete metropolitana dei Consiglieri di Fiducia. Sono stati svolti incontri tra presidenti dei CUG delle diverse aziende sanitarie, Comune di Bologna e Città Metropolitana e, a settembre 2015, è stato siglato un primo documento programmatico nel quale si delineano le finalità e le modalità di partecipazione degli enti suddetti alla Rete Metropolitana dei CdF.

4. AZIONI DI COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

L'ultimo ambito di interventi sviluppati dal CUG della Azienda USL è quello riguardante la comunicazione, diffusione e promozione di una cultura lavorativa fondata sul rispetto della libertà e della dignità individuale, e sulla equità e parità di trattamento tra le persone che lavorano.

Crediamo che questo sia un campo di attività importante e delicato nel quale procedere con precisione, evitando gli slogan e la costruzione di un lessico senza semantica.

Quindi progettare e condurre azioni di comunicazione riguardanti la *dignità* ed il *rispetto* nelle relazioni lavorative, o di promozione dell'*equità* significa, prima di tutto, fare un uso autentico delle parole. Partendo da una riflessione sull'uso dei termini, sulla loro funzione, sul valore che essi hanno nella costruzione delle storie di ciascuno di noi, tanto da essere pilastri della nostra vita etica e civile.

Sulla base di questi presupposti all'interno del CUG si sono discussi ed analizzati molti di questi concetti, anche con l'obiettivo di costruire un vocabolario comune ed una comune visione dei temi e delle azioni da sviluppare sul versante comunicativo.

Fin dal 2012 è stato aperto uno spazio dedicato al CUG nelle pagine web della AUSL di Bologna <http://www.ausl.bologna.it/pro/cug> ed è stato attivato un indirizzo e.mail collettivo cug@ausl.bo.it al quale singole persone o enti possono rivolgersi per qualunque necessità informativa.

Nel 2013 l'AUSL di Bologna ha aderito, tramite il proprio CUG, al progetto "*Ex-Change: Iniziativa integrata sperimentale di formazione universitaria e supporto istituzionale alla valorizzazione del benessere nelle Pubbliche amministrazioni*". Progetto promosso dall'Università di Verona e finalizzato allo sviluppo di un sistema di rete di professionalità della pubblica amministrazione che garantisca il rispetto dei diritti fondamentali di chi lavora, nel rispetto dell'equilibrio finanziario delle pubbliche amministrazioni. Progetto al quale il CUG ed i Consiglieri di Fiducia stanno a tutt'oggi lavorando attivamente quali gruppo capofila dell'esperienza pilota dei Consiglieri Metropolitan.

Ancora nell'ambito delle attività di comunicazione e sensibilizzazione, dal 2013 il CUG patrocina e collabora con il gruppo inter-istituzionale e cittadino *Donne e Coraggio* il quale, all'interno delle iniziative pubbliche che organizza, compie importanti azioni di divulgazione e approfondimento scientifico sui temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere.

Nel 2014 l'Azienda ha sottoscritto, attraverso il CUG, un protocollo di cooperazione strategica con la Consigliera regionale di Parità, finalizzato a facilitare e valorizzare le azioni comuni riguardanti iniziative, campagne, convegni, seminari e workshop di comune interesse, nonché approfondimenti, indagini, formazione e scambio di buone prassi che potranno riguardare e coinvolgere tutti i componenti del CUG o diverse categorie di lavoratrici e lavoratori aziendali.

Dal 2015 il CUG, tramite la propria Presidente, è membro del Centro Studi e Ricerca di Medicina psicosomatica e transculturale (BoTPT: Bologna Transcultural Psychosomatic Team) - Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche dell'Alma Mater-Università di Bologna. L'attività del BoTPT ha finalità di ricerca, didattica, divulgazione e di promozione della sensibilità ed attenzione alle

tematiche della pari opportunità culturali e di genere. Temi che rientrano pienamente nei compiti e negli interessi del CUG, per i quali si impegna a diffondere i risultati del lavoro di ricerca ed a sensibilizzare, al riguardo, la comunità scientifica.

Sono inoltre state numerose le occasioni, nel corso del quadriennio di mandato, finalizzate a concretizzare quanto previsto dall'obiettivo 2.2. *Sviluppare la comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del Piano Triennale.*

Tramite la Presidente il CUG ha potuto presentare la propria esperienza in diversi contesti pubblici, dei quali i principali sono stati:

- Convegno organizzato dal CUG della AOU S. Orsola – Malpighi “Come affrontare mobbing, pari opportunità e parità di genere”: *C.U.G. Codice di Condotta e Consiglieri di Fiducia*;
- Workshop di scambio di buone prassi tra esperienze del territorio emiliano – romagnolo organizzato dalla Consigliera Regionale di Parità: *CUG, Consiglieri di Fiducia e Consigliera di Parità*;
- Convegno della Consigliera Regionale di Parità: Il Codice di condotta nelle PP.AA. per il contrasto alle discriminazioni ed al mobbing;
- Organizzazione del convegno regionale “FIDUCIA E CAPITALE SOCIALE NELLE AZIENDE SANITARIE – Esperienze a confronto, in collaborazione con i Consiglieri di Fiducia interaziendali e con la Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale;
- Convegno "Donne e coraggio. Riconoscere e valorizzare le competenze delle donne nella società contemporanea" promosso da Università, Ausl Bologna e Fondazione Alma Mater: *Donne e Lavoro*;
- Seminario organizzato dal CUG della Università di Bologna: I Consiglieri di Fiducia - un'azione possibile e concreta contro vessazioni e discriminazioni;
- Seminario organizzato dalla Città Metropolitana “UN NUOVO WELFARE CONDIVISO COME BENE COMUNE. Servizi e azioni per sostenere il lavoro delle donne e il benessere delle famiglie”: *Cambiano i bisogni e le politiche di welfare aziendale. Quale collaborazione Aziende e Istituzioni?*.

AZIONI 2016

Come anticipato in premessa, il CUG è giunto al termine del quadriennio del proprio mandato e svolge la propria attività ordinaria in attesa di passare le consegne al rinnovato Comitato.

Per fare ciò il CUG uscente ha predisposto una bozza di un nuovo Piano Triennale di azioni positive per il periodo 2016 – 2018, che il neo insediato comitato potrà utilizzare per la predisposizione e la proposta alla Direzione aziendale.

Sulla scorta delle valutazioni che il CUG ha condotto è stato inoltre possibile evidenziare alcuni ambiti sui quali tracciare alcune attività per l'anno 2016:

- Sviluppare ed approfondire le analisi sulla popolazione aziendale, con particolare riguardo ai temi della progressiva aumentata età di lavoratrici e lavoratori, della gestione delle persone con limitazioni lavorative e della fruizione di tutti gli istituti contrattuali – normativi che possono promuovere la conciliazione tra vita privata e lavoro;

- Mantenere e sviluppare la rete di collaborazioni avviate, in particolare con altri CUG (altre aziende sanitarie, Atenei ed enti) con i gruppi o gli interlocutori aziendali (medici competenti, gruppo Promozione benessere e contrasto al disagio lavorativo, R.L.S., Consiglieri di Fiducia, ...) e esterni (Consigliera di Parità, enti di ricerca in materie di interesse del CUG, ...) al fine di realizzare o consolidare cooperazioni su obiettivi comuni. E' auspicata la progettazione e la realizzazione di iniziative finalizzate alla formazione congiunta dei neo costituiti CUG delle aziende sanitarie bolognesi;
- Mantenere e sviluppare le collaborazioni con il gruppo inter-istituzionale e cittadino Donne e Coraggio e con il Centro Studi e Ricerca di Medicina psicosomatica e transculturale-Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche dell'Alma Mater-Università di Bologna;
- Sviluppare, sulla base del report prodotto e delle indicazioni aziendali, sperimentazioni riguardanti il lavoro a distanza, da postazioni satellite e/o dal domicilio;
- Implementare il sito web del CUG rinnovandolo ed adeguando i contenuti.

la Presidente *pro tempore*

Sabrina Colombari