



FRONTESPIZIO PROTOCOLLO GENERALE

AOO: ASL_BO
REGISTRO: Protocollo generale
NUMERO: 0059188
DATA: 09/06/2020
OGGETTO: Invio Relazione Comitato Unico di Garanzia - anno 2019

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Sabrina Colombari

CLASSIFICAZIONI:

- [01-01-05]

DOCUMENTI:

| File | Firmato digitalmente da | Hash |
|-------------------------------------|-------------------------|--|
| PG0059188_2020_Lettera_firmata.pdf: | Colombari Sabrina | E7772D5717D45B444C4E46B2C8CBEE0C 648E457526C1958D79A2938CFBE3884B |
| PG0059188_2020_Allegato1.pdf: | | 077591DD05191481B750CF690C348848E 25F195722B022D7E5ED8FA2B772D56B |



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



Comitato Unico di Garanzia

alla cortese attenzione di

Chiara Gibertoni
Direzione Generale - Commissario
Straordinario

Rosanna Campa
Direzione Amministrativa - Sub
Commissario Amministrativo

Maria Luisa De Luca
Direzione Sanitaria - Sub Commissario
Sanitario

Coordinamento OAS

Dipartimento per le Pari Opportunità e
Dipartimento della Funzione Pubblica

OGGETTO: Invio Relazione Comitato Unico di Garanzia - anno 2019

Con la presente si invia, in allegato, la Relazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Azienda USL di Bologna riferita all'anno 2019.

La relazione, come previsto dalla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", presenta:

- una analisi quantitativa del personale per genere, appartenenza, tipologia di incarico conferito, retribuzioni medie;
- una rendicontazione dei risultati raggiunti con le azioni positive previste dal Piano triennale delle Azioni Positive per l'anno 2019
- una rendicontazione della attività realizzate dal CUG nell'anno concluso.

L'occasione è gradita per inviare cordiali saluti.

Firmato digitalmente da:

Sabrina Colombari

Responsabile procedimento:

Sabrina Colombari
UO Sviluppo Organizzativo, Professionale e
Formazione (SC)
051 6584252
sabrina.colombari@ausl.bologna.it

Azienda USL di Bologna
Sede legale: via Castiglione, 29 - 40124 Bologna
Tel +39.051.6225111 fax +39.051.6584923
Codice fiscale e partita Iva 02406911202



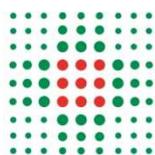
Sabrina Colombari

Sabrina Colombari

UO Sviluppo Organizzativo, Professionale e
Formazione (SC)
051 6584252
sabrina.colombari@ausl.bologna.it

Azienda USL di Bologna

Sede legale: via Castiglione, 29 - 40124 Bologna
Tel +39.051.6225111 fax +39.051.6584923
Codice fiscale e partita Iva 02406911202



**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 2019



PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (nel seguito CUG) è un organismo paritetico istituito dalla Legge 183 del 4 novembre 2010 e regolato da Linee guida emanate attraverso la Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

Dette Linee guida prevedono che ogni amministrazione trasmetta al CUG, entro il 1° marzo di ciascun anno (posticipato al 15 maggio 2020 dal D.L. 23/2020 in ragione dell'emergenza coronavirus) e secondo il format indicato dalla Direttiva stessa, una serie di informazioni quali l'analisi quantitativa del personale per genere, per appartenenza, per tipologia di incarico conferito, l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese e quelle da realizzare negli anni successivi evidenziando, per ciascuna di esse, i capitoli di spesa e l'ammontare delle risorse da impegnare ed il bilancio di genere dell'amministrazione.

La presente relazione presenta, quindi, i dati previsti e relativi al personale e lo stato di avanzamento del Piano triennale delle Azioni Positive.

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

Quanto rendicontato nella relazione del Comitato Unico di Garanzia è il frutto dell'impegno e del lavoro di tutte le persone che, nei diversi servizi aziendali, si impegnano quotidianamente per migliorare e innovare l'organizzazione. Persone che prestano attenzione e cura alle relazioni interpersonali contribuendo alla costruzione di una comunità di lavoro equa, coesa ed efficace. Questa relazione è, anche, occasione per ringraziarle e dare evidenza del loro impegno.

Hanno collaborato:

Mobility Manager

Rete dei Consiglieri di Fiducia

Servizio Prevenzione e Protezione

Servizio Unico Metropolitan Amministrazione del Personale

U.O. Epidemiologia, Promozione della Salute e Comunicazione del rischio

U.O. Medicina Legale e Risk Management

INFORMAZIONI SUL PERSONALE – Presenti al 31/12/2019

Tabella 1.1. – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| DIRIGENZA | UOMINI | | | | | DONNE | | | | | TOT |
|---------------------------|------------|--------|--------|--------|------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|
| | Classi età | 31- 40 | 41- 50 | 51- 60 | >60 | Tot.U | 31- 40 | 41- 50 | 51- 60 | > 60 | |
| TI- RUOLO AMM.VO | | | 1 | 1 | 2 | | 1 | 4 | | 5 | 7 |
| TD- RUOLO AMM.VO | 1 | 1 | | | 2 | | | | | 0 | 2 |
| TI- RUOLO AMM.VO - UOC | | 1 | 1 | 2 | 4 | | | 5 | 3 | 8 | 12 |
| TI- RUOLO AMM.VO - UOS | | | 1 | | 1 | | | 3 | | 3 | 4 |
| TI- RUOLO AMM.VO - PROF. | | | 1 | | 1 | | | 2 | 2 | 4 | 5 |
| TD- RUOLO AMM.VO - PROF. | | | | | 0 | | 1 | | | 1 | 1 |
| TI- RUOLO PROF. | | 1 | 1 | | 2 | 1 | 1 | | | 2 | 4 |
| TI- RUOLO PROF. - UOC | | | 4 | 2 | 6 | | | 1 | | 1 | 7 |
| TI- RUOLO PROF. - UOS | | | 1 | 1 | 2 | | | 2 | | 2 | 4 |
| TI- RUOLO PROF. - PROF. | | 3 | 4 | 3 | 10 | | 1 | 1 | | 2 | 12 |
| TD- RUOLO PROF. - PROF. | 1 | | | | 1 | | | | | 0 | 1 |
| TI- SANITARI | | 1 | 1 | | 2 | 8 | 13 | 3 | 3 | 27 | 29 |
| TD- SANITARI | 1 | | | | 1 | 5 | 4 | | | 9 | 10 |
| TI- SANITARI - UOC | | | | 2 | 2 | | 1 | 2 | 2 | 5 | 7 |
| TI- SANITARI - UOS | | | 1 | | 1 | | | 4 | 3 | 7 | 8 |
| TD- SANITARI - UOS | | | 1 | | 1 | | | | | 0 | 1 |
| TD- SANITARI - PROF. | | | | | 0 | | 3 | | | 3 | 3 |
| TI- SANITARI - PROF. | 2 | 7 | 7 | 10 | 26 | 6 | 36 | 70 | 37 | 149 | 175 |
| TI- RUOLO TECNICO | | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 2 | 3 |
| TI- RUOLO TECNICO - UOC | | | | 1 | 1 | | | | 1 | 1 | 2 |
| TI- RUOLO TECNICO - UOS | | | | 1 | 1 | | | 2 | | 2 | 3 |
| TI- RUOLO TECNICO - PROF. | | 1 | 3 | | 4 | | 2 | 1 | | 3 | 7 |
| TD-MEDICI | 15 | 1 | | | 16 | 18 | 7 | | 1 | 26 | 42 |
| TI-MEDICI | 35 | 11 | 2 | 5 | 53 | 85 | 32 | 4 | 5 | 126 | 179 |
| TI-MEDICI - UOC | 1 | 2 | 14 | 28 | 45 | | | 5 | 12 | 17 | 62 |
| TI-MEDICI - UOS | | | 18 | 20 | 38 | | 3 | 13 | 19 | 35 | 73 |
| TD-MEDICI - PROF. | 2 | 1 | | | 3 | 5 | 2 | | | 7 | 10 |
| TI-MEDICI - PROF. | 28 | 88 | 130 | 99 | 345 | 49 | 187 | 210 | 100 | 546 | 891 |
| TI-ODONTOIATRI - UOC | | | | | 0 | | | 1 | | 1 | 1 |
| TI-ODONTOIATRI - PROF. | | | 1 | 1 | 2 | 1 | | | | 1 | 3 |
| TI-VETERINARI | | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | | | | 2 | 6 |
| TI-VETERINARI - UOC | | | | 2 | 2 | | | | | 0 | 2 |
| TI-VETERINARI - UOS | | | | 5 | 5 | | | | 1 | 1 | 6 |
| TI-VETERINARI - PROF. | | 2 | 5 | 19 | 26 | | 1 | 6 | 3 | 10 | 36 |
| Totale personale | 86 | 122 | 199 | 203 | 610 | 180 | 296 | 340 | 192 | 1.008 | 1.618 |
| % sul tot di genere | 14% | 20% | 33% | 33% | 100% | 18% | 29% | 34% | 19% | 100% | |

Come mostra la tabella sopra riportata gli uomini con un'età compresa tra 51 e 60 anni sono il 33% e le donne, nella stessa classe di età sono il 34% del totale.

Un terzo dei dirigenti uomini ha più di 60 a fronte di circa un quinto delle donne nella stessa classe di età. Complessivamente oltre la metà del personale della dirigenza aziendale ha più di 51 anni (Uomini 66% - Donne 53%).

| ORGANI DI VERTICE | UOMINI | | | | | DONNE | | | | | Tot. |
|-----------------------------|------------|-----|-------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|------|
| | Classi età | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | |
| DG/DS/DA/DSC | | | | 1 | | | | | 1 | 2 | 4 |
| Totale personale | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 |
| % sul personale complessivo | 0% | 0% | 0% | 25% | 0% | 0% | 0% | 0% | 25% | 50% | 100% |

Gli organi di vertice della direzione aziendale, rappresentati nella tabella precedente, sono costituiti dal Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Scientifico

| PERSONALE COMPARTO | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | | totale | |
|------------------------------|------------|-----|-------|-------|-------|-------|--------|-----|-------|-------|-------|-----|--------|--------|
| | Classi età | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot. U | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | | Tot. D |
| TD-PERSONALE DELLA RICERCA | - | - | 1 | - | - | 1 | 1 | - | 5 | 1 | - | - | 6 | 7 |
| TD- PERS. FUNZIONI RIABIL. | - | 2 | - | 1 | - | 3 | 3 | 9 | 4 | - | 3 | - | 16 | 19 |
| TI-PERS. FUNZIONI RIABIL. | 5 | 6 | 9 | 28 | 19 | 67 | 67 | 8 | 34 | 59 | 162 | 33 | 296 | 363 |
| TI- PERS. INFERMIERISTICO | 81 | 198 | 267 | 212 | 37 | 795 | 795 | 275 | 449 | 932 | 1.047 | 121 | 2.824 | 3.619 |
| TD- PERS. INFERMIERISTICO | - | 2 | - | - | - | 2 | 2 | 11 | 6 | 2 | 1 | - | 20 | 22 |
| TI- PERS. TECNICO SANITARIO | 15 | 65 | 37 | 37 | 19 | 173 | 173 | 24 | 79 | 104 | 122 | 28 | 357 | 530 |
| TD- PERS. TECNICO SANITARIO | - | 1 | 1 | - | - | 2 | 2 | 4 | 2 | - | - | - | 6 | 8 |
| TI- PERS. VIGILANZA E ISPEZ. | - | 7 | 6 | 57 | 19 | 89 | 89 | - | 8 | 16 | 73 | 14 | 111 | 200 |
| TI- RUOLO AMMINISTRATIVO | 1 | 12 | 44 | 69 | 28 | 154 | 154 | 1 | 33 | 106 | 365 | 127 | 632 | 786 |
| TD- RUOLO AMMINISTRATIVO | 3 | 5 | 5 | 2 | - | 15 | 15 | 6 | 8 | 19 | 11 | - | 44 | 59 |
| TI- RUOLO TECNICO | 5 | 52 | 120 | 177 | 50 | 404 | 404 | 14 | 106 | 267 | 524 | 144 | 1.055 | 1.459 |
| TD- RUOLO TECNICO | - | 6 | 5 | 1 | - | 12 | 12 | 1 | 6 | 3 | 1 | - | 11 | 23 |
| Totale personale | 110 | 356 | 495 | 584 | 172 | 1.717 | 1.717 | 353 | 740 | 1.509 | 2.309 | 467 | 5.378 | 7.095 |
| % sul totale di genere | 6% | 21% | 29% | 34% | 10% | - | - | 7% | 14% | 28% | 43% | 9% | - | - |

La tabella sopra riportata mostra che, nei ruoli del comparto, oltre un terzo degli uomini (34%) ed il 43% delle donne ha tra 51 e 60 anni. Le persone con una età superiore a 60 sono il 10% degli uomini ed il 9% delle donne.

| PERSONALE COMPLESSIVO | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | | |
|-------------------------------------|------------|-----|-------|-------|-------|-------|--------|-----|-------|-------|-------|-----|--------|
| | Classi età | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | tot. U | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot. D |
| Totale personale complessivo | 110 | 442 | 617 | 784 | 375 | 2.328 | 2.328 | 353 | 920 | 1.805 | 2.650 | 661 | 6.389 |
| % sul totale di genere | 5% | 19% | 27% | 34% | 16% | 100% | 100% | 6% | 14% | 28% | 41% | 10% | 100% |

Le classi d'età di tutto il personale (comparto e dirigenza) evidenziano che la metà degli uomini e delle donne ha un'età superiore a 51 anni.

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

| TIPO PRESENZA | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|----------------|------------|------|-------|-------|---------|------|------|-------|------|---------|--------|--------|------|------|
| | Classi età | <30 | 31-40 | 41-50 | 51 - 60 | >60 | Tot | % | <30 | 31 - 40 | 41- 50 | 51- 60 | >60 | Tot |
| Tempo Pieno | 110 | 434 | 612 | 758 | 367 | 2281 | 98% | 349 | 906 | 1614 | 2268 | 612 | 5749 | 90% |
| Part Time >50% | - | 6 | 4 | 17 | 6 | 33 | 1% | 4 | 14 | 173 | 355 | 46 | 592 | 9% |
| Part Time <50% | - | 2 | 1 | 9 | 2 | 14 | 1% | - | - | 18 | 27 | 3 | 48 | 1% |
| Totale | 110 | 442 | 617 | 784 | 375 | 2328 | 100% | 353 | 920 | 1805 | 2650 | 661 | 6389 | 100% |
| % part time | 0,0% | 0,3% | 0,2% | 1,1% | 0,3% | 0% | | 0,1% | 0,2% | 2,7% | 5,6% | 0,7% | | |

L'ultima riga, % part time, rappresenta la percentuale dei part time (>50% + < 50%) di ogni classe di età rispetto al totale complessivo di genere.

Sul totale dei dipendenti, suddivisi per età e genere, si evidenzia come per le donne tra i 41 e i 60 anni, sia sensibilmente superiore la percentuale di operatrici con un contratto di lavoro part time rispetto ai colleghi nelle stesse fasce d'età.

La tabella seguente rappresenta la distribuzione del tipo di presenza entro genere e classe d'età, si evidenzia come la quota di dipendenti donne con una presenza in servizio part-time >50% incrementi con il crescere dell'età.

| TIPO PRESENZA | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|--------------------------|------------|------|-------|-------|---------|---------|------|---------|--------|--------|
| | Classi età | <30 | 31-40 | 41-50 | 51 - 60 | > di 60 | <30 | 31 - 40 | 41- 50 | 51- 60 |
| Tempo Pieno | 100% | 98% | 99% | 97% | 98% | 99% | 98% | 89% | 86% | 93% |
| Part Time >50% | 0 | 1% | 1% | 2% | 2% | 1% | 2% | 10% | 13% | 7% |
| Part Time <50% | 0 | 0% | 0% | 1% | 1% | 0% | 0% | 1% | 1% | 0% |
| % sul tot. Genere ed età | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-------------|------|-------------|-----|--------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Posizioni organizzative | 55 | 47% | 162 | 52% | 217 | 51% |
| Coordinamenti | 63 | 53% | 148 | 48% | 211 | 49% |
| Totale personale con posizione di responsabilità | 118 | 100% | 310 | - | 428 | 100% |
| Totale personale del comparto | 1.717 | | 5.378 | | | |
| % incarichi su genere | 6,9% | | 5,8% | - | | - |

Rapportando il numero di dipendenti con posizione di responsabilità (Coordinamento o Posizione Organizzativa) al totale del personale del comparto per genere si evidenzia che 7 uomini su 100 hanno un incarico di responsabilità a fronte di 6 donne su 100.

| | UOMINI | | | DONNE | | |
|-------------------------|--------|---------|------------|--------|---------|------------|
| | N. tot | UOC/UOS | % su tot U | N. tot | UOC/UOS | % su tot D |
| DIRIGENTI RUOLO AMM.VO | 10 | 5 | 50% | 21 | 16 | 76% |
| DIRIGENTI RUOLO PROF. | 21 | 8 | 38% | 7 | 3 | 43% |
| DIRIGENTI SANITARI | 33 | 4 | 12% | 200 | 7 | 4% |
| DIRIGENTI RUOLO TECNICO | 7 | 2 | 29% | 8 | 3 | 38% |
| MEDICI | 500 | 83 | 17% | 757 | 52 | 7% |
| ODONTOIATRI | 2 | 0 | 0% | 2 | 1 | 50% |
| VETERINARI | 37 | 7 | 19% | 13 | 1 | 8% |

Per quanto riguarda gli incarichi gestionali (Struttura Complessa e Struttura Semplice) del personale della dirigenza si rileva uno svantaggio delle donne nel ruolo medico e ruolo sanitario.

Tra i dirigenti del ruolo amministrativo si evidenzia che tre donne su quattro e due uomini su quattro hanno un incarico di responsabilità gestionale.

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE - Permanenza nel profilo e livello

| Classi età | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|-----|-------|------|-------|--------|--------|--------|-----|-------|------|
| | <30 | 31 -40 | 41 -50 | 51 -60 | >60 | Tot | % | <30 | 31 -40 | 41- 50 | 51- 60 | >60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | 110 | 172 | 73 | 25 | 3 | 383 | 22% | 350 | 339 | 163 | 96 | 11 | 959 | 18% |
| Tra 3 e 5 anni | | 34 | 16 | 9 | 2 | 61 | 4% | 3 | 68 | 46 | 20 | 9 | 146 | 3% |
| Tra 5 e 10 anni | | 66 | 62 | 24 | 5 | 157 | 9% | | 149 | 118 | 76 | 12 | 355 | 7% |
| Superiore a 10 anni | | 84 | 344 | 527 | 162 | 1.117 | 65% | | 184 | 1.182 | 2.118 | 437 | 3.921 | 72% |
| Totale | 110 | 356 | 495 | 585 | 172 | 1.718 | 100% | 353 | 740 | 1.509 | 2.310 | 469 | 5.381 | 100% |
| Totale % | 6% | 21% | 29% | 34% | 10% | 100% | | 7% | 14% | 28% | 43% | 9% | 100% | |

La tabella della permanenza nel profilo e livello, del personale del comparto per genere e classe di età, non è significativa in numeri assoluti. Contiene maggiori informazioni il calcolo della percentuale sul totale di colonna, come rideterminato nella tabella che segue.

| Classi età | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---------------------|--------|---------|---------|---------|---------|-------|---------|---------|---------|---------|
| | <30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > di 60 | <30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > di 60 |
| Inferiore a 3 anni | 100% | 48% | 15% | 4% | 2% | 99% | 46% | 11% | 4% | 2% |
| Tra 3 e 5 anni | 0% | 10% | 3% | 2% | 1% | 1% | 9% | 3% | 1% | 2% |
| Tra 5 e 10 anni | 0% | 19% | 13% | 4% | 3% | 0% | 20% | 8% | 3% | 3% |
| Superiore a 10 anni | 0% | 24% | 69% | 90% | 94% | 0% | 25% | 78% | 92% | 93% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Da questa tabella emergerebbe che le donne tra i 41 e 50 abbiano una permanenza nello stesso livello superiore (78% vs 69%) rispetto agli uomini. Il dato, che non considera l'anzianità complessiva oltre che quella aziendale, non consente ipotesi interpretative esaustive.

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, RETRIBUZIONI MEDIE OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO

| DIRIGENZA | UOMINI | DONNE | Δ D/U | % Δ |
|--|----------|----------|-----------|------|
| TI- RUOLO AMMINISTRATIVO | 30.858,4 | 36.160,7 | 5.302,3 | 17% |
| TD- RUOLO AMMINISTRATIVO | 42.887,6 | - | - | - |
| TI- RUOLO AMMINISTRATIVO - UOC | 54.225,6 | 52.543,2 | -1.682,4 | -3% |
| TI- RUOLO AMMINISTRATIVO - UOS | 41.605,5 | 44.469,3 | 2.863,8 | 7% |
| TI- RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale | 38.062,0 | 41.320,0 | 3.258,0 | 9% |
| TD- RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale | - | 45.959,9 | - | - |
| TI- RUOLO PROFESSIONALE | 36.736,3 | 33.416,3 | -3.320,0 | -9% |
| TI- RUOLO PROFESSIONALE - UOC | 53.201,0 | 56.715,3 | 3.514,3 | 7% |
| TI- RUOLO PROFESSIONALE - UOS | 48.020,4 | 45.971,6 | -2.048,8 | -4% |
| TI- RUOLO PROFESSIONALE - Professionale | 42.264,4 | 47.559,7 | 5.295,4 | 13% |
| TD- RUOLO PROFESSIONALE - Professionale | 33.834,6 | - | - | - |
| TI- SANITARI | - | 37.671,8 | - | - |
| TD- SANITARI | 32.577,4 | 35.459,0 | 2.881,7 | 9% |
| TI- SANITARI - UOC | 66.822,2 | 68.790,9 | 1.968,8 | 3% |
| TI- SANITARI - UOS | 44.016,0 | 51.639,4 | 7.623,4 | 17% |
| TD- SANITARI - UOS | 44.721,6 | - | - | - |
| TD- SANITARI - Professionale | - | 35.381,5 | - | - |
| TI- SANITARI - Professionale | 45.140,2 | 43.731,4 | -1.408,8 | -3% |
| TI- RUOLO TECNICO | 41.523,0 | 43.205,6 | 1.682,7 | 4% |
| TI- RUOLO TECNICO - UOC | 63.159,0 | 54.088,7 | -9.070,3 | -14% |
| TI- RUOLO TECNICO - UOS | 39.406,5 | 40.711,4 | 1.304,9 | 3% |
| TI- RUOLO TECNICO - Professionale | 40.484,9 | 38.951,6 | -1.533,3 | -4% |
| TD-MEDICI | 44.270,6 | 42.615,0 | -1.655,7 | -4% |
| TI-MEDICI | 48.942,6 | 46.306,2 | -2.636,4 | -5% |
| TI-MEDICI - UOC | 94.175,4 | 78.789,5 | -15.385,9 | -16% |
| TI-MEDICI - UOS | 65.056,9 | 63.536,7 | -1.520,2 | -2% |
| TD-MEDICI - Professionale | 48.023,1 | 44.295,4 | -3.727,7 | -8% |
| TI-MEDICI - Professionale | 57.714,2 | 52.984,2 | -4.730,0 | -8% |
| TI-ODONTOIATRI - UOC | - | 73.708,3 | - | - |
| TI-ODONTOIATRI - Professionale | 40.633,9 | - | - | - |
| TI-VETERINARI | 45.703,8 | - | - | - |
| TI-VETERINARI - UOC | 72.047,7 | - | - | - |
| TI-VETERINARI - UOS | 57.641,7 | 55.399,7 | -2.242,0 | -4% |
| TI-VETERINARI - Professionale | 54.087,6 | 53.016,5 | -1.071,1 | -2% |

| COMPARTO | UOMINI | DONNE | Δ D/U | % Δ |
|--|--------|--------|--------|------|
| TD-PERSONALE DELLA RICERCA | 18.388 | 18.268 | -120 | -1% |
| TD- RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL. | 23.770 | 18.231 | -5.539 | -23% |
| TI- RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL. | 24.639 | 24.635 | -4 | 0% |
| TI- RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO | 23.074 | 23.717 | 643 | 3% |
| TD-RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO | 25.564 | 25.381 | -183 | -1% |
| TI- RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO | 24.810 | 26.308 | 1.499 | 6% |
| TD- RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO | 26.853 | 25.522 | -1.331 | -5% |
| TI- RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ. | 27.621 | 26.014 | -1.607 | -6% |
| TI- RUOLO AMMINISTRATIVO | 23.157 | 23.886 | 728 | 3% |
| TI- RUOLO TECNICO | 22.285 | 23.249 | 964 | 4% |
| TD- RUOLO TECNICO | 21.931 | 20.752 | -1.179 | -5% |

Tra il personale della dirigenza si rileva una differenza negativa (dal -2% al -16%) delle retribuzioni medie tra donne medico (in ogni livello) rispetto ai colleghi uomini.

Nel personale del comparto le donne con contratto a tempo determinato hanno una retribuzione media inferiore agli uomini con lo stesso tipo di contratto mentre le donne con contratto a tempo indeterminato hanno una retribuzione media modestamente superiore (4-6%) a quella degli uomini.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|----------------------|--------|------|-------|------|--------|---------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Laurea | | | | | | |
| Laurea magistrale | 610 | 100% | 1.008 | 100% | 1.618 | 100% |
| Master di I livello | | | | | | |
| Master di II livello | | | | | | |
| Dottorato di ricerca | | | | | | |
| Totale personale | 610 | | 1.008 | | 1.618 | 100,00% |
| % sul tot. | 37,7% | | 62,3% | | | 100% |

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|--------|------|-------|------|--------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Inferiore al Diploma superiore | 186 | 11% | 388 | 7% | 574 | 8% |
| Diploma di scuola superiore | 977 | 57% | 3.576 | 67% | 4.553 | 64% |
| Laurea | 460 | 27% | 1.118 | 21% | 1.578 | 22% |
| Laurea magistrale | 92 | 5% | 294 | 5% | 386 | 5% |
| Master di I livello | - | - | - | - | - | - |
| Master di II livello | - | - | - | - | - | - |
| Dottorato di ricerca | - | - | - | - | - | - |
| Totale personale | 1.715 | 100% | 5.376 | 100% | 7.091 | 100% |
| % sul personale complessivo | 24,2% | - | 76% | - | - | 100% |

Le tabelle riportanti il titolo di studio, inserite in quanto previste dal format indicato nella Direttiva 2/2019, non sono informative rispetto al reale possesso dei titoli di studio ulteriori a quanto richiesto per l'accesso alla qualifica/profilo professionale.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

| TIPO COMMISSIONE | UOMINI | DONNE | TOTALE | | di cui | di cui | % D/TOT. |
|-----------------------------------|--------|-------|--------|---------|-----------------|------------------|----------|
| | | | N | % D/tot | Presidente UOMO | Presidente DONNA | |
| | N | N | N | % D/tot | N | N | % |
| avvisi pubblici strutt. complessa | 25 | 17 | 42 | 40% | 0 | 11 | 100% |
| concorsi pubblici | 41 | 16 | 57 | 28% | 15 | 4 | 21% |
| avvisi selezioni pubbliche | 59 | 55 | 114 | 48% | 23 | 15 | 39% |
| lavoro autonomo | 25 | 26 | 51 | 51% | 10 | 7 | 41% |
| assunzioni centro impiego | 3 | 3 | 6 | 50% | 2 | 0 | 0% |
| Totale personale | 153 | 117 | 270 | 100% | 50 | 37 | 43% |

L'analisi della composizione per genere delle commissioni di concorso/selezione, mostra una ripartizione equa¹ di entrambi i generi, tranne due eccezioni.

La prima riguarda la composizione delle commissioni per l'attribuzione di incarico di struttura complessa che sono totalmente presiedute da donne. Questo dato è stato determinato dal fatto che la presidenza di dette commissioni è assegnata agli organi di vertice aziendali (Direzione Sanitaria o Direzione Amministrativa), la cui responsabilità è assegnata a dirigenti donne.

La seconda fattispecie che non risulta equamente distribuita riguarda le commissioni di concorso pubblico, commissioni nelle quali le donne sono sottorappresentate sia come componenti che come presidenti.

¹ Come previsto dalla Legge 2015 del 23 novembre 2012, art. 5 le Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

| Tipo Misure di conciliazione | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|------------------------------|------------|-----|-------|-------|-------|------|------|-------|-----|-------|-------|-------|------|------|
| | Classi età | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot | % | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot |
| Part time misto | | | 1 | 1 | | 2 | 4% | | | 18 | 49 | 9 | 76 | 12% |
| Part time orizzontale | | 7 | 2 | 13 | 2 | 24 | 49% | 3 | 10 | 122 | 229 | 25 | 389 | 59% |
| Part time verticale | | 1 | 2 | 12 | 6 | 21 | 43% | 1 | 4 | 51 | 104 | 15 | 175 | 27% |
| Telelavoro | | | 1 | 1 | | 2 | 4% | | 2 | 6 | 9 | | 17 | 3% |
| Totale | 0 | 8 | 6 | 27 | 8 | 49 | 100% | 4 | 16 | 197 | 391 | 49 | 657 | 100% |
| Totale % | 0% | 16% | 12% | 55% | 16% | 100% | | 1% | 2% | 30% | 60% | 7% | 100% | |

Complessivamente l'8% di tutto il personale ha un contratto a tempo parziale/telelavoro ma, considerando i dati rapportati al totale del personale aziendale per genere (2.328 Uomini – 6.389 Donne) si evidenzia che il 2.1% del personale di genere maschile utilizza una misura di conciliazione a fronte del 10,3% di quello di genere femminile, ovvero 5 volte gli uomini.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

| | UOMINI | | DONNE | | TOTALE |
|--|--------|------------|--------|------------|--------|
| | N | % tot riga | N | % tot riga | N |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 7.309 | 19% | 30.537 | 81% | 37.846 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 5.900 | 40% | 8.873 | 60% | 14.773 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 2.061 | 12% | 15.835 | 88% | 17.896 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 46 | 18% | 211 | 82% | 257 |
| Totale | 15.316 | 22% | 55.456 | 78% | 70.772 |

La tabella sopra riportata dettaglia la fruizione dei permessi previsti dalla L. 104/1992 e per congedo parentale², utilizzati a giornata o ad ore.

Nella tabella seguente, che rapporta questi dati al totale del personale distinto per genere, si evidenzia che il numero medio di permessi orari ex L.104/1992 fruiti dagli uomini è superiore a quello delle donne, mentre queste utilizzano maggiormente il permesso a giornata intera.

Per quanto riguarda il numero medio di congedi parentali si nota che la fruizione da parte delle donne è maggiore rispetto agli uomini, sia a giornata intera che ad ore.

| | N | Fruizione M 104 a gg | Fruizione M 104 a H | Fruizione M permessi gg | Fruizione M permessi H |
|----------------|------|-------------------------|------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Uomini | 2328 | 3,1 | 2,5 | 0,9 | 0,02 |
| Donne | 6389 | 4,8 | 1,4 | 2,5 | 0,03 |
| totale azienda | 8717 | 4,3 | 1,7 | 2,1 | 0,03 |

Queste differenze sembrano confermare un complessivo maggior carico di lavoro familiare da parte delle donne, sia per la cura dei figli (le donne hanno utilizzato in media 2,5 gg e gli uomini 0,9) sia rispetto al numero medio di giornate ex L.104 per l'accudimento di persone gravemente malate o disabili.

² Il congedo parentale, previsto dal D. lgs. 151/2001, è una forma di astensione facoltativa dal lavoro, con retribuzione ridotta, concessa ai genitori nei primi anni di vita del figlio.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

| Tipo Formazione | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|------------------------------------|------------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|------|
| | Classi età | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | > 60 | Tot | % | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Tot |
| Obbligatoria (sicurezza) | 499 | 1.351 | 1.756 | 2.071 | 485 | 6.162 | 19,9% | 1.425 | 3.171 | 5.254 | 7.366 | 1.516 | 18.732 | 22% |
| Aggiornamento professionale | 1.232 | 5.331 | 5.556 | 7.467 | 3.822 | 23.407 | 75,7% | 4.171 | 11.101 | 17.267 | 24.732 | 6.118 | 63.389 | 74% |
| Competenze manageriali/Relazionali | 31 | 33 | 415 | 533 | 286 | 1.297 | 4,2% | 149 | 394 | 1.004 | 1.670 | 490 | 3.707 | 4% |
| Tematiche CUG | - | 12 | - | 37 | - | 49 | 0,2% | - | 29 | 66 | 162 | 40 | 298 | 0,3% |
| Violenza di genere | - | - | - | 3 | 3 | 360 | 1,2% | - | - | 6 | 33 | 15 | 3.240 | 4% |
| Totale ore | 1.762 | 6.727 | 7.727 | 10.111 | 4.595 | 30.921 | 100 | 5.745 | 14.695 | 23.596 | 33.963 | 8.179 | 86.178 | 100 |
| Totale ore % | 6% | 22% | 25% | 33% | 15% | 100% | | 7% | 17% | 27% | 39% | 9% | 100% | |

L'analisi della formazione fruita nel 2019 mostra una distribuzione per genere sostanzialmente equa.

| | N | Giorni formazione | M gg/anno |
|----------------|-------|-------------------|-----------|
| Uomini | 2.328 | 30.921 | 13,3 |
| Donne | 6.389 | 86.178 | 13,5 |
| totale azienda | 8.717 | 117.100 | 13,4 |

Sia le donne che gli uomini hanno fruita una media di 13 giornate formative.

Oltre ad una analisi quantitativa della condizione del personale in ottica di genere, presentata nelle precedenti tabelle, l'azione del CUG è stata orientata anche dalle informazioni derivate dai diversi Servizi e Funzioni 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

Il fenomeno della violenza a danno degli operatori sanitari ha assunto una grande rilevanza, anche mediatica, a causa dell'aumentata incidenza del fenomeno stesso e, parallelamente, della maggiore consapevolezza e percezione del rischio da parte degli operatori dei servizi sanitari.

Nel contesto sanitario gli atti di violenza sono costituiti da aggressione o tentativo di aggressione, fisica o verbale, realizzata spesso con uso di un linguaggio offensivo.

Come mostra la tabella seguente le segnalazioni riguardanti aggressioni verbali o fisiche subite dal personale, e gestite nell'ambito della Gestione integrata delle segnalazioni (eventi maggiori) tra Medicina Legale e Risk Management e Servizio Prevenzione e Protezione, sono in costante aumento.

| <u>Eventi di violenza a danno degli operatori sanitari</u> | | | | | | | |
|---|-------------------------------|------------------|-----------------|------------|-------------------|----------------|--------------------------|
| <u>Procedura Aziendale - P110AUSLBO</u> (data di Revisione: 27/01/2020) | | | | | | | |
| <u>La gestione degli episodi di violenza</u> | | | | | | | |
| <u>Dati forniti: UO Medicina Legale e Risk Management (SC)</u> Direttore Dott. A. Minarini | | | | | | | |
| Anno | Totale Segnalazioni pervenute | Violenza Verbale | Violenza Fisica | Infortunio | Evento Sentinella | Danneggiamenti | N° Operatori Format * |
| 2017 | 164 | 200 | 80 | 26 | 2 | 8 | 163 |
| 2018 | 167 | 190 | 54 | 26 | 3 | 19 | 206 |
| 2019 | 196 | 257 | 82 | 27 | 3 | 15 | 244 |

* FORMAZIONE SPECIFICA sul tema "Violenza a danno degli operatori sanitari" che prevede, con il coinvolgimento della Polizia di Stato, una formazione frontale con utilizzo di mezzi audio/visivi, presentazione del "fenomeno" delle aggressioni a danno degli operatori (inquadramento generale e normativo, dati statistici e Procedura aziendale) lavori di gruppo, analisi degli eventi accaduti, modalità di comunicazione, tecniche di de-escalation. Nel corso del 2019 sono state realizzate diverse azioni di formazione e/o prevenzione della violenza sugli operatori sanitari e, in particolare:

- Formazione obbligatoria sensi D. Lgs. 81/08 e s.m.i. dove viene affrontato anche il tema della violenza su operatori a circa 1600 operatori;
- Attivazione gruppo di lavoro multidisciplinare e multiprofessionale aziendale per la revisione della Procedura Aziendale P110 – La gestione degli episodi di violenza;
- Predisposizione sistema informatizzato per adozione scheda di segnalazione regionale online mediante sito Intranet dedicato accessibile con il pulsante STOP VIOLENZA sugli Operatori;

- Gestione integrata delle segnalazioni (eventi maggiori) tra Medicina Legale e Risk Management e Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP);
- Corso avanzato per la gestione delle aggressioni con tecniche di svincolamento e difesa per operatori DSM
- Pianificazione e implementazione per anno 2020 di corsi specifici per tutti gli operatori aziendali accessibili tramite il Portale del Dipendente
- Documento di Valutazione dei Rischi relativo alla Violenza sugli operatori (SPP Aggiornamento dicembre 2019)
- Formazione degli Psicologi del Gruppo Benessere per la presa in carico dei casi di aggressione;
- Tavolo periodico di coordinamento con prefettura e forze dell'ordine

Sono inoltre stati realizzati interventi strutturali, organizzativi, tecnologici e di security di seguito riportati:

- ✓ PS OM - Revisione e riorganizzazione area codici verdi e del triage;
- ✓ PS Bentivoglio - Revisione layout accettazione ed installazione sistema di allarme;
- ✓ Videosorveglianza potenziamento del sistema: installazione di 40 nuove telecamere su aree esterne ospedali, CDS e SERT;
- ✓ SERT Carpaccio - Revisione dotazione pulsanti di allarme e illuminazione esterna;
- ✓ SERT - Progetto per la progressiva installazione di pulsanti di allarme in tutte le strutture;
- ✓ Ospedale e CDS - Accesso filtrato in alcune strutture.

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 2019 questa funzione ha ricevuto n°17 richieste di intervento, provenienti sia da dipartimenti ospedalieri sia da dipartimenti territoriali, che hanno comportato l'erogazione di n 23 prestazioni.

Le tipologie di richiesta sono state così classificate:

- n°1 conflitti intraprofessionali,
- n°2 conflitti inter e intra professionali con ricaduta sulla qualità del clima interno,
- n°1 sintomatologia da stress lavoro correlato,
- n°8 disagio lavorativo,
- n°5 eventi avversi.

Le richieste sono state declinate nella seguente tipologia di interventi:

- n°6 consulenze rivolte alle Direzioni Medica e Sanitaria e Comparto,
- n°6 consulenze rivolte ai gruppi di lavoro,
- n°11 consulenze rivolte agli individui.

Le azioni consulenziali hanno coinvolto n° 113 operatori sanitari.

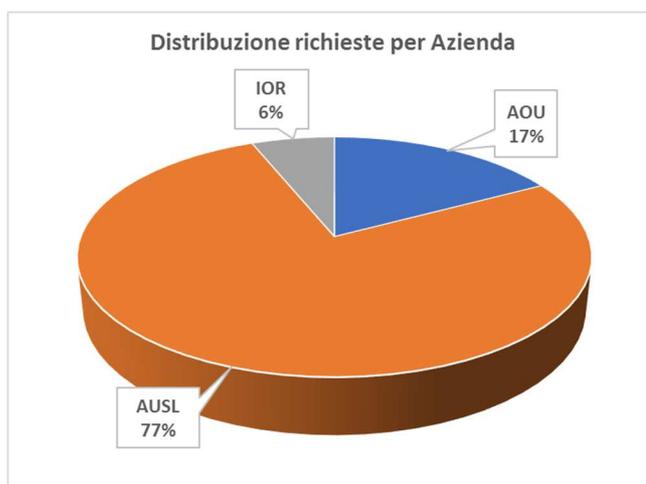
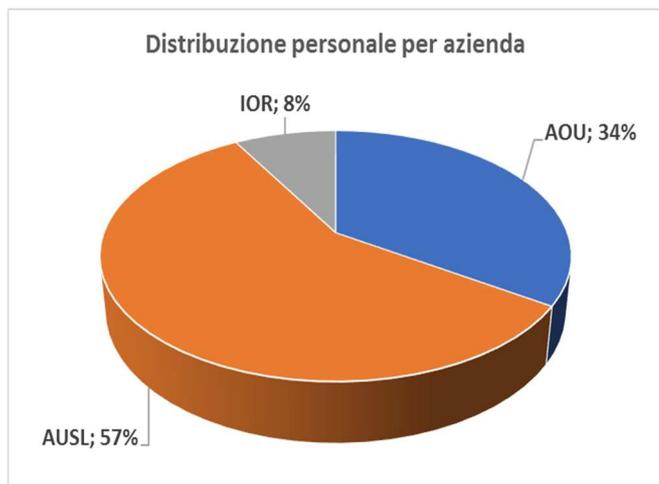
Consiglieri di Fiducia di area metropolitana bolognese

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 persone prese in carico dalla rete CdF in ambito sanitario sono state 59, con 23 richieste in più rispetto al 2018 (+ 61%), tutte provenienti dalla Azienda USL di Bologna.

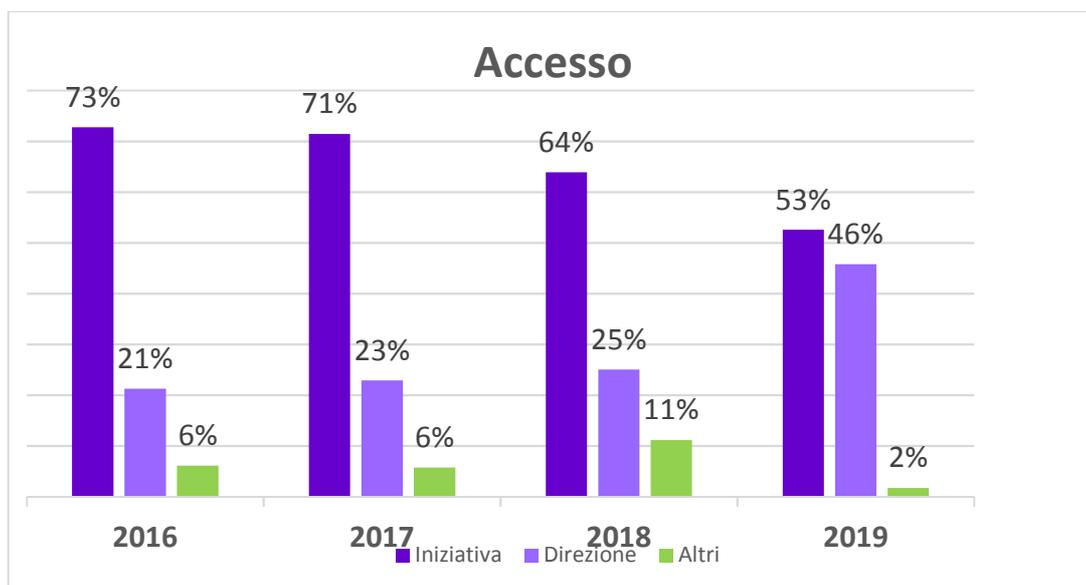
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Tot. |
|-------------|------|------|------|------|------|
| AOU | 4 | 7 | 9 | 8 | 28 |
| AUSL | 28 | 26 | 24 | 47 | 125 |
| IOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 10 |
| Tot. | 33 | 35 | 36 | 59 | 163 |

Come si vede dal confronto tra i grafici sotto riportati, il 77% dei casi trattati era riferito alla AUSL di Bologna che rappresenta il 57% dei circa 15.000 dipendenti delle tre aziende.



Tale incremento di richieste da parte di AUSL di Bologna è stato determinato dalla presa in carico di due gruppi di lavoro, richiesta dal Responsabile di riferimento, con l'obiettivo di analizzare e ricomporre condizioni di conflittualità e disagio lavorativo di gruppo.

La fotografia delle persone prese in carico nel 2019 mostra che è donna nel 90% dei casi, infermiera/e nel 59% dei casi, e che la metà di questi si è rivolta di propria iniziativa ai CDF mentre nel 46% (25% nel 2018) delle volte è stata coinvolta tramite richiesta da parte del proprio diretto responsabile o della Direzione aziendale.



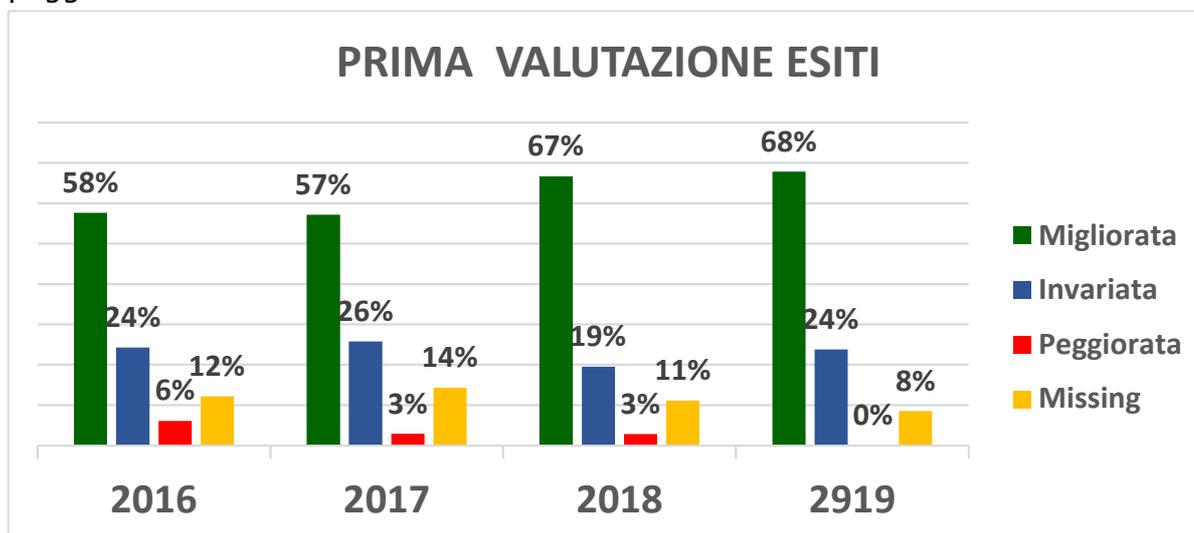
Questo importante aumento del commitment da parte dei Responsabili/Direttori conferma la loro sensibilità verso il benessere dei propri collaboratori e, verosimilmente, una accresciuta conoscenza e fiducia nel lavoro dei CdF, visti come interlocutori competenti.

Il 73% dei problemi rilevati quali fonte principale di disagio lavorativo è costituito dal conflitto tra pari o tra capo e collaboratore (65% nel triennio precedente).

| PROBLEMI RILEVATI | % |
|---|------|
| Conflitto tra pari | 44% |
| Conflitto capo - collaboratore (discendente.) | 29% |
| Conflitto capo - collaboratore (ascendente) | 6% |
| Molestia psicologica | 6% |
| Aggressione verbale | 5% |
| Discriminazione | 2% |
| Altro non lavorativo | 3% |
| Demansionamento | 2% |
| Molestia sessuale | 2% |
| Totale | 100% |

Nel 2019, 5 richieste (6%) prese in carico e classificate come conflitto capo-collaboratore erano di natura ascendente, ovvero situazioni di conflittualità nelle quali è stato il Direttore/Responsabile a chiedere l'intervento dei CdF a causa di un conflitto con uno o più diretti collaboratori.

Alla conclusione dell'intervento le persone riferiscono un miglioramento della loro condizione di disagio nel 68% dei casi ed una situazione invariata nel 24% e nessun caso di peggioramento.



Per la gestione dei casi 2019 sono stati svolti, dai Consiglieri, complessivamente 147 colloqui dei quali 18 di mediazione tra le parti.

RENDICONTAZIONE STATO DI AVANZAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – ANNO 2019

Nelle tabelle seguenti si riporta la rendicontazione dello stato di avanzamento del Piano triennale delle Azioni Positive per il 2019, rappresentata anche con il seguente codice – colore:

| | |
|--|--------------------------------|
| | Realizzazione 100% |
| | Realizzazione oltre il 50% |
| | Realizzazione inferiore al 50% |

AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE

| OBIETTIVI | AZIONI | ATTORI | RENDICONTO 2019 |
|--|--|--|--|
| 1.1. Acquisizione dati di carattere lavorativo / organizzativo / stipendiale in ottica di genere | Identificazione dei dati necessari e delle loro fonti e costruzione di una reportistica adeguata | CUG SUMAP CdG/ Flussi Informativi SPP | Dati presentati nelle tabelle della relazione |
| | Pianificazione della tempistica dei flussi informativi | CUG SUMAP | |
| 1.2. Analisi delle caratteristiche e dei bisogni del personale/ clima organizzativo | Individuazione dei temi emergenti e degli strumenti idonei alla rilevazione | CUG SPP | Realizzazione di Focus Group con ASSR in tema di Diversity Management, conciliazione, salute e sicurezza |
| | Rilevazione delle informazioni ed elaborazione e comunicazione dei risultati | CUG SPP | |

AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

| OBIETTIVI | AZIONI | ATTORI | RENDICONTO 2019 |
|--|--|--|---|
| 2.1. Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza | Aggiornamento dello spazio intranet dedicato ai temi ed alle iniziative del CUG | CUG Comunicazione | Mantenuto costante aggiornamento |
| | Predisposizione e diffusione di materiale informativo (opuscoli, sito web, App, ecc...) | CUG - SPP Comunicazione | Produzione a stampa e diffusione del nuovo Codice di Condotta. Diffusione dell'opuscolo We Too – Discriminazioni di genere e molestie sessuali sul lavoro |
| 2.2. Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano | Promozione e diffusione di iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti quali, ad es.: gruppi di cammino aziendali, progetti di educazione alla salute, lotta al tabagismo, ecc... | SPP - DSP Formazione CUG | Sono state mantenute e sviluppate iniziative di promozione della salute (gruppi di cammino, PalestrAusl, contrasto al tabagismo, ...) |
| | Promozione dell'utilizzo di mezzi di trasporto alternative all'auto nei percorsi casa-lavoro, anche al fine di ridurre infortuni in itinere | DSP Mobility Manager SPP | Promozione utilizzo trasporto pubblico <i>"Lasciati trasportare: al lavoro in bus o treno"</i> (14° edizione). Il numero di abbonamenti sottoscritti è ancora in aumento a conferma della validità dell'iniziativa. <i>Walk&Bike</i> , gara di mobilità sostenibile e salutare (APP su smartphone) dell'Azienda Usl per promuovere attività fisica e fare prevenzione attiva e monitorare lo stato di salute dei dipendenti. |
| | Inserimento del clima organizzativo e del benessere lavorativo tra gli elementi di valutazione degli incarichi gestionali | Servizi per la valutazione del personale - OAS | Previsto per incarichi di Direzione di Dipartimento/Distretto, UOC, UOS, PP.OO: |
| | Progettazione integrazione attività Gruppo Benessere Lavorativo per contrastare disagio ed aggressioni ad operatori | SPP Medicina del Lavoro Medicina Legale | Nel 2019 il Gruppo Benessere Lavorativo (SPP) e la UO Medicina Legale e Risk Management hanno mantenuto e sviluppato l'attività di prevenzione, presa in carico e gestione degli episodi di violenza contro gli operatori sanitari, come descritto nello specifico paragrafo della relazione. |
| | Sperimentazione di percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening | Servizi diagnostici | Mantenuto percorso fast ad esami ematici per personale dipendente. Nel 2019 243 dipendenti hanno utilizzato il percorso dipendenti per esami ematici. |

AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITÀ FAMILIARI

| OBIETTIVI | AZIONI | ATTORI | RENDICONTO 2019 |
|---|--|---|---|
| 3.1. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro | Formazione del management sui temi della conciliazione lavoro-famiglia (flessibilità, forme di lavoro agile, altri istituti contrattuali per la conciliazione) | CUG SUMAP Formazione | Sono state realizzate diverse iniziative di formazione/informazione, rivolte a tutto il personale ma non sono state realizzate iniziative specificamente rivolte al management. |
| | Sperimentazione / sviluppo di forme di conciliazione quali telelavoro e lavoro agile | SPP - CUG SUMAP | Ampliato la concessione del telelavoro di circa 10 unità del 2019. Approvato il regolamento interaziendale su telelavoro e lavoro agile. |
| | Individuazione e sperimentazione di servizi di facilitazione quali, ad es. convenzioni per Nidi, assistenza a familiari anziani o disabili, ecc... | Direzioni Prof. Sanitarie Dip. Amministrativo CUG - SPP | Rinnovate, per il triennio 2019-2021, le convenzioni per servizi offerti a tariffa scontata al personale per: <ul style="list-style-type: none"> • Servizi educativi 0-3 anni • Servizi rivolti agli anziani, (coniugi, genitori, suoceri o fratelli di dipendenti); • Servizi rivolti a persone con difficoltà, coniugi figli, genitori o fratelli di dipendenti. |
| | Analisi di fattibilità di uno spazio bimbi in ospedale | Direzioni aziendali Comune di Bologna Dipartimento Tecnico CUG | In attesa esito bando ministeriale |

AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO

| OBIETTIVI | AZIONI | ATTORI | RENDICONTO 2019 |
|---|---|---|--|
| 4.1. Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze. | Revisione del Codice di Condotta in ambito interaziendale | Consiglieri di Fiducia CUG | Rivisto ed approvato (Deliberazione 27/2019) |
| | Progettazione ed avvio di un ciclo di incontri / seminari su: <ul style="list-style-type: none"> • norme e prassi antidiscriminatorie • contrasto a pregiudizio e stigma • politiche di genere | CUG - CDF Formazione UniBO | Ciclo di 3 Seminari interaziendali “Prevenire e contrastare le molestie e le discriminazioni di genere sul lavoro”. |
| | Promozione del Diversity Manager | Direzioni Aziendali ASSR CUG | Partecipazione al gruppo ASSR su Diversity management: mappatura attività di DM in azienda e collaborazione alla realizzazione della ricerca “Logiche e pratiche di diversity management”. |
| 4.2. Contrasto attivo alle molestie ed alle discriminazioni | Potenziamento della visibilità e dell’accesso ai Consiglieri di Fiducia Metropolitani. | CUG Consiglieri di Fiducia Altri enti coinvolti | Organizzazione del 1° Convegno Nazionale dei Consiglieri di Fiducia (Bologna, 16/6/2019) e incrementato l’accesso ai CdFM (come indicato nello specifico paragrafo della relazione) |
| | Training del personale su prevenzione delle molestie sessuali | Formazione CUG | Ciclo di 3 Seminari interaziendali “Prevenire e contrastare le molestie e le discriminazioni di genere sul lavoro”. |

LE ATTIVITA' DEL CUG

A conclusione della rendicontazione circa le attività/azioni realizzate dalla AUSL di Bologna, si dettagliano le iniziative realizzate dal CUG direttamente o in collaborazione con la Rete dei CUG delle aziende sanitarie bolognesi (Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna, Azienda USL di Bologna e Istituto Ortopedico Rizzoli):

- Codice di Condotta interaziendale: attraverso incontri, prima intra aziendali poi in plenaria con i CUG dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna e dell'Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna, è stata realizzata la revisione, integrazione ed approvazione della bozza di Codice di Condotta interaziendale proposta dalla rete dei Consiglieri di Fiducia. Detto Codice, presentato alle Direzioni Generali, per una loro valutazione/approvazione, è stato adottato con deliberazione n. 27/2019.
- Convenzioni Nido e servizi per anziani/disabili: rinnovo della individuazione di offerte di servizi educativi 0-3 anni (per figli o nipoti di dipendenti) e servizi rivolti agli anziani e/o a persone con difficoltà (coniugi figli, genitori o fratelli di dipendenti), da parte di Associazioni, Società e Cooperative, con tariffe scontate a favore dei dipendenti delle Aziende Sanitarie di Bologna e dello IOR. L'interpello ha consentito di individuare 37 servizi per bambini 0-3 anni con sconti dal 5 al 16% ed 11 servizi per anziani e/o disabili con sconti dal 5 al 10%.
- Presentazione delle attività realizzate dai CUG al Collegio di Direzione (16/5/2019).
- Sostegno all'Associazione Culturale Dry-Art nella presentazione del progetto COMUNICARE FA BENE COMUNE. CORSO DI COMUNICAZIONE SOCIALE DI GENERE al bando: Contributi a sostegno di progetti rivolti alla promozione e conseguimento delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere per l'anno 2019. (L.R. 6/2014 - Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere, art. 8 bis). Il progetto proposto dall'Associazione Culturale Dry-Art si inseriva nei temi previsti dal Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020 della Rete dei CUG sanitari bolognesi I fondi reperiti hanno consentito di:
 - Realizzare, stampare e diffondere un opuscolo dedicato alle molestie sessuali in ambito lavorativo, inserito nella collana I Quaderni di Comunicazione Sociale, collegati al Corso Comunicare fa bene comune;
 - Favorire lo sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze;
- Nell'ambito della collaborazione con l'Associazione Dry-Art è stato realizzato un ciclo Seminari sul tema *Prevenire e contrastare le molestie e le discriminazioni di genere sul lavoro*. organizzato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna in collaborazione con i CUG dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna e dell'Azienda USL di Bologna, così articolato:
 - Aspetti statistici e sociologici delle molestie e delle discriminazioni sul lavoro (6/6/2019)
 - Aspetti legali delle molestie e delle discriminazioni di genere sul lavoro (13/6/2019)
 - Aspetti psicologici delle molestie e delle discriminazioni di genere sul lavoro (20/6/2019).
- Intervento alla presentazione del libro *#Quellavoltache. Storie di Molestie*, nell'ambito del progetto COMUNICARE FA BENE COMUNE. CORSO DI COMUNICAZIONE SOCIALE DI GENERE, presso l'Istituto Ortopedico Rizzoli.
- Organizzazione e realizzazione, con la Rete dei CUG sanitari bolognesi, del Seminario *LE AZIONI POSITIVE FACCIAMO IL PUNTO!* (11/10/2019).

- Partecipazione alla realizzazione del questionario su Medicina di Genere (promosso nell'ambito del Piano di Zona dal Distretto di Bologna) e della somministrazione pilota. Diffusione del questionario validato.
- Manifestazione di interesse per sostituzione componenti CUG: nel 2019 si è reso necessario sostituire 3 componenti titolari e 3 componenti supplenti, cessati per quiescenza o mobilità ad altro ente. A tale fine è stato emesso un bando per manifestazione di interesse e la selezione si è conclusa, a novembre 2019 con la deliberazione n. 396/2019 ad oggetto: Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - sostituzione di alcuni componenti titolari e supplenti.
- Lavoro Agile: attivazione e coordinamento del Gruppo interaziendale sul Lavoro agile e redazione di proposta di regolamento, adottato con deliberazione N. 426/2019.
- Cooperazione tra Presidenti CUG Sanità bolognese e UNIBO: nel 2019 è proseguita la proficua collaborazione con il CUG dell'Università di Bologna, che ha consentito di mettere in condivisione tra tutti i CUG le esperienze realizzate e le diverse iniziative formative concretizzate nell'anno.
- Diversity Management: partecipazione al gruppo coordinato dalla Agenzia Sociale e Sanitaria Regionale sul Diversity Management. Nel 2019 questo gruppo di lavoro ha realizzato una serie di focus group sul tema, di cui due in Azienda USL, i risultati dei quali saranno a breve disponibili.
- Presentazione del CUG, Codice di Condotta e Consiglieri di Fiducia all'Ufficio di Direzione - Distretto di Bologna.
- Rete Nazionale dei CUG: le Presidenti dei CUG bolognesi hanno continuato a partecipare, anche con riunioni da remoto, ai lavori della Rete Nazionale dei CUG.

Bologna, 09/06/2020

Per il CUG della AUSL di Bologna, la Presidente
Sabrina Colombari