

**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 2023**



## Sommario

---

PREMESSA .....	3
INFORMAZIONI SUL PERSONALE – Presenti al 31/12/2023 .....	4
1 - Ripartizione del personale per genere e livelli di inquadramento .....	4
2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA .....	9
2.1 Percentuale riduzione orario di lavoro - <i>Tempo Parziale</i> .....	9
2.2 Organizzazione del lavoro <i>part-time, telelavoro e lavoro agile</i> .....	9
3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE .....	11
3.1 <i>Dirigenza - Incarichi di responsabilità</i> .....	12
4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE - PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO .....	13
5 - DIVARIO ECONOMICO, RETRIBUZIONI MEDIE OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO .....	13
6 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO .....	15
7 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE .....	16
8 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' ....	18
VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI .....	19
CONSIGLIERE/I DI FIDUCIA DI AREA METROPOLITANA BOLOGNESE .....	20
RENDICONTAZIONE STATO DI AVANZAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – ANNO 2023 .....	22
LE ATTIVITA' DEL CUG .....	27
1 Attività di Rete .....	27
2 Formulazione di pareri .....	27
3 Attività di formazione/informazione .....	27
CONCLUSIONI .....	28
APPENDICE DATI .....	29

## 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 dalle 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 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 relativi al personale e lo stato di realizzazione del Piano per l’Uguaglianza di genere e Azioni Positive 2023 – 2025, adottato con deliberazione n. 297/2023.

## INFORMAZIONI SUL PERSONALE – Presenti al 31/12/2023

---

Le tabelle complete riportanti tutti i dati sono presentate in Appendice.

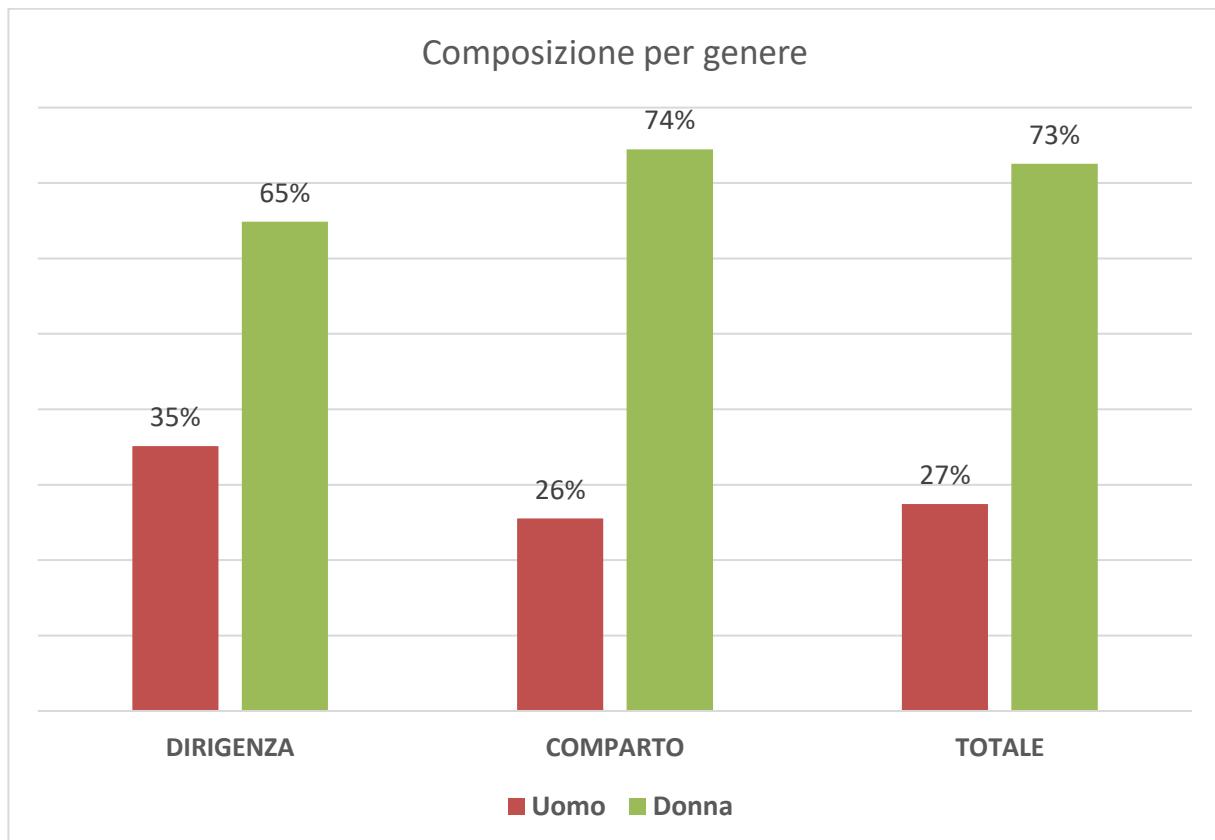
Nella relazione, per fornire una più immediata lettura della situazione del personale, si è scelto di riportare le tabelle solo ove strettamente necessario privilegiando, invece, la forma grafica ed il confronto con l'anno/biennio precedente.

### 1 - Ripartizione del personale per genere e livelli di inquadramento

---

Il totale di unità di personale dell'Azienda USL di Bologna ammonta, al 31 dicembre 2023, a 9.283 unità, con un decremento di 172 unità rispetto al 2022 (-1,8%).

Le donne costituiscono, complessivamente, il 73% dell'organico, con una significativa differenza di composizione per genere tra comparto e dirigenza. Tali valutazioni si mantengono costanti analizzando i dati dell'ultimo triennio 2021-2023.

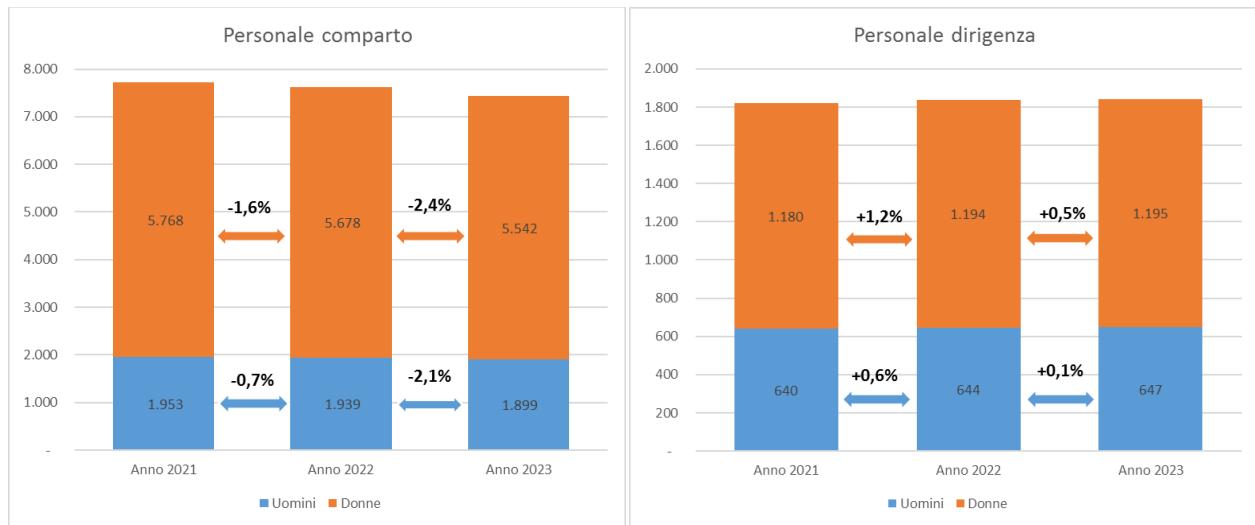


Di seguito si riporta una sintetica tabella di confronto tra l'anno 2021 e l'anno 2022, raggruppando il personale per ruolo professionale.

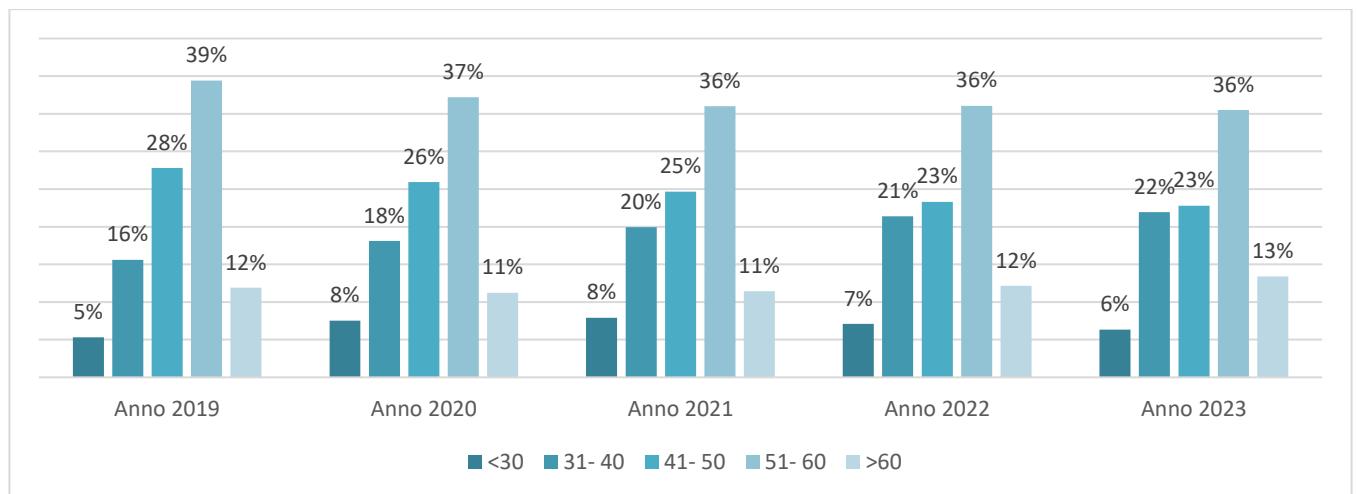
RUOLO	Anno 2021				Anno 2022				Anno 2023			
	Uomini	Donne	Totale	D%	Uomini	Donne	Totale	D%	Uomini	Donne	Totale	D%
DIR. AMMINISTRATIVA	9	21	30	70%	9	20	29	69%	8	18	26	69%
DIR. PROFESSIONALE	25	16	41	39%	24	16	40	40%	25	15	40	38%
DIR. SANITARIA	35	234	269	87%	33	236	269	88%	35	234	269	87%
DIR. TECNICA	5	6	11	55%	5	8	13	62%	3	8	11	73%
DIR. MEDICA	526	870	1.396	62%	532	871	1.403	62%	527	858	1.385	62%
DIR. ODONTOIATRI	2	2	4	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%
DIR. VETERINARIA	31	21	52	40%	27	17	44	39%	24	16	40	40%
PERSONALE CONTRATTISTA	4	-	4	0%	4	-	4	0%	4	-	4	0%
PERSONALE DI RICERCA	3	10	13	77%	8	24	32	75%	19	44	63	70%
COMPARTO AMMINISTRATIVO	195	687	882	78%	192	621	813	76%	185	598	783	76%
COMPARTO TECNICO	472	1.135	1.607	71%	462	1.144	1.606	71%	453	1.121	1.574	71%
COMP. PERS. RIABILITAZIONE	74	324	398	81%	69	321	390	82%	64	329	393	84%
COMP. PERS. INFERMIERISTICO	936	3.106	4.042	77%	940	3.067	4.007	77%	923	2.986	3.909	76%
COMP. PERS. TEC. SANITARIO	189	402	591	68%	184	412	596	69%	187	398	585	68%
COMP. PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	87	114	201	57%	92	113	205	55%	87	110	197	56%
<b>totale</b>	<b>2.593</b>	<b>6.948</b>	<b>9.541</b>	<b>72,8%</b>	<b>2.583</b>	<b>6.872</b>	<b>9.455</b>	<b>72,7%</b>	<b>2.546</b>	<b>6.737</b>	<b>9.283</b>	<b>72,6%</b>

Il decremento di unità di personale rispetto lo scorso anno coinvolge maggiormente le donne, con una riduzione complessiva del -5,2% rispetto al -1,4% degli uomini.

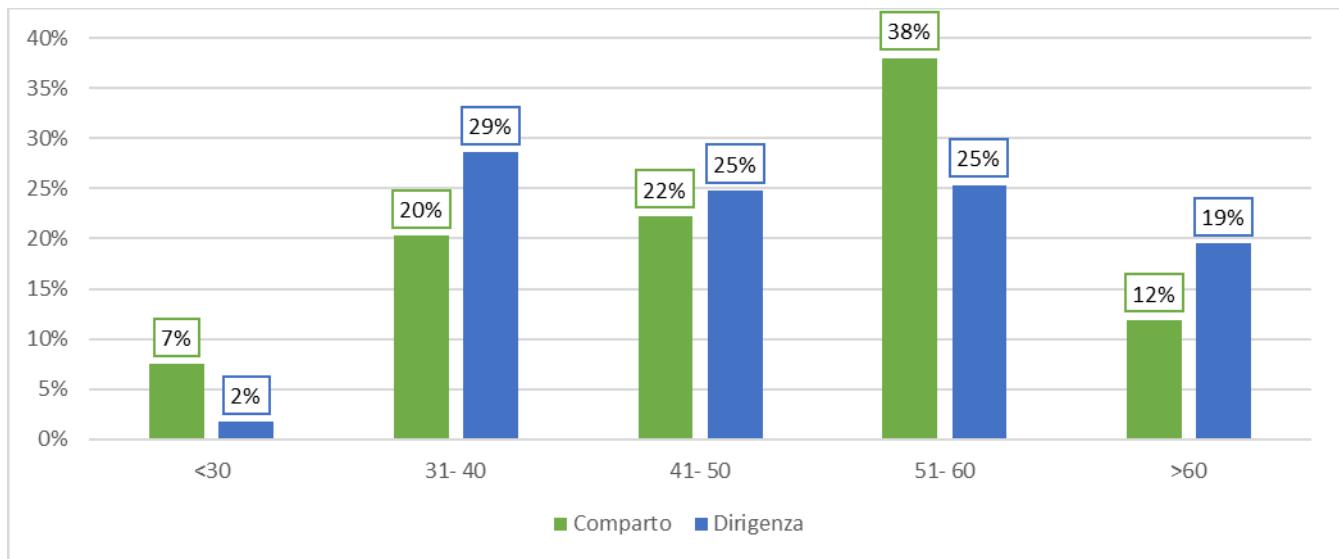
Tale differenziale è riscontrabile sia per i ruoli del comparto sia per quelli della dirigenza.



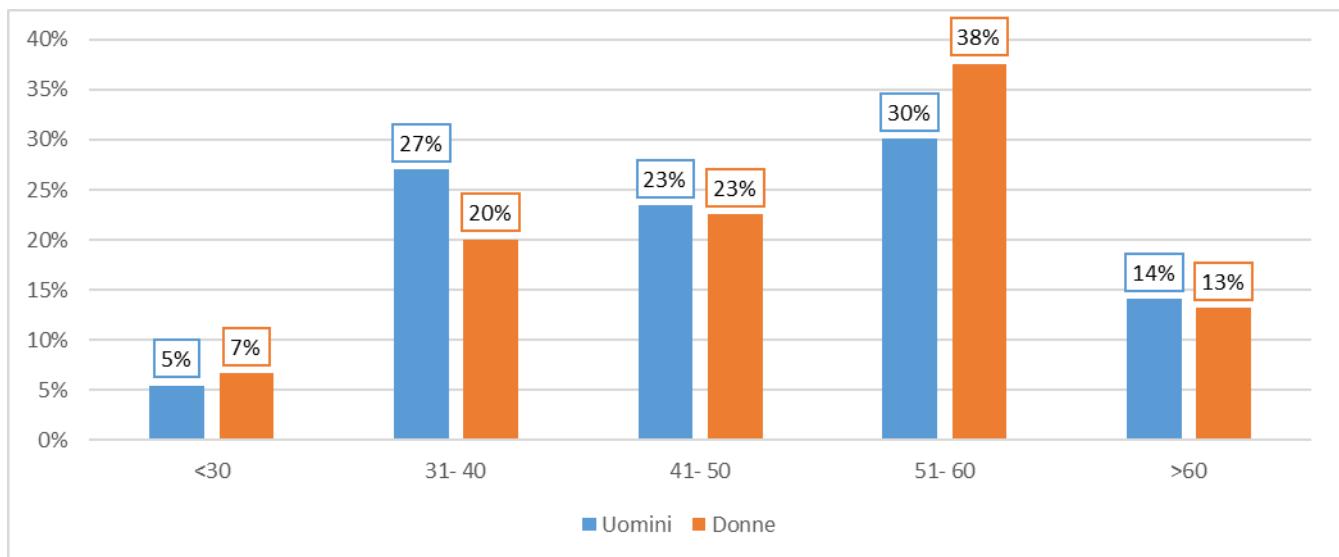
Per quanto riguarda l'età anagrafica, bisogna sicuramente segnalare come le nuove assunzioni avvenute durante la fase pandemica da COVID-19 abbiano avuto un effetto di "ringiovanimento" della popolazione lavorativa. Ciò ha portato ad un aumento della dotazione organica con un'età anagrafica al massimo pari a 50 anni. Questa parte di personale rappresenta circa il 52% del totale dei dipendenti, dato ormai stabile nell'ultimo biennio.



Analizzando la distribuzione tra classi d'età e suddividendo per dirigenza e comparto si può notare, anche dal grafico sotto riportato, come sussistano alcune differenze, specialmente nelle fasce 31-40 anni e over 50 anni.

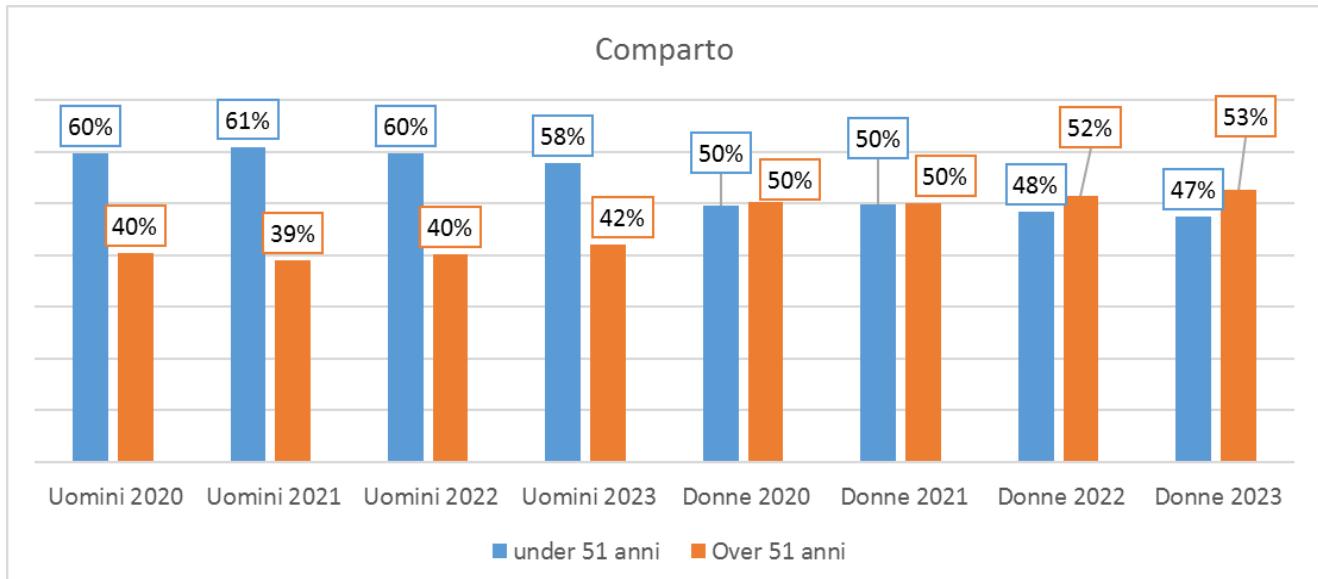
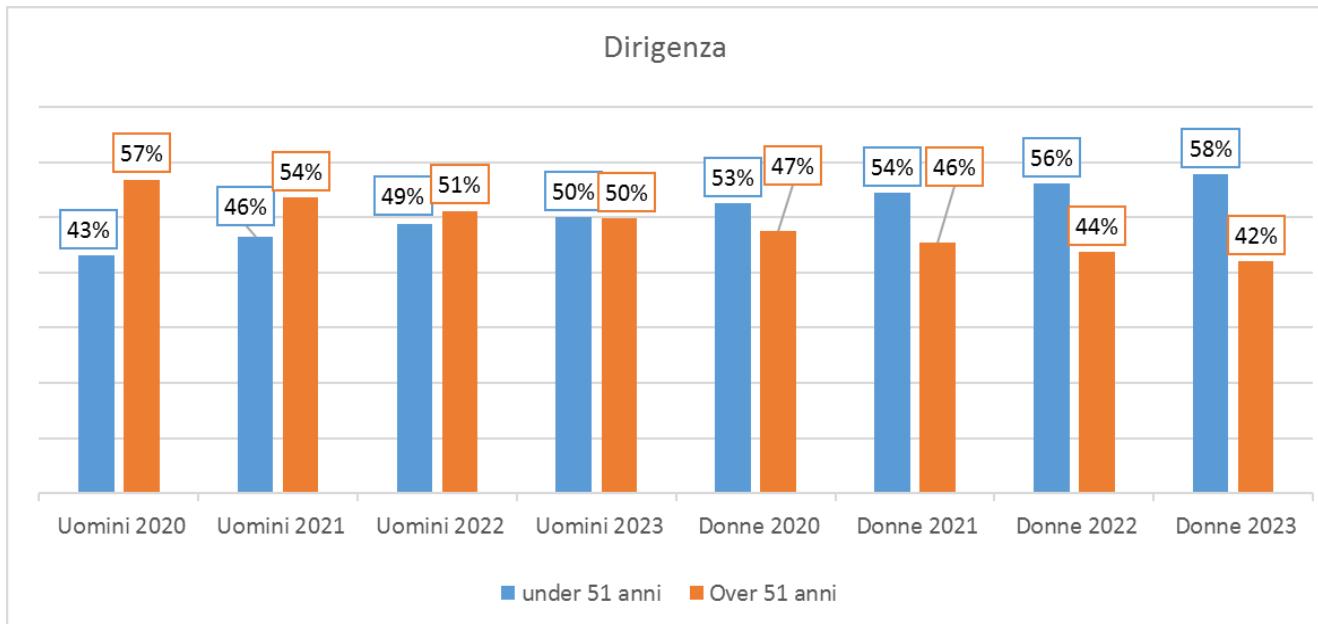


Ponendo inoltre l'attenzione alla ripartizione secondo genere ed età, si può notare, in continuità con quanto osservato gli scorsi anni, come le dipendenti **donne** siano **maggiormente rappresentate** nella classe d'età **tra 51 e 60 anni** mentre gli **uomini** in quella **tra i 31-40 anni** e quella **over 60**.



Approfondendo anche entro genere e ruolo, si nota come l'aumento del personale con meno di 50 anni riguardi, anche per l'anno 2023 in continuità con gli anni precedenti, la Dirigenza.

Per il comparto si verifica invece una situazione opposta, ovvero una maggior presenza di dipendenti over 50 anni sia per gli uomini sia per le donne.



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

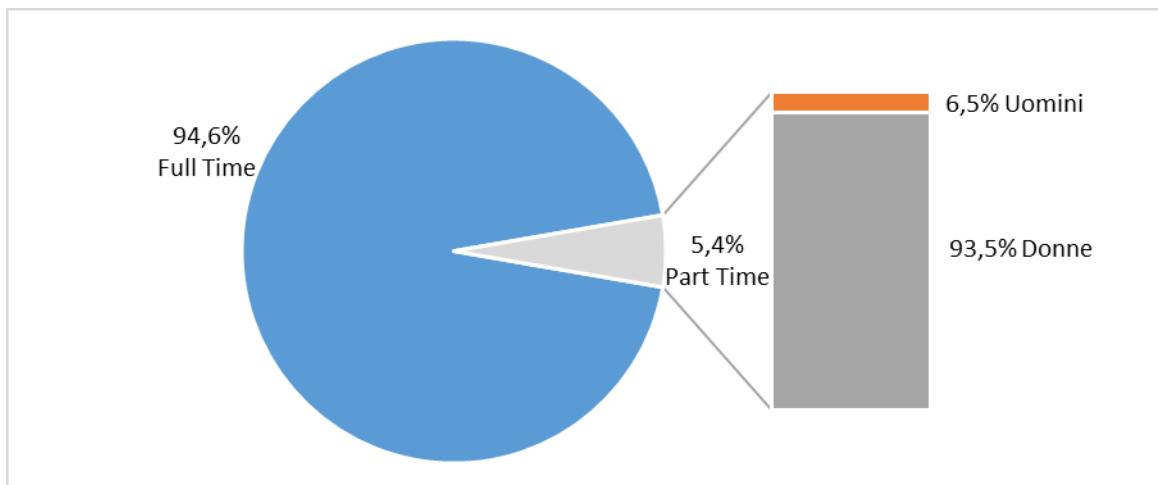
		UOMINI					DONNE				
	ORGANI VERTICE	<30	31-	41-	51-	>60	<30	31-	41-	51-	>60
TI	PERSONALE			1							
A	PERSONALE				3						

## 2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

### 2.1 Percentuale riduzione orario di lavoro - Tempo Parziale

Nel corso dell'anno 2023 si è ulteriormente ridotta la percentuale di dipendenti che fa ricorso ad una tipologia di lavoro part-time, andamento ormai consolidato negli ultimi anni.

Tra coloro che fruiscono di un contratto non a tempo pieno, il 93,5% è rappresentato da donne.



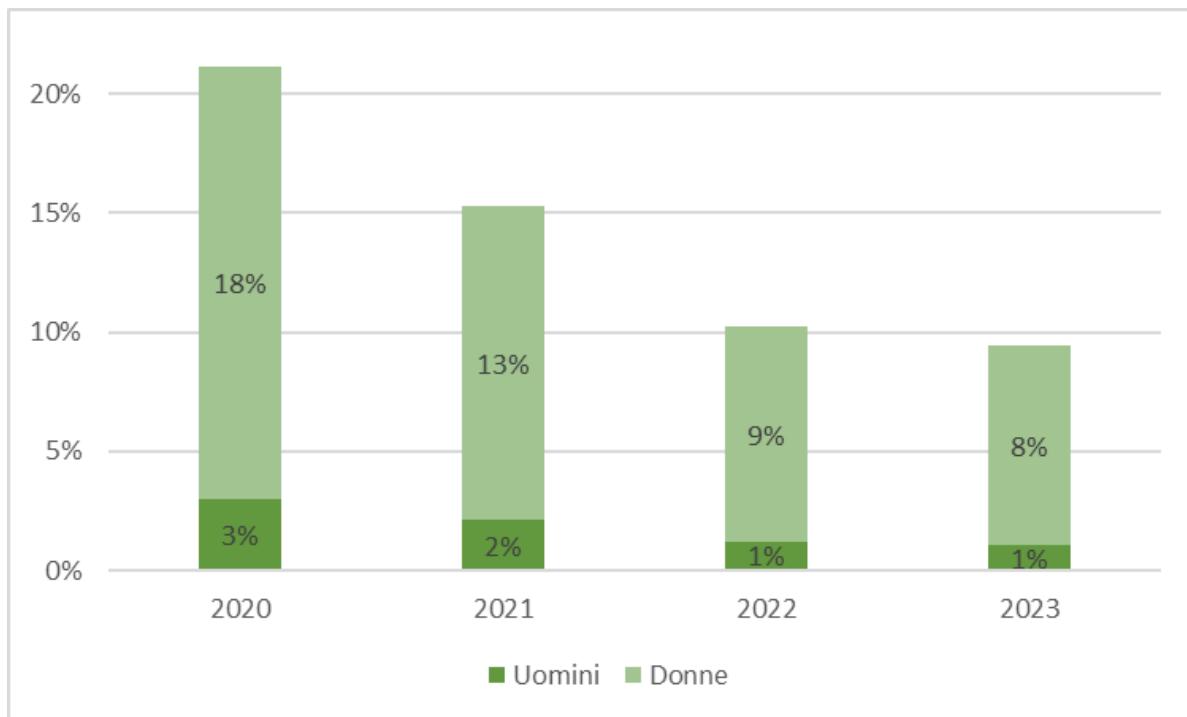
Anno	Descrizione	UOMINI						DONNE					
		<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot
2023	Tempo pieno	99,3%	99,6%	99,2%	97,8%	98,0%	98,7%	99,6%	98,9%	94,5%	88,0%	92,3%	93,0%
	Part time	0,7%	0,4%	0,8%	2,2%	2,0%	1,3%	0,4%	1,1%	5,5%	12,0%	7,7%	7,0%
	Part-Time > 50%	0,7%	0,4%	0,7%	1,7%	1,1%	1,0%	0,4%	1,1%	5,2%	11,0%	7,3%	6,5%
	Part-Time <= 50%	0,0%	0,0%	0,2%	0,5%	0,8%	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%	1,0%	0,3%	0,5%
2022	Part time	0,6%	1,3%	0,8%	2,8%	2,4%	1,7%	0,6%	2,0%	6,2%	12,5%	8,6%	7,7%
2021	Part time	0,0%	1,4%	0,6%	2,8%	2,2%	1,6%	0,2%	2,2%	7,1%	13,2%	8,4%	8,1%

Sul totale dei dipendenti, suddivisi per età e genere, si evidenzia come 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.

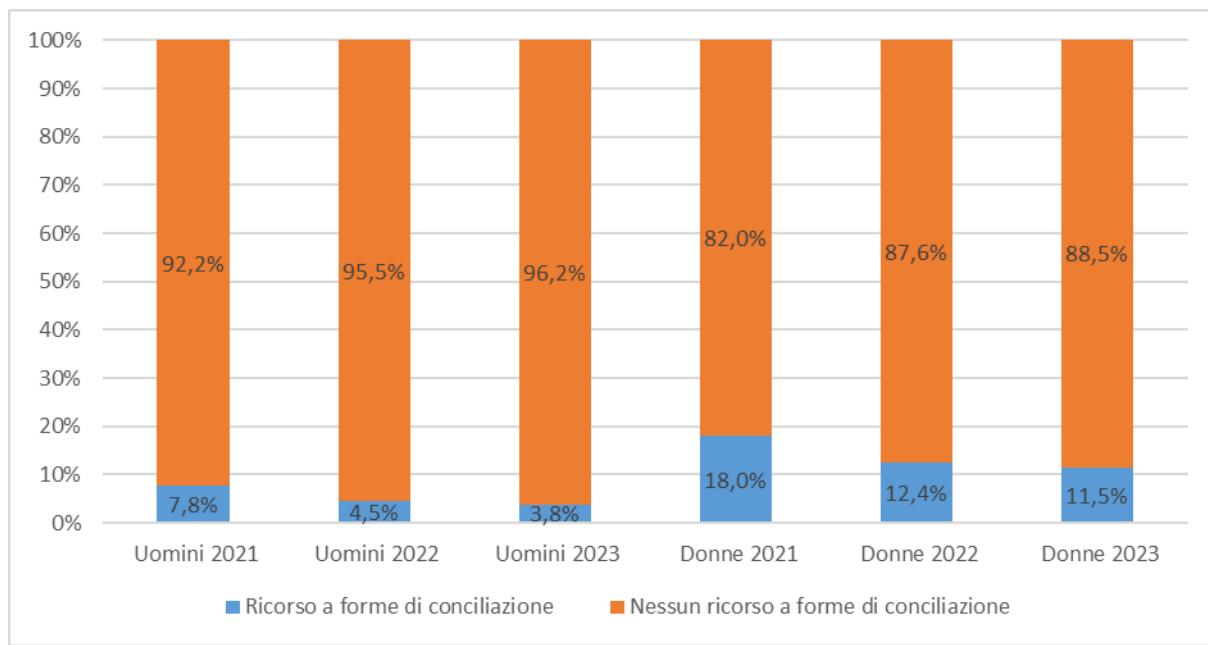
### 2.2 Organizzazione del lavoro part-time, telelavoro e lavoro agile

Il ricorso al part time, telelavoro o il lavoro agile ha registrato, anche per il 2023, una flessione rispetto al triennio precedente (9,4% nel 2023, 10,2% nel 2022 e 17,4% nel 2021).

Questo dato è chiaramente legato al cessare dell'emergenza COVID e la normativa che è intervenuta al termine della pandemia ha regolamentato in maniera più stringente l'uso di tali istituti (disponibilità di strumentazioni informatiche aziendali al fine di assicurare la cyber sicurezza, prevalenza della presenza in sede rispetto al lavoro da remoto).



Si conferma, come emerso dalle analisi degli scorsi anni, la netta prevalenza a ricorrere ai diversi istituti contrattuali di conciliazione lavorativa per le lavoratrici donne rispetto ai colleghi uomini. Tale differenza si verifica per qualsiasi tipologia di contratto.



Come mostra la tabella seguente anche nel 2023 si rileva un importante **decremento**, rispetto all'anno 2022, dei contratti di lavoro agile, sia per il personale di genere maschile (- 42%) sia per quello di genere femminile (-39%). Parallelamente si rileva un incremento nel numero dei contratti di tele lavoro sia per le lavoratrici (+ 6 contratti pari al 19% del totale) che per i lavoratori (+1 contratto pari al 13% del totale).

Tale fenomeno potrebbe essere determinato da due diversi fattori. Da un lato la fine della pandemia ha, verosimilmente, fatto venir meno l'esigenza di ridurre ed alternare la presenza del personale nei luoghi di lavoro e, d'altro canto, la norma che ha introdotto nei contratti di lavoro agile il vincolo di prevalente lavoro in presenza – rispetto alle giornate da remoto - ha reso questo strumento meno utile al proficuo lavoro del personale con problemi di salute. Questo ultimo motivo giustifica anche l'aumento dei contratti di tele lavoro che, non prevedendo l'obbligo della prevalente presenza sul luogo di lavoro, possono risultare maggiormente indicati per il personale che ha esigenze legate a problemi di salute o di conciliazione vita lavoro.

TIPOLOGIA	2022			2023		
	D	U	TOT	D	U	TOT
Lavoro Agile - N. Contratti	438	95	533	269	55	324
Lavoro Agile - % Contratti	6%	4%	6%	4%	2%	3%
Telelavoro - N. Contratti	31	8	39	37	9	46
Telelavoro - %. Contratti	0,50%	0,30%	0,40%	0,55%	0,35%	0,42%
Lavoro Agile - Tot. giorni/anno	13.494	2.834	16.328	1.4874	3.579	18.453
Lavoro Agile - Media giorni/contratto	31	30	31	55	65	57
Telelavoro - Tot. giorni/anno	3	654	3	4.440	1.148	5.588
Telelavoro - Media giorni/contratto	84	82	84	120	128	121.48
totale complessivo personale	<b>6.872</b>	<b>2.583</b>	<b>9.455</b>	<b>6.737</b>	<b>2.546</b>	<b>9.283</b>

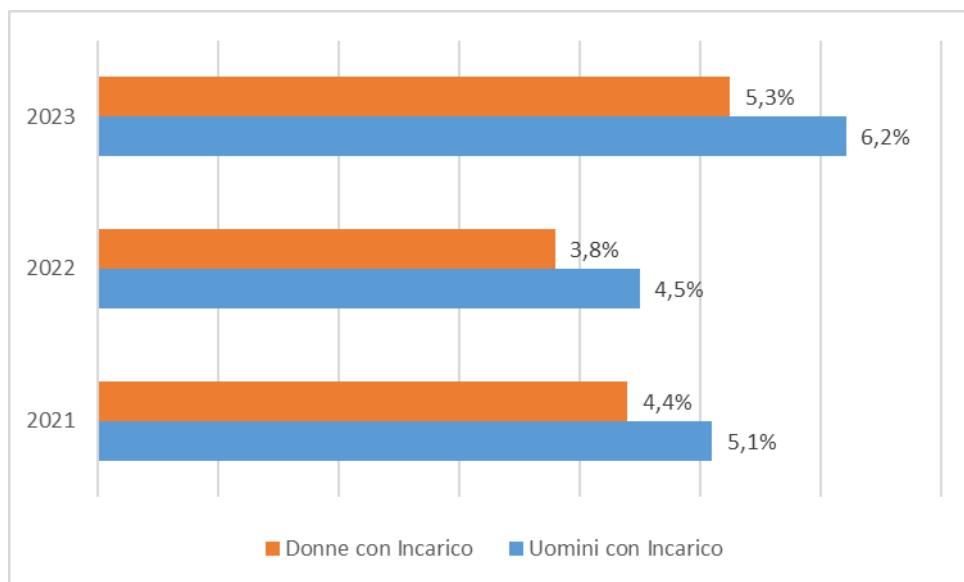
Circa la titolarità degli istituti del **lavoro da remoto** (lavoro agile e tele lavoro), si conferma un maggior numero di contratti, in termini percentuali, a favore delle lavoratrici: il 5% delle donne ed il 3% degli uomini è titolare di un contratto di lavoro da remoto.

Relativamente al numero di **giorni** di lavoro **da remoto** realizzati da coloro che hanno un contratto di questo tipo, invece, gli **uomini** fruiscono in media di un **maggior numero di giornate** da remoto, con una media di 65 giorni/anno da remoto (vs 55 giorni per donne) nei contratti di lavoro agile e 128 giorni/anno di telelavoro (vs 120 per le donne) nei contratti di tele lavoro.

### 3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE

Gli incarichi di funzione attribuiti al 31/12/2023 sono 409 (+108 rispetto al 2022) incremento dovuto all'applicazione del nuovo CCNL relativamente a questo istituto contrattuale, che ha determinato la messa a bando e l'assegnazione della maggior parte degli incarichi in essere ma assegnati non formalmente o vacanti.

Di questi incarichi il 71% è assegnato a donne ma, rapportando **entro genere** il personale con posizione di responsabilità sul totale del personale del comparto, si evidenzia come il **6,2%** degli **uomini** del comparto è titolare di un incarico di responsabilità verso il **5,3%** delle **donne**. Come si vede dal grafico sotto riportato questo differenziale è costante nell'ultimo triennio, nonostante il maggior numero di incarichi assegnati nel corso dell'anno 2023.



### 3.1 Dirigenza - Incarichi di responsabilità

Nel 2023 gli incarichi di struttura semplice e di struttura complessa assegnati erano 190, di questi 82 (47%) conferiti a dirigenti donne.

INCARICHI STRUTTURA SEMPLICE/COMPLESSA ATTRIBUITI	2023				2022	2021
	U	D	tot.	%D	% D	% D
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - SC	5	8	13	62%	67%	64%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - SS	0	1	1	100%		
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - SC	4	2	6	33%	50%	25%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - SS	3	4	7	57%	75%	50%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - SC	3	5	8	63%	63%	86%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - SS	1	4	5	80%	83%	80%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - SC	0	1	1	100%	100%	100%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - SS	0	3	3	100%	75%	50%
MEDICI - SC	43	21	64	33%	31%	32%
MEDICI - SS	36	41	77	53%	49%	46%
ODONTOIATRI - SC	0	1	1	100%	100%	100%
VETERINARI - SC	1	0	1	0%	0%	0%
VETERINARI - SS	2	1	3	0%	0%	6%
totale	98	92	190	47%	47%	45%

La tabella sopra riportata mostra come, nell'ambito della dirigenza medica le donne siano titolari del 53% degli incarichi di struttura semplice e del 33% di quelli di struttura complessa. Entrambe le percentuali risultano in incremento sia rispetto al precedente anno sia al 2021.

Dei 18 incarichi di **direzione di dipartimento** aziendali ed interaziendali 8 (44%) sono stati conferiti a dirigenti donne.

#### 4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE - PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO

---

La tabella della permanenza nel profilo e livello del personale del comparto per genere e classe di età, rappresentata come percentuale sul totale di colonna, evidenzia come le donne tra i 41 e 50 hanno una progressione di carriera più lenta degli uomini, ovvero una più lunga permanenza nello stesso livello/profilo rispetto agli uomini nelle stesse classi di età.

Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot
Inferiore a 3 anni	95%	59%	25%	8%	5%	32%	96%	52%	21%	7%	4%	25%
Tra 3 e 5 anni	5%	18%	10%	2%	1%	8%	4%	25%	7%	3%	2%	8%
Tra 5 e 10 anni	0%	14%	11%	4%	3%	8%	0%	15%	9%	4%	4%	7%
Superiore a 10 anni	0%	9%	54%	86%	92%	52%	0%	8%	63%	86%	91%	61%

Tale rallentamento di carriera delle donne in quella classe di età era stato rilevato anche nel 2022.

#### 5 - DIVARIO ECONOMICO, RETRIBUZIONI MEDIE OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO

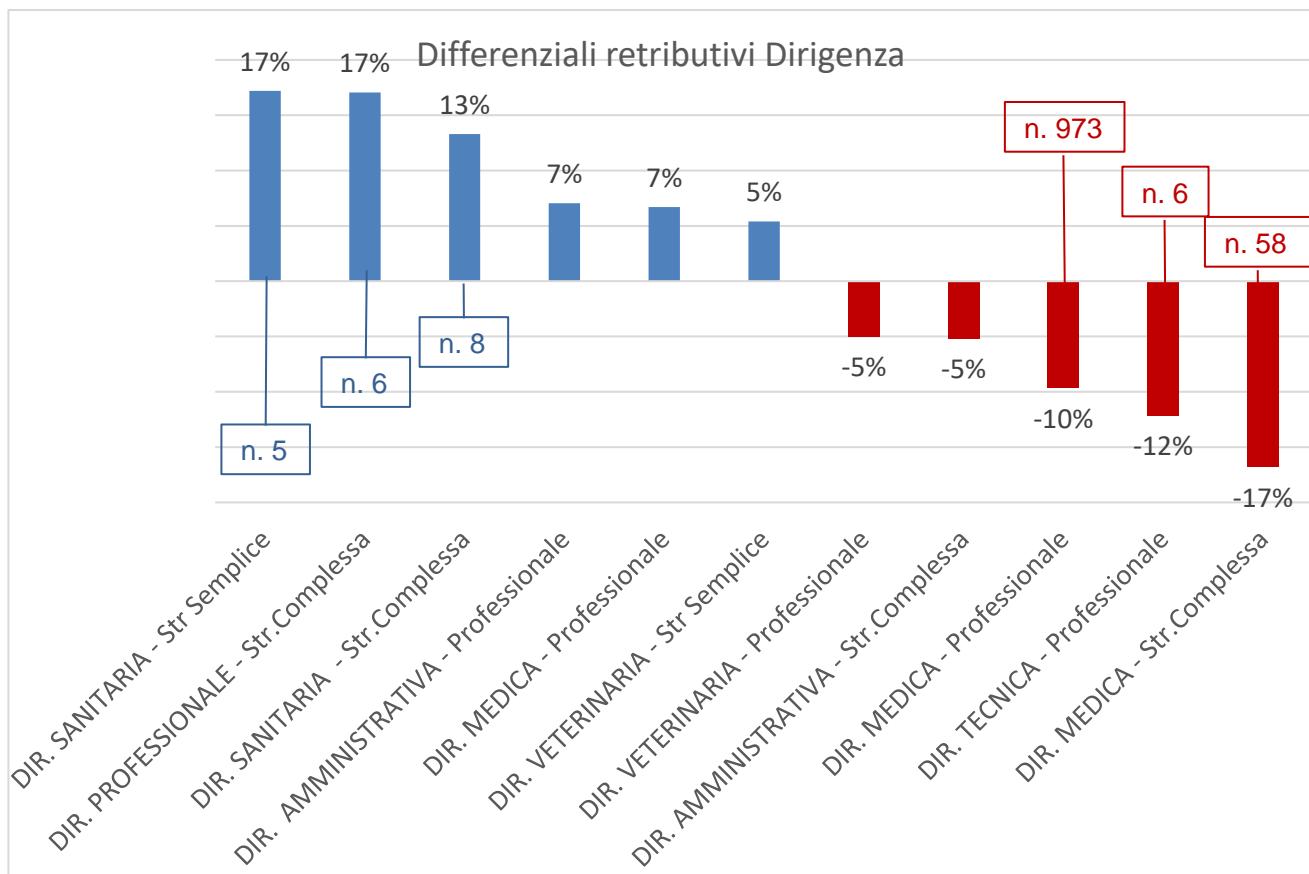
---

Il divario retributivo uomo/donna è calcolato sulle retribuzioni medie nette, comprensive del trattamento accessorio (straordinari ecc..) del personale a tempo pieno, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

Per il 2023 le differenze nelle retribuzioni medie, nell'ambito della dirigenza, sono analoghe e quelle registrate nei precedenti anni

Si confermano sia il differenziale positivo nella retribuzione media delle donne dirigenti sanitarie e dirigenti professionali sia il gap negativo nella retribuzione media delle donne medico (con responsabilità di struttura complessa e con incarico professionale), nelle dirigenti tecniche e nelle veterinarie.

Per quanto riguarda la **dirigenza medica**, che resta la categoria con il divario salariale uomo – donna più significativo per numerosità dell'universo di riferimento, si rileva un lieve calo del gap per la dirigenza medica con incarico di struttura complessa (-20% nel 2022 vs -17% del 2023). Hanno invece visto aumentare il gap salariale uomo/donna le donne medico con incarico professionale, per le quali il divario è passato dal -7% del 2022 ad un -10% nel 2023.



Come mostra la seguente tabella, le donne medico, che costituiscono il 62% di questo gruppo professionale, sono sottorappresentate nella assegnazione degli incarichi di responsabilità (33% delle strutture complesse e 52% di quelle semplici).

Per quanto riguarda la dirigenza sanitaria le donne costituiscono l'87% della categoria e sono titolari del 63% degli incarichi di Struttura Complessa.

	UOMINI		DONNE		% Donne su n. incarichi	Differenziale Retribuzione media Donne vs Uomini
	N.	Retribuzione media	N.	Retribuzione media		
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI – Str. Semplice	1	49.634,45	4	58.170,41	80%	17%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	4	58.020,53	2	67.919,96	33%	17%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	3	69.354,01	5	78.584,67	63%	13%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	3	44.170,87	7	47.285,89	70%	7%
VETERINARI – Str. Semplice	2	63.117,82	1	66.531,85	33%	5%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE – Str. Semplice	3	46.895,62	4	48.984,01	57%	4%
MEDICI – Str. Semplice	36	73.565,20	39	70.440,01	52%	-4%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	5	64.375,32	8	61.049,08	62%	-5%
MEDICI - Str. Complessa	39	98.621,96	19	82.066,72	33%	-17%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO – Str. Semplice	-		1	45.669,59	100%	
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	-		1	60.608,75	100%	
DIRIGENTI RUOLO TECNICO – Str. Semplice	-		3	48.016,57	100%	
ODONTOIATRI - Str. Complessa	-		1	87.510,22	100%	
VETERINARI - Str. Complessa	1	75.893,76	-		0%	

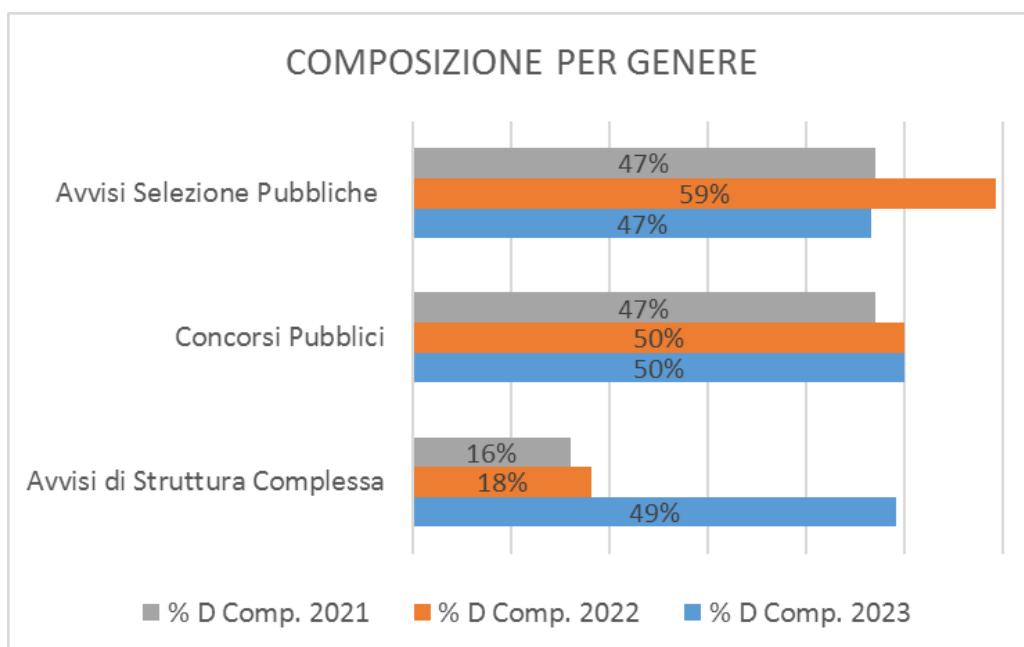
Nelle 15 selezioni per l'assegnazione della direzione di **struttura complessa** svolte nel 2023 il 37% delle **candidature** era presentata da dirigenti donne, dato molto inferiore al 2022 dove le candidature femminili per tale ruolo erano state il 59% del totale.

Per quanto riguarda il **differenziale retributivo** nel personale del **comparto**, come evidenzia la tabella che segue, si rileva un gap moderatamente negativo per le donne del personale di vigilanza ed ispezione, dato raddoppiato in termini percentuali nel 2022 vs 2021 ma nel 2023 leggermente ridotto. Le donne del ruolo amministrativo, infine, hanno un reddito medio annuo di poco (+5%) superiore ai colleghi uomini.

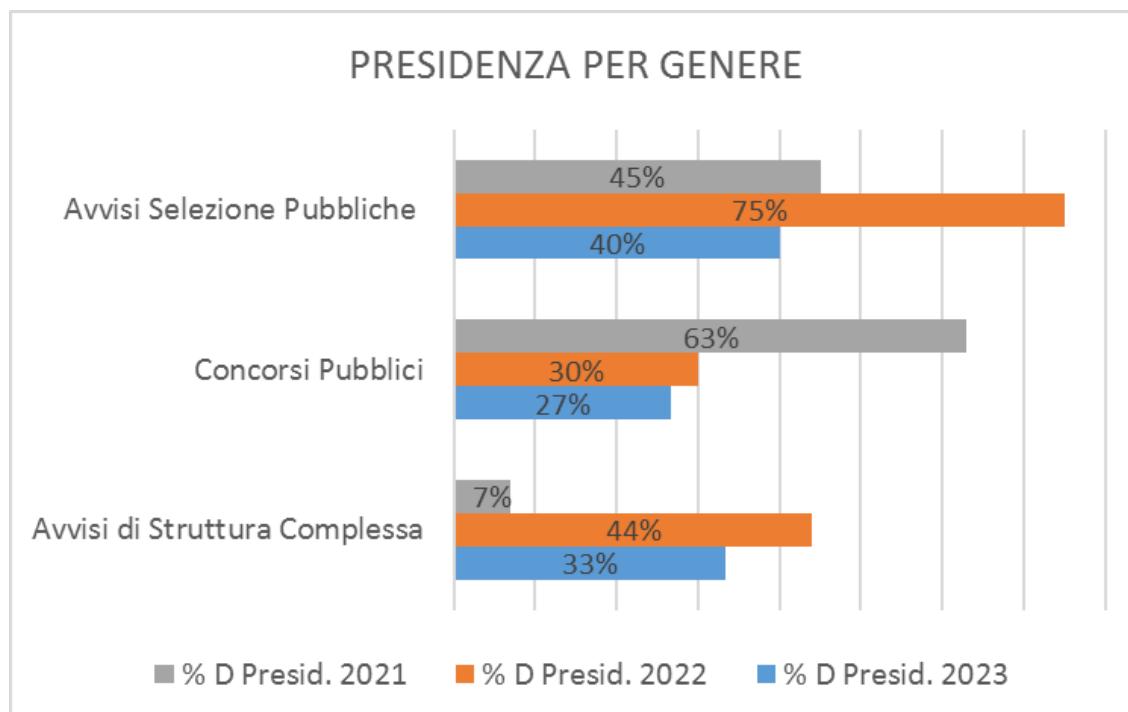
DESCRIZIONE	Tempo det. / indet.	2023			2022	2021
		UOMINI N.	DONNE N.	Divario % U/D	Divario % U/D	Divario % U/D
RUOLO AMMINISTRATIVO	TD	-	1			
RUOLO AMMINISTRATIVO	TI	162	469	5%	5%	6%
RUOLO TECNICO	TD	3	1	-12%		
RUOLO TECNICO	TI	367	853	-6%	-5%	-6%
PERS. FUNZIONI RIABIL.	TD	-	3			
PERS. FUNZIONI RIABIL.	TI	49	211	-2%	0%	1%
PERS. INFERMIERISTICO	TI	760	2.153	-2%	-1%	-1%
PERS. INFERMIERISTICO	TD	4	5	-3%	-1%	0%
PERS. TECNICO SANITARIO	TI	156	292	-3%	-2%	-4%
PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	TI	79	79	<b>-5%</b>	-6%	-3%

## 6 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Durante l'anno 2023, la presenza femminile nella composizione delle commissioni di selezione/concorso è discretamente equilibrata in tutte le tipologie, anche nelle selezioni per l'attribuzione delle Strutture Complesse dove, nei precedenti anni, si era verificata una minor rappresentazione del genere femminile.



Il grafico seguente mostra come, nel corso dell'anno 2023, si sia modificata la percentuale di designazione di **presidenti di commissione** di genere femminile rispetto all'anno precedente. Per tutte e tre le tipologie di concorso, la percentuale di presidenti donne si è ridotta rispetto allo scorso anno.



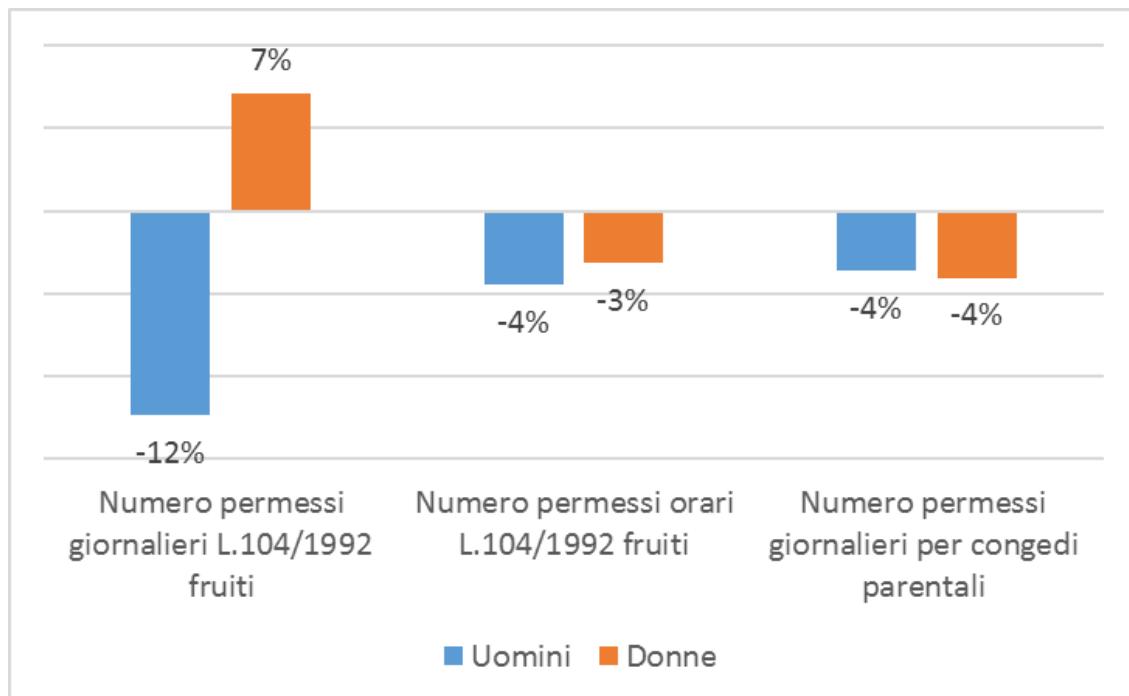
## 7 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

La tabella sotto riportata dettaglia, con riferimento al triennio 2021-2023, la fruizione dei permessi previsti dalla L. 104/1992 e per congedo parentale, utilizzati a giornata o ad ore.

DESCRIZIONE	Anno 2023			Anno 2022			Anno 2021		
	U	D	Totale	U	D	Totale	U	D	Totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	9.164	38.230	47.394	10.459	35.685	46.144	7.168	33.626	40.794
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	2.903	3.907	6.810	3.039	4.035	7.074	2.637	3.254	5.891
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	3.432	22.029	25.461	3.562	22.966	26.528	3.056	19.830	22.886
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	5	295	300	27	172	199	18	173	191
<b>Totale</b>	<b>15.504</b>	<b>64.461</b>	<b>79.965</b>	<b>17.087</b>	<b>62.858</b>	<b>79.945</b>	<b>12.879</b>	<b>56.883</b>	<b>69.762</b>

In numeri complessivi l'anno 2023 è sostanzialmente in linea con i valori dell'anno precedente ma, differenziato entro genere, il numero di permessi fruiti dagli uomini è in riduzione rispetto all'anno precedente mentre è in aumento per le donne.

Il grafico seguente mostra tale andamento diversificato suddividendo per le maggiori tipologie di permessi fruiti.



Questi dati sono in controtendenza rispetto a quanto accaduto nel **2022**, che aveva visto un incremento della **fruizione** sia delle giornate sia dei permessi orari ex L. 104/92 non solo per le donne ma anche per i colleghi uomini.

Nella tabella seguente, che rapporta i dati dei permessi fruiti al totale del personale distinto per genere si evidenzia, in continuità con gli anni precedenti, 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.

	Uomini			Donne		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3,6	4,0	2,8	5,7	5,2	4,8
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	1,1	1,2	1,0	0,6	0,6	0,5
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1,3	1,4	1,2	3,3	3,3	2,9
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>6,1</b>	<b>6,6</b>	<b>5,0</b>	<b>9,6</b>	<b>9,1</b>	<b>8,2</b>

## 8 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

---

TIPO	TOT	UOMINI							DONNE						
		<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	%U	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	%D
Aggiornamento professionale	113.450	4.633	9.022	7.209	6.411	5.608	32.883	29,0%	12.230	18.734	19.600	21.107	8.896	80.567	71,02%
Benessere organizzativo	701	10	30	50	40	12	142	20,3%	61	143	103	205	47	559	79,7%
Tematiche CUG	1.788	48	68	164	106	-	386	21,6%	80	340	474	442	66	1.402	78,4%
Competenze manageriali/Relazionali	1.017	-	76	88	222	67	453	44,5%	32	200	136	151	45	564	55,5%
Obbligatoria (sicurezza)	17.264	1.772	829	886	1.281	266	5.034	29,2%	6.022	2.653	1.576	1.568	411	12.230	70,8%
Violenza di genere	20	-	-	-	-	-	-		10	-	-	10	-	20	100,0%
Totale ore	134.240	6.463	10.025	8.397	8.060	5.953	38.898	29,0%	18.435	22.070	21.889	23.483	9.465	95.342	71,0%
Totale ore %	100,0%	4,8%	7,5%	6,3%	6,0%	4,4%	29,0%		13,7%	16,4%	16,3%	17,5%	7,1%	71,0%	
Totale dipendenti		139	687	597	765	358	2.546		450	1.351	1.517	2.532	887	6.737	
Ore dipendenti medie		46	15	14	11	17	15		41	16	14	9	11	4	

Non si evidenziano, nel complesso, significative differenze tra uomini e donne nella fruizione della formazione (15 ore/media Uomini Vs. 14 ore/media Donne).

Sul totale delle ore dedicate alla formazione, l'1,3% riguarda tematiche direttamente riferibili all'ambito di competenza del CUG, dato lievemente superiore al 2022 (0,8%).

## VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI

---

L'analisi degli episodi di aggressività pervenuti nel 2023 attraverso il sistema di segnalazione on line ha comportato un monitoraggio costante del fenomeno. Sono stati analizzati tutti gli eventi e monitorato il loro andamento con l'implementazione di un data base dedicato, al fine di individuare le cause degli episodi di violenza, valutare le aree maggiormente a rischio ed intraprendere azioni di miglioramento al fine della loro prevenzione. La raccolta di questi dati permette inoltre la trasmissione annuale del report al Centro Regionale dell'Emilia-Romagna per la gestione del Rischio Sanitario e Sicurezza delle Cure.

Nel corso del 2023 inoltre, su specifica richiesta della Regione Emilia-Romagna, il data base è stato adeguato alle indicazioni date dall'ONSEPS (Osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e socio sanitarie, istituito con decreto il 13 gennaio 2022 -GU n.41 del 18/2/2022), con il compito di monitorare gli episodi di violenza connessi ai danni degli esercenti le professioni sanitarie e socio sanitarie, nell'esercizio delle loro funzioni.

Sono stati pertanto analizzati, quindi considerati come atti di violenza a danno degli operatori dell'Azienda Usl di Bologna: insulti e minacce anche telefonici e qualsiasi forma di aggressione fisica, psicologica o danneggiamenti ad oggetti, attrezzature etc. agite sul luogo di lavoro da parte di soggetti esterni all'organizzazione (ad es. pazienti, familiari, utenti) che possano aver messo a repentaglio la salute e la sicurezza di un individuo, così come specificato nella Procedura 110 AUSLBO "Prevenzione e gestione degli atti di violenza a danno degli operatori" - N. Rev. 2 del 16 marzo 2022.

Non sono stati analizzati episodi di violenza verbale o fisica messi in atto da soggetti interni (colleghi, Coordinatori, Direttori etc..).

Su un totale di 351 episodi di aggressione segnalati, il 66 % ha coinvolto operatori di genere femminile ed il 28% di genere maschile. Nel rimanente 6% non è possibile risalire al genere o perché la segnalazione è multi operatore o perché non nota l'identità del segnalante.

Anno	Totale Segnalazioni pervenute	Violenza Verbale	Violenza Fisica	Infortunio	Evento Sentinella	Danneggiamenti	N° Operatori Format <sup>1</sup>
2019	196	257	82	27	3	15	244
2020	196	176	47	20	2	15	70
2021	248	229	74	22	1	30	30
2022	273	253	63	26	1	31	317
2023	351	321	75	20	0	29	346 <sup>2</sup>

*[Dati forniti dalla UOC Medicina Legale e Risk Management]*

---

<sup>1</sup> FORMAZIONE SPECIFICA: "Violenza a danno degli operatori sanitari", 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.

<sup>2</sup> 220 operatori formati col corso base di primo livello denominato "Violenza a danno degli operatori sanitari", di cui sopra e 126 operatori formati con corsi specifici definiti di secondo livello denominati "Il rischio aggressione nelle strutture sanitarie

## CONSIGLIERE/I DI FIDUCIA DI AREA METROPOLITANA BOLOGNESE

Le richieste prese in carico nel 2023 relative alle quattro aziende sanitarie cittadine sono state 57, con un incremento del 32,5% rispetto alla media degli anni precedenti. Detto incremento si registra su tutte e tre le aziende bolognesi (+50% AOU, + 41% AUSL BO e +50% IOR), ad eccezione dell'Ausl di Imola che si è dotata delle CdF nel 2022 che, dopo il primo anno di attività, vedono verosimilmente stabilizzarsi le richieste di accesso a detta funzione.

Richieste per Azienda					
	2020	2021	2022	2023	Totale
Azienda Osp. Universitaria - BO	5	6	8	12	31
Azienda USL-BO	14	16	24	34	88
Istituto Ortopedico Rizzoli	1	2	0	4	7
Azienda USL-IM	0	0	11	7	18
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>43</b>	<b>57</b>	<b>144</b>

La distribuzione per genere della casistica mantiene una prevalenza di richieste provenienti da dipendenti donne con una percentuale, in Azienda USL, dell'88%, eccedente la composizione per genere del personale aziendale (73%).

Come mostra la tabella che segue la distribuzione per professione dei casi evidenzia, nel 2023, un minor accesso da parte della componente infermieristica ed un incremento della componente medica e delle altre professioni sanitarie del comparto (ostetriche, tecniche sanitarie) mentre non si rilevano significative differenze da parte di altre professioni.

Professione	2020	2021	2022	2023
Infermiere	5	25%	11	46%
Altro Comparto	4	20%	3	13%
Dirigenza Medica	8	40%	3	13%
Amministrativo Comparto	2	10%	3	13%
Dirigenza Sanitaria	1	5%	2	8%
Altro Dirigenza	0	0%	2	8%
	20	100%	24	100%
			43	100%
			57	100%

L'accesso ai CdFM si mantiene in grande parte per autonoma scelta delle persone. Nel quadriennio si è mantenuta costante anche la richiesta/invio **da parte delle Direzioni** (Direzione strategica, Direzioni di Dipartimento/UOC, Coordinatrici/Coordinatori) e dai diretti responsabili di personale in condizione di disagio lavorativo (N. 6 accessi).

Nel 2023, come per l'anno precedente, si registra una significativa quantità di accessi inviati ai CdFM dalle organizzazioni sindacali sia del comparto e sia della dirigenza (N. 7 accessi).

L'invio da parte delle direzioni, dei responsabili o delle organizzazioni sindacali parrebbe indicare un buon livello di conoscenza e proficua collaborazione con la Rete da parte dei diversi livelli manageriali delle Aziende e dei sindacati, nonché di attenzione ed impegno del management per la promozione di un buon clima nei gruppi di lavoro.

Il **conflitto**, tra pari o tra capo e collaboratore, resta la causa più frequente che motiva l'accesso alla Rete CdFM.

Come mostra il grafico seguente il conflitto lavorativo è complessivamente presente nel 68% delle fonti di disagio lavorativo. Questo dato si mantiene costante negli anni.

Nel grafico sotto riportato è rappresentata la **valutazione del livello di disagio** presente, rilevato sulla base dei primi colloqui effettuati con la persona richiedente.

Nel 2023 si registra, rispetto al triennio precedente, un incremento percentuale delle situazioni a grado di disagio severo o elevato, ovvero di persone che hanno riferito ripercussioni del disagio lavorativo sulla salute e sulla qualità della vita anche extra lavorativa (ad es. insomnia, pensieri intrusivi, ansia ed attacchi di panico, tensioni familiari). Tale incremento riteniamo sia, in parte, riconducibile alle situazioni di molestia e di stalking prese in carico, tutte situazioni con un elevato grado di sofferenza personale e/o lavorativa.

Durante l'ultimo colloquio, alla conclusione del percorso, vengono valutate le condizioni di benessere lavorativo e la persistenza o meno degli elementi di disagio riferiti dalla persona.

Nel 2023 la percentuale di casi conclusi che hanno mostrato o riferito un **miglioramento** della condizione soggettiva e/o lavorativa è stata pari al **56%**, dato in linea con gli anni 2020 e 2021 ma inferiore al dato 2022.

Alla presa in carico della richiesta è stato svolto, nella quasi totalità dei casi, un primo colloquio nel rispetto dei 15 giorni previsti dal Codice di Condotta.

Per la trattazione delle richieste sono stati svolti, complessivamente 162 incontri il cui dettaglio è riportato nella seguente tabella.

ATTIVITA'	2020	2021	2022	2023	Tot.
Colloqui con richiedente	28	39	53	79	199
Colloqui con collega	6	9	23	34	72
Colloqui con diretto superiore	9	11	28	25	73
Colloqui con altro superiore	7	12	10	14	43
Mediazione	0	0	12	10	22
<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>71</b>	<b>126</b>	<b>162</b>	<b>409</b>

La presa in carico e la gestione dei casi hanno comportato un volume stimato di 495 ore di lavoro, alle quali si sommano gli incontri di équipe finalizzati alla revisione della pratica ed alla organizzazione delle diverse attività, gli incontri di preparazione alle mediazioni e gli incontri dedicati alla presentazione/divulgazione delle attività e delle finalità della rete CdFM.

## RENDICONTAZIONE STATO DI AVANZAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – ANNO 2023

### AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

#### Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 1.1.1.	Formazione del management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Target 2023: partecipazione di almeno il 10% dei responsabili di struttura ad un evento formativo	Direzioni aziendali, CUG – SUMAGP, Formazione.	Realizzato ma ridefinito target in 5%	
Azione 1.1.2.	Implementazione e monitoraggio del lavoro agile.	20% progetti approvati sui richiesti	Responsabili di struttura, CUG, SUMAGP, ICT, SPP.	Mantenuto monitoraggio	Dato relativo a % dei progetti approvati vs richiesti non disponibile
Azione 1.1.3.	Facilitare il rientro al lavoro dei dipendenti al rientro da lunga assenza (superiore ai 6 mesi)	Incontro di accoglienza e analisi fabbisogni formativi/di aggiornamento al rientro da lunga assenza: almeno 20% delle persone che rientrano	Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Medico competente, SPP, ICT	Obiettivo spostato al 2024	
Azione 1.1.4.	Redazione Bilancio di Genere	raccolti dati	Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Tavolo Interaziendale	Realizzato, in corso di pubblicazione	
Azione 1.1.5.	Implementazione della funzione di Diversity Management	Sperimentazione della funzione 2023	Direzioni Aziendali, ASSR, CUG, Board/tavolo aziendale Equità	Parziale realizzazione	In accordo con tavolo regionale si prevede una cognizione regionale prima della realizzazione delle sperimentazioni

## Obiettivo 1.2.: Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del CUG

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 1.2.1.	Promozione protocollo prevenzione e contrasto violenza di genere.	Realizzazione di seminario di presentazione: almeno 2/anno Materiale informativo: pubblicazione online e cartacea di brochure informative: sì/no	Direzioni Aziendali, CUG, Comunicazione.	Realizzato	Vd. Azioni relazionate

## AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI.

### Obiettivo 2.1.: Modifiche di regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 2.1.1.	Istituzione di tavoli di lavoro congiunti con altre aziende sanitarie, altri enti pubblici, Ateneo, per confronto su uguaglianza di genere, valorizzazione delle diversità e buone pratiche	Istituzione di un tavolo di lavoro	Direzioni Aziendali, CUG, SUMAGP	Realizzato tavolo CUG RER	
Azione 2.1.2.	Istituzione di un Osservatorio aziendale (o interaziendale) su parità di genere, valorizzazione delle diversità, contrasto alla violenza	Realizzazione studio di fattibilità entro dicembre 2022	Direzione Generale, SUMAGP, CUG.	Obiettivo posticipato a 2024	

## AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.

### Obiettivo 3.1.: Promuovere equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 3.1.1.	Promuovere equilibrio di genere nelle commissioni di selezione/concorso e contrastare gli stereotipi di genere nelle selezioni	Monitoraggio di: • composizione delle commissioni di selezione/concorso; • progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica; • partecipazione alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità	Direzioni Aziendali, SUMAGP, SUMAEP, CUG.	Realizzato	Bilancio di genere e relazione CUG

## AREA 4: INTERGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E NELLA PRATICA PROFESSIONALE.

### Obiettivo 4.1.: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione.

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 4.1.1.	Mappare distribuzione di genere del personale di ricerca includendo personale dipendente, universitario in convenzione, contrattualizzato, universitario in formazione	Report annuale	Direzione Scientifica	Realizzato	Bilancio di genere 2023
Azione 4.1.2.	Mappare distribuzione di genere di: <ul style="list-style-type: none"><li>• Principal Investigator (PI) ai bandi di finanziamento alla ricerca da bandi competitivi.</li><li>• PI sui progetti di ricerca finanziati da bandi competitivi.</li><li>• personale affiliato/dipendente autore/autrice di pubblicazioni scientifiche.</li></ul>	Report annuale	Direzione Sanitaria e/o Scientifica	Realizzato	Bilancio di genere 2023
Azione 4.1.3.	Mappare distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di Sperimentatore Responsabile per gli studi approvati dal Comitato Etico. Ottimizzazione del monitoraggio dell'inclusione della dimensione di genere e/o di altre diversità (etniche, disabilità etc) nel disegno di progetti e studi.	Report annuale	Direzione Sanitaria e/o Scientifica	Realizzato	Bilancio di genere 2023
Azione 4.1.4.	Analisi di fattibilità dell'implementazione del sistema di mappatura entro dicembre 2023.	Report esito dell'analisi di fattibilità	Direzione Sanitaria e/o Scientifica	Parzialmente realizzato	Si conclude nel 2024
Azione 4.1.5.	Analisi dei criteri di valorizzazione/riconoscimento nell'ambito della ricerca (traguardi scientifici, finanziamenti di ricerca, brevetti ottenuti) e valutazione dei relativi percorsi di riconoscimento entro dicembre 2023 - Implementazione di un eventuale evento / i di assegnazione del riconoscimento sulla base dei criteri individuati.	Valutazione di fattibilità di un percorso di valorizzazione, definizione dei criteri e del budget dedicato	Direzione Generale, Direzione Sanitaria e/o Scientifica, Comunicazione, Formazione	Realizzato	

**Obiettivo 4.2.: Sviluppare la proposta formativa per promuovere conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona.**

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 4.2.1.	Organizzazione di almeno un evento l'anno di formazione destinata a personale di ricerca per ciascuna area disciplinare di rilevanza sull'integrazione delle variabili sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca.	Comunicazioni nella pagina web Aziendale di almeno 1 evento/anno di interesse	Direzione Generale, Comunicazione, Formazione, Direzione Scientifica	Parzialmente realizzato	Si conclude nel 2024
Azione 4.2.2.	Analisi, organizzazione e diffusione di materiale informativo/eventi relativi all'integrazione della dimensione sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca.	Report annuale pubblicato entro il mese di maggio dell'anno successivo.	Direzione Sanitaria e/o Scientifica	Realizzata analisi fattibilità	

## **AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI**

**Obiettivo 5.1: Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze**

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 5.1.1	Diffusione/sensibilizzazione sui contenuti del Codice di Condotta e attività della rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana.	Realizzazione almeno 1 incontro annuale da parte dei CdF per ogni Dipartimento/Distretto	Consiglieri di Fiducia, CUG, Direzioni Aziendali	Realizzato	
Azione 5.1.2.	Training del personale sui temi della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e della loro prevenzione e contrasto	Realizzazione di iniziative informative/ formative: almeno 2/anno. Realizzazione di un flyer/pieghevole: entro giugno 2023.	Direzioni Aziendali, CUG, Formazione	Realizzato	

## AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivo 6.1: Facilitare la conoscenza delle azioni, iniziative, documenti prodotti dai Comitati Unici di Garanzia per il personale.

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 6.1.1	Aggiornamento dello spazio internet/intranet dedicato ai temi ed alle iniziative del CUG e predisposizione e diffusione di materiale informativo circa le azioni realizzate a favore del personale	Aggiornamento pagina web con documenti e iniziative dell'anno in corso ed evidenza della predisposizione e diffusione di report e materiale dedicato	CUG, Direzioni Aziendali, Uffici Comunicazione	Realizzato	
Azione 6.1.3	Promozione di una comunicazione rispettosa, trasparente e attenta tra il personale e con i cittadini	Evidenza della diffusione di materiale dedicato	CUG, Uffici Comunicazione	Parzialmente realizzato	
Azione 6.1.4	Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano	Almeno due eventi nel corso dell'anno	CUG, Direzioni Aziendali, SPP, DSP	Realizzato	

## LE ATTIVITA' DEL CUG

---

Il 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), ha mantenuto e/o realizzato numerose iniziative.

### 1 Attività di Rete

---

- Coordinamento del tavolo di lavoro interaziendale per la revisione, aggiornamento e monitoraggio del Gender Equality Plan 2023-2025 di Azienda USL e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna, Istituto Ortopedico Rizzoli;
- Mantenimento e diffusione delle convenzioni per i servizi di asilo nido per l'infanzia e per l'assistenza domiciliare ad anziani e disabili riservate ai dipendenti delle Aziende Sanitarie bolognesi;
- Partecipazione, per Azienda USL di Bologna, alla Rete Nazionale dei CUG;
- Partecipazione, per Azienda USL di Bologna, ai tavoli sul lavoro agile regionale e comunale;
- Coordinamento della Rete dei CUG delle aziende sanitarie regionali;
- Partecipazione, per Azienda USL di Bologna, al Tavolo di Lavoro sul Diversity management promosso dalla Regione Emilia-Romagna;
- Promozione e diffusione dei percorsi di accesso facilitato alle prestazioni di laboratorio per i dipendenti dell'Azienda USL di Bologna;
- Componente del Board aziendale “Partecipazione Equità Umanizzazione”.

### 2 Formulazione di pareri

---

In riferimento alla propria funzione consultiva, il CUG è stato chiamato ad esprimere il proprio parere sul progetto di riorganizzazione del Dipartimento Chirurgico.

### 3 Attività di formazione/informazione

---

1. Intervento alla Giornata della trasparenza, organizzata dai Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza delle Aziende sanitarie di AVEC e Romagna con una presentazione sul tema: Comitato Unico di Garanzia e Consigliera/e di Fiducia - due funzioni chiave per la parità di genere
2. Organizzazione, in occasione della Giornata Internazionale della Donna, del Convegno regionale DONNE, SALUTE E SICUREZZA, con la partecipazione dei CUG delle aziende sanitarie regionali;
3. Relazione all'evento “VALORI E VALORE NELLA PA. Il ruolo strategico della rete dei Comitati unici di garanzia” nell'ambito dell'iniziativa Forum PA, con una presentazione sul tema “*Stare bene al lavoro - bene comune*”;
4. Partnership con APS DRY-ART per la progettazione della nuova edizione 2023/2024 del percorso formativo IO CONTO- II VALORE ALLE DONNE;
3. Presentazione della Relazione CUG 2022. Allo Staff di Direzione;
4. Organizzazione, in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne, della Mostra “*Come eri vestita?*” e del convegno di inaugurazione della mostra;
5. Coordinamento installazione ed inaugurazione di una panchina rossa presso Casa della Comunità Porto Saragozza;

6. Relazione all'evento organizzato da Formez PA e rivolta al personale di Regioni, Comuni e Città Metropolitane sui temi della diversità e inclusione e con un focus sulle tematiche LGBT con un intervento su *“I luoghi di lavoro tra gestione del conflitto e inclusione - Una esperienza nella Pubblica Amministrazione”*;
7. Promozione e collaborazione alla realizzazione del Primo Convegno Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Fiducia, che ha visto la partecipazione circa 100 CdF provenienti da diversi enti pubblici nazionali, regionali e locali, Università e aziende private;
8. Relazione al seminario organizzato dal CUG della Azienda USL di Reggio Emilia sul tema *“Il Comitato Unico di Garanzia normativa e compiti”*;
9. Aggiornamento del sito web del CUG <https://www.ausl.bologna.it/pro/cug> .

Nel 2023 si sono svolti i seguenti incontri:

- 15/2 riunione CUG aziendale;
- 13/3 dedicato alla presentazione del percorso di valutazione dei rischi svolto all'interno della azienda;
- 17/4 dedicato a salute e sicurezza del personale, presentazione dei dati sulle aggressioni ai danni degli operatori;
- 18/5 presentazione dei dati di attività della Rete CdFM;
- 27/6 incontro CUG Interaziendale;
- 14/09 riunione CUG aziendale;
- 17/10 presentazione delle attività dei RLS e aggiornamento in tema di sicurezza sul lavoro;
- 13/12 riunione CUG aziendale.

## CONCLUSIONI

---

Le funzioni del Comitato Unico di Garanzia, ove compiutamente esercitate, contribuiscono alla promozione del benessere delle persone che lavorano, promuovono e verificano la realizzazione delle pari opportunità - parità che costituisce anche ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche – contribuendo al miglioramento delle prestazioni lavorative e della performance organizzativa complessiva.

Il lavoro delle e dei componenti del Comitato, pur se riconosciuto come orario di lavoro di ciascuna/o, è molto spesso una attività aggiuntiva, che si somma al carico di lavoro ordinario. Per questo si ritiene auspicabile una valorizzazione del lavoro delle e dei componenti del comitato all'interno del percorso di valutazione della performance individuale.

Quanto rendicontato nella relazione è, come sopra indicato, il frutto dell'impegno e del lavoro di tutte le persone che, nel CUG e nei diversi servizi aziendali, si impegnano quotidianamente per migliorare ed innovare l'organizzazione e contribuiscono allo sviluppo di una comunità di lavoro equa, coesa ed efficace. Questa relazione è, anche, occasione per ringraziarle e dare evidenza del loro impegno.

Si ringraziano, per la collaborazione alla redazione del presente documento: Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale e Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale, Rete Metropolitana delle e dei Consigliere/i di Fiducia, Servizio Prevenzione e Protezione, U.O. Medicina Legale e Risk Management, U.O. Programmazione e Controllo.

Bologna, 18 aprile 2024

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



## APPENDICE DATI

**Tabella 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

	UOMINI						DONNE					
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	-	1	-	1	3	5	-	-	-	5	3	8
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Semplice	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	-	-	1	-	2	3	-	-	1	3	3	7
157-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	-	-	-	3	1	4	-	-	-	2	-	2
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	-	-	2	1	-	3	-	-	1	2	1	4
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	-	2	5	7	2	16	-	1	1	7	-	9
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	3	7
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	-	-	1	2	-	3	-	-	-	2	3	5
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2	2	4
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	-	3	11	8	6	28	-	27	60	79	31	197
TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	-	1	2	-	-	3	1	9	6	5	-	21
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	3
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	-	-	-	2	1	3	-	1	-	2	1	4
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	33	44	68	36	185	6	69	111	251	160	597
TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	1	1	1	-	-	3	-	5	-	-	-	5
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	8	79	141	176	46	450	26	125	276	479	210	1.116
TD-MEDICI	1	1	-	-	-	2	1	1	-	-	-	2
TI-MEDICI	-	23	2	3	3	31	-	33	8	2	2	45
TI-MEDICI - Str.Complessa	-	-	3	16	24	43	-	-	3	8	10	21
TI-MEDICI - Str. Semplice	-	-	5	12	19	36	-	-	8	10	23	41
TD-MEDICI - Professionale	-	9	-	-	-	9	-	15	1	-	-	16
TI-MEDICI - Professionale	-	139	85	97	85	406	-	229	226	168	110	733
TI-ODONTOIATRI - Str.Complessa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
TI-ODONTOIATRI - Professionale	-	-	-	1	1	2	-	-	1	-	-	1
TI-VETERINARI	-	-	3	1	4	8	-	3	1	2	1	7
TI-VETERINARI - Str.Complessa	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
TI-VETERINARI - Str. Semplice	-	-	-	-	2	2	-	-	-	1	-	1
TI-VETERINARI - Professionale	-	3	1	2	7	13	-	2	3	-	3	8
A-PERSONALE CONTRATTISTA	-	-	1	2	1	4	-	-	-	-	-	-
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	10	8	1	-	-	19	19	15	9	1	-	44
TI-COMPARTO. FUNZIONI RIABIL.	4	14	8	19	18	63	12	59	64	122	60	317
TD-COMPARTO. FUNZIONI RIABIL.	1	-	-	-	-	1	7	5	-	-	-	12
TD-PERS. INFERMIERISTICO	3	1	-	-	-	4	1	1	2	1	1	6
TI-PERS. INFERMIERISTICO	83	288	219	272	57	919	326	631	642	1.198	183	2.980
TD-PERS. TECNICO SANITARIO	-	-	-	-	-	-	4	2	-	-	-	6
TI-PERS. TECNICO SANITARIO	17	64	54	39	13	187	33	101	82	123	53	392
TI-PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	7	17	7	31	25	87	13	16	6	51	24	110
	139	687	597	765	358	2.546	450	1.351	1.517	2.532	887	6.737

**Tabella 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot
Tempo pieno	138	684	592	748	351	2513	448	1336	1434	2228	819	6265
Part-Time>50%	1	3	4	13	4	25	2	15	79	279	65	440
Part-Time<=50%	0	0	1	4	3	8	0	0	4	25	3	32

**Tabella 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE**

Incarichi di funzione	Uomini	Donne
anno 2023	118	291
anno 2022	87	214
anno 2021	100	253

**Tabella 1.4 – PERMANENZA NEL PROFILO**

DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE					
	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot
Inferiore a 3 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tra 3 e 5 anni	7	90	46	13	2	158	16	255	78	65	12	426
Tra 5 e 10 anni	-	72	54	25	5	156	1	151	112	81	27	372
Superiore a 10 anni	-	43	257	519	179	998	-	83	756	1.918	627	3.384

**Tabella 1.5 DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

		UOMINI		DONNE		GAP RETRIB. MEDIO U/D	
Descrizione		N	Retri. M. €	N	Retrib. M. €	Delta €	Delta %
	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO			1	39.288,6		
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO			1	47.106,7		
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	5	64.375,3	8	61.049,1	-3.326,2	-5%
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice			1	45.669,6		
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	3	44.170,9	7	47.285,9	3.115,0	7%
	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	1	48.919,9				
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	1	39.291,7				
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	4	58.020,5	2	67.920,0	9.899,4	17%
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	3	46.895,6	4	48.984,0	2.088,4	4%
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	15	44.057,2	8	43.729,1	-328,1	-1%
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI			4	51.630,6		
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	3	69.354,0	5	78.584,7	9.230,7	13%
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	1	49.634,5	4	58.170,4	8.536,0	17%
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	24	44.066,7	162	45.824,4	1.757,7	4%
TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	3	35.396,3	18	35.291,8	-104,5	0%
TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa			1	60.608,8		
TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice			3	48.016,6		
TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	3	48.888,6	3	42.962,9	-5.925,7	-12%
TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO			1	21.464,4		
TI	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	162	23.111,0	469	24.293,0	1.182,0	5%
TD	PROFILI RUOLO TECNICO	3	21.518,9	1	19.038,0	-2.480,9	-12%
TI	PROFILI RUOLO TECNICO	367	22.603,7	853	21.267,9	-1.335,9	-6%
TI	MEDICI	6	55.417,8	7	51.499,1	-3.918,7	-7%
TI	MEDICI - Str.Complessa	39	98.622,0	19	82.066,7	-16.555,2	-17%
TI	MEDICI - Str. Semplice	36	73.565,2	39	70.440,0	-3.125,2	-4%
TD	MEDICI - Professionale	3	43.153,6	9	46.042,0	2.888,4	7%
TI	MEDICI - Professionale	372	62.093,9	601	56.104,8	-5.989,1	-10%
TI	ODONTOIATRI - Str.Complessa			1	87.510,2		
TI	ODONTOIATRI - Professionale	2	38.343,1				
TI	VETERINARI	8	61.569,6	5	59.862,5	-1.707,2	-3%
TI	VETERINARI - Str.Complessa	1	75.893,8				
TI	VETERINARI - Str. Semplice	2	63.117,8	1	66.531,9	3.414,0	5%
TI	VETERINARI - Professionale	13	57.079,3	6	54.241,2	-2.838,1	-5%
A	PERSONALE CONTRATTISTA	4	86.975,9				
TD	PERSONALE RICERCA SANITARIA	9	24.517,1	29	23.918,0	-599,1	-2%
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.			3	24.026,4		
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	49	25.927,2	211	25.420,1	-507,1	-2%
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	4	26.462,0	5	25.611,2	-850,8	-3%
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	760	27.354,2	2153	26.857,1	-497,0	-2%
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	156	27.739,9	292	26.880,8	-859,2	-3%
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	79	28.530,5	79	27.031,9	-1.498,6	-5%

**Tabella 1.6 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Commissione	COMPONENTI						PRESIDENTI					
	U	D	Tot	% D Comp. 2023	% D Comp. 2022	% D Comp. 2021	U	D	Tot	% D Pres. 2023	% D Pres. 2022	% D Pres. 2021
Avvisi di Struttura Complessa	30	29	59	49%	18%	16%	10	5	15	33%	44%	7%
Concorsi Pubblici	51	35	86	41%	50%	47%	22	8	30	27%	30%	63%
Avvisi Selezione Pubbliche	8	7	15	47%	59%	47%	3	2	5	40%	75%	45%
Lavoro Autonomo	0	0	0		67%	83%	0	0	0		100%	100%
Assunzioni da Centro per l'impiego	1	3	4	75%			1	1	2	50%		

**Tabella 1.7 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ**

DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT
	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	
Personale che fruisce di part time misto	-	-	-	3	-	3	-	1	8	35	10	54	57
Personale che fruisce di part time orizzontale	1	3	4	9	1	18	2	14	55	180	41	292	310
Personale che fruisce di part time verticale	-	-	1	5	6	12	-	-	20	89	17	126	138
Personale che fruisce di telelavoro	-	-	4	4	1	9	-	2	5	20	10	37	46
Personale che fruisce del lavoro agile	-	15	8	24	8	55	1	34	75	105	54	269	324
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>45</b>	<b>16</b>	<b>97</b>	<b>3</b>	<b>51</b>	<b>163</b>	<b>429</b>	<b>132</b>	<b>778</b>	<b>875</b>

**Tabella 1.8 FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

DESCRIZIONE	UOMO	DONNA	Totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	9.164	38.230	<b>47.394</b>
Numero permessi orari L.104/1992 fruitti	2.903	3.907	<b>6.810</b>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	3.432	22.029	<b>25.461</b>
N permessi mezza giornata congedi parentali fruitti	5	295	<b>300</b>
<b>TOTALE</b>	<b>15.504</b>	<b>64.461</b>	<b>79.965</b>