



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 2017



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 tramite Direttiva della PCM del 4.03.2011.

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

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

Come si vedrà nelle sezioni che seguono, nel 2017 sono proseguite azioni di confronto e collaborazione che hanno contraddistinto le attività dei CUG dell'Azienda USL di Bologna, dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna e dell'Istituto Ortopedico Rizzoli, azioni orientate ad una concreta integrazione e sviluppo di iniziative e comportamenti nei confronti di tutto il personale della sanità pubblica cittadina.

Si darà inoltre riscontro delle diverse funzioni ed attività aziendali che intervengono sui temi oggetto della relazione e costituiscono, perciò, una utile fonte di informazioni.

In considerazione di quanto sopra richiamato il CUG della Azienda USL di Bologna, tramite la propria Presidente, ha redatto la seguente relazione riferita all'anno 2017.

IL PERSONALE DELLA AUSL DI BOLOGNA

Ai fini della redazione della presente relazione e della predisposizione del Piano triennale delle Azioni Positive, nel corso del 2017, è stata svolta una rilevazione riguardante il personale presente nelle tre aziende sanitarie bolognesi, Azienda USL, Azienda Ospedaliero Universitaria e Istituto Ortopedico Rizzoli.

La seguente tabella mostra il personale presente nella AUSL di Bologna, suddiviso per inquadramento professionale e genere.

AZIENDA USL DI BOLOGNA				
CATEGORIA (aggregazioni da G.R.U)	F	M	Tot	%F
MEDICI	702	542	1.245	56%
DIRIGENTI SANITARI	188	42	230	82%
DIRIGENTI PTA	37	45	82	45%
VETERINARI	10	40	50	20%
PERSONALE DELLA PREVENZIONE	48	97	145	33%
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	299	61	360	83%
PERSONALE INFERMIERISTICO	2.746	748	3.493	79%
PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	662	150	812	82%
PERSONALE RUOLO SANITARIO	33	0	33	100%
PERSONALE RUOLO TECNICO	1024	401	1425	72%
PERSONALE TECNICO SANITARIO	328	171	499	66%
PERSONALE UNIVERSITARIO DIRIGENTE	19	17	36	53%
PERSONALE UNIVERSITARIO NON DIRIGENTE	33	13	46	72%
PERSONALE NON DIPENDENTE	108	53	161	67%
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO	42	20	62	68%
BORSISTA	63	14	77	82%
Totale complessivo	6.342	2.414	8.756	72%

Confrontando questa tabella con la seguente, che fotografa tutto il personale nelle tre aziende, si evidenziano dati mediamente sovrapponibili, con una % del genere femminile lievemente superiore nella AUSL rispetto al dato medio delle tre aziende, in quasi tutte le categorie.

IL PERSONALE DELLE TRE AZIENDE				
CATEGORIA	F	M	Totale	%F
MEDICI	1.120	964	2.084	54%
DIRIGENTI SANITARI	284	69	353	80%
DIRIGENTI PTA	74	70	144	51%
VETERINARI	11	40	51	22%
PERSONALE DELLA PREVENZIONE	53	111	164	32%
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	372	93	465	80%
PERSONALE INFERMIERISTICO	4.755	1.465	6.220	76%
PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	1.079	205	1.284	84%
PERSONALE RUOLO SANITARIO	51	-	51	100%
PERSONALE RUOLO TECNICO	1.893	879	2.772	68%
PERSONALE TECNICO SANITARIO	549	285	834	66%
PERSONALE UNIVERSITARIO DIRIGENTE	93	185	278	33%
PERSONALE UNIVERSITARIO NON DIRIGENTE	100	35	135	74%
PERSONALE UNIVERSITARIO IN FORMAZIONE	2	2	4	50%
PERSONALE NON DIPENDENTE	390	194	584	67%
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO	118	36	154	77%
BORSISTA	74	16	90	82%
Totale complessivo	11.024	4.657	15.681	70%

L'età media del personale della AUSL di Bologna nell'anno 2017 è di 50 anni per gli uomini e 49 per le donne, con alcune differenze legate al tipo di professione, ovvero alla durata del corso di studi. Infatti se per il ruolo sanitario del comparto (infermiere, fisioterapiste, ecc..) l'età media è di 47 anni sia per maschi che per femmine, per la dirigenza medica l'età media è di 52 anni per le donne e 55 per gli uomini.

Tra il personale del ruolo amministrativo, invece, l'età media delle donne è di 54 anni mentre per i colleghi uomini è di 51 anni.

Eventi di violenza a danno degli operatori

Come esposto in premessa si ritiene utile, oltre ad una rappresentazione ed un confronto quantitativo sulla composizione del personale, considerare altre informazioni provenienti da diverse funzioni aziendali impegnate sul fronte della promozione del benessere lavorativo e della prevenzione e contrasto del disagio.

A tale proposito si rappresentano le segnalazioni riguardanti le aggressioni verbali o fisiche subite dal personale, e la loro gestione da parte della UO Medicina Legale e Risk Management. La tabella seguente, aggiornata al dicembre 2017 conferma quanto rilevato nello scorso anno, ovvero un costante aumento di segnalazioni da parte dei professionisti che sono stati oggetto di violenza verbale o fisica da parte di utenti o loro familiari.

<u>Eventi di violenza a danno degli operatori sanitari</u>							
<u>Procedura Aziendale - P110AUSLBO</u> (data di emissione: 22/01/2014) <u>Comportamento per la prevenzione e la gestione degli episodi di violenza</u>							
<u>Dati forniti:</u>							
UO Medicina Legale e Risk Management (SC)							
Direttore Dott. A. Minarini							
Dott.ssa C. Verrina - Dr.ssa B. Poluzzi							
Anno	Totale Segnalazioni pervenute	Violenza Verbale	Violenza Fisica	Infortunio	Evento Sentinella	Danneggiamenti	N° Operatori Format
2011 (maggio/dicembre)	36	19	20				48
2012	14	15	7				47
2013	66	70	17	8	5	4	51
2014	80	75	39	16	14	8	64
2015	102	111	55	30	3	12	201
2016	145	147	67	33	4	16	145
2017	164	200	80	26	2	8	163

Incremento da imputarsi, a parere di chi gestisce questa attività, alla più capillare conoscenza di questa funzione da parte dei professionisti ed alla, conseguente, aumentata emersione del fenomeno.

Gruppo promozione benessere e contrasto al disagio lavorativo

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

Nel 2017 sono pervenute a questa funzione n°4 richieste di intervento di cui 3 da dipartimenti ospedalieri ed 1 da un dipartimento territoriale, che hanno comportato 12 consulenze rivolte alle Direzioni Medica e Sanitaria e Comparto, 15 consulenze rivolte ai gruppi di lavoro e 7 consulenze rivolte agli individui, per un totale di 33 prestazioni e 42 operatori coinvolti.

Consiglieri di Fiducia di area metropolitana bolognese

Si ricorda, infine, tra le fonti informative di rilievo, l'attività dei Consiglieri di Fiducia di area Metropolitana bolognese (della quale fanno parte AUSL e AOU di Bologna, IOR e Comune di Bologna), attività che prosegue in maniera stabile e proficua.

Le richieste prese in carico e gestite da questo gruppo nel 2017 sono state 35 (26 da personale AUSL), delle quali circa un quarto è stata sollecitata dai Direttori/Responsabili diretti della/delle persone in situazione di disagio.

Alla base delle richieste pervenute, sintetizzate nella seguente tabella, appare prevalente causa di disagio la conflittualità lavorativa tra capo e collaboratore o tra pari.

In alcuni casi il disagio riferito era riconducibile a molteplici fonti di disagio quali, ad esempio, la compresenza sia di un conflitto tra pari che con il diretto responsabile.

Problemi rilevati come fonte di disagio lavorativo (2017)

PROBLEMI RILEVATI	N
Conflitto tra pari	20
Conflitto capo - collaboratore	9
Discriminazione	1
Molestia sessuale	0
Molestia psicologica	6
Aggressione verbale	3
Demansionamento	2
Problema contrattuale	1
Totale	42

Per quanto riguarda la composizione del personale preso in carico si rilevano le seguenti caratteristiche:

- 90% donne,
- 70% personale del comparto,
- 20 anni l'anzianità media (min. 10 – max 38),
- 49% delle persone manifestava un elevato grado di disagio.

Per la gestione dei casi sono stati svolti complessivamente 66 colloqui di cui 10 di mediazione tra le parti.

LE ATTIVITA' DEL CUG

I CUG delle aziende sanitarie bolognesi hanno avviato, sin dalla loro istituzione, una costruttiva integrazione tesa a sviluppare ed uniformare iniziative e comportamenti nei confronti dei dipendenti della sanità cittadina.

L'anno 2017 è stato dedicato, in massima parte, ad una iniziativa di formazione-intervento rivolta a tutti i componenti, titolari e supplenti, dei tre CUG sanitari.

Il percorso progettato è stato articolato in 20 ore complessive, delle quali 10 ore di formazione in aula, realizzata mediante seminari monografici condotti da docenti esperti e, le rimanenti 10 ore, in autoformazione dedicata alla preparazione e realizzazione di analisi mirate alla redazione del Piano triennale delle Azioni Positive. I seminari svolti sono stati i seguenti:

1° incontro - 20 aprile 2017, Evoluzione dei concetti chiave di parità, benessere, salute e sicurezza sul lavoro. Principali riferimenti normativi e strumenti per le pari opportunità (Docente dott.sa Mirella Dal Fiume, tutor dell'intera iniziativa)

2° incontro — 17 maggio 2017, *Visibilità di genere e comunicazione istituzionale*, (Docente Prof.ssa Bruna. Pieri).

3° incontro – 8 giugno 2017, Gestione e valorizzazione delle differenze nell'organizzazione. Il Piano delle azioni positive: dalla lettura dei bisogni alla verifica di impatto delle azioni adottate, (Docente dott.sa Mirella Dal Fiume).

4° incontro – - 27/9/2017, *Il benessere organizzativo*, (Docente Prof. Francesco Saverio Violante).

Il corso, finanziato con fondi regionali a disposizione di Azienda Usl di Bologna, è stato organizzato in forma itinerante, in modo da facilitare la partecipazione. In parallelo si è proceduto alla individuazione di gruppi interaziendali per l'approfondimento delle tematiche congiuntamente individuate:

- Analisi dei dati riguardanti il personale,
- Aumento dell'età media del personale,
- Conciliazione tra impegno lavorativo ed esigenze di cura della famiglia,
- Discriminazioni e molestie sul lavoro.

Il primo gruppo ha definito il set di informazioni (dati, fonti, struttura e tempi) necessario al lavoro dei CUG, mentre sugli altri tre temi i sottogruppi hanno realizzato due focus group (uno per il comparto ed uno per la dirigenza) per ogni tema in ciascuno dei tre Enti, per un totale di 18 focus group.

Questa attività, che ha coinvolto circa 180 persone nelle tre aziende, è stata apprezzata dai partecipanti ed ha consentito di rilevare percezioni e bisogni relativi ai temi oggetto dell'analisi. Percezioni e bisogni che sono stati analizzati dai CUG, discussi con le Direzioni aziendali e che hanno, quindi, costituito la base di lavoro sulla quale si andrà a redigere il Piano triennale delle Azioni positive.

Le convenzioni rivolte ai dipendenti

Come già indicato nella relazione riferita all'anno 2016, i tre CUG sanitari hanno interpellato Associazioni, Società e Cooperative per il reperimento di servizi a tariffe scontate, rivolti a bambini, anziani e disabili, figli o genitori o fratelli dei dipendenti.

I servizi richiesti erano:

- Servizi educativi 0-3 anni ed altri servizi rivolti ai bambini i cui genitori o nonni siano dipendenti
- Servizi rivolti agli anziani - coniugi, genitori, suoceri o fratelli di dipendenti
- Servizi rivolti a persone con disabilità, coniugi, figli, genitori o fratelli di dipendenti

Numerosi soggetti (31 per i Nidi e 5 per Anziani e per persone con disabilità) hanno aderito, sottoscrivendo un accordo contenente le condizioni e l'impegno a mantenere gli sconti per un triennio.

Sul sito Aziendale, nella sezione dedicata alle attività del CUG, al link <http://www.ausl.bologna.it/pro/cug/convenzioni/convenzioni-per-i-servizi-di-asilo-nido-per> sono disponibili le offerte per detti servizi a tariffa agevolata.

Nel 2017, visto l'impegno triennale a mantenere le tariffe scontate, si è provveduto a ricontattare tutti i soggetti per verificarne la continuità e correttezza di comportamenti.

Formulazione di Pareri

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

A tale riferimento il 20 dicembre 2016 il direttore DATeR, dott.ssa Gabriella Gavioli, ha presentato al CUG , nell'ambito di un incontro dedicato, il progetto riguardante la riorganizzazione della struttura DATeR. Dopo l'incontro e l'esame della documentazione riguardante detta riorganizzazione, nel mese di gennaio 2017 il CUG ha formulato il proprio parere positivo.

Attività di promozione e network

Nel mese di marzo 2017 è stata presentata una relazione al Seminario di formazione per i componenti del CUG dell'Inail sul tema "CUG e Rete dei Consiglieri di Fiducia";

Nel mese di maggio 2017 è stato realizzato un intervento al Seminario di formazione per i componenti del Comitato Unico di Garanzia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sul tema "LA RETE DEI CONSIGLIERI DI FIDUCIA dell'area metropolitana bolognese".

Nel mese di ottobre 2017 il CUG ha formalmente aderito al progetto triennale 2017 - 2019 "Laboratori territoriali per la promozione della responsabilità sociale di impresa nell'area metropolitana bolognese" promosso dalla Città Metropolitana di Bologna.

Bologna, 30 marzo 2018

la Presidente del CUG della AUSL di Bologna

Sabrina Colombari

