

**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 2020



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 realizzazione 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:

Rete dei Consiglieri di Fiducia

Servizio Prevenzione e Protezione

Servizio Unico Metropolitan Amministrazione del Personale

UO Epidemiologia., Promozione della Salute e Comunicazione del rischio

U.O. Medicina Legale e Risk Management

INFORMAZIONI SUL PERSONALE – Presenti al 31/12/2020

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

	RUOLO DIRIGENZA	Uomini						Donne						TOT	%
		<30	31-	41-	51-	>60	U	<30	31-	41-	51-	>60	D		
TI	AMMINISTRATIVO			1	1	1	3				3	1	4	7	57%
TI	AMMINISTRATIVO - SC				2	1	3				5	4	9	12	75%
TI	AMMINISTRATIVO - SS						0				3		3	3	100%
TI	AMMINISTRATIVO - Prof.		1		1		2				2	2	4	6	67%
TD	AMMINISTRATIVO - Prof.						0			1			1	1	100%
TI	PROFESSIONALE			4	3		7		1		2		3	10	30%
TI	PROFESSIONALE - SC				4		4				1		1	5	20%
TI	PROFESSIONALE - SS				1	1	2				3		3	5	60%
TD	PROFESSIONALE - Prof.		1				1						0	1	0%
TI	PROFESSIONALE - Prof.			4	4	3	11			1			1	12	8%
TI	SANITARI NON MED.		1	5	1		7		8	16	9	4	37	44	84%
TD	SANITARI NON MED.	1	2				3		4	3	1		8	11	73%
TI	SANITARI NON MED. - SC			1		1	2			1	1	2	4	6	67%
TI	SANITARI NON MED. - SS				2	1	3				5	4	9	12	75%
TD	SANITARI NON MED. - SS				1		1						0	1	0%
TI	SANITARI NON MED. - Prof.		1	5	7	6	19		10	36	75	26	147	166	89%
TD	SANITARI NON MED. - Prof.						0		3	5			8	8	100%
TI	TECNICO						0			1	1		2	2	100%
TI	TECNICO - SC					1	1					1	1	2	50%
TI	TECNICO - SS					1	1				1		1	2	50%
TI	TECNICO - Prof.			1	2		3			1	2		3	6	50%
TI	MEDICI	1	72	18	2	5	98		151	39	3	4	197	295	67%
TD	MEDICI	1	22	2			25	1	36	6	1	1	45	70	64%
TI	MEDICI - SC			1	11	26	38				6	9	15	53	28%
TI	MEDICI - SS			7	22	22	51			6	16	19	41	92	45%
TD	MEDICI - Prof.						0			2			2	2	100%
TI	MEDICI - Prof.		30	83	111	82	306		51	178	193	101	523	829	63%
TI	ODONTOIATRI - SC						0				1		1	1	100%
TI	ODONTOIATRI - Prof.				1	1	2			1			1	3	33%
TD	VETERINARI		1				1		1	1			2	3	67%
TI	VETERINARI			3	1	10	14		4	1	3	2	10	24	42%
TI	VETERINARI - SC					1	1						0	1	0%
TI	VETERINARI - SS					3	3						0	3	0%
TI	VETERINARI - Prof.			1	3	13	17				2	3	5	22	23%
	TOT	3	131	136	180	179	629	1	269	299	339	183	1.091	1.720	1
	%	0%	21%	22%	29%	28%	100%	0%	25%	27%	31%	17%	100%		

Il totale di unità di personale dell'Azienda USL di Bologna ammonta a 9.241 unità (+524 vs. 2019). Di queste, il 73% è di genere femminile.

Complessivamente, la percentuale del personale inquadrato nel ruolo di dirigenza è pari al 19%; tale valore, confrontato entro genere è rispettivamente al 16% per le donne e al 25% per gli uomini.

Globalmente circa il 52% della popolazione aziendale ha meno di 50 anni (valore in aumento rispetto al 49% dello scorso anno). Si segnala come per la classe di età -51-60 anni sia maggiormente rappresentata entro il genere femminile (39% vs. 31% dei maschi)

I dirigenti uomini con un'età superiore a 61 anni sono il 28% e le donne, nella stessa classe di età sono il 17% del totale.

Complessivamente oltre la metà degli uomini dirigenti ha più di 51 anni (Uomini 57% - Donne 48%), dato in riduzione rispetto al 2019 (Uomini 66% - Donne 53%).

RUOLO COMPARTO	UOMINI						DONNE						TOT	% D/T
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	U TOT	<30	31-40	41-50	51-60	>60	D TOT		
TD RICERCA		2	1			3	1	8	1	1		11	14	79%
TI SAN. - PERS. RIABIL.	4	11	7	27	19	68	14	37	61	145	47	304	440	69%
TD SAN. - PERS. RIABIL.	2	1	1			4	8	5	2	2		17	25	68%
TD SAN. - PERS. INFERM.	66	51	7	3		127	167	50	19	10		246	500	49%
TI SAN. - PERS. INFERM.	62	181	257	225	39	764	203	462	840	1.074	135	2.714	4.242	64%
TD SAN. - PERS. TEC. SAN.	2		1			3	4	1				5	11	45%
TI SAN. - PERS. TEC. SAN.	27	59	39	44	15	184	41	81	108	120	31	381	749	51%
TD SAN. - PERS. VIGIL. E ISPEZ.	1					1				1		1	3	33%
TI SAN. - PERS. VIGIL. E ISPEZ.	7	10	6	53	16	92	12	11	11	73	13	120	304	39%
TI AMMINISTRATIVO	7	28	53	70	24	182	11	56	112	349	132	660	1.024	64%
TD AMMINISTRATIVO	2	4	3	1	1	11	5	9	12	11		37	59	63%
TI TECNICO	15	69	132	179	43	438	28	131	285	527	161	1.132	2.008	56%
TD TECNICO	1	2	4			7	1	4				5	19	26%
TOT	196	418	511	602	157	1.884	495	855	1.451	2.313	519	5.633	7.517	75%
%	10%	22%	27%	32%	8%	100%	9%	15%	26%	41%	9%	100%		

La tabella sopra riportata mostra che, nei ruoli del comparto, oltre un terzo degli uomini (40%) ed il 50% 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, dato rimasto invariato rispetto al 2019.

Anche per l'anno 2020 si registra, complessivamente, una percentuale maggiore per le donne dirigenti under 50 anni rispetto ai colleghi maschi (52% vs. 43%). Da sottolineare come questo divario si sia però sensibilmente ridotto rispetto al 2019 dove il confronto era 47% vs 34%.

Per il ruolo comparto si evidenzia una maggior presenza nelle classi di età fino ai 50 anni per il genere maschile (60% vs. 50% delle donne).

ORGANI VERTICE	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
TI PERSONALE CONTRATTISTA			1							
A PERSONALE CONTRATTISTA				3						

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

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

Percentuale riduzione orario di lavoro - Tempo Parziale

	UOMINI							DONNE						
	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	>60	Tot	%	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	>60	Tot	%
Tempo pieno	199	542	641	764	327	2473	98%	492	1103	1602	2285	641	6123	91%
Part-Time >50%		6	5	15	6	32	1%	4	20	134	343	56	557	8%
Part-Time <=50%		1	2	6	3	12	0%		1	14	24	5	44	1%
Totale	199	549	648	785	336	2517	100%	496	1124	1750	2652	702	6724	100%
Totale %	8%	22%	26%	31%	13%	100%		7%	17%	26%	39%	10%	100%	

Si conferma la maggior fruizione dei contratti part time da parte delle donne rispetto ai colleghi uomini (9% vs. 1%).

	UOMINI						DONNE					
	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	>60	%	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	>60	%
Tempo Pieno	100%	99%	99%	97%	97%	98%	99%	98%	92%	86%	91%	91%
Part Time >50%	0%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	2%	8%	13%	8%	8%
Part Time <50%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%

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. Rispetto al 2019 si segnala come la percentuale di donne full-time tra i 41 e 50 anni sia leggermente aumentata (92% vs.89%).

Organizzazione del lavoro part-time, telelavoro e lavoro agile

	Totale complessivo	Con contratto PT/TL/LA	%
Uomini	2517	275	10,9%
Donne	6724	1680	25,0%

Come mostra la tabella sintetica sopra riportata, le donne che utilizzano una misura di conciliazione quale il part time, il telelavoro o il lavoro agile (inserito nel computo pur essendo, questa modalità di lavoro, uno strumento di conciliazione) sono più del doppio degli uomini.

Il differenziale tra donne e uomini rispetto al ricorso a forme alternative al lavoro in ufficio e al full time si è molto ridotto nell'anno 2020.

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.

DESCRIZIONE	UOMINI							DONNE							Tot. Compl.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	
Part time misto			1	1		2	1%			15	47	10	72	5%	74
Part time orizzontale		6	3	10	2	21	8%	3	17	94	221	37	372	26%	393
Part time verticale		1	3	10	7	21	8%	1	4	39	99	14	157	11%	178
Telelavoro			1	2	1	4	1%		2	4	9	3	18	1%	22
Lavoro agile	3	25	54	103	42	227	83%	12	100	174	378	122	786	56%	1013
totale personale	3	32	62	126	52	275	100%	16	123	326	754	186	1405	100%	1680
% su tot. genere	1%	12%	23%	46%	19%	100%		1%	9%	23%	54%	13%	100%		

Nel dettaglio si evidenzia che le donne fruiscono, in misura maggiore degli uomini, di ogni tipologia di part time (misto, orizzontale e verticale) mentre è identica la percentuale di uomini e donne con contratto di telelavoro.

Rispetto all'anno 2019, sicuramente influenzato anche dall'emergenza COVID-19, si registra un sensibile incremento di professionisti che hanno usufruito di misure di conciliazione vita-lavoro (18% vs. 8%).

I professionisti uomini ricorrono maggiormente al lavoro agile (83% ca.) mentre le donne solo per il 60%. Verosimilmente tale distribuzione è influenzata dal fatto che il lavoro agile è stato incentivato a partire dall'anno 2020 mentre il part-time è una misura di conciliazione ben più radicata in Azienda.

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

	UOMINI		DONNE		TOT.
	N	%	N	%	
Posizioni organizzative	51	26%	143	74%	194
Coordinamenti	57	30%	131	70%	188
Tot. Incarichi	108	28%	274	72%	382
Personale comparto	1.884		5.633		7.517
% incarichi su Tot. genere	6%		5%		

Sul totale delle posizioni organizzative e dei coordinamenti il 72% è ricoperto da donne.

Ragionando per genere e rapportando il numero di dipendenti con posizione di responsabilità sul totale dei dipendenti si evidenzia come siano percentualmente maggiori gli uomini con responsabilità rispetto alle donne, dato pressoché costante rispetto al 2019.

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

	UOMINI						DONNE						Tot.
	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	tot	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	tot	
Inferiore a 3 anni	200	190	81	19		490	500	325	176	100	5	1.106	1.596
Tra 3 e 5 anni	29	79	43	25	4	180	104	139	89	68	13	413	593
Tra 5 e 10 anni		66	52	37	8	163	1	137	115	111	19	383	546
Superiore a 10 anni		94	352	502	103	1.051		231	1.192	2.004	304	3.731	4.782
Totale complessivo	229	429	528	583	115	1.885	605	832	1.572	2.283	341	5.633	7.517

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 percentuale sul totale di colonna, come rideterminato nella tabella che segue.

	UOMINI					DONNE				
	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	>60	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60
Inferiore a 3 anni	87%	44%	15%	3%	0%	83%	39%	11%	4%	1%
Tra 3 e 5 anni	13%	18%	8%	4%	3%	17%	17%	6%	3%	4%
Tra 5 e 10 anni	0%	15%	10%	6%	7%	0%	16%	7%	5%	6%
Superiore a 10 anni	0%	22%	67%	86%	90%	0%	28%	76%	88%	89%

Da questa tabella emergerebbe che le donne tra i 41 e 60 hanno una progressione di carriera più lenta degli uomini, ovvero un più lunga permanenza nello stesso livello/profilo rispetto agli uomini nelle stesse classi di età, dato analogo a quello del 2019.

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

	RUOLO DIRIGENZA/COMPARTO	UOMINI		DONNE		D	%
		N	M €/ANNO	N	M €/ANNO		
TI	DIR. AMMINISTRATIVO	3	42.628 €	4	42.266 €	-362 €	-1%
TI	DIR. AMMINISTRATIVO - SC	3	61.322 €	8	60.912 €	-409 €	-1%
TI	DIR. AMMINISTRATIVO - SS			3	52.907 €		
TI	DIR. AMMINISTRATIVO - PROF.	2	47.223 €	4	49.058 €	1.835 €	4%
TD	DIR. AMMINISTRATIVO - PROF.			1	51.134 €		
TI	DIR. PROF.	5	33.411 €	2	36.494 €	3.082 €	9%
TI	DIR. PROF. - SC	4	59.691 €	1	67.886 €	8.195 €	14%
TI	DIR. PROF. - SS	2	56.681 €	3	53.156 €	-3.525 €	-6%
TD	DIR. PROF. - PROF.	1	38.122 €				0%
TI	DIR. PROF. - PROF.	9	48.295 €				0%
TD	DIR. SAN. NON MED.	1	27.095 €	3	18.193 €	-8.902 €	-33%
TI	DIR. SAN. NON MED.	4	34.935 €	22	39.362 €	4.427 €	13%
TI	DIR. SAN. NON MED. - SC	2	75.613 €	4	89.047 €	13.434 €	18%
TI	DIR. SAN. NON MED. - SS	3	64.457 €	8	62.320 €	-2.136 €	-3%
TD	DIR. SAN. NON MED. - SS	1	47.491 €				
TI	DIR. SAN. NON MED. - PROF.	18	52.621 €	120	52.315 €	-306 €	-1%
TD	DIR. SAN. NON MED. - PROF.			7	38.525 €		
TI	DIR. TECNICO			2	50.184 €		
TI	DIR. TECNICO - SC	1	67.858 €	1	61.572 €	-6.286 €	-9%
TI	DIR. TECNICO - SS	1	44.956 €	1	48.745 €	3.789 €	8%
TI	DIR. TECNICO - PROF.	3	46.942 €	2	44.685 €	-2.256 €	-5%
TD	DIR. MED.	5	48.656 €	7	46.773 €	-1.884 €	-4%
TI	DIR. MED.	51	49.995 €	95	48.580 €	-1.415 €	-3%
TI	DIR. MED. - SC	37	106.114 €	14	90.161 €	-15.953 €	-15%
TI	DIR. MED. - SS	51	73.099 €	39	72.387 €	-713 €	-1%
TD	DIR. MED. - PROF.			2	52.237 €		
TI	DIR. MED. - PROF.	286	65.268 €	427	61.321 €	-3.947 €	-6%
TI	DIR. ODONTOIATRI - SC			1	87.116 €		
TI	DIR. ODONTOIATRI - PROF.	2	44.685 €				
TI	DIR. VETERINARI	12	62.197 €	6	61.165 €	-1.032 €	-2%
TI	DIR. VETERINARI - SC	1	86.238 €				
TI	DIR. VETERINARI - SS	3	66.668 €				
TI	DIR. VETERINARI - PROF.	17	62.359 €	5	62.229 €	-131 €	-0,2%
TD	COMP.RICERCA	2	26.609 €	6	25.562 €	-1.048 €	-4%
TI	COMP.SAN. FUNZIONI RIABIL.	53	24.861 €	188	25.114 €	253 €	1%
TD	COMP.SAN. FUNZIONI RIABIL.	1	25.096 €	7	22.591 €	-2.505 €	-10%
TD	COMP.SAN. PERS. INFERMIERISTICO			2	25.739 €		
TI	COMP.SAN. PERS. INFERMIERISTICO	595	26.748 €	1.875	26.329 €	-420 €	-2%
TI	COMP.SAN. PERS. TECNICO SAN.	144	27.521 €	247	26.333 €	-1.188 €	-4%
TD	COMP.SAN. PERS. TECNICO SAN.	1	26.258 €				0%
TI	COMP.SAN. PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	75	28.373 €	75	27.771 €	-602 €	-2%
TI	COMP.AMMINISTRATIVO	127	23.271 €	451	24.156 €	885 €	4%
TD	COMP.AMMINISTRATIVO	10	19.591 €	28	19.854 €	263 €	1%
TD	COMP.TECNICO	3	25.214 €	2	23.343 €	-1.871 €	-7%
TI	COMP.TECNICO	315	22.375 €	777	21.195 €	-1.181 €	-5%

Come per l'anno 2019, anche nel 2020 si mantiene una differenza negativa (fino al 15%) 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, nella maggior parte dei ruoli, una retribuzione media inferiore agli uomini con lo stesso tipo di contratto (fino al 10%) mentre non si rilevano significative differenze di genere tra il personale del comparto con contratto a tempo indeterminato.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

	Componente			Presidente		
	U	D	%D/Tot	U	D	%D/Tot
avvisi pubblici struttura complessa	9	9	50%	5	1	17%
concorsi pubblici	41	25	38%	22	11	33%
avvisi selezioni pubbliche	21	33	61%	18	9	33%
lavoro autonomo	44	76	63%	35	25	42%
assunzioni da centro per l'impiego	0	4	100%	1	1	50%
totale complessivo	115	147	56%	81	47	37%

La composizione per genere delle commissioni di concorso/selezione rispetta il requisito normativo minimo previsto¹, ovvero che ogni genere sia rappresentato per almeno un terzo della composizione della commissione.

Il genere femminile è, però, scarsamente rappresentato nel ruolo di presidente di commissione, in particolare nelle commissioni per l'attribuzione di incarico di struttura complessa e nelle commissioni di concorso pubblico.

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

	UOMO	%	DONN	%	totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	7.810	17%	37.683	83%	45.493
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	5.733	47%	6.361	53%	12.094
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	3.273	12%	24.345	88%	27.618
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	11	5%	192	95%	203
Totale	16.827	20%	68.581	80%	85.408

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

Confrontando i **numeri complessivi** dei diversi permessi fruiti rispettivamente nel 2020 con quelli riferiti al 2019 si rileva un **incremento** del 17% (+7.647 gg.) nella fruizione delle giornate di permesso ex L. 104/92, e del 35% (+ 9.722 gg.) nella fruizione dei congedi parentali. E' però diminuito del 27% (- 54) l'utilizzo del congedo parentale a mezza giornata.

Questi ultimi dati sono certamente legati all'aumentato numero di giornate di congedo concesse ai genitori per l'accudimento dei figli durante la chiusura delle scuole a causa della pandemia.

Parallelamente, sempre confrontando i dati assoluti del 2019 e 2020, si registra una **riduzione** del 22% (- 2.679 ore) nella fruizione dei permessi orari ex L.104/1992

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	L. 104/gg	L. 104/H	congedo parentale/gg	congedo parentale ½ gg
Uomini	2.517	3,1	2,3	1,3	0,004
Donne	6.724	5,6	0,9	3,6	0,029
totale azienda	9.241	4,9	1,3	3,0	0,022

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 3,6 gg e gli uomini 1,3) sia rispetto al numero medio di giornate ex L.104 per l'accudimento di persone gravemente malate o disabili.

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

TIPO	TOT. H	UOMINI							DONNE						
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%D
Obbligatoria (sicurezza)	26.070	859	1.444	1.514	1.900	653	6.370	24%	2.367	3.368	6.045	6.904	1.016	19.700	76%
Aggiornamento professionale	94.174	3.703	6.824	5.575	6.312	2.365	24.779	26%	8.849	12.434	18.815	25.236	4.061	69.395	74%
Competenze manageriali/Relazionali	5.784	46	211	419	699	337	1.712	30%	212	348	1.019	2.109	384	4.072	70%
Tematiche CUG	3.282	24	104	172	416	104	820	25%	70	292	614	1.286	200	2.462	75%
Violenza di genere	252	-	12	-	-	-	12	5%	60	108	20	44	8	240	95%
Altro															
Totale ore	129.562	4.632	8.595	7.680	9.327	3.459	33.693	26%	11.558	16.550	26.513	35.579	5.669	95.869	74%
Totale ore %	100%	4%	7%	6%	7%	3%	26%		9%	13%	20%	27%	4%	74%	

Non si evidenziano, nel complesso, significative differenze tra uomini e donne nella fruizione della formazione (13,3 ore UOMINI vs. 14,26 ore Donne). Sul totale delle ore dedicate alla formazione, circa il 3% riguarda tematiche direttamente riferibili all'ambito di competenza del CUG. Si ritiene, però, significativo l'investimento in formazione sulla sicurezza (20% delle ore di formazione fruite) e sulle competenze manageriali e relazionali (circa 4%).

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, in costante aumento negli anni precedenti, nel 2020 il numero di eventi segnalati è complessivamente pari al 2019.

<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 Formati *
2019	196	257	82	27	3	15	244
2020	196	176	47	20	2	15	Dati in elaborazione

* 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.

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*.

Questa équipe multidisciplinare è specificatamente formata per affrontare situazioni di disagio legate a problematiche lavorative e/o organizzative nei gruppi di lavoro. Nel 2020 questo gruppo ha realizzato una attività di supporto agli operatori durante l'emergenza COVID19, mettendo a disposizione un punto di ascolto telefonico e di presa in carico, analizzando i problemi manifestati, identificando i bisogni ed orientando i colleghi verso il professionista appartenente al team più indicato per la presa in carico e l'avvio di interventi quali (i) interventi informativi e formativi circa le misure di Prevenzione e Protezione da attuare e di dispositivi di protezione da utilizzare; (ii) prevenire manifestazioni di stress correlate agli ambiti lavorativi, attenuarne i determinanti e prevenire manifestazioni di sovraccarico mentale e psicologico del personale coinvolto nell'emergenza coronavirus, (iii) istituire un'attività di rete con altri servizi.

Consiglieri di Fiducia di area metropolitana bolognese

La pandemia COVID-19, che ha drammaticamente modificato le priorità ed i bisogni dei cittadini e del personale delle aziende sanitarie, ha anche determinato una riduzione delle richieste di accesso ai CdFM delle aziende sanitarie.

La Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia di area sanitaria, dopo un periodo di sospensione delle attività di ascolto e presa in carico dei casi, coinciso con la prima fase del lockdown, ha ripreso la propria attività, adattandola alle peculiarità del contesto. La necessità di limitare all'essenziale gli incontri diretti e gli spostamenti tra sedi aziendali diverse ha fatto sì che numerose segnalazioni siano state gestite telefonicamente o in modalità a distanza, attraverso le piattaforme di video conferenze.

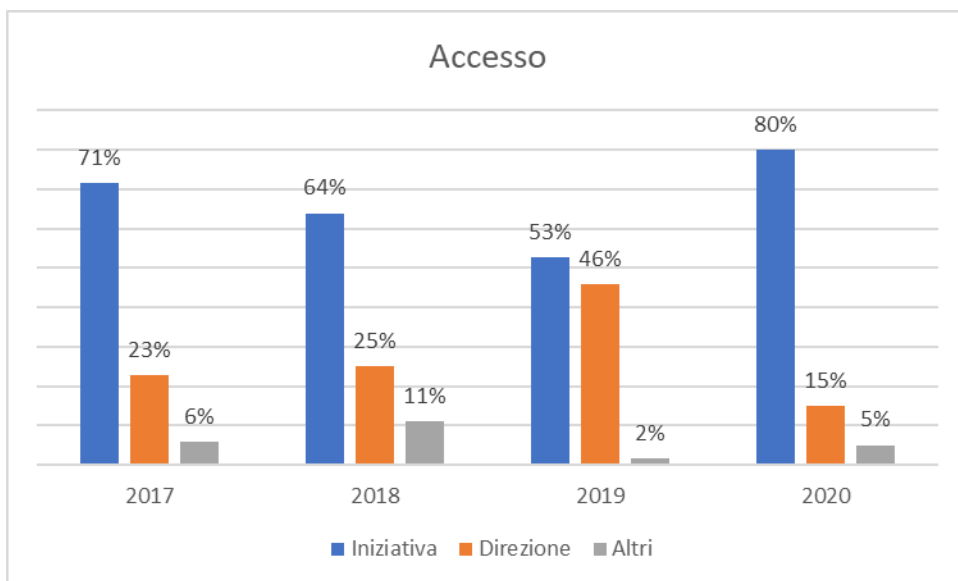
Sono stati realizzati alcuni colloqui in presenza, riservandoli alle richieste il cui contenuto era di particolare gravità (es. molestia sessuale, stalking) e necessitava di riservatezza e di un "setting" accogliente ed empatico.

Le persone prese in carico nel 2020 dalle/dai Consigliere/i nelle tre aziende sanitarie cittadine sono state 20, più che dimezzate rispetto alla media del triennio precedente.

	2017	2018	2019	2020	Tot.
AOU	7	9	8	5	28
AUSL	26	24	47	14	125
IOR	2	3	4	1	10
Tot.	35	36	59	20	163

Nel 2020 sono, inoltre, state gestite 4 richieste arrivate alla fine del 2019 e la cui trattazione si è sviluppata nei mesi successivi.

L'accesso ai CdFM avviene in grande parte per autonoma scelta delle persone. Nel triennio precedente si era osservato un moderato ma costante incremento delle richieste o degli invii anche da parte delle Direzioni (Direttore Generale, Direttore Assistenziale o Direttore del Dipartimento/UOC) o da parte del diretto responsabile di personale in condizione di disagio lavorativo. Questa modalità si è sostanzialmente ridotta nel 2020 che è stato caratterizzato da un accesso prevalentemente per autonoma decisione e richiesta.



La causa prevalente di disagio alla base delle richieste pervenute si conferma essere la conflittualità lavorativa tra pari o tra capo e collaboratore.

Come mostra la tabella seguente il 62% dei problemi rilevati quali fonte di disagio lavorativo è costituito dal conflitto tra pari o con il diretto responsabile (65% nel triennio 2016-2018).

In alcuni casi il disagio riferito è riconducibile a molteplici fonti di disagio quali, ad esempio, la compresenza sia di un conflitto tra pari sia con il diretto responsabile, oppure di un conflitto tra pari ed una molestia psicologica.

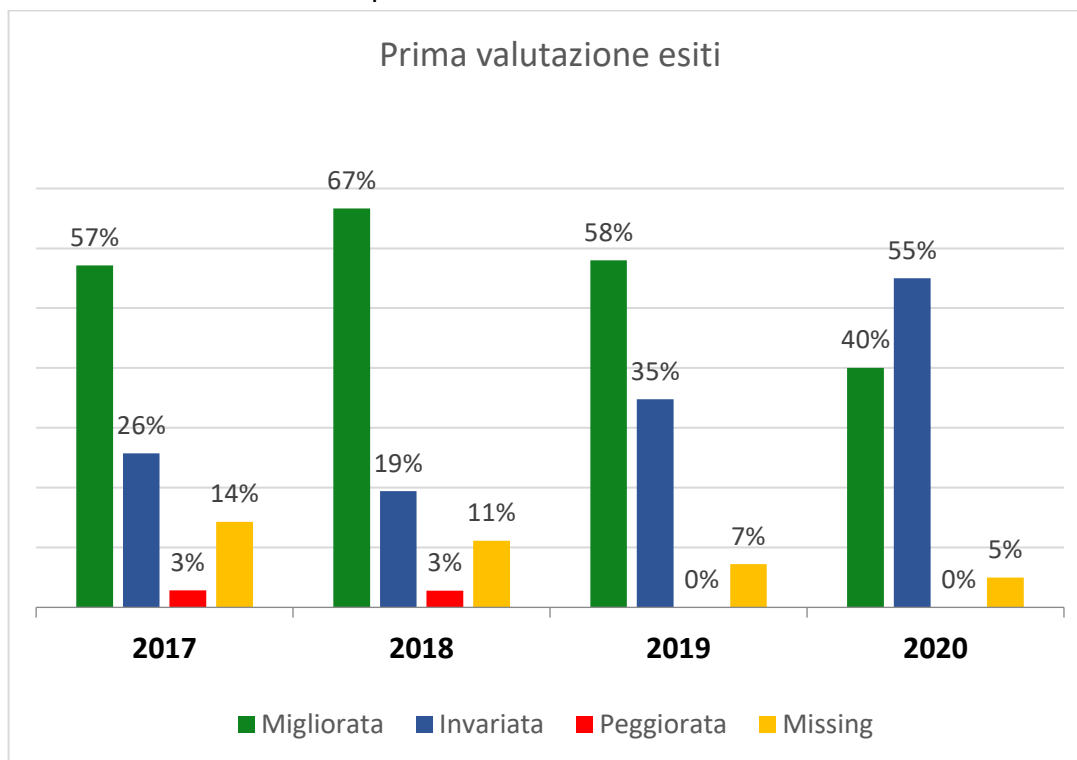
PROBLEMI RILEVATI	2019	2020
Conflitto tra pari	44%	24%
Conflitto capo - collaboratore (disc.)	29%	38%
Conflitto capo - collaboratore (asc.)	6%	0%
Molestia psicologica	6%	14%
Aggressione verbale	5%	3%
Discriminazione	2%	7%
Altro non lavorativo	3%	3%
Demansionamento	2%	3%
Molestia sessuale	2%	7%
Totale	100%	100%

Rispetto alla casistica 2020 è rilevante la presenza di n. 2 casi di molestia sessuale sul lavoro, unica fattispecie trattata dai CdFM che, in numeri assoluti e percentuali, è aumentata rispetto agli anni precedenti.

Entrambe le segnalazioni sono state gestite con grande attenzione e cura, orientando l'intervento verso ciò che le vittime delle molestie chiedevano. In un caso le Consigliere hanno fornito le informazioni pertinenti ed hanno messo in rete tutti gli interlocutori aziendali deputati all'accertamento dell'accaduto ed all'avvio del procedimento disciplinare.

Nel secondo caso, che riguardava una segnalazione di stalking lavorativo e molestie sessuali, l'intervento dei CdF si è focalizzato, oltre che sull'accoglienza e ascolto della vittima, sulla facilitazione verso un percorso sia di segnalazione agli organi competenti, sia di supporto psicologico e lavorativo alla persona. 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.

Detta valutazione, riportata nel grafico seguente, mostra un miglioramento della condizione soggettiva e/o lavorativa nel 40% delle persone.



Per la trattazione delle richieste sono stati svolti, complessivamente 71 incontri il cui dettaglio è riportato nella seguente tabella.

ATTIVITÀ	2017	2018	2019	2020	Tot.
Colloqui con richiedente	42	51	75	46	214
Colloqui con collega	9	14	19	6	48
Colloqui con diretto superiore	12	18	24	9	63
Colloqui con altro superiore	13	15	11	10	49
Mediazione congiunta	3	6	18	0	27
Totale	79	104	147	71	401

La presa in carico e la gestione dei casi hanno comportato un volume stimato di 215 ore di lavoro, alle quali si sommano gli incontri di équipe, finalizzati alla revisione della pratica ed alla organizzazione delle diverse attività.

RENDICONTAZIONE STATO DI AVANZAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – ANNO 2020

Nelle tabelle seguenti si riporta la rendicontazione dello stato di avanzamento del Piano triennale delle Azioni Positive per il 2018-2020, 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 2020
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	Survey lavoro agile
	Rilevazione delle informazioni ed elaborazione e comunicazione dei risultati	CUG SPP	

AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	RENDICONTO 2020
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	Diffusione materiali e iniziative per la promozione del benessere psicologico e gestione dello stress connesso alla pandemia.
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	La pandemia ha comportato la sospensione di alcune attività e la realizzazione di iniziative dedicate alla sicurezza sul lavoro per il personale impegnato nei servizi sanitari.
	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> .
	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 e coordinamento.
	Progettazione integrazione attività Gruppo Benessere Lavorativo per contrastare disagio ed aggressioni ad operatori	SPP Medicina del Lavoro Medicina Legale	Il Gruppo Benessere Lavorativo (SPP) e la UO Medicina Legale e Risk Management hanno mantenuto l'attività di prevenzione, presa in carico e gestione degli episodi di violenza contro gli operatori sanitari. L'SPP ha realizzato il Progetto di supporto operatori emergenza COVID19.
	Sperimentazione di percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening	Servizi diagnostici	Mantenuto percorso fast ad esami ematici per personale dipendente

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

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	RENDICONTO 2020
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	Formazione per la realizzazione del lavoro agile in emergenza (facilitazione, delega, controllo, comunicazione e motivazione dei gruppi).
	Sperimentazione / sviluppo di forme di conciliazione quali telelavoro e lavoro agile	SPP - CUG SUMAP	Nel 2020 circa 800 dipendenti hanno lavorato da remoto. L'aziendale ha reso possibile, dall'inizio della pandemia, il lavoro da remoto attraverso la definizione di politiche organizzative ed interventi da parte dell'ICT, del Servizio Personale e SPP.
	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	Convenzioni per servizi offerti a tariffa scontata al personale, triennio 2019-2021, 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	Avvio tavolo di lavoro interaziendale per verifica di fattibilità.

AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	RENDICONTO 2020
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	Realizzato nel 2019, avviata nuova progettualità per il 2021.
	Promozione del Diversity Manager	Direzioni Aziendali ASSR CUG	Avvio gruppo di lavoro interaziendale.
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	Realizzato nel 2019, avviata nuova progettualità per il 2021.
	Training del personale su prevenzione delle molestie sessuali	Formazione CUG	Realizzato nel 2019, avviata nuova progettualità per il 2021.

LE ATTIVITA' DEL CUG

Nella prima parte del 2020, a seguito della prima ondata pandemica, le attività formative e gli incontri in presenza sono stati sospesi ma si è rapidamente adottata una modalità di lavoro a distanza, grazie alle piattaforme messe a disposizione dalle aziende. Nello specifico 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 o realizzato:

- 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%.
- Rete dei CUG Sanità bolognese nel 2020 è proseguita la proficua collaborazione tra i CUG delle aziende sanitarie, che ha permesso a tutte le aziende di condividere:
 - la redazione del Piano triennale delle azioni Positive 2021_2023;
 - metodi e strumenti per la gestione del lavoro agile in emergenza (comunicazione, formazione, rendicontazione),
 - la formulazione dei pareri sui progetti interaziendali;
 - le attività ed iniziative promosse dalla Rete Nazionale.
- Rete Nazionale dei CUG: il CUG ha partecipato, anche con riunioni da remoto, ai lavori della Rete Nazionale dei CUG;
- Relazione alla COMMISSIONE CONSILIARE 'SANITÀ, POLITICHE SOCIALI, SPORT, POLITICHE ABITATIVE' CONGIUNTA CON LA COMMISSIONE ATTIVITA' PRODUTTIVE, COMMERCIALI E TURISMO sul tema "Pandemia COVID 19 e lavoro agile nelle aziende sanitarie";
- Adesione al Protocollo d'intesa e collaborazione reciproca, nel comune intento di contrastare la violenza di genere all'interno delle pubbliche amministrazioni sottoscritto tra Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, Ministra Funzione Pubblica e Rete dei Comitati Unici di Garanzia,
- Relazione ai seminari organizzati dal CUG ASL di Bari:
 - 20 Ottobre 2020 - La dimensione etica del benessere organizzativo tra teoria e prassi
 - 17 Novembre 2020 - Il sistema dell'organizzazione e le relazioni tra le persone: l'ascolto dei lavoratori come valore aggiunto
 - 15 Dicembre 2020 - La rete nazionale dei CUG per le pari opportunità, il benessere organizzativo e contro le discriminazioni;
- L'AUSL di Bologna, tramite il proprio CUG, è stata scelta per la sperimentazione del nuovo Portale Nazionale dei CUG, del Dipartimento della Funzione Pubblica, per la condivisione delle buone pratiche a livello nazionale e per la redazione on-line della Relazione annuale del CUG.

Nel 2020 si sono svolti i seguenti incontri del CUG: 27 gennaio; 19 marzo (plenaria CUG sanitari bolognesi), 19 maggio, 14 luglio (plenaria CUG sanitari bolognesi), 22 settembre (plenaria CUG sanitari bolognesi), 18 novembre, 10 dicembre (plenaria CUG sanitari bolognesi).

In riferimento alla propria funzione consultiva, il CUG è stato chiamato ad esprimere il proprio parere sui seguenti progetti:

- Dipartimento Farmaceutico Interaziendale Azienda USL e Azienda Ospedaliera Universitaria di Bologna;
- Integrazione AUSL BO-IRCCS ISNB e AOU delle attività di Neuropsichiatria dell'età Pediatrica.

Bologna, 22 aprile 2021

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