

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA - ROMAGNA**
Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

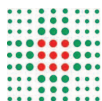


COMITATO UNICO DI GARANZIA

**per le pari opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni nel lavoro**

IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli

ANNO 2021



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA - ROMAGNA**
Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



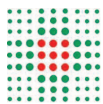
Al Direttore Generale

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021



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 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.

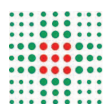
La presente relazione presenta, quindi, i dati previsti e relativi al personale e lo stato di realizzazione del Piano triennale delle Azioni Positive.

Nel corso del 2021 sono proseguite le attività integrate e di collaborazione tra i CUG dell’Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna, dell’Azienda USL di Bologna e dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna. Tali attività sono orientate allo sviluppo di iniziative integrate e armonizzate dirette a tutto il personale della sanità pubblica cittadina.

Le attività e risultati conseguiti, rendicontati nella relazione del Comitato Unico di Garanzia, sono il frutto dell’impegno e del lavoro di diverse persone che, nei diversi servizi, ogni giorno si impegnano per migliorare l’organizzazione.

Il 2021 ha continuato a risentire degli effetti della pandemia COVID-19, con importanti ripercussioni nelle priorità e nell’organizzazione del lavoro delle aziende sanitarie. Molte attività proprie del CUG dell’Istituto sono state quindi ridimensionate.

Nel corso dell’anno l’Istituto ha attivato le procedure per il rinnovo del Comitato, procedure che hanno richiesto tempi piuttosto lunghi, durante i quali vi è stata anche la dimissione della Presidente del CUG.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

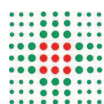
Per maggiore facilità di lettura, si riportano tabelle e grafici riportanti i dati relativi all'analisi quantitativa del personale. Le tabelle, se non riportate nel testo, sono presenti in appendice.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il totale di unità di personale dell'Istituto Ortopedico Rizzoli ammonta a 1.395 unità (-18 vs 2020), di cui il 66% è di genere femminile.

Tabella 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

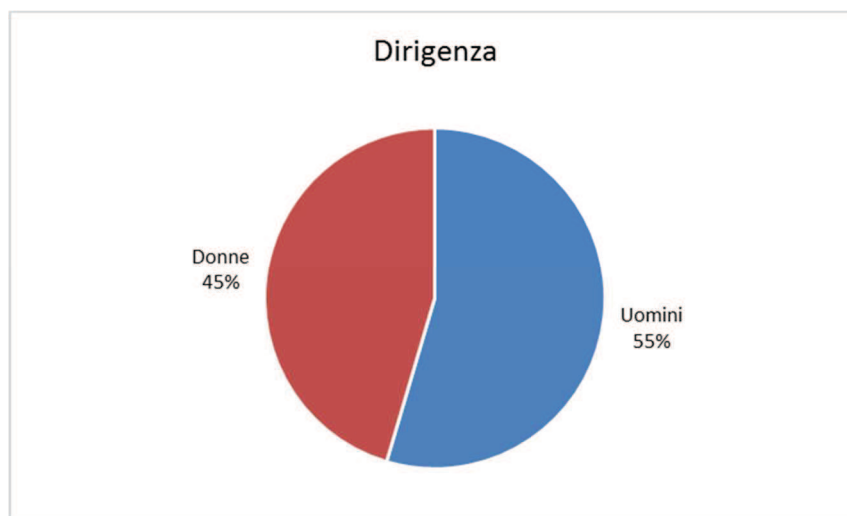
Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa				1					1	
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice					1					
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale			1		1			3	2	
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE			1							
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa					1					
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice									1	
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale		1	1	1	1			1		
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa									1	1
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice				1	2				3	
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale			2	5	1		1	10	11	4
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa									2	
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice									1	1
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale			1		1			2	2	
TI-MEDICI		2					1			
TD-MEDICI		3					1			
TI-MEDICI - Str. Complessa			1	3	5				1	
TI-MEDICI - Str. Semplice			5	7	4			1	1	
TD-MEDICI - Professionale		11					4	1		
TI-MEDICI - Professionale		24	37	12	10		15	22	19	9
TI-VETERINARI									1	
PERSONALE CONTRATTISTA (DG/DS/DA/DSC)				2					1	

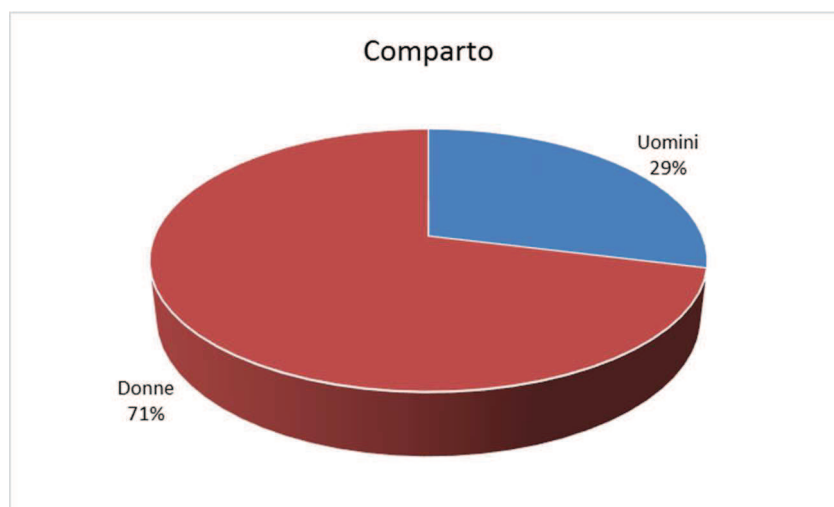
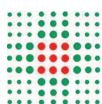


Inquadramento \ Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
TD-PROFILI RUOLO RICERCA		5	13				14	15	4	1
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.						1	1			
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.		9	4	3		1	14	2	9	1
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO		5				5	7	3		
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	10	38	31	37	6	36	86	92	109	15
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	1					2				
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	2	11	7	4	3	5	15	9	14	1
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.				1					1	
TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO		1	1				1		1	
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	10	10	9	5	1	25	34	68	27
TD-PROFILI RUOLO TECNICO		3	1	4		1	8	8	3	
TI-PROFILI RUOLO TECNICO		16	23	35	15	4	23	31	79	21
Totale personale	14	139	139	125	56	56	216	234	335	81
Totale % sul personale complessivo	1,0%	10,0%	10,0%	9,0%	4,0%	4,0%	15,5%	16,8%	24,0%	5,8%

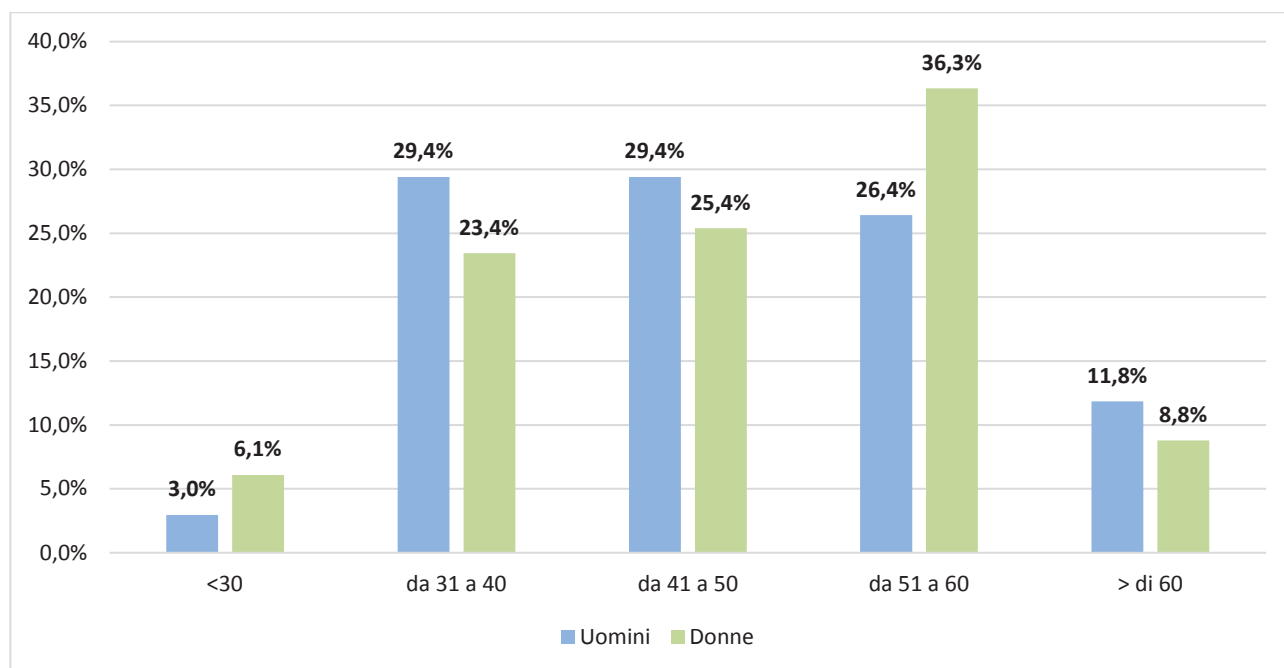
Complessivamente, la percentuale di personale inquadrato nel ruolo di dirigenza è pari al 19%; tale valore, confrontato entro genere, è rispettivamente pari al 9% per le donne e all'11% per gli uomini.

Complessivamente, nel 2021, le donne rappresentano il 45% della dirigenza ed il 71% del personale del comparto.

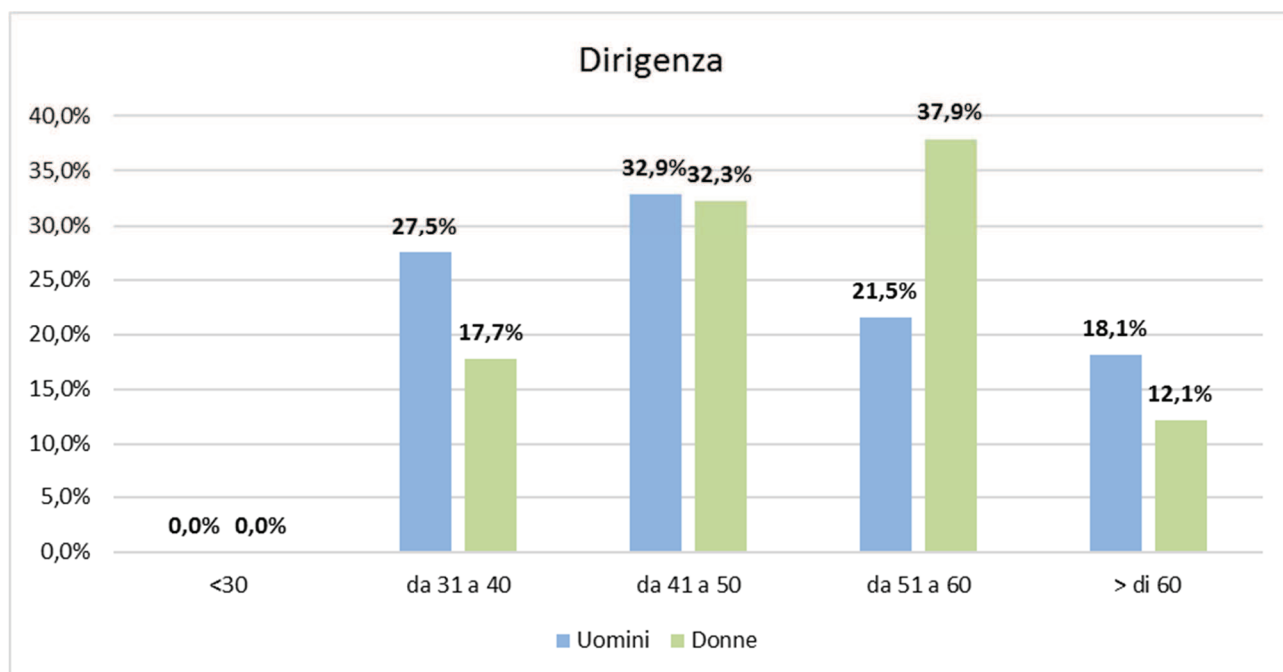
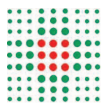




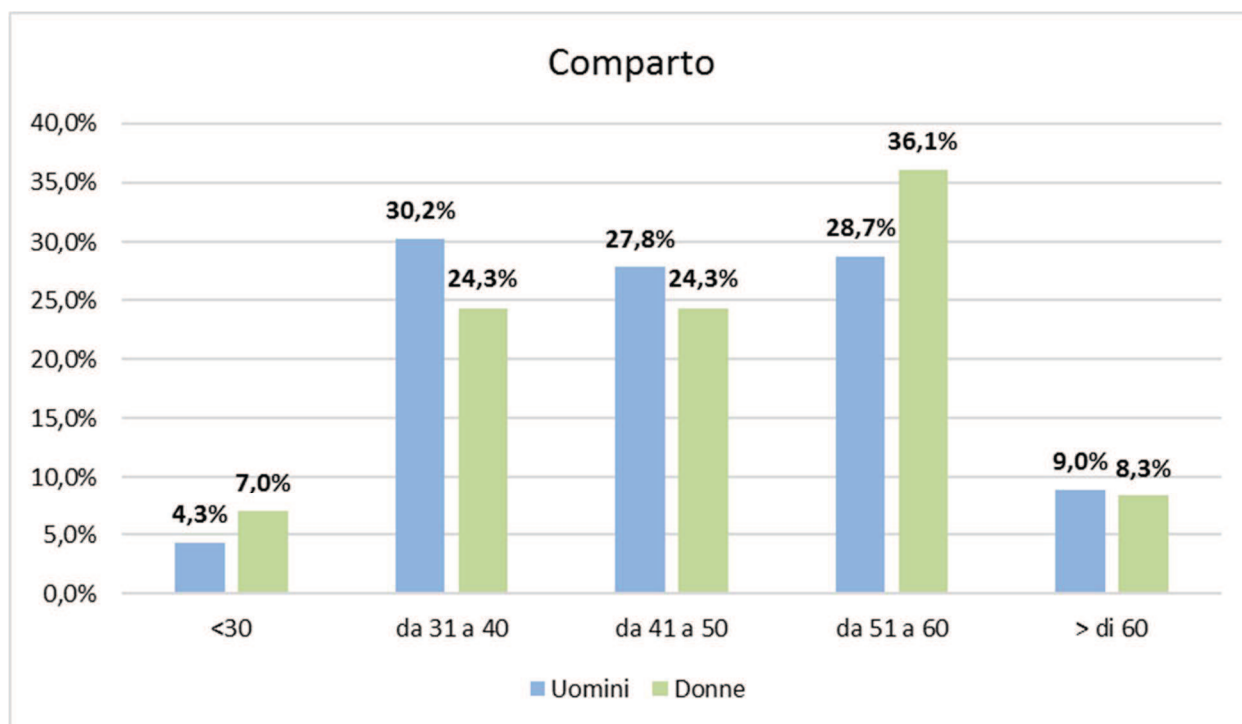
Il 57% della popolazione aziendale ha meno di 50 anni. Si segnala come la classe di età 51-60 sia maggiormente rappresentata entro il genere femminile (pari al 36% vs il 26% di quello maschile).



Anche per il 2021 si registra una percentuale minore per le donne dirigenti under 50 rispetto ai colleghi maschi (50% vs 60%). Tale divario è in aumento rispetto al 2020, dove il confronto era 50% vs 57%.



Tra il personale del comparto si evidenzia una maggiore presenza per il genere maschile under 50 (62% vs 56%). Tale divario risulta in diminuzione rispetto al 2020 (64% vs 54% delle donne).



Posizioni di responsabilità remunerate, ripartite per genere

Le posizioni organizzative e i coordinamenti attribuiti al 31/12/2021 sono complessivamente 60.

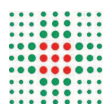
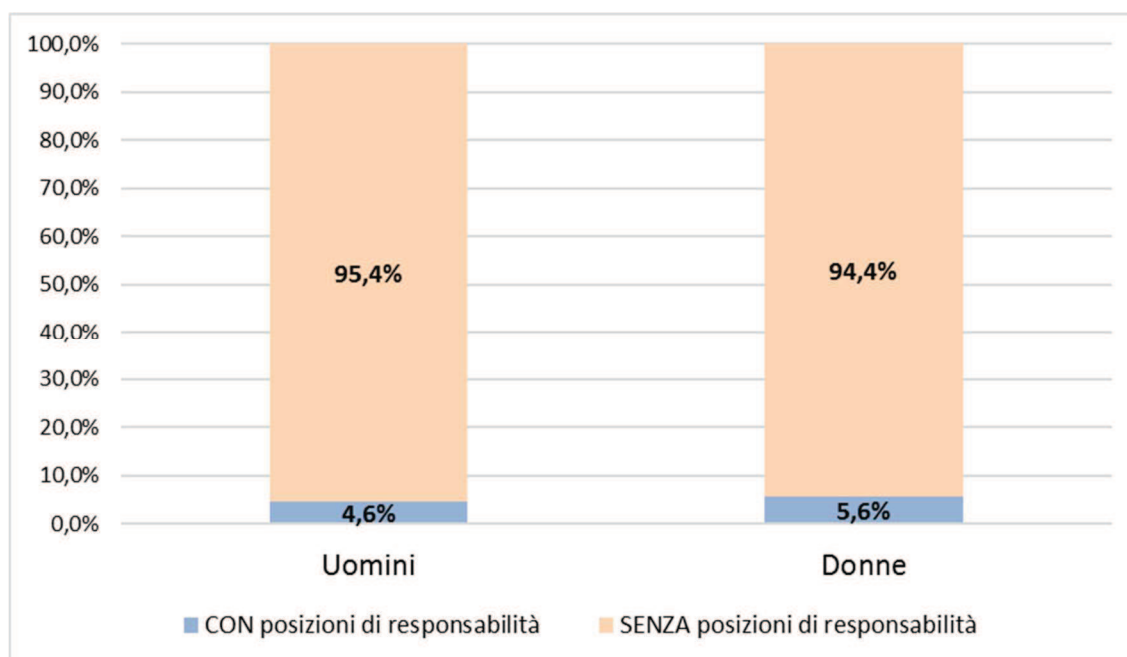


Tabella 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI	DONNE	TOTALE
	N.	N.	N.
Posizioni organizzative	8	31	39
Coordinamenti	7	14	21
Totale personale	15	45	60

Rapportando entro genere il personale con posizione di responsabilità sul totale del personale del comparto, si evidenzia come il 6% delle donne sia titolare di un incarico di responsabilità verso il 5% degli uomini.

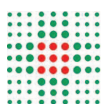


SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Complessivamente, il 4% di tutto il personale ha un contratto di lavoro a tempo parziale misto, orizzontale o verticale (il 5% delle donne e l'1% degli uomini).

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

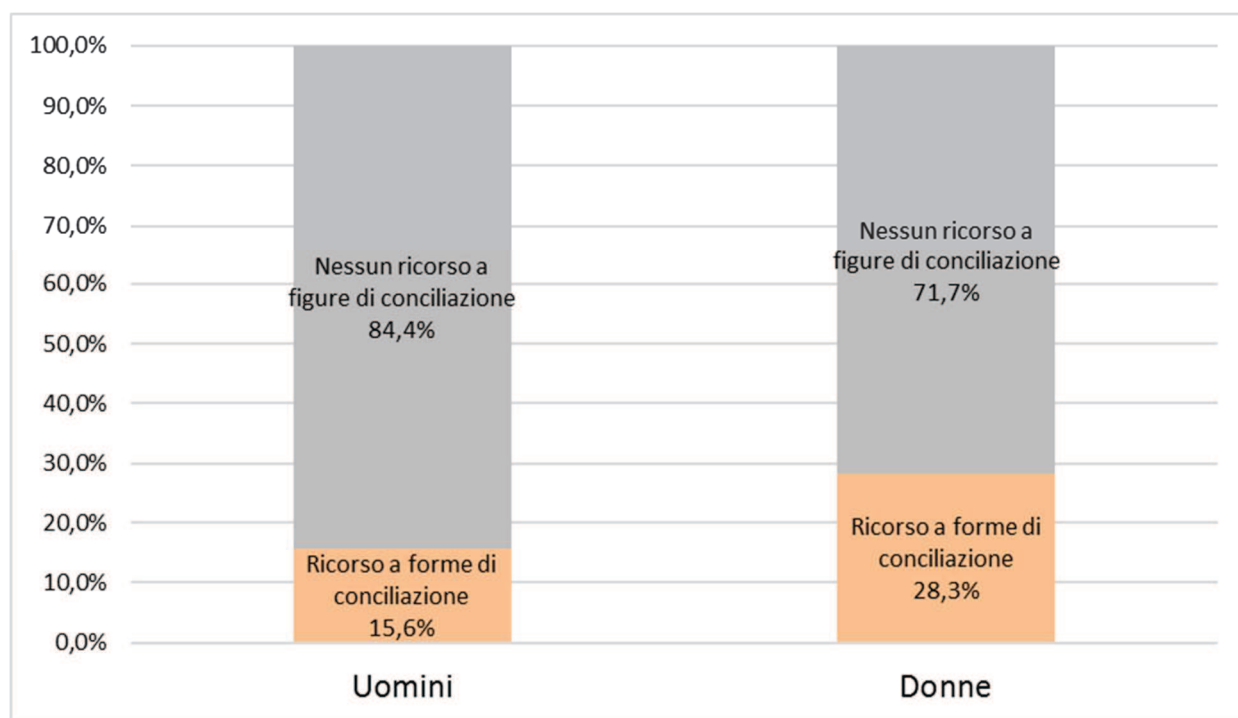
Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. D
Tempo Pieno	14	137	138	125	56	470	55	214	227	303	73	872
Part Time >50%		2	1			3	1	2	6	25	7	41
Part Time <=50%						0			1	7	1	9
Totale	14	139	139	125	56	473	56	216	234	335	81	922



Sul totale dei dipendenti, suddivisi per età e genere, si evidenzia una percentuale superiore di operatrici con un contratto di lavoro part time nella fascia di età over 51 anni rispetto ai colleghi nella medesima fascia di età.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Si conferma la netta prevalenza delle lavoratrici, rispetto ai colleghi, a ricorrere ai diversi istituti contrattuali di conciliazione lavorativa.

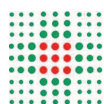


Per quanto riguarda le misure di conciliazione (tempo parziale e telelavoro) e la fruizione del lavoro agile, si rileva che:

- lo 0,3% del personale, sul totale dei dipendenti, svolge telelavoro;
- sul totale dei dipendenti, il 20% del personale è una/uno smart worker (il 15% delle donne vs il 5% degli uomini).

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

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. D
Tipo Misura conciliazione												
Personale che fruisce di part time misto						0			1	1		2



Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. D
Personale che fruisce di part time orizzontale		1	1			2	1	2	3	22	6	34
Personale che fruisce di part time verticale		1				1			3	9	2	14
Personale che fruisce di telelavoro				1		1				3		3
Personale che fruisce del lavoro agile		13	34	11	12	70	2	38	60	85	23	208
Totale	0	15	35	12	12	74	3	40	67	120	31	261
Totale %	0,0%	4,5%	10,4%	3,6%	3,6%	22,1%	0,9%	11,9%	20,0%	35,8%	9,3%	77,9%

Mentre non vi sono differenze intra genere tra uomini e donne nella fruizione del telelavoro, queste emergono in caso di lavoro agile (il 14,8% dei lavoratori vs il 22,6% delle lavoratrici).

Fruizione di congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere

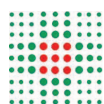
Rapportando il numero di permessi fruiti al totale del personale distinto per genere, si evidenzia che:

- il numero medio di permessi giornalieri ex L.104/1992 fruiti per gli uomini è pari a 2,2 e per le donne a 5,5;
- il numero medio di permessi orari ex L.104/1992 fruiti per gli uomini è pari a 1,9 e per le donne a 0,8.

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 (complessivamente, 3,8 vs 1,2).

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1033	17,03%	5034	82,97%	6067	54,21%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	918	56,42%	709	43,58%	1627	14,54%



	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	577	16,57%	2906	83,43%	3483	31,12%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	6,67%	14	93,33%	15	0,13%
Totale permessi	2529	22,6%	8663	77,4%	11192	

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

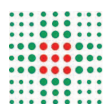
Posizioni di responsabilità remunerate, ripartite per genere

Dall'analisi dei dati relativi ai differenziali contributivi, per i ruoli numericamente significativi, emerge che:

- le donne medico con incarico professionale (n. 65) percepiscono un reddito medio pari a €68.859, inferiore del 13% a quello dei colleghi uomini (n. 83);
- le donne dirigenti sanitarie non medico (n. 26) hanno una retribuzione media pari a €46.279, inferiore del 6% a quella dei colleghi uomini (n. 8);
- le donne infermiere (n. 338) percepiscono un reddito medio pari a €27.023, inferiore del 3,1% a quello dei colleghi uomini (n. 122);
- le donne con profilo tecnico (n. 158) hanno una retribuzione media pari a €21.490, inferiore del 5,6% a quella dei colleghi uomini (n. 89);
- le donne con ruolo amministrativo (n. 155) percepiscono un reddito medio pari a €24.248, inferiore del 3,4% a quella dei colleghi uomini (n. 35);
- le donne con funzioni riabilitative (n. 27) hanno una retribuzione media pari a €24.180, inferiore dell'8,0% a quella dei colleghi uomini;
- le donne tecnico-sanitario (n. 44) percepiscono un reddito medio pari a €26.936, inferiore del 14,7% a quello dei colleghi uomini (n. 27).

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	Divario economico %
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	69.038,32	67.742,22	-1.296,10	-1,91%
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	55.415,25		-55.415,25	
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	37.126,55	44.383,09	7.256,54	16,35%
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	70.335,08		-70.335,08	
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	47.491,81	38.899,16	-8.592,65	-22,09%



Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	Divario economico %
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa		68.038,83	68.038,83	100,00%
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	54.652,79	60.413,43	5.760,64	9,54%
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	49.044,43	46.278,83	-2.765,60	-5,98%
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa		71.942,39	71.942,39	
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice		52.332,77	52.332,77	
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	47.299,99	46.601,21	-698,78	-1,50%
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	23.311,95	24.248,40	936,45	3,86%
TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	21.017,98	20.168,28	-849,70	-4,21%
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	22.687,59	21.490,36	-1.197,23	-5,57%
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	19.671,91	21.394,50	1.722,59	8,05%
TI-MEDICI	40.281,54		-40.281,54	
TI-MEDICI - Str. Complessa	236.927,30	102.255,12	-134.672,18	-131,70%
TI-MEDICI - Str. Semplice	110.467,04	86.951,05	-23.515,99	-27,05%
TD-MEDICI - Professionale	53.895,97	44.388,60	-9.507,37	-21,42%
TI-MEDICI - Professionale	77.797,19	68.859,35	-8.937,84	-12,98%
TI-VETERINARI		74.245,44	74.245,44	
A-PERSONALE CONTRATTISTA	78.779,73	68.584,98	-10.194,75	-14,86%
TD-PERSONALE DI RICERCA	25.894,57	26.228,66	334,09	1,27%
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.		21.420,64	21.420,64	
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	26.115,59	24.180,24	-1.935,35	-8,00%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	27.845,88	27.022,66	-823,22	-3,05%
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	24.686,56	25.405,61	719,05	2,83%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	30.888,32	26.936,40	-3.951,92	-14,67%
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	22.538,20		-22.538,20	
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	29.891,96		-29.891,96	

Posizioni di responsabilità remunerate, ripartite per genere

La composizione per genere delle commissioni di concorso/selezione rispetta il requisito normativo minimo previsto¹, che prevede che ogni genere sia rappresentato per almeno un terzo della composizione della commissione e nelle commissioni per l'assegnazione delle Strutture Complesse.

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.

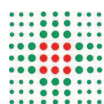


Tabella 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

	Componenti				Presidente		
Commissione	U	D	Tot.	%D	U	D	% D
Avvisi pubblici struttura complessa	9	6	15	40%	1	1	50%
Concorsi pubblici	7	6	13	46%	1		0%
Avvisi selezioni pubbliche	16	13	29	45%	1	1	50%

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Nel complesso, non si evidenziano particolari differenze tra uomini e donne nel seguire corsi di formazione (23,2 ore per le donne vs 22,8 ore per gli uomini).

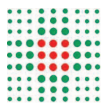
Sul totale delle ore dedicate alla formazione nel 2021, l'1% ha riguardato tematiche specifiche del CUG.

Tabella 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETÀ'

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. D
Tipo Formazione												
Aggiornamento professionale	437	3477	3009	2014	437	9374	1877	4199	5039	6566	427	18108
Competenze manageriali/Relazionali	12	118	204	302	130	766	114	212	514	728	98	1666
Obbligatoria (sicurezza)	80	164	119	151	36	550	206	349	419	355	44	1373
Tematiche CUG	4	24	40	28	8	104	4	40	88	124	4	260
Violenza di Genere												
Altro (specificare)												
Totale ore	533	3783	3372	2495	611	10794	2201	4800	6060	7773	573	21407
Ore/Dipendenti	38,1	27,2	24,3	20,0	10,9	22,8	39,3	22,2	25,9	23,2	7,1	23,2

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Anche per il 2021 la pandemia COVID-19 ha comportato importanti modificazioni nelle priorità e nella organizzazione del lavoro delle aziende sanitarie e questo si conferma essere tra i motivi della riduzione delle richieste di accesso ai Consiglieri di Fiducia di area metropolitana delle aziende sanitarie.



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.

Le persone prese in carico nel 2021 dalle/dai Consigliere/i nelle tre aziende sanitarie cittadine sono state 24, di cui 2 dell'Istituto.

Nel corso del 2021 sono state gestite complessivamente n. 3 segnalazioni relative a stalking/molestia sessuale sul lavoro, una delle quali era in carico dal 2020 e non è ancora conclusa.

È stata resa disponibile una formazione per la realizzazione del lavoro agile in emergenza ed il CUG ha partecipato alla redazione del regolamento interaziendale sul lavoro agile e il telelavoro e del Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) di area vasta.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

A presidio delle seguenti principali responsabilità è previsto il coinvolgimento del CUG che, nell'ambito del processo di adozione e di monitoraggio del POLA:

- monitora e segnala elementi volti a favorire l'adozione di politiche non discriminatorie per chi lavora in modalità agile;
- promuove e monitora il percorso di sviluppo delle competenze direzionali, organizzative e digitali rispetto all'introduzione del lavoro agile;
- promuove il monitoraggio della soddisfazione delle persone in lavoro agile e del management;
- promuove politiche volte al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi erogati coniugate alla promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

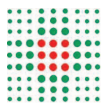
SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Nel 2021 la Presidente del CUG dell'Istituto ha presentato le dimissioni dall'incarico. Nel corso dell'anno, l'Istituto ha avviato la procedura per il rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (apertura della manifestazione di interesse per componenti titolari e supplenti, nonché successiva riapertura dei termini).

Il CUG ha partecipato alla redazione del regolamento interaziendale sul lavoro agile e il telelavoro e del Piano Organizzativo Lavoro Agile - POLA - di area vasta. Ha inoltre formulato il proprio parere sullo stesso POLA.

La pandemia COVID-19 ha comportato importanti modificazioni nelle priorità e nella organizzazione del lavoro delle aziende sanitarie e questo si conferma essere tra i motivi della riduzione delle richieste di accesso ai Consiglieri di Fiducia Metropolitani (CdFM) delle aziende sanitarie.



Numerose segnalazioni sono state gestite telefonicamente o in modalità a distanza, attraverso le piattaforme di video conferenze.

Le persone prese in carico nel 2021 dalle/dai Consigliere/i nelle tre aziende sanitarie cittadine sono state 24, numero in lieve aumento (+ 20%) rispetto all'anno precedente.

Come per il 2020 è prevalso l'accesso alla Rete dei CdFM come autonoma decisione e richiesta da parte delle persone direttamente interessata.

Il conflitto si conferma, in linea con i dati di tutti gli anni precedenti, la causa prevalente di disagio alla base delle richieste pervenute. Il 62% dei problemi rilevati quali fonte di disagio lavorativo è costituito dal conflitto tra pari o, soprattutto, con il diretto responsabile.

La riduzione della conflittualità tra pari ed il contestuale aumento dei conflitti tra capo e collaboratore, avvenuta a partire dal 2020 e confermata nel 2021, è certamente connessa al biennio pandemico che ha modificato l'organizzazione e, verosimilmente, le relazioni nelle équipe di lavoro.

Il maggior ricorso al lavoro da remoto potrebbe essere uno degli elementi che, riducendo la compresenza sul luogo di lavoro, limita i motivi di attrito e conflitto tra pari.

In alcuni casi il disagio riferito è riconducibile a molteplici fonti 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.

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.

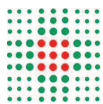
Detta valutazione, mostra un miglioramento della condizione soggettiva e/o lavorativa per il 58% delle persone.

Per la trattazione delle richieste sono stati svolti, complessivamente 80 colloqui (in presenza o da remoto). La presa in carico e la gestione dei casi hanno comportato un volume stimato di 260 ore di lavoro complessive, alle quali si sommano gli incontri di équipe, finalizzati alla revisione della pratica ed alla organizzazione delle diverse attività.

B. ATTIVITA'

Il CUG dell'Istituto ha partecipato alla rete dei CUG nazionali e nel 2021 è proseguita la proficua collaborazione tra i CUG delle aziende sanitarie, che ha permesso a tutte le aziende di condividere:

- l'approvazione del Piano triennale delle azioni Positive 2021-2023 delle aziende sanitarie bolognesi;
- la formulazione dei pareri sui progetti interaziendali;
- le attività ed iniziative promosse dalla Rete Nazionale.



Il CUG ha inoltre partecipato:

- al tavolo interaziendale per la redazione del Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA);
- al tavolo di lavoro sul Diversity management promosso dall'Agenzia Sanitarie e Sociale Regionale e all'evento conclusivo dell'anno 2021 sul tema "Diversità e inclusione nelle risorse umane delle organizzazioni socio-sanitarie".

È stato mantenuto l'aggiornamento delle pagine internet e intranet aziendali dedicate ai temi e alle iniziative del CUG.

La pandemia ha portato anche nel 2021 alla sospensione di alcune attività, a favore di altre iniziative dedicate alla sicurezza sul lavoro per il personale impegnato nei servizi sanitari. Per tale motivo, non si sono realizzate attività di promozione e diffusione di iniziative volte all'adozione di stili di vita corretti.

Anche nel 2021 è proseguita la campagna di agevolazioni riservata al personale e volta a favorire il trasporto pubblico. A causa di cantieri e durante periodi di maggiore affluenza di utenza presso le sedi del Centro di ricerca/Poliambulatorio (sede hub vaccinale) i parcheggi solitamente a pagamento anche per il personale sono stati resi gratuiti.

Tra gli obiettivi di budget delle unità operative ne è stato inserito uno relativo al Piano delle azioni positive, utilizzato anche per la valutazione degli incarichi dirigenziali e relativo alla formazione organizzata o promossa dal CUG da parte del personale dirigenziale e del comparto.

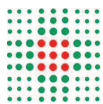
A seguito dell'approvazione del regolamento su telelavoro e lavoro agile, anche nel 2021 sono stati resi disponibili due percorsi FAD del progetto regionale VeLa riguardante lo smart working. I due eventi formativi - base e avanzato - destinati rispettivamente al personale e ai dirigenti di struttura, erano finalizzati a fornire alcune informazioni base sul lavoro agile, come:

- principi e approcci del lavoro agile;
- come organizzare una giornata in lavoro agile;
- collaborare e comunicare attraverso strumenti digitali;
- salute e sicurezza nel lavoro da remoto;
- lavorare per obiettivi e risultati.

L'Istituto il 16 e 17 settembre ha ospitato i lavori della Community "Donne protagoniste in sanità", che hanno visto impegnate 120 professioniste e manager della sanità pubblica e privata in tavoli di lavoro focalizzati su:

- digitale e green;
- reti;
- donna;
- territorio e inclusione sociale;
- professioni sanitarie;
- governance della sanità.

Il CUG ha inoltre promosso il webinar di formazione riservato al personale dal titolo "Genere&Pandemia", focalizzato su:



- effetti sociali, lavorativi ed economici della pandemia sulla vita delle donne;
- donne, conciliazione, welfare;
- smart working nelle aziende, esperienze e cambiamenti per dipendenti e manager;
- violenza di genere e pandemia, come problema sociale e sanitario;
- effetti sanitari della pandemia sulla salute delle donne;
- comunicazione e genere in pandemia;
- dati e statistiche di genere.

Nel 2021 l'Istituto ha avviato una collaborazione con l'Università di Bologna ed un team, con componenti dei tre Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico bolognesi, per la redazione del Gender Equality Plan, nel rispetto delle indicazioni della Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans approntata dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea (CE).

Nel corso dell'anno, è stata effettuata un'analisi di fattibilità per valutare l'individuazione di locali da destinare ad uno spazio bimbi per i figli del personale e degli utenti. È stata inoltre identificata un'area da dedicare al progetto.

Il Risk Management aziendale, insieme al Servizio Prevenzione e Protezione, ha mantenuto il monitoraggio, la presa in carico e la gestione degli episodi di violenza contro operatori sanitari. Nel corso dell'anno è stata revisionata la procedura aziendale, adeguandola alle linee di indirizzo regionali del 2020, e si sono tenute due edizioni di una giornata formativa dal titolo "Prevenzione e gestione dell'aggressività e degli episodi di violenza nei luoghi di lavoro a danno degli operatori".

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Le attività e risultati conseguiti, rendicontati nella relazione del Comitato Unico di Garanzia, sono il frutto dell'impegno e del lavoro di diverse persone che, nei diversi servizi, ogni giorno si impegnano per migliorare l'organizzazione.

Il 2021 ha continuato a risentire degli effetti della pandemia COVID-19, con importanti ripercussioni nelle priorità e nell'organizzazione del lavoro delle aziende sanitarie. Molte attività proprie del CUG dell'Istituto sono state quindi ridimensionate.

Nel corso dell'anno l'Istituto ha attivato le procedure per il rinnovo del Comitato, procedure che hanno richiesto tempi piuttosto lunghi, durante i quali vi è stata anche la dimissione della Presidente del CUG.