



Relazione CUG

Istituto Ortopedico Rizzoli - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Ortopedico Rizzoli

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: BO

Comune: Bologna

CAP: 40136

Indirizzo: Via Di Barbiano 1/10

Codice Amministrazione: IOR

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Ospedaliere, Aziende Ospedaliere Universitarie, Policlinici e Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico Pubblici

Numero dipendenti Oltre i 500
dell'Amministrazione:

Piano Triennale di Azioni Positive

2020 2021

2018-2020 2021-2023

[piano_azioni_positive_ior-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/ior/2018-2020/piano_azioni_positivetriennale/ior/2021-2023/piano_azioni_positive_ior-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf) (451.64 KB) [piano_azioni_positive_ior-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/ior/2018-2020/piano_azioni_positivetriennale/ior/2021-2023/piano_azioni_positive_ior-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (843.3 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Semplice	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	1	0	1	0	0	3	2	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Professionale	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Semplice	0	0	0	1	2	0	0	0	3	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	0	0	2	5	1	0	1	10	11	4
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	0	0	1	0	1	0	0	2	2	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI-Str.Complessa	0	0	1	3	5	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI-Str.Semplice	0	0	5	7	4	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI-Professionale	0	11	0	0	0	0	4	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI-Professionale	0	24	37	12	10	0	15	22	19	9
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	10	10	9	5	1	25	34	68	27
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	0	3	1	4	0	1	8	8	3	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	0	16	23	35	15	4	23	31	79	21

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO RICERCA	0	5	13	0	0	0	14	15	4	1
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	0	9	4	3	0	1	14	2	9	1
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	10	38	31	37	6	36	86	92	109	15
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	0	5	0	0	0	5	7	3	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	2	11	7	4	3	5	15	9	14	1
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Totale personale		14	139	139	125	56	56	216	234	335	81
Totale % sul personale complessivo		1,00	9,96	9,96	8,96	4,01	4,01	15,48	16,77	24,01	5,81

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	14	66	36	11	1	128	30,62	39,51	51	134	69	34	2	290	69,38	36,34
Tra 3 e 5 anni	0	5	3	1	0	9	16,07	2,78	5	18	13	10	1	47	83,93	5,89
Tra 5 e 10 anni	0	10	11	3	1	25	32,05	7,72	0	20	16	15	2	53	67,95	6,64
Superiore a 10 anni	0	17	38	80	27	162	28,42	50,00	0	22	95	230	61	408	71,58	51,13
Totale	14	98	88	95	29	324			56	194	193	289	66	798		
Totale %	1,25	8,73	7,84	8,47	2,58	28,88			4,99	17,29	17,20	25,76	5,88	71,12		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	57	36,77	98	63,23	155	13,81
	Diploma di scuola superiore	66	25,78	190	74,22	256	22,82
	Laurea	90	29,90	211	70,10	301	26,83
	Laurea magistrale	111	27,07	299	72,93	410	36,54
Totale personale		324		798		1122	
Totale % sul personale complessivo		23,23		57,20		80,43	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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.

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% dei maschi).

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).

Le posizioni organizzative e i coordinamenti attribuiti al 31/12/2021 sono complessivamente 60. Rapportando eterno 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 vs il 5% degli uomini.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	14	137	138	125	56	470	35,02	99,37	55	214	227	303	73	872	64,98	94,58
Part Time >50%	0	2	1	0	0	3	6,82	0,63	1	2	6	25	7	41	93,18	4,45

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	7	1	9	100,00	0,98
Totale	14	139	139	125	56	473			56	216	234	335	81	922		
Totale %	1,00	9,96	9,96	8,96	4,01	33,91			4,01	15,48	16,77	24,01	5,81	66,09		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,77
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	1	1	0	0	2	5,56	2,70	1	2	3	22	6	34	94,44	13,03
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	1	0	0	0	1	6,67	1,35	0	0	3	9	2	14	93,33	5,36
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	1	0	1	25,00	1,35	0	0	0	3	0	3	75,00	1,15
Personale che fruisce del lavoro agile		13	34	11	12	70	25,18	94,59	2	38	60	85	23	208	74,82	79,69
Totale	0	15	35	12	12	74			3	40	67	120	31	261		
Totale %	0,00	4,48	10,45	3,58	3,58	22,09			0,90	11,94	20,00	35,82	9,25	77,91		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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).

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.

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).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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
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	22,60	8663	77,40	11192	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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).

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a **No**
redigere il Bilancio di genere?:

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.

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.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	
Aggiornamento professionale	437	3477	3009	2014	437	9374	34,11	86,84	1877	4199	5039	6566	427	18108	65,89
Competenze relazionali /manageriali	12	118	204	302	130	766	31,50	7,10	114	212	514	728	98	1666	68,50
Obbligatoria (sicurezza)	80	164	119	151	36	550	28,60	5,10	206	349	419	355	44	1373	71,40
Tematiche CUG	4	24	40	28	8	104	28,57	0,96	4	40	88	124	4	260	71,43
Totale ore	533	3783	3372	2495	611	10794			2201	4800	6060	7773	573	21407	
Totale ore %	1,66	11,75	10,47	7,75	1,90	33,52			6,84	14,91	18,82	24,14	1,78	66,48	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere **No** dell'Amministrazione?:

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).

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini	Donne	Totale				
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
avvisi pubblici struttura complessa	2	66,67	1	33,33	3	5,26	Uomo
avvisi pubblici struttura complessa	7	58,33	5	41,67	12	21,05	Donna
concorsi pubblici	7	53,85	6	46,15	13	22,81	Uomo
avvisi selezioni pubbliche	15	65,22	8	34,78	23	40,35	Uomo
avvisi selezioni pubbliche	1	16,67	5	83,33	6	10,53	Donna
Totale personale	32		25		57		
Totale % sul personale complessivo	2,29		1,79		4,09		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La composizione per genere delle commissioni di concorso/selezione risulta pressochè parimente ripartita tra i due generi.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	€69038,30	€67742,20	€ -1296,10	-1,91
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO- Str.Semplice	€55415,20	€0,00	€ -55415,20	--
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€37126,60	€44383,10	€ 7256,50	16,35
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	€70335,10	€0,00	€ -70335,10	--
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE- Professionale	€47491,80	€38899,20	€ -8592,60	-22,09
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI- Str.Complessa	€0,00	€68038,80	€ 68038,80	100,00
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI- Str.Semplice	€54652,80	€60413,40	€ 5760,60	9,54
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI- Professionale	€49044,40	€46278,80	€ -2765,60	-5,98

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Complessa	€0,00	€71942,40	€ 71942,40	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Semplice	€0,00	€52332,80	€ 52332,80	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	€47300,00	€46601,20	€ -698,80	-1,50
TI-MEDICI	€40281,50	€0,00	€ -40281,50	--
TI-MEDICI-Str.Complessa	€236927,00	€102255,00	€ -134672,00	-131,70
TI-MEDICI-Str.Semplice	€110467,00	€86951,00	€ -23516,00	-27,05
TD-MEDICI-Professionale	€53896,00	€44388,60	€ -9507,40	-21,42
TI-MEDICI-Professionale	€77797,20	€68859,40	€ -8937,80	-12,98
TI-VETERINARI	€0,00	€74245,40	€ 74245,40	100,00
PERSONALE CONTRATTISTA	€78779,70	€68585,00	€ -10194,70	-14,86
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€23311,90	€24248,40	€ 936,50	3,86
TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€21018,00	€20168,30	€ -849,70	-4,21
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	€22687,60	€21490,40	€ -1197,20	-5,57
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	€19671,90	€21394,50	€ 1722,60	8,05
TD-PROFILI RUOLO RICERCA	€25894,60	€26228,70	€ 334,10	1,27
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	€0,00	€21420,60	€ 21420,60	100,00
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	€26115,60	€24180,20	€ -1935,40	-8,00
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	€27845,90	€27022,70	€ -823,20	-3,05
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	€24686,60	€25405,60	€ 719,00	2,83
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	€30888,30	€26936,40	€ -3951,90	-14,67
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	€22538,20	€0,00	€ -22538,20	--
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	€29892,00	€0,00	€ -29892,00	--

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).

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Non so**

Codici di comportamento: **Sì**

Anche il 2021 è stato un anno connotato fortemente dagli effetti della pandemia COVID 19 sulla popolazione e, nello specifico, al personale sanitario al quale è stato richiesto un impegno fisico ed emotivo senza precedenti. Anche sul piano organizzativo la pandemia ha modificato le attività delle aziende sanitarie.

Unitamente ad altre aziende sanitarie cittadine e al Comune di Bologna, l'Istituto Ortopedico Rizzoli partecipa alla Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia di area Metropolitana: nata nel 2011, la Rete CdFM è formata da diversi professionisti designati dalle aziende sanitarie cittadine e dal Comune di Bologna, formati e dedicati alla prevenzione, all'ascolto e alla gestione delle situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni e molestie.

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

La rete delle/dei Consigliere/i di Fiducia di area Metropolitana opera all'interno della procedura informale definita dal Codice

di Condotta interaziendale, rinnovato ed adottato dalle aziende sanitarie bolognesi nel 2019.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

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

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.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: **Interpello**

Tipologia di atto: **Deliberazione**

Data: **10/10/2016**

Organo sottoscrittore: **Direzione aziendale**

Eventuale dotazione di budget annuale **No**
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione: **Formazione lavoro agile**

Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG

Esiste una sede fisica del cug?: **No**

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale : **<https://www.ior.it/il-rizzoli/cug-comitato-unico>**

-di-garanzia

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Lavoro agile

E' stato individuato e realizzato in azienda un percorso formativo on line finalizzato a fornire competenze utili alle persone in lavoro agile (organizzazione, salute e sicurezza, sicurezza informatica, lavoro per obiettivi, ...) ed ai loro responsabili diretti (delega e assegnazioni degli obiettivi/task, gestione dei gruppi da remoto, feed back e valutazione dei risultati, comunicazione, ...).



Piano Organizzativo del Lavoro Agile della PCM 2021-2023

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.

Adesione alla rete dei CUG

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.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ortopedico-rizzoli-2022>

