Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Ortopedico Rizzoli - 2023

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 dell'Amministrazione:	Oltre i 500

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/piano-triennale/ior/2018-2020/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/piano-triennale/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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	0	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	1	0	1	0	0	1	1	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	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	2	2	1	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	0	0	0	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	0	2
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	0	0	2	0	0	0	2	2

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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 SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	1	5	2	0	1	10	11	2
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
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
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	9	11	9	7	1	24	21	69	26
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	0	17	23	33	14	5	20	37	73	23
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	0	1	0	1	0	0	5	3	4	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI	0	4	0	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI	0	2	2	0	0	0	2	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str.Complessa	0	0	1	3	6	0	0	1	0	1
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str Semplice	0	0	7	7	3	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI - Professionale	0	13	0	0	0	0	4	1	0	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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-MEDICI - Professionale	0	31	40	12	8	0	20	26	18	8
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Professionale	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Organo di vertice	PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	2	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	0	7	12	0	0	0	16	19	5	2
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	9	4	2	0	1	14	2	9	1
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	13	47	32	37	7	37	99	90	103	22
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	1	0	0	0	0	0	4	2	0	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	2	8	8	5	3	2	18	10	12	3
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Totale personale		16	148	147	121	57	48	230	230	317	96
Totale % sul personale complessivo		1,13	10,50	10,43	8,58	4,04	3,40	16,31	16,31	22,48	6,81

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 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	15	68	35	7	1	126	31,34	39,01	43	127	66	36	4	276	68,66	35,11
Tra 3 e 5 anni	1	11	7	1	2	22	24,18	6,81	5	35	19	9	1	69	75,82	8,78
Tra 5 e 10 anni	0	7	6	4	1	18	26,09	5,57	0	16	12	21	2	51	73,91	6,49
Superiore a 10 anni	0	12	42	76	27	157	28,70	48,61	0	23	87	210	70	390	71,30	49,62
Totale	16	98	90	88	31	323			48	201	184	276	77	786		
Totale %	1,44	8,84	8,12	7,94	2,80	29,13			4,33	18,12	16,59	24,89	6,94	70,87		

(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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
	Inferiore al Diploma superiore	53	36,55	92	63,45	145	13,07
	Diploma di scuola superiore	63	25,71	182	74,29	245	22,09
	Laurea	98	30,25	226	69,75	324	29,22
	Laurea magistrale	109	27,59	286	72,41	395	35,62
Totale personale		323		786		1109	
Totale % sul personale complessivo		22,91		55,74		78,65	

(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'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli ammonta a 1.410 unità, con un incremento di 15 unità rispetto al 2021 (+1,1%).

Complessivamente, nell'anno 2022, le donne rappresentano il 65,3% del personale, ovvero il 44,9% del personale dirigente ed il 70,9% del personale del comparto.

Nel 2022 gli incarichi di Struttura semplice e di Struttura complessa assegnati erano 53, di questi 19, pari al 35,8%, conferiti a dirigenti donne. Tale percentuale è in lieve crescita rispetto al 2021.

Dalla tabella, sembrerebbe che le donne tra i 51 e 60 abbiano 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.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	16	148	146	121	57	488	35,80	99,80	48	228	223	290	86	875	64,20	95,01
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	5	23	6	36	100,00	3,91
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	9,09	0,20	0	0	2	4	4	10	90,91	1,09
Totale	16	148	147	121	57	489			48	230	230	317	96	921		
Totale %	1,13	10,50	10,43	8,58	4,04	34,68			3,40	16,31	16,31	22,48	6,81	65,32		

(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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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	1,30
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	2	19	7	30	100,00	19,48
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	0	0	1	6,67	2,94	0	0	4	7	3	14	93,33	9,09
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	1	1	2	22,22	5,88	0	2	1	2	2	7	77,78	4,55
Personale che fruisce del lavoro agile	0	5	18	6	2	31	23,48	91,18	0	21	22	45	13	101	76,52	65,58
Totale	0	5	19	7	3	34			0	25	30	74	25	154		
Totale %	0,00	2,66	10,11	3,72	1,60	18,09			0,00	13,30	15,96	39,36	13,30	81,91		

(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

Il ricorso a forme di conciliazione quale il part time, il telelavoro o il lavoro agile (inserito nel computo pur non essendo, questa modalità di lavoro, uno strumento di conciliazione) ha registrato una flessione rispetto all'anno 2021 (-43,9%).

Il 3,3% del personale dipendente fa ricorso ad una tipologia di lavoro part-time; tra questi, 97,9% è rappresentato da donne.

Sul totale dei dipendenti, suddivisi per età e genere, si evidenzia come per le donne over 51 anni sia sensibilmente superiore la percentuale di operatrici con un contratto di lavoro part time rispetto ai colleghi nelle stesse fasce d'età.

Il ricorso a forme di conciliazione quale il part time, il telelavoro o il lavoro agile (inserito nel computo pur non essendo, questa modalità di lavoro, uno strumento di conciliazione) ha registrato una flessione rispetto all'anno 2021 (-43,9%).

Si conferma la netta prevalenza a ricorrere ai diversi istituti contrattuali di conciliazione lavorativa per le lavoratrici donne rispetto ai colleghi uomini.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	912	19,02	3883	80,98	4795	52,30
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	786	50,58	768	49,42	1554	16,95
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	407	14,71	2359	85,29	2766	30,17
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	54	100,00	54	0,59
Totale permessi	2105	22,96	7064	77,04	9169	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Confrontando i numeri complessivi tra gli anni 2021 e 2022 si rileva un decremento nella fruizione sia delle giornate sia dei permessi orari ex L. 104/92 rispettivamente del -21% (-1.272 gg.) e del -4% (-73 ore). Inoltre, si evidenzia un calo del 21% (-717 gg.) nella fruizione dei congedi parentali giornalieri. In controtendenza rispetto a tali dati sono i permessi orari per congedi parentali, aumentati rispetto al 2021 del 260% (+39 gg.).

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

- Smart working
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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 redigere il Bilancio di genere?: No

Le azioni positive realizzate nel 2022 sono state in continuità o come sviluppo di iniziative e progetti avviati negli anni precedenti.
Tra le altre, si segnalano le seguenti azioni:
- coordinamento del percorso formativo interaziendale volto alla costruzione del 1° Bilancio di genere delle tre aziende sanitarie bolognesi (Istituto Ortopedico Rizzoli, Azienda USL di Bologna e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna), in collaborazione con l'Università di Bologna;
- implementazione del progetto volto ad un servizio sperimentale per spazio dedicato a figli e figlie del personale dipendente ed a bambine e bambini che accompagnano gli utenti o i visitatori;
- costruzione ed approvazione del 1° Gender Equality Plan 2022-2024 di IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, Azienda USL di Bologna e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna;
- approvazione del nuovo Regolamento di funzionamento del CUG;

- organizzazione di seminario e promozione di eventi organizzati da CUG bolognesi, regionale, nazionali.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)
Aggiornamento professionale	232	3212	2322	1510	356	7632	36,11	72,60	1465	2963	4191	4279	607	13505	63,89	79,00
Tematiche CUG	0	0	0	8	0	8	7,14	0,08	0	8	56	40	0	104	92,86	0,61
Competenze relazionali /manageriali	60	1084	882	640	166	2832	45,25	26,94	218	668	1160	1278	102	3426	54,75	20,04
Obbligatoria (sicurezza)	0	40	0	0	0	40	40,00	0,38	0	0	0	60	0	60	60,00	0,35
Totale ore	292	4336	3204	2158	522	10512			1683	3639	5407	5657	709	17095		
Totale ore %	1,06	15,71	11,61	7,82	1,89	38,08			6,10	13,18	19,59	20,49	2,57	61,92		

(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 dell'Amministrazione?: Sì

A partire dal 2022 il CUG ha organizzato un percorso formativo, in collaborazione con l'Università di Bologna e destinato anche all'AUSL Bologna e all'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, volto alla redazione del 1° Bilancio di Genere delle tre aziende sanitarie bolognesi. Nel corso del 2022 sono stati definiti indice, dati e indicatori.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
avvisi pubblici struttura complessa	6	75,00	2	25,00	8	18,18	Uomo
concorsi pubblici	9	100,00	0	0,00	9	20,45	Uomo
concorsi pubblici	1	33,33	2	66,67	3	6,82	Donna
avvisi selezioni pubbliche	12	66,67	6	33,33	18	40,91	Uomo
avvisi selezioni pubbliche	1	16,67	5	83,33	6	13,64	Donna
Totale personale	29		15		44		
Totale % sul personale complessivo	2,06		1,06		3,12		

(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 rispetta il requisito normativo minimo previsto, ovvero che ogni genere sia rappresentato per almeno un terzo della composizione della commissione, ad eccezione che per le commissioni di concorso pubblico.

Anche nella individuazione delle/dei Presidenti di Commissione di selezione per lavoro autonomo e nelle commissioni per l'assegnazione delle Strutture Complesse esistono le differenze di genere sopra menzionate.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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	€64025,20	€60699,60	€ -3325,60	-5,48
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	€51279,40	€41654,80	€ -9624,60	-23,11
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€39732,60	€52056,20	€ 12323,60	23,67
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€38927,20	€0,00	€ -38927,20	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	€62612,70	€0,00	€ -62612,70	--
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	€44178,40	€0,00	€ -44178,40	--
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€39563,70	€40787,60	€ 1223,90	3,00
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	€0,00	€67209,40	€ 67209,40	100,00
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	€53151,40	€58054,90	€ 4903,50	8,45
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€46860,30	€44292,20	€ -2568,10	-5,80
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa	€0,00	€61009,80	€ 61009,80	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	€0,00	€46193,20	€ 46193,20	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€42695,60	€42257,80	€ -437,80	-1,04
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€24788,20	€26129,50	€ 1341,30	5,13
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	€23854,10	€22850,00	€ -1004,10	-4,39
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	€22948,90	€23084,90	€ 136,00	0,59
TI-MEDICI - Str.Complessa	€230776,00	€0,00	€ -230776,00	--
TI-MEDICI - Str Semplice	€122681,00	€90186,50	€ -32494,50	-36,03
TI-MEDICI - Professionale	€75380,10	€69322,80	€ -6057,30	-8,74
TD-MEDICI - Professionale	€58799,70	€48277,20	€ -10522,50	-21,80
TI-VETERINARI	€0,00	€71254,30	€ 71254,30	100,00
PERSONALE CONTRATTISTA	€80660,90	€69621,10	€ -11039,80	-15,86
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€25316,00	€26115,30	€ 799,30	3,06
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€27140,90	€26503,90	€ -637,00	-2,40
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€0,00	€29993,00	€ 29993,00	100,00
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€30376,80	€29609,50	€ -767,30	-2,59
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€32716,80	€29264,10	€ -3452,70	-11,80
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€31954,20	€0,00	€ -31954,20	--

Si rileva un differenziale positivo nella retribuzione media delle donne dirigenti amministrative e dirigenti sanitari non medici ed una differenza negativa (fino al 27%) delle retribuzioni medie tra donne medico – indipendentemente dalla tipologia di incarico - rispetto ai colleghi uomini.

Più equilibrate sono, invece, le retribuzioni medie annue per genere e ruolo all'interno del personale del comparto.

Esistono lievi differenziali negativi per le donne nel personale sia del ruolo tecnico sia del personale tecnico sanitario, mentre hanno un reddito medio annuo di poco superiore ai colleghi uomini le donne che occupano un ruolo amministrativo.

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:	Non so
Sportelli d'ascolto:	No
Sportelli di counselling:	Non so
Codici etici:	No
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Da diversi anni l'Istituto Ortopedico Rizzoli partecipa alla Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia di area metropolitana (CdFM).

La Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia di area Metropolitana, nata nel 2011, è formata da 18 professionisti designati dalle aziende sanitarie cittadine e dal Comune di Bologna, formati e deputati alla prevenzione, ascolto e gestione delle situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni e molestie.
Le/i Consigliere/i di Fiducia operano all'interno della procedura informale definita dal Codice di Condotta interaziendale, rinnovato ed adottato dalle aziende sanitarie bolognesi nel 2019.

Le richieste sono complessivamente in aumento rispetto al biennio precedente, sia per l'inserimento nella Rete della casistica relativa all'Azienda USL di Imola, sia per la presa in carico di richieste provenienti da Responsabili di équipe di lavoro, riguardanti due gruppi di professionisti di una delle aziende bolognesi.
La distribuzione per genere della casistica 2022 presenta una importante presenza del genere femminile, più marcata rispetto agli anni precedenti ed eccedente la composizione per genere delle aziende, che vede una presenza femminile media pari al 73%.

L'accesso ai CdFM avviene in grande parte per autonoma scelta delle persone. Nel triennio 2017-2019 si era osservato un moderato ma costante incremento delle richieste o degli invii da parte delle Direzioni (Direttore Generale, Direttore Assistenziale o Direttore del Dipartimento/UOC) e dai diretti responsabili di personale in condizione di disagio lavorativo. Questa modalità, che si era ridotta nel biennio della pandemia, è stata invece di nuovo molto presente nel 2022.

Questo dato può essere letto come segnale positivo da diversi punti di vista. Può essere indicativo di una buona conoscenza ed apprezzamento nei confronti del lavoro della Rete da parte dei diversi livelli manageriali delle Aziende, nonché di attenzione ed impegno del management per la promozione di un buon clima nei gruppi di lavoro.

La richiesta di intervento ed il coinvolgimento attivo da parte dei diversi livelli di direzione determina, inoltre, una più precoce presa in carico e, quindi, una più incisiva gestione e più favorevole esito dell'intervento.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Interpello
Tipologia di atto:	Deliberazione
Data:	01/04/2022
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro:	€5000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:	€5000,00
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Prevenzione violenza sulle donne Seminari/convegni organizzati dalla Rete bolognese, regionale e nazionale dei CUG
Esiste una sede fisica del cug?:	No

Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	https://www.ior.it/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:	6
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? : No, per nulla

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

- 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

Considerazioni conclusive

Il CUG, direttamente o in collaborazione con la Rete dei CUG delle aziende sanitarie bolognesi (Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna, Azienda USL di Bologna e Istituto Ortopedico Rizzoli), ha mantenuto e/o realizzato numerose iniziative.

ATTIVITA' DI RETE

- Coordinamento del percorso formativo interaziendale volto alla costruzione del 1° Bilancio di genere delle tre aziende sanitarie bolognesi (Istituto Ortopedico Rizzoli, Azienda USL e Azienda

Ospedaliero - Universitaria di Bologna), in collaborazione con l'Università di Bologna.

- Partecipazione al tavolo di lavoro interaziendale per l'elaborazione del 1° Gender Equality Plan 2022-2024 di Istituto Ortopedico Rizzoli, Azienda USL e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna, successivamente validato dalle Direzioni aziendali ed adottato con deliberazione n. 123/2022.
- Partecipazione alle attività finalizzate al rinnovo delle convenzioni per l'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%.
- Partecipazione, per l'Istituto Ortopedico Rizzoli, alla Rete Nazionale dei CUG.
- Partecipazione, per l'Istituto Ortopedico Rizzoli, alla Rete dei CUG delle aziende sanitarie regionali.
- Partecipazione, per l'Istituto Ortopedico Rizzoli, al Tavolo di Lavoro sul Diversity management promosso dalla Regione Emilia-Romagna.
- Componente del Board aziendale "Partecipazione Equità Umanizzazione".
- Implementazione attività correlate al progetto "Vengo anch'io? Sì tu sì! L'ospedale verso le famiglie" del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Istituto Ortopedico Rizzoli finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento delle politiche per la famiglia, e promosso dalle Direzioni aziendali.

ATTIVITA' DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE

1. Partecipazione al percorso formativo IO CONTO- Il VALORE ALLE DONNE, che ha previsto la realizzazione di 2 iniziative formative per il personale sui temi "Donne e Lavoro – Empowerment e Azioni Positive" e "Donne e Denaro – Un matrimonio possibile" organizzato dall'AUSL Bologna con l'APS DRY-ART.

2. Partecipazione al seminario organizzato dal CUG di AUSL Bologna "Violenza di genere - prevenire, riconoscere, sostenere";

3. Organizzazione del seminario dedicato alla "Giornata mondiale contro la violenza sulle donne", aperto al personale delle aziende sanitarie bolognesi, ed inaugurazione della panchina rossa (25/11/2022).

4. Presentazione all'Organismo Aziendale di Supporto (OAS) del nuovo CUG e della Relazione attività CUG - Anno 2021;

5. Presentazione al Consiglio di Indirizzo e Verifica del nuovo "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia";

Nel 2022 si sono svolti i seguenti incontri del CUG aziendale: 20 aprile, 7 giugno (plenaria CUG sanitari bolognesi), 5 luglio, 14 settembre, 13 ottobre (plenaria CUG sanitari bolognesi), 12 dicembre.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ortopedico-rizzoli-2023*