



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Ortopedico Rizzoli - 2024

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_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_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.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Semplice	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Professionale	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Complexa	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	3	2	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Complexa	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	1	3
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	0	1	0	5	3	0	2	10	13	2
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Complexa	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

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-Professionale	0	0	1	0	1	0	0	2	2	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	9	10	10	4	1	21	23	56	35
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	0	1	1	1	0	0	5	4	1	1
Personale non dirigente	158-PROFILI RUOLO TECNICO	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	2	12	26	33	14	3	22	31	72	27
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	157-MEDICI	0	0		1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI-Str.Complexa	0	0	1	5	5	0	0	0	2	1
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI-Str.Semplice	0	1	6	3	5	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI-Professionale	0	13	1	0	0	0	4	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI-Professionale	0	33	42	9	7	0	21	27	19	9
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

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-PERSONALE RICERCA SANITARIA	1	11	11	1	0	5	32	18	5	2
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	0	10	4	2	0	0	14	2	10	1
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	7	46	36	35	9	23	98	90	100	22
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	0	3	0	0	0	0	2	1	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	1	7	7	6	3	2	16	10	11	6
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	0	0	0	0	0	1	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		11	148	151	117	57	35	239	224	302	115
Totale % sul personale complessivo		0,79	10,58	10,79	8,36	4,07	2,50	17,08	16,01	21,59	8,22

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	11	55	20	7	2	95	30,65	29,23	33	101	46	31	4	215	69,35	27,71
Tra 3 e 5 anni	0	26	24	1	1	52	30,59	16,00	0	73	31	11	3	118	69,41	15,21
Tra 5 e 10 anni	0	12	5	6	0	23	26,14	7,08	2	23	19	16	5	65	73,86	8,38
Superiore a 10 anni	0	6	46	76	27	155	29,08	47,69	0	14	84	198	82	378	70,92	48,71
Totale	11	99	95	90	30	325			35	211	180	256	94	776		
Totale %	1,00	8,99	8,63	8,17	2,72	29,52			3,18	19,16	16,35	23,25	8,54	70,48		

⁽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

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	50	36,23	88	63,77	138	12,55
	Diploma di scuola superiore	66	26,83	180	73,17	246	22,36
	Laurea	99	29,91	232	70,09	331	30,09
	Laurea magistrale	109	28,31	276	71,69	385	35,00
Totale personale		324		776		1100	
Totale % sul personale complessivo		23,16		55,47		78,63	

⁽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 1.399 unità, con un decremento di 11 unità rispetto al 2022 (-0,01%).

Complessivamente, nell'anno 2023, le donne rappresentano il 65,4% del personale, ovvero il 46,5% del personale dirigente ed il 70,5% del personale del comparto.

Per quanto riguarda il personale del comparto secondo genere ed età, sembra 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

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	11	148	150	117	57	483	35,59	99,79	35	237	218	279	105	874	64,41	95,52
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	4	19	6	31	100,00	3,39
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	9,09	0,21	0	0	2	4	4	10	90,91	1,09
Totale	11	148	151	117	57	484			35	239	224	302	115	915		
Totale %	0,79	10,58	10,79	8,36	4,07	34,60			2,50	17,08	16,01	21,59	8,22	65,40		

⁽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⁾
PT Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	1,34
PT Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	2	16	6	26	100,00	17,45
PT Verticale	0	0	1	0	0	1	7,14	2,94	0	0	3	6	4	13	92,86	8,72
Telelavoro	0	1	0	1	0	2	33,33	5,88	0	1	0	1	2	4	66,67	2,68
Smart working	1	4	16	6	4	31	22,96	91,18	0	20	25	46	13	104	77,04	69,80
Totale	1	5	17	7	4	34			0	23	31	70	25	149		
Totale %	0,55	2,73	9,29	3,83	2,19	18,58			0,00	12,57	16,94	38,25	13,66	81,42		

⁽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 3,0% del personale dipendente fa ricorso ad una tipologia di lavoro part-time; tra questi, 97,6% 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 un aumento rispetto all'anno 2022, pur non attestandosi sulle percentuali del 2021. Si conferma la netta prevalenza a ricorrere ai diversi istituti contrattuali di conciliazione lavorativa per le lavoratrici donne rispetto ai colleghi uomini.

Analizzando l'utilizzo degli istituti contrattuali di lavoro da remoto, il lavoro agile ed il telelavoro, si registra una maggior fruizione di questi istituti da parte delle lavoratrici: il 16,6% delle donne ha un contratto per il lavoro da remoto rispetto al 9,5% dei lavoratori.

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	603	11,95	4445	88,05	5048	54,10
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	616	57,46	456	42,54	1072	11,49
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	329	10,42	2829	89,58	3158	33,84

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	12	22,64	41	77,36	53	0,57
Totale permessi	1560	16,72	7771	83,28	9331	

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

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

Rapportando 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 in misura del tutto maggiore il permesso a giornata intera.

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 Sì
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

- Formazione del management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Implementazione e monitoraggio del lavoro agile
- Redazione Bilancio di Genere
- Implementazione della funzione di Diversity Management
- Istituzione di un Osservatorio aziendale (o interaziendale) sulla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il contrasto alla violenza per un confronto costante sui temi del Gender Equality Plan, per il monitoraggio dello stesso e per una collaborazione alla sua realizzazione
- Promuovere equilibrio di genere nelle commissioni di selezione/concorso e contrastare gli stereotipi di genere nelle selezioni mediante:
 - Monitoraggio della composizione delle commissioni di selezione/concorso;
 - Monitoraggio delle progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica
 - Monitoraggio della partecipazione, per genere, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità (Direzioni Dipartimento, UOC, Funzioni Comparto).

- Diffusione/sensibilizzazione sui contenuti del Codice di Condotta e attività della rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana.
- Informazione al personale sui temi delle discriminazioni molestie e violenza di genere, della loro prevenzione e contrasto

Il Piano triennale delle azioni positive è stato redatto in modalità concertata e sinergica tra le 3 aziende sanitarie cittadine e prevede numerose iniziative progettuali e formative realizzate congiuntamente. Ciò consente la massimizzazione della efficacia e della diffusione degli iniziative realizzate e l'ottimizzazione degli investimenti.

Nel 2023 sono state realizzate le seguenti attività:

- In collaborazione con Azienda USL e IRCCS Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna, redazione del “Piano per l’eguaglianza di genere e delle azioni positive 2023-2025”.
- 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.
- Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG.
- Partecipazione alla Rete dei CUG delle aziende sanitarie regionali.
- Partecipazione al Tavolo di Lavoro sul Diversity management promosso dalla Regione Emilia-Romagna.
- Sperimentazione del servizio di accoglienza gratuita per bambini dai 3 ai 6 anni e dedicato ai figli di dipendenti e di utenti (Progetto “Vengo anch’io? Sì tu sì! L’ospedale verso le famiglie” del Comitato Unico di Garanzia dell’Istituto Ortopedico Rizzoli finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento delle politiche per la famiglia, e promosso dalle Direzioni aziendali). Il coordinamento del progetto, realizzato dai 3 CUG Sanità bolognesi, è stato a cura dell’Istituto Ortopedico Rizzoli.

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	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	205	2748	2087	1134	399	6573	35,67	80,51	1089	3083	3695	3461	525	11853	64,33	66,49
Tematiche CUG	0	28	0	30	22	80	10,00	0,98	28	100	140	362	90	720	90,00	4,04
Obbligatoria (sicurezza)	48	128	97	116	31	420	25,26	5,14	320	408	265	191	59	1243	74,74	6,97
Altro	56	350	296	327	62	1091	21,38	13,36	377	845	1290	1246	253	4011	78,62	22,50
Totale ore	309	3254	2480	1607	514	8164			1814	4436	5390	5260	927	17827		
Totale ore %	1,19	12,52	9,54	6,18	1,98	31,41			6,98	17,07	20,74	20,24	3,57	68,59		

⁽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

Nel corso del 2023 è stato coordinato il gruppo di lavoro che ha portato alla redazione del 1° Bilancio di genere delle tre aziende sanitarie bolognesi (IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, Azienda USL e IRCCS Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna), in collaborazione con l'Università di Bologna.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Avvisi di Struttura Complessa	4	50,00	4	50,00	8	8,33	Uomo
Avvisi di Struttura Complessa	4	50,00	4	50,00	8	8,33	Donna
concorsi pubblici	17	58,62	12	41,38	29	30,21	Uomo
concorsi pubblici	14	33,33	28	66,67	42	43,75	Donna
avvisi selezioni pubbliche	5	83,33	1	16,67	6	6,25	Uomo
assunzioni da centro per l'impiego	2	66,67	1	33,33	3	3,13	Uomo
Totale personale	46		50		96		
Totale % sul personale complessivo	3,29		3,57		6,86		

⁽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 equilibrata, ad eccezione degli avvisi di selezione pubblica.

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.Complexa	€68520,80	€64571,50	€ -3949,30	-6,12
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Semplice	€47907,60	€46151,60	€ -1756,00	-3,80

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Professionale	€0,00	€54224,40	€ 54224,40	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Complessa	€64953,80	€0,00	€ -64953,80	--
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Str.Semplice	€44197,00	€43677,90	€ -519,10	-1,19
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE-Professionale	€43730,50	€40185,00	€ -3545,50	-8,82
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Complessa	€0,00	€68044,90	€ 68044,90	100,00
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Str.Semplice	€55647,10	€59658,80	€ 4011,70	6,72
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI-Professionale	€46865,60	€46667,90	€ -197,70	-0,42
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Complessa	€0,00	€65162,80	€ 65162,80	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Str.Semplice	€0,00	€49610,60	€ 49610,60	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO-Professionale	€44273,00	€43559,70	€ -713,30	-1,64
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€23802,00	€25014,60	€ 1212,60	4,85
158-PROFILI RUOLO TECNICO	€0,00	€22106,20	€ 22106,20	100,00
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	€23089,20	€21756,50	€ -1332,70	-6,13
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	€23490,70	€22824,90	€ -665,80	-2,92
157-MEDICI	€73600,20	€0,00	€ -73600,20	--
TI-MEDICI-Str.Complessa	€255763,00	€91430,30	€ -164332,70	-179,74
TI-MEDICI-Str.Semplice	€103662,00	€101510,00	€ -2152,00	-2,12
TI-MEDICI-Professionale	€74762,10	€69267,80	€ -5494,30	-7,93
TD-MEDICI-Professionale	€62217,60	€51656,60	€ -10561,00	-20,44
TI-VETERINARI	€0,00	€62306,50	€ 62306,50	100,00
TI-VETERINARI-Professionale	€0,00	€42290,20	€ 42290,20	100,00
PERSONALE CONTRATTISTA	€81422,80	€76125,00	€ -5297,80	-6,96
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€25293,50	€25255,50	€ -38,00	-0,15
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.FUNZIONI RIABIL.	€25942,20	€25214,40	€ -727,80	-2,89
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	€28613,80	€28225,30	€ -388,50	-1,38
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	€0,00	€30973,70	€ 30973,70	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	€32972,80	€29305,10	€ -3667,70	-12,52
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.TECNICO SANITARIO	€0,00	€24129,50	€ 24129,50	100,00
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.VIGILANZA E ISPEZ.	€31540,50	€0,00	€ -31540,50	--

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

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al 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: 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, costituita da 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. Essa opera all'interno della procedura informale definita dal Codice di Condotta interaziendale, rinnovato ed adottato dalle aziende sanitarie bolognesi nel 2019.

Le Rete CdFM ha preso in carico più di 50 casi/anno, in prevalenza connessi a a disagio interpersonale lavorativo

determinato da conflitto, tra pari o tra capo e collaboratore. Questo dato si mantiene costante negli anni.

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

Qualora vengano rilevate, le situazioni di discriminazione/mobbing sono prese in carico dalla Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia di area Metropolitana

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: Direzione aziendale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Sì

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione Rete Nazionale CUG

Seminari aziendali su parità, contrasto violenze e discriminazioni di genere

Seminari aziendali su benessere dipendenti

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Non so

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra Sì



amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

Considerazioni conclusive

La presente relazione presenta i dati relativi al personale e lo stato di realizzazione del Piano triennale delle Azioni Positive, che nel 2023 è stato accorpato al Gender Equality Plan - Piano per l'Uguaglianza di Genere.

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 e ai quali va il nostro ringraziamento.

Hanno collaborato:

Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale

Rete Metropolitana delle e dei Consigliere/i di Fiducia

SC Risk Management e Governo Clinico

Servizio Prevenzione e Protezione

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ortopedico-rizzoli-2024>