



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Ortopedico Rizzoli - 2025

*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
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ior-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf">piano_azioni_positive_ior- triennio_2018-2020-anno_2020.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> ) (451.64 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ior-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf">piano_azioni_positive_ior- triennio_2021-2023-anno_2021.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> ) (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	0	0	0	0	0	2	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	0	0	0	1	0	0	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	2	3	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	0	0	0	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	0	4

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	TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	1	4	4	0	1	6	18	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	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	1	0	1	0	0	3	2	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	8	11	10	5	6	18	22	55	35
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	1	0	1	0	0	1	6	2	2	0
Personale non dirigente		2	12	26	32	14	4	18	33	63	34
Dirigente di livello non generale	157-MEDICI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str.Complexa	0	0	1	4	5	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str Semplice	0	1	5	4	5	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI - Professionale	0	13	1	0	0	0	2	1	0	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-MEDICI - Professionale	0	36	41	9	8	0	20	27	18	12
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	A-PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	2	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	1	5	3	0	0	4	21	6	0	1
Personale non dirigente	TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	0	3	9	2	0	0	9	15	5	1
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	9	3	3	0	0	13	4	9	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	10	44	37	36	10	28	92	92	99	19
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	3	4	8	5	4	5	12	12	11	7
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Totale personale		20	138	151	117	62	48	214	226	298	123
Totale % sul personale complessivo		1,43	9,88	10,81	8,38	4,44	3,44	15,32	16,18	21,33	8,80

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	20	37	22	9	1	89	32,36	27,22	45	77	32	27	5	186	67,64	24,19

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tra 3 e 5 anni	0	30	27	4	1	62	30,54	18,96	3	66	49	18	5	141	69,46	18,34
Tra 5 e 10 anni	0	16	6	6	1	29	24,37	8,87	0	37	25	23	5	90	75,63	11,70
Superiore a 10 anni	0	3	43	70	31	147	29,46	44,95	0	9	80	180	83	352	70,54	45,77
Totale	20	86	98	89	34	327			48	189	186	248	98	769		
Totale %	1,82	7,85	8,94	8,12	3,10	29,84			4,38	17,24	16,97	22,63	8,94	70,16		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	Inferiore al Diploma superiore	48	36,64	83	63,36	131	11,95
	Diploma di scuola superiore	65	27,31	173	72,69	238	21,72
	Laurea	109	30,70	246	69,30	355	32,39
	Laurea magistrale	105	28,23	267	71,77	372	33,94
Totale personale		327		769		1096	
Totale % sul personale complessivo		23,41		55,05		78,45	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il totale di unità di personale dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli ammonta a 1.397 unità, con un decremento di 2 unità rispetto al 2023 (-0,1%).

Complessivamente, nell'anno 2024, le donne rappresentano il 65,1% del personale, ovvero il 46,5% del personale dirigente ed il 70,2% del personale del comparto. La variazione di unità di personale, pari a -0,8%, rileva, in termini percentuali, un aumento del personale tra gli uomini e, al contrario, una diminuzione tra le donne.

Analizzando, invece, i dati in modo disaggregato per ruolo, si osserva un incremento del +0,7% tra le dirigenti, analogamente a quanto si osserva tra i dirigenti (+0,6%). Viceversa, nel comparto le donne sono diminuite in misura pari allo 0,9%, mentre gli uomini sono aumentati nella medesima percentuale.

Considerando la ripartizione secondo genere ed età, si può notare come le dipendenti donne siano maggiormente rappresentate nella classe d'età tra 51 e 60 anni, mentre gli uomini in quella tra i 41 e i 50 anni e tra i 31-40 anni.

Ulteriori differenze nella distribuzione per classi d'età si ritrovano per la dirigenza rispetto al comparto: se la dirigenza è maggiormente rappresentata nelle fasce d'età 41-50 anni, il comparto nella fascia d'età 51-60 anni.

Approfondendo l'analisi anche rispetto al genere, eccezion fatta per la classe di età over 60 anni si nota per le dirigenti una presenza che cresce con l'aumentare dell'età, mentre la percentuale degli uomini è pressoché stabile tra i 31 e i 50 anni, mentre quasi si dimezza tra i 51 e i 60 anni. Sembra quindi che gli uomini diventino dirigenti anagraficamente prima delle donne, peraltro le dirigenti rappresentano il doppio dei colleghi nella fascia di età tra 51 e 60 anni, per poi dimezzarsi dopo i 60 anni.

Gli organi di vertice della direzione aziendale sono costituiti da: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttrice Sanitaria e Direttrice Scientifica.

La tabella della permanenza nel profilo e livello del personale del comparto per genere e classe di età, se rappresentata come percentuale sul personale del comparto intra genere e classe di età, evidenzia, complessivamente, un tempo di permanenza nello stesso livello tra uomini e donne sostanzialmente analogo, con alcune classi di età che vedono in svantaggio gli 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	20	137	149	117	62	485	35,79	99,39	48	213	219	277	113	870	64,21	95,71
Part Time >50%	0	1	1	0	0	2	6,06	0,41	0	1	6	18	6	31	93,94	3,41
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	11,11	0,20	0	0	1	3	4	8	88,89	0,88
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>138</b>	<b>151</b>	<b>117</b>	<b>62</b>	<b>488</b>			<b>48</b>	<b>214</b>	<b>226</b>	<b>298</b>	<b>123</b>	<b>909</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,43</b>	<b>9,88</b>	<b>10,81</b>	<b>8,38</b>	<b>4,44</b>	<b>34,93</b>			<b>3,44</b>	<b>15,32</b>	<b>16,18</b>	<b>21,33</b>	<b>8,80</b>	<b>65,07</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
part-time misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	1,14
Part time orizzontale	0	1	0	0	0	1	4,55	2,22	0	1	3	16	1	21	95,45	11,93
Part time verticale	0	0	2	0	0	2	13,33	4,44	0	0	3	5	5	13	86,67	7,39

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Telelavoro	0	1	0	0	1	2	22,22	4,44	0	2	0	2	3	7	77,78	3,98
Smart working	2	8	19	7	4	40	23,12	88,89	4	23	28	60	18	133	76,88	75,57
Totale	2	10	21	7	5	45			4	26	35	83	28	176		
Totale %	0,90	4,52	9,50	3,17	2,26	20,36			1,81	11,76	15,84	37,56	12,67	79,64		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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, analogamente al 2023; tra questi, il 92,7% è rappresentato da donne, contro il 97,6% del 2023. Sul totale dei dipendenti, suddivisi per età e genere, si evidenzia come il part-time sia maggiormente utilizzato dalle donne in modo particolare a partire dai 51 anni in poi.

Il 13% del personale (n. 182) ha un contratto di lavoro da remoto (telelavoro o lavoro agile) con un decremento di un punto percentuale rispetto al 2023.

Come mostra la seguente tabella, nel 2024 si registra una flessione complessiva dei contratti di lavoro agile (-15) che riguarda sia il genere femminile che quello maschile. Si riduce di una unità il numero complessivo di contratti di telelavoro e che riguarda una donna.

Rispetto al 2023, resta invariata la media complessiva di giornate da remoto utilizzate nell'anno ma con notevoli differenze tra lavoro agile (+13 giorni per contratto) e telelavoro (-100 giorni per contratto).

Anche nel 2024 si conferma da parte delle donne un minor utilizzo medio di giorni/anno in telelavoro rispetto agli uomini: rispettivamente n. 182 versus 80.

Analizzando, complessivamente ed entro genere, la fruizione di tutti gli istituti contrattuali legati alla conciliazione vita - lavoro si osserva un lieve aumento percentuale negli uomini che ne fanno ricorso e, parallelamente, una riduzione nelle donne.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1250	21,51	4562	78,49	5812	60,55
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	286	58,37	204	41,63	490	5,10
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	436	13,54	2783	86,46	3219	33,53
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	64	82,05	14	17,95	78	0,81
Totale permessi	2036	21,21	7563	78,79	9599	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

Nel 2024 sono stati utilizzati 5.812 giorni e n. 490 ore di permesso ex L104/1992 (rispettivamente +0,15% rispetto e -0,54% rispetto al 2024).

Sono, altresì, stati utilizzati n. 3.219 giorni di congedo parentale, l'86,5% dei quali è stato fruito da donne.

Analizzando entro genere l'utilizzo di questa tipologia di permessi, con riferimento al triennio 2022-2024 si rileva una costante diminuzione nell'utilizzo dei permessi orari L. 104/92, in particolare da parte degli uomini, a fronte di un aumentato utilizzo dei permessi giornalieri L.104/1992.

Resta sostanzialmente invariato l'utilizzo dei congedi parentali.

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

- Smart working
- Telelavoro
- Congedi parentali

## 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

- Seminario per il personale "Violenza di genere e azioni di contrasto;
- Seminario per il personale "Serialità televisiva e rappresentazioni di genere: il caso del medical drama"
- Percorso formativo, aperto al personale e in collaborazione con Banca d'Italia, in tema di educazione finanziaria
- Redazione e diffusione del primo Bilancio di genere delle Aziende sanitarie bolognesi
- Formazione aziendale 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

Dal 2023 è stato adottato il Piano per l'Uguaglianza di Genere e Azioni Positive 2023 - 2025, redatto in modalità concertata e sinergica tra le 3 aziende sanitarie cittadine, che 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.

Tutte le azioni realizzate, descritte nel precedente paragrafo, erano previste dal suddetto Piano per l'Uguaglianza pubblicato al link:

[https://www.ior.it/sites/default/files/media/documenti/DELI0000314\\_2023\\_Piano%20eguaglianza%20di%20genere%20e%20azioni%20positive%202023-2025.pdf](https://www.ior.it/sites/default/files/media/documenti/DELI0000314_2023_Piano%20eguaglianza%20di%20genere%20e%20azioni%20positive%202023-2025.pdf)

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere

Sì

dell'Amministrazione?:

Nel corso del 2024 sono state fruite complessivamente 25.991 ore di formazione, con una media di 18,6 ore pro capite.

I temi oggetto di formazione sono accorpati in quattro macro aggregati: aggiornamento professionale, tematiche CUG, formazione obbligatoria su sicurezza e altro.

Complessivamente, si evidenziano significative differenze tra uomini e donne nella fruizione della formazione, ovvero un maggior numero medio di ore dedicate alla formazione da parte del personale femminile. Tra le donne, risulta aver maggiormente fruito della formazione la classe di età under 30 anni, a differenza di quanto avviene per gli uomini, maggiormente impegnati nella formazione nella classe di età 31/40 anni.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
concorsi pubblici	7	58,33	5	41,67	12	29,27	Uomo
concorsi pubblici	2	22,22	7	77,78	9	21,95	Donna
avvisi selezioni pubbliche	8	57,14	6	42,86	14	34,15	Uomo
avvisi selezioni pubbliche	1	33,33	2	66,67	3	7,32	Donna
assunzioni da centro per l'impiego	1	33,33	2	66,67	3	7,32	Donna
Totale personale	19		22		41		
Totale % sul personale complessivo	1,36		1,57		2,93		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2024 la presenza femminile in qualità di componente delle commissioni di selezione/concorso risulta equilibrata in tutte le tipologie e in miglioramento rispetto all'anno precedente. Non vi sono stati avvisi per struttura complessa.

Anche nell'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. Nel 2024 non vi sono state commissioni per lavoro autonomo.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
---------------	---------------------------------	--------------------------------	-------------------	---------------------

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	€78174,40	€73060,60	€ -5113,80	-7,00
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	€0,00	€156825,00	€ 156825,00	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€0,00	€56045,20	€ 56045,20	100,00
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€0,00	€39188,10	€ 39188,10	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	€148226,00	€0,00	€ -148226,00	--
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	€56772,00	€48262,50	€ -8509,50	-17,63
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€289750,00	€47247,30	€ -242502,70	-513,26
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	€0,00	€167724,00	€ 167724,00	100,00
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	€141884,00	€300479,00	€ 158595,00	52,78
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€552303,00	€1508200,00	€ 955897,00	63,38
TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€0,00	€40663,40	€ 40663,40	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complexa	€0,00	€145586,00	€ 145586,00	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	€0,00	€56826,00	€ 56826,00	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€103541,00	€199969,00	€ 96428,00	48,22
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€756409,00	€2606560,00	€ 1850151,00	70,98
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	€18632,20	€140170,00	€ 121537,80	86,71
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	€1561170,00	€2550990,00	€ 989820,00	38,80
157-MEDICI	€131218,00	€0,00	€ -131218,00	--
TI-MEDICI - Str.Complexa	€2093980,00	€178683,00	€ -1915297,00	-1071,90
TI-MEDICI - Str Semplice	€1600940,00	€317145,00	€ -1283795,00	-404,80
TI-MEDICI - Professionale	€7574110,00	€5394240,00	€ -2179870,00	-40,41
TD-MEDICI - Professionale	€655287,00	€189581,00	€ -465706,00	-245,65
TI-VETERINARI	€0,00	€78423,30	€ 78423,30	100,00
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€219048,00	€749559,00	€ 530511,00	70,78
TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€370605,00	€815206,00	€ 444601,00	54,54

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€217131,00	€428807,00	€ 211676,00	49,36
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€3351480,00	€7083910,00	€ 3732430,00	52,69
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€708243,00	€1014370,00	€ 306127,00	30,18
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€31388,40	€0,00	€ -31388,40	--
A-PERSONALE CONTRATTISTA	€170326,00	€174176,00	€ 3850,00	2,21

Premesso che, per mero errore materiale, la tabella sopra riportata riporta dati non corretti, si evidenzia quanto segue.

Il divario retributivo uomo/donna è calcolato sulle retribuzioni medie nette, comprensive del trattamento accessorio (straordinari, ecc.) del personale a tempo pieno, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

Come mostra la tabella, le donne medico sono sottorappresentate sia per il numero di incarichi di responsabilità assegnati che per la retribuzione media annua a parità di incarico di struttura rispetto ai colleghi uomini, che arriva fino al -57% nel caso di strutture complesse.

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

Esistono differenziali negativi per le donne nel personale sia del ruolo tecnico sanitario sia del personale fisioterapista, mentre hanno un reddito medio annuo superiore ai colleghi uomini le donne che occupano un ruolo tecnico a tempo determinato.

## 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?: Non so

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

---

Codici etici: Non so

---

Codici di condotta: Sì

---

Codici di comportamento: Sì

---

Da diversi anni l'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli è parte della Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia di area Metropolitana, che si avvale di 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.

Nel 2024 la Rete CdFM ha preso in carico quasi 100 casi, in prevalenza connessi a disagio interpersonale lavorativo determinato da conflitto, violenza verbale, molestie psicologiche e, più raramente, stalking lavorativo e molestie sessuali sul lavoro. Opera all'interno della procedura informale definita dal Codice di Condotta interaziendale, rinnovato ed adottato dalle aziende sanitarie bolognesi nel 2019.

## 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: No

---

Interventi realizzati a costo zero: Sì

---

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Organizzazione del seminario IOR "Violenza di genere e azioni di contrasto"

Presentazione de "Primo Bilancio di genere delle Aziende sanitarie di Bologna. Il percorso, i risultati e le traiettorie di sviluppo", presso sede Comune di Bologna

Percorso formativo Scelte bancarie e finanziarie: come orientarsi consapevolmente" (accreditato ECM), in collaborazione con Banca d'Italia

Organizzazione del seminario IOR "Verso il 25 novembre. Serialità televisiva e rappresentazioni di genere: il caso del medical drama"

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:  
8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Figure professionali esperte  
OIV  
RSU

## 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 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?

- Nel 2024 il CUG non è stato chiamato ad esprimere pareri

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?

- 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

Il Comitato ritiene sarebbe utile poter approfondire l'analisi dei gap salariali attraverso la distinzione delle diverse componenti retributive, differenziando le voci salariali fisse da quelle accessorie (es. lavoro straordinario retribuito, proventi da libera professione, ecc...).

Relativamente al tema della prevenzione e del contrasto alle molestie ed alle violenze di genere, si ritengono efficaci le iniziative di sensibilizzazione e formazione realizzate e rivolte al personale e si auspica una loro ripresa e diffusione con il pieno coinvolgimento dei livelli intermedi ed apicali.

Le funzioni del Comitato Unico di Garanzia, ove compiutamente esercitate, contribuiscono alla promozione del benessere delle persone che lavorano, promuovono e verificano la realizzazione delle pari opportunità - parità che costituisce anche ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche - contribuendo al miglioramento delle prestazioni lavorative e della performance organizzativa complessiva.

Il lavoro delle e dei componenti del Comitato, pur se riconosciuto come orario di lavoro di ciascuna/o, è molto spesso una attività aggiuntiva, che si somma al carico di lavoro ordinario. Per questo si ritiene auspicabile una **valorizzazione** del lavoro delle e dei componenti del comitato all'interno del percorso di valutazione della performance individuale.

Quanto rendicontato è il frutto dell'impegno e del lavoro di tutte le persone che, nel CUG e nei diversi servizi aziendali, si impegnano quotidianamente per migliorare e innovare l'organizzazione e contribuiscono allo sviluppo di una comunità di lavoro equa, coesa ed efficace. Questa relazione è, anche, occasione per ringraziarle e dare evidenza del loro impegno.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ortopedico-rizzoli-2025>