



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Ortopedico Rizzoli - 2026

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. Complessa	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	1	2	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	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	0	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	1
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	0	0	2	0	0	0	0	4
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	17	3

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	2	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	2	0	1	0	0	2	4	0
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	5	16	8	6	4	19	20	52	39
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	2	13	26	29	16	4	18	33	63	38
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	3	1	1	0	0	4	5	3	3	0
Dirigente di livello non generale	157-MEDICI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	5	5	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str Semplice	0	1	6	0	4	0	0	0	4	0
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI - Professionale	0	22	0	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Professionale	0	45	42	13	10	0	20	27	19	12
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	-PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	0	7	2	0	0	4	22	2	1	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
Personale non dirigente	TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	0	2	8	4	0	0	6	20	6	2
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	8	5	3	0	0	12	5	8	1
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS.INFERMIERISTICO	9	37	44	33	10	32	88	83	101	22
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	4	6	9	5	3	5	11	11	10	6
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Totale personale		19	147	164	111	66	54	203	213	300	137
Totale % sul personale complessivo		1,34	10,40	11,60	7,85	4,67	3,82	14,36	15,06	21,22	9,69

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	18	35	20	5	2	80	33,20	24,39	50	63	29	16	3	161	66,80	20,94
Tra 3 e 5 anni	1	22	18	5	1	47	29,38	14,33	4	46	30	28	5	113	70,63	14,69
Tra 5 e 10 anni	0	21	28	10	0	59	27,19	17,99	0	65	50	36	7	158	72,81	20,55
Superiore a 10 anni	0	1	45	63	33	142	29,65	43,29	0	7	68	167	95	337	70,35	43,82
Totale	19	79	111	83	36	328			54	181	177	247	110	769		
Totale %	1,73	7,20	10,12	7,57	3,28	29,90			4,92	16,50	16,13	22,52	10,03	70,10		

⁽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⁾
	Diploma di scuola superiore	63	26,69	173	73,31	236	21,51
	Inferiore al Diploma superiore	46	35,94	82	64,06	128	11,67
	Laurea	116	31,27	255	68,73	371	33,82
	Laurea magistrale	103	28,45	259	71,55	362	33,00
Totale personale		328		769		1097	
Totale % sul personale complessivo		23,20		54,38		77,58	

⁽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 1.414 unità, con un incremento di 17 unità rispetto al 2024 (-1,2%). Complessivamente, nell'anno 2025, le donne rappresentano il 64,1% del personale, ovvero il 43,4% (in riduzione rispetto al 2024) del personale dirigente e il 70,1% del personale del comparto, analogamente all'anno precedente.

Considerando la ripartizione secondo genere ed età, si può notare come le dipendenti siano maggiormente rappresentate nella classe d'età tra 51 e 60 anni (33,1%), mentre gli uomini in quella tra i 41 e i 50 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 31-40 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 diminuisce notevolmente tra i 31 e i 60 anni, con un lieve aumento dopo i 60 anni. Sembra quindi che gli uomini diventino dirigenti anagraficamente prima delle donne, peraltro le dirigenti rappresentano più del doppio dei colleghi nella fascia di età tra 51 e 60 anni, per poi "allinearsi" dopo i 60 anni.

Tra il personale del comparto, dopo un andamento pressochè analogo tra uomini e donne under 30 fino a 40 anni, si registra un picco di uomini tra i 41 e i 50 anni, che poi decresce con il passare degli anni. Per le donne, invece, l'andamento risulta sostanzialmente stabile tra i 31 e i 50 anni, per poi crescere nella fascia di età tra i 51 e i 60 anni, che rappresenta anche quella percentualmente più numerosa, con un successivo fisiologico calo oltre i 60 anni.

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⁾

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	19	142	162	111	66	500	36,58	98,62	54	201	206	279	127	867	63,42	95,59
Part Time >50%	0	5	1	0	0	6	15,00	1,18	0	2	6	19	7	34	85,00	3,75
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	14,29	0,20	0	0	1	2	3	6	85,71	0,66
Totale	19	147	164	111	66	507			54	203	213	300	137	907		
Totale %	1,34	10,40	11,60	7,85	4,67	35,86			3,82	14,36	15,06	21,22	9,69	64,14		

⁽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⁾
Part time misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	1,01
part-time orizzontale	0	5	0	0	0	5	16,13	9,26	0	2	3	16	5	26	83,87	13,13
PT Verticale	0	0	2	0	0	2	14,29	3,70	0	0	3	5	4	12	85,71	6,06
Telelavoro	0	0	1	0	1	2	22,22	3,70	0	1	1	2	3	7	77,78	3,54
LAVORO AGILE	1	8	22	10	4	45	22,96	83,33	6	28	32	60	25	151	77,04	76,26
Totale	1	13	25	10	5	54			6	31	40	83	38	198		
Totale %	0,40	5,16	9,92	3,97	1,98	21,43			2,38	12,30	15,87	32,94	15,08	78,57		

⁽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 3,3% del personale dipendente fa ricorso ad una tipologia di lavoro part-time, analogamente al 2024 (3,0%). Tra questi, l'85,1% è rappresentato da donne (n. 40), contro il 92,9% del totale di dipendenti donne con tipologia di lavoro part-time del 2024 (n. 39); la variazione tra i dipendenti uomini è stata da n. 3 nel 2024 a n. 7 nel 2025.

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 14,5% del personale (n. 205) ha un contratto di lavoro da remoto (telelavoro o lavoro agile) con un incremento pari a +1,5% rispetto al 2024.

Nel 2025 si registra un lieve aumento complessivo dei contratti di lavoro agile (+23) che riguarda sia il genere femminile che quello maschile.

Non si registrano cambiamenti rispetto al 2024 per quanto riguarda i contratti di telelavoro.

Analizzando, complessivamente ed entro genere, la fruizione di tutti gli istituti contrattuali legati alla conciliazione vita - lavoro si osserva un costante lieve aumento percentuale tra le dipendenti e i dipendenti che ne fanno ricorso.

Per quanto riguarda, invece, la media complessiva di giornate da remoto, si registra un aumento, rispetto al 2024, sia delle giornate medie per contratto di uomini che di donne; analogo aumento si registra per le giornate in telelavoro rispetto all'anno precedente.

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	1115	18,16	5026	81,84	6141	56,09
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	845	76,26	263	23,74	1108	10,12
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	662	18,26	2963	81,74	3625	33,11
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	40	54,05	34	45,95	74	0,68
Totale permessi	2662	24,31	8286	75,69	10948	

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

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

Nel 2025 sono stati utilizzati n. 6.141 giorni e n. 1.108 permessi orari ex L104/1992 (rispettivamente +0,04% e +1,23% rispetto al 2024).

Sono, altresì, stati utilizzati n. 3.625 giorni di congedo parentale, l'81,7% dei quali è stato fruito da donne.

Analizzando entro genere l'utilizzo di questa tipologia di permessi, con riferimento al triennio 2023-2025 si rileva una diminuzione nell'utilizzo dei permessi orari L. 104/92 tra il 2023 e il 2024, in particolare da parte degli uomini, mentre nel 2025 si registra un aumento generale e in modo particolare da parte degli uomini. Per quanto riguarda i permessi giornalieri L.104/92, vi è stato un aumentato utilizzo da parte delle donne.

Si registra un aumento anche dei congedi parentali giornalieri, mentre rimane sostanzialmente invariato l'utilizzo dei congedi parentali di mezza giornata.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- 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 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

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere e delle Azioni Positive 2025-2027 è articolato in sei macro obiettivi, per ciascuno dei quali si indicano le azioni realizzate, tutte previste dallo stesso:

1. conciliazione tra vita e lavoro e cultura organizzativa;

- a. Adozione del regolamento per la disciplina dell'istituto di ferie e riposi per festività sopresse solidali, adottato dall'Istituto
- b. Implementazione e monitoraggio del lavoro agile
- c. Redazione Bilancio di Genere

2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

- a. monitoraggio di tutti gli incarichi di responsabilità conferiti, dei differenziali retributivi per genere

3. eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;

- a. monitoraggio della composizione delle commissioni di selezione/concorso, delle progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica e della partecipazione, per genere, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità;

4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;

- a. monitoraggio e comparazione tra aziende sanitarie/IRCCS territoriali
- distribuzione di genere di Principal Investigator (PI) ai bandi di finanziamento alla ricerca da bandi competitivi, progetti di ricerca finanziati da bandi competitivi
- presenza per genere in posizione PUC (autore/autrice Primo, Ultimo; Corrispondente) nelle pubblicazioni scientifiche
- distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di Sperimentatore Responsabile per gli studi approvati dal Comitato Etico.

5. misure di prevenzione e contrasto alle molestie e violenza, anche di genere, sul lavoro;

- a. Realizzazione del seminario della rete dei Comitati Unici di Garanzia delle aziende sanitarie, ospedaliere e Arpae della Regione Emilia-Romagna rivolto a tutto il personale "Parliamone: pregiudizi e molestie - Il detto e il non detto nei luoghi di lavoro
- b. Attribuzione di un obiettivo di performance a tutti i servizi: partecipazione ad iniziative organizzate o promosse dal CUG

c. Promozione dei corsi FAD "L'attenzione al genere nel linguaggio della PA" e "Rispettiamoci" entrambi su piattaforma SelfPA

d. Diffusione/sensibilizzazione sui contenuti del Codice di Condotta e attività della rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana: diffusione dell'organizzazione del II Convegno nazionale

6. promuovere salute, sicurezza e benessere lavorativo.

a. Aggiornamento delle pagine web del CUG, diffusione di materiale informativo circa le azioni realizzate a favore del personale

b. Organizzazione del seminario "Menopaura. Conosciamola e viviamola meglio", rivolto alle dipendenti

c. Organizzazione di un percorso formativo aperto al personale e in collaborazione con Banca d'Italia in tema di educazione finanziaria

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	34	52	245	236	142	709	29,42	86,46	142	107	416	501	535	1701	70,58	81,58
Tematiche CUG	0	1	1	3	2	7	8,14	0,85	1	11	8	17	42	79	91,86	3,79
Obbligatoria (sicurezza)	5	4	17	20	11	57	26,39	6,95	17	11	34	43	54	159	73,61	7,63
*Altro	2	5	14	9	17	47	24,35	5,73	3	21	16	38	68	146	75,65	7,00
Totale ore	41	62	277	268	172	820			163	150	474	599	699	2085		
Totale ore %	1,41	2,13	9,54	9,23	5,92	28,23			5,61	5,16	16,32	20,62	24,06	71,77		

⁽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 2025 sono state fruite complessivamente 2905 (rispetto a n. 25.991 ore di formazione fruite nel 2024), con una media di 2,1 ore pro capite (vs 18,6 ore pro capite nel 2024).

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

Complessivamente, si evidenziano differenze tra uomini e donne nella fruizione della formazione, ovvero un maggior numero medio di ore dedicate alla formazione da parte del personale femminile. Per entrambi i generi, la classe di età che ha maggiormente fruito della formazione è quella over 60.

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	0	0,00	0	0,00	0	--	Uomo
Avvisi di Struttura Complessa	2	33,33	4	66,67	6	18,18	Donna
concorsi pubblici	6	66,67	3	33,33	9	27,27	Uomo
concorsi pubblici	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Donna
Avvisi Selezione Pubbliche	0	0,00	0	0,00	0	--	Uomo
Avvisi Selezione Pubbliche	2	16,67	10	83,33	12	36,36	Donna
Lavoro Autonomo	0	0,00	0	0,00	0	--	Uomo
Lavoro Autonomo	0	0,00	0	0,00	0	--	Donna
assunzioni da centro per l'impiego	0	0,00	0	0,00	0	--	Uomo
assunzioni da centro per l'impiego	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Donna
Totale personale	13		20		33		
Totale % sul personale complessivo	0,92		1,41		2,33		

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

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

Nel 2025 la presenza femminile in qualità di componente delle commissioni di selezione/concorso risulta equilibrata in tutte le tipologie. Non vi sono stati avvisi per struttura complessa.

Nel 2025 nella individuazione delle/dei Presidenti di Commissione di selezioni pubbliche e nelle commissioni per l'assunzione da centri per l'impiego nel 100% dei casi è stata individuata una donna. In caso di concorsi pubblici, soltanto nel 25% dei casi la presidenza della commissione è stata affidata ad una donna. Nel 2025 non vi sono state commissioni per avvisi di struttura complessa.

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	€69889,30	€64655,40	€ -5233,90	-8,10
TI - DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	€0,00	€46700,20	€ 46700,20	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI - DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€0,00	€49850,40	€ 49850,40	100,00
TI - DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	€53220,50	€0,00	€ -53220,50	--
TI - DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	€0,00	€42658,60	€ 42658,60	100,00
TI - DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€43568,80	€42026,80	€ -1542,00	-3,67
157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	€0,00	€62897,90	€ 62897,90	100,00
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	€0,00	€79332,40	€ 79332,40	100,00
TI - DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	€61241,90	€65400,80	€ 4158,90	6,36
TI - DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€55211,00	€54369,70	€ -841,30	-1,55
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	€0,00	€58241,80	€ 58241,80	100,00
TI - DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€44091,10	€48767,80	€ 4676,70	9,59
TI - PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€27193,90	€27950,10	€ 756,20	2,71
TD - PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€22373,10	€22192,00	€ -181,10	-0,82
TD - PROFILI RUOLO TECNICO	€25938,60	€24960,20	€ -978,40	-3,92
TI - PROFILI RUOLO TECNICO	€25991,00	€24993,40	€ -997,60	-3,99
157 MEDICI	€205132,00	€0,00	€ -205132,00	--
TI-MEDICI - Str. Complessa	€199542,00	€83299,30	€ -116242,70	-139,55
TI-MEDICI - Str. Semplice	€129016,00	€116524,00	€ -12492,00	-10,72
TD-MEDICI - Professionale	€50774,60	€0,00	€ -50774,60	--
TI-MEDICI - Professionale	€84461,10	€74568,20	€ -9892,90	-13,27
TI-VETERINARI - Str. Semplice	€0,00	€69707,00	€ 69707,00	100,00
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€27778,10	€27881,70	€ 103,60	0,37
TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	€31100,20	€31481,40	€ 381,20	1,21
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€29199,70	€28640,80	€ -558,90	-1,95
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€32554,70	€31618,30	€ -936,40	-2,96
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS. TECNICO SANITARIO	€36192,80	€31517,00	€ -4675,80	-14,84

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€32097,20	€0,00	€ -32097,20	--
PC-PERSONALE CONTRATTISTA	€76142,80	€82755,00	€ 6612,20	7,99

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, dato che aumenta 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 tecnico, mentre hanno un reddito medio annuo superiore ai colleghi uomini le donne che occupano un ruolo amministrativo a tempo indeterminato.

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: **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.

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:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	<p>Organizzazione del seminario IOR "Menopausa. Conosciamola e viviamola meglio"</p> <p>Organizzazione del percorso formativo IOR "Scelte bancarie e finanziarie: come orientarsi consapevolmente" in collaborazione con Banca d'Italia</p> <p>Promozione del seminario organizzato dalla rete dei Comitati Unici di Garanzia delle aziende sanitarie, ospedaliere e Arpae della Regione Emilia-Romagna dal titolo "Parliamone: pregiudizi e molestie. Il detto e il non detto nei luoghi di lavoro"</p> <p>Promozione delle FAD regionali "Rispettiamoci" e "Attenzione al genere nel</p>

linguaggio della PA" (2025)

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.ior.it/cug-comitato-unico-di-garanz>
nzia

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:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte
OIV

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
- 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

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

- Non sono stati richiesti pareri al CUG

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

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.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ortopedico-rizzoli-2026>