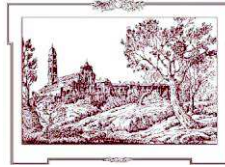


**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA - ROMAGNA**  
Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna  
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



## **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**per le pari opportunità, la valorizzazione del  
benessere di chi lavora e contro le discriminazioni  
nel lavoro**

**IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli**

ANNO 2023

---



Al Direttore Generale

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

## PREMESSA

---

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (nel seguito CUG) è un organismo paritetico istituito dalla Legge 183 del 4 novembre 2010 e regolato da Linee guida emanate attraverso la Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

Dette Linee guida prevedono che ogni amministrazione trasmetta al CUG, entro il 1° marzo di ciascun anno e secondo il format indicato dalla Direttiva stessa, una serie di informazioni quali l’analisi quantitativa del personale per genere, per appartenenza, per tipologia di incarico conferito, l’indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, l’indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese e quelle da realizzare negli anni successivi evidenziando, per ciascuna di esse, i capitoli di spesa e l’ammontare delle risorse da impegnare ed il bilancio di genere dell’amministrazione.

Nel corso del 2021 è scaduto il quadriennio di mandato del CUG e sono state avviate le procedure del suo rinnovo, avvenuto con deliberazione n. 100 del 01/04/2022.

La presente relazione presenta, quindi, i dati relativi al personale e allo stato di realizzazione del Piano per l’Uguaglianza di genere e Azioni Positive 2023-2025, adottato con deliberazione n. 314/2023.

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.

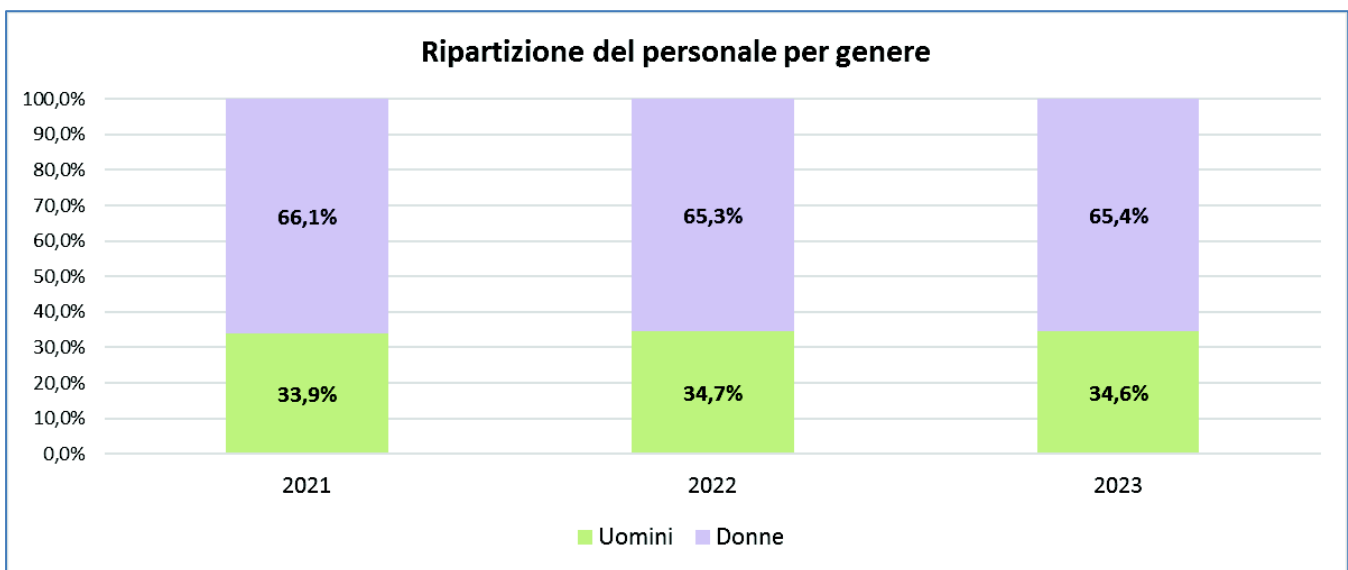
## INFORMAZIONI SUL PERSONALE – Presenti al 31/12/2023

Le tabelle complete riportanti tutti i dati sono presentate in Appendice.

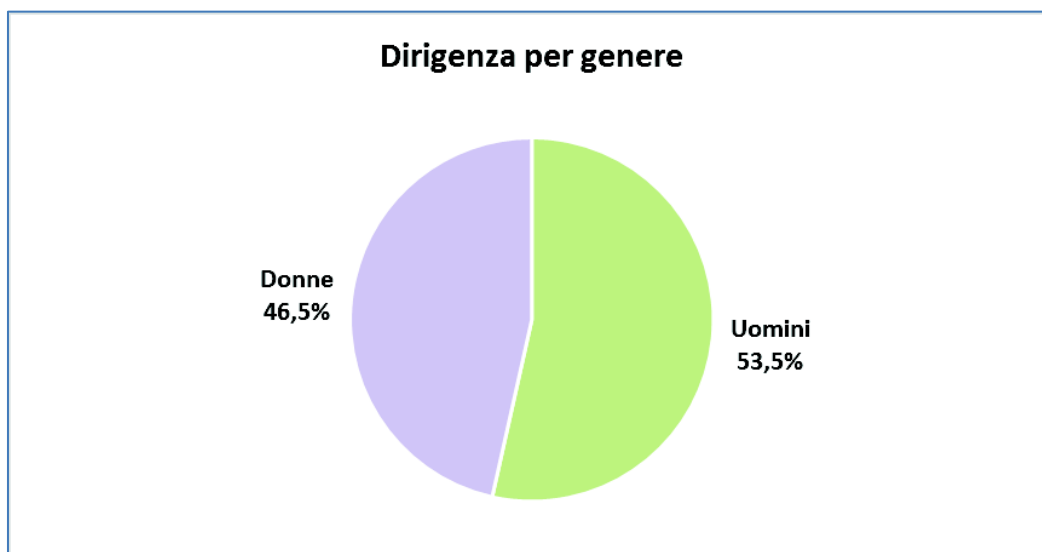
Nella relazione, per fornire una più immediata lettura della situazione del personale, si è scelto di riportare le tabelle solo ove strettamente necessario privilegiando, invece, la forma grafica ed il confronto con l'anno precedente.

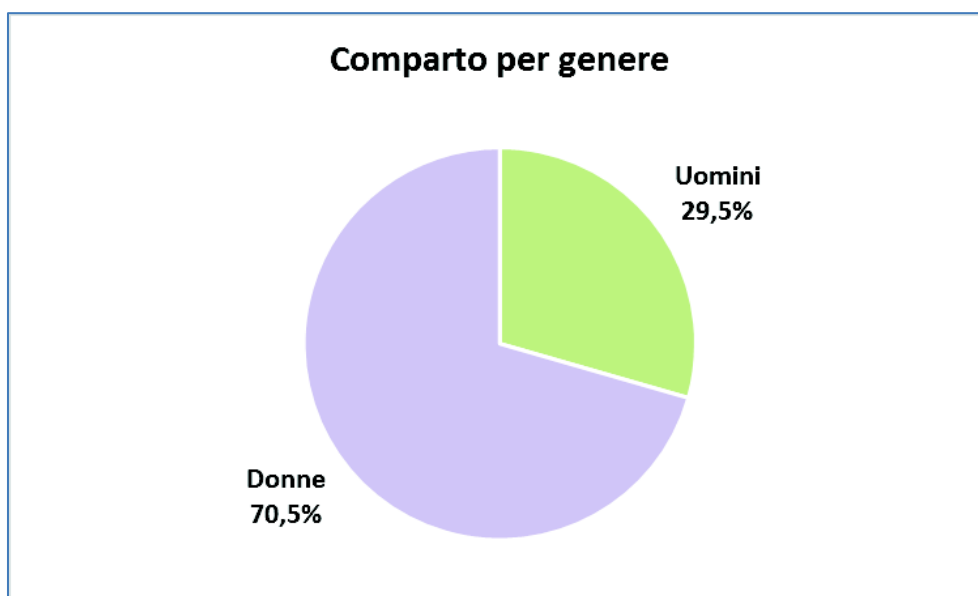
### 1. Ripartizione del personale per genere e livelli di inquadramento

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.

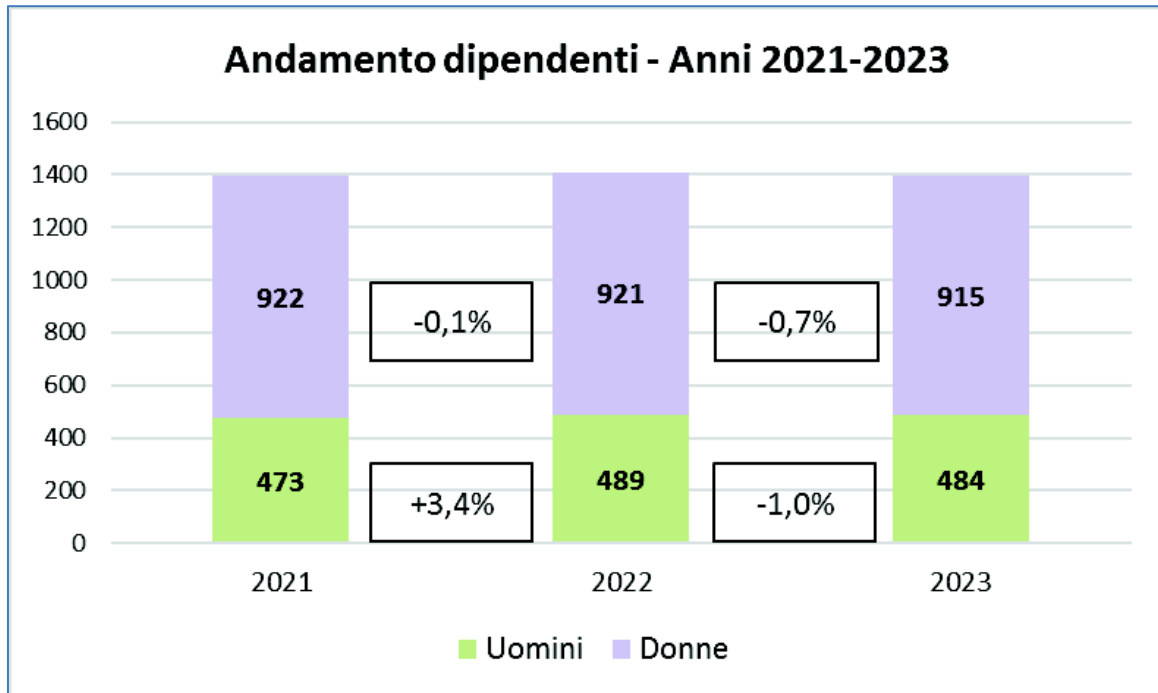




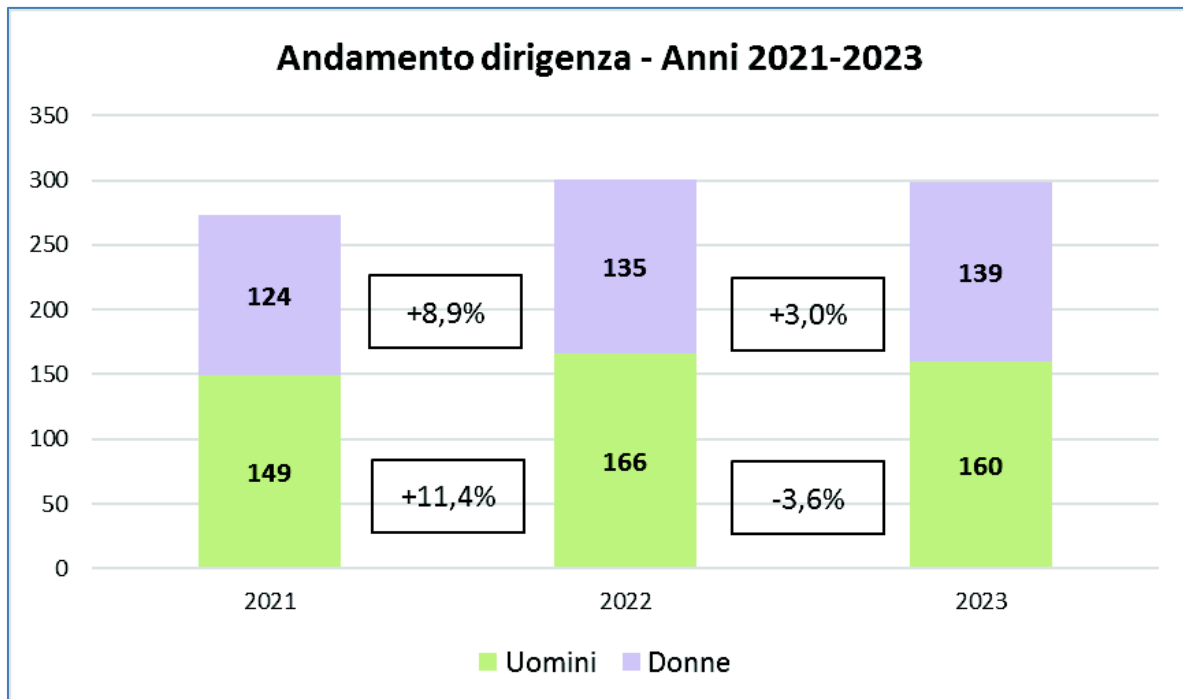
Di seguito si riporta una sintetica tabella di confronto degli anni 2021-2022-2023, raggruppando il personale per ruolo professionale.

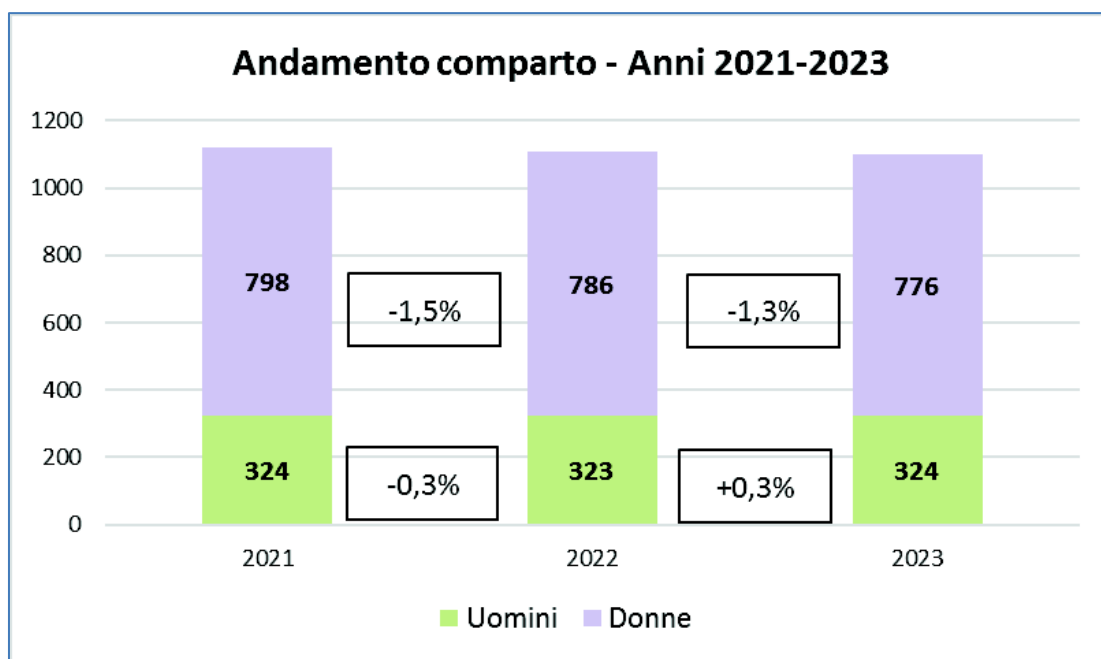
DESCRIZIONE	2021				2022				2023			
	U	D	TOT.	D%	U	D	TOT.	D%	U	D	TOT.	D%
DIR. PROFESSIONALE	6	2	8	25,0%	9	2	11	18,2%	9	2	11	18,2%
DIR. AMMINISTRATIVA	4	6	10	60,0%	4	6	10	60,0%	3	6	9	66,7%
DIR. SANITARI NON MEDICI	11	31	42	73,8%	10	31	41	75,6%	11	33	44	75,0%
DIR. RUOLO TECNICO	2	8	10	80,0%	2	8	10	80,0%	2	8	10	80,0%
DIR. MEDICA	124	75	199	37,7%	139	84	223	37,7%	133	86	219	39,3%
DIR. VETERINARIA	0	1	1	100%	0	2	2	100%	0	2	2	100%
PERS. CONTRATTISTA	2	1	3	33,3%	2	2	4	50,0%	2	2	4	50,0%
PERS. RICERCA SANITARIA	18	34	52	65,4%	19	42	61	68,9%	24	62	86	72,1%
PERS. FUNZIONI RIABIL.	16	29	45	64,4%	15	28	43	65,1%	16	27	43	62,8%
PERS. INFERMIERISTICO	127	353	480	73,5%	137	357	494	72,3%	136	336	472	71,2%
PERS. TECNICO SANITARIO	28	46	74	62,2%	26	47	73	64,4%	24	46	70	65,7%
PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%
PERS. AMMINISTRATIVO	37	157	194	80,9%	36	141	177	79,7%	33	136	169	80,5%
PERS. TECNICO	97	178	275	64,7%	89	170	259	65,6%	90	168	258	65,1%
<b>TOTALE</b>	<b>473</b>	<b>922</b>	<b>1.395</b>	<b>66,1%</b>	<b>489</b>	<b>921</b>	<b>1.410</b>	<b>65,3%</b>	<b>484</b>	<b>915</b>	<b>1399</b>	<b>65,4%</b>

La variazione di unità di personale, pari a -0,8%, rileva differenze sostanzialmente simili, in termini percentuali, tra donne e uomini, a differenza di quanto avvenuto tra il 2021 e il 2022.

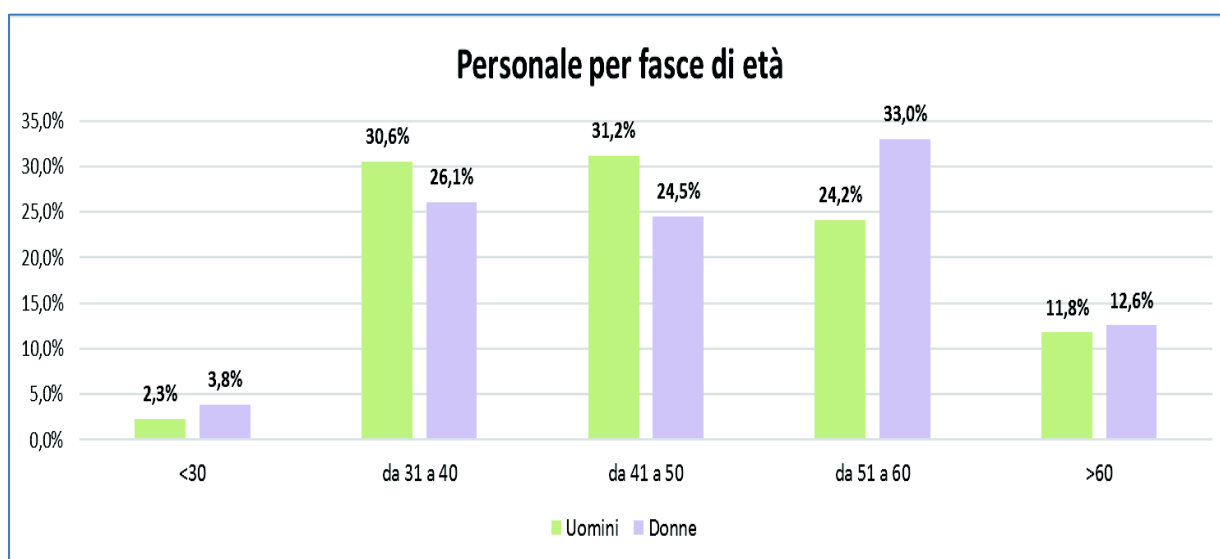


Analizzando, invece, i dati in modo disaggregato per ruolo, si osserva un incremento del +3% tra le dirigenti, contro un decremento del -3,6% tra i dirigenti. Viceversa, nel comparto le donne sono diminuite del -1,3%, mentre gli uomini sono aumentati del +0,3%.



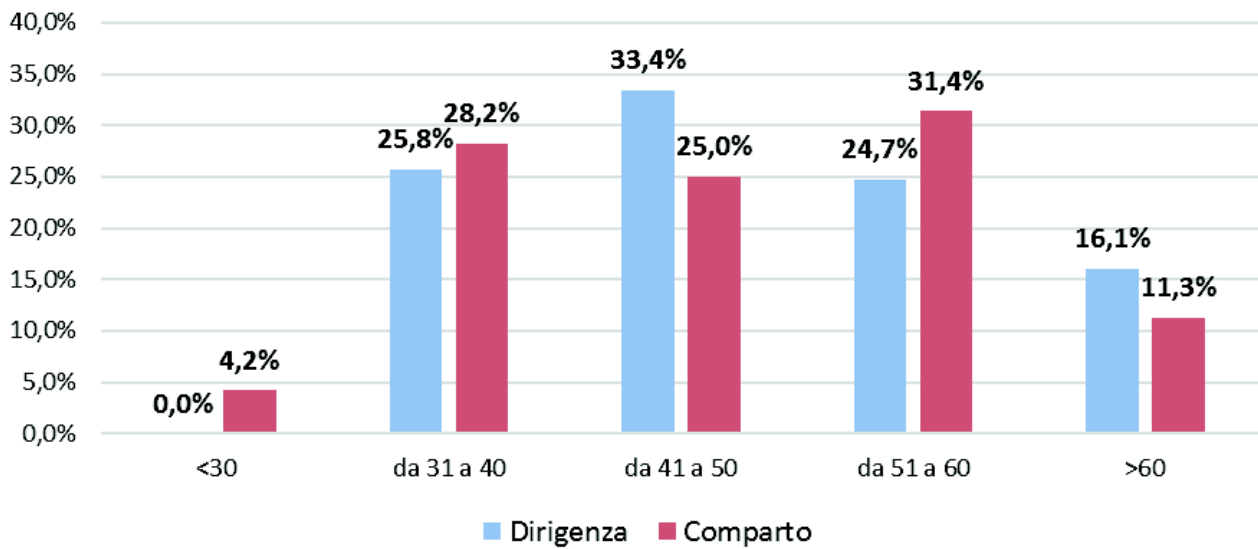


Considerando la ripartizione secondo genere ed età, si può notare come le dipendenti donne siano maggiormente rappresentate nella classe d'età tra 51 e 60 anni, mentre gli uomini in quella tra i 41 e i 50 anni e tra i 31-40 anni.



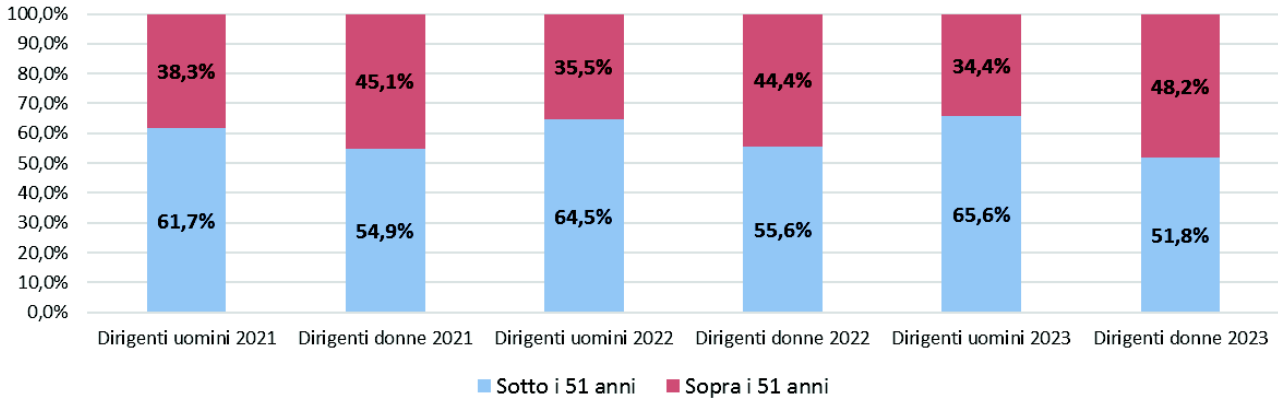
Ulteriori differenze nella distribuzione per classi d'età si ritrovano per la dirigenza rispetto al comparto: se la dirigenza è maggiormente rappresentata nelle fasce d'età 41-50 anni e 31-40 anni, il comparto nelle fasce d'età 51-60 anni e 31-40 anni.

### Personale per fasce di età - Dirigenza vs comparto

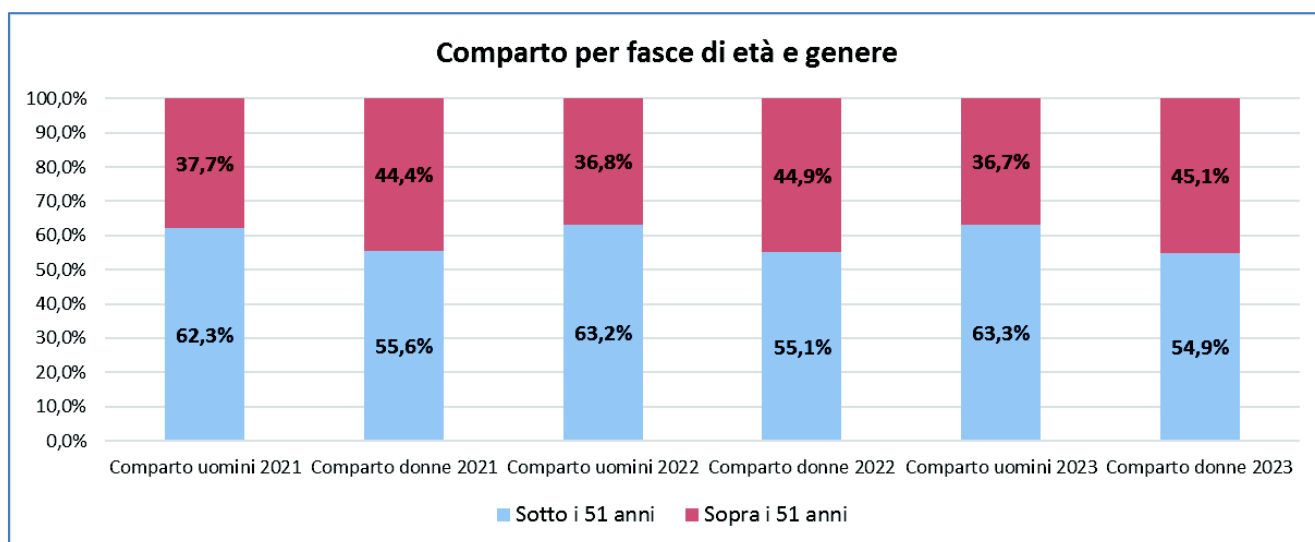


Approfondendo anche entro genere e ruolo, si nota come l'aumento del personale con meno di 50 anni riguardi prevalentemente il personale dirigenziale, in particolare maschile.

### Dirigenza per fasce di età e genere



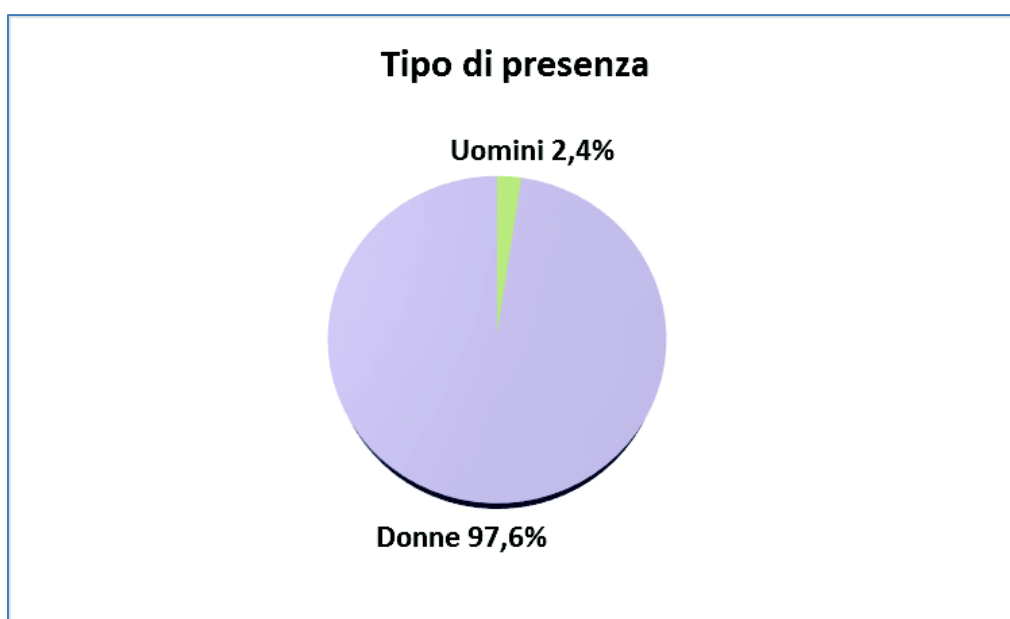




## 2. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

### 2.1. Percentuale riduzione orario di lavoro - Tempo Parziale

Il 3,0% del personale dipendente fa ricorso ad una tipologia di lavoro part-time; tra questi, 97,6% è rappresentato da donne.

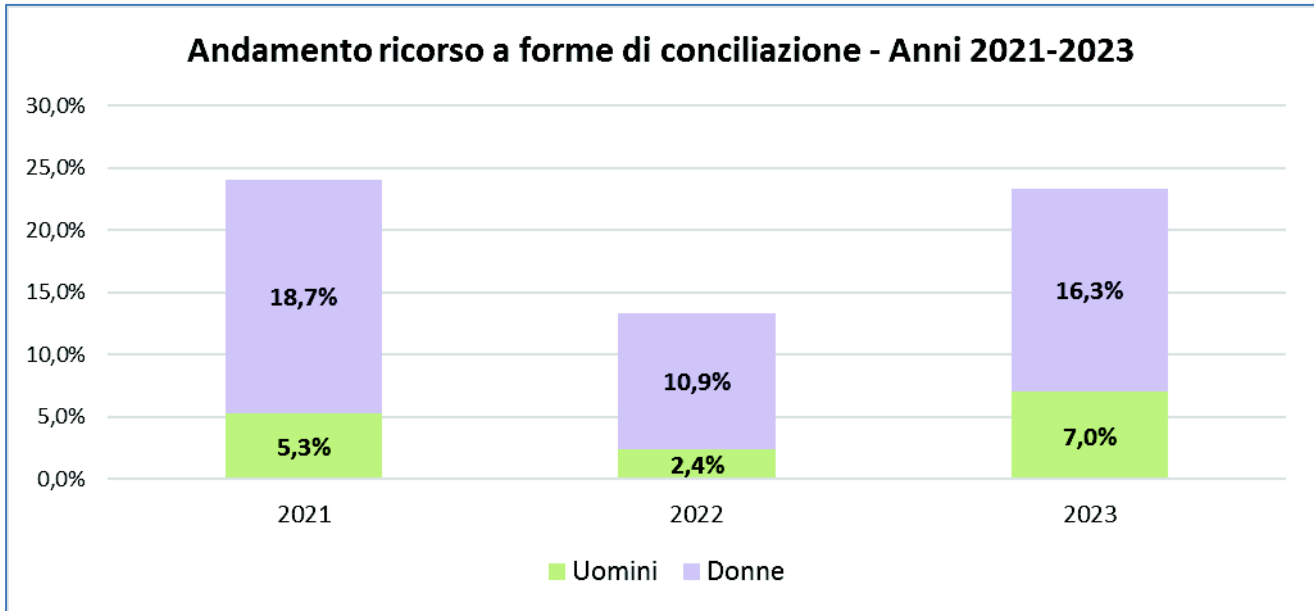


Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.
Tempo pieno	2,3%	30,6%	31,1%	24,2%	11,8%	100,0%	4,0%	27,1%	24,9%	31,9%	12,0%	100,0%
Part-Time>50%	-	-	-	-	-	-	-	6,5%	12,9%	61,3%	19,4%	100,0%
Part-Time<=50%	-	-	100,0%	-	-	100,0%	-	-	20,0%	40,0%	40,0%	100,0%

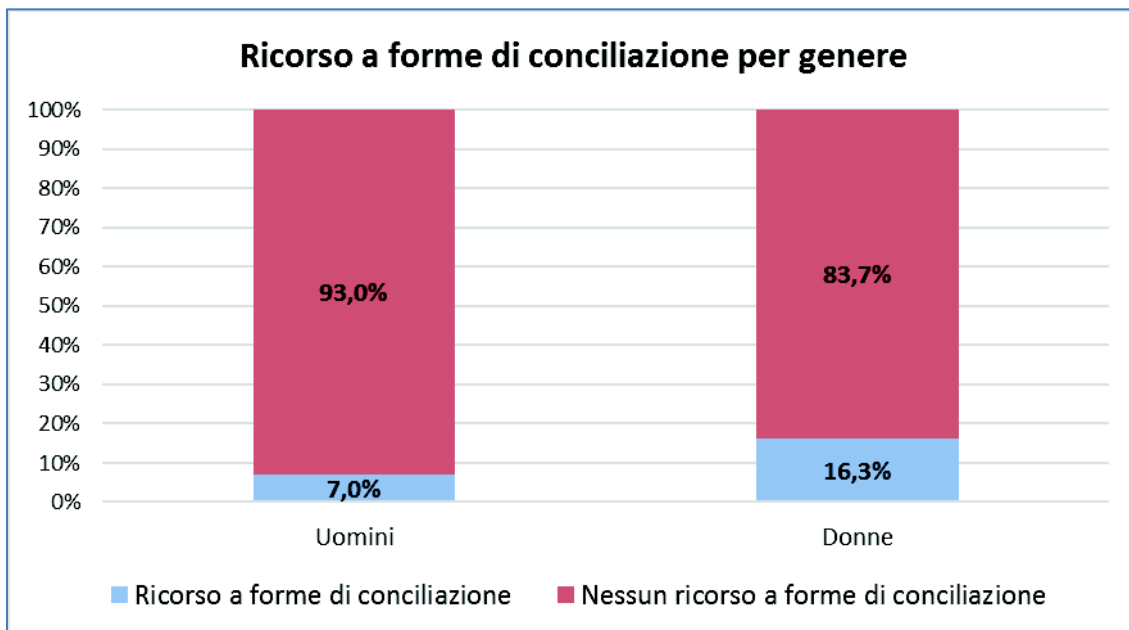
Sul totale dei dipendenti, suddivisi per età e genere, si evidenzia come per le donne over 51 anni sia sensibilmente superiore la percentuale di operatrici con un contratto di lavoro part time rispetto ai colleghi nelle stesse fasce d'età.

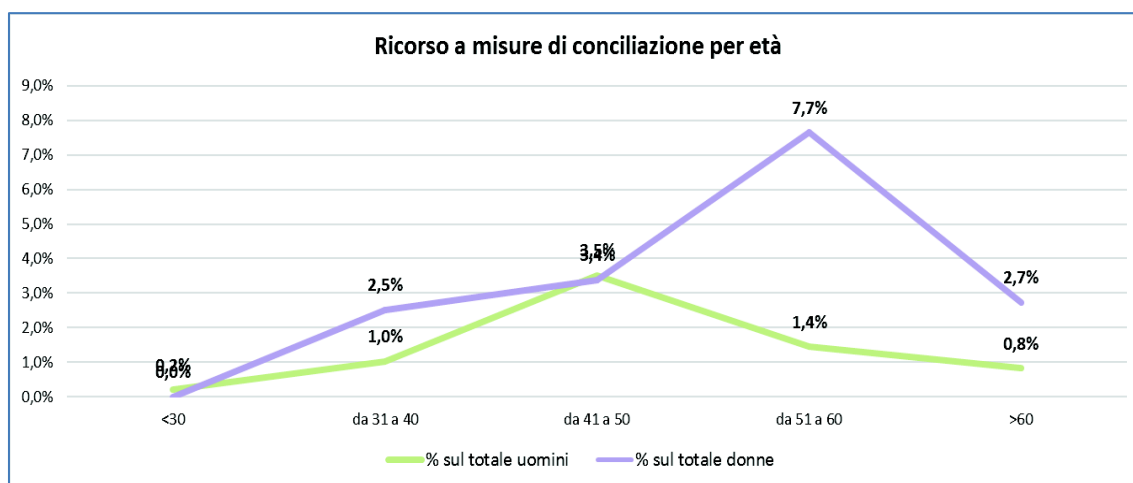
## 2.2. Organizzazione del lavoro part-time, telelavoro e lavoro agile

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.





### 2.3. Focus Smart working 2023

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.

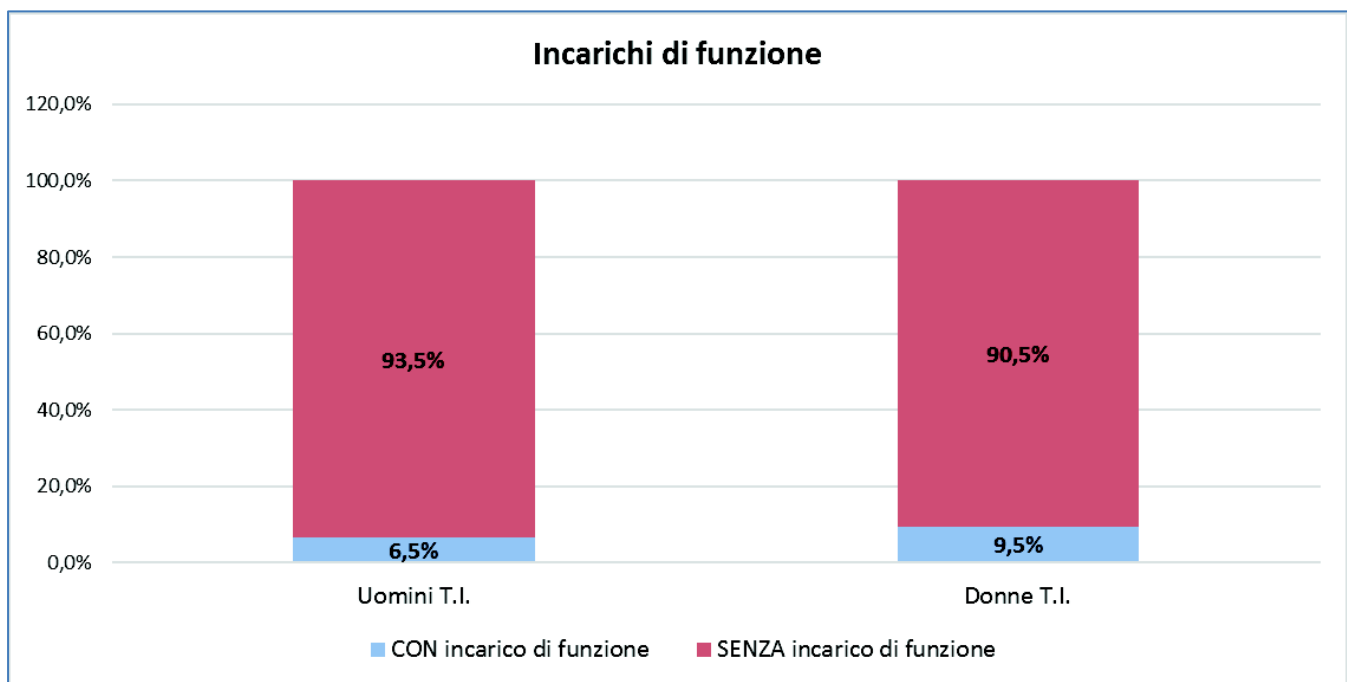
Relativamente al numero di giorni di lavoro da remoto da coloro che hanno un contratto di questo tipo, invece, si rilevano significative differenze di genere nella media delle giornate svolte in telelavoro: come mostra la tabella sotto riportata le donne e gli uomini hanno svolto, rispettivamente, una media di 78 e di 198 giorni/anno di lavoro in telelavoro, in aumento rispetto all'anno precedente.

Tipologia	2022			2023		
	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.
Lavoro agile - N. Contratti	144	44	188	144	44	188
Lavoro agile - % Contratti	15,6%	9,0%	13,3%	15,7%	9,1%	13,4%
Telelavoro - N. Contratti	8	2	10	8	2	10
Telelavoro - %. Contratti	0,9%	0,4%	0,7%	0,9%	0,4%	0,7%
Lavoro agile - Tot. giorni/anno	2.970	1.025	3.995	4.041	1.123	5.164
Lavoro agile - Media giorni/contratto	21	23	21	28	26	27
Telelavoro - Tot. giorni/anno	331	173	504	624	396	1020
Telelavoro - Media giorni/contratto	41	87	50	78	198	102
Totale complessivo personale	921	489	1.410	915	484	1.399

### 3. POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE

Gli incarichi di funzione attribuiti al 31/12/2023 sono complessivamente 85.

Di questi incarichi il 77,6% è assegnato a donne e, rapportando entro genere il personale con posizione di responsabilità sul totale del personale del comparto a tempo indeterminato, si evidenzia come il 9,5% delle donne del comparto è titolare di un incarico di responsabilità rispetto al 6,5% degli uomini.



### 3.1. Dirigenza - Incarichi di Responsabilità

Nel 2023 gli incarichi di Struttura semplice e di Struttura complessa assegnati erano 54, di questi 20, pari al 37%, conferiti a dirigenti donne; tale percentuale è in lieve crescita rispetto al 2022, in cui era pari al 35,8%.

INCARICHI STRUTTURA SEMPLICE/COMPLESSA ATTRIBUITI	2021	2022	2023			
	%D	%D	U	D	Totale	%D
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	50,0%	50,0%	1	1	2	50,0%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	0,0%	75,0%	2	3	5	60,0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	50,0%	0,0%	2	-	2	-
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	-	50,0%	1	1	2	50,0%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	100,0%	100,0%	-	2	2	100,0%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	60,0%	66,7%	2	4	6	66,7%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	100,0%	100,0%	-	2	2	100,0%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	100,0%	100,0%	-	2	2	100,0%
MEDICI - Str. Complessa	10,0%	16,7%	11	3	14	21,4%
MEDICI - Str. Semplice	14,3%	10,5%	15	2	17	11,8%
<b>Totale</b>	<b>30,4%</b>	<b>35,8%</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>54</b>	<b>37,0%</b>

#### 4. ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ' E PER GENERE - Permanenza nel profilo e livello

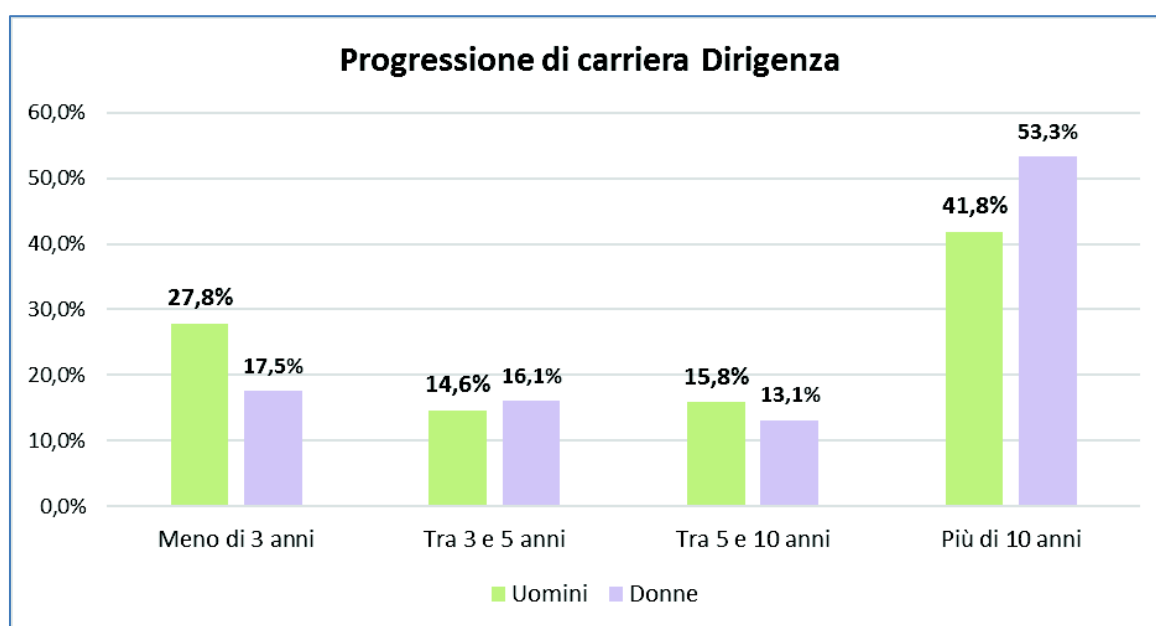
DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	
Inferiore a 3 anni	11	55	20	7	2	95	33	101	46	31	4	215	310
Tra 3 e 5 anni	0	26	24	1	1	52	0	73	31	11	3	118	170
Tra 5 e 10 anni	0	12	5	5	0	22	2	23	19	16	5	65	87
Superiore a 10 anni	0	6	46	76	27	155	0	14	84	198	82	378	533
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>99</b>	<b>95</b>	<b>89</b>	<b>30</b>	<b>324</b>	<b>35</b>	<b>211</b>	<b>180</b>	<b>256</b>	<b>94</b>	<b>776</b>	<b>1100</b>

La tabella della permanenza nel profilo e livello, del personale del comparto per genere e classe di età, non è significativa in numeri assoluti. Contiene maggiori informazioni il calcolo percentuale sul totale di colonna, come rideterminato nella tabella che segue.

DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	
Inferiore a 3 anni	3,4%	17,0%	6,2%	2,2%	0,6%	29,3%	4,3%	13,0%	5,9%	4,0%	0,5%	27,7%	28,2%
Tra 3 e 5 anni	0,0%	8,0%	7,4%	0,3%	0,3%	16,0%	0,0%	9,4%	4,0%	1,4%	0,4%	15,2%	15,5%
Tra 5 e 10 anni	0,0%	3,7%	1,5%	1,5%	0,0%	6,8%	0,3%	3,0%	2,4%	2,1%	0,6%	8,4%	7,9%
Superiore a 10 anni	0,0%	1,9%	14,2%	23,5%	8,3%	47,8%	0,0%	1,8%	10,8%	25,5%	10,6%	48,7%	48,5%
<b>Totale</b>	<b>3,4%</b>	<b>30,6%</b>	<b>29,3%</b>	<b>27,5%</b>	<b>9,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>4,5%</b>	<b>27,2%</b>	<b>23,2%</b>	<b>33,0%</b>	<b>12,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Da questa tabella emergerebbe che le donne tra i 51 e 60 hanno 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.

Analogamente, sembrerebbe emergere una progressione di carriera più lenta per le dirigenti rispetto ai colleghi.



## 5. DIVARIO ECONOMICO, RETRIBUZIONI MEDIE OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO

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.

Si rileva un differenziale positivo nella retribuzione media delle donne dirigenti amministrative e dirigenti sanitari non medici ed una differenza negativa (fino al 64,3%) delle retribuzioni medie tra donne medico – indipendentemente dalla tipologia di incarico - rispetto ai colleghi uomini.

DIRIGENZA		UOMINI		DONNE		DIFF.	DIFF. % U/D
		N.	M €/anno	N.	DM €/anno		
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	TI	1,00	68.520,82	1,00	64.571,47	-3.949,35	-5,8%
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	TI	2,00	47.907,65	3,00	46.151,62	-1.756,03	-3,7%
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	TI			2,00	54.224,42		
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	TI	2,00	64.953,84				
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	TI	1,00	44.197,02	1,00	43.677,92	-519,10	-1,2%
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	TI	6,00	43.730,53	1,00	40.184,98	-3.545,55	-8,1%
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	TI			2,00	68.044,85		
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	TI	2,00	55.647,12	4,00	59.658,76	4.011,64	7,2%
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	TI	9,00	46.865,62	24,00	46.667,89	-197,73	-0,4%
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	TI			2,00	65.162,81		
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	TI			2,00	49.610,58		
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	TI	2,00	44.272,99	4,00	43.559,74	-713,25	-1,6%
157-MEDICI	157	1,00	73.600,21				
TI-MEDICI - Str. Complessa	TI	11,00	255.762,80	2,00	91.430,30	-164.332,50	-64,3%
TI-MEDICI - Str. Semplice	TI	14,00	103.662,13	2,00	101.510,46	-2.151,67	-2,1%
TI-MEDICI - Professionale	TI	87,00	74.762,10	62,00	69.267,82	-5.494,28	-7,3%
TD-MEDICI - Professionale	TD	14,00	62.217,64	5,00	51.656,64	-10.561,00	-17,0%
TI-VETERINARI	TI			1,00	62.306,47		
TI-VETERINARI - Professionale	TI			1,00	42.290,25		
A-PERSONALE CONTRATTISTA	A	2,00	81.422,79	2,00	76.125,01	-5.297,78	-6,5%

Come mostra la tabella precedente, 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.

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

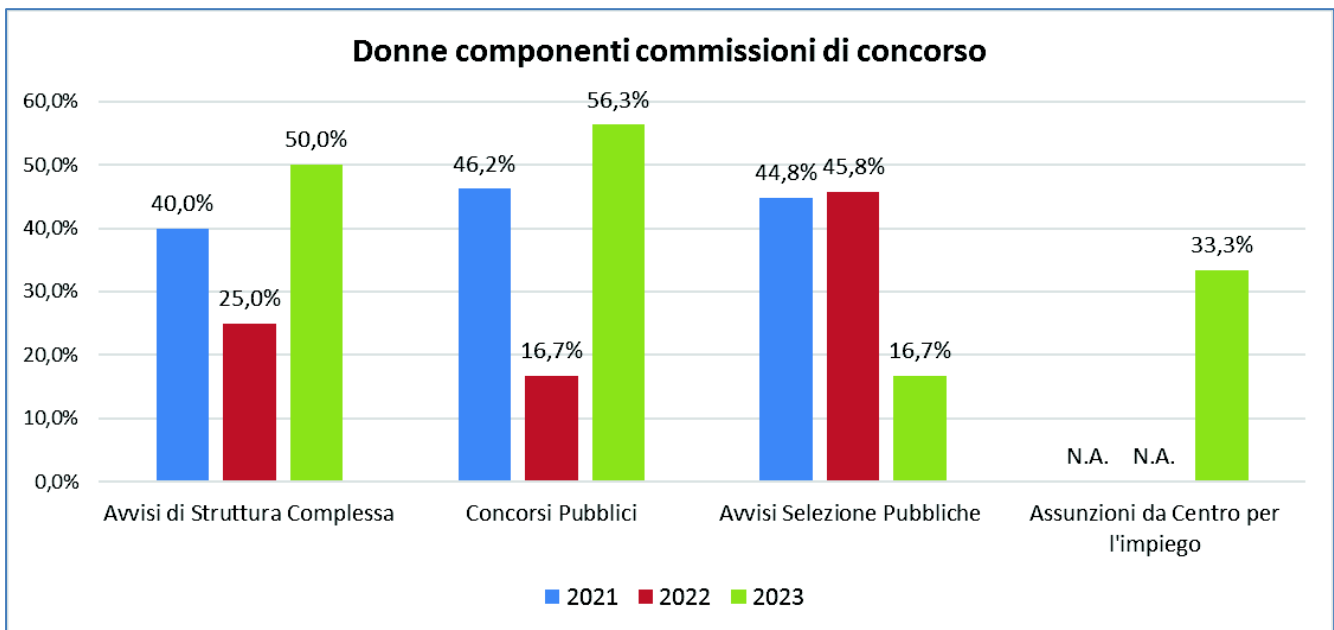
Esistono lievi differenziali negativi per le donne nel personale sia del ruolo tecnico sanitario sia del personale tecnico, mentre hanno un reddito medio annuo superiore ai colleghi uomini le donne che occupano un ruolo amministrativo.

COMPARTO		UOMINI		DONNE		DIFF.	DIFF. % U/D
		N.	Media €/anno	N.	Media €/anno		
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	TI	28,00	23.802,01	118	25.014,55	1.212,54	5,1%
158-PROFILI RUOLO TECNICO	158			2	22.106,23		
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	TI	70,00	23.089,16	114	21.756,53	-1.332,63	-5,8%
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	TD	2,00	23.490,69	5	22.824,92	-665,77	-2,8%
TD-TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	TD	17,00	25.293,50	39	25.255,47	-38,03	-0,2%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	TI	11	25.942,23	20	25.214,40	-727,83	-2,8%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	TI	112	28.613,83	252	28.225,33	-388,50	-1,4%
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	TD			2	30.973,74		
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	TI	23	32.972,80	37	29.305,06	-3.667,74	-11,1%
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	TD			1	24.129,50		
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	TI	1	31.540,48				

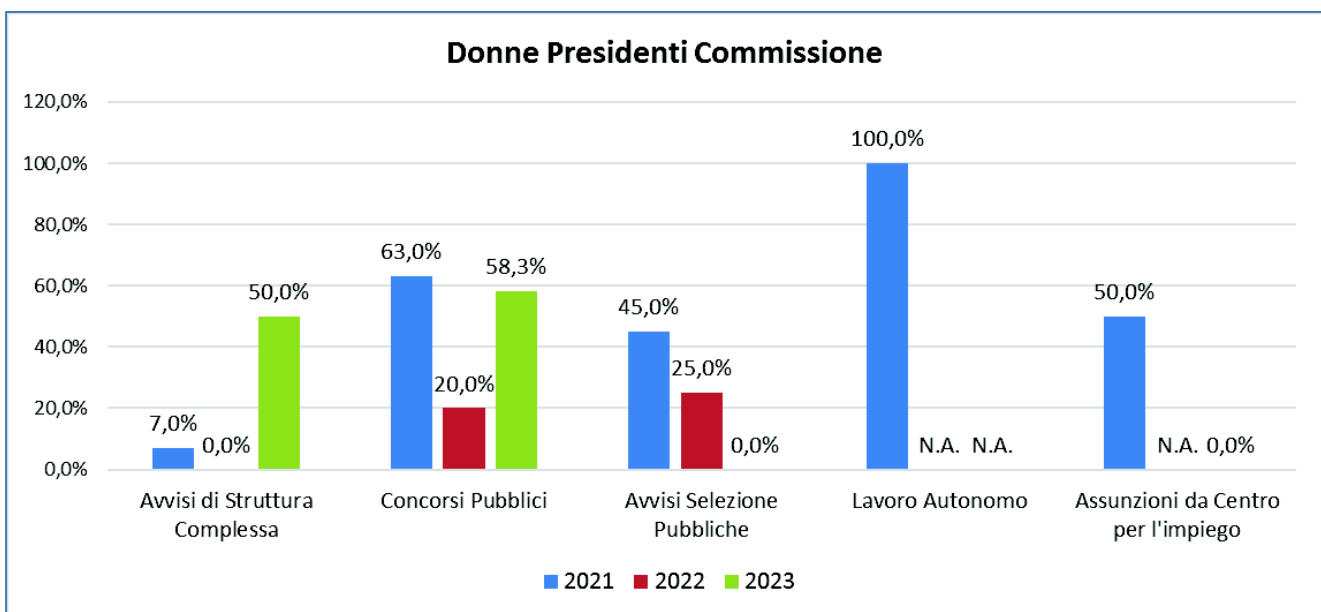
## 6. COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

La composizione per genere delle commissioni di concorso/selezione rispetta il requisito normativo minimo previsto<sup>1</sup>, ovvero che ogni genere sia rappresentato per almeno un terzo della composizione della commissione, ad eccezione che per le commissioni di concorso pubblico.

<sup>1</sup> Come previsto dalla Legge 2015 del 23 novembre 2012, art. 5 le Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.



Come mostra il grafico seguente, 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. Nel 2023 non vi sono state commissioni per lavoro autonomo né per assunzioni da Centro per l'impiego.



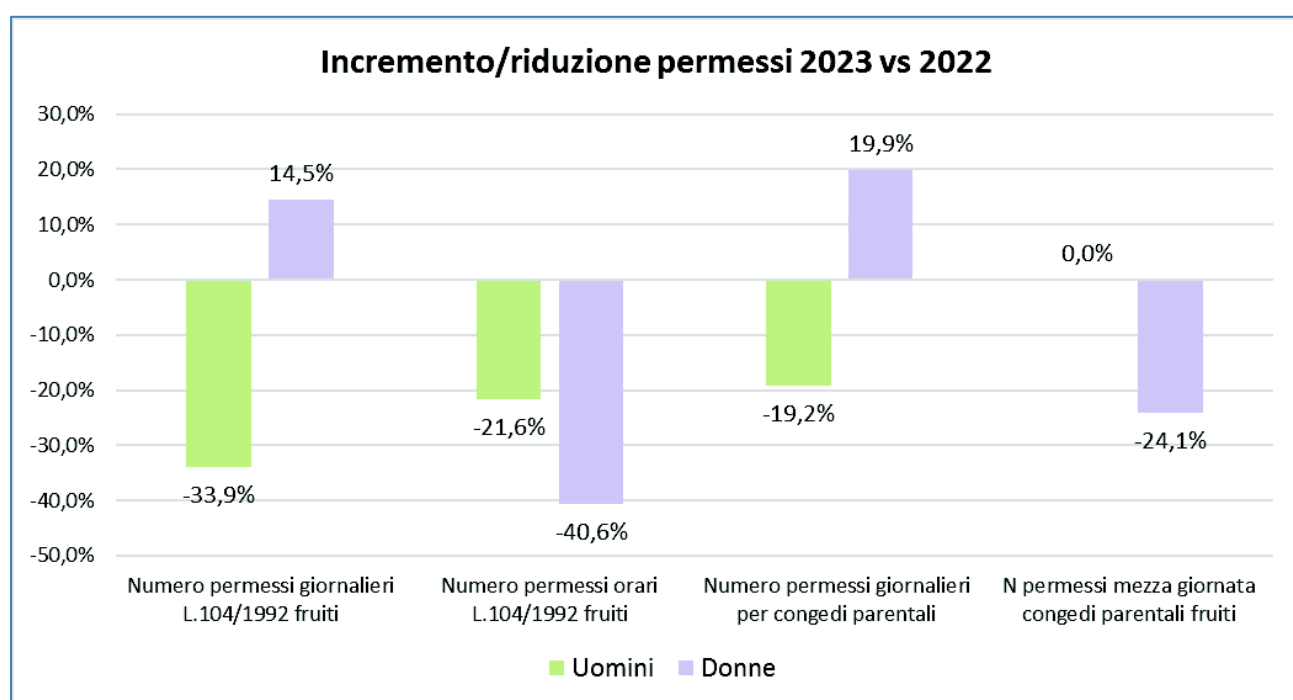
## 7. FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

La tabella sotto riportata dettaglia, con riferimento agli anni 2021, 2022 e 2023, la fruizione dei permessi previsti dalla L. 104/1992 e per congedo parentale, utilizzati a giornata o ad ore.



DESCRIZIONE	2021			2022			2023		
	U	D	Totale	U	D	Totale	U	D	Totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1.033	5.034	6.067	912	3.883	4.795	603	4.445	5.048
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	918	709	1.627	786	768	1.554	616	456	1.072
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	577	2.906	3.483	407	2.359	2.766	329	2.829	3.158
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	1	14	15	-	54	54	12	41	53
<b>Totale</b>	<b>2.529</b>	<b>8.663</b>	<b>11.192</b>	<b>2.105</b>	<b>7.064</b>	<b>9.169</b>	<b>1.560</b>	<b>7.771</b>	<b>9.331</b>

Confrontando i numeri complessivi si rileva un decremento generale nella fruizione sia delle giornate sia dei permessi orari ex L. 104/92. In controtendenza rispetto a tali dati sono i permessi giornalieri ex L. 104/92 e per congedi parentali tra le donne rispetto all'anno 2022.



Come mostra il grafico precedente, però, si può osservare come l'andamento percentuale nel ricorso ai permessi presenti significative differenze tra uomini e donne.

Nella tabella seguente, che rapporta 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.

DESCRIZIONE	U	D	Totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1,25	4,86	3,61
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	1,27	0,50	0,77
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	0,68	3,09	2,26
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	0,02	0,04	0,04
<b>Totale</b>	<b>3,22</b>	<b>8,49</b>	<b>6,67</b>

## 8. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

Tipo Formazione	UOMINI							DONNE							Tot per riga
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % D	
1_Aggiornamento professionale	205	2748	2087	1134	399	<b>6573</b>	<b>35,7%</b>	1089	3083	3695	3461	525	<b>11853</b>	<b>64,3%</b>	<b>18426</b>
2_Tematiche CUG		28		30	22	<b>80</b>	<b>10,0%</b>	28	100	140	362	90	<b>720</b>	<b>90,0%</b>	<b>800</b>
3_Obbligatoria (sicurezza)	48	128	97	116	31	<b>420</b>	<b>25,3%</b>	320	408	265	191	59	<b>1243</b>	<b>74,7%</b>	<b>1663</b>
4_Altro (rischio clinico, infezioni, ricerca, qualità, BLS life support, Panflu ...)	56	350	296	327	62	<b>1091</b>	<b>21,4%</b>	377	845	1290	1246	253	<b>4011</b>	<b>78,6%</b>	<b>5102</b>
<b>Totale ore</b>	<b>309</b>	<b>3254</b>	<b>2480</b>	<b>1607</b>	<b>514</b>	<b>8164</b>	<b>31,4%</b>	<b>1814</b>	<b>4436</b>	<b>5390</b>	<b>5260</b>	<b>927</b>	<b>17827</b>	<b>68,6%</b>	<b>25991</b>
<b>Totale %</b>	<b>1,2%</b>	<b>12,5%</b>	<b>9,5%</b>	<b>6,2%</b>	<b>2,0%</b>			<b>70,%</b>	<b>17,1%</b>	<b>20,7%</b>	<b>20,2%</b>	<b>3,6%</b>			
<b>Totale dipendenti</b>	<b>11</b>	<b>148</b>	<b>151</b>	<b>117</b>	<b>57</b>	<b>484</b>			<b>35</b>	<b>239</b>	<b>224</b>	<b>302</b>	<b>115</b>	<b>915</b>	<b>599</b>
<b>Ore dipendenti medie</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>17</b>			<b>127</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>155</b>		<b>172</b>

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.

## 9. VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI

Gli episodi di violenza ad operatori possono costituire un segnale di situazioni conflittuali o comunque di rischio per il personale. In tal senso, si rendono necessarie misure di monitoraggio e prevenzione e protezione di questo fenomeno.

Questi eventi sono in effetti all'attenzione della sicurezza delle cure e gestione del rischio sia letti nell'ambito della protezione degli operatori stesso. Il tema sta assumendo una crescente rilevanza, sia, in generale, in termini numerici, che di risonanza mediatica e, di conseguenza, di attenzione da parte degli operatori.

All'Istituto Ortopedico Rizzoli il fenomeno è monitorato già da diversi anni, pur presentando una casistica piuttosto bassa.

Nel 2023, sono stati segnalati i seguenti episodi di violenza verbale e/o fisica:

Episodio	2020			2021			2022			2023		
	U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot
Aggressione verbale	1	4	5	3	10	13	0	4	4*	6	11	17
Aggressione fisica	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Infortunio	0	0	0	0	0	0	1	0	1			
Evento sentinella	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6*</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>

\* Al totale vanno aggiunti ulteriori due casi, nei quali non è stato specificato il genere degli operatori/operatrici coinvolti

Fonte: Risk Management

## 10. CONSIGLIERE/I DI FIDUCIA DI AREA METROPOLITANA BOLOGNESE

Le richieste prese in carico nel 2023 relative alle quattro aziende sanitarie cittadine (IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, Azienda USL di Bologna, IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, Azienda USL di Imola) sono state 57, con un incremento del 32,5% rispetto alla media degli anni precedenti. Detto incremento si registra su tutte e tre le aziende bolognesi (+50% AOU, + 41% AUSL BO e +50% IOR), ad eccezione dell'Ausl di Imola che si è dotata delle Consigliere di Fiducia (CdF) nel 2022 che, dopo il primo anno di attività, vedono verosimilmente stabilizzarsi le richieste di accesso a detta funzione.

Richieste per Azienda					
	2020	2021	2022	2023	Totale
Azienda Osp. Universitaria - BO	5	6	8	12	31
Azienda USL-BO	14	16	24	34	88
Istituto Ortopedico Rizzoli	1	2	0	4	7
Azienda USL-IM	0	0	11	7	18
Totale	20	24	43	57	144

La distribuzione per genere della casistica mantiene una prevalenza di richieste provenienti da dipendenti donne con una percentuale, in Azienda USL, dell'88%, eccedente la composizione per genere del personale aziendale (73%).

Come mostra la tabella che segue la distribuzione per professione dei casi evidenzia, nel 2023, un minor accesso da parte della componente infermieristica ed un incremento della componente medica e delle altre professioni sanitarie del comparto (ostetriche, tecniche sanitarie) mentre non si rilevano significative differenze da parte di altre professioni.

Professione	2020		2021		2022		2023	
Infermiere	5	25%	11	46%	27	63%	17	30%
Altro Comparto	4	20%	3	13%	4	9%	16	28%
Dirigenza Medica	8	40%	3	13%	3	7%	11	19%
Amministrativo Comparto	2	10%	3	13%	4	9%	6	11%
Dirigenza Sanitaria	1	5%	2	8%	3	7%	5	9%
Altro Dirigenza	0	0%	2	8%	2	5%	2	4%
Totale	20	100%	24	100%	43	100%	57	100%

L'accesso ai Consiglieri di Fiducia Metropolitan (CdFM) si mantiene in grande parte per autonoma scelta delle persone. Nel quadriennio si è mantenuta costante anche la richiesta/invio **da parte delle Direzioni** (Direzione strategica, Direzioni di Dipartimento/UOC, Coordinatrici/Coordinatori) e dai diretti responsabili di personale in condizione di disagio lavorativo (N. 6 accessi).

Nel 2023, come per l'anno precedente, si registra una significativa quantità di accessi inviati ai CdFM dalle organizzazioni sindacali sia del comparto e sia della dirigenza (N. 7 accessi).

L'invio da parte delle direzioni, dei responsabili o delle organizzazioni sindacali parrebbe indicare un buon livello di conoscenza e proficua collaborazione con la Rete da parte dei diversi livelli manageriali delle Aziende e dei sindacati, nonché di attenzione ed impegno del management per la promozione di un buon clima nei gruppi di lavoro.

Il **conflitto**, tra pari o tra capo e collaboratore, resta la causa più frequente che motiva l'accesso alla Rete CdFM ed è complessivamente presente nel 68% delle fonti di disagio lavorativo. Questo dato si mantiene costante negli anni.

Nel grafico sotto riportato è rappresentata la **valutazione del livello di disagio** presente, rilevato sulla base dei primi colloqui effettuati con la persona richiedente.

Nel 2023 si registra, rispetto al triennio precedente, un incremento percentuale delle situazioni a grado di disagio severo o elevato, ovvero di persone che hanno riferito ripercussioni del disagio lavorativo sulla salute e sulla qualità della vita anche extra lavorativa (ad es. insonnia, pensieri intrusivi, ansia ed attacchi di panico, tensioni familiari).

Durante l'ultimo colloquio, alla conclusione del percorso, vengono valutate le condizioni di benessere lavorativo e la persistenza o meno degli elementi di disagio riferiti dalla persona.

Nel 2023 la percentuale di casi conclusi che hanno mostrato o riferito un **miglioramento** della condizione soggettiva e/o lavorativa è stata pari al **56%**, dato in linea con gli anni 2020 e 2021 ma inferiore al dato 2022.

Alla presa in carico della richiesta è stato svolto, nella quasi totalità dei casi, un primo colloquio nel rispetto dei 15 giorni previsti dal Codice di Condotta.

Per la trattazione delle richieste sono stati svolti, complessivamente 162 incontri il cui dettaglio è riportato nella seguente tabella.

<b>ATTIVITÀ</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Tot.</b>
Colloqui con richiedente	28	39	53	79	199
Colloqui con collega	6	9	23	34	72
Colloqui con diretto superiore	9	11	28	25	73
Colloqui con altro superiore	7	12	10	14	43
Mediazione	0	0	12	10	22
<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>71</b>	<b>126</b>	<b>162</b>	<b>409</b>

La presa in carico e la gestione dei casi hanno comportato un volume stimato di 495 ore di lavoro, alle quali si sommano gli incontri di équipe finalizzati alla revisione della pratica ed alla organizzazione delle diverse attività, gli incontri di preparazione alle mediazioni e gli incontri dedicati alla presentazione/divulgazione delle attività e delle finalità della rete CdF.

## 11. RENDICONTAZIONE STATO DI AVANZAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – ANNO 2023

Nelle tabelle seguenti si riporta la rendicontazione dello stato di avanzamento del Piano triennale delle Azioni Positive per il 2021-2023, rappresentata anche con il seguente codice – colore:

	Realizzazione 100%
	Realizzazione oltre il 50%
	Realizzazione inferiore al 50%

### AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

#### Obiettivo 1.1.: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 1.1.1.	Formazione del management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Target 2023: partecipazione di almeno il 10% dei responsabili di struttura ad un evento formativo	Direzioni aziendali, CUG – SUMAGP, Formazione.	Realizzato ma ridefinito target in “Partecipazione di almeno una figura del comparto e una della dirigenza ad un corso o evento promosso dal CUG”	
Azione 1.1.2.	Implementazione e monitoraggio del lavoro agile	20% progetti approvati sui richiesti	Responsabili di struttura, CUG, SUMAGP, ICT, SPP.	Effettuato monitoraggio	

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 1.1.3.	Facilitare il rientro al lavoro dei dipendenti al rientro da lunga assenza (superiore ai 6 mesi)	Incontro di accoglienza e analisi fabbisogni formativi/di aggiornamento al rientro da lunga assenza: almeno 20% delle persone che rientrano	Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Medico competente, SPP, ICT	Obiettivo spostato al 2024	
Azione 1.1.4.	Redazione Bilancio di Genere	Raccolti dati	Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Tavolo Interaziendale	Realizzato, in corso di pubblicazione	Coordinamento del gruppo di lavoro e organizzazione del percorso formativo
Azione 1.1.5.	Implementazione della funzione di Diversity Management	Sperimentazione della funzione 2023	Direzioni Aziendali, ASSR, CUG, Board/tavolo aziendale Equità	Parziale realizzazione	In accordo con tavolo regionale si prevede una ricognizione regionale prima della realizzazione delle sperimentazioni

#### Obiettivo 1.2.: Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del CUG

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 1.2.1.	Promozione protocollo prevenzione e contrasto violenza di genere.	Realizzazione di seminario di presentazione: almeno 2/anno Materiale informativo: pubblicazione online e cartacea di brochure informative: si/no	Direzioni Aziendali, CUG, Comunicazione.	Realizzate iniziative di sensibilizzazione	

## AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI.

### Obiettivo 2.1.: Modifiche di regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 2.1.1.	Istituzione di tavoli di lavoro congiunti con altre aziende sanitarie, altri enti pubblici, Ateneo, per confronto su uguaglianza di genere, valorizzazione delle diversità e buone pratiche	Istituzione di un tavolo di lavoro	Direzioni Aziendali, CUG, SUMAGP	Realizzato tavolo CUG RER	
Azione 2.1.2.	Istituzione di un Osservatorio aziendale (o interaziendale) su parità di genere, valorizzazione delle diversità, contrasto alla violenza	Realizzazione studio di fattibilità entro dicembre 2022	Direzione Generale, SUMAGP, CUG.	Obiettivo posticipato a 2024	

## AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.

### Obiettivo 3.1.: Promuovere equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 3.1.1.	Promuovere equilibrio di genere nelle commissioni di selezione/concorso e contrastare gli stereotipi di genere nelle selezioni	Monitoraggio di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• composizione delle commissioni di selezione/concorso;</li> <li>• progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica;</li> <li>• partecipazione, per genere, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità</li> </ul>	Direzioni Aziendali, SUMAGP, SUMAEP, CUG.	Realizzato	Bilancio di genere e relazione CUG



## AREA 4: INTERGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E NELLA PRATICA PROFESSIONALE.

### Obiettivo 4.1.: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione.

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 4.1.1.	Mappare distribuzione di genere del personale di ricerca includendo personale dipendente, universitario in convenzione, contrattualizzato, universitario in formazione	Report annuale	Direzione Scientifica	Realizzato	Bilancio di Genere 2023
Azione 4.1.2.	Mappare distribuzione di genere di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principal Investigator (PI) ai bandi di finanziamento alla ricerca da bandi competitivi.</li> <li>• PI sui progetti di ricerca finanziati da bandi competitivi.</li> <li>• personale affiliato/dipendente autore/autrice di pubblicazioni scientifiche.</li> </ul>	Report annuale	Direzione Sanitaria e/o Scientifica	Realizzato	Bilancio di Genere 2023
Azione 4.1.3.	Mappare distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di Sperimentatore Responsabile per gli studi approvati dal Comitato Etico. Ottimizzazione del monitoraggio dell'Inclusione della dimensione di genere e/o di altre diversità (etniche, disabilità etc) nel disegno di progetti e studi.	Report annuale	Direzione Sanitaria e/o Scientifica	Realizzato	Bilancio di genere 2023
Azione 4.1.4.	Analisi di fattibilità dell'implementazione del sistema di mappatura entro dicembre 2023.	Report esito dell'analisi di fattibilità	Direzione Sanitaria e/o Scientifica	Parzialmente realizzato	Si conclude nel 2024
Azione 4.1.5.	Analisi dei criteri di valorizzazione/riconoscimento nell'ambito della ricerca (traguardi scientifici, finanziamenti di ricerca, brevetti ottenuti) e valutazione dei relativi	Valutazione di fattibilità di un percorso di valorizzazione, definizione dei criteri e del budget dedicato	Direzione Generale, Direzione Sanitaria	Realizzato	

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
	percorsi di riconoscimento entro dicembre 2023. Implementazione di un eventuale evento/i di assegnazione del riconoscimento sulla base dei criteri individuati.		e/o Scientifica, Comunicazione, Formazione		

**Obiettivo 4.2.: Sviluppare la proposta formativa per promuovere conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona.**

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 4.2.1.	Organizzazione di almeno un evento l'anno di formazione destinata a personale di ricerca per ciascuna area disciplinare di rilevanza sull'integrazione delle variabili sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca.	Comunicazioni nella pagina web Aziendale di almeno 1 evento/anno di interesse	Direzione Generale, Comunicazione, Formazione, Direzione Scientifica	Parzialmente realizzato	Si conclude nel 2024
Azione 4.2.2.	Analisi, organizzazione e diffusione di materiale informativo/eventi relativi all'integrazione della dimensione sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca.	Report annuale pubblicato entro il mese di maggio dell'anno successivo.	Direzione Sanitaria e/o Scientifica	Realizzata analisi fattibilità	

**AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI**

**Obiettivo 5.1: Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze**

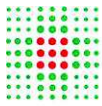
Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 5.1.1	Diffusione/sensibilizzazione sui contenuti del Codice di Condotta e attività	Realizzazione almeno 1 incontro annuale da parte dei CdF per ogni Dipartimento/Di-stretto	Consiglieri di Fiducia, CUG, Direzioni Aziendali	Realizzato	

	della rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana.				
Azione 5.1.2.	Training del personale sui temi della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e della loro prevenzione e contrasto	Realizzazione di iniziative informative/ formative: almeno 2/anno. Realizzazione di un flyer/pieghevole: entro giugno 2023.	Direzioni Aziendali, CUG, Formazione	Realizzato	

## AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

**Obiettivo 6.1: Facilitare la conoscenza delle azioni, iniziative, documenti prodotti dai Comitati Unici di Garanzia per il personale.**

Codice	Obiettivo	Target 2023	Responsabilità	Stato	Note
Azione 6.1.1	Aggiornamento dello spazio internet/intranet dedicato ai temi ed alle iniziative del CUG e predisposizione e diffusione di materiale informativo circa le azioni realizzate a favore del personale	Aggiornamento pagina web con documenti e iniziative dell'anno in corso ed evidenza della predisposizione e diffusione di report e materiale dedicato	CUG, Direzioni Aziendali, Uffici Comunicazione	Realizzato	
Azione 6.1.3	Promozione di una comunicazione rispettosa, trasparente e attenta tra il personale e con i cittadini	Evidenza della diffusione di materiale dedicato	CUG, Uffici Comunicazione	Parzialmente realizzato	
Azione 6.1.4	Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano	Almeno due eventi nel corso dell'anno	CUG, Direzioni Aziendali, SPP, DSP	Realizzato	



## 12. LE ATTIVITÀ DEL CUG

---

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.

### 12.1. Attività di Rete

---

- Redazione 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.
- In collaborazione con Azienda USL e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna, redazione del "Piano per l'eguaglianza di genere e delle azioni positive 2023-2025" (deliberazione n. 314/2023).
- 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 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.

### 12.2. Formulazione di pareri

---

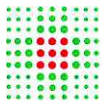
In riferimento alla propria funzione consultiva, il CUG è stato chiamato ad esprimere il proprio parere sui seguenti progetti:

- Riorganizzazione Servizio Sala Gessi centralizzata
- Attivazione di sedute di attività interventistica angiografica presso l'Angio-suite
- Revisione del modello organizzativo Servizio Blocco operatorio

### 12.3. Attività di formazione/informazione

---

1. Promozione del seminario online "Donne, Salute e Sicurezza", organizzato in occasione della Giornata Internazionale della Donna dai Comitati Unici di Garanzia (CUG) Sanità della Regione Emilia Romagna (09/03/2023).



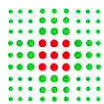
2. Organizzazione del momento informativo CUG IOR su: proprie competenze, attività 2023, ruolo delle Consigliere e dei Consiglieri di fiducia, Codice di condotta (19/06/2023).
3. Organizzazione del seminario IOR "Verso il 25 novembre. Il bilancio di genere nelle aziende sanitarie di Bologna" (22/11/2023).
4. Coordinamento e finanziamento del percorso formativo "Costruzione del Bilancio di Genere" (accreditato ECM), aperto anche a personale di Azienda USL e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna.
5. Organizzazione del percorso formativo "CUG: i mercoledì del benessere" (accreditato ECM), in collaborazione con il Dipartimento di Sanità Pubblica dell'Azienda USL di Bologna e aperto anche a dipendenti dell'Azienda USL di Bologna.
6. Partecipazione al Vernissage organizzato dal CUG di AUSL Bologna "Com'eri vestita?" (24/11/2023).
7. Presentazione all'Organismo Aziendale di Supporto (OAS) della Relazione attività CUG - Anno 2022 (27/06/2023).
8. Aggiornamento della sezione del CUG nel sito web e nella intranet.

Nel 2023 si sono svolti i seguenti incontri del CUG aziendale: 17 marzo, 22 maggio, 31 maggio, 27 giugno, 11 settembre, 14 novembre, 11 dicembre. Il 7 giugno si è tenuta una plenaria CUG Sanità bolognesi.

Bologna, 19 aprile 2024

Per il CUG dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, la Presidente

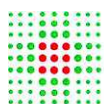
Elisa Porcu



## APPENDICE

**Tabella 1.1. Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento**

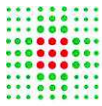
DESCRIZIONE		UOMINI					DONNE					TOT.		
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60		>60	Tot.
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	T I					1	1					1	1	2
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	T I			1		1	2			2	1		3	5
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	T I									1	1		2	2
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	T I				1	1	2							2
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	T I			1			1				1		1	2
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	T I			3	2	1	6				1		1	7
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	T I											2	2	2
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	T I					2	2				1	3	4	6
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	T I		1		5	3	9		2	10	13	2	27	36
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	T I										2		2	2
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	T I										1	1	2	2
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	T I			1		1	2			2	2		4	6
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	T I		9	10	10	4	33	1	21	23	56	35	136	169
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	T D		1	1	1		3		5	4	1	1	11	14
158-PROFILI RUOLO TECNICO	1 5 8								1	1			2	2
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	T I	2	12	26	33	14	87	3	22	31	72	27	155	242
TI-MEDICI	T I		1				1							1



DESCRIZIONE		UOMINI					DONNE					TOT.		
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60		>60	Tot.
157-MEDICI	1 5 7				1		1							1
TI-MEDICI - Str. Complessa	T I			1	5	5	11			2	1	3	14	
TI-MEDICI - Str. Semplice	T I		1	6	3	5	15			1	1	2	17	
TD-MEDICI - Professionale	T D		13	1			14	4	1			5	19	
TI-MEDICI - Professionale	T I		33	42	9	7	91	21	27	19	9	76	167	
TI-VETERINARI	T I										1	1	1	
TI-VETERINARI - Professionale	T I							1				1	1	
A-PERSONALE CONTRATTA	A				2		2			1	1	2	4	
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	T D	1	11	11	1		24	5	32	18	5	2	62	86
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	T I		10	4	2		16		14	2	10	1	27	43
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	T I	7	46	36	35	9	133	23	98	90	100	22	333	466
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	T D		3				3		2	1			3	6
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	T I	1	7	7	6	3	24	2	16	10	11	6	45	69
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	T D							1					1	1
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	T I				1		1				1		1	2
<b>TOTALE</b>		<b>11</b>	<b>148</b>	<b>151</b>	<b>117</b>	<b>57</b>	<b>484</b>	<b>35</b>	<b>239</b>	<b>224</b>	<b>302</b>	<b>115</b>	<b>915</b>	<b>1399</b>

**Tabella 1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza**

Descrizione	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	
Tempo pieno	11	148	150	117	57	483	35	237	218	279	105	874	1.357
Part-Time>50%								2	4	19	6	31	31
Part-time<=50%			1			1			2	4	4	10	11
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>148</b>	<b>151</b>	<b>117</b>	<b>57</b>	<b>784</b>	<b>35</b>	<b>239</b>	<b>224</b>	<b>302</b>	<b>115</b>	<b>915</b>	<b>1.399</b>



**Tabella 1.3 Posizioni di responsabilità remunerate, ripartite per genere**

DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE
	N.	% U	N.	% D	
Incarichi di funzione	19	22,4%	66	77,6%	85

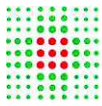
**Tabella 1.4 Permanenza nel profilo - Comparto**

DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	Tot.	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	Tot.	
Inferiore a 3 anni	11	55	20	7	2	95	33	101	46	31	4	215	310
Tra 3 e 5 anni	0	26	24	1	1	52	0	73	31	11	3	118	170
Tra 5 e 10 anni	0	12	5	5	0	22	2	23	19	16	5	65	87
Superiore a 10 anni	0	6	46	76	27	155	0	14	84	198	82	378	533
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>99</b>	<b>95</b>	<b>89</b>	<b>30</b>	<b>324</b>	<b>35</b>	<b>211</b>	<b>180</b>	<b>256</b>	<b>94</b>	<b>776</b>	<b>1.100</b>

**Tabella 1.4 bis Permanenza nel profilo - Dirigenza**

DESCRIZIONE	UOMO					DONNA					Tot. complessivo
	Meno di 3 anni	Tra 3 e 5 anni	Tra 5 e 10 anni	Più di 10 anni	Tot.	Meno di 3 anni	Tra 3 e 5 anni	Tra 5 e 10 anni	Più a 10 anni	Tot.	
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale						1	1			2	2
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	1			1	2	1			2	3	5
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa				1	1				1	1	2
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	1	2		3	6	1				1	7
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice		1			1				1	1	2
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa				2	2						2
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale				2	2		1		3	4	6
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice									2	2	2

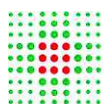




DESCRIZIONE	UOMO					DONNA					Tot. complessivo
	Meno di 3 anni	Tra 3 e 5 anni	Tra 5 e 10 anni	Più di 10 anni	Tot.	Meno di 3 anni	Tra 3 e 5 anni	Tra 5 e 10 anni	Più a 10 anni	Tot.	
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa									2	2	2
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	2			7	9	2	5	3	17	27	36
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice				2	2				4	4	6
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa							1		1	2	2
MEDICI	2				2						2
MEDICI - Professionale	38	20	21	26	105	18	14	15	34	81	186
MEDICI - Str. Semplice			4	11	15				2	2	17
MEDICI - Str. Complessa				11	11				3	3	14
VETERINARI									1	1	1
VETERINARI - Professionale						1				1	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>44</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>66</b>	<b>158</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>73</b>	<b>137</b>	<b>295</b>

**Tabella 1.5 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento**

DIRIGENZA		UOMINI		DONNE		DIFF.	DIFF. % U/D
		N.	M €/anno	N.	DM €/anno		
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	TI	1,00	68.520,82	1,00	64.571,47	-3.949,35	-5,8%
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	TI	2,00	47.907,65	3,00	46.151,62	-1.756,03	-3,7%
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	TI			2,00	54.224,42		
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	TI	2,00	64.953,84				
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	TI	1,00	44.197,02	1,00	43.677,92	-519,10	-1,2%
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	TI	6,00	43.730,53	1,00	40.184,98	-3.545,55	-8,1%
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	TI			2,00	68.044,85		
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	TI	2,00	55.647,12	4,00	59.658,76	4.011,64	7,2%
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	TI	9,00	46.865,62	24,00	46.667,89	-197,73	-0,4%
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	TI			2,00	65.162,81		
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	TI			2,00	49.610,58		
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	TI	2,00	44.272,99	4,00	43.559,74	-713,25	-1,6%
157-MEDICI	157	1,00	73.600,21				
TI-MEDICI - Str. Complessa	TI	11,00	255.762,80	2,00	91.430,30	-164.332,50	-64,3%



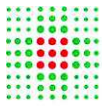
DIRIGENZA		UOMINI		DONNE		DIFF.	DIFF. % U/D
		N.	M €/anno	N.	DM €/anno		
TI-MEDICI - Str. Semplice	TI	14,00	103.662,13	2,00	101.510,46	-2.151,67	-2,1%
TI-MEDICI - Professionale	TI	87,00	74.762,10	62,00	69.267,82	-5.494,28	-7,3%
TD-MEDICI - Professionale	TD	14,00	62.217,64	5,00	51.656,64	-10.561,00	-17,0%
TI-VETERINARI	TI			1,00	62.306,47		
TI-VETERINARI - Professionale	TI			1,00	42.290,25		
A-PERSONALE CONTRATTISTA	A	2,00	81.422,79	2,00	76.125,01	-5.297,78	-6,5%
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	TI	28,00	23.802,01	118	25.014,55	1.212,54	5,1%
158-PROFILI RUOLO TECNICO	158			2	22.106,23		
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	TI	70,00	23.089,16	114	21.756,53	-1.332,63	-5,8%
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	TD	2,00	23.490,69	5	22.824,92	-665,77	-2,8%
TD-TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	TD	17,00	25.293,50	39	25.255,47	-38,03	-0,2%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	TI	11	25.942,23	20	25.214,40	-727,83	-2,8%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	TI	112	28.613,83	252	28.225,33	-388,50	-1,4%
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	TD			2	30.973,74		
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	TI	23	32.972,80	37	29.305,06	-3.667,74	-11,1%
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	TD			1	24.129,50		
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	TI	1	31.540,48				

**Tabella 1.6 Composizione di genere delle Commissioni di concorso**

COMMISSIONE	COMPONENTI				PRESIDENTE			
	U	D	Tot.	% D	U	D	Tot.	% D
Avvisi di Struttura Complessa	8	8	16	50,0%	2	2	4	50,0%
Concorsi Pubblici	31	40	71	56,3%	10	14	24	58,3%
Avvisi Selezione Pubbliche	5	1	6	16,7%	2	0	2	0,0%
Assunzioni da Centro per l'impiego	2	1	3	33,3%	1	0	1	0,0%

**Tabella 1.7 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età**

DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	



Personale che fruisce di part time misto									1	1		2	2
Personale che fruisce di part time orizzontale								2	2	16	6	26	26
Personale che fruisce di part time verticale			1			1			3	6	4	13	14
Personale che fruisce di telelavoro		1		1		2		1		1	2	4	6
Personale che fruisce del lavoro agile	1	4	16	6	4	31		20	25	46	13	104	135
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>70</b>	<b>25</b>	<b>149</b>	<b>183</b>
<b>% sul totale</b>	<b>9,1%</b>	<b>3,4%</b>	<b>11,3%</b>	<b>6,0%</b>	<b>7,0%</b>	<b>4,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>9,6%</b>	<b>13,8%</b>	<b>23,2%</b>	<b>21,7%</b>	<b>16,3%</b>	<b>13,1%</b>

**Tabella 1.8 Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere**

DESCRIZIONE	Uomini	Donne	Totale
N. permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	603	4445	5048
N. permessi orari L.104/1992 fruiti	616	456	1072
N. permessi giornalieri per congedi parentali	329	2829	3158
N. permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	12	41	53
<b>Totale</b>	<b>1.560</b>	<b>7.771</b>	<b>9.331</b>