



FRONTESPIZIO PROTOCOLLO GENERALE

AOO: DA

REGISTRO: Protocollo generale

NUMERO: 0005042

DATA: 07/04/2025

OGGETTO: Relazione del CUG sulla situazione del personale - Anno 2024

CLASSIFICAZIONI:

- [01-02]

DOCUMENTI:

File

PG0005042_2025_Relazione CUG IOR_2024_01.pdf.pdf:

PG0005042_2025_Lettera accompagnamento.docx.pdf:

Hash

71D8E764BC3909277E7BA3038CF18B3855870580ECF5E3523F
D785CA8FB94309

DE35C5FA21E867DA6CF46143C62237A54A555C0A48688F169
2B8E26C8D1C524F



L'originale del presente documento e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente. Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.

Al Direttore Generale

All'Organismo Aziendale di Supporto (OAS)

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

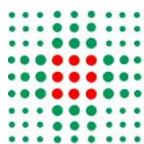
OGGETTO: Relazione del CUG sulla situazione del personale - Anno 2024

Con la presente si allega la relazione in merito alle attività poste in essere dal Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Ortopedico Rizzoli nell'anno 2024.

Distinti saluti.

Elisa Porcu
Presidente Comitato Unico di Garanzia

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Elisa Porcu', is positioned below the typed name and title.



**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 2024



Al Direttore Generale

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

Sommario

PREMESSA	4
INFORMAZIONI SUL PERSONALE – Presenti al 31/12/2024.....	5
1. Ripartizione del personale per genere e livelli di inquadramento.....	5
2. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA.....	10
2.1. Percentuale riduzione orario di lavoro - Tempo Parziale.....	10
2.2. Organizzazione del telelavoro e lavoro agile.....	11
3. POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE	12
3.1. Dirigenza - Incarichi di Responsabilità.....	13
4. ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE - Permanenza nel profilo e livello.....	14
5. DIVARIO ECONOMICO, RETRIBUZIONI MEDIE OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	14
6. COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	15
7. FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	16
8. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ.....	17
9. VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI.....	18
10. CONSIGLIERE/I DI FIDUCIA DI AREA METROPOLITANA BOLOGNESE ¹	19
11. RENDICONTAZIONE STATO DI AVANZAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – ANNO 2024.....	21
AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI	21
AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI.	22
AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	22
AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E NELLA PRATICA PROFESSIONALE.....	23
AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI	25
AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO	25
12. LE ATTIVITÀ DEL CUG	26
12.1. Attività di rete	26
12.2. Formulazione di pareri	26
12.3. Attività di formazione/informazione.....	26
APPENDICE	28

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.

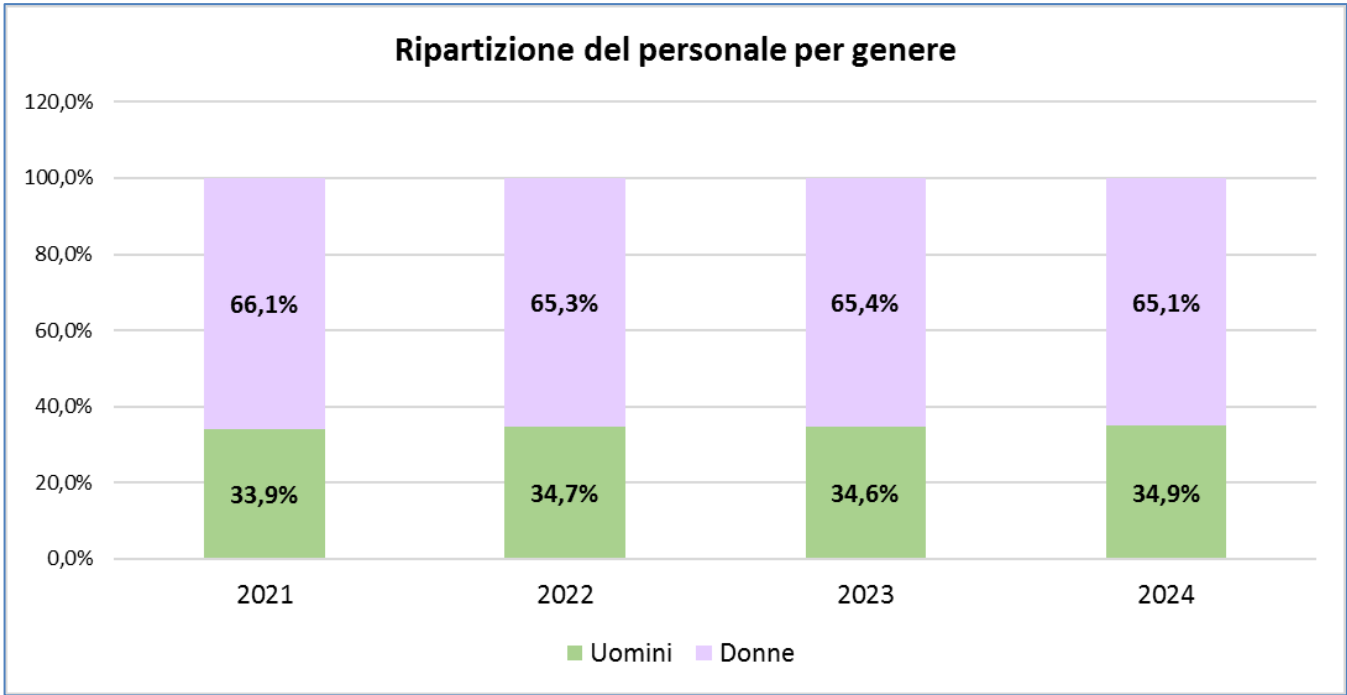
INFORMAZIONI SUL PERSONALE – Presenti al 31/12/2024

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

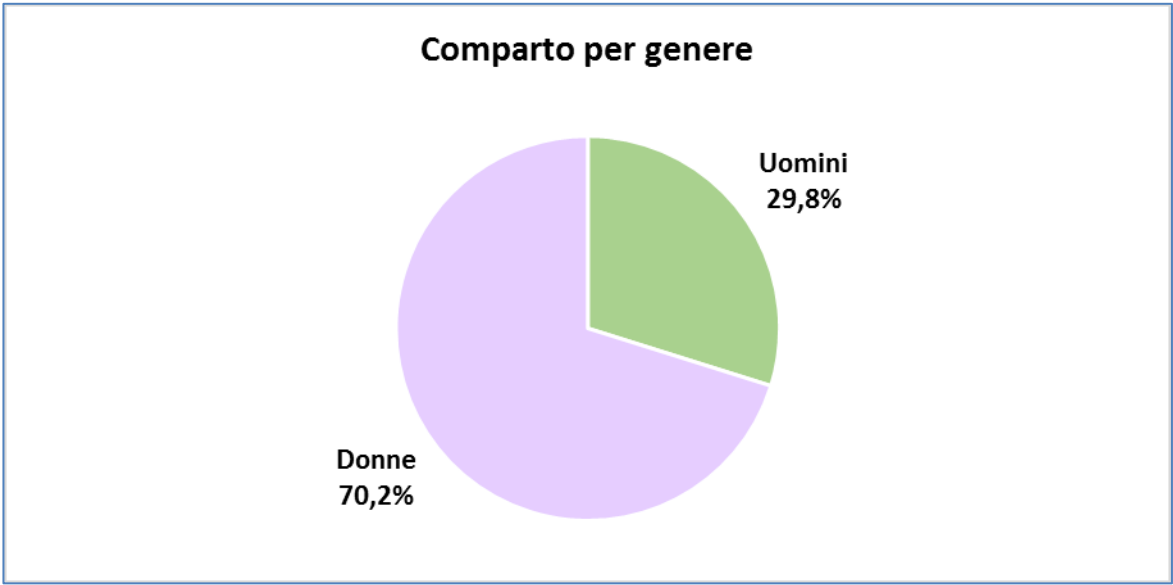
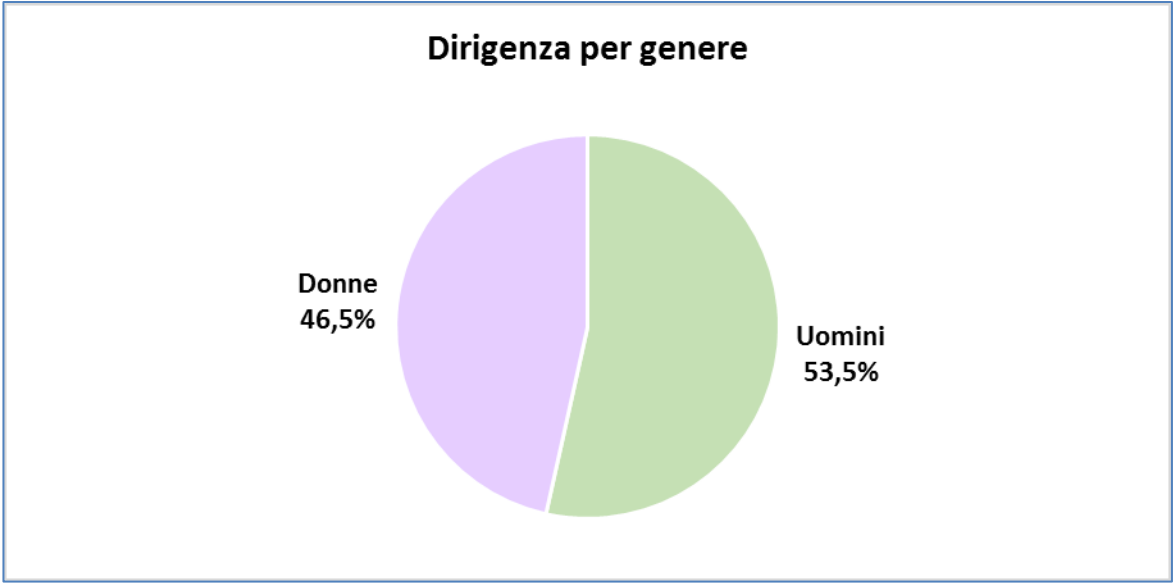
Nella relazione, per fornire una più immediata lettura della situazione del personale, si è scelto di riportare le tabelle solo ove strettamente necessario privilegiando, invece, la forma grafica ed il confronto con l'anno precedente.

1. Ripartizione del personale per genere e livelli di inquadramento

Il totale di unità di personale dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli ammonta a 1.397 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.

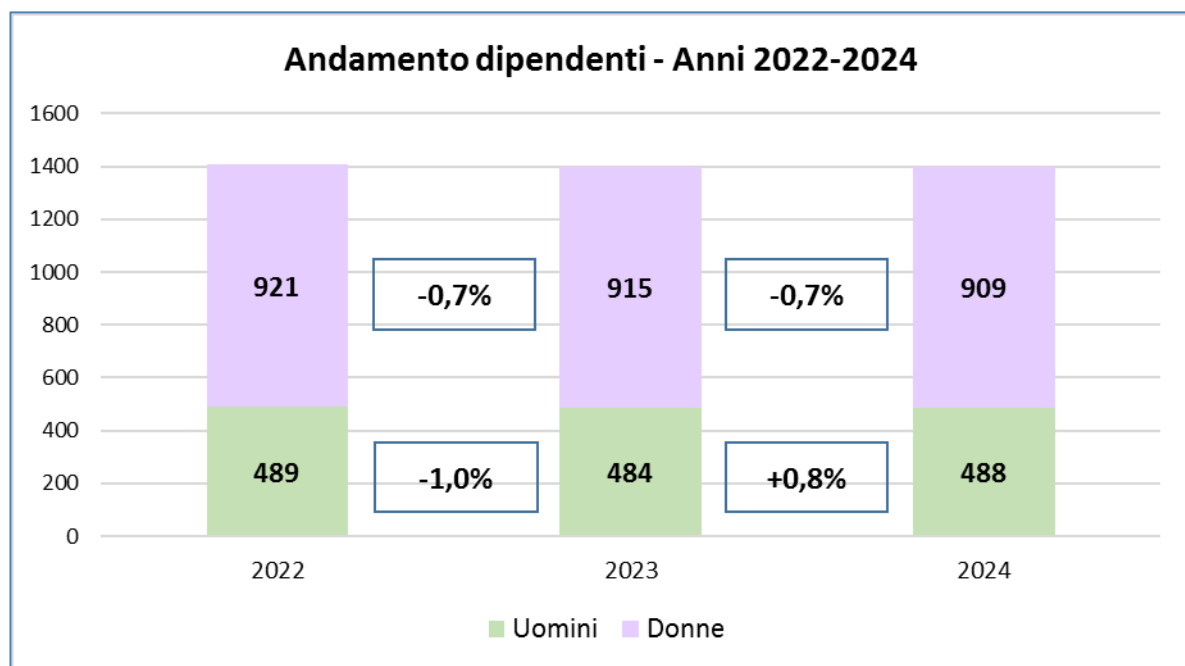


Di seguito si riporta una sintetica tabella di confronto degli anni 2022-2023-2024, raggruppando il personale per ruolo professionale.

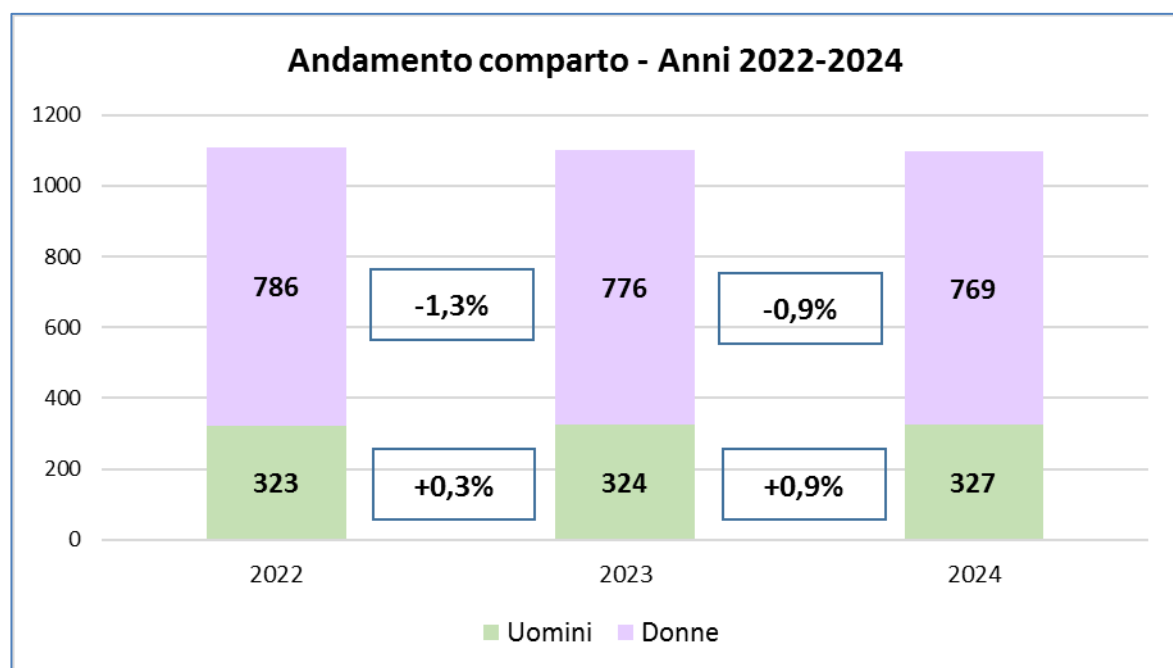
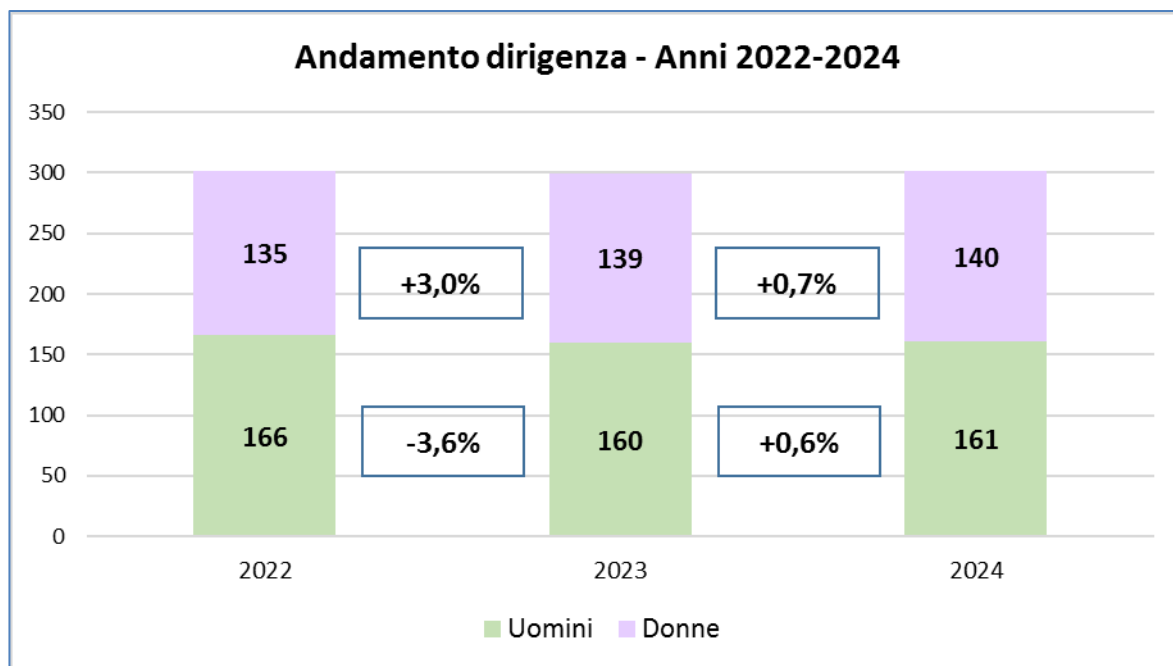
DESCRIZIONE	2022				2023				2024			
	U	D	TOT.	D%	U	D	TOT.	D%	U	D	TOT.	D%
DIR. PROFESSIONALE	9	2	11	18,2%	9	2	11	18,2%	9	2	11	18,2%
DIR. AMMINISTRATIVA	4	6	10	60,0%	3	6	9	66,7%	1	6	7	85,7%
DIR. SANITARI NON MEDICI	10	31	41	75,6%	11	33	44	75,0%	11	35	46	76,1%
DIR. RUOLO TECNICO	2	8	10	80,0%	2	8	10	80,0%	2	8	10	80,0%
DIR. MEDICA	139	84	223	37,7%	133	86	219	39,3%	136	85	221	38,5%
DIR. VETERINARIA	0	2	2	100,0%	0	2	2	100,0%	0	2	2	100,0%
PERS. CONTRATTISTA	2	2	4	50,0%	2	2	4	50,0%	2	2	4	50,0%

DESCRIZIONE	2022				2023				2024			
	U	D	TOT.	D%	U	D	TOT.	D%	U	D	TOT.	D%
PERS. RICERCA SANITARIA	19	42	61	68,9%	24	62	86	72,1%	23	62	85	72,9%
PERS. FUNZIONI RIABIL.	15	28	43	65,1%	16	27	43	62,8%	15	26	41	63,4%
PERS. INFERMIERISTICO	137	357	494	72,3%	136	336	472	71,2%	139	330	469	70,4%
PERS. TECNICO SANITARIO	26	47	73	64,4%	24	46	70	65,7%	24	47	71	66,2%
PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%	2	1	3	33,3%
PERS. AMMINISTRATIVO	36	141	177	79,7%	33	136	169	80,5%	36	140	176	79,5%
PERS. TECNICO	89	170	259	65,6%	90	168	258	65,1%	88	163	251	64,9%
TOTALE	489	921	1.410	65,3%	484	915	1.399	65,4%	488	909	1.397	65,1%

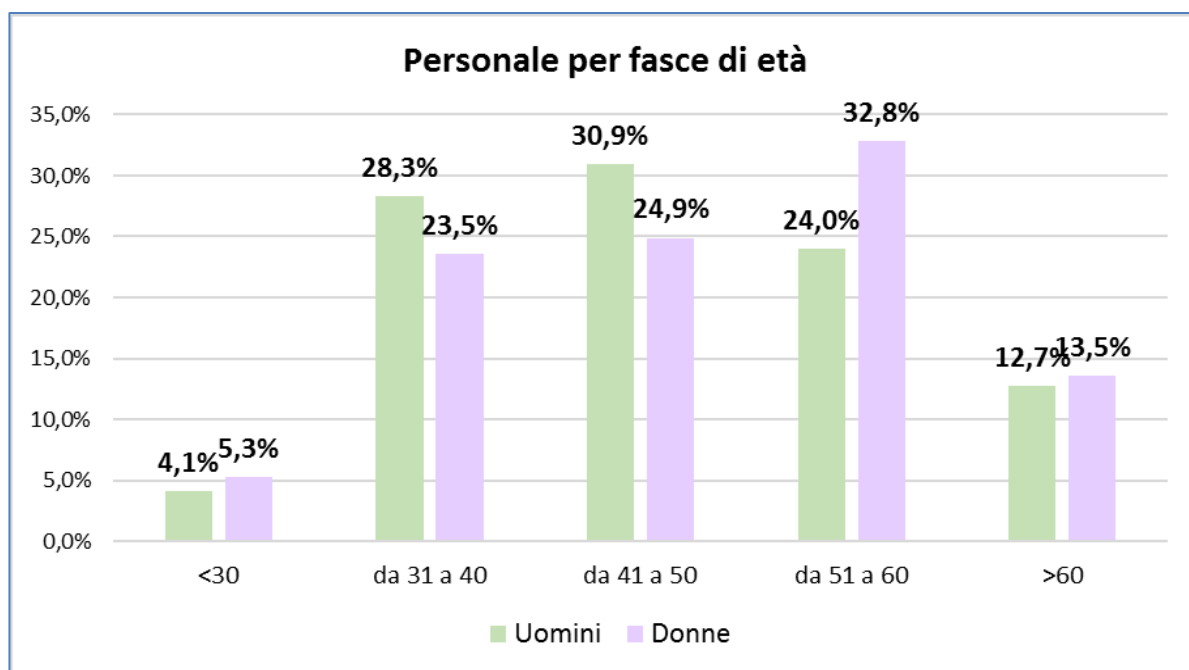
La variazione di unità di personale, pari a -0,8%, rileva, in termini percentuali, un aumento del personale tra gli uomini e, al contrario, una diminuzione tra le donne e uomini.



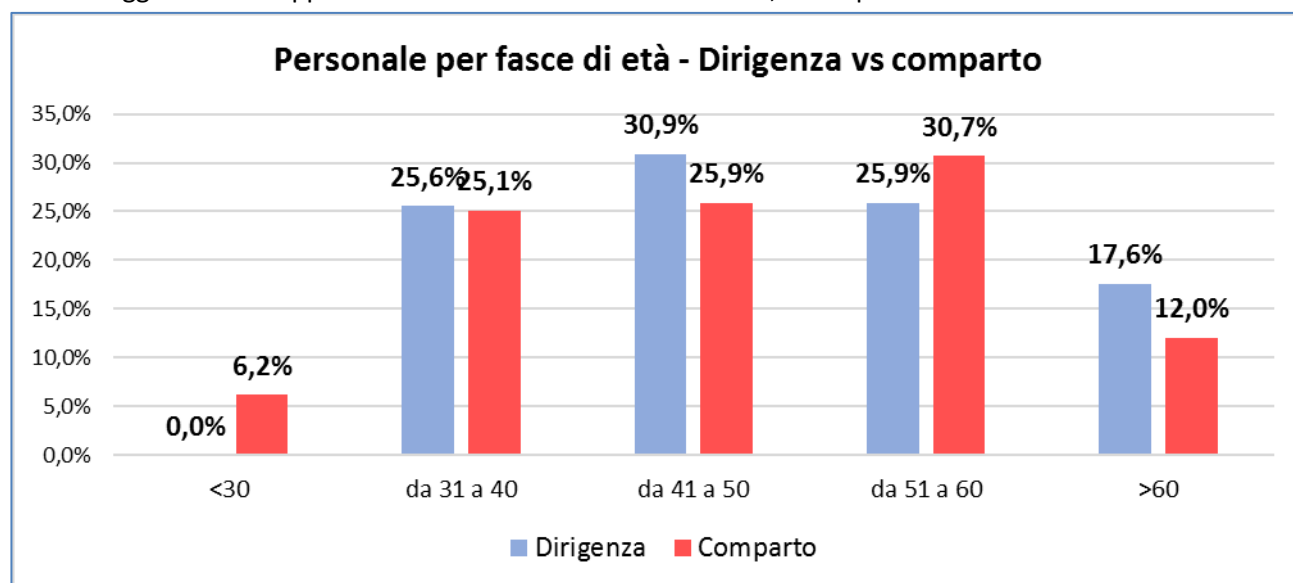
Analizzando, invece, i dati in modo disaggregato per ruolo, si osserva un incremento del +0,7% tra le dirigenti, analogamente a quanto si osserva tra i dirigenti (+0,6%). Viceversa, nel comparto le donne sono diminuite in misura pari allo 0,9%, mentre gli uomini sono aumentati nella medesima percentuale.



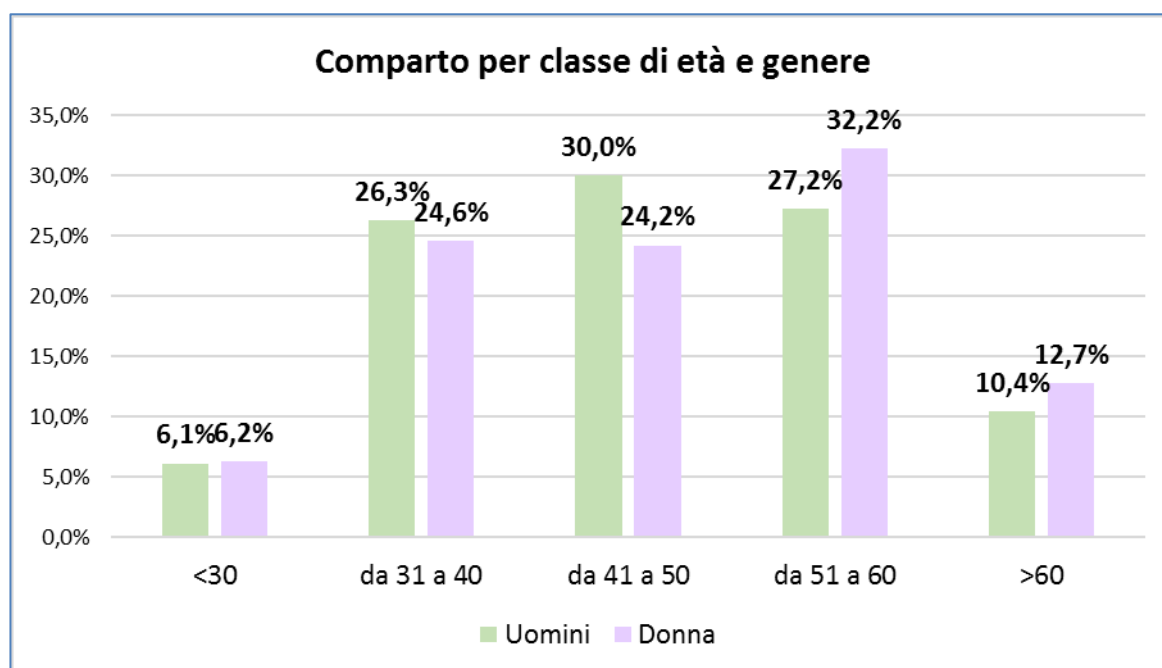
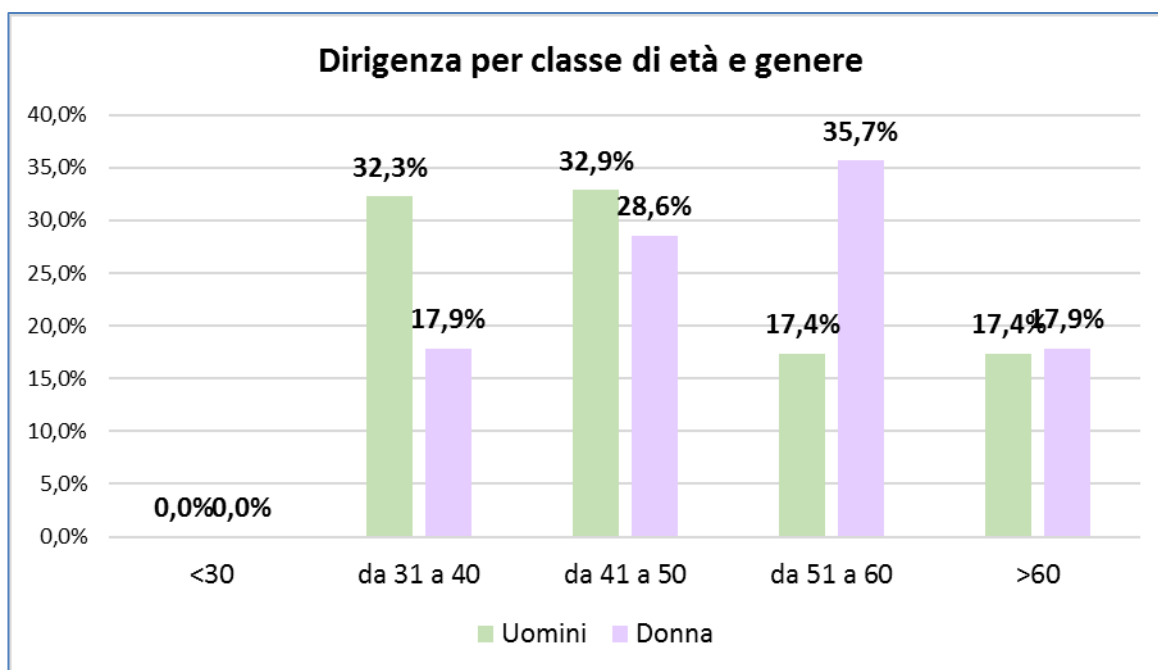
Considerando la ripartizione secondo genere ed età, si può notare come le dipendenti donne siano maggiormente rappresentate nella classe d'età tra 51 e 60 anni, mentre gli uomini in quella tra i 41 e i 50 anni e tra i 31-40 anni.



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.

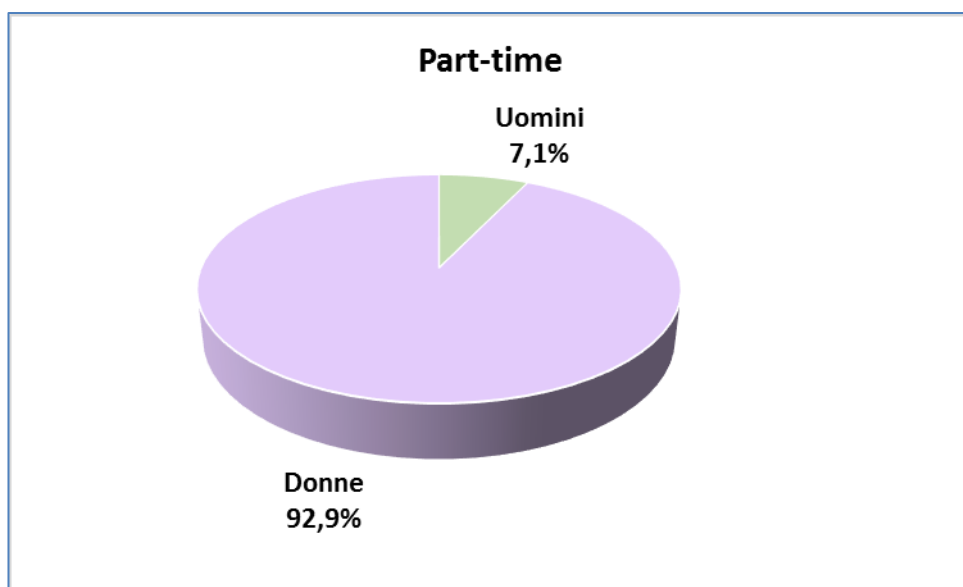


Gli organi di vertice della direzione aziendale sono costituiti da: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttrice Sanitaria e Direttrice Scientifica.

2. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ 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, analogamente al 2023; tra questi, il 92,7% è rappresentato da donne, contro il 97,6% del 2023.



Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.
Tempo pieno	100,0%	99,3%	98,7%	100,0%	100,0%	99,4%	100,0%	99,5%	96,9%	93,0%	91,9%	95,7%
Part-Time>50%	0,0%	0,7%	0,7%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,5%	2,7%	6,0%	4,9%	3,4%
Part-Time≤50%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,4%	1,0%	3,3%	0,9%

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.

2.2. Organizzazione del telelavoro e lavoro agile

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.

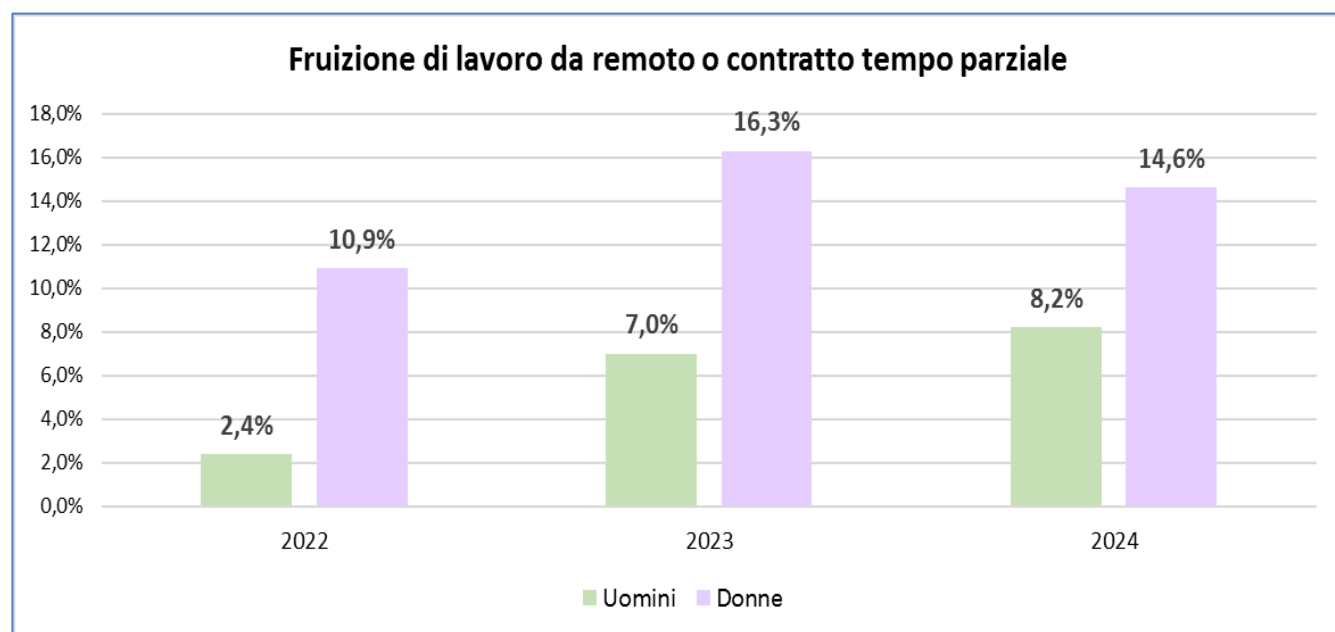
Rispetto al 2023, resta invariata la media complessiva di giornate da remoto utilizzate nell'anno ma con notevoli differenze tra lavoro agile (+13 giorni per contratto) e telelavoro (-100 giorni per contratto).

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.

Tipologia	2022			2023			2024		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Lavoro agile - N. Contratti	44	144	188	44	144	188	40	133	173
Lavoro agile - % Contratti	9,0%	15,6%	13,3%	9,1%	15,7%	13,4%	8,2%	14,6%	12,4%

Tipologia	2022			2023			2024		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Telelavoro - N. Contratti	2	8	10	2	8	10	2	7	9
Telelavoro - % Contratti	0,4%	0,9%	0,7%	0,4%	0,9%	0,7%	0,4%	0,8%	0,6%
Lavoro agile - Tot. giorni/anno	1.025	2.970	3.995	1.123	4.041	5.164	1.568	5.304	6.872
Lavoro agile - Media giorni/contratto	23	21	21	26	28	27	39	40	40
Telelavoro - Tot. giorni/anno	173	331	504	396	624	1020	363	557	920
Telelavoro - Media giorni/contratto	87	41	50	198	78	102	182	80	102
Totale complessivo personale	489	921	1.410	484	915	1.399	488	909	1.397

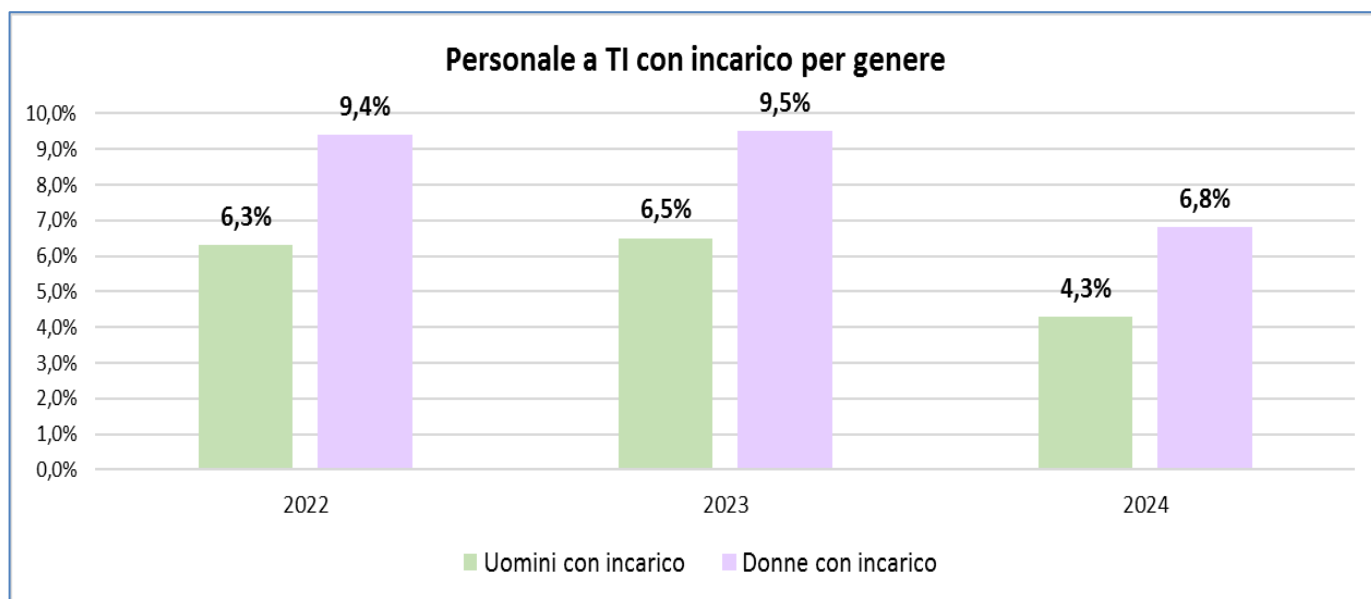
Analizzando, complessivamente ed entro genere, la fruizione di tutti gli istituti contrattuali legati alla conciliazione vita – lavoro si osserva un lieve aumento percentuale negli uomini che ne fanno ricorso e, parallelamente, una riduzione nelle donne.



3. POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE

Gli incarichi di funzione attribuiti al 31/12/2024 sono complessivamente 83 (n. 85 nel 2023).

Rapportando gli incarichi attribuiti sul totale del personale del comparto a tempo indeterminato entro genere, si evidenzia come il 6,8% delle donne del comparto è titolare di un incarico di responsabilità rispetto al 4,3% degli uomini. Entrambe le percentuali risultano in diminuzione rispetto all'anno precedente: -2,7% per le donne e -2,2% per gli uomini.



3.1. Dirigenza - Incarichi di Responsabilità

Nel 2024 gli incarichi di Struttura semplice e di Struttura complessa assegnati erano 50: di questi 19, pari al 38%, conferiti a dirigenti donne. Considerando gli anni 2022-2024, tale percentuale sembra essere in lieve ma costante crescita. Si evidenzia, d'altra parte, come la titolarità degli incarichi di responsabilità medica siano del tutto a svantaggio delle donne.

INCARICHI STRUTTURA SEM- PLICE/COMPLESSA ATTRIBUITI	2022	2023	2024				Totale
	%D	%D	U	U%	D	%D	
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	50,0%	50,0%	1	50,0%	1	50,0%	2
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	75,0%	60,0%	0	0,0%	3	100,0%	3
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	0,0%	-	2	100,0%	0	0,0%	2
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	50,0%	50,0%	1	50,0%	1	50,0%	2
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	100,0%	100,0%	0	0,0%	2	100,0%	2
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	66,7%	66,7%	2	33,3%	4	66,7%	6
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	100,0%	100,0%	0	0,0%	2	100,0%	2
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	100,0%	100,0%	0	0,0%	1	100,0%	1
MEDICI - Str. Complessa	16,7%	21,4%	10	83,3%	2	16,7%	12
MEDICI - Str. Semplice	10,5%	11,8%	15	83,3%	3	16,7%	18
Totale	35,8%	37,0%	31	62,0%	19	38,0%	50

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

La tabella della permanenza nel profilo e livello del personale del comparto per genere e classe di età, 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.

DESCRIZIONE	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.
Inferiore a 3 anni	100,0%	43,0%	22,4%	10,1%	2,9%	27,2%	93,8%	40,7%	17,2%	10,9%	5,1%	24,2%
Tra 3 e 5 anni		34,9%	27,6%	4,5%	2,9%	19,0%	6,3%	34,9%	26,3%	7,3%	5,1%	18,3%
Tra 5 e 10 anni		18,6%	6,1%	6,7%	2,9%	8,9%		19,6%	13,4%	9,3%	5,1%	11,7%
Superiore a 10 anni		3,5%	43,9%	78,7%	91,2%	45,0%		4,8%	43,0%	72,6%	84,7%	45,8%

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.

Come mostra la tabella successiva, 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.

DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		DIFF. % U/D
	N.	M €/anno	N.	DM €/anno	
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str..Complessa	1	78.174,38	1	73.060,58	-7%
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice			3	52.275,07	-
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale			1	56.045,21	-
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale			1	39.188,08	-
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	2	74.112,81			-
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	1	56.771,98	1	48.262,46	-15%
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	6	48.291,74	1	47.247,30	-2%
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa			2	83.862,11	0%
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	2	70.941,93	4	75.119,87	6%
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	9	61.366,99	25	60.327,95	-2%
TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale			1	40.663,44	-
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa			2	72.792,94	-
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice			1	56.826,01	-
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	2	51.770,57	4	49.992,36	-3%
157-MEDICI	1	131.217,91			-
TI-MEDICI - Str. Complessa	10	209.398,00	2	89.341,55	-57%
TI-MEDICI - Str. Semplice	14	114.352,89	3	105.715,10	-8%
TI-MEDICI - Professionale	87	87.058,72	68	79.327,09	-9%
TD-MEDICI - Professionale	9	72.809,69	3	63.193,58	-13%
TI-VETERINARI			1	78.423,30	-
A-PERSONALE CONTRATTISTA	2	85.162,75	2	87.088,23	2%

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.

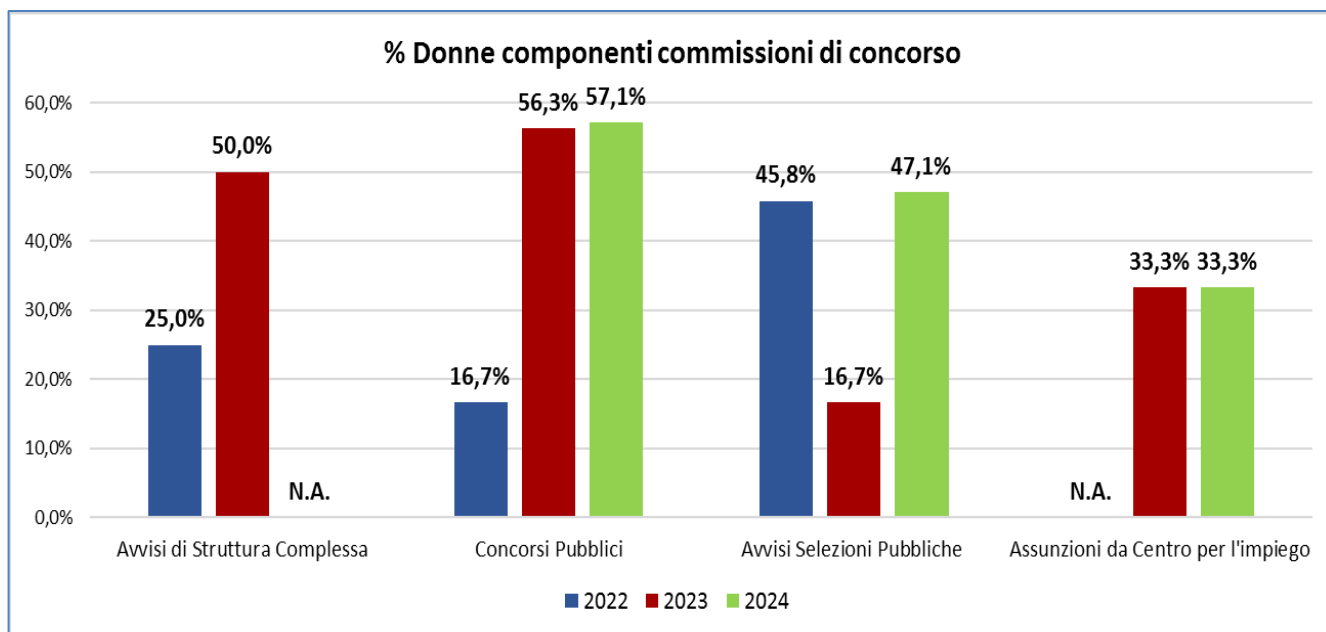
DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		DIFF. % U/D
	N.	M €/anno	N.	DM €/anno	
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	31	24.400,29	104	25.063,04	3%
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	1	18.632,15	6	23.361,72	25%
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	67	23.300,98	114	22.377,13	-4%
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	9	24.338,71	31	24.179,31	-1%
TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	12	30.883,79	26	31.354,08	2%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	8	27.141,36	17	25.223,92	-7%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	112	29.923,93	245	28.913,91	-3%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	20	35.412,13	34	29.834,47	-16%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	31.388,44			0%

6. COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

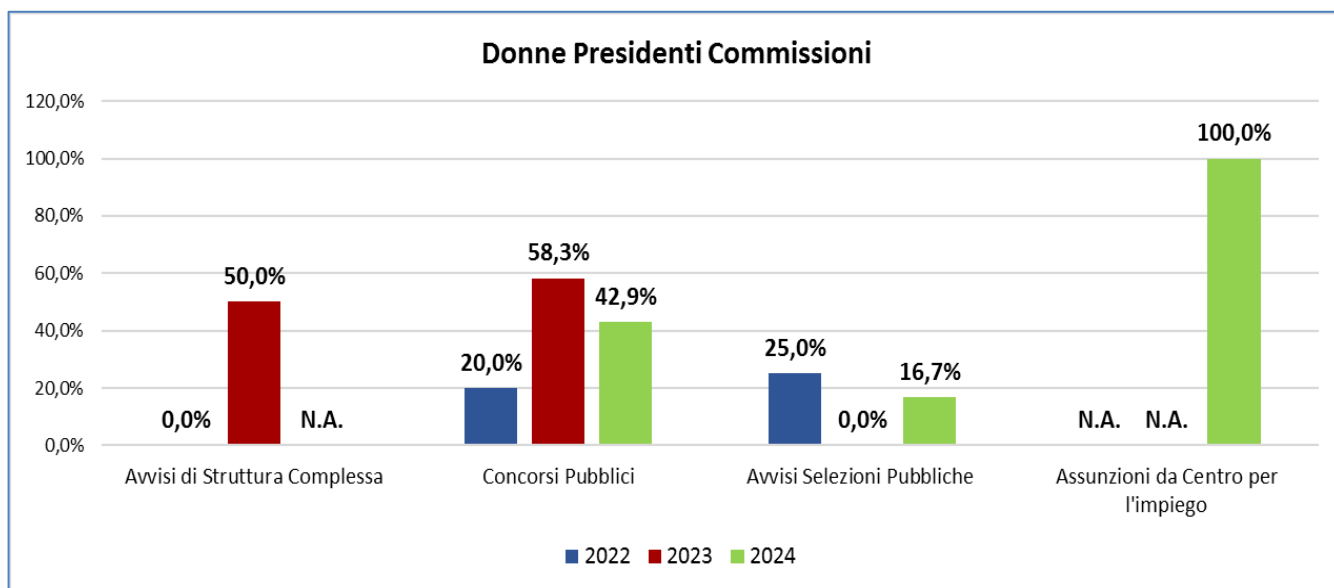
La composizione per genere delle commissioni di concorso/selezione rispetta il requisito normativo minimo previsto¹, ovvero che ogni genere sia rappresentato per almeno un terzo della composizione della commissione, ad eccezione che per le commissioni di concorso pubblico.

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.

¹ 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 2024 non vi sono state commissioni per lavoro autonomo.



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

La tabella sotto riportata dettaglia, con riferimento agli anni 2022, 2023 e 2024, 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 2023).

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.

DESCRIZIONE	2022			2023			2024		
	U	D	Totale	U	D	Totale	U	D	Totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1,87	4,22	3,40	1,25	4,86	3,61	2,56	5,02	4,16
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	1,61	0,83	1,10	1,27	0,50	0,77	0,59	0,22	0,35
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	0,83	2,56	1,96	0,68	3,09	2,26	0,89	3,06	2,30
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	0,00	0,06	0,04	0,02	0,04	0,04	0,13	0,02	0,06
Totale	4,30	7,67	6,50	3,22	8,49	6,67	4,17	8,32	6,87

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

Nel corso del 2024 sono state fruito 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.

	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	M tot	<30	31-40	41-50	51-60	>60	D tot
Aggiornamento professionale	10,3	19,9	13,8	9,7	6,4	13,5	35	22	21	20	11	20,6
Tematiche CUG	0,0	0,2	0,0	0,3	0,4	0,2	0,2	0,1	0,3	0,3	0,2	0,2
Obbligatoria (sicurezza)	2,4	0,9	0,6	1,0	0,5	0,9	0,6	0,4	0,7	0,9	0,5	0,7
Altro*	2,8	2,5	2,0	2,8	1,0	2,2	9	4,7	5,4	5,4	3	5,2
Totale ore	15,5	23,6	16,4	13,7	8,3	16,7	44,9	27,4	27,7	26,5	15,2	26,7

*Altro: rischio clinico, infezioni, ricerca, qualità, BLS life support, Panflu, etc.

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, ma, come si evince dalla tabella sotto riportata, in aumento, per lo meno in termini di segnalazioni.

Episodio a danno di:	2022			2023			2024		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Aggressione verbale	0	4	4*	6	11	17	5	21	26
Aggressione fisica	0	1	1	0	0	0	0	3	3
Infortunio	1	0	1				0	0	0
Evento sentinella	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	1	5	6*	6	11	17	5	24	29

* 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 BOLOGNESE¹

Le persone prese in carico nel 2024 relative alle quattro aziende sanitarie cittadine sono state 97, quasi il doppio rispetto al 2023 (+70%) e l'incremento si è registrato, in particolare, in Azienda USL di Bologna e AUSL di Imola. Una parte dell'incremento presso Azienda USL di Bologna è dipeso dalle richieste provenienti da alcune direzioni e riguardanti situazioni di disagio e/o conflittualità estese all'intero gruppo di lavoro.

	2022	2023	2024
Azienda Osp. Universitaria - BO	8	12	10
Azienda USL-BO	24	34	54
Istituto Ortopedico Rizzoli	0	4	6
Azienda USL-IM	11	7	27
Totali	43	57	97

Le richieste riguardano il personale di genere femminile nell'89% dei casi.

L'incremento complessivo registrato nel 2024 è legato all'aumentato numero di accessi, almeno raddoppiato, da parte del personale infermieristico, medico e della dirigenza sanitaria, come riportato nella tabella sottostante.

Professione	2022		2023		2024	
Infermiere	27	63%	17	30%	33	34%
Altro Comparto	4	9%	16	28%	26	27%
Dirigenza Medica	3	7%	11	19%	24	25%
Dirigenza Sanitaria	3	7%	5	9%	10	10%
Altro Dirigenza	2	5%	2	4%	0	0%
Amministrativo Comparto	4	9%	6	11%	4	4%
Totali	43	100%	57	100%	97	100%

L'accesso ai CdFM è avvenuto, nel 55% dei casi, per autonoma scelta delle persone ma, nel 2024, è aumentata la richiesta/invio da parte delle Direzioni (Direzione strategica, Direzioni di Dipartimento/UOC, Coordinatrici/Coordinatori) e del Medico Competente (n. 27 nel 2024 vs n. 6 nel 2023).

Resta stabile la porzione di richieste promosse dalle organizzazioni sindacali del comparto e della dirigenza o da altri soggetti.

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 66% delle fonti di disagio lavorativo, dato che si mantiene costante negli anni.

Sono stabili le segnalazioni legate a fenomeni di **molestia sessuale** e quelle connesse a **stalking** e/o **violenza domestica** (rispettivamente 3 e 3 nel 2024).

Vengono riferite difficoltà legate alla conciliazione vita-lavoro, al momento del rientro dalle maternità, a condizioni di fragilità sanitaria ed alla difficile **conciliazione tra lavoro e cura familiare** connessa alla fruizione degli istituti contrattuali ex legge 104/1992, temi che coinvolgono in particolare il personale di genere femminile.

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 2024 il 54% delle persone ha riferito un miglioramento della condizione soggettiva e/o lavorativa, dato sostanzialmente in linea con l'anno precedente. Si rileva un aumento percentuale di coloro che hanno riferito una condizione invariata (37% nel 2024 vs 26% nel 2023), esito che potrebbe essere correlato alla presa in carico di intere équipe e che richiede una attività di tipo valutativo che ha, necessariamente tempi lunghi e che, spesso, necessita del coinvolgimento di altri professionisti

(es. Gruppo Benessere, Board Benessere, RSPP, Medici competenti, ...) quando non è possibile avviare immediatamente un percorso di mediazione. Questi elementi fanno sì che la conclusione della attività delle e dei Consigliere/i di Fiducia non coincida con la conclusione del percorso di miglioramento del clima.

Risulta, infine, in riduzione rispetto al biennio precedente il dato riguardante coloro che riferiscono un peggioramento delle condizioni alla conclusione del percorso con i CdFM (1% nel 2024 vs 4% nel 2023).

Nonostante l'importante incremento delle richieste anche nel 2024 la presa in carico è stata realizzata nel rispetto dei 15 giorni previsti dal Codice di Condotta.

Per la gestione delle richieste, sono stati svolti complessivamente, n. 279 incontri (+72% rispetto al 2023) con un volume stimato di **950 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 CdFM, per un totale complessivo stimato di **1.290 ore**.

^[1] Il capitolo contiene una sintesi di quanto dettagliatamente rappresentato nella relazione della Rete CdFM di area sanitaria bolognese.

11. RENDICONTAZIONE STATO DI AVANZAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – ANNO 2024

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 2024	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	Almeno 1 unità del comparto e 1 della dirigenza	Direzioni aziendali, CUG – SUMAGP, Formazione.	Realizzato	
Azione 1.1.2.	Implementazione e monitoraggio del lavoro agile.	20% progetti approvati sui richiesti	Responsabili di struttura, CUG, SUMAGP, ICT, SPP.	Realizzato	
Azione 1.1.3.	Facilitare il rientro al lavoro dei dipendenti al rientro da lunga assenza (superiore ai 6 mesi)	Analisi e progettazione azioni mirate	Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Medico competente, SPP, ICT	Parziale realizzazione	
Azione 1.1.4.	Redazione Bilancio di Genere	Realizzazione BdG	Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Tavolo Interaziendale	Realizzato	
Azione 1.1.5.	Implementazione della funzione di Diversity Management	Partecipazione tavolo regionale	Direzioni Aziendali, ASSR, CUG, Board/tavolo aziendale Equità	Realizzato	Conclusa indagine regionale

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

Codice	Obiettivo	Target 2024	Responsabilità	Stato	Note
Azione 1.2.1.	Sensibilizzazione/formazione prevenzione e contrasto stereotipi, molestie e 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.	Realizzato	

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 2024	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	Costituito Gender Equality Plan (GEP) Team	Direzione Generale, SUMAGP, CUG.	Costituito Gender Equality Plan (GEP) Team	

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 2024	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"> composizione delle commissioni di selezione/concorso; progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica; 	Direzioni Aziendali, SUMAGP, SUMAEP, CUG.	Realizzato	Bilancio di genere e relazione CUG

Codice	Obiettivo	Target 2024	Responsabilità	Stato	Note
		<ul style="list-style-type: none"> partecipazione, per genere, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità 			

AREA 4: INTEGRAZIONE 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 2024	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	
Azione 4.1.2.	Mappare distribuzione di genere di Principal Investigator (PI) ai bandi di finanziamento alla ricerca da bandi competitivi, progetti di ricerca finanziati da bandi competitivi e del personale affiliato/dipendente autore/autrice di pubblicazioni scientifiche (PUC).	Report annuale	Direzione Sanitaria e/o Scientifica	Realizzato	
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	
Azione 4.1.4.	Analisi di fattibilità dell'implementazione del sistema di mappatura delle pubblicazioni entro dicembre 2023.	Report esito dell'analisi di fattibilità	Direzione Sanitaria e/o Scientifica	Realizzato	Il gruppo di lavoro lo ha ritenuto non

Codice	Obiettivo	Target 2024	Responsabilità	Stato	Note
					realizzabile a livello interaziendale.
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 percorsi di riconoscimento entro dicembre 2024. - Implementazione di un eventuale evento / i di assegnazione del riconoscimento sulla base dei criteri individuati.	Valutazione di fattibilità di un percorso di valorizzazione, definizione dei criteri e del budget dedicato	Direzione Generale, Direzione Sanitaria e/o Scientifica, Comunicazione, Formazione	Realizzato	Proposta alle Direzioni Scientifiche

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	In corso verifiche per proposta
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	In corso verifiche per proposta

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

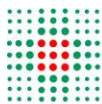
Obiettivo 5.1: Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze

Codice	Obiettivo	Target 2024	Responsabilità	Stato	Note
Azione 5.1.1	Diffusione/sensibilizzazione sui contenuti del Codice di Condotta e attività della rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana.	Realizzazione almeno 1 incontro annuale da parte dei CdF per ogni Dipartimento/Distretto	Consiglieri di Fiducia, CUG, Direzioni Aziendali	Realizzato	
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 2024	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	Realizzato	Predisposto corso FAD
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

- Partecipazione al tavolo di lavoro interaziendale per la revisione, aggiornamento e monitoraggio del Gender Equality Plan 2025-2027 di Istituto Ortopedico Rizzoli, Azienda USL e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna
- Partecipazione, per IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, alla Rete Nazionale dei CUG
- Partecipazione al coordinamento della Rete dei CUG delle aziende sanitarie regionali
- Partecipazione, per IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, al Tavolo di Lavoro sul Diversity management promosso dalla Regione Emilia-Romagna;
- Componente del Tavolo tecnico aziendale "Equità e medicina di genere".

12.2. Formulazione di pareri

In riferimento alla propria funzione consultiva, nel 2024 il CUG non è stato chiamato ad esprimere pareri.

12.3. Attività di formazione/informazione

1. Organizzazione del seminario IOR "Violenza di genere e azioni di contrasto" (04/03/2024)
2. Presentazione de "Primo Bilancio di genere delle Aziende sanitarie di Bologna. Il percorso, i risultati e le traiettorie di sviluppo" presso Cappella Farnese, Comune di Bologna (22/05/2024)
3. Organizzazione del percorso formativo Scelte bancarie e finanziarie: come orientarsi consapevolmente" (accreditato ECM), in collaborazione con Banca d'Italia (giugno 2024)
4. Organizzazione del seminario IOR "Verso il 25 novembre. Serialità televisiva e rappresentazioni di genere: il caso del medical drama" (22/11/2024).
5. Affissione nelle aree di attesa dell'ospedale e del poliambulatorio di una poesia dedicata alle donne e donata da una ex paziente.
6. Presentazione all'Organismo Aziendale di Supporto (OAS) della Relazione attività CUG - Anno 2023 (26/06/2024).
7. Aggiornamento della sezione del CUG del sito web e della intranet.

Nel 2024 il CUG IOR, insieme a quello di Azienda USL e di AOU di Bologna, si è candidato al Premio Donne Protagoniste in Sanità con il progetto di Bilancio di genere delle aziende sanitarie bolognesi che si è classificato II, nella terna vincitrice.



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

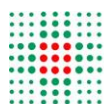


Nel 2024 si sono svolti i seguenti incontri del CUG aziendale: 12 febbraio, 11 marzo, 22 aprile, 6 giugno, 23 settembre, 14 ottobre, 11 novembre, 9 dicembre.

Bologna, 7 aprile 2025

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

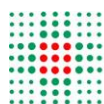
Elisa Porcu



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. U	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT. D	
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa					1	1					1	1	2
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice									2	1		3	3
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale											1	1	1
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale								1				1	1
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa				1	1	2							2
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice			1			1				1		1	2
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale			2	3	1	6				1		1	7
157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI										1		1	1
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa											2	2	2
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice					2	2					4	4	6
TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale										1		1	1
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale			1	4	4	9		1	6	18	2	27	36
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa										2		2	2
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice										1		1	1
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale			1		1	2			3	2		5	7
157-MEDICI				1		1							1
TI-MEDICI		2				2							2
TI-MEDICI - Str.Complessa			1	4	5	10				1	1	2	12
TI-MEDICI - Str Semplice		1	5	4	5	15			1	2		3	18
TD-MEDICI - Professionale		13	1			14		2	1			3	17
TI-MEDICI - Professionale		36	41	9	8	94		20	27	18	12	77	171
TI-VETERINARI											1	1	1
TI-VETERINARI - Professionale								1				1	1
A-PERSONALE CONTRATTISTA				2		2				1	1	2	4
Totale		52	53	28	28	161		25	40	50	25	140	301
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	8	11	10	5	35	6	18	22	55	35	136	171
TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1					1				3	1	4	5
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	1		1			2	1	6	2	2		11	13
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	2	12	26	32	14	86	4	18	33	63	34	152	238
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	1	5	3			9	4	21	6		1	32	41
TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA		3	9	2		14		9	15	5	1	30	44



DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT. U	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT. D	
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.		9	3	3		15		13	4	9		26	41
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	1	1				2							2
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	10	44	37	36	10	137	28	92	92	99	19	330	467
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	3	4	8	5	4	24	5	12	12	11	7	47	71
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.				1	1	2				1		1	3
Totale	20	86	98	89	34	327	48	189	186	248	98	769	1.096
TOTALE	20	138	151	117	62	488	48	214	226	298	123	909	1.397

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

Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.
Tempo pieno	20	137	149	117	62	485	48	213	219	277	113	870
Part-Time>50%		1	1			2		1	6	18	6	31
Part-Time<=50%			1			1			1	3	4	8
TOT.	20	138	151	117	62	488	48	214	226	298	123	909

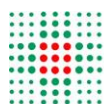
Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.
Tempo pieno	100,0%	99,3%	98,7%	100,0%	100,0%	99,4%	100,0%	99,5%	96,9%	93,0%	91,9%	95,7%
Part-Time>50%		0,7%	0,7%			0,4%		0,5%	2,7%	6,0%	4,9%	3,4%
Part-Time<=50%			0,7%			0,2%			0,4%	1,0%	3,3%	0,9%
TOT.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 1.3 Posizioni di responsabilità remunerate, ripartite per genere

DESCRIZIONE	Uomini	%U	Donne	%D	TOT.	TOT.%
Incarichi di funzione	21	4,3%	62	6,8%	83	5,9%

Tabella 1.4 Permanenza nel profilo

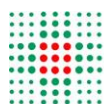
DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	
Inferiore a 3 anni	20	37	22	9	1	89	45	77	32	27	5	186	275
Tra 3 e 5 anni		30	27	4	1	62	3	66	49	18	5	141	203
Tra 5 e 10 anni		16	6	6	1	29		37	25	23	5	90	119
Superiore a 10 anni		3	43	70	31	147		9	80	180	83	352	499
Totale	20	86	98	89	34	327	48	189	186	248	98	769	1.096



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	100,0%	43,0%	22,4%	10,1%	2,9%	27,2%	93,8%	40,7%	17,2%	10,9%	5,1%	24,2%	25,1%
Tra 3 e 5 anni		34,9%	27,6%	4,5%	2,9%	19,0%	6,3%	34,9%	26,3%	7,3%	5,1%	18,3%	18,5%
Tra 5 e 10 anni		18,6%	6,1%	6,7%	2,9%	8,9%		19,6%	13,4%	9,3%	5,1%	11,7%	10,9%
Superiore a 10 anni		3,5%	43,9%	78,7%	91,2%	45,0%		4,8%	43,0%	72,6%	84,7%	45,8%	45,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

DESCRIZIONE	UOMINI			DONNE			GAP
	TOT.	N.	MEDIA	TOT.	N.	MEDIA	
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	78.174,38	1	78.174,38	73.060,58	1	73.060,58	-7%
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice				156.825,20	3	52.275,07	-
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale				56.045,21	1	56.045,21	-
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale				39.188,08	1	39.188,08	-
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	148.225,61	2	74.112,81				-
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	56.771,98	1	56.771,98	48.262,46	1	48.262,46	-15%
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	289.750,43	6	48.291,74	47.247,30	1	47.247,30	-2%
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa				167.724,22	2	83.862,11	-
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	141.883,86	2	70.941,93	300.479,46	4	75.119,87	6%
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	552.302,89	9	61.366,99	1.508.198,80	25	60.327,95	-2%
TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale				40.663,44	1	40.663,44	-
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa				145.585,88	2	72.792,94	-
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice				56.826,01	1	56.826,01	-
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	103.541,13	2	51.770,57	199.969,42	4	49.992,36	-3%
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	756.408,96	31	24.400,29	2.606.556,67	104	25.063,04	3%
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	18.632,15	1	18.632,15	140.170,32	6	23.361,72	25%
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	1.561.165,56	67	23.300,98	2.550.992,76	114	22.377,13	-4%
157-MEDICI	131.217,91	1	131.217,91				-
TI-MEDICI - Str. Complessa	2.093.980,02	10	209.398,00	178.683,09	2	89.341,55	-57%
TI-MEDICI - Str. Semplice	1.600.940,50	14	114.352,89	317.145,31	3	105.715,10	-8%
TI-MEDICI - Professionale	7.574.108,81	87	87.058,72	5.394.242,07	68	79.327,09	-9%
TD-MEDICI - Professionale	655.287,19	9	72.809,69	189.580,75	3	63.193,58	-13%
TI-VETERINARI				78.423,30	1	78.423,30	-
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	219.048,41	9	24.338,71	749.558,62	31	24.179,31	-1%



DESCRIZIONE	UOMINI			DONNE			GAP
	TOT.	N.	MEDIA	TOT.	N.	MEDIA	
TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	370.605,43	12	30.883,79	815.206,20	26	31.354,08	2%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	217.130,84	8	27.141,36	428.806,68	17	25.223,92	-7%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	3.351.479,96	112	29.923,93	7.083.908,01	245	28.913,91	-3%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	708.242,66	20	35.412,13	1.014.372,12	34	29.834,47	-16%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	31.388,44	1	31.388,44				-
A-PERSONALE CONTRATTISTA	170.325,50	2	85.162,75	174.176,45	2	87.088,23	2%

Tabella 1.6 Composizione di genere delle Commissioni di concorso

Commissione	Uomini	Donne	Totale	
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti	Presidente
Avvisi di Struttura Complessa	0	0	0	Uomo
Avvisi di Struttura Complessa	0	0	0	Donna
Concorsi Pubblici	7	5	12	Uomo
Concorsi Pubblici	2	7	9	Donna
Avvisi Selezione Pubbliche	8	6	14	Uomo
Avvisi Selezione Pubbliche	1	2	3	Donna
Lavoro Autonomo	0	0	0	Uomo
Lavoro Autonomo	0	0	0	Donna
Assunzioni da Centro per l'impiego	0	0	0	Uomo
Assunzioni da Centro per l'impiego	1	2	3	Donna

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		1				1		1	3	16	4	24	25
Personale che fruisce di part time verticale			2			2			3	5	5	13	15
Personale che fruisce di telelavoro		1			1	2		2		2	3	7	9
Personale che fruisce del lavoro agile	2	8	19	7	4	40	4	23	28	60	18	133	173

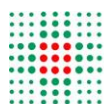


Tabella 1.8 Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

DESCRIZIONE	UOMO	DONNE	TOTALE
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1250	4562	5812
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	286	204	490
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	436	2783	3219
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	64	14	78



Tabella 1.9 Formazione

Classi età Tipo Formazione	UOMINI								DONNE								Totale per riga
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾	
1_Aggiornamento professionale	205	2748	2087	1134	399	6573	35,67%	80,51%	1089	3083	3695	3461	525	11853	64,33%	66,49%	18426
2_Tematiche CUG		28		30	22	80	10,00%	0,98%	28	100	140	362	90	720	90,00%	4,04%	800
3_Obbligatoria (sicurezza)	48	128	97	116	31	420	25,26%	5,14%	320	408	265	191	59	1243	74,74%	6,97%	1663
4_Altro (rischio clinico, infezioni, ricerca, qualità, BLS life support, Panflu ...)	56	350	296	327	62	1091	21,38%	13,36%	377	845	1290	1246	253	4011	78,62%	22,50%	5102
Totale ore	309	3254	2480	1607	514	8164	31,41%		1814	4436	5390	5260	927	17827	68,59%		25991
Totale %	1,19%	12,52%	9,54%	6,18%	1,98%				6,98%	17,07%	20,74%	20,24%	3,57				