

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna

Istituto delle Scienze Neurologiche
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**

dell'Azienda USL di Bologna

RELAZIONE ANNO 2021



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.

La presente relazione presenta, quindi, i dati previsti e relativi al personale e lo stato di realizzazione del Piano triennale delle Azioni Positive.

Per definire un quadro quanto più possibile esaustivo delle azioni realizzate a favore della promozione del benessere e di contrasto a discriminazioni, molestie e disagio lavorativo del personale sono, inoltre, sintetizzate le attività condotte dalle diverse funzioni aziendali che intervengono su questo tema.

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

Hanno collaborato:

Rete dei Consiglieri di Fiducia

Servizio Prevenzione e Protezione

Servizio Unico Metropolitan Amministrazione del Personale

U.O. Medicina Legale e Risk Management

U.O. Programmazione e Controllo

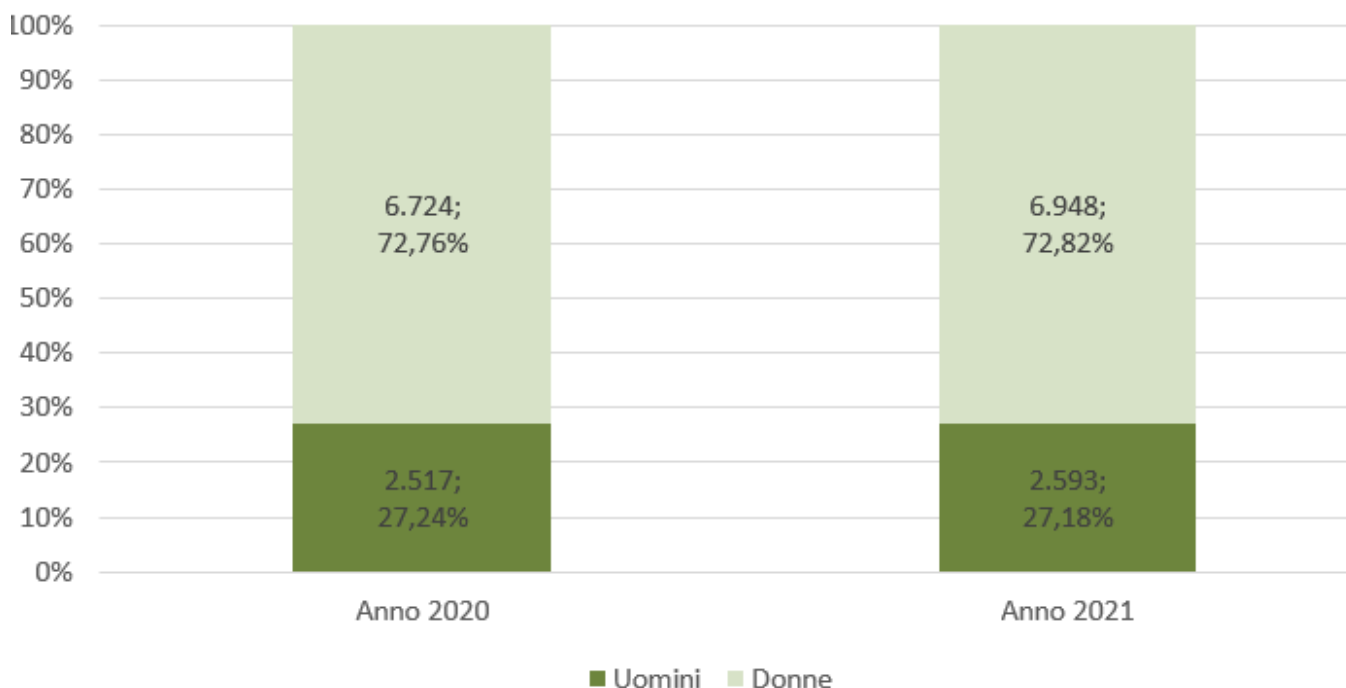
INFORMAZIONI SUL PERSONALE – Presenti al 31/12/2021

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

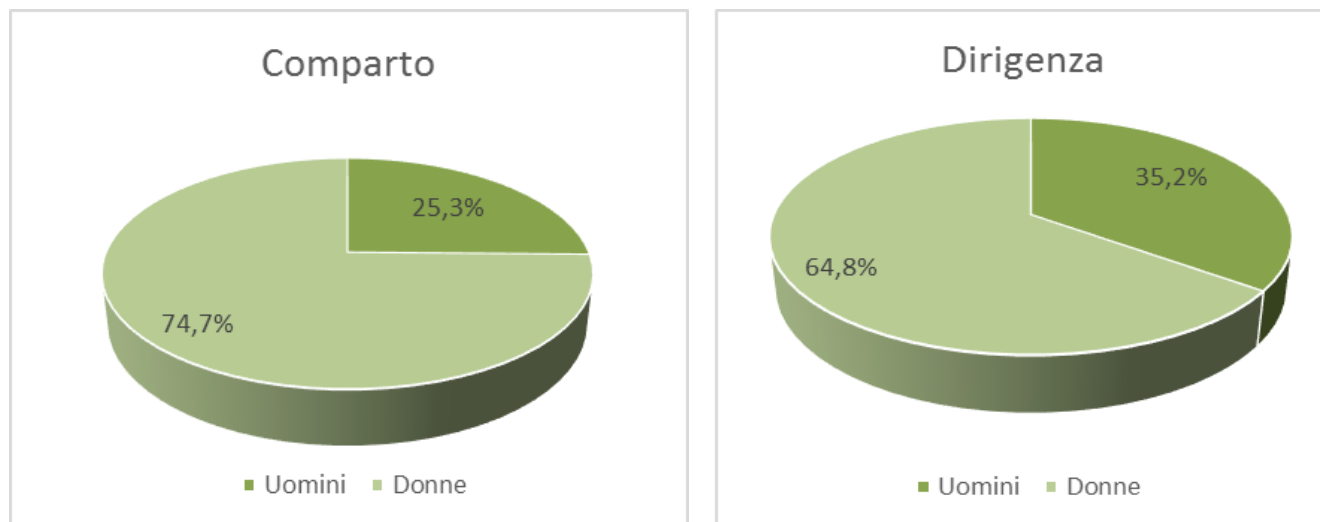
Nella relazione, per fornire una più immediata lettura della situazione del personale, si è scelto di riportare le tabelle solo ove strettamente necessario privilegiando, invece, la forma grafica ed il confronto con l'anno precedente.

Tabella 1.1. – Ripartizione del personale per genere e livelli di inquadramento

Il totale di unità di personale dell'Azienda USL di Bologna ammonta a 9.541 unità, con un incremento di 300 unità rispetto al 2020 (+3,2%).



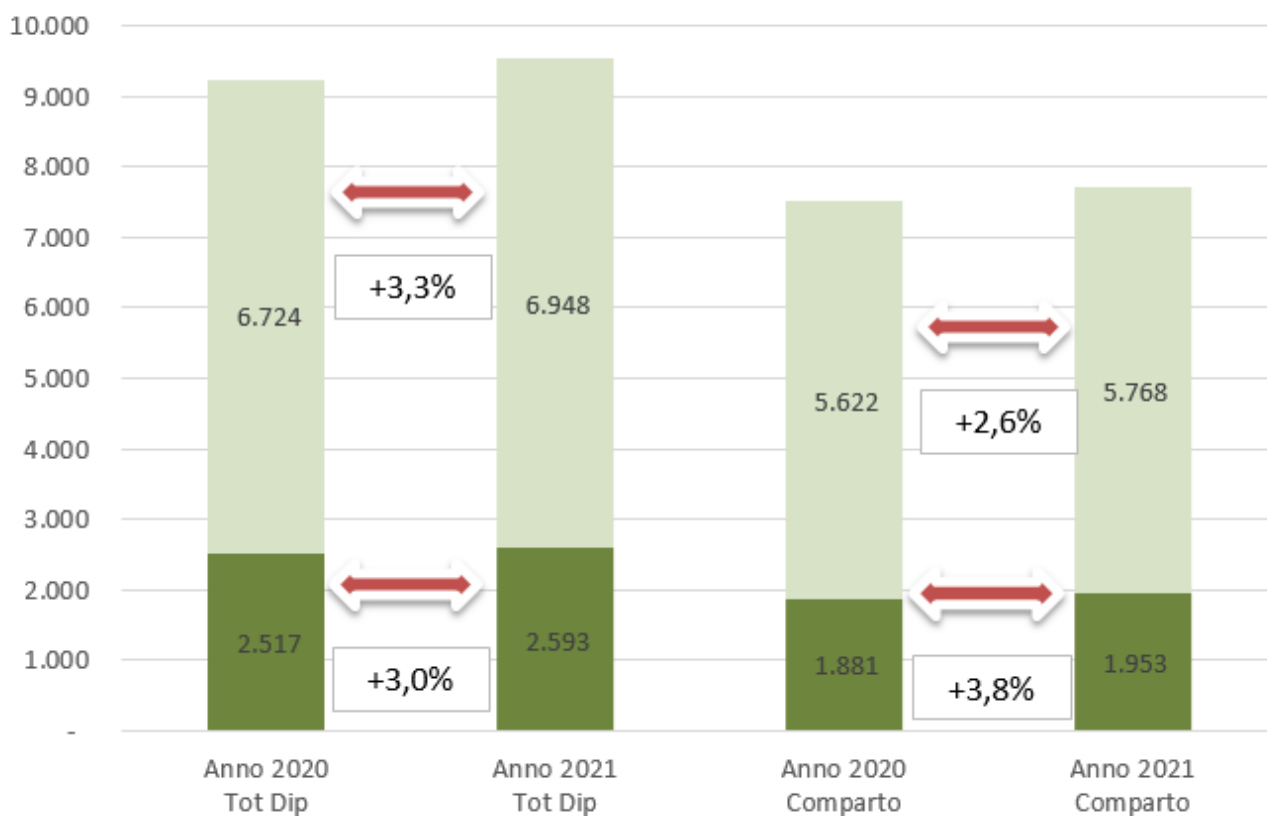
Complessivamente, nell'anno 2021, le donne rappresentano il 73% del personale - il 65% del personale dirigente ed il 75% del personale del comparto - con variazioni significative tra le diverse professioni (min. 39% nella dirigenza professionale – max. 87% nella dirigenza sanitaria non medica).

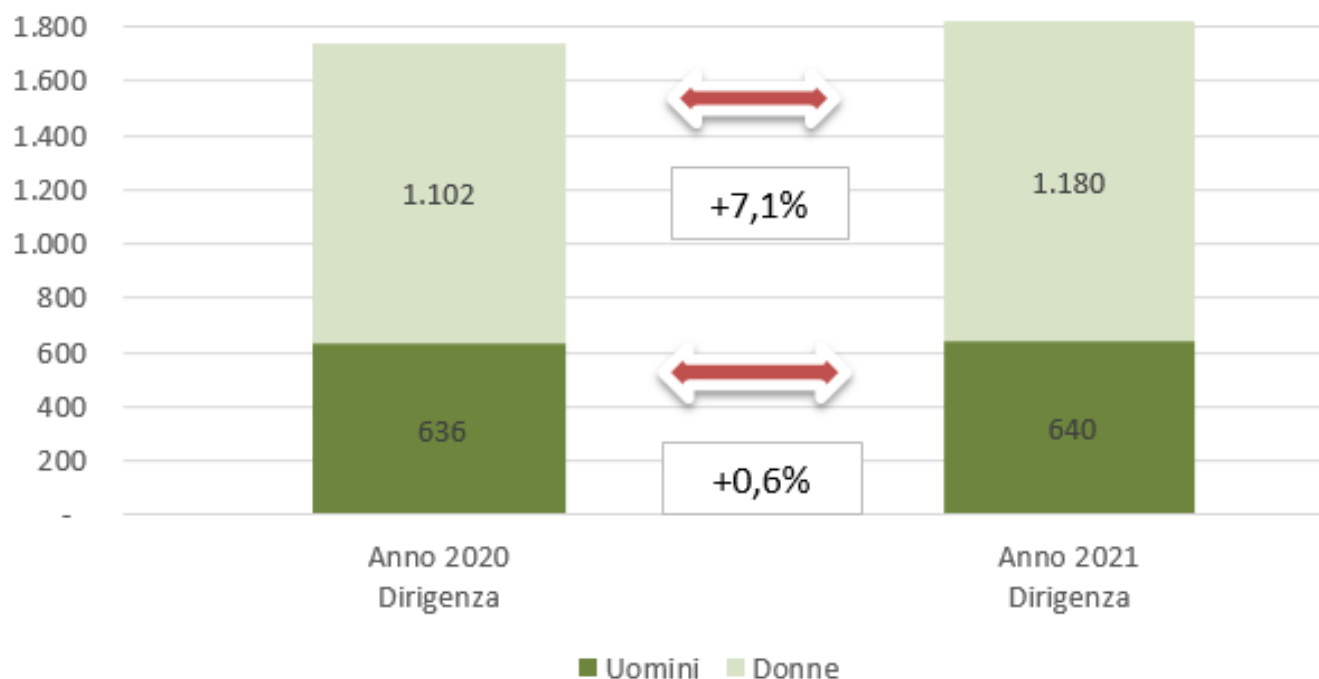


Di seguito si riporta una sintetica tabella di confronto tra l'anno 2020 e l'anno 2021, raggruppando il personale per ruolo professionale.

RUOLO	Anno 2021				Anno 2020			
	UOMINI	DONNE	TOT	D%	UOMINI	DONNE	TOT	D%
	U tot	D TOT			U tot	D TOT		
DIR. PROFESSIONALE	25	16	41	39,02%	25	8	33	24,24%
DIR. VETERINARIA	31	21	52	40,38%	36	17	53	32,08%
DIR. ODONTOIATRI	2	2	4	50,00%	2	2	4	50,00%
DIR. TECNICA	5	6	11	54,55%	5	7	12	58,33%
COMP. PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	87	114	201	56,72%	93	121	214	56,54%
PERSONALE RICERCA	7	10	17	58,82%	7	11	18	61,11%
DIR. MEDICA	526	870	1.396	62,32%	518	823	1.341	61,37%
COMP. PERS. TECNICO SANITARIO	189	402	591	68,02%	187	386	573	67,36%
DIR. AMMINISTRATIVA	9	21	30	70,00%	8	21	29	72,41%
COMPARTO TECNICO	472	1.135	1.607	70,63%	445	1.137	1.582	71,87%
COMP. PERS. INFERMIERISTICO	936	3.106	4.042	76,84%	891	2.960	3.851	76,86%
COMPARTO AMMINISTRATIVO	195	687	882	77,89%	193	697	890	78,31%
COMP. PERS. RIABILITAZIONE	74	324	398	81,41%	72	321	393	81,68%
DIR. SANITARIA	35	234	269	86,99%	35	213	248	85,89%
TOTALE	2.593	6.948	9.541	72,82%	2.517	6.724	9.241	72,76%

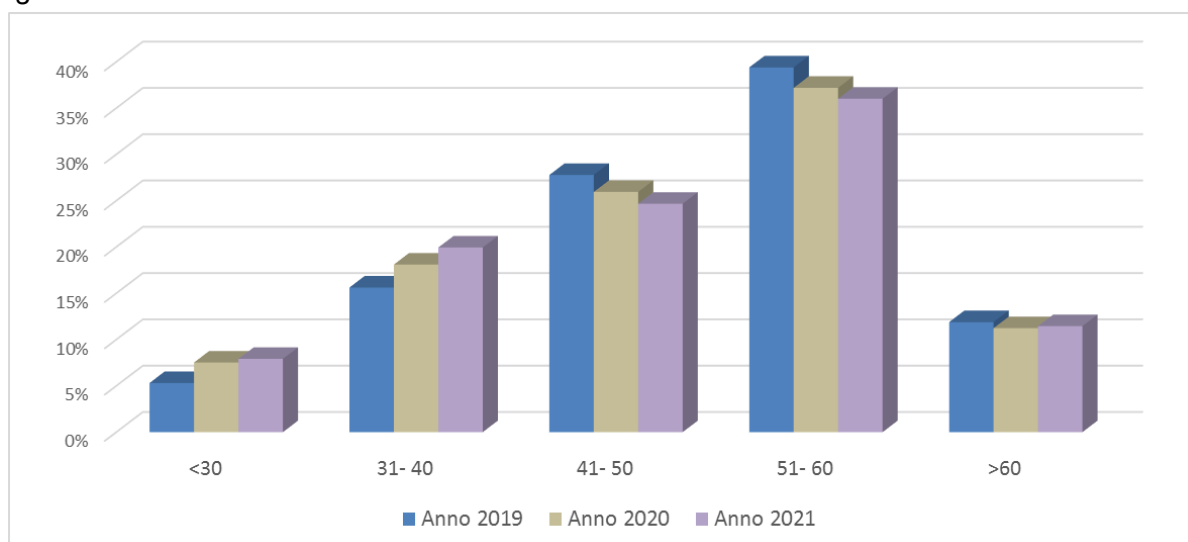
L'incremento di unità di personale complessivamente non rileva percentuali differenti tra uomini e donne ma, distinguendo tra comparto e dirigenza, in quest'ultimo raggruppamento l'incremento di donne è sensibilmente superiore.



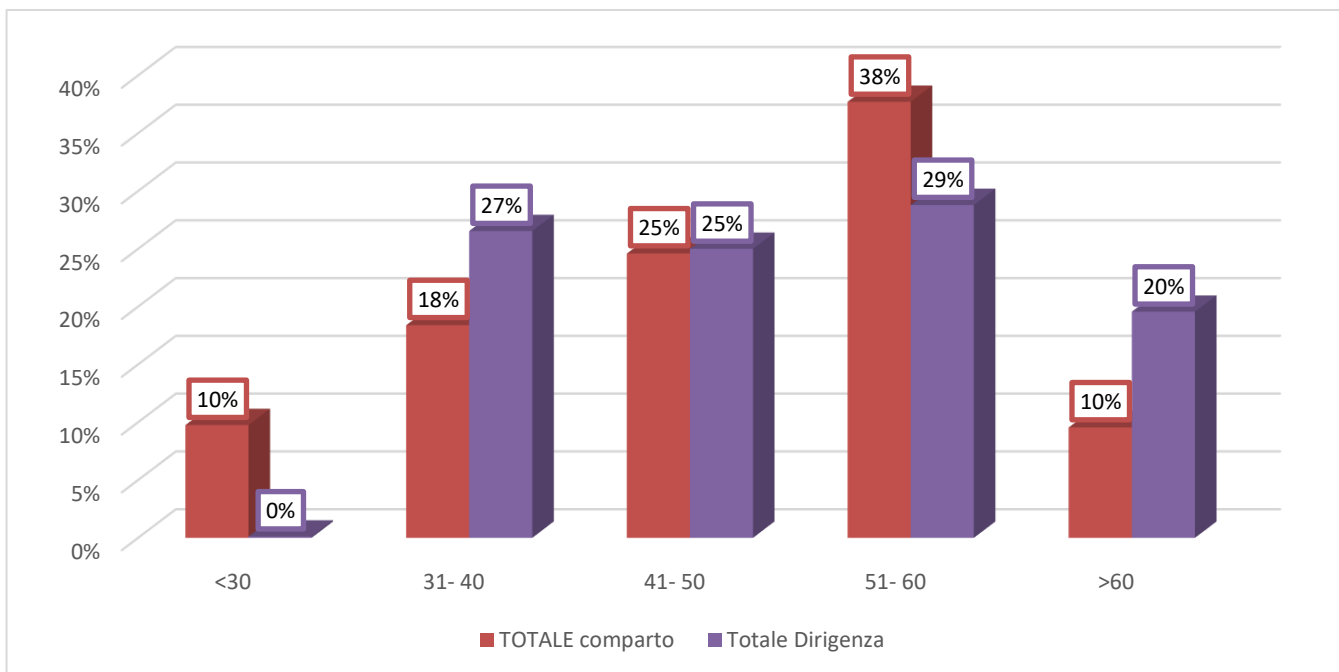


Anche per l'anno 2021 si conferma il trend relativo ad un aumento della dotazione organica con un'età anagrafica al massimo pari a 50 anni. Questa parte di personale rappresenta circa il 53% del totale dei dipendenti, nell'anno 2019 era pari al 50%.

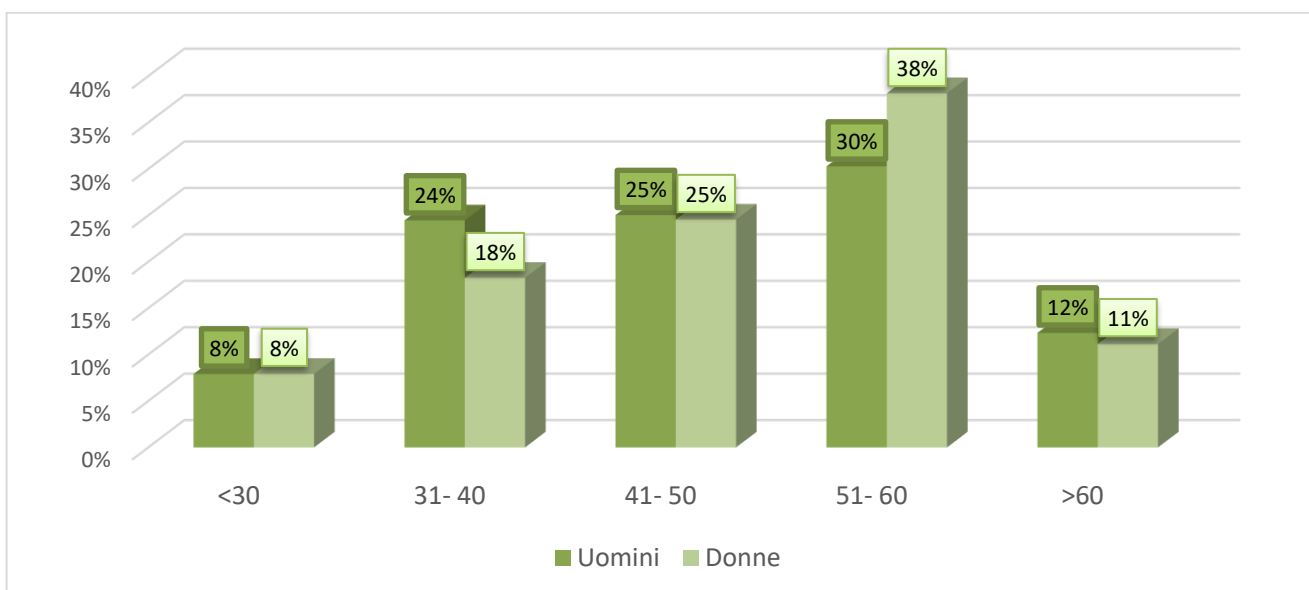
Questo risultato è sicuramente rafforzato dall'incremento di personale assunto anche per fronteggiare l'emergenza COVID-19.



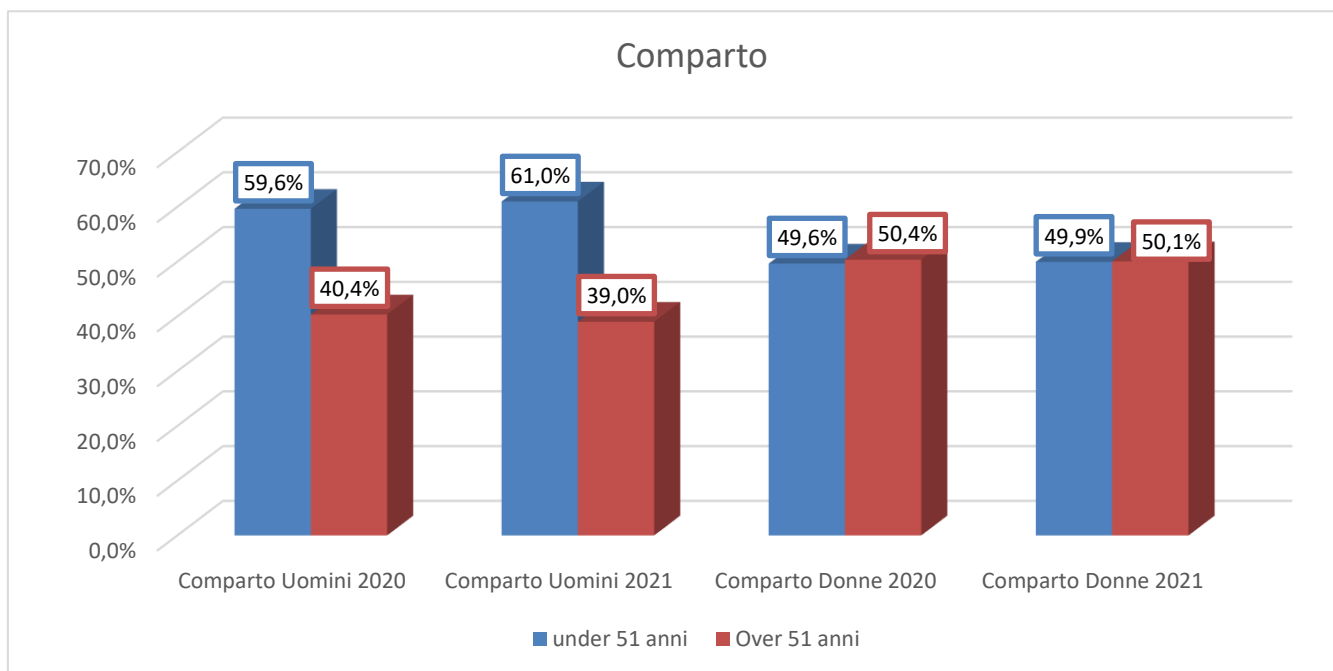
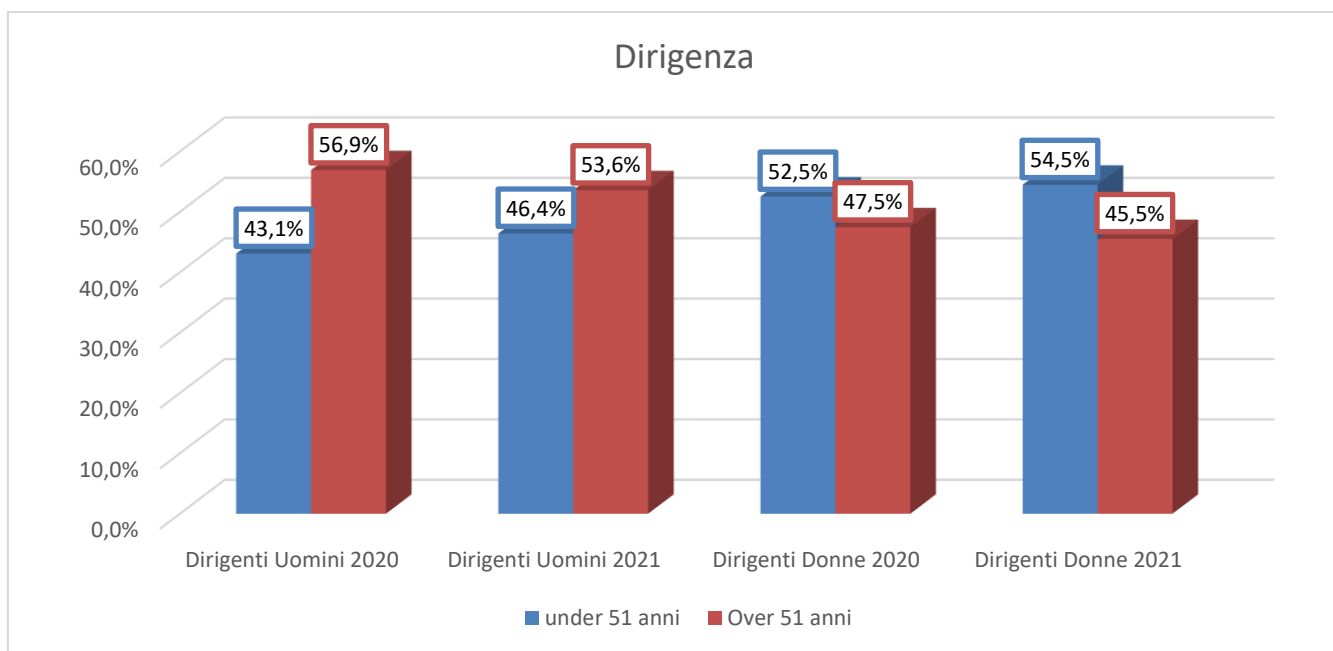
Analizzando la distribuzione tra classi d'età e suddividendo per dirigenza e comparto, si può notare, anche dal grafico sotto riportato, come sussistano alcune differenze, specialmente nelle fasce 31-40 anni e over 50 anni.



Ponendo inoltre l'attenzione alla 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 31-40 anni e quella over 60.



Approfondendo anche entro genere e ruolo, si nota come l'aumento del personale con meno di 50 anni non riguardi il comparto femminile, che resta pressoché stabile rispetto allo scorso anno.



Gli organi di vertice della direzione aziendale, rappresentati nella tabella di seguito riportata, sono costituiti dal Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Scientifico.

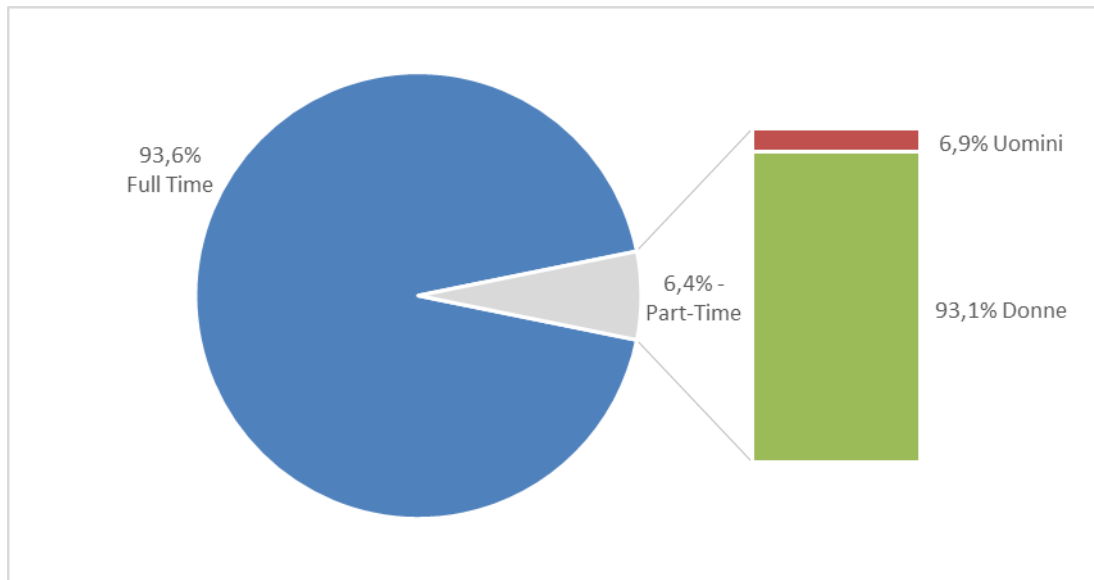
ORGANI VERTICE	UOMINI					DONNE				
	<30	31-	41-	51- 60	>60	<30	31- 40	41- 50	51-	>60
TI PERSONALE			1							
A PERSONALE				3						

TABELLA 1.3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Percentuale riduzione orario di lavoro - Tempo Parziale

Il 6,4% del personale dipendente fa ricorso ad una tipologia di lavoro part-time (v. Tabella 1.3), valore leggermente inferiore rispetto all'anno precedente, dove tale percentuale si attestava al 7%.

Tra coloro che fruiscono di un contratto non a tempo pieno, il 93% è rappresentato da donne.



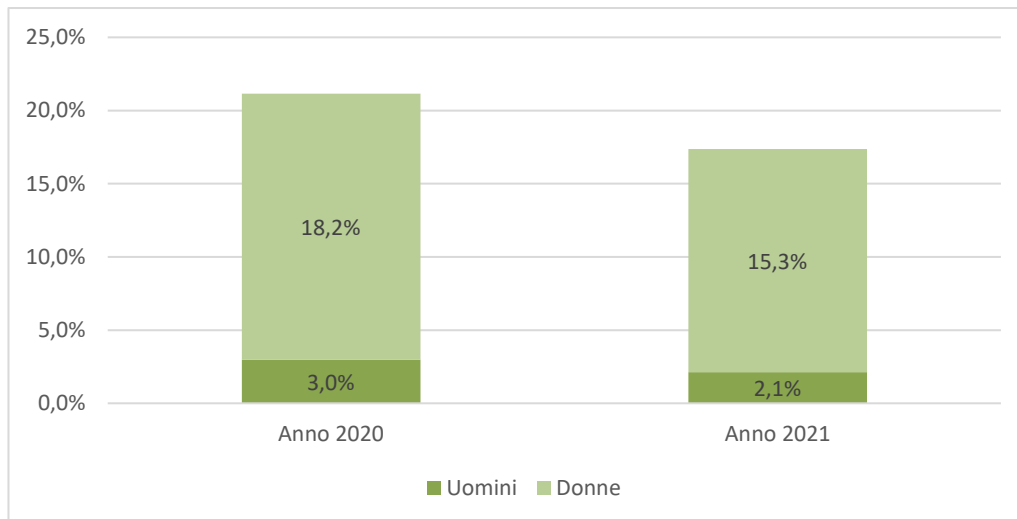
Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	U tot	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	D TOT
Tempo pieno	100%	99%	99%	97%	98%	2.551	100%	98%	93%	87%	92%	6.383
Part-Time >50%	0,0%	1,4%	0,5%	2,2%	1,6%	34	0,2%	2,1%	6,6%	12,3%	7,9%	526
Part-Time <=50%	0,0%	0,0%	0,2%	0,6%	0,6%	8	0,0%	0,1%	0,5%	0,9%	0,5%	39

Sul totale dei dipendenti, suddivisi per età e genere, si evidenzia come per le donne tra i 41 e i 60 anni, sia sensibilmente superiore la percentuale di operatrici con un contratto di lavoro part time rispetto ai colleghi nelle stesse fasce d'età.

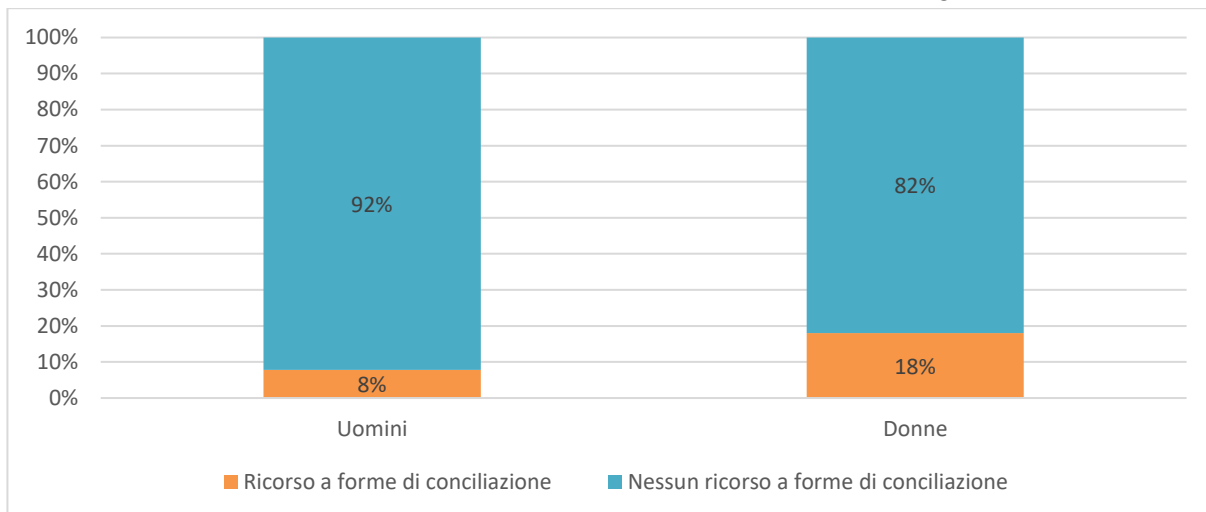
Organizzazione del lavoro part-time, telelavoro e lavoro agile

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 una flessione rispetto all'anno 2020 (17,4% del totale dei dipendenti 2021 vs 21,3% del 2020).

Questo dato è chiaramente legato all'inizio dell'emergenza COVID ed al lockdown che, nel 2020, ha obbligato una significativa parte del personale a ricorrere a misure di lavoro agile.



Si conferma, come emerso dalle analisi degli scorsi anni, la netta prevalenza a ricorrere ai diversi istituti contrattuali di conciliazione lavorativa per le lavoratrici donne rispetto ai colleghi uomini.



Nel dettaglio si evidenzia come le donne fruiscono in misura maggiore degli uomini di ogni tipologia di part time (misto, orizzontale e verticale) mentre è identica la percentuale di uomini e donne con contratto di telelavoro.

Nel 2020, come si è detto, la pandemia da COVID 19 ha determinato un picco nel ricorso al lavoro agile, modalità organizzativa mai utilizzata fino ad allora, che ha visto il 9% degli uomini (227) e l'11% delle donne (786) svolgere alcune giornate di lavoro agile a settimana. Nel 2021 tale strumento è stato ancora utilizzato ma in misura minore dal personale di genere maschile (N. 156 - 6%) e sostanzialmente sovrapponibile dalle donne (n. 678 -10%).

Verosimilmente tale distribuzione è influenzata dal fatto che il lavoro agile è stato incentivato a partire dall'anno 2020 mentre il part-time è una misura di conciliazione ben più radicata in Azienda.

TABELLA 1.4 – COMPARTO - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE

Gli incarichi di funzione, di posizione organizzativa e di coordinamento attribuiti al 31/12/2021 sono complessivamente 353.

Di questi incarichi il 72% è assegnato a donne ma, rapportando entro genere il personale con posizione di responsabilità sul totale del personale del comparto si evidenzia come il 5% degli uomini del comparto è titolare di un incarico di responsabilità verso il 4% delle donne. Questo differenziale è pressoché costante nell'ultimo triennio.

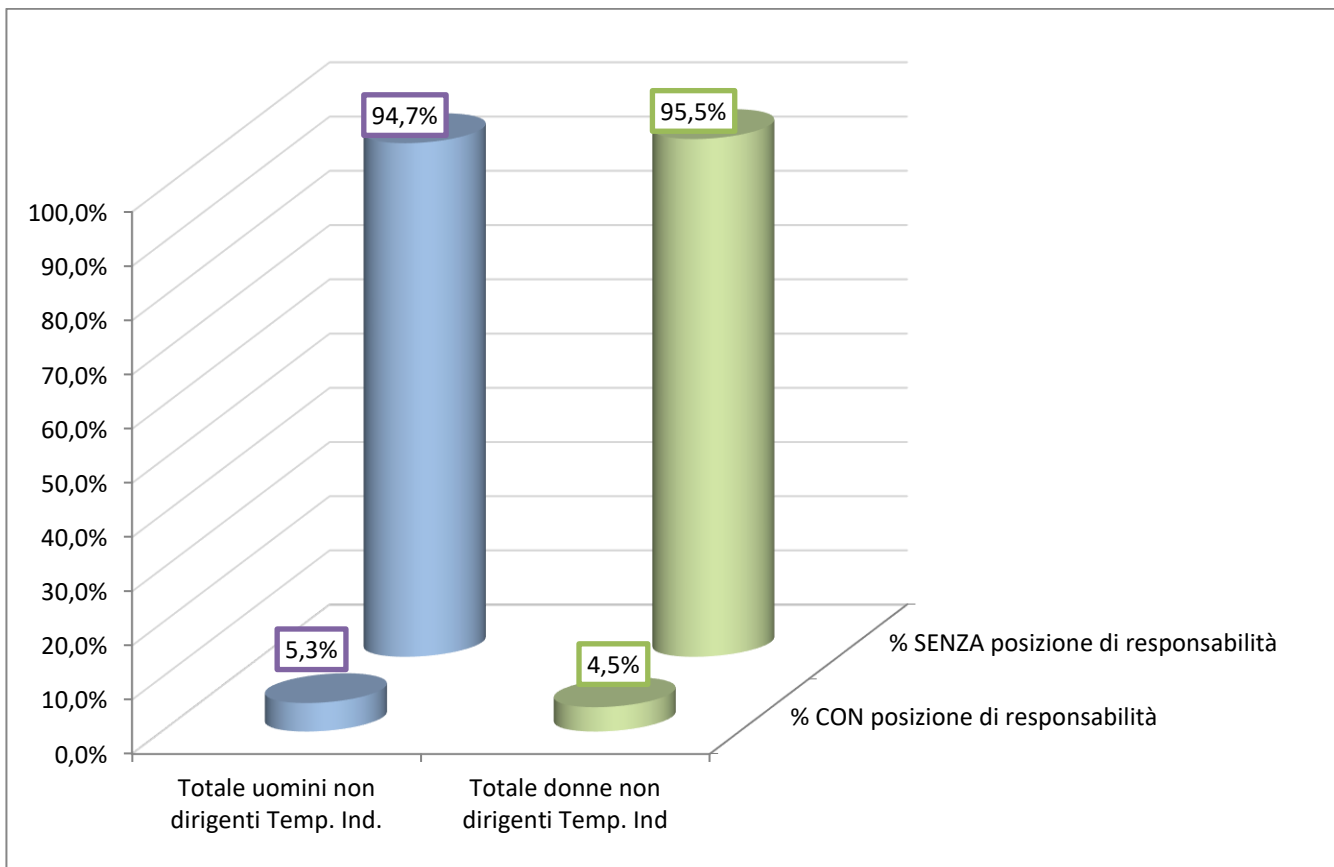


TABELLA 1.5 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE - Permanenza nel profilo e livello

DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT
	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	U tot	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	D tot	
< 3 anni	195	312	121	32	5	665	518	570	269	171	13	1.541	2.206
Tra 3 e 5 anni	10	60	24	13	4	111	30	111	55	43	10	249	360
Tra 5 e 10 anni		52	41	18	5	116		117	87	55	14	273	389
> 10 anni		60	319	541	144	1.064		146	987	2.040	542	3.714	4.778
tot	205	484	505	604	158	1.956	548	944	1.398	2.309	579	5.777	7.733

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.

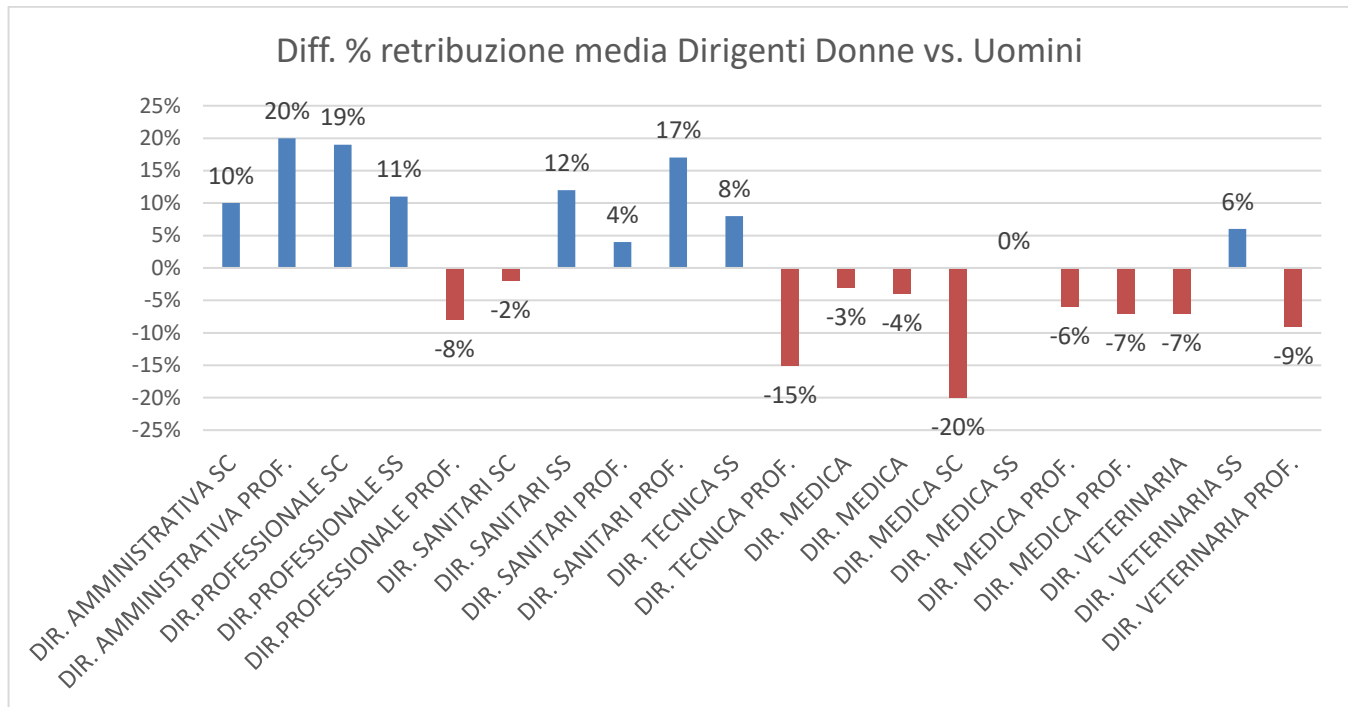
DESCRIZIONE	UOMINI					DONNE				
	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60
< 3 anni	95%	64%	24%	5%	3%	95%	60%	19%	7%	2%
Tra 3 e 5 anni	5%	12%	5%	2%	3%	5%	12%	4%	2%	2%
Tra 5 e 10 anni	0%	11%	8%	3%	3%	0%	12%	6%	2%	2%
> 10 anni	0%	12%	63%	90%	91%	0%	15%	71%	88%	94%

Da questa tabella emergerebbe che le donne tra i 41 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, dato analogo a quello del 2019.

TABELLA 1.6 - DIVARIO ECONOMICO, RETRIBUZIONI MEDIE OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Come per il biennio precedente si rilevano alcune differenze nelle retribuzioni medie su alcune professioni e tipologie di incarico.

Si rileva un differenziale positivo nella retribuzione media delle donne dirigenti amministrative e dirigenti professionali ed una differenza negativa (fino al 20%) delle retribuzioni medie tra donne medico – indipendentemente dalla tipologia di incarico - rispetto ai colleghi uomini.



Come mostra la seguente tabella, le donne medico, che costituiscono il 62% di questo gruppo professionale, sono sottorappresentate sia per il numero di incarichi di responsabilità assegnati (32% delle strutture complesse e 46% di quelle semplici) oltre che per la retribuzione media annua a parità di incarico di struttura, rispetto ai colleghi uomini.

DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		Diff.	Diff. %	% incarichi
	N	M €/anno	N	M €/anno			
DIR. AMMINISTRATIVA SC	5	63.607 €	9	69.887 €	6.280 €	10%	64%
DIR. AMMINISTRATIVA SS			2	57.277 €			100%
DIR. PROFESSIONALE SC	3	66.146 €	1	79.015 €	12.869 €	19%	25%
DIR. PROFESSIONALE SS	2	51.225 €	2	57.101 €	5.875 €	11%	50%
DIR. SANITARI SC	1	73.230 €	6	71.925 €	-1.306 €	-2%	86%
DIR. SANITARI SS	1	52.708 €	4	59.088 €	6.380 €	12%	80%
DIR. TECNICA SC	1	77.022 €					0%
DIR. TECNICA SS	1	48.377 €	1	52.409 €	4.032 €	8%	50%
DIR. MEDICA SC	38	107.129 €	18	86.149 €	-20.980 €	-20%	32%
DIR. MEDICA SS	37	71.035 €	31	71.045 €	11 €	0%	46%
ODONTOIATRI SC			1	87.276 €			100%
DIR. VETERINARIA SC	1	94.821 €					0%
DIR. VETERINARIA SS	2	72.380 €	1	77.054 €	4.673 €	6%	33%

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

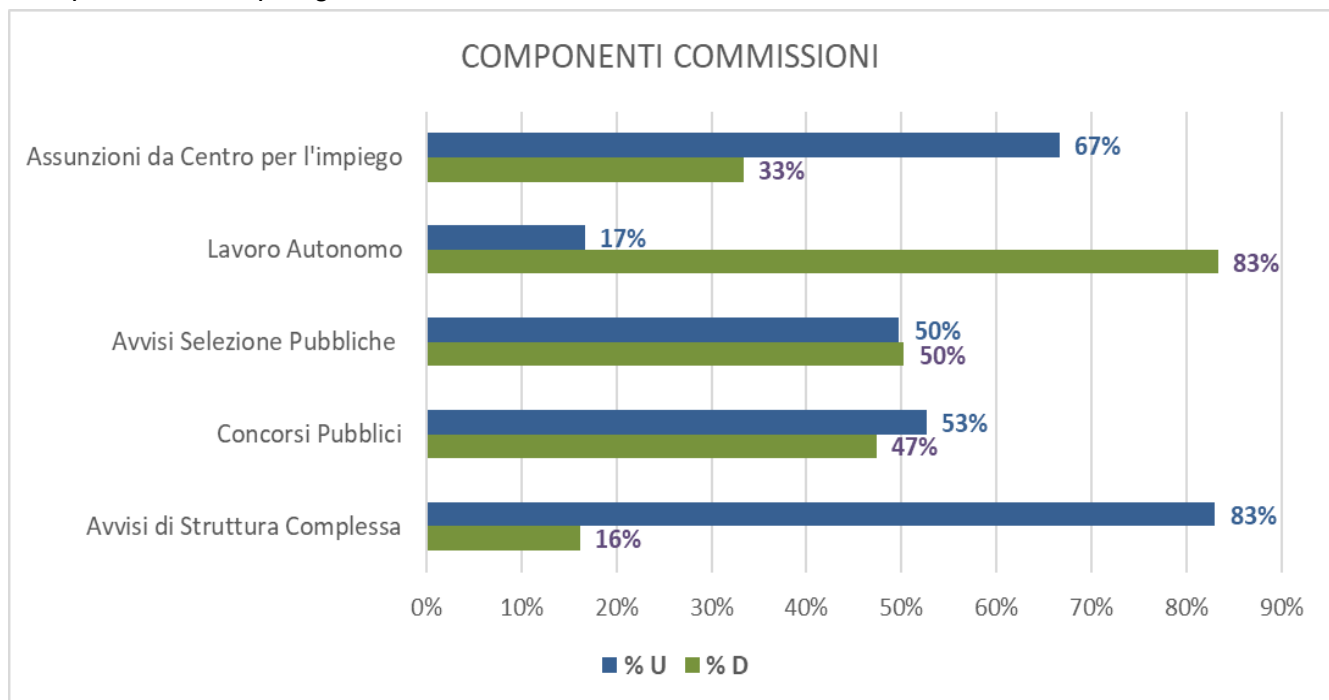
Esistono lievi differenziali negativi per le donne nel personale sia del ruolo tecnico sia del personale di vigilanza ed ispezione mentre hanno un reddito medio annuo di poco superiore ai colleghi uomini le donne che occupano un ruolo amministrativo,

DESCRIZIONE		UOMINI		DONNE		Diff.	Diff. %
		N	M €/anno	N	M €/anno		
PERS. FUNZIONI RIABIL.	TD			9	22.949 €		
PERS. FUNZIONI RIABIL.	TI	58	24.605 €	195	24.867 €	262 €	1%
PERS. INFERMIERISTICO	TI	666	26.394 €	2006	26.100 €	-294 €	-1%
PERS. INFERMIERISTICO	TD	16	25.671 €	29	25.604 €	-67 €	0%
PERS. TECNICO SANITARIO	TI	149	27.001 €	268	25.977 €	-1.024 €	-4%
PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	TI	81	28.028 €	85	27.326 €	-702 €	-3%
PERS. AMMINISTRATIVO	TI	150	23.096 €	477	24.445 €	1.348 €	6%
PERS. AMMINISTRATIVO	TD	10	19.570 €	23	19.751 €	182 €	1%
PERS. TECNICO	TD	2	22.468 €	3	22.628 €	159 €	1%
PERS. TECNICO	TI	339	22.084 €	814	20.805 €	-1.279 €	-6%

TABELLA 1.7 - 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 selezione per Lavoro Autonomo – ove gli uomini sono sottorappresentati - e nelle commissioni per l'assegnazione delle Strutture Complesse.

Per questa ultima tipologia di commissione le donne sono state individuate nel 16% delle nomine.



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. Le donne sono state nel 100% dei casi Presidenti

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.

delle commissioni per il conferimento di lavoro autonomo mentre erano il 16% nella presidenza di commissioni per l'attribuzione di incarichi di struttura complessa.

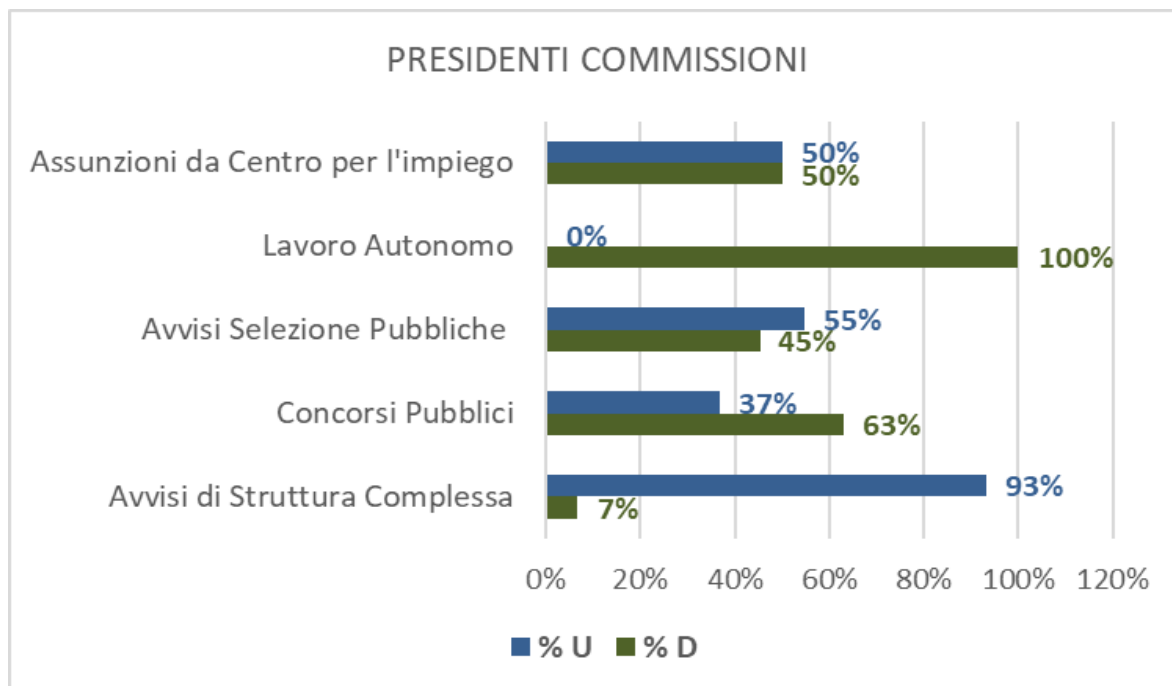


TABELLA 1.8 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

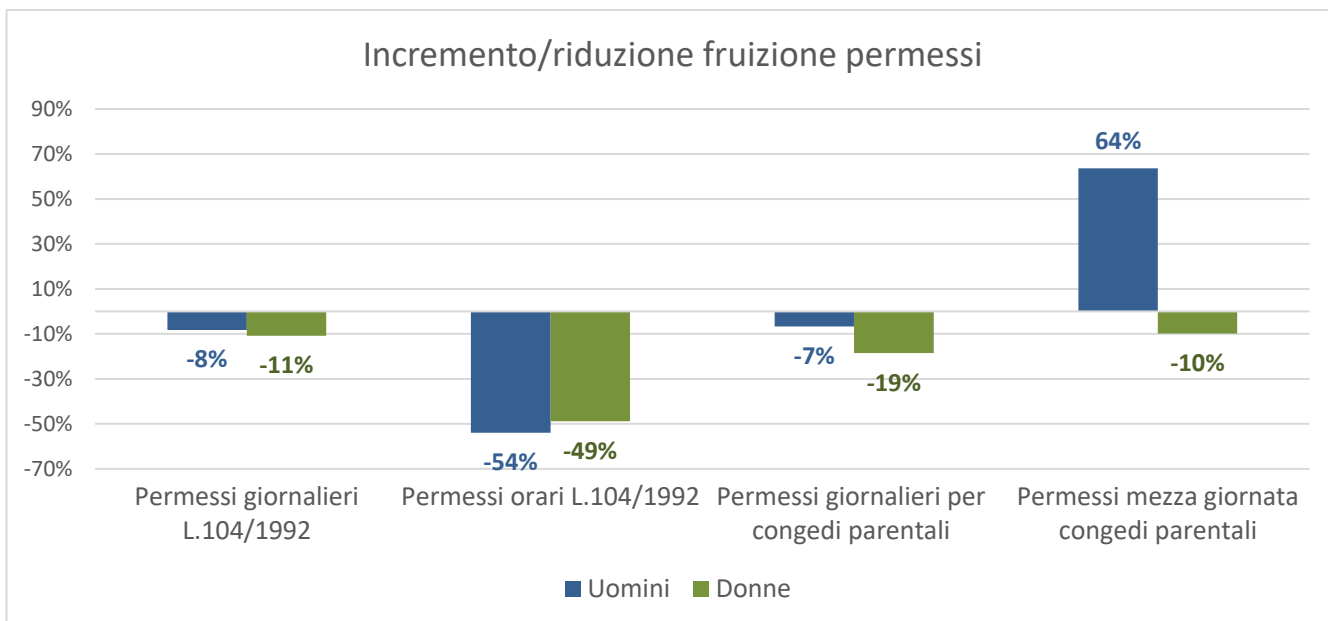
DESCRIZIONE	Anno 2021			Anno 2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	7.168	33.626	40.794	7.810	37.683	45.493
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	2.637	3.254	5.891	5.733	6.361	12.094
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	3.056	19.830	22.886	3.273	24.345	27.618
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	18	173	191	11	192	203
tot	12.879	56.883	69.762	16.827	68.581	85.408

La tabella sopra riportata dettaglia, con riferimento agli anni 2021 e 2020, la fruizione dei permessi previsti dalla L. 104/1992 e per congedo parentale, utilizzati a giornata o ad ore.

Confrontando i **numeri complessivi** dei diversi permessi fruiti rispettivamente nel 2021 con quelli riferiti al 2020 si rileva un **decremento** nella fruizione sia delle giornate sia dei permessi orari ex L. 104/92 rispettivamente del 10% (-4.699 gg.) e del 51% (-6.203 ore). Inoltre, si evidenzia un calo del 17% (-4.732 gg.) nella fruizione dei congedi parentali.

Questi ultimi dati sono verosimilmente legati al fatto che l'anno 2020 è stato caratterizzato dalla maggiore possibilità di usufruire di giornate di congedo concesse ai genitori per l'accudimento dei figli durante la chiusura delle scuole a causa della pandemia.

E' interessante però osservare come il minor ricorso ad usufruire di permessi abbia riguardato maggiormente i dipendenti uomini rispetto alle dipendenti donne, eccezion fatta per i permessi giornalieri per congedi parentali dove si verifica un incremento per gli uomini.



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 (seppur con un differenziale minore rispetto all'anno 2020), mentre queste utilizzano maggiormente il permesso a giornata intera.

Per quanto riguarda il numero medio di congedi parentali si nota che la fruizione da parte delle donne è maggiore rispetto agli uomini, sia a giornata intera che ad ore.

	N	L. 104/gg	L. 104/H	congedo parentale/gg	congedo parentale ½ gg
Uomini	2.593	2,76	1,02	1,18	0,007
Donne	6.948	4,84	0,47	2,85	0,025
totale azienda	9.541	4,28	0,62	2,40	0,020

Queste differenze sembrano confermare un complessivo maggior carico di lavoro familiare da parte delle donne, sia per la cura dei figli sia rispetto al numero medio di giornate ex L.104 per l'accudimento di persone gravemente malate o disabili.

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

TIPO	TOT	UOMINI							DONNE						
		<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	%	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	%
Aggiornamento professionale	110.833	3.604	9.259	6.288	7.098	2.193	28.442	26%	10.466	16.522	22.495	28.044	4.864	82.391	74%
Benessere organizzativo	363	4	26	18	32	-	80	22%	12	66	85	102	18	283	78%
Tematiche CUG	2.561	64	144	208	180	51	647	25%	186	402	612	625	89	1.914	75%
Competenze manageriali - Relazionali	1.155	-	60	84	132	168	444	38%	-	48	140	467	56	711	62%
Obbligatoria (sicurezza)	17.594	929	1.298	1.441	1.440	247	5.355	30%	2.158	2.602	3.185	3.911	383	12.239	70%
Violenza di genere	1.593	-	41	7	-	-	48		82	451	220	689	103	1.545	97%
Totale ore	134.099	4.601	10.828	8.046	8.882	2.659	35.016	26%	12.904	20.091	6.737	33.838	5.513	99.083	74%
Totale ore %	100%	3%	8%	6%	7%	2%	26%		10%	15%	20%	25%	4%	74%	
Tot Dipendenti		205	634	649	785	320	2.593		550	1.269	1.705	2.651	773	6.948	
Ore/Dipendenti		22,4	17,1	12,4	11,3	8,3	13,5		23,5	15,8	15,7	12,8	7,1	14,3	

Non si evidenziano, nel complesso, significative differenze tra uomini e donne nella fruizione della formazione (13,5 ore UOMINI vs. 14,3 ore Donne), dato sovrapponibile a quello dello scorso anno.

Sul totale delle ore dedicate alla formazione, circa il 2% riguarda tematiche direttamente riferibili all'ambito di competenza del CUG, dato lievemente inferiore al 2020 (3%).

Violenza a danno degli operatori

Il Ministero della Salute e delle Politiche Sociali ha emanato, nell'ambito dei programmi nazionali correlati alla gestione del rischio, una raccomandazione (Racc. n°8/2007) per prevenire i comportamenti aggressivi e la violenza a danno degli operatori sanitari.

Nel Maggio 2010 la RER ha emanato una propria raccomandazione contenente indicazioni adattate al contesto operativo regionale.

Gli episodi di violenza possono essere considerati eventi sentinella in quanto segnali della presenza nell'ambiente di lavoro di situazioni di rischio o di vulnerabilità che richiedono l'adozione di opportune misure di prevenzione e protezione. Nel corso dell'attività lavorativa, gli operatori sanitari delle strutture ospedaliere e territoriali sono esposti a numerosi fattori che possono risultare dannosi per la loro salute; tra questi assume particolare rilevanza il rischio di subire un'esperienza di violenza fisica e/o verbale.

Questa tipologia di eventi deve essere considerata sia come un problema di sicurezza delle cure e di gestione del rischio che di sicurezza degli operatori, in una visione integrata del rischio nelle attività clinico assistenziali e nelle strutture sanitarie.

In questi anni il tema ha assunto una grande rilevanza, anche mediatica, e soprattutto vi è una maggiore percezione del rischio da parte degli operatori dei servizi sanitari collegato alla propria attività professionale.

Nel contesto lavorativo gli atti di violenza, nella maggior parte dei casi, sono rappresentati da eventi con esito non severo, ossia aggressione o tentativo di aggressione, fisica o verbale, realizzata spesso con uso di un linguaggio offensivo.

Le segnalazioni riguardanti aggressioni verbali o fisiche subite dal personale sono gestite nell'ambito della Gestione integrata delle segnalazioni (eventi maggiori) tra Medicina Legale e Risk Management e Servizio Prevenzione e Protezione. Le segnalazioni di detti episodi sono, nel 2021, sensibilmente cresciute ed il numero di danneggiamenti ai beni e strumenti è raddoppiato. Anche gli episodi di violenza fisica segnalati sono significativamente aumentati (+57%).

Eventi di violenza a danno degli operatori sanitari							
Dati forniti dalla UO Medicina Legale e Risk Management							
Anno	Totale Segnalazioni pervenute	Violenza Verbale	Violenza Fisica	Infortunio	Evento Sentinella	Danneggiamenti	N° Operatori Format ²
2019	196	257	82	27	3	15	244
2020	196	176	47	20	2	15	70
2021	248	229	74	22	1	30	30

² FORMAZIONE SPECIFICA sul tema "Violenza a danno degli operatori sanitari" che prevede, con il coinvolgimento della Polizia di Stato, una formazione frontale con utilizzo di mezzi audio/visivi, presentazione del "fenomeno" delle aggressioni a danno degli operatori (inquadramento generale e normativo, dati statistici e Procedura aziendale) lavori di gruppo, analisi degli eventi accaduti, modalità di comunicazione, tecniche di de- escalation.

Consigliere/i di Fiducia di area metropolitana bolognese

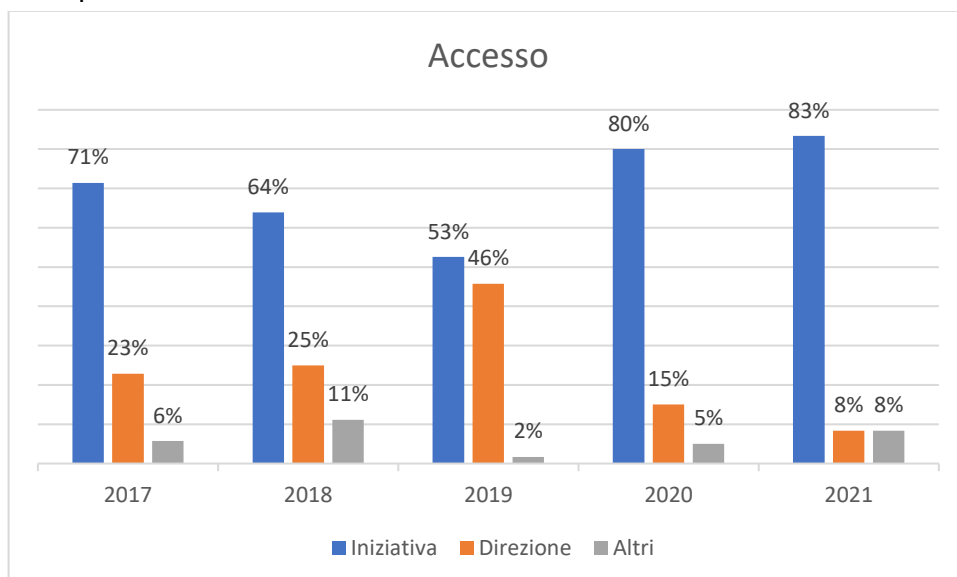
Anche per il 2021 la pandemia COVID-19 ha comportato importanti modificazioni nelle priorità e nella organizzazione del lavoro delle aziende sanitarie e questo si conferma essere tra i motivi della riduzione delle richieste di accesso ai CdFM delle aziende sanitarie.

La necessità di limitare all'essenziale gli incontri diretti e gli spostamenti tra sedi aziendali diverse ha fatto sì che numerose segnalazioni siano state gestite telefonicamente o in modalità a distanza, attraverso le piattaforme di video conferenze.

Le persone prese in carico nel 2021 dalle/dai Consigliere/i nelle tre aziende sanitarie cittadine sono state 24, numero in lieve aumento (+ 20%) rispetto all'anno precedente.

	2017	2018	2019	2020	2021	Tot.
AOU	7	9	8	5	6	35
AUSL	26	24	47	14	16	127
IOR	2	3	4	1	2	12
Tot.	35	36	59	20	24	174

Come per il 2020 è prevalso l'accesso alla Rete dei CdFM come autonoma decisione e richiesta da parte delle persone direttamente interessata.



Il conflitto si conferma, in linea con i dati di tutti gli anni precedenti, la causa prevalente di disagio alla base delle richieste pervenute.

Come mostra la tabella seguente il 62% dei problemi rilevati quali fonte di disagio lavorativo è costituito dal conflitto tra pari o, soprattutto, con il diretto responsabile (65% nel triennio 2016-2018).

La riduzione della conflittualità tra pari ed il contestuale aumento dei conflitti tra capo e collaboratore, avvenuta a partire dal 2020 e confermata nel 2021, è certamente connessa al biennio pandemico che ha modificato l'organizzazione e, verosimilmente, le relazioni nelle équipe di lavoro.

Il maggior ricorso al lavoro da remoto potrebbe essere uno degli elementi che, riducendo la compresenza sul luogo di lavoro, limita i motivi di attrito e conflitto tra pari.

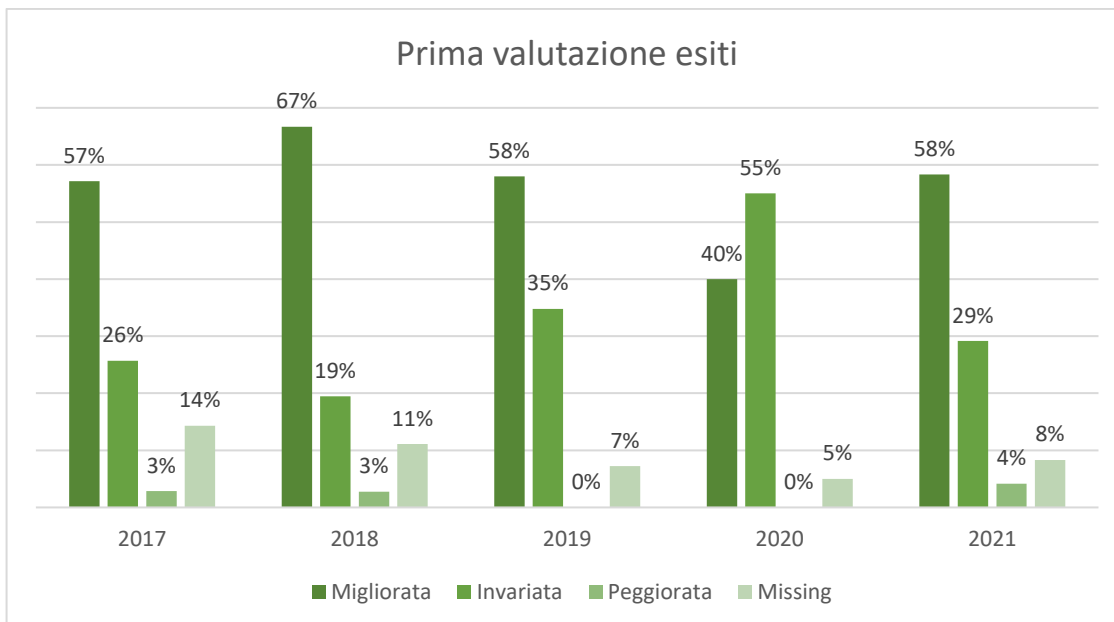
In alcuni casi il disagio riferito è riconducibile a molteplici fonti quali, ad esempio, la compresenza sia di un conflitto tra pari sia con il diretto responsabile, oppure di un conflitto tra pari ed una molestia psicologica.

Nel corso del 2021 sono state gestite n. 3 segnalazioni relative a stalking/molestia sessuale sul lavoro, una delle quali era in carico dal 2020 e non è ancora conclusa.

PROBLEMI RILEVATI	2019	2020	2021
Conflitto tra pari	44%	24%	12%
Conflitto capo - collaboratore (disc.)	29%	38%	50%
Molestia psicologica	6%	14%	6%
Aggressione verbale	5%	3%	12%
Discriminazione	2%	7%	6%
Altro non lavorativo	3%	3%	6%
Demansionamento	2%	3%	3%
Molestia sessuale	2%	7%	6%

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.

Detta valutazione, riportata nel grafico seguente, mostra un miglioramento della condizione soggettiva e/o lavorativa per il 58% delle persone.



Per la trattazione delle richieste sono stati svolti, complessivamente 80 colloqui (in presenza o da remoto) il cui dettaglio è riportato nella seguente tabella.

ATTIVITÀ	2017	2018	2019	2020	2021	Tot.
Colloqui con richiedente	42	51	75	46	48	262
Colloqui con collega	9	14	19	6	8	56
Colloqui con diretto superiore	12	18	24	9	11	74
Colloqui con altro superiore	13	15	11	10	12	61
Mediazione congiunta	3	6	18	0	1	28
Totale	79	104	147	71	80	481

La presa in carico e la gestione dei casi hanno comportato un volume stimato di 260 ore di lavoro complessive, alle quali si sommano gli incontri di équipe, finalizzati alla revisione della pratica ed alla organizzazione delle diverse attività.

RENDICONTAZIONE STATO DI AVANZAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – ANNO 2021

Nelle tabelle seguenti si riporta la rendicontazione dello stato di avanzamento del Piano triennale delle Azioni Positive per il 2018-2020, rappresentata anche con il seguente codice – colore:

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

AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	RENDICONTO 2021
1.1. Acquisizione dati di carattere lavorativo / organizzativo / stipendiale in ottica di genere	Identificazione dei dati necessari e delle loro fonti e costruzione di una reportistica adeguata	CUG - SUMAGP CdG/ Flussi Informativi SPP	Dati presentati nelle tabelle della relazione
	Pianificazione della tempistica dei flussi informativi	CUG - SUMAGP	
1.2. Analisi delle caratteristiche e dei bisogni del personale/ clima organizzativo	Individuazione dei temi emergenti e degli strumenti idonei alla rilevazione	CUG - SPP	Il Survey lavoro agile
	Rilevazione delle informazioni ed elaborazione e comunicazione dei risultati	CUG - SPP	

AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	RENDICONTO 2021
2.1. Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza	Aggiornamento dello spazio intranet dedicato ai temi ed alle iniziative del CUG	CUG Comunicazione	Mantenuto costante aggiornamento. Selezione e nomina nuovo CUG, aggiornato web.
	Promozione di una comunicazione rispettosa, trasparente e attenta tra il personale e con i cittadini	CUG Comunicazione	Ciclo seminari linguaggio di genere
	Promozione protocollo prevenzione e contrasto violenza di genere	Direzioni Comunicazione CUG	Diffusione e partecipazione a seminari promossi da rete nazionale CUG. Partecipazione al tavolo protocollo contrasto alla violenza promosso dalla Assessora alla Educazione Scuola e Pari Opportunità del Comune di Bologna.
	Predisposizione e diffusione di materiale informativo (opuscoli, sito web, App, ecc...)	CUG - SPP Comunicazione	Diffusione materiali e iniziative per la promozione del benessere psicologico e gestione dello stress connesso alla pandemia.
2.2. Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano	Promozione e diffusione di iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti (es.: gruppi di cammino, alimentazione, lotta al tabagismo...)	SPP - DSP Formazione CUG	La pandemia ha comportato la sospensione di alcune attività e la realizzazione di iniziative dedicate alla sicurezza sul lavoro per il personale impegnato nei servizi sanitari.
	Promozione mezzi di trasporto alternativi all'auto nei percorsi casa-lavoro, anche al fine di ridurre infortuni in itinere	DSP Mobility Manager SPP	Promozione utilizzo trasporto pubblico <i>"Lasciati trasportare: al lavoro in bus o treno"</i> .
	Progettazione integrazione attività Gruppo Benessere Lavorativo per contrastare disagio ed aggressioni ad operatori	SPP Medicina del Lavoro Medicina Legale	Il Gruppo Benessere Lavorativo (SPP) e la UO Medicina Legale e Risk Management hanno mantenuto l'attività di prevenzione, presa in carico e gestione degli episodi di violenza contro gli operatori sanitari. L'SPP ha realizzato il Progetto di supporto operatori emergenza COVID19.
	Potenziamento percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening	Servizi diagnostici	Mantenuto percorso fast ad esami ematici per personale dipendente

AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITÀ FAMILIARI

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	RENDICONTO 2021
3.1. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	Formazione del management sui temi della conciliazione lavoro-famiglia (flessibilità, forme di lavoro agile, altri istituti contrattuali per la conciliazione)	CUG SUMAP Formazione	Formazione per la realizzazione del lavoro agile (facilitazione, delega, controllo, comunicazione e motivazione dei gruppi).
	Implementazione e monitoraggio del lavoro agile	SPP - CUG SUMAGP- ICT	Partecipazione alla redazione del regolamento interaziendale su lavoro agile e telelavoro e del Piano Organizzativo Lavoro Agile – POLA - di area vasta. Formulazione parere del CUG sul POLA
	Implementazione servizi di facilitazione (es. convenzioni per Nidi, assistenza a familiari anziani o disabili, ecc...)	Dip. Amministrativo CUG - SPP	Convenzioni per servizi offerti a tariffa scontata al personale, triennio 2019-2021, per: <ul style="list-style-type: none"> • Servizi educativi 0-3 anni • Servizi rivolti agli anziani, (coniugi, genitori, suoceri o fratelli di dipendenti); • Servizi rivolti a persone con difficoltà, coniugi figli, genitori o fratelli di dipendenti.
	Analisi di fattibilità di uno spazio bimbi in ospedale	Direzioni aziendali Comune di Bologna Dipartimento Tecnico CUG	Attività del tavolo di lavoro interaziendale: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Partecipazione redazione progetto interaziendale per finanziamento ministeriale; ▪ Predisposizione questionario personale.

AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	RENDICONTO 2021
4.1. Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.	Diffusione del Codice di Condotta e consolidamento della rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana	Consiglieri di Fiducia (CdF) CUG Direzioni Aziendali	Ampliamento della rete con selezione ed ingresso di 2 CdF per AUSL di Imola. Selezione di 3 nuovi CdF in sostituzione.
	Progettazione ed avvio di un ciclo di incontri / seminari su: <ul style="list-style-type: none"> • norme e prassi antidiscriminatorie • contrasto a pregiudizio e stigma • politiche di genere 	CUG - CdF Formazione UniBO	Realizzato nel 2019, avviata nuova progettualità per il 2021.
	Promozione del Diversity Manager	Direzioni Aziendali ASSR CUG	Partecipazione al gruppo di lavoro ASSR, presentazione risultati focus group su D.M..
4.2. Contrasto attivo alle molestie ed alle discriminazioni	Potenziamento della visibilità e dell'accesso ai Consiglieri di Fiducia Metropolitani.	CUG Consiglieri di Fiducia Altri enti coinvolti	
	Training del personale su prevenzione delle molestie sessuali	Formazione CUG	Rinvio attività formative in presenza.

LE ATTIVITA' DEL CUG

Anche per la grande parte del 2021 la pandemia ha determinato una prevalente modalità di lavoro a distanza, sia per quanto riguarda le riunioni del Comitato sia per la realizzazione delle attività formative.

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 o realizzato:

- Convenzioni Nido e servizi per anziani/disabili: rinnovo della 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%.
- Rete dei CUG Sanità bolognese nel 2021 è proseguita la proficua collaborazione tra i CUG delle aziende sanitarie, che ha permesso a tutte le aziende di condividere:
 - approvazione del Piano triennale delle azioni Positive 2021_2023 delle aziende sanitarie bolognesi;
 - la formulazione dei pareri sui progetti interaziendali;
 - le attività ed iniziative promosse dalla Rete Nazionale.
- Costituzione di una Rete dei CUG delle aziende sanitarie regionali;
- Rete Nazionale dei CUG: il CUG ha partecipato, anche con riunioni da remoto, ai lavori della Rete Nazionale dei CUG;
 - Nell'ambito della Rete Nazionale il CUG ha partecipato al seminario “*Dopo la ratifica della Convenzione OIL. Strumenti e strategie nella PA*” sul tema delle molestie e violenze per favorire la promozione di azioni positive in materia.
- Partecipazione al tavolo interaziendale per la redazione del Piano Organizzativo Lavoro Agile;
- Partnership per la partecipazione al Bando regionale per progetti rivolti alla promozione ed al conseguimento delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere - Annualità 2021/2022;
- Partnership per la partecipazione al Bando regionale per il finanziamento di progetti volti a promuovere la parità economica e sociale delle donne;
- Partecipazione al Gruppo interaziendale per la realizzazione di Servizi ludico educativi, all'interno degli ospedali bolognesi, per figli/e del personale e degli utenti delle aziende sanitarie;
- Partecipazione al Tavolo di Lavoro sul Diversity management promosso dalla Agenzia Sanitarie e Sociale Regionale e relazione all'evento conclusivo 2021 sul tema “Diversità e inclusione nelle risorse umane delle organizzazioni socio-sanitarie”;
- Realizzazione di tre seminari sul tema “Linguaggio e Genere” rivolti a tutto il personale delle aziende sanitarie bolognesi:
 - *Nominare la maschilità, 9/6/2021*
 - *Per una lingua di genere, 16/6/2021*
 - *Inconscio, linguaggio, differenza, 23/6/2021.*
- Docenza a titolo gratuito al CUG AOU di Padova sul tema: Azioni positive e buone pratiche per la prevenzione ed il contrasto del disagio lavorativo;
- Docenza a titolo gratuito al Seminario di formazione on line per i componenti del Comitato unico di garanzia dell'Inail sul tema: Organizzazione del lavoro e benessere organizzativo. Il contributo del CUG;
- Docenza a titolo gratuito al Corso di Formazione organizzato dal CUG dell'AUSL di Imola sul tema: “Ruolo e compiti del CUG, il contesto normativo, il Piano delle Azioni Positive, il Consigliere di fiducia e i codici di condotta”;

- Realizzazione selezione per il rinnovo dei Comitati Unici di Garanzia di AOU e AUSL di Bologna e IOR;
- Coordinamento gruppo di lavoro redazione vademecum neoassunti, pubblicazione del Vademecum sullo spazio web per il personale neoassunto;
- Partecipazione al tavolo protocollo contrasto alla violenza promosso dalla Assessora alla Educazione Scuola e Pari Opportunità del Comune di Bologna.

Nel 2021 si sono svolti i seguenti incontri del CUG aziendale: 21 gennaio; 19 aprile, 19 maggio, 11 giugno, 2 luglio (plenaria CUG sanitari bolognesi), 22 settembre (plenaria CUG sanitari bolognesi), 18 novembre, 10 dicembre (plenaria CUG sanitari bolognesi).

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

- Riorganizzazione a livello metropolitano delle funzioni del DPO (privacy)
- Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) e regolamento interaziendale su lavoro agile e telelavoro
- Neuroradiologia: AUSL e AOU
- Integrazione delle funzioni di ingegneria clinica;
- Creazione del dipartimento interaziendale dell'emergenza
- Integrazione di alcune funzioni di area tecnica-patrimoniale.
- Cessione di ramo d'azienda del TrASFusionale IRCCS AOU verso l'Azienda USL di Bologna

Bologna, 13 aprile 2022

Per il CUG della AUSL di Bologna, la Presidente
Sabrina Colombari



APPENDICE

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

RUOLO		UOMINI					U tot	DONNE					D tot	TOT	D%
		<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60		<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60			
DIR. AMMINISTRATIVA	TI						0			1	1		2	2	100%
DIR. AMM.VA SC	TI		1	1		3	5				3	6	9	14	64%
DIR. AMM.VA SS	TI						0				2		2	2	100%
DIR. AMM.VA PROF.	TI			1	2	1	4				4	4	8	12	67%
DIR. PROFESSIONALE	TI		2		2		4		1				1	5	20%
DIR. PROFESSIONALE SC	TI				3		3				2	1	3	6	50%
DIR. PROFESSIONALE SS	TI			1	1		2				2		2	4	50%
DIR. PROF.LE PROF.	TI		1	6	7	2	16		1	3	6		10	26	38%
DIR. SANITARIA	TD			1			1	1	4	2	2		9	10	90%
DIR. SANITARIA	TI			1			1	1	1	1	2	2	7	8	88%
DIR. SANITARIA SC	TI			2			2			2	2	2	6	8	75%
DIR. SANITARIA SS	TI				1		1				5		5	6	83%
DIR. SANITARIA PROF.	TD		2	2	1		5		9	10	2		21	26	81%
DIR. SANITARIA PROF.	TI		4	10	8	3	25		21	54	83	28	186	211	88%
DIR. TECNICA SC	TI					1	1						0	1	0%
DIR. TECNICA SS	TI					1	1				1		1	2	50%
DIR. TECNICA PROF.	TI				3		3		1	1	3		5	8	63%
DIR. MEDICA	TI		13	4	5	2	24		45	9	5	4	63	87	72%
DIR. MEDICA	TD		6				6		14			1	15	21	71%
DIR. MEDICA SC	TI			1	12	27	40		1	2	6	11	20	60	33%
DIR. MEDICA SS	TI		1	3	14	20	38			4	11	18	33	71	46%
DIR. MEDICA PROF	TD		11	1			12		19	2			21	33	64%
DIR. MEDICA PROF	TI		107	104	115	80	406		200	212	195	111	718	1124	64%
DIR. ODONTOIATRI SC	TI						0				1		1	1	100%
DIR. ODONT.RI PROF.	TI				1	1	2			1			1	3	33%
DIR. VETERINARIA	TI		1	3	1	7	12		2	1	3	2	8	20	40%
DIR. VETERINARIA SC	TI					1	1						0	1	0%
DIR. VETERINARIA SS	TI					2	2					1	1	3	33%
DIR. VETER. PROF.	TI		1	2	2	11	16		4	1	1	3	9	25	36%
DIR. VETER. PROF.	TD						0		2	1			3	3	100%
PERS. CONTRATTISTA	TI			1	3		4						0	4	0%
PERSONALE RICERCA	TD		2	1			3		6	3	1		10	13	77%
COMP. AMM.VO	TI	7	36	48	67	27	185	10	74	119	302	156	661	846	78%
COMP. AMM.VO	TD	2	4	2	1	1	10	4	6	9	7		26	36	72%
COMP. TECNICO	TI	15	81	143	179	41	459	24	132	268	538	149	1111	1570	71%
COMP. TECNICO	TD	2	7	2	2		13	3	4	5	11	1	24	37	65%
COMP. RIABILITAZIONE	TD						0	9	5	1	3		18	18	100%
COMP. RIABILITAZIONE	TI	5	14	9	22	24	74	14	39	62	139	52	306	380	81%
COMP. INFERM.CO	TD	20	7	2			29	47	11	11	3		72	101	71%
COMP. INFERM.CO	TI	121	258	250	244	34	907	380	564	809	1116	165	3034	3941	77%
COMP. TEC. SANITARIO	TI	26	67	42	41	13	189	48	91	100	126	37	402	591	68%
COMP. VIGIL. E ISPEZ.	TI	7	8	6	48	18	87	9	12	11	63	19	114	201	57%
TOTALE		205	634	649	785	320	2.593	550	1.269	1.705	2.651	773	6.948	9.541	73%
%		8%	24%	25%	30%	12%	100%	8%	18%	25%	38%	11%	100%		

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Percentuale riduzione orario di lavoro - Tempo Parziale

Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	U tot	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	D TOT
Tempo pieno	205	625	645	763	313	2.551	549	1.241	1.584	2.301	708	6.383
Part-Time>50%	-	9	3	17	5	34	1	27	112	325	61	526
Part-Time<=50%	-	-	1	5	2	8	-	1	9	25	4	39
tot	205	634	649	785	320	2.593	550	1.269	1.705	2.651	773	6.948

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE

DESCRIZIONE	Uomini	U %	Donne	D %	TOTALE
Posizioni organizzative	48	2%	127	3%	175
Coordinamenti	52	3%	124	2%	176
Incarichi di funzione	-	-	2	-	2
Totale incarichi	100	-	253	-	353
Tot. Personale comparto	1.953	-	5.768	-	7.721
% incarichi su genere	5%	0%	4%	0%	

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	
< 3 anni	195	312	121	32	5	665	518	570	269	171	13	1541	2206
Tra 3 e 5 anni	10	60	24	13	4	111	30	111	55	43	10	249	360
Tra 5 e 10 anni		52	41	18	5	116		117	87	55	14	273	389
> 10 anni		60	319	541	144	1064		146	987	2040	542	3714	4778
tot	205	484	505	604	158	1956	548	944	1398	2309	579	5777	7733

TABELLA 1.6 - DIVARIO ECONOMICO, RETRIBUZIONI MEDIE OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO

DESCRIZIONE		UOMINI		DONNE		Diff.	Diff. %
		N	M €/anno	N	M €/anno		
DIR. AMMINISTRATIVA	TI			2	49.147 €		
DIR. AMMINISTRATIVA SC	TI	5	63.607 €	9	69.887 €	6.280 €	10%
DIR. AMMINISTRATIVA SS	TI			2	57.277 €		
DIR. AMMINISTRATIVA PROF.	TI	4	41.615 €	8	49.884 €	8.269 €	20%
DIR.PROFESSIONALE	TI	3	36.456 €				
DIR.PROFESSIONALE SC	TI	3	66.146 €	1	79.015 €	12.869 €	19%
DIR.PROFESSIONALE SS	TI	2	51.225 €	2	57.101 €	5.875 €	11%
DIR.PROFESSIONALE PROF.	TI	14	44.759 €	7	41.235 €	-3.524 €	-8%

DIR. SANITARI	TI			5	52.281 €		
DIR. SANITARI SC	TI	1	73.230 €	6	71.925 €	-1.306 €	-2%
DIR. SANITARI SS	TI	1	52.708 €	4	59.088 €	6.380 €	12%
DIR. SANITARI PROF.	TI	21	44.490 €	150	46.426 €	1.937 €	4%
DIR. SANITARI PROF.	TD	2	32.300 €	5	37.754 €	5.454 €	17%
DIR. TECNICA	TI			1	70.367 €		
DIR. TECNICA SC	TI	1	77.022 €				
DIR. TECNICA SS	TI	1	48.377 €	1	52.409 €	4.032 €	8%
DIR. TECNICA PROF.	TI	3	50.493 €	4	42.917 €	-7.576 €	-15%
DIR. MEDICA	TI	10	55.309 €	13	53.757 €	-1.551 €	-3%
DIR. MEDICA	TD	1	62.283 €	2	59.594 €	-2.688 €	-4%
DIR. MEDICA SC	TI	38	107.129 €	18	86.149 €	-20.980 €	-20%
DIR. MEDICA SS	TI	37	71.035 €	31	71.045 €	11 €	0%
DIR. MEDICA PROF.	TD	9	46.625 €	12	43.763 €	-2.862 €	-6%
DIR. MEDICA PROF.	TI	370	61.070 €	580	56.707 €	-4.363 €	-7%
ODONTOIATRI SC	TI			1	87.276 €		
ODONTOIATRI PROF.	TI	2	41.329 €				
DIR. VETERINARIA	TI	11	72.071 €	5	67.276 €	-4.795 €	-7%
DIR. VETERINARIA SC	TI	1	94.821 €				
DIR. VETERINARIA SS	TI	2	72.380 €	1	77.054 €	4.673 €	6%
DIR. VETERINARIA PROF.	TI	15	68.089 €	7	62.217 €	-5.872 €	-9%

TABELLA 1.7 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Commissione	COMPONENTI COMMISSIONI				PRESIDENTE		
	U	D	TOT	% D	U	D	% D
Avvisi di Struttura Complessa	52	10	62	16%	14	1	7%
Concorsi Pubblici	30	27	57	47%	7	12	63%
Avvisi Selezione Pubbliche	96	97	193	50%	35	29	45%
Lavoro Autonomo	1	5	6	83%	0	2	100%
Assunzioni da Centro per l'impiego	4	2	6	33%	1	1	50%