

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 2024

SOMMARIO

PRESENTAZIONE	3
1 - INFORMAZIONI SUL PERSONALE – Presenti al 31/12/2024.....	4
<i>RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO</i>	4
<i>RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA</i>	7
<i>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO TELELAVORO E LAVORO AGILE.....</i>	8
<i>POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE.....</i>	9
<i>ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE - Permanenza nel profilo e livello</i>	11
<i>DIVARIO ECONOMICO.....</i>	11
<i>COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO</i>	13
<i>FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE</i>	14
<i>FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE PER GENERE ED ETA'</i>	15
2 - VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI	16
3 - CONSIGLIERE/I DI FIDUCIA DI AREA METROPOLITANA BOLOGNESE.....	17
4 - RENDICONTAZIONE STATO DI AVANZAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – ANNO 2024	19
<i>AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI</i>	19
<i>AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI.</i>	20
<i>AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.</i>	20
<i>AREA 4: INTERGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E NELLA PRATICA PROFESSIONALE.</i>	21
<i>AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI</i>	22
<i>AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO</i>	23
5 - LE ATTIVITA' DEL CUG	24
CONCLUSIONI	25
APPENDICE.....	26

PRESENTAZIONE

La presente relazione contiene, come previsto dalla 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*” la situazione del personale letta attraverso le dimensioni sesso/genere ed età, frutto della elaborazione dei dati forniti da SUMAGP e SUMAEP. Di seguito si riportano le principali evidenze.



Nel 2024 il personale era costituito da 9.375 unità (+1% rispetto al 2023) delle quali il **73% è donna**.

Il 7% delle donne e l'1% degli uomini hanno un contratto a **tempo parziale**.

Il 5% delle donne ed il 3,5% degli uomini ha un contratto di **lavoro da remoto** (telelavoro o lavoro agile)

Il 6,2% degli uomini del comparto è titolare di un **incarico di funzione** verso il 5,2% delle donne.

Nella **dirigenza** il 15% degli uomini è titolare di un incarico di responsabilità (di struttura semplice o di struttura complessa) verso il 9% delle donne.

La professione medica mantiene un rilevante **Gender Pay Gap (GPG) negativo** (-17% il divario uomo/donna nelle direzioni di struttura complessa, - 8% negli incarichi professionali e -4% negli incarichi di struttura semplice).

Nell'ambito del **comparto** è presente un GPG negativo tra il personale tecnico della prevenzione (-6%) e tecnico sanitario di radiologia e di laboratorio (-5%).

La designazione delle donne quali **componenti o presidenti** delle commissioni è discretamente equilibrata in tutte le tipologie di selezione//concorso.

Le donne utilizzano una media di 6 giorni/anno di **permessi giornalieri L. 104/92** mentre gli uomini ne utilizzano 3,3.

Le donne utilizzano, inoltre, una media di 3,3 giorni di **congedo parentale** e gli uomini 1,3.

Sono state svolte complessivamente 240.982 ore di **formazione**, con una media di 26 ore pro capite e le donne, dalla classe 31-40 anni fino alle over 60 fruiscono, in media, di quasi 4 ore pro-capite più degli uomini.

Nel 2024 sono state segnalate 474 **aggressioni** a danno del personale aziendale (+35% rispetto al 2023) ed il 74 % di queste ha coinvolto personale di genere femminile.

La Rete delle **Consigliere e dei Consiglieri di Fiducia** ha registrato 97 prese in carico, con un **incremento** del 70% rispetto al 2023. Il motivo prevalente di disagio resta (68% dei casi) il **conflitto relazionale** nelle équipe. Alla conclusione del percorso con i CdFM oltre la metà delle persone ha riferito un miglioramento delle condizioni soggettive e/o lavorative.

La verifica dello stato di realizzazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere e Azioni Positive 2023 – 2025¹ mostra una ottima performance aziendale con l'attuazione della quasi totalità degli obiettivi previsti. Tra questi è rilevante, sia in termini di impegno richiesto sia di esito raggiunto, la pubblicazione e la divulgazione del primo **Bilancio di Genere** delle tre aziende sanitarie bolognesi.

In conclusione viene rendicontata l'attività svolta dal CUG, relativamente alle attività di informazione e formazione, di partecipazione a reti/tavoli di lavoro locali, regionali o nazionali, nell'anno trascorso.

¹ Adottato con deliberazione n. 297/2023.

1 - INFORMAZIONI SUL PERSONALE – PRESENTI AL 31/12/2024

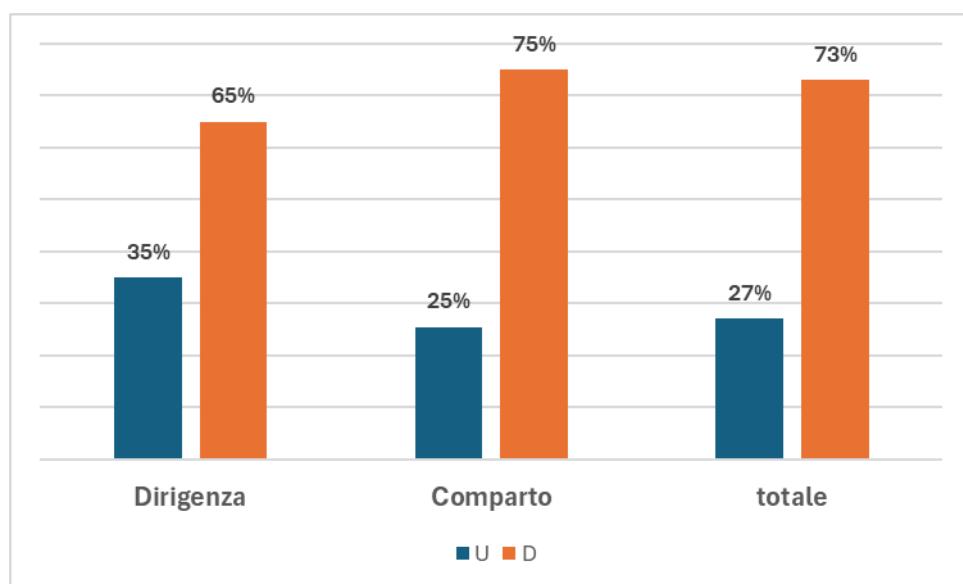
Con l'intento di fornire una più immediata lettura della situazione del personale si è scelto di riportare le tabelle solo ove strettamente necessario privilegiando, invece, la forma grafica ed il confronto con l'anno/biennio precedente. Le tabelle complete riportanti tutti i dati sono presentate in Appendice.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Il totale di unità di personale dell'Azienda USL di Bologna ammonta, al 31 dicembre 2024, a 9.375 unità, con un incremento di 92 unità rispetto al 2022 (+1%).

Le donne costituiscono, complessivamente, il 73% dell'organico, con una significativa differenza di composizione per genere tra Comparto e Dirigenza.

Grafico 1- Personale Comparto e Dirigenza (val. %)



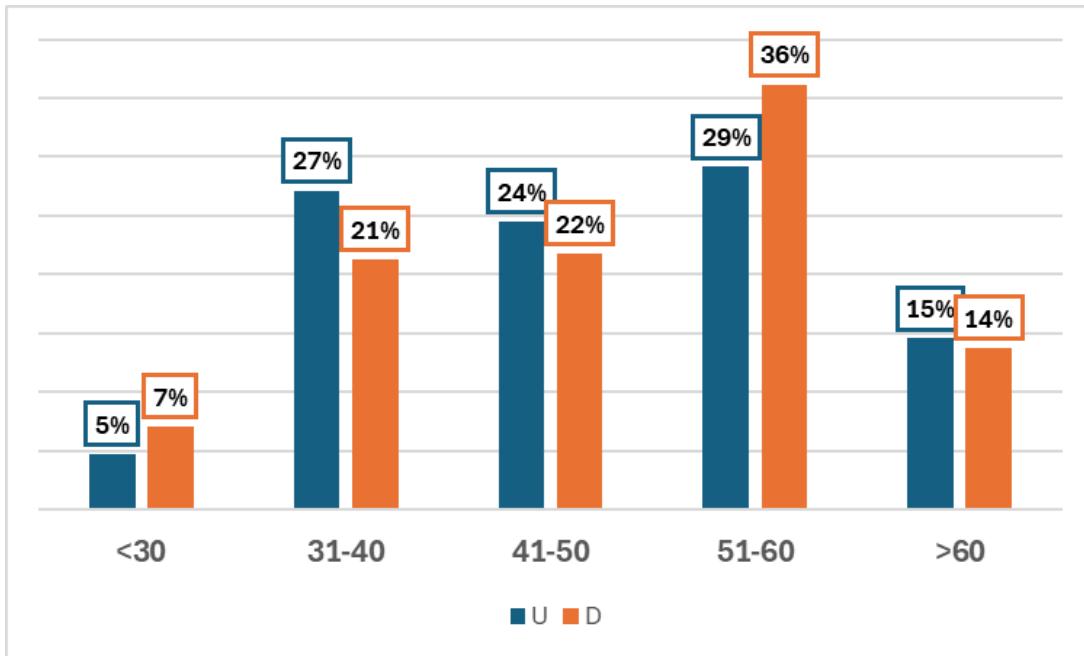
La tabella 1, che confronta nel triennio 2022, 2023 e 2024, la numerosità del personale di sesso maschile e femminile per ruolo/profilo professionale, non evidenzia significativi scostamenti ad eccezione di una minima ma costante riduzione delle donne tra il personale dedicato alla ricerca sanitaria.

Tabella 1 – Personale nei ruoli/profilo e genere (val. ass. e val.%)

RUOLO	Anno 2022				Anno 2023				Anno 2024			
	Uomini	Donne	Totale	D%	Uomini	Donne	Totale	D%	Uomini	Donne	Totale	D%
DIR. AMMINISTRATIVA	9	20	29	69%	8	18	26	69%	9	18	27	67%
DIR. PROFESSIONALE	24	16	40	40%	25	15	40	38%	23	12	35	34%
DIR. SANITARIA	33	236	269	88%	35	234	269	87%	35	235	270	87%
DIR. TECNICA	5	8	13	62%	3	8	11	73%	4	8	12	67%
DIR. MEDICA	532	871	1.403	62%	527	858	1.385	62%	529	868	1.397	62%
DIR. ODONTOIATRI	2	2	4	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%
DIR. VETERINARIA	27	17	44	39%	24	16	40	40%	27	17	44	39%
PERSONALE CONTRATTISTA	4	-	4	0%	4	0	4	0%	3	0	3	0%
PERSONALE DI RICERCA	8	24	32	75%	19	44	63	70%	19	38	57	67%
COMPARTO AMMINISTRATIVO	192	621	813	76%	185	598	783	76%	191	606	797	76%
COMPARTO TECNICO	462	1.144	1.606	71%	453	1121	1.574	71%	472	1.144	1.616	71%
COMP. PERS. RIABILITAZIONE	69	321	390	82%	64	329	393	84%	67	344	411	84%
COMP. PERS. INFERMIERISTICO	940	3.067	4.007	77%	923	2.986	3.909	76%	901	2.988	3.889	77%
COMP. PERS. TEC. SANITARIO	184	412	596	69%	187	398	585	68%	186	413	599	69%
COMP. PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	92	113	205	55%	87	110	197	56%	89	107	196	55%
TOTALE	2.583	6.872	9.455	73%	2.546	6.737	9.283	73%	2.557	6.800	9.357	73%

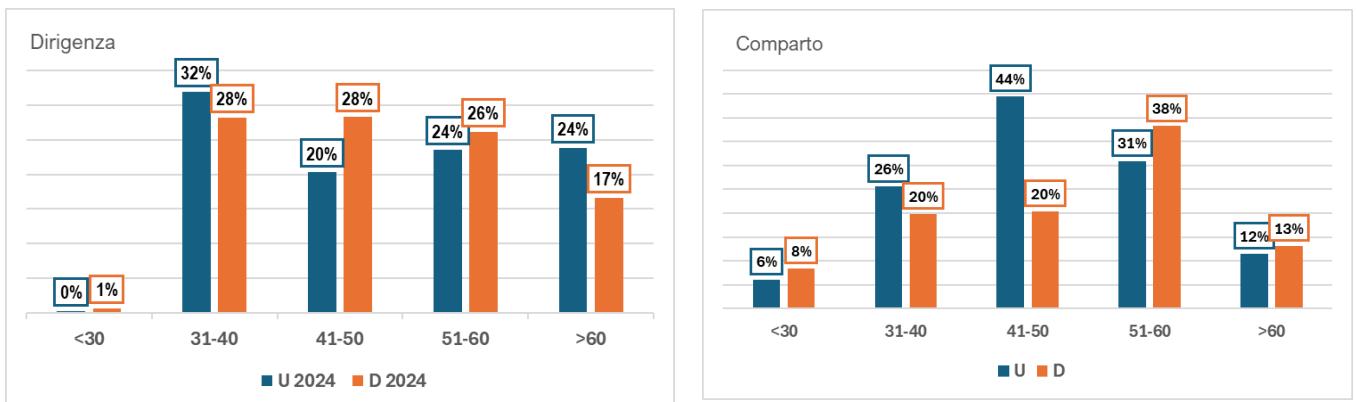
Analizzando la distribuzione tra classi d'età (Graf. 2) si rileva che, complessivamente, il 50% delle donne ed il 44% degli uomini ha più di 51 anni. Per il genere femminile la fascia di età maggiormente rappresentata è quella 51-60 mentre gli uomini sono ripartiti in maniera più equilibrata tra i 31 ed i 60 anni.

Grafico 2 – Distribuzione per classe di età e genere (val. %)



Approfondendo l'analisi anche rispetto alla professione, (Graf. 3 e 4) si rileva una più armonica distribuzione del personale dirigenziale di entrambi i sessi in tutte le classi di età, con una significativa presenza di giovani uomini e donne (classe 31-40). La maggiore presenza di uomini nella classe ultrasessantenne pare indicare che gli uomini dirigenti posticipano, rispetto alle donne, l'età del pensionamento. Questa differenza nella uscita dal lavoro non sembra essere presente nel personale del comparto.

Grafici 3 e 4 - Distribuzione per inquadramento professionale, classe di età e genere (val. %)



Gli organi di vertice della direzione aziendale sono costituiti dal Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Scientifico e nel 2024, sono tutti di sesso maschile

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

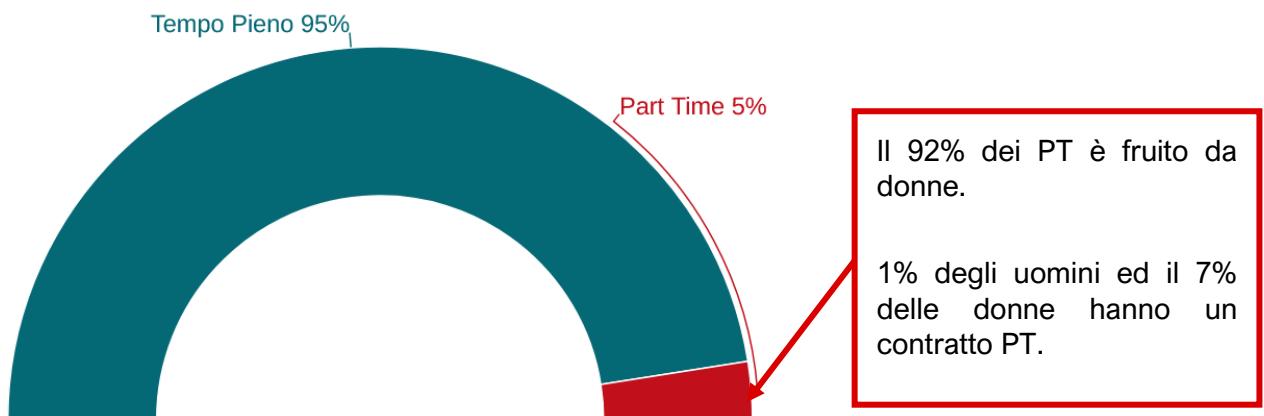
ORARIO DI LAVORO - TEMPO PARZIALE / IMPEGNO ORARIO RIDOTTO

Il 95% del personale ha un contratto di lavoro a tempo pieno mentre 484 dipendenti (5%) hanno un contratto a tempo parziale/impegno ridotto (PT).

Rispetto al 2023 questi contratti si sono ridotti di n. 123 unità (-20%).

Da alcuni anni si rileva una riduzione dei contratti PT pur se in misura meno marcata negli anni precedenti (-4% 2023 vs 2022).

Grafico 5 – *Contratto tempo parziale (val. %)*



Analizzando il dato per classe di età ed entro genere si evidenzia che le donne oltre i 50 anni fanno ricorso al part time con una frequenza nettamente superiore rispetto ai colleghi uomini over 50.

Tabella 2 – *Personale per genere, età e tipologia contrattuale (val. %)*

Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot
Tempo pieno	99,2%	98,4%	99,4%	98,0%	98,1%	98,5%	99,0%	98,4%	95,4%	89,3%	91,0%	93,5%
Part-Time>50%	0,8%	1,6%	0,5%	1,5%	1,1%	1,2%	1,0%	1,6%	4,4%	9,9%	8,5%	6,1%
Part-Time<=50%	0,0%	0,0%	0,2%	0,5%	0,8%	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%	0,9%	0,4%	0,4%

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO TELELAVORO E LAVORO AGILE

Il 5% del personale (n. 444) ha un contratto di lavoro da remoto (telelavoro o lavoro agile) con un incremento di un punto percentuale rispetto al biennio precedente.

Come mostra la tab. 3 nel 2024 si registra un incremento dei contratti di lavoro agile (+ 76), rispetto al 2023, che riguarda sia il genere femminile che quello maschile. Si riducono di 2 unità i contratti di telelavoro femminili.

Si riduce di circa 6 giorni la media complessiva di giornate da remoto utilizzate nell'anno ma, mentre le donne utilizzano una media di 53 giorni/anno di lavoro agile (55 nel 2023) la riduzione dell'utilizzo delle giornate da parte degli uomini è decisamente più significativa (20 giorni in meno rispetto all'anno 2023).

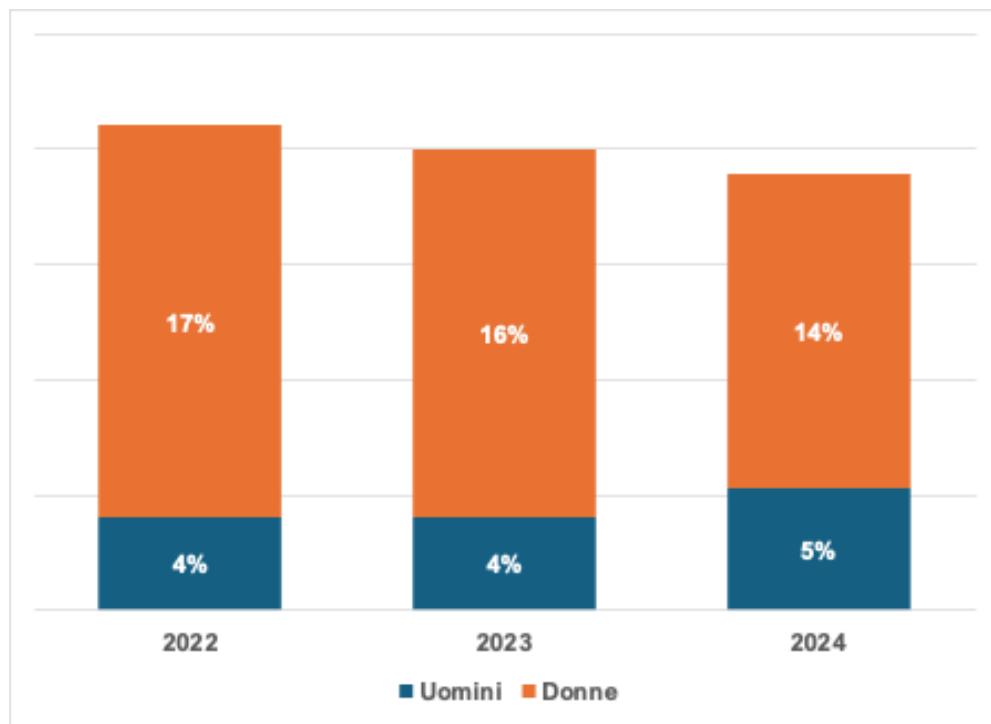
Una tendenza opposta si verifica invece per le giornate medie di telelavoro. A fronte di una riduzione del numero di contratti, i giorni medi lavorati in telelavoro sono in incremento di 22 unità, tendenza che non evidenzia differenze entro genere.

Tabella 3. Lavoro da remoto, contratti e giornate fruite (val. ass. e val. %)

TIPOLOGIA	2022			2023			2024		
	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT
Lavoro Agile - N. Contratti	438	95	533	269	55	324	311	89	400
Lavoro Agile - % Contratti	6%	4%	6%	4%	2%	3%	5%	3%	3%
Telelavoro - N. Contratti	31	8	39	37	9	46	35	9	44
Telelavoro - %. Contratti	0,5%	0,3%	0,4%	0,6%	0,4%	0,4%	4,6%	3,5%	0,4%
Lavoro Agile - Tot. giorni/anno	13.494	2.834	16.328	14.874	3.579	18.453	16.476	4.010	20.486
Lavoro Agile - Media giorni/contratto	31	30	31	55	65	57	53	45	51
Telelavoro - Tot. giorni/anno	3	654	657	4.440	1.148	5.588	4.909	1.371	6.280
Telelavoro - Media giorni/contratto	84	82	84	120	128	121	140	152	143
totale complessivo personale	6.872	2.583	9.455	6.737	2.546	9.283	6.818	2.557	9.375

Analizzando, complessivamente ed entro genere, la fruizione di tutti gli istituti contrattuali legati alle necessità di *conciliazione vita – lavoro* (Graf. 7) si osserva un lieve aumento (1%) degli uomini che ne fanno ricorso.

Grafico 7 – Fruizione di lavoro da remoto o contratto tempo parziale (Val. % intra genere)



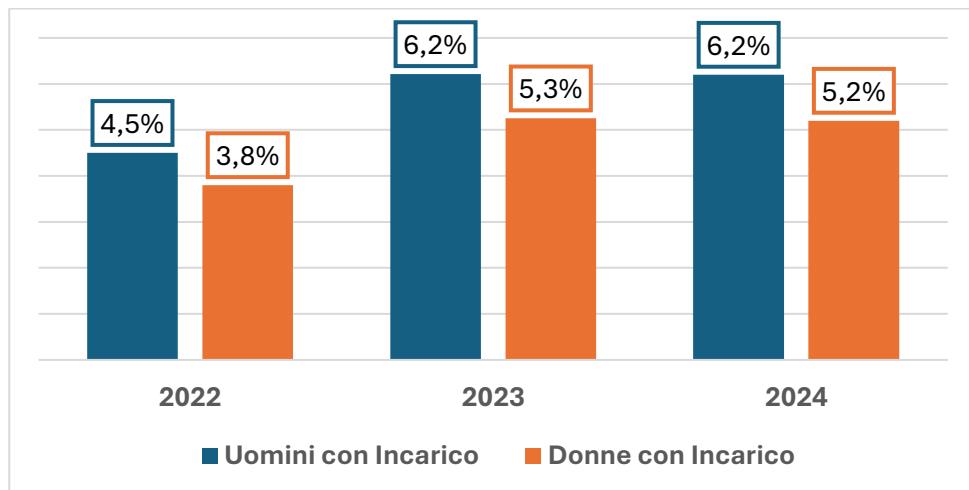
POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE

COMPARTO - INCARICHI DI FUNZIONE

Gli incarichi di funzione attribuiti al 31/12/2024 sono 407 (-2 rispetto al 2023) ed il 71% di questi è stato conferito a donne.

Rapportando gli incarichi attribuiti al personale del comparto **entro genere** si evidenzia come il **6,2%** degli **uomini** del comparto è titolare di un incarico di responsabilità verso il **5,2%** delle **donne** (-0,1 rispetto al 2023).

Grafico 8 – Incarichi di funzione e genere (val. % intra genere)



Questa minor rappresentazione delle donne, che all'interno della categoria comparto rappresentano il 75% dell'organico, resta costante nell'ultimo triennio.

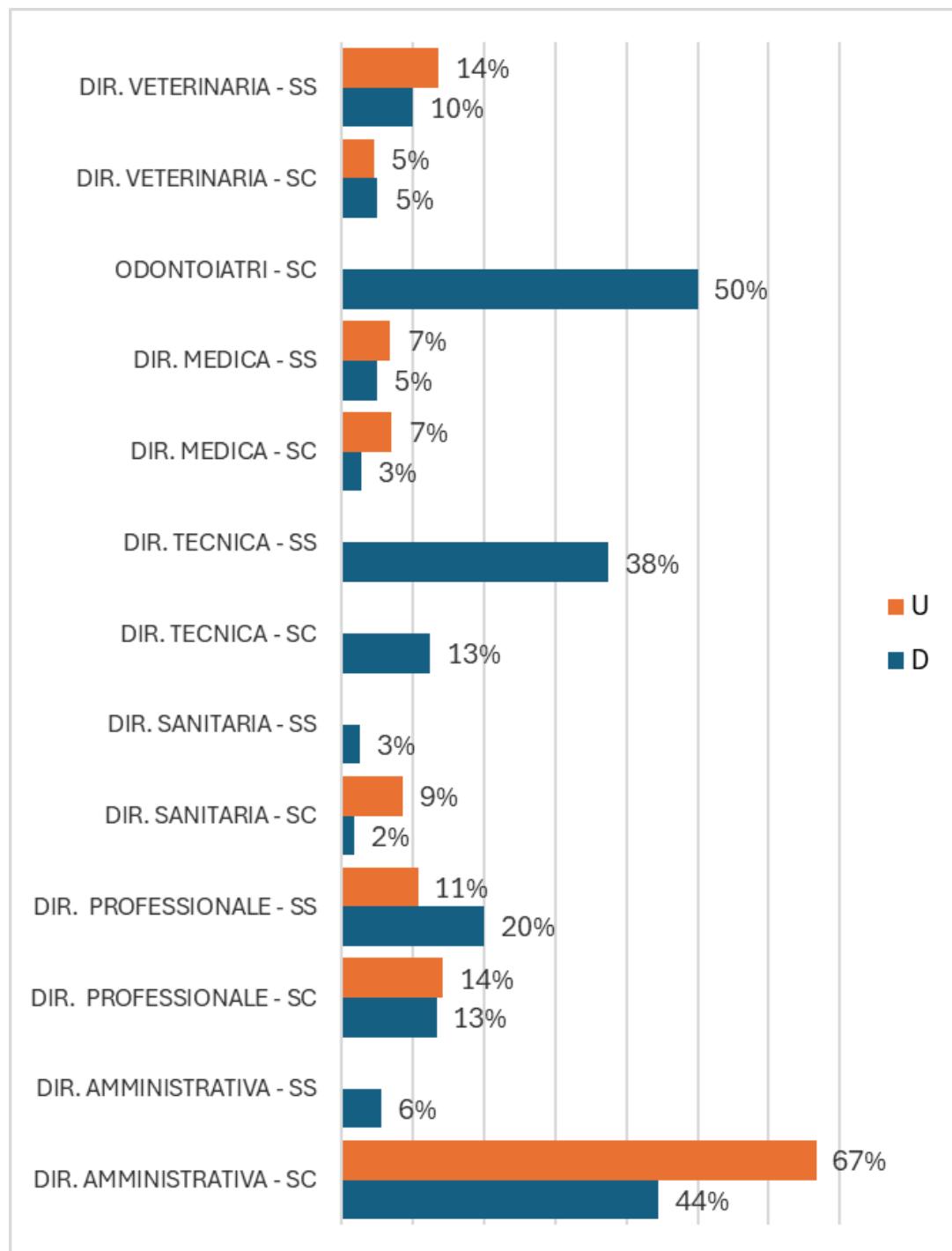
DIRIGENZA - INCARICHI DI RESPONSABILITÀ/GESTIONALI

Nel 2024 gli incarichi di struttura semplice (SS) e di struttura complessa (SC) assegnati erano 192, di questi 99 (52%) conferiti a dirigenti donne.

Valutando entro genere, però, si rileva che il **15%** degli **uomini** è titolare di un incarico di responsabilità verso il **9%** delle **donne** (+1% rispetto al 2023).

Come mostra il Grafico 9 gli incarichi nei quali il **gap di genere** è maggiormente presente, e la numerosità del personale è rilevante, sono quelli di **SC della dirigenza medica** (N. 61 incarichi) dove le donne medico che ricoprono detto incarico sono il 3% rispetto al 7% dei colleghi uomini. Anche la **dirigenza sanitaria** vede le donne sfavorite nella assegnazione degli incarichi di SC (2% delle donne vs 9% degli uomini)

Grafico 9 – Dirigenza, incarichi gestionali (val. % per genere)



Gli incarichi di direzione di **Dipartimento/IRCCS** aziendali ed interaziendali al 31/12/2024 sono 19, dei quali 8 (42%) sono stati conferiti a dirigenti donne. Le direzioni di **Distretto** sono 6 di cui 4 (66%) attribuite al genere femminile.

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE - PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO

La tabella della **permanenza** nel profilo e livello del **personale del comparto** (Tab. 4), rappresentata come percentuale sul personale del comparto intra genere e classe di età, mostra come il 57% delle donne contro il 49% degli uomini ha un tempo di permanenza nello stesso livello superiore a 10 anni. In dettaglio si evidenzia come maggiormente critica, per le donne, la classe di **età 41-50** che vede il 56% di donne senza progressioni per oltre 10 anni a fronte del 47% degli uomini.

Tabella 4 – Permanenza nel profilo/livello (val. % entro genere)

	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot
Inferiore a 3 anni	74%	43%	23%	9%	6%	25%	83%	43%	20%	6%	2%	22%
Tra 3 e 5 anni	26%	35%	17%	4%	2%	16%	17%	33%	14%	5%	3%	13%
Tra 5 e 10 anni	0%	18%	12%	5%	5%	10%	0%	19%	11%	4%	4%	8%
Superiore a 10 anni	0%	4%	47%	83%	88%	49%	0%	6%	56%	84%	90%	57%

Tale rallentamento di carriera delle donne in quella classe di età era stato rilevato anche nel biennio precedente.

DIVARIO ECONOMICO

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

In Italia, nel settore pubblico, le retribuzioni annue percepite dalle donne sono in media del 14% inferiori a quelle percepite dagli uomini². Questo divario retributivo di genere dipende, secondo i ricercatori INPS, da diversi fattori:

- le donne tendono a lavorare meno ore degli uomini (poiché gravate in misura maggiore del lavoro non retribuito nelle attività domestiche e di cura);
- esiste una sovra-rappresentazione delle donne nei lavori part time;
- è ancora molto presente il fenomeno del *soffitto di cristallo* (le donne sono meno presenti nelle posizioni apicali);
- permane una segregazione orizzontale (le donne sono sovra-rappresentate in settori che pagano salari bassi e offrono minori possibilità di carriera);
- discriminazione: le donne tendono ad essere pagate di meno a parità di altre condizioni.

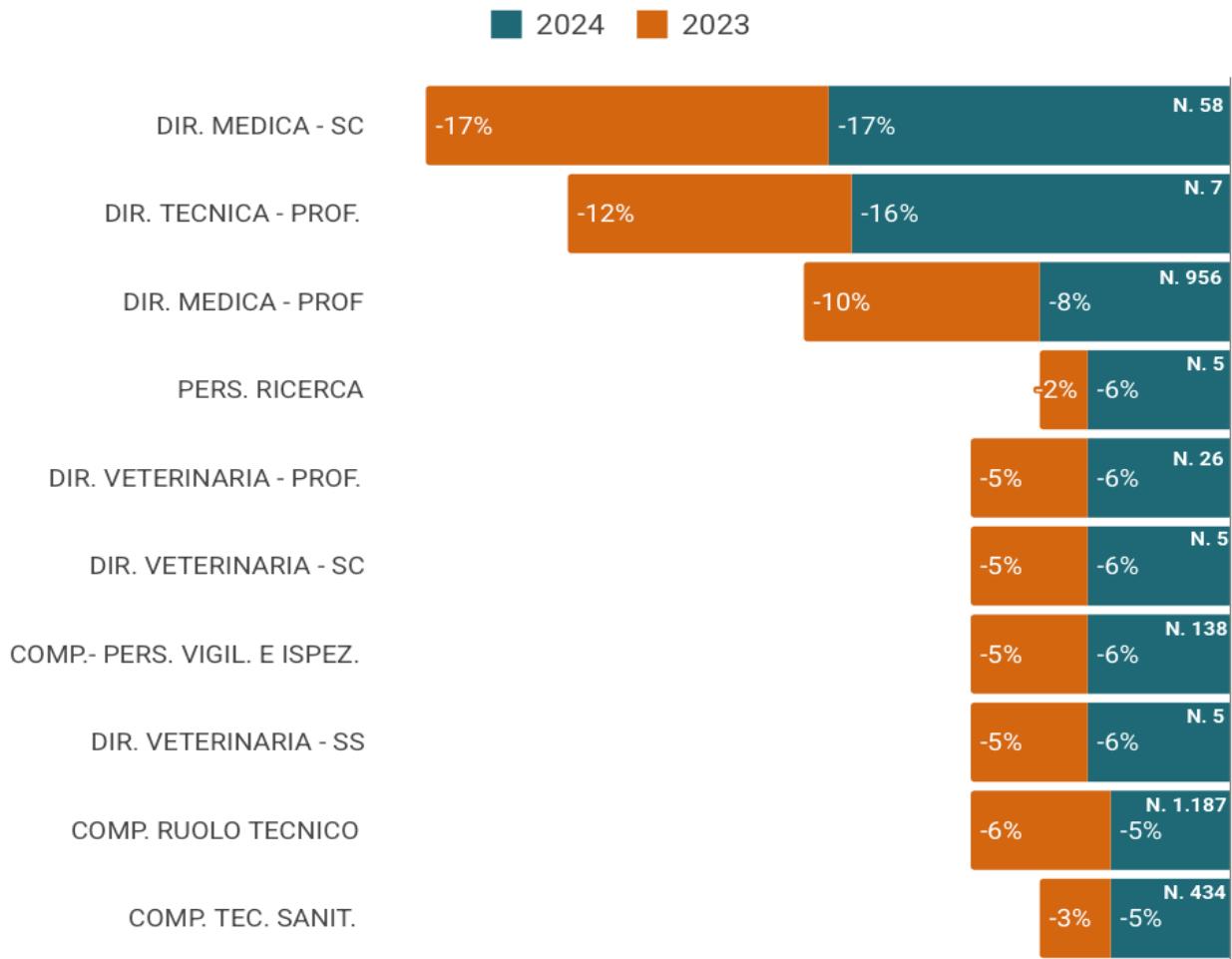
Le conseguenze a lungo termine del divario retributivo si traducono in **divario pensionistico**. L'analisi INPS³ mostra come le donne siano prevalentemente rappresentate nelle classi di reddito pensionistico più basso (fino a €1.500 mensili) mentre oltre il 70% delle persone collocate nella classe più alta (oltre i 3.000 € mensili) è di genere maschile.

Nel 2024 le differenze nelle retribuzioni medie aziendali, nell'ambito della dirigenza, sono analoghe e quelle registrate nel triennio precedente. I primi dieci ruoli/professioni in ordine di consistenza del divario negativo uomo/donna sono rappresentati nel grafico 10, che confronta il valore del gap 2023 vs 2024 e riporta il numero di incarichi per categoria.

² Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati INPS – 2024, pag. 69.

³ Ivi, pag. 115.

Grafico 10 – Divario retributivo D/U (val. %)



La professione con le maggiori criticità in ordine al Gender Pay Gap si mantiene quella **medica**, ove resta fermo a -17% il divario uomo/donna nelle direzioni di struttura complessa e si mantiene un gap del -8% negli incarichi professionali (-10% nel 2023) e -4% degli incarichi di struttura semplice. Questo fenomeno è spiegato, in grande parte, dai differenti volumi di attività in libera professione svolti dagli uomini e dalle donne.

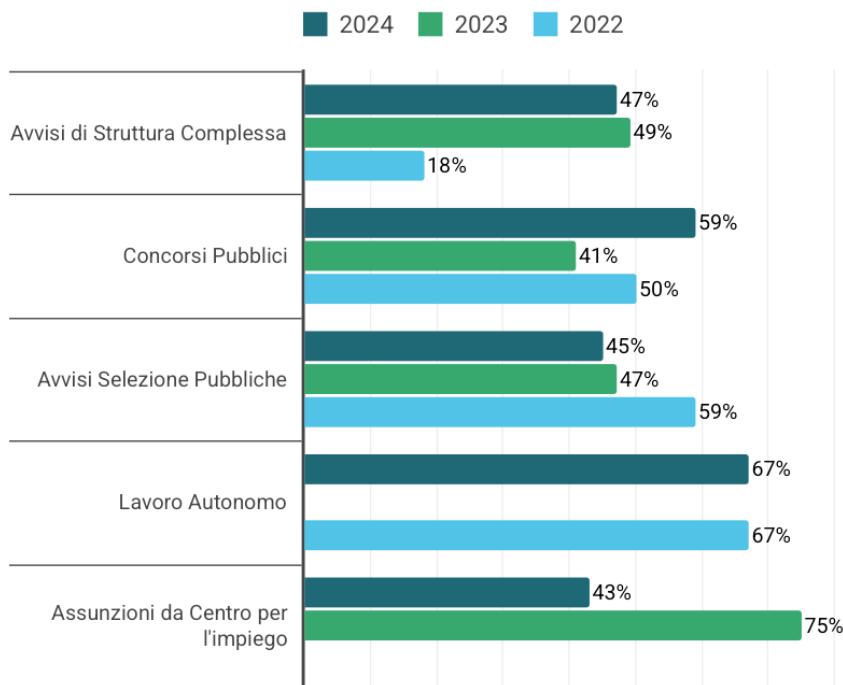
Per quanto riguarda la **dirigenza amministrativa** e quella **sanitaria**, ambiti storicamente a prevalenza femminile, si evidenzia un gap positivo, a vantaggio delle donne, rispettivamente del 6% e 3% negli incarichi professionali.

Nell'ambito del comparto si rileva un minimo gender **gap negativo** tra il personale infermieristico (-2%) ed un divario più consistente tra il personale tecnico della prevenzione (-6%) e tecnico sanitario di radiologia e di laboratorio (-5%).

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

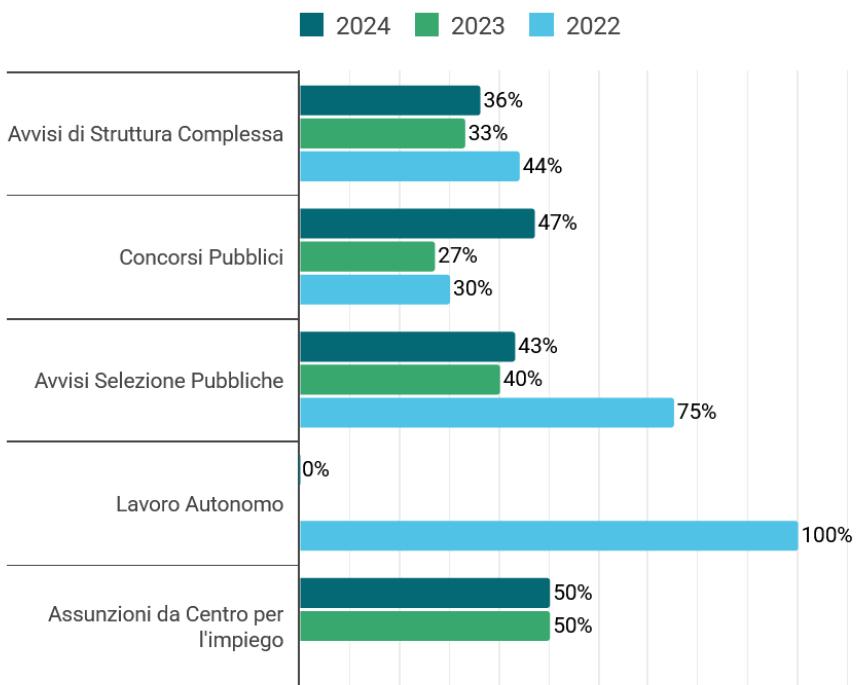
Durante l'anno 2024 la presenza femminile in qualità di **componente** delle commissioni di selezione/concorso (Graf. 11) risulta equilibrata in tutte le tipologie, comprese le selezioni per l'attribuzione delle Strutture Complesse dove, nei precedenti anni, si era verificata una minor rappresentazione del genere femminile.

Grafico 11 – Commissioni di concorso – Donne componenti (val. %)



La designazione di donne **Presidenti** delle commissioni (Graf. 12) nel 2024 è migliorata di 3 punti percentuali rispetto al 2023 per l'assegnazione delle SC e quasi raddoppiata per i concorsi pubblici.

Grafico 12 – Commissioni di concorso – Donne Presidenti (val. %)



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

Nel 2024 sono stati utilizzati 50.236 giorni e n. 6.829 ore di permesso ex L104/1992 (rispettivamente +6% rispetto e +0.3% rispetto al 2023).

Sono, altresì, stati utilizzati n. 25.561 giorni di congedo parentale, l'87% dei quali è stato fruito da donne.

Analizzando entro genere l'utilizzo di detti permessi, con riferimento al triennio 2022-2024 (Tab. 5) si rileva una costante diminuzione nell'utilizzo dei **permessi giornalieri L. 104/92** da parte degli uomini a fronte di un aumentato utilizzo da parte delle donne (5,2 giorni nel 2022 vs 6,1 nel 2024).

Resta invece stabilmente superiore il numero medio di **permessi orari L.104/1992** fruiti dagli uomini rispetto alle donne.

Tabella 5 – Fruizione dei permessi ex L. 104/1992 e congedo parentale (val. medio entro genere)

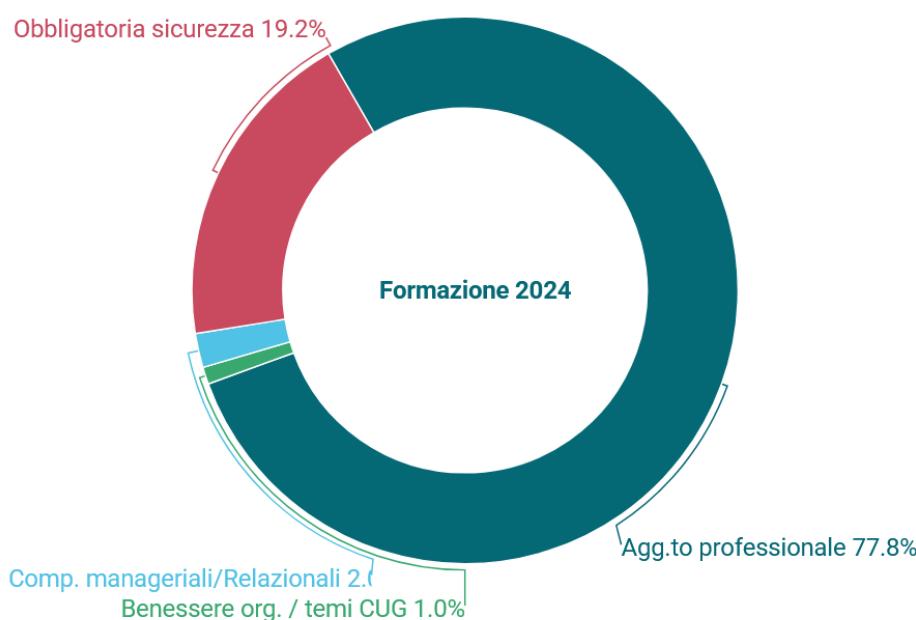
DESCRIZIONE	Uomini			Donne		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3,3	3,6	4,0	6,1	5,7	5,2
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	1,4	1,1	1,2	0,5	0,6	0,6
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1,3	1,3	1,4	3,3	3,3	3,3
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Totale	6,0	6,1	6,6	9,9	9,6	9,1

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE PER GENERE ED ETA'

Nel corso del 2024 sono state fruite complessivamente 240.982 ore di formazione, con una media di 26 ore pro capite.

I temi oggetto di formazione sono stati accorpati in quattro macro aggregati: aggiornamento professionale, formazione obbligatoria su sicurezza, competenze manageriale/relazionali e benessere lavorativo/iniziative CUG.

Grafico 11 – Ore di formazione aziendale fruite per macro argomento (val. %)



Analizzando la distribuzione intra genere e classe di età (Tab. 6) si evidenzia che le donne sotto i 30 anni fanno in media meno ore di formazione dei loro colleghi ma, dalla classe 31-40 anni fino alle over 60 si formano più dei colleghi di pari età e, complessivamente fruiscono di quasi 4 ore pro-capite più degli uomini, dato in linea con gli anni precedenti.

Tabella 6 – Formazione fruita per argomento, genere e classe di età (val. medio entro genere)

	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	M tot	<30	31-40	41-50	51-60	>60	M tot
Aggiornamento professionale	36,0	20,2	16,7	15,6	10,3	17	35	22	21	20	11	20,6
Benessere org. / temi CUG	0,6	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,3	0,3	0,2	0,2
Comp. manageriali/Relazionali	0,3	0,3	0,9	1,0	0,3	1	0,6	0,4	0,7	0,9	0,5	0,7
Obbligatoria (sicurezza)	10,0	5,0	5,9	4,7	2,1	5	9,0	4,7	5,4	5,4	3,0	5,2
Totale ore	46,8	25,7	23,7	21,4	12,8	23	44,9	27,4	27,7	26,5	15,2	26,7

Sul totale delle ore dedicate alla formazione, lo 0,8% ha riguardato tematiche direttamente riferibili al benessere lavorativo ed ai temi promossi dal CUG, dato lievemente inferiore al 2023 (1,3%):

2 - VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI⁴

L'analisi delle aggressioni a danno del personale aziendale pervenute nel 2024 attraverso il sistema di segnalazione on line ha comportato un monitoraggio costante del fenomeno, inteso come insulti e minacce anche telefoniche e qualsiasi forma di aggressione fisica, psicologica o danneggiamenti ad oggetti, attrezzature etc. agite sul luogo di lavoro da parte di soggetti esterni all'organizzazione (ad es. pazienti, familiari, utenti) che possano aver messo a repentaglio la salute e la sicurezza di un individuo.

Non sono stati analizzati episodi di violenza verbale o fisica messi in atto da soggetti interni (colleghi, Coordinatori, Direttori etc..).

Tabella 7 – Segnalazioni violenza ad operatori e formazione svolta (val. ass.)

Anno	N. totale	Violenza Verbale	Violenza Fisica	Infortunio	Evento Sentinella	N° Operatori Formati
2022	273	253	63	26	1	317
2023	351	321	75	20	0	346
2024	474	432	105	33	1	466 ⁵

Delle 474 segnalazioni registrate il 74 % ha coinvolto personale di genere femminile ed il 23,5 % di genere maschile. Nel rimanente 2,6% non è possibile risalire al genere o perché la segnalazione è multi operatore o perché non nota l'identità del segnalante.

⁴ Il capitolo contiene una sintesi di quanto rappresentato dettagliatamente nella relazione La violenza a danno degli operatori dell'AUSL di Bologna (anno 2024) prodotta dal Servizio di Protezione e Prevenzione.

⁵ Nel 2024 la formazione obbligatoria dei lavoratori in tema violenza e aggressioni è stata articolata in 4 livelli, in base alla valutazione del rischio.

3 - CONSIGLIERE/I DI FIDUCIA DI AREA METROPOLITANA BOLOGNESE⁶

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.

Tabella 8. Persone prese in carico, per azienda (val.ass.)

	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 (Tab. 9).

Tabella 9. Professione delle persone prese in carico – triennio 2022-2024 (val.ass. e val. %)

Professione	2022	2023	2024	
Infermiere	27	63%	17	30%
Altro Comparto	4	9%	16	28%
Dirigenza Medica	3	7%	11	19%
Dirigenza Sanitaria	3	7%	5	9%
Altro Dirigenza	2	5%	2	4%
Amministrativo Comparto	4	9%	6	11%
Totali	43	100%	57	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.

⁶ Il capitolo contiene una sintesi di quanto dettagliatamente rappresentato nella relazione della Rete CdFM di area sanitaria bolognese

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**.

4 - 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	Partecipazione di almeno il 5% del personale ad un evento formativo	Direzioni aziendali, CUG – SUMAGP, Formazione.	Realizzato ma ridefinito target in 5%	
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 progetto di analisi – focus group in corso	
Azione 1.1.4.	Redazione Bilancio di Genere	Realizzazione BG	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 e materiale informativo: pubblicazione online e cartacea di brochure informative: si/no	Direzioni Aziendali, CUG, Comunicazione.	Realizzate iniziative di sensibilizzazione	

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

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

Codice	Obiettivo	Target 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: • composizione delle commissioni di selezione/concorso; • progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica; • partecipazione, per genere, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità	Direzioni Aziendali, SUMAGP, SUMAEP, CUG.	Realizzato	Bilancio genere e relazione CUG

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

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

Codice	Obiettivo	Target 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 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 COMPRESE 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	

5 - LE ATTIVITA' 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) e con la rete Nazionale dei CUG ha mantenuto e/o realizzato numerose iniziative.

ATTIVITÀ DI RETE

- Coordinamento del tavolo di lavoro interaziendale per la revisione, aggiornamento e monitoraggio del Gender Equality Plan 2025-2027 di Azienda USL e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna, Istituto Ortopedico Rizzoli;
- Partecipazione, per Azienda USL di Bologna, alla Rete Nazionale dei CUG;
- Partecipazione, per Azienda USL di Bologna, ai tavoli sul lavoro agile regionale e comunale;
- Coordinamento della Rete dei CUG delle aziende sanitarie regionali;
- Partecipazione, per Azienda USL di Bologna, al Tavolo di Lavoro sul Diversity management promosso dalla Regione Emilia-Romagna;
- Promozione e diffusione dei percorsi di accesso facilitato alle prestazioni di laboratorio per i dipendenti dell'Azienda USL di Bologna;
- Componente del Board aziendale “Partecipazione Equità Umanizzazione”.

FORMULAZIONE DI PARERI

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

Il CUG ha predisposto una bozza di Regolamento di disciplina dell'istituto delle ferie e riposi solidali, presentato alla Direzione SUMAGP per valutazione e proposta di adozione.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE

- Relazione al seminario organizzato dall'associazione 'Per una Sanità del Servizio Pubblico' sul tema *La realtà femminile nel SSR: cosa si legge e come si risponde* (gennaio 2024);
- Realizzazione della III edizione del Festival "Io conto. Il valore alle donne", percorsi formativi di educazione finanziaria e di contrasto alla violenza economica per il personale;
- Relazione al Convegno organizzato dalla Rete Nazionale dei CUG presso il Dipartimento della Funzione Pubblica sul tema "Canali di segnalazione e strumenti di prevenzione e sostegno alle vittime di violenza" (marzo 2024);
- Redazione e diffusione del primo Bilancio di genere delle Aziende sanitarie bolognesi (maggio 2024);
- Seminario per il personale: STEREOTIPI E PREGIUDIZI DI GENERE NELLE PROFESSIONI E NEL LAVORO DI CURA (ottobre 2024);
- Presentazione dei dati sul personale e del Piano Azioni Positive a SUMAGP e SUMAEP (ottobre 2024);
- Partecipazione al percorso di auto-formazione - Contrastio alla violenza di genere organizzato da Comune di Bologna e Città Metropolitana (nov.- dic. 2024)
- Promozione e partecipazione agli eventi "*Con gli occhi delle donne il diritto nella prospettiva di genere: un approccio storico-giuridico*" (gennaio 2024), "*La violenza economica: radici culturali e possibili soluzioni*" (marzo 2024) "*Violenza e molestie: quello che le donne non dicono*" e "*Diversi da chi? Percorsi di accompagnamento, inserimento e inclusione delle persone con disabilità*" organizzati dalla rete nazionale dei CUG (novembre 2024);

- Relazione al Convegno organizzato dal Comitato Unico di Garanzia Asl Roma 5 sul tema “Consigliere/i di Fiducia e CUG in rete per prevenire e contrastare il disagio lavorativo” (dicembre 2024);
- Aggiornamento del sito web del CUG <https://www.ausl.bologna.it/pro/cug> .

ALTRE ATTIVITÀ

Nel primo semestre 2024 il CUG, con UOC Sviluppo Organizzativo e Gestione Operativa e UOS Qualità, Accreditamento e Relazioni con il cittadino, ha realizzato Progetto di indagine sulla genitorialità e servizi per l'infanzia a sostegno dei genitori dipendenti di Azienda USL di Bologna, i cui esiti sono stati presentati alla Direzione aziendale.

Nel 2024 Azienda USL, con AOU di Bologna e IOR si è candidata 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.

Il CUG si è incontrato in riunione ordinaria nelle seguenti date: incontri 23/1, 21/2, 15/4, 27/6, 23/9, 28/10 e 18/12.

CONCLUSIONI

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

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

Quanto rendicontato nella relazione è, come sopra indicato, il frutto dell'impegno e del lavoro di tutte le persone che, nel CUG e nei diversi servizi aziendali, si impegnano quotidianamente per migliorare ed 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.

Si ringraziano, per la collaborazione alla redazione del presente documento: Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale e Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale, Rete Metropolitana delle e dei Consigliere/i di Fiducia, Servizio Prevenzione e Protezione, U.O. Medicina Legale e Risk Management, U.O. Programmazione e Controllo.

Bologna, 28 marzo 2025

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						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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	0	1	0	1	3	5	0	0	0	4	4	8	13
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complessa	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	1	0	2	3	0	0	1	3	4	8	11
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2
157-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complessa	0	0	0	3	1	4	0	0	1	1	0	2	6
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	0	0	1	2	0	3	0	0	0	2	1	3	6
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	3	4	8	2	17	0	1	1	8	0	10	27
TD-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	1	0	1	0	1	3	0	2	1	0	3	6	9
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complessa	0	0	1	2	0	3	0	0	0	1	3	4	7
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6	6
TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	4	4
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	4	11	9	5	29	0	32	68	82	33	215	244
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str.Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3	3
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	0	2	1	3	0	1	0	2	1	4	7
TI-MEDICI	0	11	2	3	3	19	0	17	7	2	1	27	46
TD-MEDICI	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	6	6
TI-MEDICI - Str.Complessa	0	0	2	14	21	37	0	0	5	11	8	24	61
TI-MEDICI - Str Semplice	0	1	6	11	18	36	0	2	7	11	23	43	79
TD-MEDICI - Professionale	1	16	0	0	0	17	1	23	0	0	0	24	41
TI-MEDICI - Professionale	0	161	91	85	83	420	0	240	233	166	105	744	1164
TI-ODONTOIATRI - Str.Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
TI-ODONTOIATRI - Professionale	0	0	0	1	1	2	0	0	1	0	0	1	3
TI-VETERINARI	0	0	2	1	2	5	2	2	1	3	1	9	14
TI-VETERINARI - Str.Complessa	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	2
TI-VETERINARI - Str Semplice	0	0	0	2	1	3	0	1	0	0	1	2	5
TI-VETERINARI - Professionale	0	3	4	1	5	13	0	3	3	0	2	8	21

TI-PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	2
A-PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	9	7	0	0	0	16	12	17	2	0	0	31	47
TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	0	1	2	0	0	3	0	1	4	2	0	7	10
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	6	36	41	60	41	184	6	76	127	224	159	592	776
TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	2	1	3	0	7	4	1	5	4	0	14	21
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	0	0	0	0	0	0	0	4	2	2	0	8	8
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	8	78	154	176	56	472	25	140	285	463	230	1143	1615
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	0	0	0	0	1	8	4	1	0	0	13	14
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	3	17	11	18	17	66	13	75	59	115	69	331	397
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	72	265	222	275	67	901	329	677	583	1190	209	2988	3889
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	5
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	12	61	60	39	14	186	49	105	77	123	55	409	595
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	4	4
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	6	26	6	26	25	89	20	18	9	38	22	107	196
	120	694	626	745	372	2557	481	1449	1484	2466	938	6818	9375

RUOLO	Anno 2022				Anno 2023				Anno 2024			
	Uomini	Donne	Totale	D%	Uomini	Donne	Totale	D%	Uomini	Donne	Totale	D%
DIR. AMMINISTRATIVA	9	20	29	69%	8	18	26	69%	9	18	27	67%
DIR. PROFESSIONALE	24	16	40	40%	25	15	40	38%	28	15	43	35%
DIR. SANITARIA	33	236	269	88%	35	234	269	87%	35	235	270	87%
DIR. TECNICA	5	8	13	62%	3	8	11	73%	4	8	12	67%
DIR. MEDICA	532	871	1403	62%	527	858	1385	62%	529	868	1397	62%
DIR. ODONTOIATRI	2	2	4	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%
DIR. VETERINARIA	27	17	44	39%	24	16	40	40%	22	20	42	48%
PERSONALE CONTRATTISTA	4	-	4	0%	4	0	4	0%	3	0	3	0%
PERSONALE DI RICERCA	8	24	32	75%	19	44	63	70%	19	38	57	67%
COMPARTOAMMINISTRATIVO	192	621	813	76%	185	598	783	76%	191	606	797	76%
COMPARTOTECNICO	462	1144	1606	71%	453	1121	1574	71%	472	1151	1623	71%
COMP. PERS. RIABILITAZIONE	69	321	390	82%	64	329	393	84%	67	344	411	84%
COMP. PERS. INFERMIERISTICO	940	3067	4007	77%	923	2986	3909	76%	901	2993	3894	77%
COMP. PERS. TEC. SANITARIO	184	412	596	69%	187	398	585	68%	186	413	599	69%
COMP. PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	92	113	205	55%	87	110	197	56%	89	107	196	55%
totale	2583	6872	9455	73%	2546	6737	9283	73%	2557	6818	9375	73%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' 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	119	683	622	730	365	2519	476	1426	1415	2201	854	6372
Part-Time>50%	1	11	3	11	4	30	5	23	65	244	80	417
Part-Time<=50%	0	0	1	4	3	8	0	0	4	21	4	29
UOMINI						DONNE						
Descrizione	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot
Tempo pieno	99%	98%	99%	98%	98%	99%	99%	98%	95%	89%	91%	93%
Part-Time>50%	1%	2%	0%	1%	1%	1%	1%	2%	4%	10%	9%	6%
Part-Time<=50%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%

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

Incarichi di funzione	Uomini	Donne
anno 2024	118	290
anno 2023	118	291
anno 2022	87	214

TABELLA 1.4 – PERMANENZA NEL PROFILO

DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot
Inferiore a 3 anni	87	210	115	51	13	476	394	483	226	139	17	1259
Tra 3 e 5 anni	31	171	85	23	4	314	79	367	157	112	24	739
Tra 5 e 10 anni	0	90	61	27	10	188	0	208	127	92	30	457
Superiore a 10 anni	0	22	236	496	193	947	0	62	644	1818	673	3197
tot	118	493	497	597	220	1925	473	1120	1154	2161	744	5652
DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot
Inferiore a 3 anni	74%	43%	23%	9%	6%	25%	83%	43%	20%	6%	2%	22%
Tra 3 e 5 anni	26%	35%	17%	4%	2%	16%	17%	33%	14%	5%	3%	13%
Tra 5 e 10 anni	0%	18%	12%	5%	5%	10%	0%	19%	11%	4%	4%	8%
Superiore a 10 anni	0%	4%	47%	83%	88%	49%	0%	6%	56%	84%	90%	57%

1.5 DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

DESCRIZIONE	UOMINI			DONNE			GAP
	TOT	N	MEDIA	TOT	N	MEDIA	
MEDICI	334.437 €	5	66.887 €	255.166 €	5	51.033 €	-24%
MEDICI - SC	3.887.212 €	36	107.978 €	1.969.074 €	22	89.503 €	-17%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	173.233 €	3	57.744 €	193.462 €	4	48.365 €	-16%
MEDICI - Professionale	27.577.097 €	387	71.259 €	36.613.582 €	559	65.498 €	-8%
VETERINARI - Professionale	584.437 €	9	64.937 €	361.139 €	6	60.190 €	-7%
VETERINARI	351.819 €	5	70.364 €	393.719 €	6	65.620 €	-7%
RICERCA	65.478 €	2	32.739 €	92.255 €	3	30.752 €	-6%
VETERINARI - SC	89.419 €	1	89.419 €	84.205 €	1	84.205 €	-6%
COMPARTO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	2.056.280 €	71	28.962 €	1.830.457 €	67	27.320 €	-6%
VETERINARI - SS	212.041 €	3	70.680 €	133.454 €	2	66.727 €	-6%
PROFILI RUOLO TECNICO	8.403.143 €	366	22.959 €	17.858.065 €	821	21.752 €	-5%
COMPARTO - PERS. TECNICO SANITARIO	4.587.409 €	157	29.219 €	7.682.522 €	277	27.735 €	-5%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - SC	368.137 €	5	73.627 €	562.898 €	8	70.362 €	-4%
MEDICI - SS	3.033.032 €	36	84.251 €	3.232.141 €	40	80.804 €	-4%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	792.983 €	16	49.561 €	482.324 €	10	48.232 €	-3%
TD-COMPARTO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	24.663 €	1	24.663 €	120.667 €	5	24.133 €	-2%
COMPARTO - PERS. INFERMIERISTICO	20.105.980 €	714	28.160 €	57.155.646 €	2.074	27.558 €	-2%
COMPARTO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1.310.262 €	50	26.205 €	5.789.983 €	224	25.848 €	-1%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - SS				62.295 €	1	62.295 €	0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	77.894 €	2	38.947 €				0%
157-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	53.976 €	1	53.976 €				0%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - SS				412.236 €	6	68.706 €	0%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - SC				64.237 €	1	64.237 €	0%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - SS				165.832 €	3	55.277 €	0%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO				48.114 €	1	48.114 €	0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - SS	164.878 €	3	54.959 €	113.440 €	2	56.720 €	3%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	1.415.050 €	27	52.409 €	9.852.029 €	182	54.132 €	3%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	3.690.551 €	158	23.358 €	11.042.455 €	447	24.703 €	6%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	156.459 €	3	52.153 €	391.729 €	7	55.961 €	7%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - SC	271.546 €	4	67.887 €	152.532 €	2	76.266 €	12%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - SC	244.470 €	3	81.490 €	371.140 €	4	92.785 €	14%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	33.343 €	1	33.343 €	259.423 €	4	64.856 €	95%

TABELLA 1.6 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Procedura	TOT	UOMINI		DONNE	
		PRESID	COMP	PRESID.	COMP
Avvisi di Struttura Complessa	14	9	26	5	23
Concorsi Pubblici	32	17	39	15	55
Avvisi Selezione Pubbliche	14	8	23	6	19
Lavoro Autonomo	1	1	1	0	2
Assunzioni da Centro per l'impiego	2	1	4	1	3
TOTALE	63	36	93	27	102

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	
Part time misto	0	0	0	3	0	3	0	2	6	33	10	51	54
Part time orizzontale	1	11	3	7	2	24	5	21	45	157	53	281	305
Part time verticale	0	0	1	5	5	11	0	0	18	75	21	114	125
Telelavoro	0	0	4	3	2	9	0	1	6	16	12	35	44
Lavoro agile	4	24	16	27	18	89	5	43	80	121	62	311	400
						136						792	
DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot	
Part time misto	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,4%	1,3%	1,1%	0,7%	0,6%
Part time orizzontale	0,8%	1,6%	0,5%	0,9%	0,5%	0,9%	1,0%	1,4%	3,0%	6,4%	5,7%	4,1%	3,3%
Part time verticale	0,0%	0,0%	0,2%	0,7%	1,3%	0,4%	0,0%	0,0%	1,2%	3,0%	2,2%	1,7%	1,3%
Telelavoro	0,0%	0,0%	0,6%	0,4%	0,5%	0,4%	0,0%	0,1%	0,4%	0,6%	1,3%	0,5%	0,5%
Lavoro agile	3,3%	3,5%	2,6%	3,6%	4,8%	3,5%	1,0%	3,0%	5,4%	4,9%	6,6%	4,6%	4,3%

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

DESCRIZIONE	UOMO	DONNA	Totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	8.400	41.836	50.236
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	3.510	3.319	6.829
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	3.361	22.200	25.561
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	14	345	359
Totale	15.285	67.700	82.985

TABELLA 1.9 FORMAZIONE

Valori assoluti

TIPO	TOT	UOMINI							DONNE						
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTU	%U	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot	%D
Aggiornamento professionale	184.760	4.324	14.026	10.471	11.616	3.847	44.284	24%	16.897	32.050	31.578	49.181	10.770	140.476	76%
Benessere org. / temi CUG	2.021	67	95	149	100	50	461	23%	102	206	390	680	182	1.560	77%
Competenze manageriali/Relazionali	6.411	30	232	554	756	103	1.675	26%	272	604	1.030	2.325	505	4.736	74%
Obbligatoria (sicurezza)	47.790	1.196	3.452	3.684	3.467	774	12.573	26%	4.330	6.879	8.041	13.196	2.771	35.217	74%
Totale ore	240.982	5.617	17.805	14.858	15.939	4.774	58.993	24%	21.601	39.739	41.039	65.382	14.228	181.989	76%
Totale ore %	100,0%	2,3%	7,4%	6,2%	6,6%	2,0%	24,5%	24%	9,0%	16,5%	17,0%	27,1%	5,9%	75,5%	76%

Valori medi

		UOMINI							DONNE						
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	M tot		<30	31-40	41-50	51-60	>60	M tot	
Aggiornamento professionale	184.760	36,0	20,2	16,7	15,6	10,3	17		35	22	21	20	11	20,6	20
Benessere org. / temi CUG	1.068	0,6	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2		0,2	0,1	0,3	0,3	0,2	0,2	0
Competenze manageriali/Relazionali	6.411	0,3	0,3	0,9	1,0	0,3	1		0,6	0,4	0,7	0,9	0,5	0,7	1
Obbligatoria (sicurezza)	47.790	10,0	5,0	5,9	4,7	2,1	5		9,0	4,7	5,4	5,4	3,0	5,2	5
Totale ore	240.982	46,8	25,7	23,7	21,4	12,8	23		44,9	27,4	27,7	26,5	15,2	26,7	26