

**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 2022



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.

A fine 2021 è scaduto il quadriennio di mandato del CUG e, a seguito di interpello, con deliberazione n. 22/2022 è stato istituito il rinnovato Comitato di Azienda USL di Bologna, che si è insediato in data 15/2/2022.

La presente relazione è quindi la prima del nuovo Comitato e presenta i dati 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 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:

Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale
Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale
Rete Metropolitana delle e dei Consigliere/i 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 31/12/2022

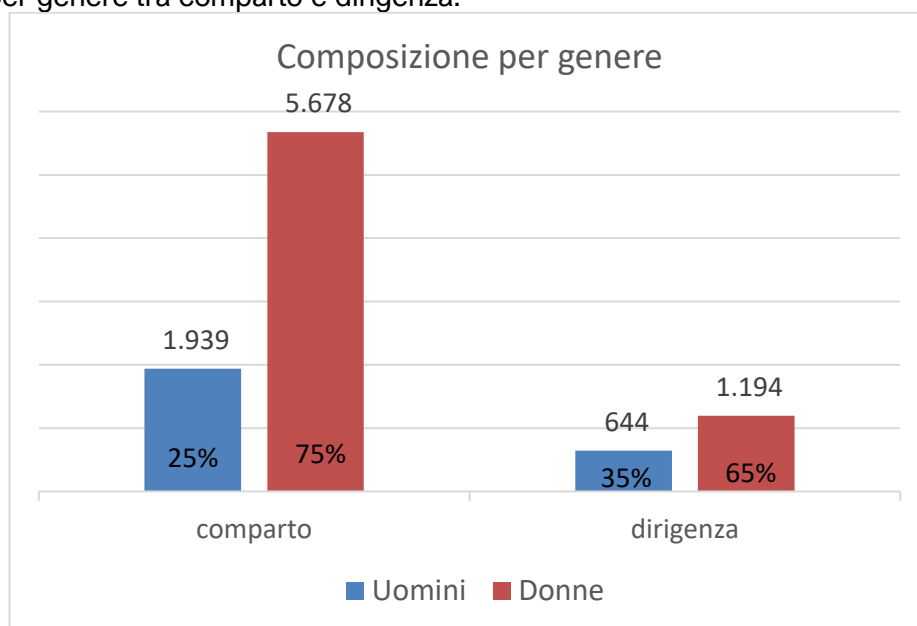
Le tabelle complete riportanti tutti i dati sono presentate in Appendice.

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/biennio precedente.

1 - Ripartizione del personale per genere e livelli di inquadramento

Il totale di unità di personale dell'Azienda USL di Bologna ammonta, al 31 dicembre 2022, a 9.455 unità, con un decremento di 86 unità rispetto al 2021 (-1%).

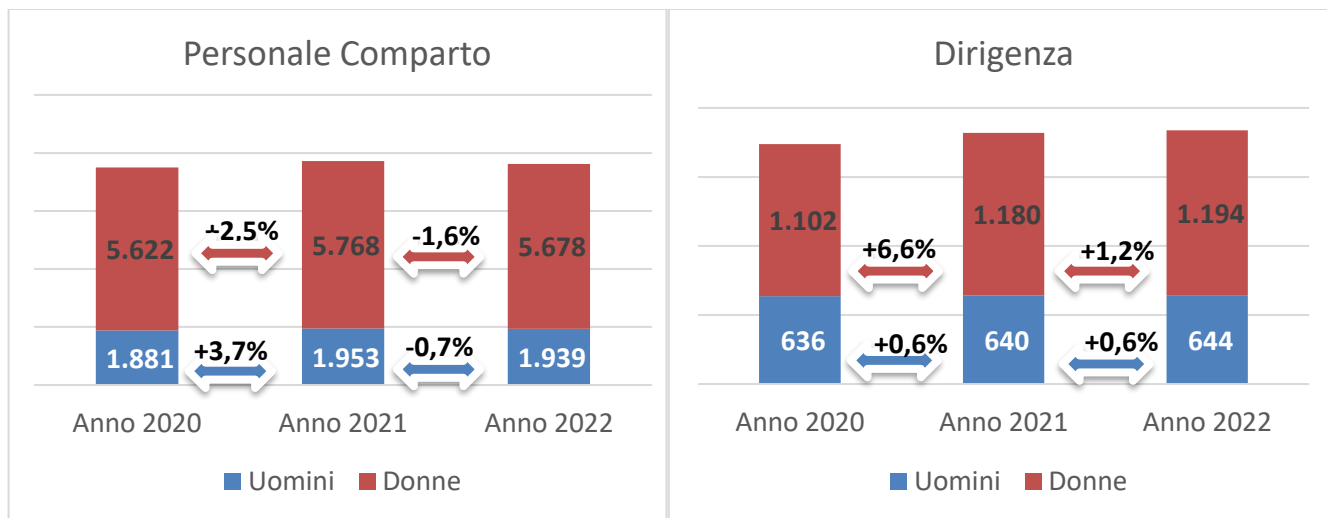
Le donne costituiscono, complessivamente, il 73% dell'organico, con una significativa differenza di composizione per genere tra comparto e dirigenza.



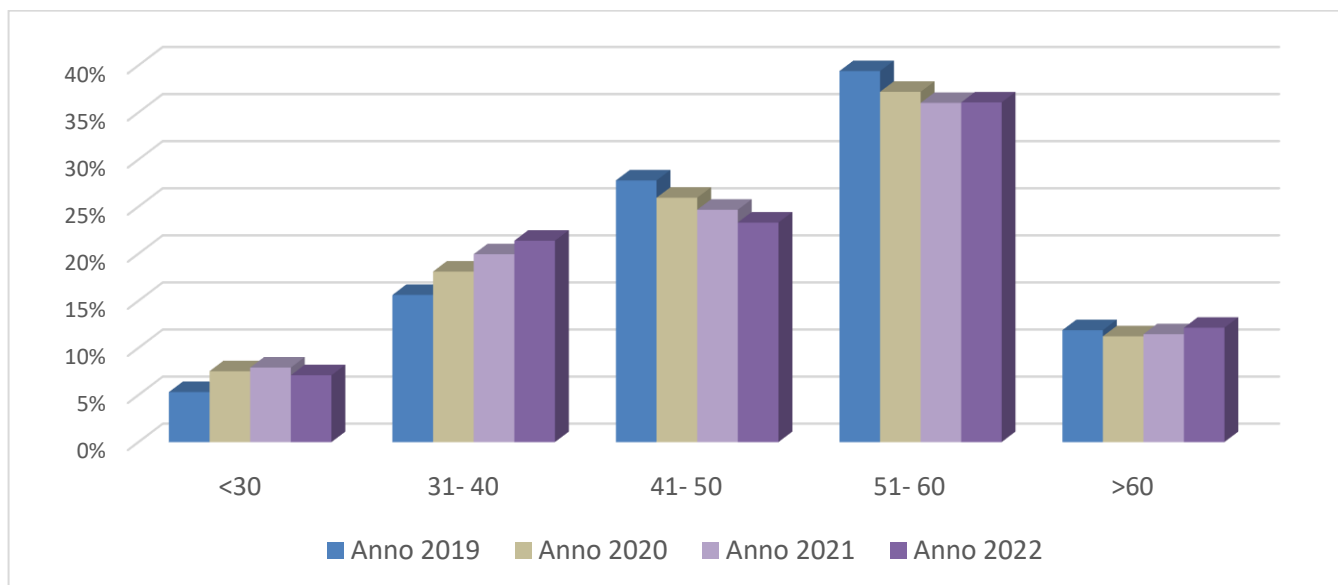
Di seguito si riporta una sintetica tabella di confronto tra l'anno 2021 e l'anno 2022, raggruppando il personale per ruolo professionale.

RUOLO	Anno 2021				Anno 2022			
	Uomini	Donne	Totale	D%	Uomini	Donne	Totale	D%
DIR. AMMINISTRATIVA	9	21	30	70%	9	20	29	69%
DIR. PROFESSIONALE	25	16	41	39%	24	16	40	40%
DIR. SANITARIA	35	234	269	87%	33	236	269	88%
DIR. TECNICA	11	6	17	35%	5	8	13	62%
DIR. MEDICA	526	870	1.396	62%	532	871	1.403	62%
DIR. ODONTOIATRI	2	2	4	50%	2	2	4	50%
DIR. VETERINARIA	31	21	52	40%	27	17	44	39%
PERSONALE CONTRATTISTA	4	-	4	0%	4	-	4	0%
PERSONALE DI RICERCA	3	10	13	77%	8	24	32	75%
COMPARTO AMMINISTRATIVO	195	687	882	78%	192	621	813	76%
COMPARTO TECNICO	472	1.135	1.607	71%	462	1.144	1.606	71%
COMP. PERS. RIABILITAZIONE	74	324	398	81%	69	321	390	82%
COMP. PERS. INFERMIERISTICO	936	3.106	4.042	77%	940	3.067	4.007	77%
COMP. PERS. TEC. SANITARIO	189	402	591	68%	184	412	596	69%
COMP. PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	87	114	201	57%	92	113	205	55%
totale	2.599	6.948	9.547		2.583	6.872	9.455	

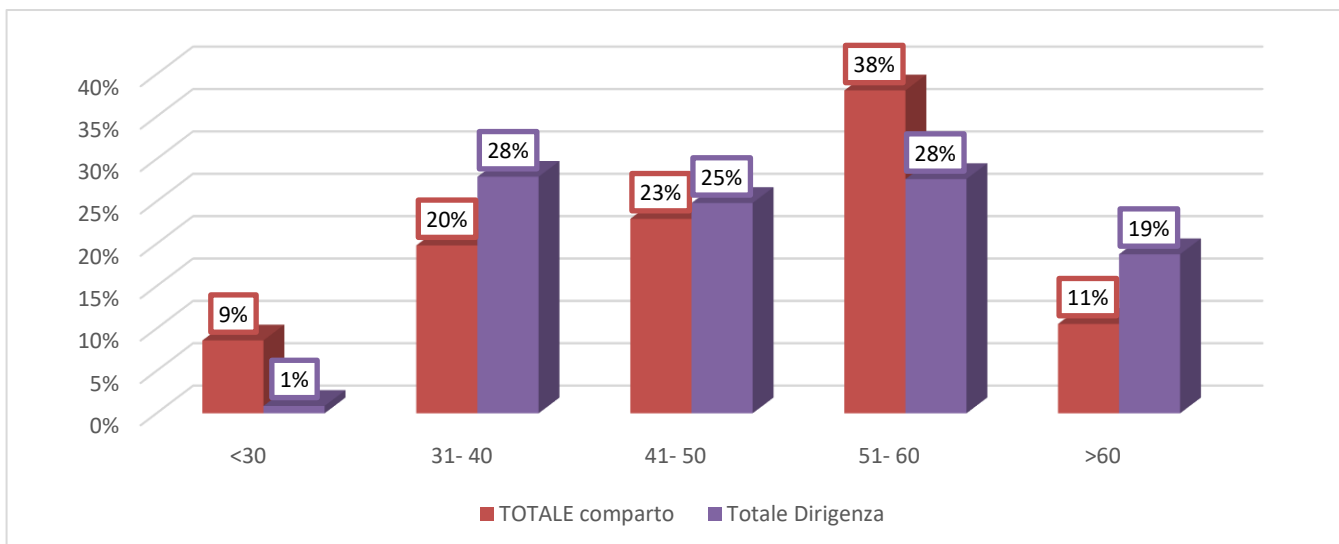
L'incremento di unità di personale complessivamente non rileva percentuali differenti tra uomini e donne ma, distinguendo tra comparto e dirigenza, in quest'ultimo raggruppamento l'incremento di donne è sensibilmente superiore.



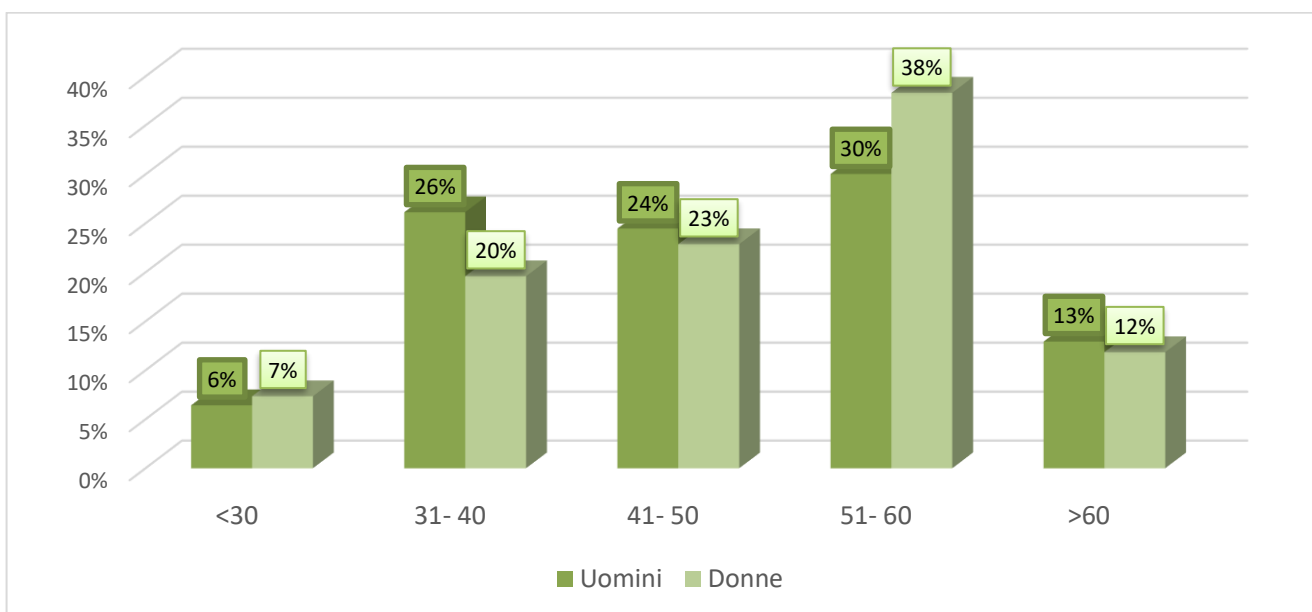
Per l'anno 2022 pare stabilizzarsi il trend, verificatosi negli anni scorsi, dell'aumento della dotazione organica con un'età anagrafica al massimo pari a 50 anni. Questa parte di personale rappresenta circa il 52% del totale dei dipendenti, nell'anno 2019 era pari al 50%.



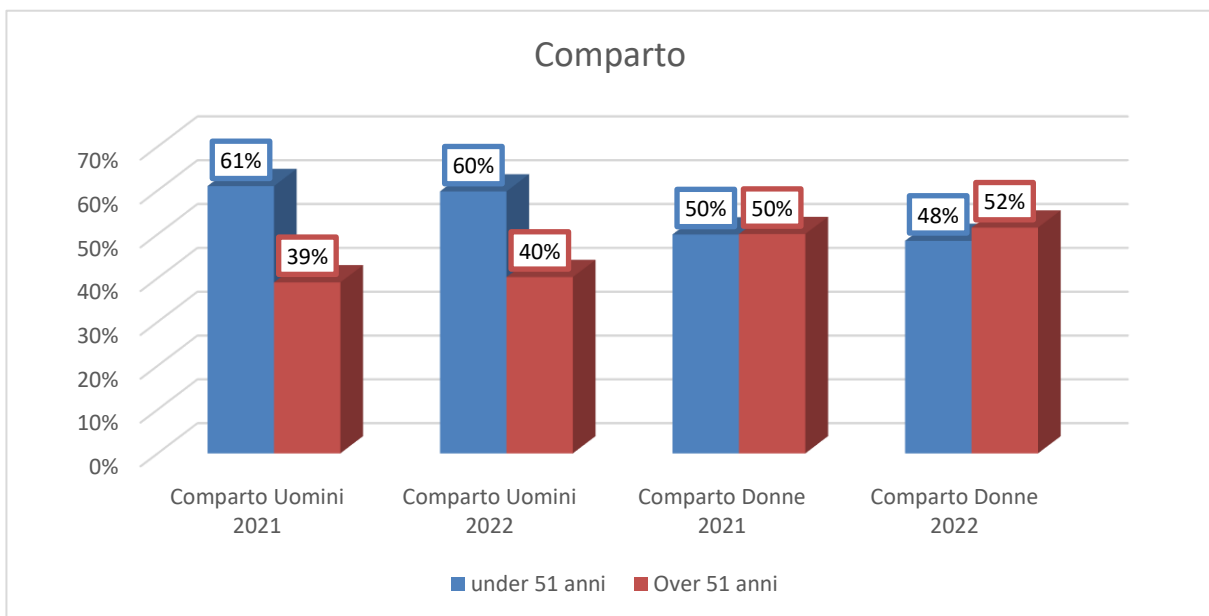
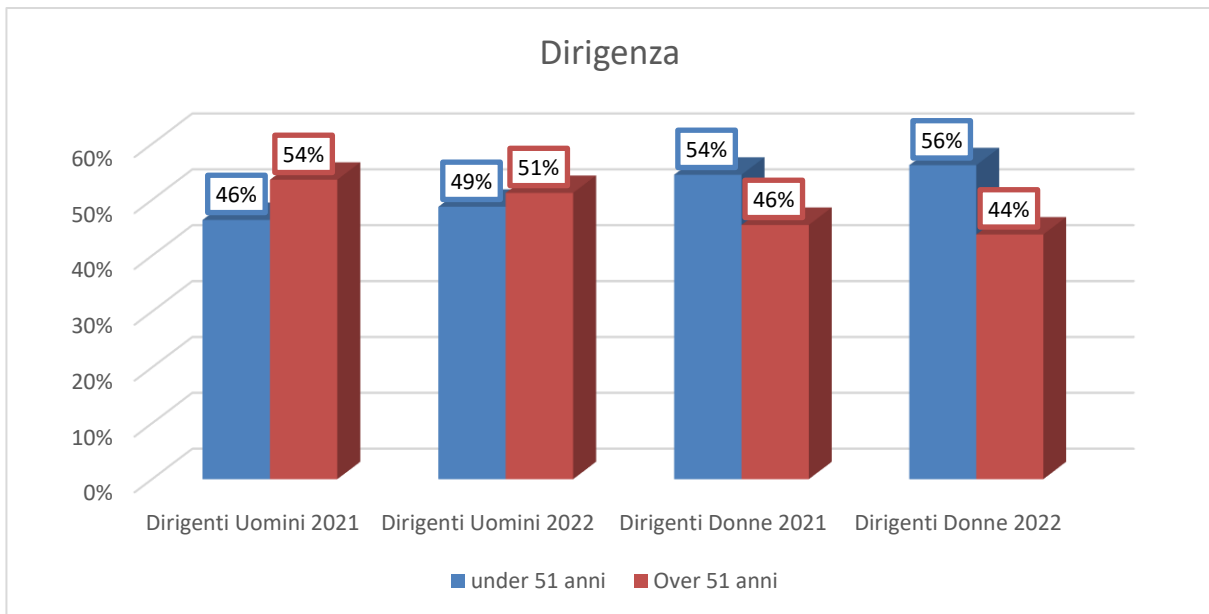
Analizzando la distribuzione tra classi d'età e suddividendo per dirigenza e comparto si può notare, anche dal grafico sotto riportato, come sussistano alcune differenze, specialmente nelle fasce 31-40 anni e over 50 anni.



Ponendo inoltre l'attenzione alla ripartizione secondo genere ed età, si può notare, in continuità con quanto osservato gli scorsi anni, 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 per l'anno 2022 si consolidi per la Dirigenza. Per il comparto si verifica invece una maggior presenza di dipendenti over 50 anni sia per gli uomini sia per le donne.



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.

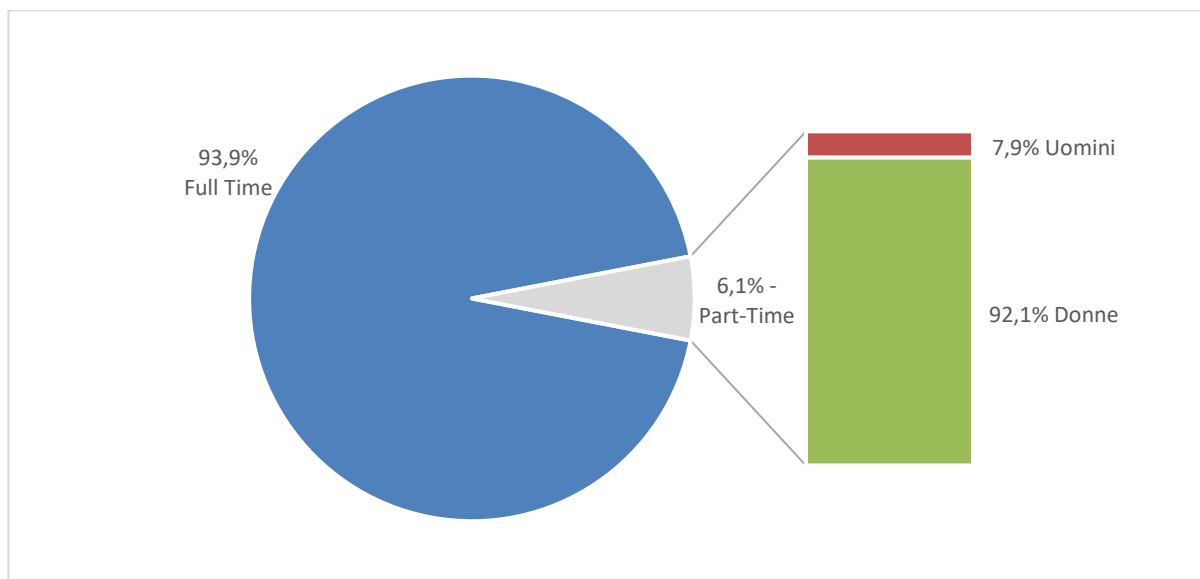
	ORGANI VERTICE	UOMINI					DONNE				
		<30	31-	41-	51- 60	>60	<30	31- 40	41- 50	51-	>60
TI	PERSONALE			1							
A	PERSONALE				3						

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

2.1 Percentuale riduzione orario di lavoro - Tempo Parziale

Nel corso dell'anno 2022 si è leggermente ridotta la percentuale di dipendenti che fa ricorso ad una tipologia di lavoro part-time, andamento ormai consolidato negli ultimi anni.

Tra coloro che fruiscono di un contratto non a tempo pieno, il 92% è rappresentato da donne.



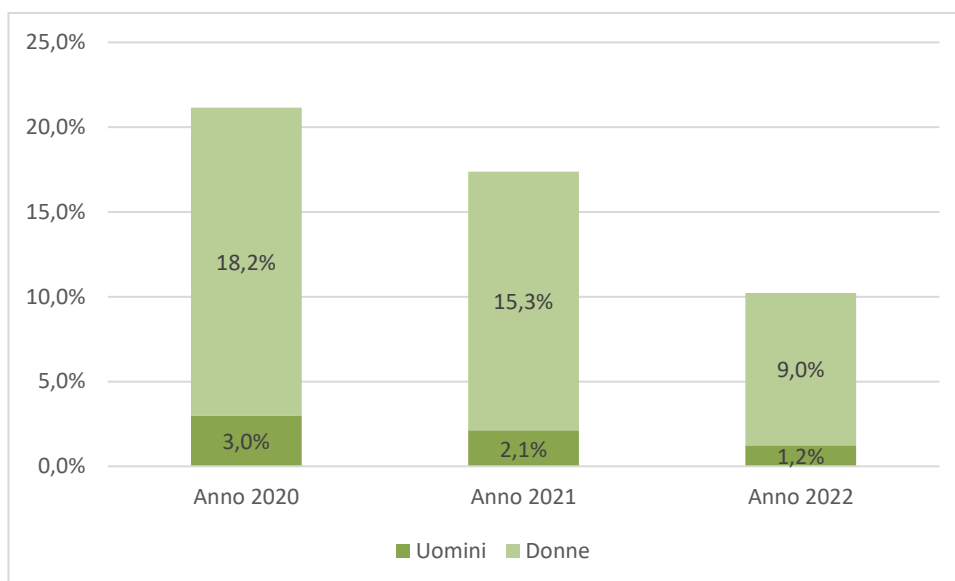
2022 Vs 2021	UOMINI						DONNE					
	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot
Tempo pieno	99%	99%	99%	97%	98%	98%	99%	98%	94%	87%	91%	92%
Part-Time >50%	0,6%	1,2%	0,6%	2,3%	1,5%	1,4%	0,6%	1,9%	5,8%	11,5%	8,4%	7,1%
Part-Time <=50%	0,0%	0,1%	0,2%	0,5%	0,9%	0,3%	0,0%	0,1%	0,4%	1,1%	0,2%	0,6%
2021 Part-Time>50%	0,0%	1,4%	0,5%	2,2%	1,6%		0,2%	2,1%	6,6%	12,3%	7,9%	
2021 Part-Time<=50%	0,0%	0,0%	0,2%	0,6%	0,6%		0,0%	0,1%	0,5%	0,9%	0,5%	

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.

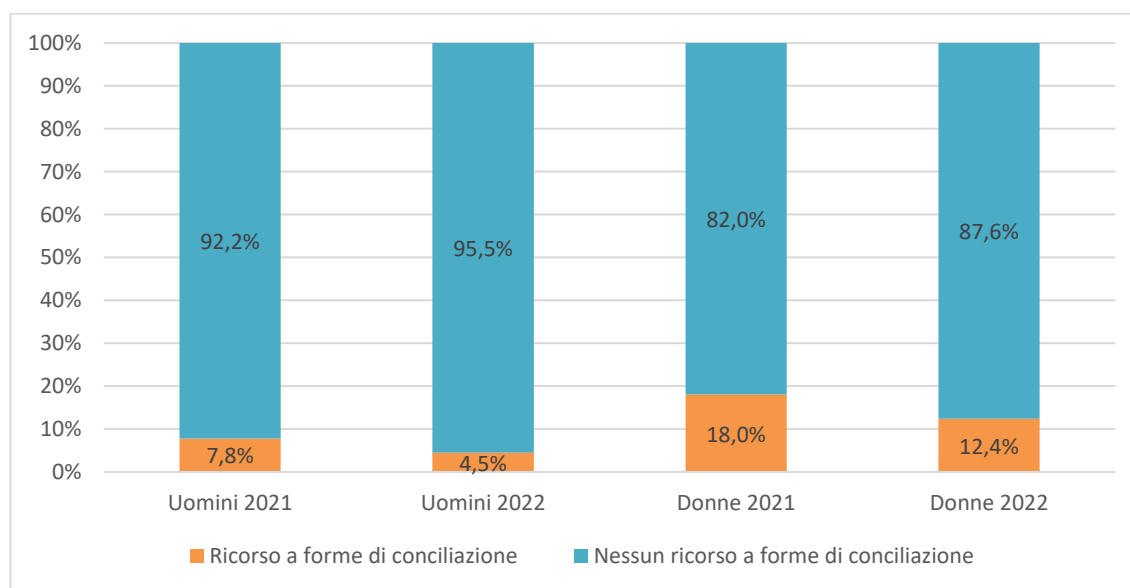
2.2 Organizzazione del lavoro part-time, telelavoro e lavoro agile

Il ricorso al part time, telelavoro o il lavoro agile ha registrato, anche per il 2022, una flessione rispetto al biennio precedenti (10,2% nel 2022, 17,4% nel 2021 e 21,3% del 2020).

Questo dato è chiaramente legato al cessare dell'emergenze COVID ed al lockdown che, nel 2020, ha obbligato una significativa parte del personale a ricorrere a misure di lavoro agile. La normativa che è intervenuta al termine della pandemia ha, inoltre, regolamentato in maniera più stringente l'uso di tali istituti (disponibilità di strumentazioni informatiche aziendali al fine di assicurare la cyber sicurezza, prevalenza della presenza in sede rispetto al lavoro da remoto)



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) e, diversamente da quanto osservato nel 2021, anche per quanto riguarda il ricorso a contratti di telelavoro.

Analizzando l'utilizzo degli istituti contrattuali di lavoro da remoto, il Lavoro Agile ed il Tele Lavoro, si conferma una maggior fruizione di detti istituti da parte delle lavoratrici: il 7% delle donne ha un contratto per il lavoro da remoto rispetto al 4% dei lavoratori.

Relativamente al **numero di giorni** di lavoro **da remoto** da coloro che hanno un contratto di questo tipo, invece, **non si rilevano significative differenze di genere**. Come mostra la tabella sotto riportata le donne e gli uomini hanno svolto, rispettivamente, una media di 31 e 30 giorni/anno di lavoro agile e di 84 (D) e 82 (U) giorni/anno di tele lavoro.

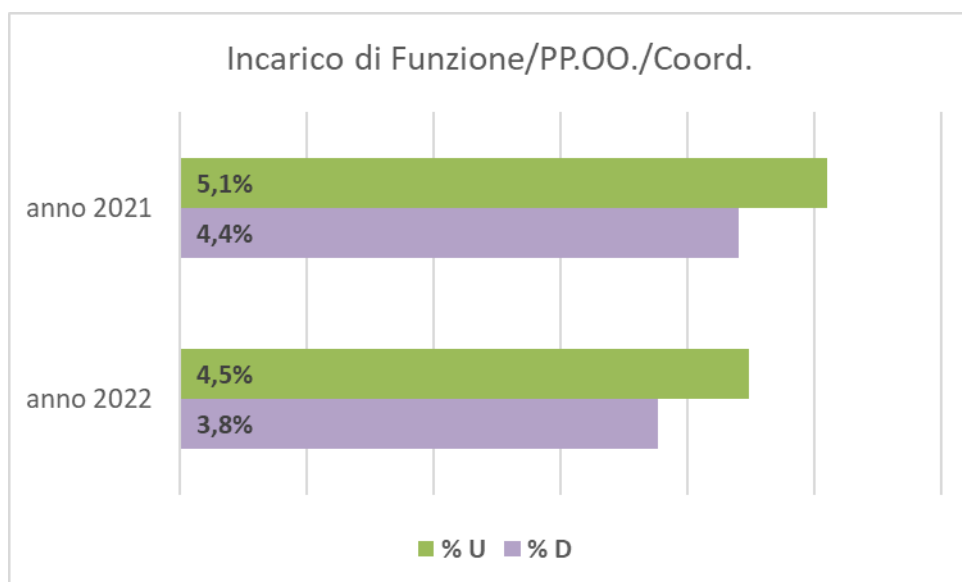
TIPOLOGIA	D	U	TOT
Lavoro Agile - N. Contratti	438	95	533
Lavoro Agile - % Contratti	6%	4%	6%
Telelavoro - N. Contratti	31	8	39
Telelavoro - %. Contratti	0,5%	0,3%	0,4%
Lavoro Agile - Tot. giorni/anno	13.494	2.834	16.328
Lavoro Agile - Media giorni/contratto	31	30	31
Telelavoro - Tot. giorni/anno	2.617	654	3.271
Telelavoro - Media giorni/contratto	84	82	84
totale complessivo personale	6.872	2.583	9.455

Confrontando i dati della tabella sopra riportata con quelli registrati nell'anno precedente si rileva un ulteriore **decremento** dei contratti di lavoro agile, sia per il personale di genere maschile (nel 2021 N. 156 - 6%) sia per quello di genere femminile (nel 2021 N. 678 -10%).

3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE

Gli incarichi di funzione, di posizione organizzativa e di coordinamento attribuiti al 31/12/2022 sono complessivamente 301 (-52 rispetto al 2021).

Di questi incarichi il 71% è assegnato a donne ma, rapportando entro genere il personale con posizione di responsabilità sul totale del personale del comparto, si evidenzia come il 4,5% degli uomini del comparto è titolare di un incarico di responsabilità verso il 3,8% delle donne. Come si vede dal grafico sotto riportato questo differenziale è pressoché identico all'anno 2021 e rimane costante nell'ultimo triennio.



3.1 DIRIGENZA - Incarichi di Responsabilità

Nel 2022 gli incarichi di struttura semplice e di struttura complessa assegnati erano 180, di questi 85 (47%) conferiti a dirigenti donne.

INCARICHI STRUTTURA SEMPLICE/COMPLESSA ATTRIBUITI	2022				2021
	U	D	tot.	%D	% D
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - SC	5	10	15	67%	64%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - SC	3	3	6	50%	25%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - SS	1	3	4	75%	50%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - SC	3	5	8	63%	86%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - SS	1	5	6	83%	80%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - SC	0	1	1	100%	100%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - SS	1	3	4	75%	50%
MEDICI - SC	42	19	61	31%	32%
MEDICI - SS	37	35	72	49%	46%
ODONTOIATRI - SC	0	1	1	100%	100%
VETERINARI - SC	1	0	1	0%	0%
VETERINARI - SS	1	0	1	0%	6%
totale	95	85	180	47%	45%

La tabella sopra riportata mostra come, nell'ambito della dirigenza medica le donne siano titolari del 49% degli incarichi di struttura semplice (+3% Vs 2021) e del 31% di quelli di struttura complessa (-1% rispetto al 2021).

Dei 14 incarichi di direzione di dipartimento aziendali 5 (36%) sono stati conferiti a dirigenti donne.

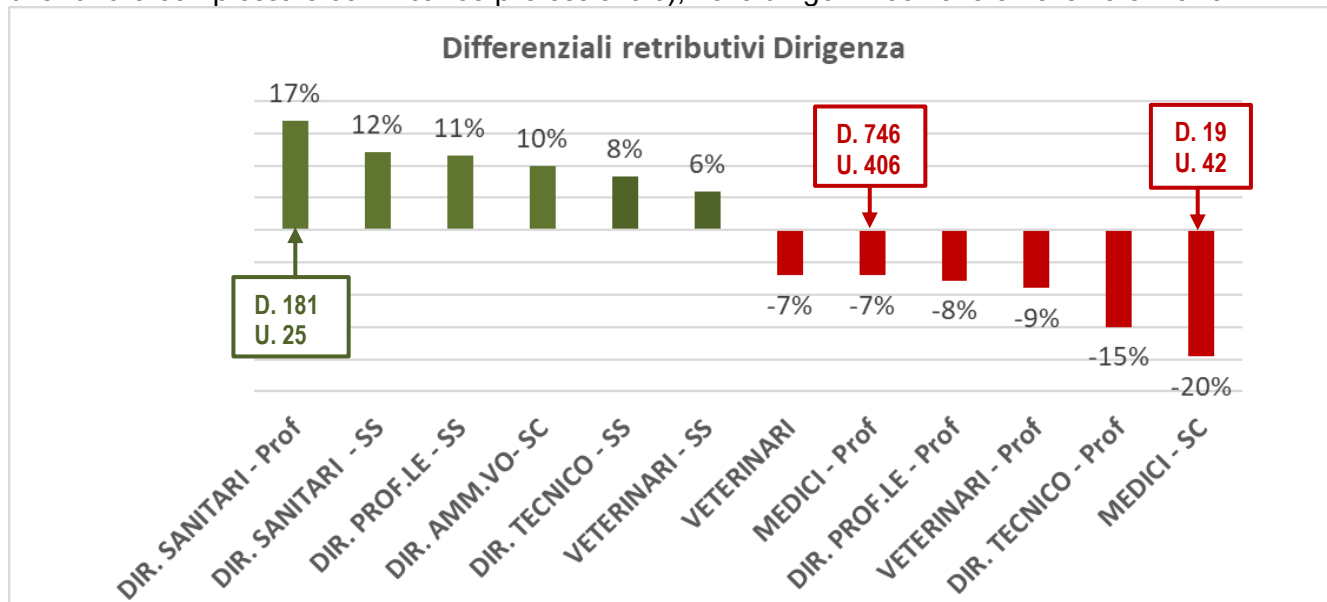
4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE - Permanenza nel profilo e livello

La tabella della permanenza nel profilo e livello, del personale del comparto per genere e classe di età, rappresentata come percentuale sul totale di colonna, evidenzia come le donne tra i 41 e 60 hanno rallentamento nella progressione di carriera più lenta degli uomini, ovvero una più lunga permanenza nello stesso livello/profilo rispetto agli uomini nelle stesse classi di età, dato analogo agli anni precedenti.

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	95%	49%	21%	5%	3%	26%	95%	46%	18%	7%	3%	23%
Tra 3 e 5 anni	4%	11%	4%	2%	0%	5%	4%	13%	3%	2%	1%	4%
Tra 5 e 10 anni	0%	8%	6%	3%	1%	4%	0%	7%	6%	2%	2%	4%
Superiore a 10 anni	0%	8%	47%	67%	51%	40%	0%	9%	54%	76%	70%	52%
totale	99%	76%	78%	77%	54%	75%	99%	75%	80%	88%	76%	83%

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

Le differenze nelle retribuzioni medie, nell'ambito della dirigenza, sono le stesse registrate nel 2021. Si confermano sia il differenziale positivo nella retribuzione media delle donne dirigenti sanitarie e dirigenti professionali sia il gap negativo nella retribuzione media delle donne medico (con responsabilità di struttura complessa e con incarico professionale), nelle dirigenti tecniche e nelle veterinarie.



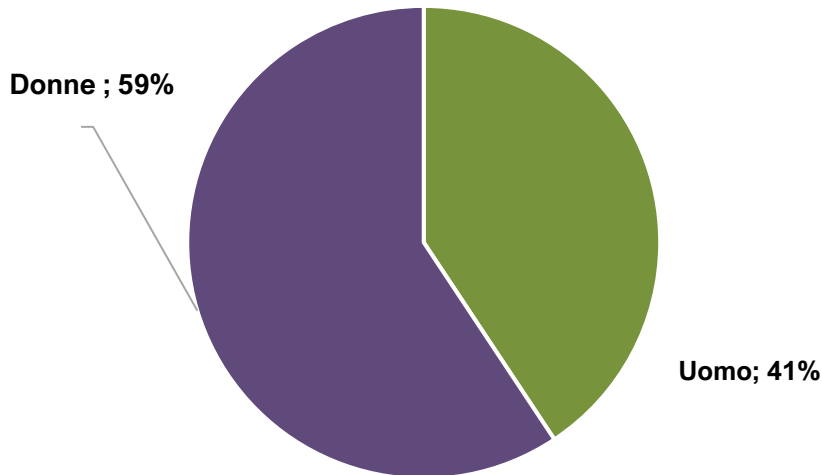
Come mostra la seguente tabella, le donne medico, che costituiscono il 62% di questo gruppo professionale, sono sottorappresentate nella assegnazione degli incarichi di responsabilità (33% delle strutture complesse e 49% di quelle semplici).

Per quanto riguarda la dirigenza sanitaria le donne costituiscono l'89% della categoria e sono titolari del 63% degli incarichi di Struttura Complessa.

DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		%	
	N	€ M	N	€ M	Media €	N Incarichi
DIR. AMM.VO- SC	5	63.234	10	61.955	-2%	67%
DIR. PROF.LE - SC	3	61.391	3	66.580	8%	50%
DIR. PROF.LE - SS	1	50.711	3	51.600	2%	75%
DIR. SANITARI - SC	3	66.532	5	77.506	16%	63%
DIR. SANITARI - SS	1	48.127	5	57.006	18%	83%
DIR. TECNICO - SC	1	70.767	-	-	0%	0%
DIR. TECNICO - SS	1	45.582	3	50.964	12%	75%
MEDICI - SC	35	108.476	17	86.351	-20%	33%
MEDICI - SS	37	70.296	35	70.857	1%	49%
ODONTOIATRI - SC	-	-	1	85.880		100%
VETERINARI - SC	1	82.147	-	-	0%	0%
VETERINARI - SS	1	58.163	-	-	0%	0%

Come mostra il grafico che segue, nel 2022 la donne si sono candidate al ruolo di Diretrici di Struttura complessa in misura maggiore dei colleghi uomini.

Candidate/i Avvisi di Struttura Complessa



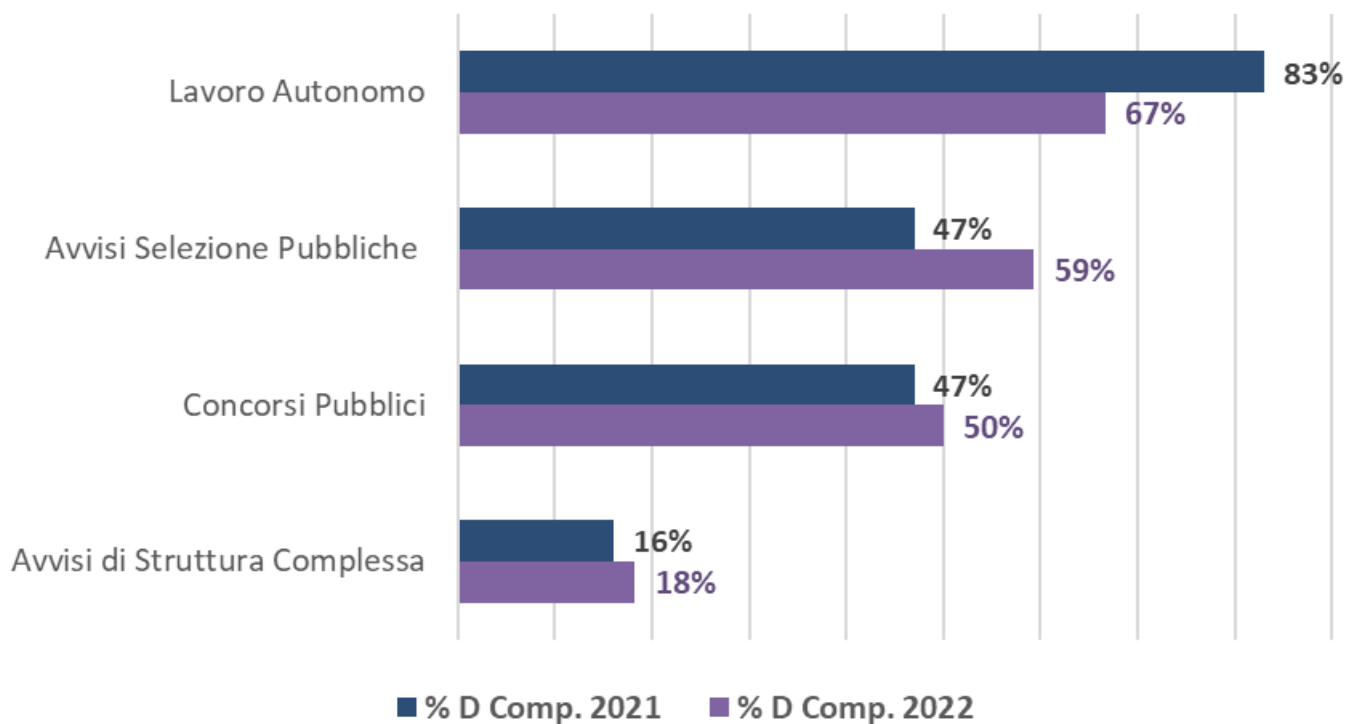
Per quanto riguarda il differenziale retributivo nel personale del comparto, come evidenzia la tabella che segue, si rileva un gap moderatamente negativo per le donne del personale di vigilanza ed ispezione che però, nel 2022, è raddoppiato in termini percentuali (da -3% a -6%). Le donne del ruolo amministrativo, infine, hanno un reddito medio annuo di poco (+6%) superiore ai colleghi uomini.

DESCRIZIONE	Tempo det. / indet.	2022			2021
		UOMINI N.	DONNE N.	Divario % U/D	Divario % U/D
RUOLO AMMINISTRATIVO	TI	163	478	5%	6%
RUOLO TECNICO	TI	356	797	-5%	-6%
PERS. FUNZIONI RIABIL.	TD		2		0%
PERS. FUNZIONI RIABIL.	TI	56	209	0%	1%
PERS. INFERMIERISTICO	TI	706	2.119	-1%	-1%
PERS. INFERMIERISTICO	TD	13	23	-1%	0%
PERS. TECNICO SANITARIO	TI	158	271	-2%	-4%
PERS. TECNICO SANITARIO	TD	1		0%	0%
PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	TI	75	76	-6%	-3%
PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	TD	1		0%	0%

6 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

La presenza femminile nella composizione delle commissioni di selezione/concorso è discretamente equilibrata in tutte le tipologie ad eccezione delle selezioni per l'attribuzione delle Strutture Complesse. In questo caso le donne sono state componenti di commissione nel 18% dei posti, dato moderatamente migliorato rispetto all'anno precedente (16%).

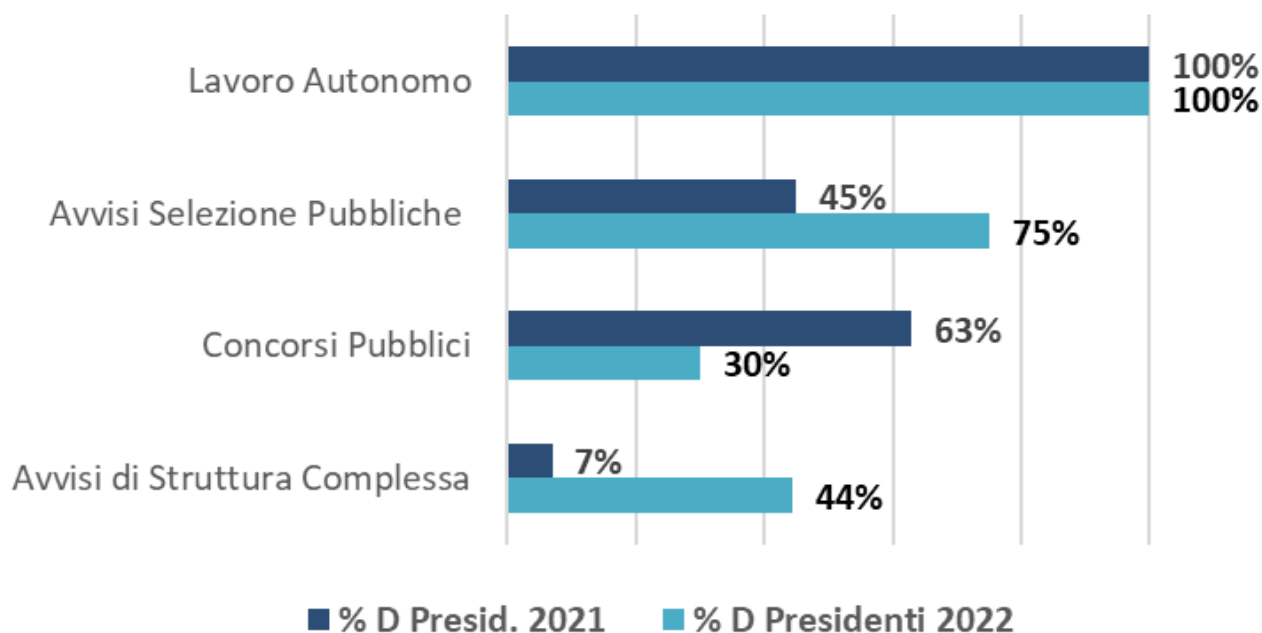
Donne Componenti commissione



Come mostra il grafico seguente, la designazione di presidenti di commissione di genere femminile nel 2022 è sensibilmente migliorata, rispetto all'anno 2021, per quanto riguarda gli avvisi per Struttura Complessa (44% vs. 7%) e gli avvisi di selezione pubblica (75% vs. 45%).

Le donne sono, invece, sottorappresentate nella presidenza delle commissioni di concorso pubblico, dato che si è significativamente ridotto rispetto all'anno 2021 (30% vs. 63%) e che riguarda la tipologia di selezione maggiormente svolta nel corso del 2022 (30 commissioni).

Donne Presidenti commissione



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

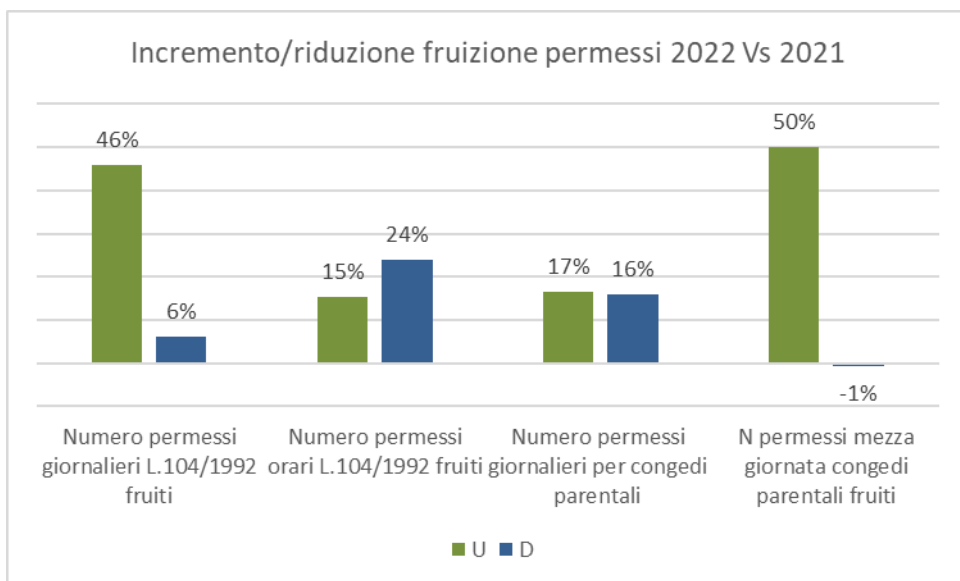
DESCRIZIONE	Anno 2022			Anno 2021		
	U	D	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	10.459	35.685	46.144	7.168	33.626	40.794
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	3.039	4.035	7.074	2.637	3.254	5.891
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	3.562	22.966	26.528	3.056	19.830	22.886
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	27	172	199	18	173	191
Totale	17.087	62.858	79.945	12.879	56.883	69.762

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

Confrontando i numeri complessivi si rileva un **incremento complessivo** nella fruizione dei permessi di tutti i permessi, per entrambi i generi. Ad eccezione dei congedi parentali utilizzati a ½ giornata per i quali si rileva un modesto decremento nelle donne.

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

Rispetto al 2021, infatti, si rileva come soprattutto gli uomini abbiano incrementato l'utilizzo dei permessi giornalieri L.104/1992 (+46%) e dei permessi a mezza giornata per congedo parentale (+ 50%).



Questi dati sono in controtendenza a quanto accaduto nel **2021**, che aveva visto una **ridotta fruizione** sia delle giornate sia dei permessi orari ex L. 104/92 rispettivamente del -10% (-4.699 gg.), del -51% (-6.203 ore) e del -17% (-4.732 gg.) nella fruizione dei congedi parentali.

Nella tabella seguente, che rapporta questi dati al totale del personale distinto per genere, si evidenzia, in continuità con l'anno 2021, che il numero medio di permessi orari ex L.104/1992 fruiti dagli uomini è superiore a quello delle donne, mentre queste utilizzano maggiormente il permesso a giornata intera.

Come nel biennio precedente si rileva che il numero medio di congedi parentali, sia fruiti a giornata intera sia ad ore da parte degli uomini, è un terzo di quella delle donne.

DESCRIZIONE	U	D	Totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4,05	5,2	9
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	1,18	0,6	2
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	1,38	3,3	5
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	0,01	0,03	0
Totale	6,62	9,1	8,5

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

TIPO	TOT	UOMINI							DONNE						
		<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	%U	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	%D
Aggiornamento professionale	156.185	5.395	11.166	8.496	8.481	3.190	36.728	24%	18.137	24.709	31.013	37.758	7.840	119.457	76%
Benessere organizzativo	1.272	37	74	61	109	38	319	25%	27	110	189	509	118	953	75%
Tematiche CUG	423	12	11	47	96	12	178	42%	16	22	77	96	34	245	58%
Comp. manageriali relazionali	3.111	75	444	258	356	122	1.255	40%	70	249	467	989	81	1.856	60%
Obbligatoria (sicurezza)	42.338	1.752	3.369	3.003	3.621	691	12.436	29%	4.520	5.895	8.058	10.016	1.413	29.902	71%
Violenza di genere	6	-	-	-	3	-	3	-	-	-	-	-	3	3	50%
Totale ore	203.335	7.271	15.064	11.865	2.666	4.053	50.919	25%	22.770	30.985	39.804	49.368	9.489	152.416	75%
Totale ore %	100%	4%	7%	6%	6%	2%	25%	-	11%	15%	20%	24%	5%	75%	-
Totale dipendenti		166	675	632	776	334	2.583	-	1.347	1.572	2.634	814	6.872	9.455	-
Ore dipendenti medie		44	22	19	16	12	20	-	17	20	15	61	1	16	-

Non si evidenziano, nel complesso, significative differenze tra uomini e donne nella fruizione della formazione (20 ore/media Uomini Vs. 22 ore/media Donne), dato sovrapponibile a quello dello scorso anno.

Sul totale delle ore dedicate alla formazione, circa lo 0.8% riguarda tematiche direttamente riferibili all'ambito di competenza del CUG, dato lievemente inferiore al 2021 (2%).

9 - Violenza a danno degli operatori

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 sia 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.

Anno	N. tot. segnalazioni	Violenza Verbale	Violenza Fisica	Infortunio	Evento Sentinella	Danneggiamenti	N° Operatori Format
2019	196	257	82	27	3	15	244
2020	196	176	47	20	2	15	70
2021	248	229	74	22	1	30	30
2022	273	253	63	26	1	31	317

[Dati forniti dalla UOC Medicina Legale e Risk Management]

Su un totale di 273 episodi di aggressione segnalati, **il 75 %** (pari a 205) ha coinvolto **lavoratrici** ed il **25%** (pari a 67) **lavoratori**. In una sola segnalazione, l'episodio ha coinvolto tutti i componenti dell'equipe clinico- assistenziali presenti (segnalazione multipla), e in questo caso, non è possibile risalire al genere degli operatori segnalanti.

La formazione erogata nel 2022 è suddivisa in:

- corso base di 1° livello denominato “*Violenza a danno degli operatori sanitari*”, con 226 operatori formati;
- corsi specifici denominati “*Il rischio aggressione nelle strutture sanitarie - 2° livello*”, con 91 operatori formati.

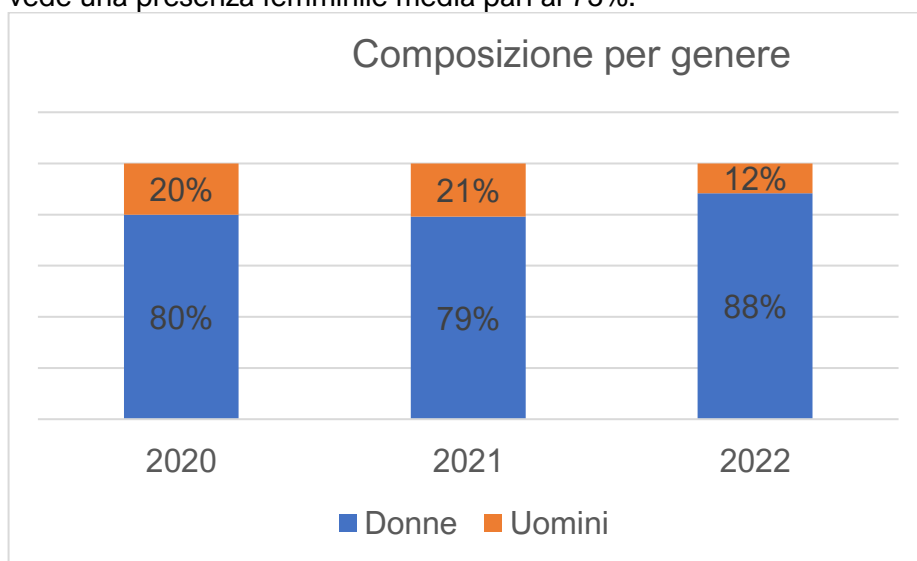
10 - Consigliere/i di Fiducia di area metropolitana bolognese

Le richieste prese in carico nel 2022 dalla Rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia di area metropolitana (CdFM) sono state, complessivamente per le quattro aziende sanitarie cittadine, 43. Di queste 24 (55,8%) provenienti da Azienda USL di Bologna.

Le richieste sono in aumento rispetto al biennio precedente, sia per l'inserimento nella Rete della casistica relativa all'Azienda USL di Imola, che ha gestito 11 casi, sia per la presa in carico di richieste provenienti da Responsabili di équipe di lavoro, riguardanti due gruppi di professionisti di Azienda USL di Bologna.

Richieste per Azienda				
	2020	2021	2022	Tot.
Azienda Osp. Universitaria - BO	5	6	8	19
Azienda USL-BO	14	16	24	54
Istituto Ortopedico Rizzoli	1	2	0	3
Azienda USL-IM			11	11
Totale	20	24	43	87

La distribuzione per genere della casistica 2022 presenta una importante presenza del genere femminile, più marcata rispetto agli anni precedenti ed eccedente la composizione per genere delle aziende, che vede una presenza femminile media pari al 73%.



La distribuzione per professione dei casi mostra un incremento percentuale della componente infermieristica, determinato dalla citata presa in carico di due équipe assistenziali.

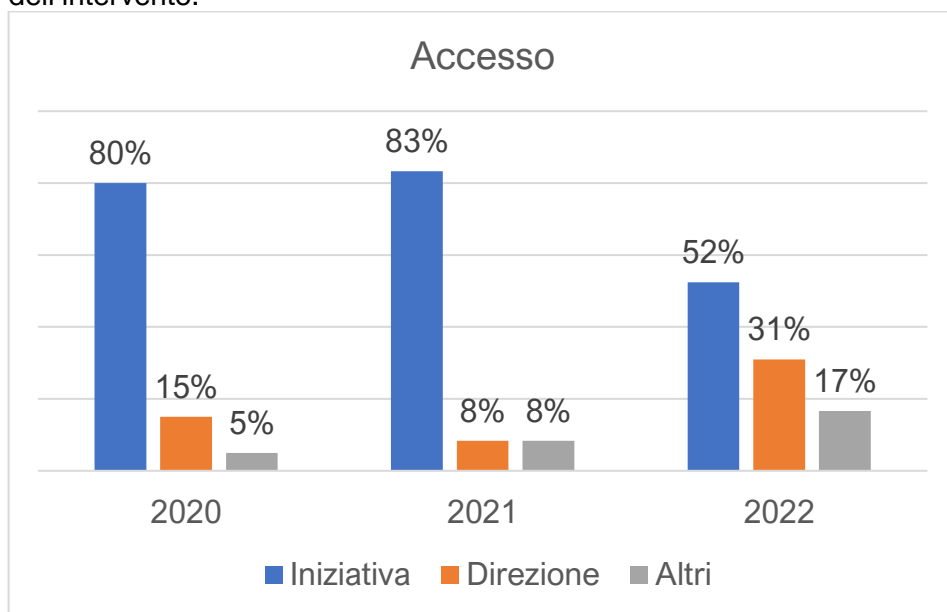
Non ci sono significative differenze nell'accesso ai CdFM, in numeri assoluti, da parte di altre professioni.

Professione	2020		2021		2022	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Infermiere	5	25%	11	46%	27	63%
Altro Comparto	4	20%	3	13%	4	9%
Amministrativo Comparto	2	10%	3	13%	4	9%
Dir. Medica	8	40%	3	13%	3	7%
Dir. Prof. Sanitaria	1	5%	2	8%	3	7%
Altro Dirigenza	0	0%	2	8%	2	5%
TOTALE	20	100%	24	100%	43	100%

L'accesso ai CdFM avviene in grande parte per autonoma scelta delle persone. Nel triennio 2017-2019 si era osservato un moderato ma costante incremento delle richieste o degli **invii da parte delle Direzioni** (Direttore Generale, Direttore Assistenziale o Direttore del Dipartimento/UOC) e dai diretti responsabili di personale in condizione di disagio lavorativo, soprattutto in Azienda USL di Bologna. Questa modalità, che si era ridotta nel biennio della pandemia, è stata invece di nuovo molto presente nel 2022.

Questo dato può essere letto come segnale positivo da diversi punti di vista. Può essere indicativo di una buona conoscenza ed apprezzamento nei confronti del lavoro della Rete da parte dei diversi livelli manageriali delle Aziende, nonché di attenzione ed impegno del management per la promozione di un buon clima nei gruppi di lavoro.

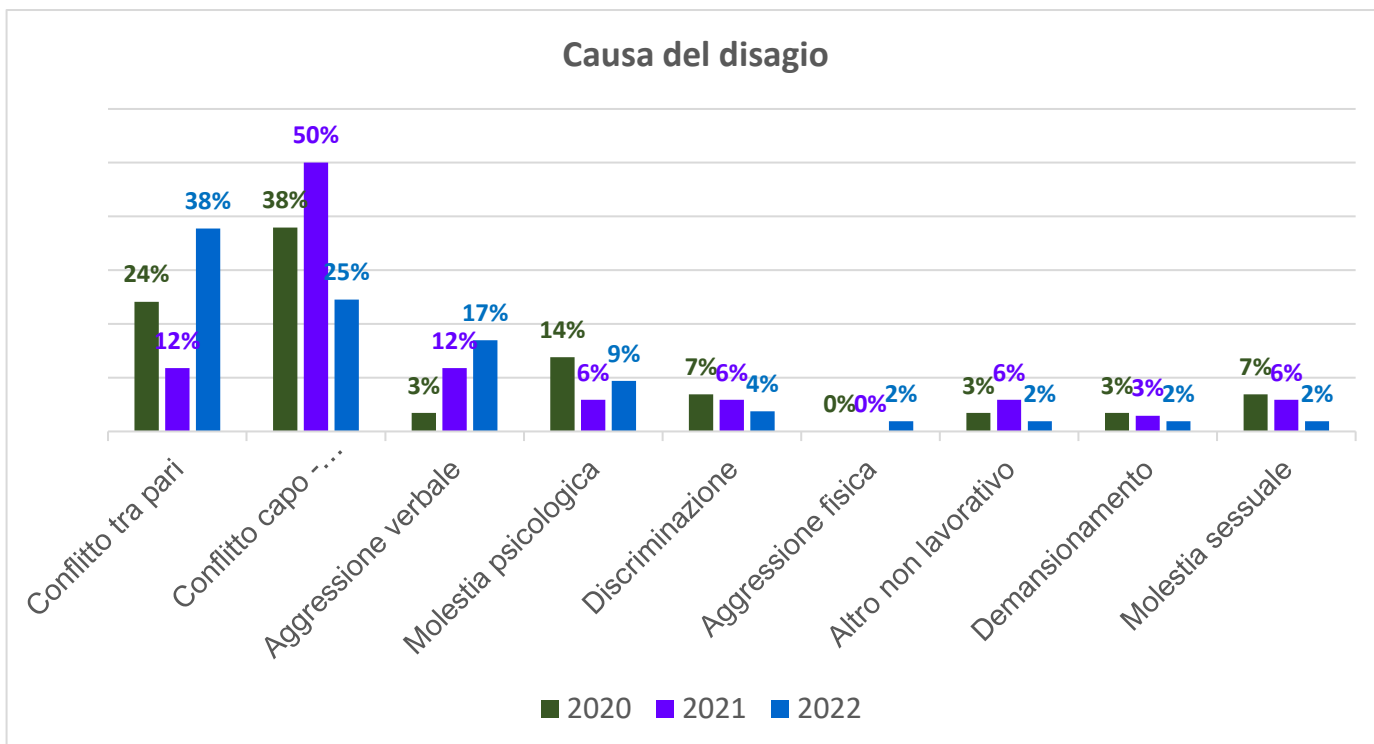
La richiesta di intervento ed il coinvolgimento attivo da parte dei diversi livelli di direzione determina, inoltre, una più precoce presa in carico e, quindi, una più incisiva gestione ed più favorevole esito dell'intervento.



Un altro tramite di accesso alla Rete, che è cresciuto nel 2022, è stato l'invio da parte delle **organizzazioni sindacali**, che costituisce la maggiore quota di quel 17% indicato alla voce Altri. Anche questo dato è interpretabile, a nostro parere, come positivo indicatore del buon livello di conoscenza e proficua collaborazione tra la Rete dei CdFM e le rappresentanze del personale.

La causa più frequente che motiva l'accesso alla Rete CdFM si conferma essere il disagio legato alla presenza di **conflitti lavorativi** tra pari o tra capo e collaboratore.

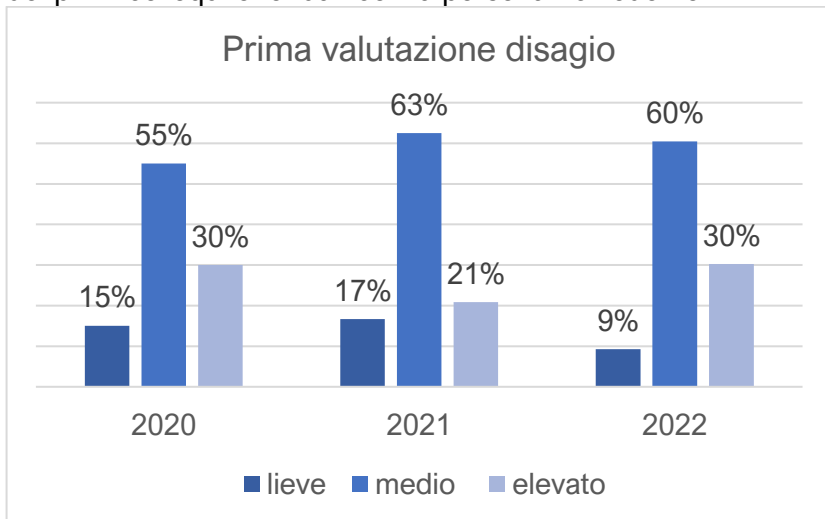
Come mostra il grafico seguente il conflitto lavorativo è presente nel 62% delle fonti di disagio lavorativo. Questo dato si mantiene costante negli anni; da oltre un quinquennio la causa prevalente nelle richieste di accesso è la difficoltà lavorativa e personale generata da conflitti lavorativi



Sono aumentate le segnalazioni di violenza verbale ed è stata segnalata una aggressione fisica tra personale.

Nel 2022 resta in carico alla Rete un caso di stalking lavorativo che non è ancora risolto ed è stata presentata una segnalazione da parte di una dipendente vittima di una molestia sessuale subita mentre si recava al lavoro.

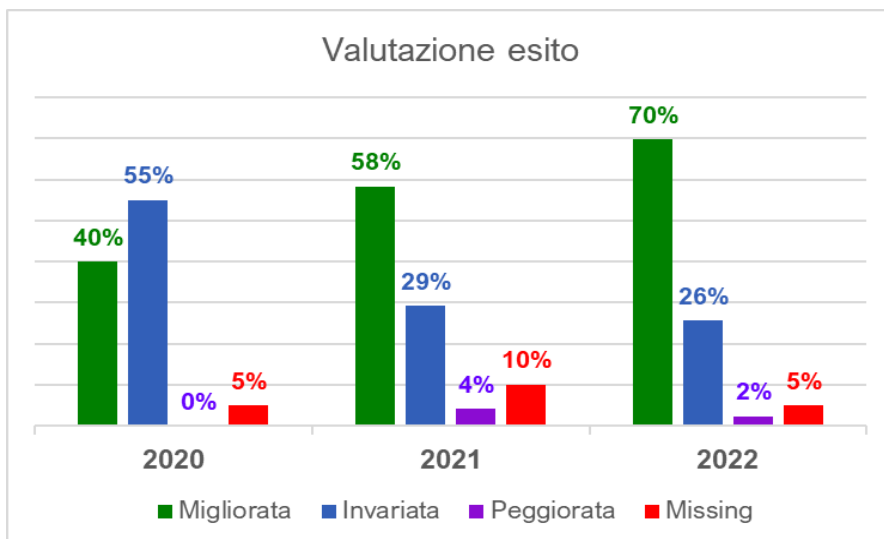
Nel grafico sotto riportato è rappresentata la valutazione del livello di disagio presente, rilevato sulla base dei primi colloqui effettuati con la persona richiedente.



La valutazione della gravità del disagio è classificata come:

- LIEVE quando sono riferite difficoltà relazionali lavorative che interferiscono parzialmente sulla qualità della vita lavorativa e non sono riferiti sintomi psico-fisici;
- MEDIA quando sono riferiti episodici sintomi psico – fisici e/o difficoltà relazionali lavorative che possono pregiudicare la qualità del lavoro;
- SEVERA quando sono riferite ripercussioni sullo stato di salute e sulla vita lavorativa ed extralavorativa e che compromettono significativamente la qualità di vita e del lavoro.

Nel 2022 si registra, rispetto al biennio precedente, una riduzione delle situazioni a grado di disagio lieve a fronte di un aumento percentuale di situazioni presentanti uno stato di significativo malessere riferito al lavoro.



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.

I dati ci mostrano un **miglioramento** della condizione soggettiva e/o lavorativa nel **70%** delle persone. Questa valutazione, pur se sommaria, conferma l'efficacia del lavoro di presa in carico e di gestione dei casi.

Per la trattazione delle richieste sono stati svolti, complessivamente 147 incontri il cui dettaglio è riportato nella seguente tabella.

ATTIVITA'	2020	2021	2022	Tot.
Colloqui con richiedente	28	39	53	118
Colloqui con collega	6	9	23	38
Colloqui con diretto superiore	9	11	28	48
Colloqui con altro superiore	7	12	10	29
Mediazione congiunta	0	0	12	12
Totale	50	71	147	268

La presa in carico e la gestione dei casi hanno comportato un volume stimato di 588 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.

11 - 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 2022
1.1. Conoscere le caratteristiche ed i bisogni del personale	Produzione ed analisi della reportistica annuale (Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”) riferita al personale ripartito per genere	SUMAGP SUMAEP Formazione SPP/Med. Legale	Dati presentati nelle tabelle della relazione
	Realizzazione di analisi qualitative su temi emergenti (es. impatto della valutazione individuale, applicazione del lavoro agile, ecc...)	CUG - OAS SPP	Realizzazione indagine Genitori&Figli

AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	RENDICONTO 2022
2.1. Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del CUG	Aggiornamento dello spazio internet/intranet dedicato ai temi ed alle iniziative del CUG	CUG - Comunicazione ICT	Mantenuto costante aggiornamento.
	Predisposizione e diffusione di materiale informativo circa le azioni realizzate a favore del personale	CUG - SPP - Comunicazione	Brochure CdfM Formazione su Educazione finanziaria rivolta alle dipendenti.
	Promozione di una comunicazione rispettosa, trasparente e attenta tra il personale e con i cittadini	CUG - Comunicazione	Partecipazione al Board Equità, inserimento obtv specifici nel PIANO PROGRAMMA AZIONI PARTECIPAZIONE, EQUITA' UMANIZZAZIONE
	Promozione protocollo prevenzione e contrasto violenza di genere	Direzioni - Comunicazione CUG	Convegno "VIOLENZA DI GENERE - prevenire, riconoscere, sostenere" e partecipazione del CUG a numerosi eventi sul tema. Percorso IO CONTO – Il valore donne, per il contrasto alla violenza economica.
2.2. Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano	Realizzazione di iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti (es.: gruppi di cammino aziendali, lotta al tabagismo, ecc...)	SPP - DSP - Formazione	Mantenute le attività previste
	Promozione dell'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi all'auto nei percorsi casa-lavoro, anche al fine di ridurre infortuni in itinere	SPP - DSP - Mobility Manager	Promozione utilizzo trasporto pubblico "Lasciati trasportare: al lavoro in bus o treno".
	Inserimento del clima organizzativo e del benessere lavorativo tra gli elementi di valutazione degli incarichi gestionali	Servizi per la valutazione del personale - OAS	La scheda di valutazione della performance comprende elementi di valutazione del clima
	Potenziamento percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening	Servizi diagnostici	Mantenuto percorso fast ad esami ematici per personale dipendente
	Valorizzazione professioniste/i senior	Direzioni aziendali - Formazione	Avviato Tavolo di lavoro

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

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	RENDICONTO 2022
3.1. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	Formazione del management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Direzioni aziendali Consigliera Regionale Parità CUG - SUMAGP Formazione	Presentazione del Piano Azioni Positive e delle policy di conciliazione e sviluppo delle pari opportunità in tutti i Dipartimenti.
	Implementazione e monitoraggio del lavoro agile	SPP - CUG SUMAGP- ICT	Monitoraggio dati. Partecipazione al Tavolo SmartBO e al tavolo Smart Working ER
	Implementazione servizi di facilitazione (es. convenzioni per Nidi, assistenza a familiari anziani o disabili, ecc...)	Dip. Amministrativo CUG	Convenzioni per servizi a tariffa scontata al personale per: <ul style="list-style-type: none"> • Servizi educativi 0-3 anni • Servizi rivolti agli anziani
	Analisi di fattibilità di uno spazio bimbi per i figli del personale	Direzioni aziendali Dipartimento Tecnico -CUG	Attività di potenziamento spazio bimbi presso O.B.
	Implementazione percorsi di facilitazione al rientro al lavoro dopo lunga assenza	SUMAGP – CUG – ICT SPP – Medico competente	Da avviare
	Redazione del bilancio di genere	Gruppo di lavoro interaziendale	Avviato tavolo di lavoro interaziendale e definito set dati e indicatori.

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	Incontri di presentazione del Codice di Condotta e delle attività della Rete CdFM in tutti i Dipartimenti.
	Implementazione della funzione di Diversity Manager	Direzioni Aziendali ASSR - CUG	Partecipazione al gruppo di lavoro Regionale.
	Training del personale su prevenzione delle molestie sessuali	Consigliera regionale Parità Formazione CUG	Numerose iniziative formative sul tema promosse e/o realizzate dalla Rete dei CUG cittadini, per il personale delle aziende sanitarie bolognesi,

12 - 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), ha mantenuto e/o realizzato numerose iniziative.

12.1 Attività di Rete

- Coordinamento del tavolo di lavoro interaziendale per l'elaborazione del 1° Gender Equality Plan 2022-2024 di Azienda USL e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna, Istituto Ortopedico Rizzoli, successivamente validato dalle Direzioni aziendali ed adottato con deliberazione n. 237/2022;
- Partecipazione laboratorio sul contrasto alla violenza su Donne e Minori, volto alla costruzione del Piano di Città Metropolitana per l'Uguaglianza di genere;
- Coordinamento attività finalizzate al rinnovo delle convenzioni per l'individuazione di offerte di servizi educativi 0-3 anni (per figli o nipoti di dipendenti) e servizi rivolti agli anziani e/o a persone con difficoltà (coniugi figli, genitori o fratelli di dipendenti), da parte di Associazioni, Società e Cooperative, con tariffe scontate a favore dei dipendenti delle Aziende Sanitarie di Bologna e dello IOR. L'interpello ha consentito di individuare 37 servizi per bambini 0-3 anni con sconti dal 5 al 16% ed 11 servizi per anziani e/o disabili con sconti dal 5 al 10%;
- Partecipazione, per Azienda USL di Bologna, alla Rete Nazionale dei CUG;
- Partecipazione, per Azienda USL di Bologna, ai tavoli sul lavoro agile regionale e comunale;
- Promozione della costituzione e 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".

12.2 Formulazione di pareri

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

- progetto Servizio Unificato Metropolitan Economato,
- progetto interaziendale Reumatologia.

12.3 Attività di formazione/informazione

1. Collaborazione, con l'APS DRY-ART, alla realizzazione del percorso formativo IO CONTO- IL VALORE ALLE DONNE, che ha previsto la realizzazione di 2 iniziative formative per il personale sui temi "Donne e Lavoro – Empowerment e Azioni Positive" e "Donne e Denaro – Un matrimonio possibile".

Sempre dell'ambito del progetto sopra menzionato il CUG ha collaborato alla realizzazione delle iniziative formative, rivolte alle donne residenti nel territorio metropolitano, di educazione finanziaria come strumento di prevenzione della violenza economica. Sono stati realizzati 3 incontri, di 4 ore ciascuno, nel Distretto di Bologna, Reno Lavino Samoggia e Savena Idice. Ogni incontro prevedeva una parte di didattica frontale (su temi quali economia familiare, gestione dei Conti Correnti, richiesta di mutui o prestiti, gestione delle carte di credito/debito) ed una parte laboratoriale per sviluppare empowerment lavorativo (su temi quali, ad esempio, scrivere un curriculum, fare ricerca attiva del lavoro, affrontare un colloquio di lavoro, ...).

Il progetto IO CONTO – IL VALORE ALLE DONNE è stato candidato alla prima edizione del Premio Protagoniste in Sanità 2022 ed entrato nella terna finalista.

2. Partecipazione di tutto il Comitato al corso organizzato dal CUG di AOU di Bologna "EQUITA'DIVERSITA' E BENESSERE IL RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA";
3. Presentazione del Gender Equality Plan al Collegio di Direzione del 26 luglio 2022;
4. Presentazione dell'esperienza del CUG aziendale al convegno organizzato da AOU S. Orsola – Malpighi dal titolo "UNA PORTA APERTA CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE" del 21/11/2022;
5. Organizzazione del seminario, aperto al personale delle aziende sanitarie bolognesi, VIOLENZA DI GENERE - prevenire, riconoscere, sostenere, in data 22/11/2022;
6. Presentazione dell'esperienza del CUG aziendale al convegno organizzato da Università di Bologna dal titolo "DONNE IN MOVIMENTO ATTRAVERSO LE RELAZIONI" del 25/11/2022.
7. Nel corso dell'anno il Comitato è stato invitato a presentare il Piano delle Azioni Positive ed il Codice di Condotta, in collaborazione con la rete delle e dei Consigliere/i di Fiducia, ai Comitati dei seguenti dipartimenti della Azienda USL di Bologna:
 - Dipartimento Oncologico,
 - Dipartimento delle Cure Primarie,
 - Dipartimento Materno Infantile, Medico,
 - Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze Patologiche,
 - Dipartimento della Riabilitazione,
 - Dipartimento della Diagnostica e dei Servizi di Supporto,
 - Direzione Attività Socio-Sanitarie
 - Direzione delle Attività Amministrative Territoriali ed Ospedaliere
 - Direzione Assistenziale Tecnica e Riabilitativa

Nel 2022 si sono svolti i seguenti incontri del CUG aziendale: 15 febbraio, 16 marzo (plenaria CUG sanitari bolognesi), 11 aprile (plenaria CUG sanitari bolognesi), 19 maggio, 7 giugno (plenaria CUG sanitari bolognesi), 4 luglio, 19 settembre (plenaria CUG sanitari bolognesi), 13 ottobre (plenaria CUG sanitari bolognesi), 9 novembre.

Bologna, 14 aprile 2023

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

DESCRIZIONE		UOMINI					DONNE						Tot.	
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot	<30	31-40	41-50	51-60	>60		tot
Dir. AMMINISTRATIVO	TI						0				1		1	1
Dir. AMMINISTRATIVO	TD						0			1			1	1
Dir. AMMINISTRATIVO - SC	TI		1		1	3	5				6	4	10	15
Dir. AMMINISTRATIVO –Prof.	TI			1		3	4			1	3	4	8	12
Dir. PROFESSIONALE	TI				1		1			1			1	2
Dir. PROFESSIONALE	TD			1			1						0	1
Dir. PROFESSIONALE - SC	TI				3		3				2	1	3	6
Dir. PROFESSIONALE - SS	TI			1			1			1	2		3	4
Dir. PROFESSIONALE – Prof.	TI		1	6	9	2	18		1	2	6		9	27
Dir. SANITARI	TI						0	1	5	6	4	2	18	18
Dir. SANITARI - SC	TI			2	1		3			1	2	2	5	8
Dir. SANITARI - SS	TI				1		1				3	2	5	6
Dir. SANITARI – Prof.	TD		2	2			4	1	13	7	6		27	31
Dir. SANITARI – Prof.	TI		2	13	6	4	25	1	23	50	79	28	181	206
Dir. TECNICO	TI					1	1						0	1
Dir. TECNICO - SC	TI						0				1		1	1
Dir. TECNICO - SS	TI					1	1			1	2		3	4
Dir. TECNICO – Prof.	TI				3		3		1		3		4	7
MEDICI	TI		16	5	5	3	29		31	2	4	3	40	69
MEDICI	TD		5				5	1	6				7	12
MEDICI - SC	TI			2	15	25	42			2	6	11	19	61
MEDICI - SS	TI		1	3	13	20	37			6	8	21	35	72
MEDICI – Prof.	TD	1	11				12	1	22	1			24	36
MEDICI – Prof.	TD			1			1						0	1
MEDICI – Prof.	TI		123	96	113	74	406		226	224	187	109	746	1.152
ODONTOIATRI - SC	TI						0				1		1	1
ODONTOIATRI – Prof.	TI				1	1	2			1			1	3
VETERINARI	TI			5		5	10		3	1	3	2	9	19
VETERINARI - SC	TI					1	1						0	1
VETERINARI - SS	TI					1	1						0	1
VETERINARI – Prof.	TD						0		1				1	1
VETERINARI – Prof.	TI		3	1	3	8	15		1	2		4	7	22
PERS. CONTRATTISTA	TI			1			1						0	1
PERS. CONTRATTISTA	A				3		3						0	3
PERS. RICERCA	TD	3	4	1			8	7	11	5	1		24	32
PERS. FUNZIONI RIABIL.	TD	1					1	3	4				7	8
PERS. FUNZIONI RIABIL.	TI	5	16	8	19	20	68	15	55	54	128	62	314	382
PERS. INFERMIERISTICO	TI	102	283	243	251	48	927	359	608	699	1.193	178	3.037	3.964
PERS. INFERMIERISTICO	TD	7	5	1			13	13	8	6	3		30	43
PERS. TEC. SANITARIO	TD	1					1						0	1
PERS. TEC.SANITARIO	TI	18	66	46	39	14	183	51	101	90	128	42	412	595
PERS. VIGIL. E ISPEZ.	TD	1					1						0	1
PERS. VIGIL. E ISPEZ.	TI	12	11	6	39	23	91	14	13	8	58	20	113	204
RUOLO AMM.VO	TI	4	38	46	70	34	192	9	67	120	279	145	620	812
RUOLO AMM.VO	TD						0	1					1	1
RUOLO TECNICO	TD	1	3	1			5		3				3	8
RUOLO TECNICO	TI	10	84	140	180	43	457	28	144	280	515	174	1.141	1.598
Totale complessivo		166	675	632	776	334	2.583	505	1.347	1.572	2.634	814	6.872	9.455

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	165	666	627	754	326	2538	502	1320	1474	2304	744	6344
Part-Time >50%	1	8	4	18	5	36	3	26	91	302	68	490
Part-Time <=50%		1	1	4	3	9		1	7	28	2	38
totale	166	675	632	776	334	2583	505	1347	1572	2634	814	6872

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

DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE
	N	% U	N	% D	
Posizioni organizzative	16	0,8%	44	0,8%	60
Coordinamenti	12	0,6%	34	0,6%	46
Incarichi di funzione	59	3,0%	136	2,4%	195
anno 2022	87	4,5%	214	3,8%	301
anno 2021	100	5,1%	253	4,4%	353

TABELLA 1.4 – PERMANENZA NEL PROFILO

DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	
Inferiore a 3 anni	158	329	135	41	9	672	479	624	278	194	23	1.598	2.270
Tra 3 e 5 anni	7	71	27	16	1	122	21	169	50	43	8	291	413
Tra 5 e 10 anni	0	53	36	20	3	112	0	100	87	55	19	261	373
Superiore a 10 anni	0	57	294	521	169	1.041	0	121	847	2.013	571	3.552	4.593
totale	165	510	492	598	182	1.947	500	1.014	1.262	2.305	621	5.702	7.649

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

DESCRIZIONE		UOMINI		DONNE		DIFFERENZ. RETRIB. MEDIO U/D		
		N	Retrib. M. €	N	Retrib. M. €	Diff. €	Diff. % 2022	Diff. % 2021
DIR. AMM.VO	TI	0	0	1	58.453	-	-	-
DIR. AMM.VO- SC	TI	5	63.234	10	61.955	-1.278	-2%	10%
DIR. AMM.VO - Prof	TI	4	42.737	8	46.064	3.326	8%	20%
DIR. PROF.LE	TI	1	38.784	1	37.844	-940	-2%	0%
DIR. PROF.LE - SC	TI	3	61.391	3	66.580	5.189	8%	19%
DIR. PROF.LE - SS	TI	1	50.711	3	51.600	889	2%	11%
DIR. PROF.LE - Prof	TI	18	45.697	8	44.841	-856	-2%	-8%
DIR. SANITARI	TI	0	0	8	48.991	-	-	-
DIR. SANITARI - SC	TI	3	66.532	5	77.506	10.974	16%	-2%
DIR. SANITARI - SS	TI	1	48.127	5	57.006	8.879	18%	12%
DIR. SANITARI - Prof	TI	20	44.916	148	45.877	961	2%	4%
DIR. SANITARI - Prof	TD	4	34.847	20	35.096	250	1%	17%
DIR. TECNICO - SC	TI	1	70.767	0	0	-	-	-
DIR. TECNICO - SS	TI	1	45.582	3	50.964	5.382	12%	8%
DIR. TECNICO - Prof	TI	3	51.382	3	44.236	-7.145	-14%	-15%
MEDICI	TI	9	61.089	14	50.597	-10.492	-17%	-3%
MEDICI - SC	TI	35	108.476	17	86.351	-22.125	-20%	-20%
MEDICI - SS	TI	37	70.296	35	70.857	561	1%	0%
MEDICI - Prof	TI	375	61.570	586	56.354	-5.217	-8%	-7%
MEDICI - Prof	TD	8	50.583	8	44.301	-6.283	-12%	-6%
ODONTOIATRI - SC	TI	0	0	1	85.880	-	-	0%
ODONTOIATRI - Prof	TI	2	41.898	0	0	-	0%	0%
VETERINARI	TI	7	63.833	8	57.645	-6.188	-10%	-7%
VETERINARI - SC	TI	1	82.147	0	0	-	-	-
VETERINARI - SS	TI	1	58.163	0	0	-	0%	6%
VETERINARI - Prof	TI	15	55.563	7	55.048	-515	-1%	-9%
PERS.CONTRATTISTA	A	4	84.494	0	0	-	-	-
PERS. RICERCA	TD	4	24.572	12	24.129	-443	-2%	0%
RUOLO AMM.VO	TI	163	23.922	478	25.042	1.121	5%	6%
RUOLO TECNICO	TI	356	23.386	797	22.256	-1.131	-5%	-6%
RUOLO TECNICO	TD	5	22.532	1	19.291	-3.240	-14%	1%
PERS. FUNZ. RIABIL.	TD	0	0	2	23.516	-	-	-
PERS. FUNZ. RIABIL.	TI	56	26.970	209	26.856	-114	0%	1%
PERS. INFER.CO	TI	706	28.596	2.119	28.374	-222	-1%	-1%
PERS. INFER.CO	TD	13	27.409	23	27.197	-212	-1%	0%
PERS. TEC. SAN.	TI	158	28.655	271	28.173	-482	-2%	-4%
PERS. TEC. SAN.	TD	1	25.070	0	0	-	-	-
PERS. VIGIL. ISPEZ.	TI	75	30.711	76	28.866	-1.846	-6%	-3%
PERS. VIGIL. ISPEZ..	TD	1	24.777	0	0	-	-	-

TABELLA 1.6 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Commissione	COMPONENTI					PRESIDENTI			
	U	D	Tot.	% D Comp. 2022	% D Comp. 2021	U	D	% D Pres. 2022	% D Pres. 2021
Avvisi di Struttura Complessa	27	6	33	18%	16%	5	4	44%	7%
Concorsi Pubblici	45	45	90	50%	47%	21	9	30%	63%
Avvisi Selezione Pubbliche	11	16	27	59%	47%	2	6	75%	45%
Lavoro Autonomo	3	6	9	67%	83%	0	3	100%	100%

TABELLA 1.7 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT
	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	tot	
Personale che fruisce di part time misto	0	0	0	2	0	2	0	1	12	34	12	59	61
Personale che fruisce di part time orizzontale	1	8	4	12	2	27	3	24	65	196	45	333	360
Personale che fruisce di part time verticale	0	1	1	8	6	16	0	2	21	100	13	136	152
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	4	4	1	9	0	1	7	15	6	29	38
Personale che fruisce del lavoro agile	0	13	14	25	10	62	1	42	84	122	45	294	356
totale	1	22	23	51	19	116	4	70	189	467	121	851	967
% su totale	1%	3%	4%	7%	6%	4%	1%	5%	12%	18%	15%	12%	
Confronto 2021	0%	1%	2%	4%	1%	8%	0,2%	2%	4%	9%	2,5%	18%	

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

DESCRIZIONE	U	D	Totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	10.459	35.685	46.144
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	3.039	4.035	7.074
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	3.562	22.966	26.528
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	27	172	199
Totale	17.087	62.858	79.945