



FRONTESPIZIO PROTOCOLLO GENERALE

AOO: DA
REGISTRO: Protocollo generale
NUMERO: 0004988
DATA: 03/04/2026
OGGETTO: Relazione del CUG sulla situazione del personale - Anno 2025

CLASSIFICAZIONI:

- [05]

DOCUMENTI:

File	Hash
PG0004988_2026_Lettera accompagnamento.pdf.pdf:	C829E597C28F81F3DECBBFC2C667EF6C89D227B654C2326B0686C033FC9FAA10
PG0004988_2026_Relazione CUG IOR_2025_02.pdf.pdf:	B3FABD630434CA307067A23C7DC29492472ED673BF7AE46D8BED9B2263B25088



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

Al Direttore Generale

All'Organismo Aziendale di Supporto (OAS)

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

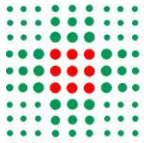
OGGETTO: Relazione del CUG sulla situazione del personale - Anno 2025

Con la presente si allega la relazione in merito alle attività poste in essere dal Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Ortopedico Rizzoli nell'anno 2025.

Distinti saluti.

Elisa Porcu
Presidente Comitato Unico di Garanzia

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Elisa Porcu', with a stylized flourish at the end.



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



COMITATO UNICO DI GARANZIA

per le pari opportunità, la valorizzazione del

benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro

IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli

ANNO 2025



Al Direttore Generale

Al'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025

Sommario

PREMESSA	4
1. INFORMAZIONI SUL PERSONALE – Presenti al 31/12/2025	5
RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO	5
RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA	10
ORGANIZZAZIONE DEL TELELAVORO E LAVORO AGILE.....	11
POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE	12
PERMANENZA NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI.....	14
DIVARIO ECONOMICO.....	14
COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	15
FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992.....	16
FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ.....	17
2. VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI	18
3. CONSIGLIERE/I DI FIDUCIA DI AREA METROPOLITANA BOLOGNESE.....	19
4. RENDICONTAZIONE STATO DI AVANZAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – ANNO 2025 ..	20
AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI	20
AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	21
AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	21
AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E NELLA PRATICA PROFESSIONALE.....	22
AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI	23
AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO	24
5. LE ATTIVITÀ DEL CUG	25
APPENDICE	27

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”.

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

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

La presente relazione presenta, quindi, i dati relativi al personale e allo stato di realizzazione del Piano attuativo del PIAO - Piano per l’uguaglianza di genere e azioni positive 2025-2027, adottato con deliberazione n. 264/2025.

Le attività e risultati conseguiti, rendicontati nella relazione del Comitato Unico di Garanzia, sono il frutto dell’impegno e del lavoro di diverse persone che, nei diversi servizi, ogni giorno si impegnano per migliorare l’organizzazione. Si ringraziano per la collaborazione alla redazione del presente documento: Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale e Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale, Rete Metropolitana delle e dei Consigliere/i di Fiducia, Servizio Prevenzione e Protezione, SC Risk Management e Governo Clinico.

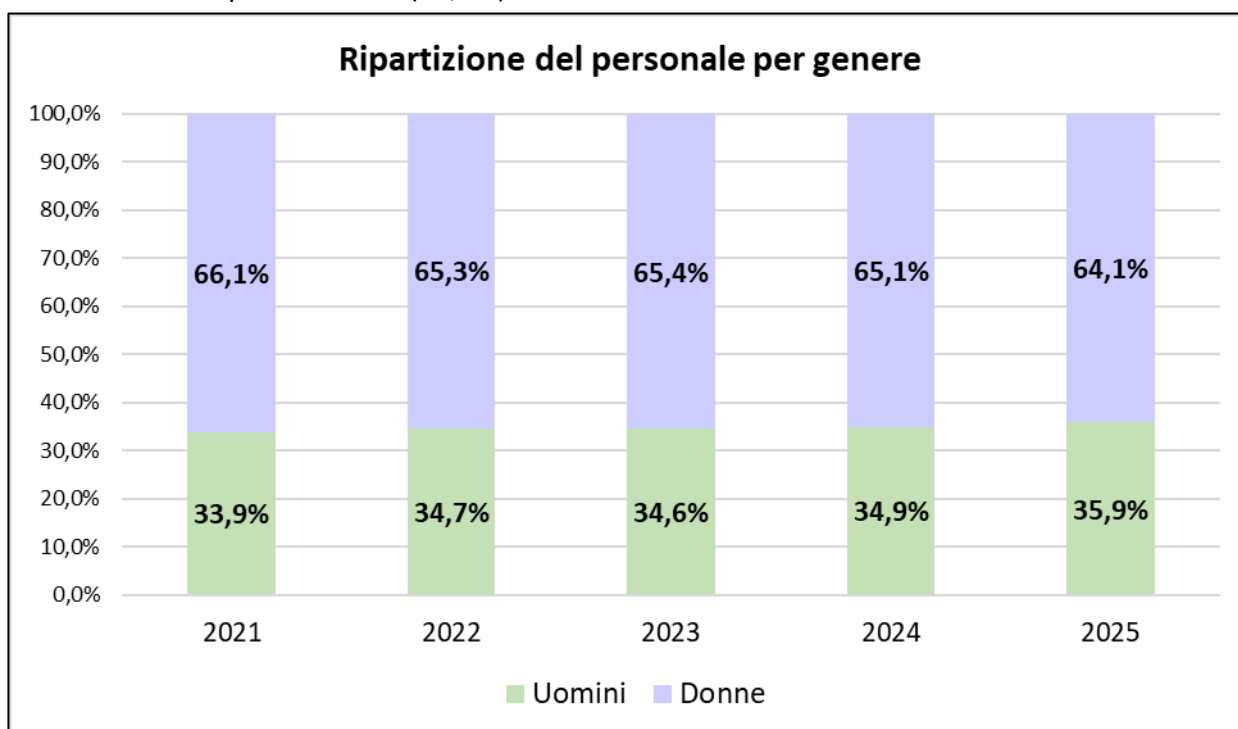
1. INFORMAZIONI SUL PERSONALE – Presenti al 31/12/2025

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

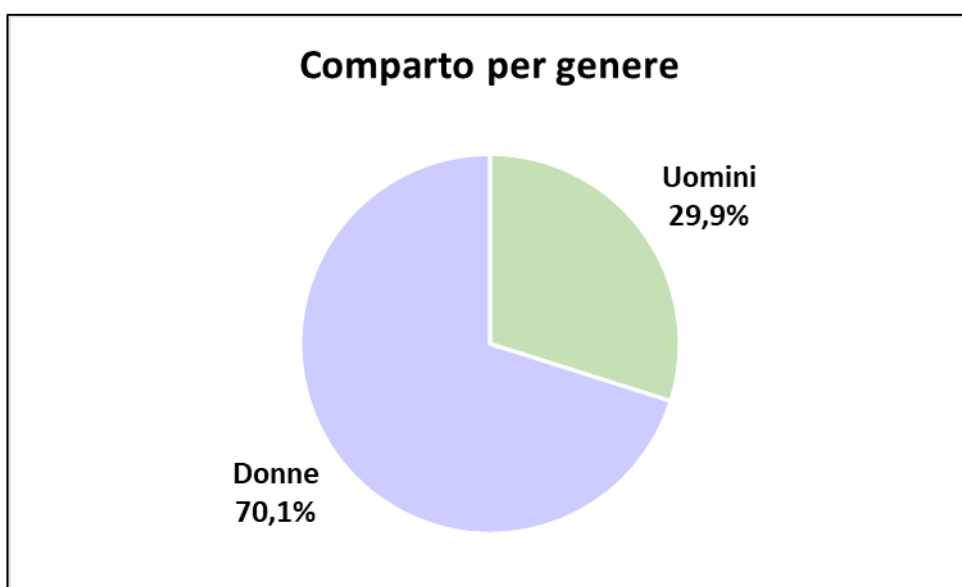
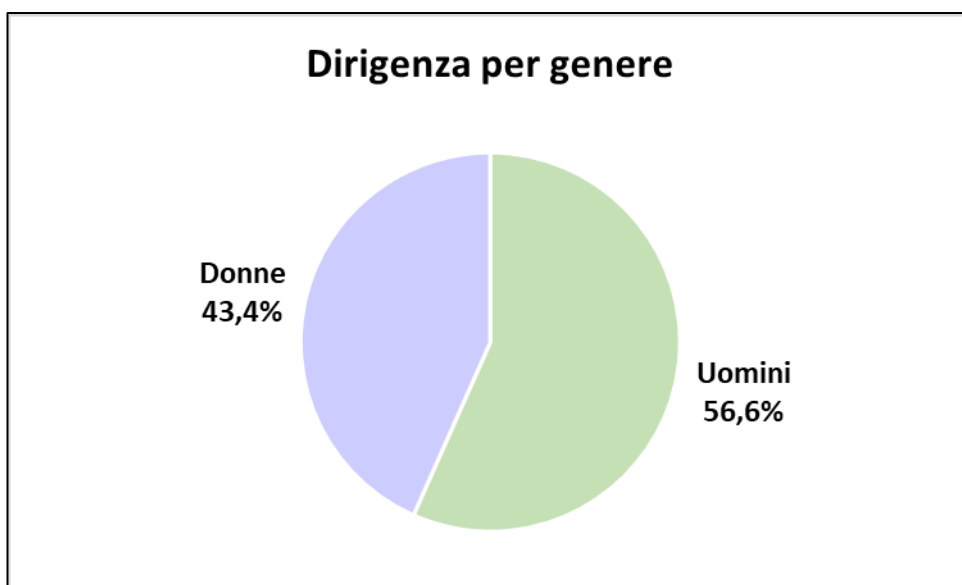
Nella relazione, per fornire una più immediata lettura della situazione del personale, si è scelto di riportare le tabelle solo ove strettamente necessario privilegiando, invece, la forma grafica ed il confronto con l'anno precedente.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Il totale di unità di personale dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli ammonta a 1.414 unità, con un incremento di 17 unità rispetto al 2024 (+1,2%).



Complessivamente, nell'anno 2025, le donne rappresentano il 64,1% del personale, ovvero il 43,4% (in riduzione rispetto al 2024) del personale dirigente e il 70,1% del personale del comparto, analogamente all'anno precedente.

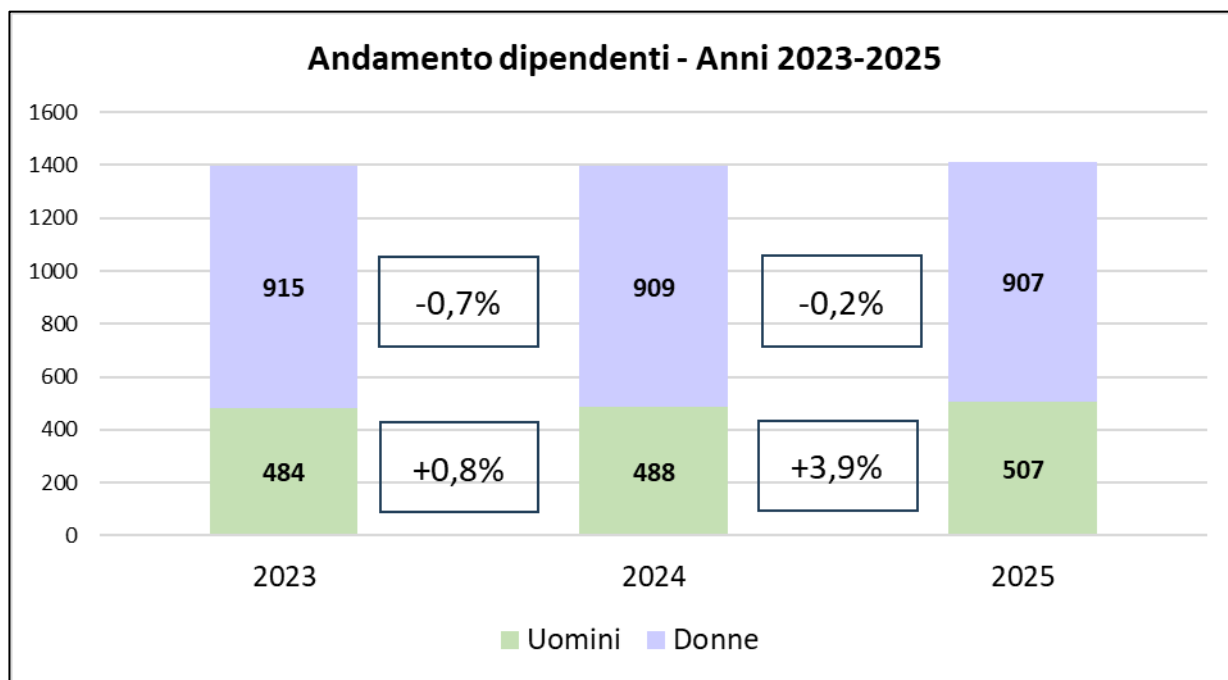


Di seguito si riporta una sintetica tabella di confronto degli anni 2023-2025, raggruppando il personale per ruolo professionale.

DESCRIZIONE	2023				2024				2025			
	U	D	TOT.	D%	U	D	TOT.	D%	U	D	TOT.	D%
DIR. PROFESSIONALE	9	2	11	18,2%	9	2	11	18,2%	8	3	11	27,3%
DIR. AMMINISTRATIVA	3	6	9	66,7%	1	6	7	85,7%	1	5	6	83,3%
DIR. SANITARI NON MEDICI	11	33	44	75,0%	11	35	46	76,1%	11	34	45	75,6%
DIR. RUOLO TECNICO	2	8	10	80,0%	2	8	10	80,0%	3	8	11	72,7%
DIR. MEDICA	133	86	219	39,3%	136	85	221	38,5%	154	85	239	35,6%
DIR. VETERINARIA	0	2	2	100,0 %	0	2	2	100,0 %	0	1	1	100,0 %
PERS. CONTRATTISTA (ORGANO DI VERTICE)	2	2	4	50,0%	2	2	4	50,0%	2	1	3	33,3%

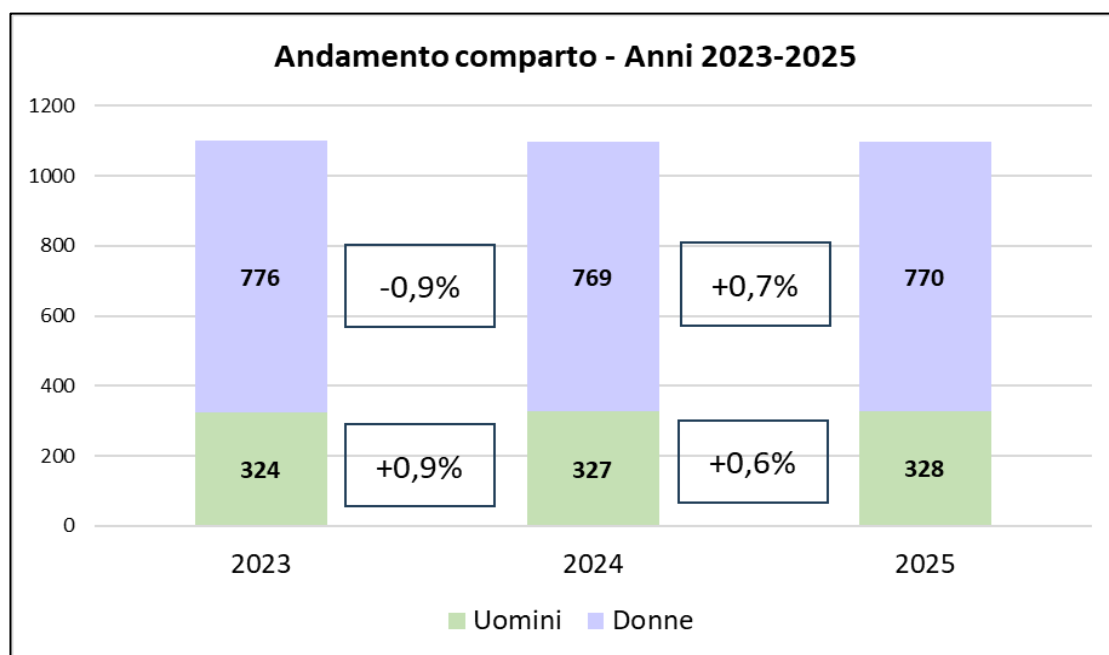
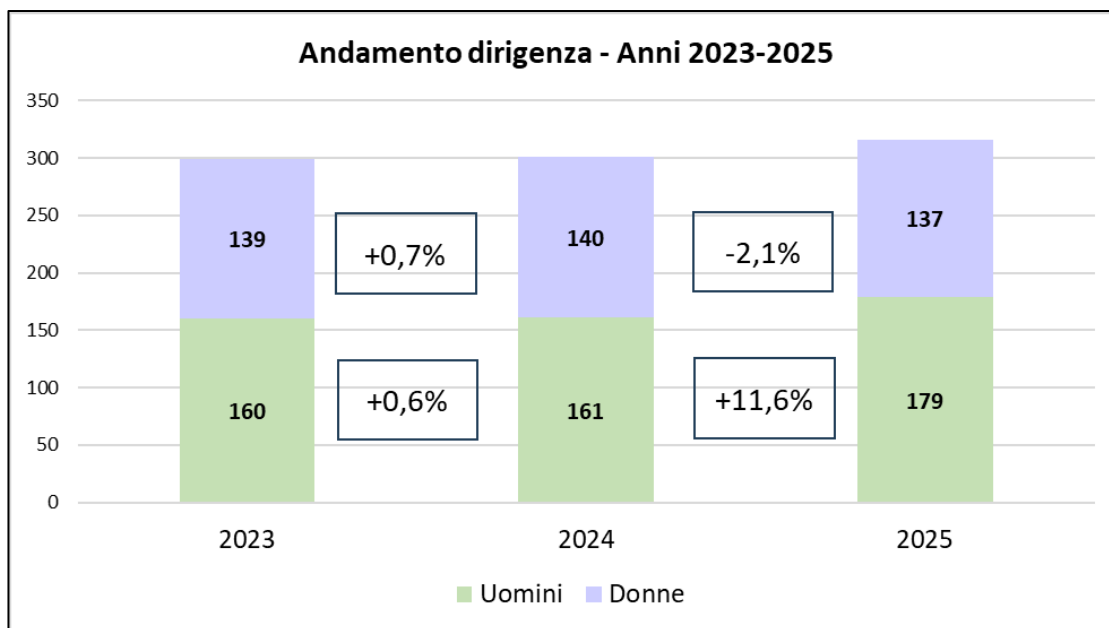
DESCRIZIONE	2023				2024				2025			
	U	D	TOT.	D%	U	D	TOT.	D%	U	D	TOT.	D%
TOTALE DIRIGENZA	160	139	299	46,5%	161	140	301	46,5%	179	137	316	43,4%
PERS. CONTRATTISTA	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	100,0%
PERS. RICERCA SANITARIA	24	62	86	72,1%	23	62	85	72,9%	23	63	86	73,3%
PERS. FUNZIONI RIABIL.	16	27	43	62,8%	15	26	41	63,4%	16	27	43	62,8%
PERS. INFERMIERISTICO	136	336	472	71,2%	139	330	469	70,4%	133	326	459	71,0%
PERS. TECNICO SANITARIO	24	46	70	65,7%	24	47	71	66,2%	27	43	70	61,4%
PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	1	2	50,0%	2	1	3	33,3%	2	1	3	33,3%
PERS. AMMINISTRATIVO	33	136	169	80,5%	36	140	176	79,5%	36	138	174	79,3%
PERS. TECNICO	90	168	258	65,1%	88	163	251	64,9%	91	171	262	65,3%
TOTALE COMPARTO	324	776	1.100	70,5%	327	769	1.096	70,2%	328	770	1.098	70,1%
TOTALE COMPLESSIVO	484	915	1.399	65,4%	488	909	1.397	65,1%	507	907	1.414	64,1%

La variazione di unità di personale, pari a +1,2%, rileva, in termini percentuali, un aumento del personale tra gli uomini (+3,9%) e, al contrario, una diminuzione tra le donne (-0,2%).

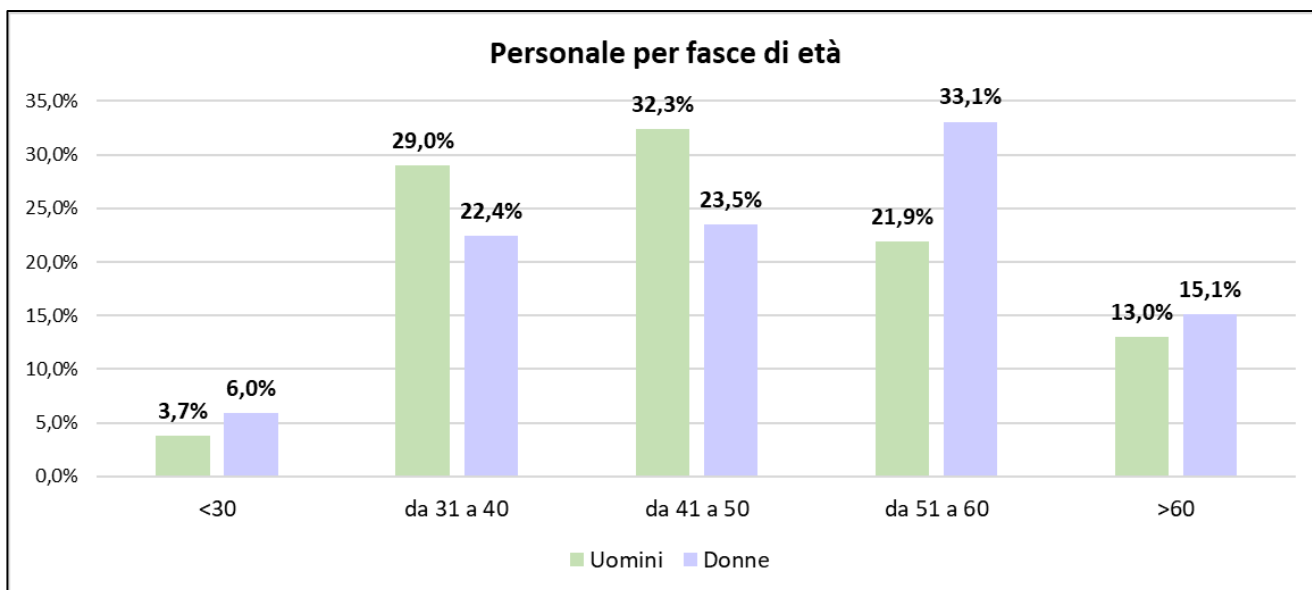


Analizzando, invece, i dati in modo disaggregato per ruolo, si osserva una diminuzione del -2,1% tra le dirigenti, contrariamente a quanto si osserva tra i dirigenti, che vedono un incremento del +11,6%).

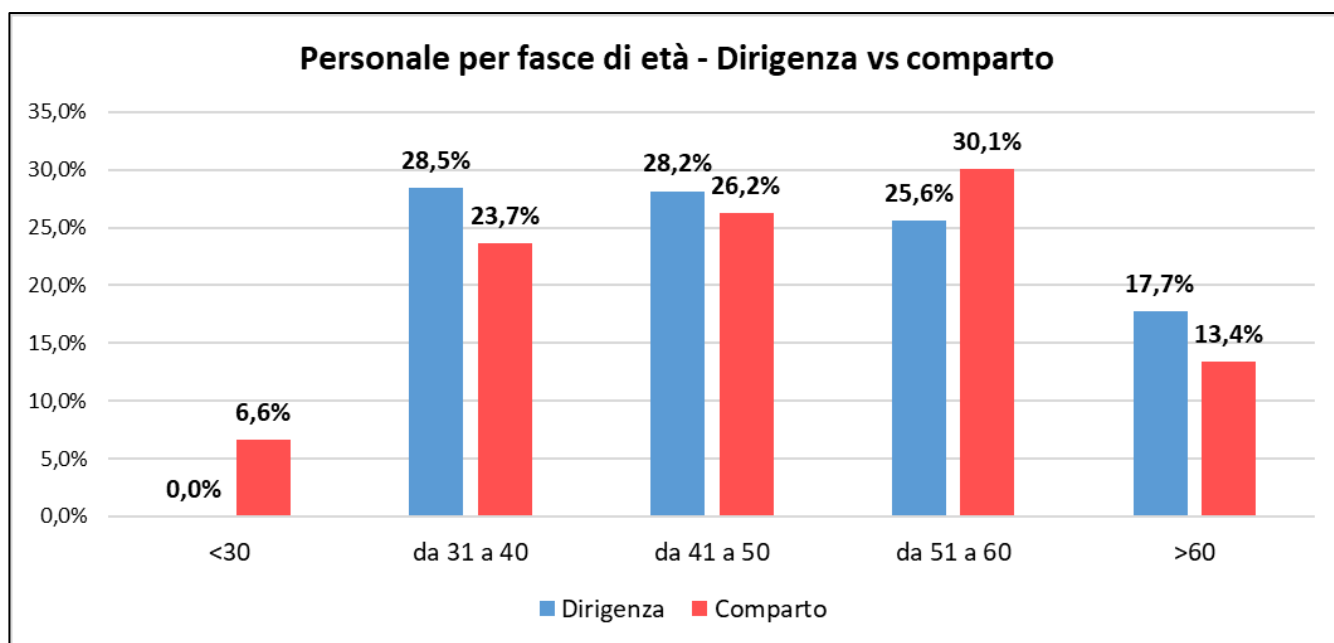
Nel comparto si assiste ad una percentuale di incremento pressoché analogo tra donne e uomini: rispettivamente +0,7% tra le donne e +0,6% tra gli uomini.



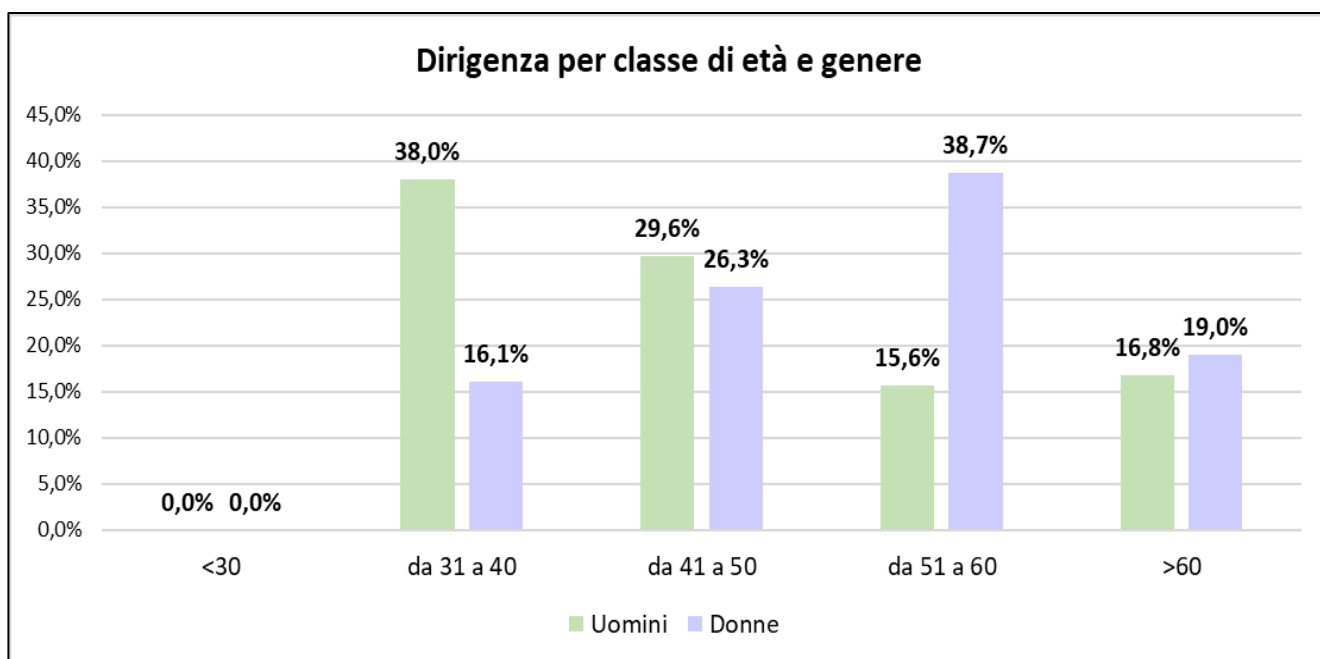
Considerando la ripartizione secondo genere ed età, si può notare come le dipendenti siano maggiormente rappresentate nella classe d'età tra 51 e 60 anni (33,1%), mentre gli uomini in quella tra i 41 e i 50 anni.



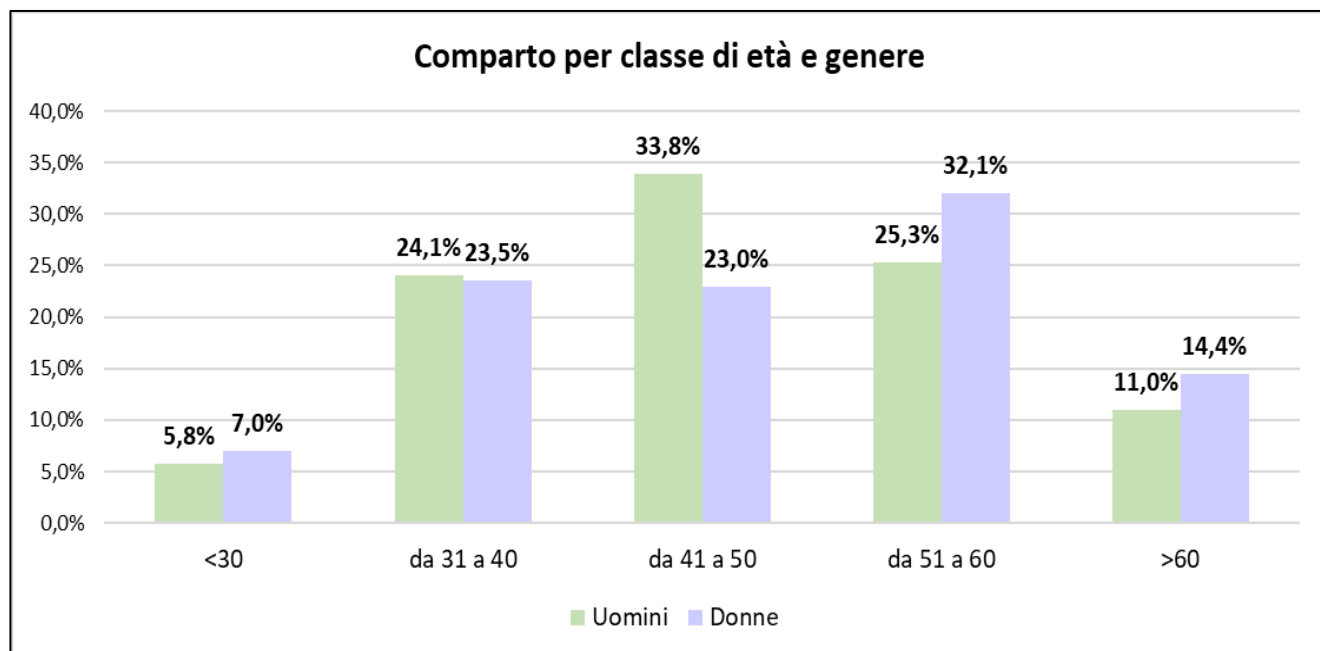
Ulteriori differenze nella distribuzione per classi d'età si ritrovano per la dirigenza rispetto al comparto: se la dirigenza è maggiormente rappresentata nelle fasce d'età 31-40 anni, il comparto nella fascia d'età 51-60 anni.



Approfondendo l'analisi anche rispetto al genere, eccezion fatta per la classe di età over 60 anni si nota per le dirigenti una presenza che cresce con l'aumentare dell'età, mentre la percentuale degli uomini diminuisce notevolmente tra i 31 e i 60 anni, con un lieve aumento dopo i 60 anni. Sembra quindi che gli uomini diventino dirigenti anagraficamente prima delle donne, peraltro le dirigenti rappresentano più del doppio dei colleghi nella fascia di età tra 51 e 60 anni, per poi "allinearsi" dopo i 60 anni.



Tra il personale del comparto, dopo un andamento pressochè analogo tra uomini e donne fino a 40 anni, si registra un picco di uomini tra i 41 e i 50 anni, che poi decresce con il passare degli anni. Per le donne, invece, l'andamento risulta sostanzialmente stabile tra i 31 e i 50 anni, per poi crescere nella fascia di età tra i 51 e i 60 anni, che rappresenta anche quella percentualmente più numerosa, con un successivo fisiologico calo oltre i 60 anni.

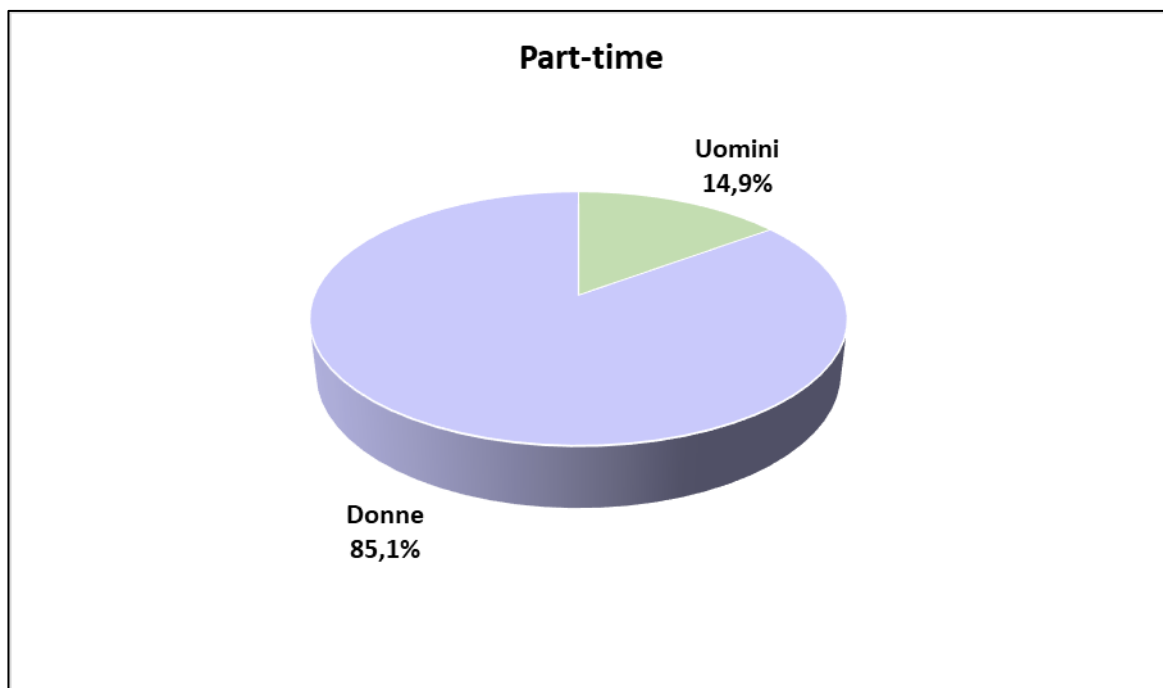


RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Percentuale riduzione orario di lavoro - Tempo Parziale

Il 3,3% del personale dipendente fa ricorso ad una tipologia di lavoro part-time, analogamente al 2024 (3,0%). Tra questi, l'85,1% è rappresentato da donne (n. 40), contro il 92,9% del totale di dipendenti

donne con tipologia di lavoro part-time del 2024 (n. 39); la variazione tra i dipendenti uomini è stata da n. 3 nel 2024 a n. 7 nel 2025.



Sul totale dei dipendenti, suddivisi per età e genere, si evidenzia come il part-time sia maggiormente utilizzato dalle donne in modo particolare a partire dai 51 anni in poi.

Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.
Tempo pieno	100,0%	96,6%	98,8%	100,0%	100,0%	98,6%	100,0%	99,0%	96,7%	93,0%	92,7%	95,6%
Part-Time>50%	0,0%	3,4%	0,6%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	1,0%	2,8%	6,3%	5,1%	3,7%
Part-Time<=50%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,5%	0,7%	2,2%	0,7%

ORGANIZZAZIONE DEL TELELAVORO E LAVORO AGILE

Il 14,5% del personale (n. 205) ha un contratto di lavoro da remoto (telelavoro o lavoro agile) con un incremento pari a +1,5% rispetto al 2024.

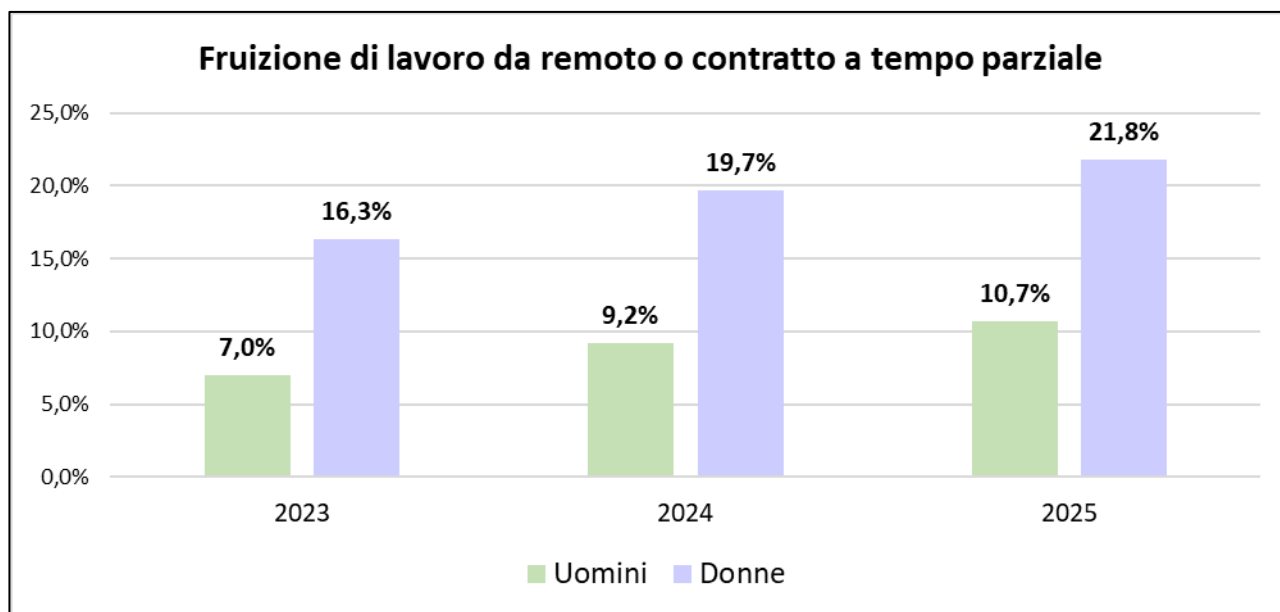
Come mostra la seguente tabella, nel 2025 si registra una lieve aumento complessiva dei contratti di lavoro agile (+23) che riguarda sia il genere femminile che quello maschile.

Non si registrano cambiamenti rispetto al 2024 per quanto riguarda i contratti di telelavoro.

Tipologia	2023			2024			2025		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Lavoro agile - N. Contratti	44	144	188	40	133	173	45	151	196
Lavoro agile - % Contratti	9,1%	15,7%	13,4%	8,2%	14,6%	12,4%	8,9%	16,6%	13,9%
Telelavoro - N. Contratti	2	8	10	2	7	9	2	7	9

Tipologia	2023			2024			2025		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Telelavoro - % Contratti	0,4%	0,9%	0,7%	0,4%	0,8%	0,6%	0,4%	0,8%	0,6%
Totale complessivo personale	484	915	1.399	488	909	1.397	507	907	1.414

Analizzando, complessivamente ed entro genere, la fruizione di tutti gli istituti contrattuali legati alla conciliazione vita – lavoro si osserva un costante lieve aumento percentuale tra le dipendenti e i dipendenti che ne fanno ricorso.



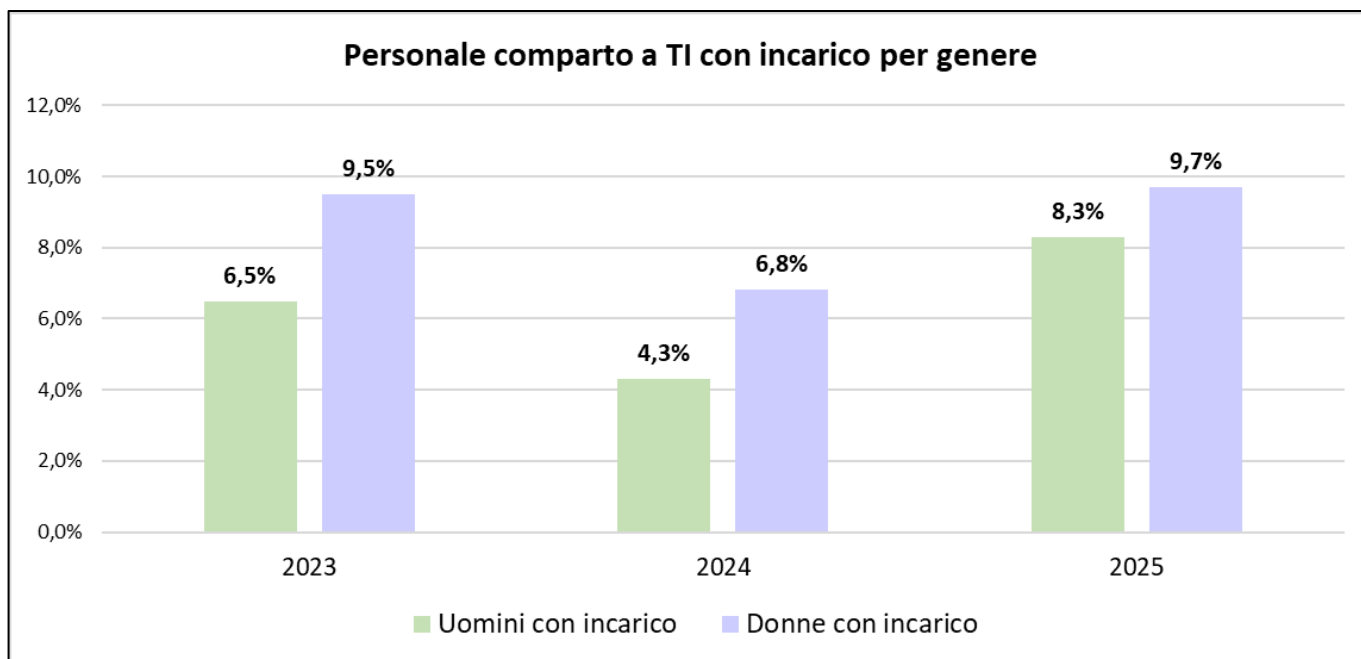
Per quanto riguarda, invece, la media complessiva di giornate da remoto, si registra un aumento, rispetto al 2024, sia delle giornate medie per contratto di uomini che di donne; analogo aumento si registra per le giornate in telelavoro rispetto all'anno precedente.

Tipologia	2023			2024			2025		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Lavoro agile - Tot. giorni/anno	1.123	4.041	5.164	1.568	5.304	6.872	2.051	6.574	8.625
Lavoro agile - Media giorni/contratto	26	28	27	39	40	40	46	44	44
Telelavoro - Tot. giorni/anno	396	624	1020	363	557	920	356	1.211	1.567
Telelavoro - Media giorni/contratto	198	78	102	182	80	102	178	173	174
Totale complessivo personale	484	915	1.399	488	909	1.397	507	907	1.414

POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE

Gli incarichi di funzione attribuiti al 31/12/2025 sono complessivamente 96 (n. 83 nel 2024).

Rapportando gli incarichi attribuiti sul totale del personale del comparto a tempo indeterminato entro genere, si evidenzia come il 9,7% (vs il 6,8% del 2024) delle donne del comparto è titolare di un incarico di responsabilità rispetto all'8,3% degli uomini (vs il 4,3% del 2024). Entrambe le percentuali risultano in aumento rispetto all'anno precedente, anche se con variazioni percentuali notevolmente differenti.



Dirigenza - Incarichi di Responsabilità

Nel 2025 gli incarichi di Struttura semplice e di Struttura complessa assegnati erano 45 (vs n. 50 del 2024): di questi, 19 conferiti a donne, pari al 42,2%.

Considerando gli anni 2023-2025, tale percentuale sembra essere in lieve ma costante crescita. Si evidenzia, d'altra parte, come la titolarità degli incarichi di responsabilità medica siano a svantaggio delle donne.

INCARICHI STRUTTURA SEMPLICE/COMPLESSA ATTRIBUITI	2023	2024	2025				
	%D	%D	U	U%	D	%D	Totale
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	50,0%	50,0%	1	50,0%	1	50,0%	2
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	60,0%	100,0%	0	0,0%	3	100,0%	3
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	0,0%	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	50,0%	50,0%	0	0,0%	1	100,0%	1
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	100,0%	100,0%	0	0,0%	1	100,0%	1
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	66,7%	66,7%	2	33,3%	4	66,7%	6
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	100,0%	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	100,0%	100,0%	0	0,0%	2	100,0%	2
MEDICI - Str. Complessa	21,4%	16,7%	10	83,3%	2	16,7%	12
MEDICI - Str. Semplice	11,8%	16,7%	11	73,3%	4	26,7%	15
VETERINARI - Str. Semplice	0,0%	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1

INCARICHI STRUTTURA SEM-PLICE/COMPLESSA ATTRIBUITI	2023	2024	2025				
	%D	%D	U	U%	D	%D	Totale
Totale	37,0%	38,0%	26	57,8%	19	42,2%	45

PERMANENZA NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI

La tabella della permanenza nel profilo e livello del personale del comparto per genere e classe di età, rappresentata come percentuale sul personale del comparto intra genere e classe di età, evidenzia, complessivamente, un tempo di permanenza nello stesso livello tra uomini e donne sostanzialmente analogo, con alcune classi di età che vedono in svantaggio gli uomini.

DESCRIZIONE	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.
Inferiore a 3 anni	94,7%	44,3%	18,0%	6,0%	5,6%	24,4%	92,6%	34,8%	16,4%	6,5%	2,7%	20,9%
Tra 3 e 5 anni	5,3%	27,8%	16,2%	6,0%	2,8%	14,3%	7,4%	25,4%	16,9%	11,3%	4,5%	14,7%
Tra 5 e 10 anni	0,0%	26,6%	25,2%	12,0%	0,0%	18,0%	0,0%	35,9%	28,2%	14,6%	6,4%	20,5%
Superiore a 10 anni	0,0%	1,3%	40,5%	75,9%	91,7%	43,3%	0,0%	3,9%	38,4%	67,6%	86,4%	43,8%

DIVARIO ECONOMICO

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

La base dati utilizzata per il calcolo del GPG è costituita dal personale a tempo pieno, presente per tutto l'anno e che non abbia usufruito di alcun permesso che decurti il compenso mensile, ovvero circa il 70% del personale complessivo.

Come mostra la tabella successiva, le donne medico sono sottorappresentate sia per il numero di incarichi di responsabilità assegnati che per la retribuzione media annua a parità di incarico di struttura rispetto ai colleghi uomini, che arriva fino al -58% nel caso di strutture complesse.

DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		DIFF. % U/D
	N.	M €/anno	N.	DM €/anno	
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	1	69889,34	1	64.655,44	-7%
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO – Str. Semplice			3	46.700,21	-
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale			1	49850,42	-
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	2	59220,47			-
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE – Str. Semplice			1	42.685,63	-
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	6	43568,76	2	42.026,79	-4%
157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI			1	62.897,89	-
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa			1	79332,43	-
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI – Str. Semplice	2	61241,85	4	65.400,77	7%
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	9	55.210,97	24	54369,71	-2%

DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		DIFF. % U/D
	N.	M €/anno	N.	DM €/anno	
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO – Str. Semplice			2	58.241,76	-
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	3	44.091,05	6	48.767,80	11%
157-MEDICI	1	205.131,62			-
TI-MEDICI - Str. Complessa	10	199541,6	2	83.299,33	-58%
TI-MEDICI – Str. Semplice	11	129.016,03	4	116.523,95	-10%
TD-MEDICI - Professionale	5	50.774,65			-
TI-MEDICI - Professionale	100	84.461,07	63	74.568,22	-12%
TI-VETERINARI – Str. Semplice			1	69.706,96	-
PERSONALE CONTRATTISTA (ORGANO DI VERTICE)	1	76142,8	1	82.755,00	9%

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

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

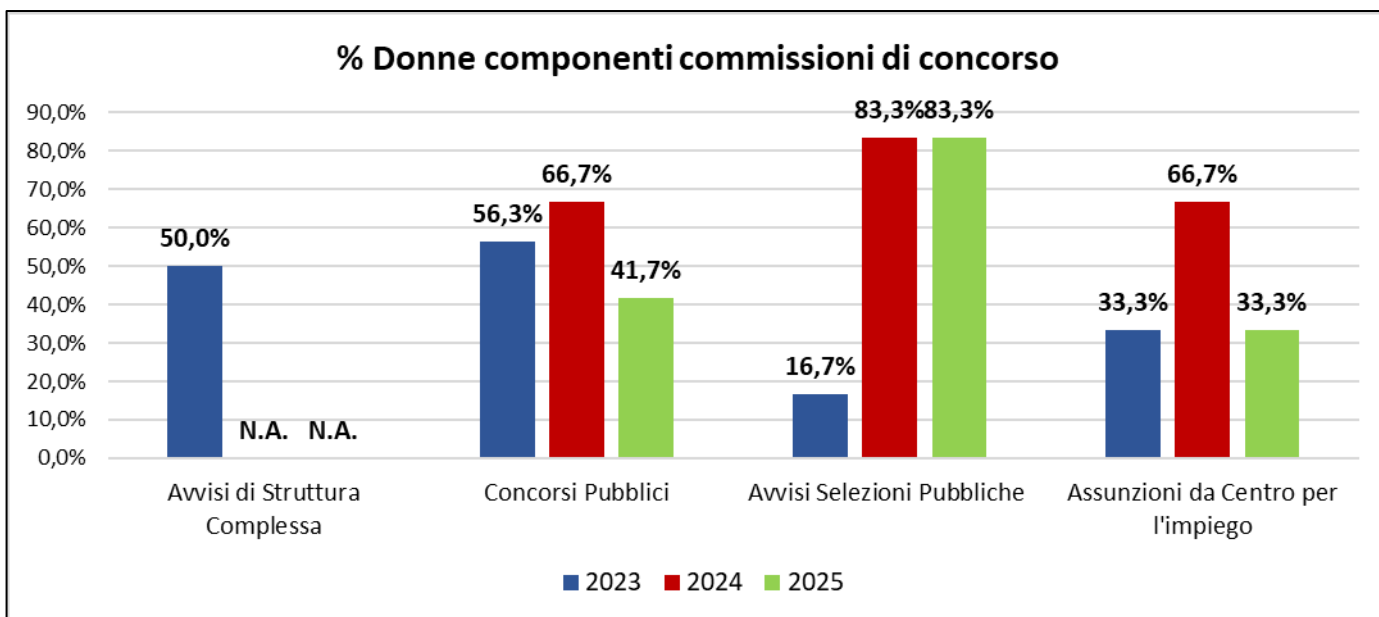
DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		DIFF. % U/D
	N.	M €/anno	N.	DM €/anno	
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	29	27.193,90	106	27.950,07	3%
TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	22.373,10	4	22.191,98	-1%
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	2	25.938,56	11	24.960,20	-4%
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	68	25991,02	110	24.993,42	-4%
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	9	27.778,08	26	27.881,74	0%
TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	9	31.100,16	26	31.481,41	1%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	8	29199,7	15	28.640,75	-2%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	109	32554,65	232	31.618,26	-3%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	21	36.192,78	35	31517,01	-13%
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	2	32097,23			-

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

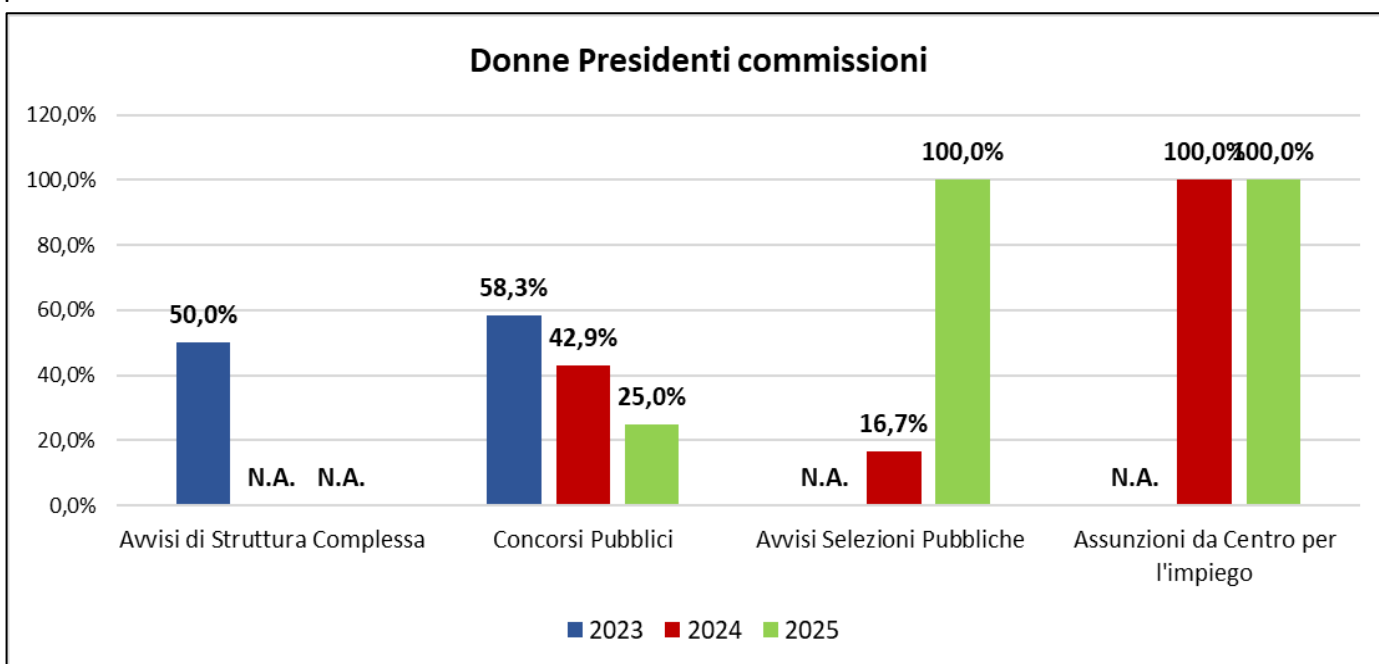
La composizione per genere delle commissioni di concorso/selezione rispetta il requisito normativo minimo previsto¹, ovvero che ogni genere sia rappresentato per almeno un terzo della composizione della commissione, ad eccezione che per le commissioni di concorso pubblico.

Nel 2025 la presenza femminile in qualità di componente delle commissioni di selezione/concorso risulta equilibrata in tutte le tipologie. Non vi sono stati avvisi per struttura complessa.

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



Come mostra il grafico seguente, nel 2025 nella individuazione delle/dei Presidenti di commissione di selezioni pubbliche e nelle commissioni per l'assunzione da centri per l'impiego nel 100% dei casi è stata individuata una donna. In caso di concorsi pubblici, soltanto nel 25% dei casi la presidenza della commissione è stata affidata ad una donna. Nel 2025 non vi sono state commissioni per avvisi di struttura complessa.



FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992

La tabella sotto riportata dettaglia, con riferimento agli anni 2023- 2025, la fruizione dei permessi previsti dalla L. 104/1992 e per congedo parentale, utilizzati a giornata o a ore.

Nel 2025 sono stati utilizzati n. 6.141 giorni e n. 1.108 permessi orari ex L104/1992 (rispettivamente +0,04% e +1,23% rispetto al 2024).

Sono, altresì, stati utilizzati n. 3.625 giorni di congedo parentale, l'81,7% dei quali è stato fruito da donne. Analizzando entro genere l'utilizzo di questa tipologia di permessi, con riferimento al triennio 2023-2025 si rileva una diminuzione nell'utilizzo dei permessi orari L. 104/92 tra il 2023 e il 2024, in particolare da parte degli uomini, mentre nel 2025 si registra un aumento generale e in modo particolare da parte degli uomini. Per quanto riguarda i permessi giornalieri L.104/92, vi è stato un aumentato utilizzo da parte delle donne.

Si registra un aumento anche dei congedi parentali giornalieri, mentre rimane sostanzialmente invariato l'utilizzo dei congedi parentali di mezza giornata.

DESCRIZIONE	2023			2024			2025		
	U	D	Totale	U	D	Totale	U	D	Totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1,25	4,86	3,61	2,56	5,02	4,16	2,20	5,54	4,34
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	1,27	0,50	0,77	0,59	0,22	0,35	1,67	0,29	0,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	0,68	3,09	2,26	0,89	3,06	2,30	1,31	3,27	2,56
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	0,02	0,04	0,04	0,13	0,02	0,06	0,08	0,04	0,05

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

Nel corso del 2025 sono state fruite complessivamente 2.905 (rispetto a n. 25.991 ore di formazione fruite nel 2024), con una media di 2,1 ore pro capite (vs 18,6 ore pro capite nel 2024).

I temi oggetto di formazione sono accorpati in quattro macro aggregati: aggiornamento professionale, tematiche CUG, formazione obbligatoria su sicurezza e altro.

Complessivamente, si evidenziano differenze tra uomini e donne nella fruizione della formazione, ovvero un maggior numero medio di ore dedicate alla formazione da parte del personale femminile. Per entrambi i generi, la classe di età che ha maggiormente fruito della formazione è quella over 60.

Classi di età \ Tipo di formazione	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	M tot	<30	31-40	41-50	51-60	>60	D tot
Aggiornamento professionale	1,8	0,4	1,5	2,1	2,2	1,4	2,6	0,5	2,0	1,7	3,9	1,9
Tematiche CUG	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,3	0,1
Obbligatoria (sicurezza)	0,3	0,0	0,1	0,2	0,2	0,1	0,3	0,1	0,2	0,1	0,4	0,2
Altro	0,1	0,0	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,5	0,2
Totale ore	2,2	0,4	1,7	2,4	2,6	1,6	3,0	0,7	2,2	2,0	5,1	2,3

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

2. VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI

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

Questi eventi sono sia all'attenzione della sicurezza delle cure e gestione del rischio sia letti nell'ambito della protezione degli operatori stessi. Il tema sta assumendo una crescente rilevanza, sia, in generale, in termini numerici, che di risonanza mediatica e, di conseguenza, di attenzione da parte degli operatori. All'Istituto Ortopedico Rizzoli il fenomeno è monitorato già da diversi anni, pur presentando una casistica piuttosto bassa, ma, come si evince dalla tabella sotto riportata, in aumento, per lo meno in termini di segnalazioni.

Episodio a danno di:	2023			2024			2025		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Aggressione verbale	6	11	17	5	21	26	9	22	31
Aggressione fisica	0	0	0	0	3	3	2	1	3
Infortunio	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Evento sentimentale	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	6	11	17	5	24	29	11	24	35

3. CONSIGLIERE/I DI FIDUCIA DI AREA METROPOLITANA BOLOGNESE

Le persone prese in carico nel 2025 relative alle quattro aziende sanitarie cittadine sono state 41.

Come negli anni precedenti, le richieste provengono prevalentemente da personale di genere femminile e riguardano soprattutto situazioni di conflitto nelle relazioni professionali.

Nel corso del 2025 non vi sono state richieste da parte dell'Istituto Ortopedico Rizzoli, come indicato nella tabella sottostante e relativa alle persone prese in carico per azienda (valori assoluti).

Azienda	2023	2024	2025	Totale
Azienda Ospedaliero Universitaria BO	12	10	9	31
Azienda USL Bologna	34	54	20	108
Istituto Ortopedico Rizzoli	4	6	0	10
Azienda USL Imola	7	27	12	46
Totale	57	97	41	195

4. RENDICONTAZIONE STATO DI AVANZAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – ANNO 2025

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 2025	Responsabilità	Stato	Note
Azione 1.1.1.	Formazione del management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Almeno 1 unità del comparto e 1 della dirigenza	Direzioni aziendali, CUG – SUMAGP, Formazione.	Realizzato	
Azione 1.1.2.	Implementazione e monitoraggio del lavoro agile	Mantenimento/incremento giornate lavoro da remoto	Responsabili di struttura, CUG, SUMAGP, ICT, SPP	Realizzato	
Azione 1.1.3.	Facilitare il rientro al lavoro dei dipendenti che per diversi motivi si trovano a riprendere l'attività lavorativa dopo un lungo periodo di assenza (superiore ai 6 mesi), limitando disagi e attivando percorsi di supporto all'assenza e al rientro	Analisi dei bisogni	Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Medico competente, SPP, ICT	Parziale realizzazione	
Azione 1.1.4.	Redazione Bilancio di genere	Realizzazione del Bilancio	Direzioni Aziendali, SUMAGP, CUG, Tavolo Interaziendale	Realizzato	
Azione 1.1.5.	Promozione di percorsi mirati al miglioramento del benessere del personale a rischio fragilità (Diversity, Disability, Equity & Inclusion)	Analisi dei bisogni	Direzioni Aziendali, CUG, Coordinamento Health Promoting Hospital, RSPP	Realizzato	

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

Codice	Obiettivo	Target 2025	Responsabilità	Stato	Note
Azione 1.2.1.	Realizzare iniziative di comunicazione e sensibilizzazione su stereotipi e pregiudizi di genere, linguaggio inclusivo, riconoscimento e prevenzione delle molestie, discriminazioni e violenze di genere	Realizzazione di seminario di presentazione: almeno 1/anno Partecipazione tavoli cittadini/regionali sul tema	Direzioni Aziendali, CUG, Comunicazione	Realizzato	

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

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

Codice	Obiettivo	Target 2025	Responsabilità	Stato	Note
Azione 2.1.1.	Istituzione/mantenimento di un Osservatorio aziendale ed interaziendale sulla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il contrasto alla violenza, per il monitoraggio e lo sviluppo del Gender Equality Plan e Bilancio di genere interaziendale	Aggiornamento e verifica annuale GEP-PAP Aggiornamento annuale Bilancio di genere	Direzione Generale, SUMAGP, SUMAEP, CUG, SPP, IRCCS	Realizzato	Coordinamento tavolo CUG RER

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 2025	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;	Direzioni Aziendali, SUMAGP, SUMAEP, CUG	Realizzato	Bilancio di genere e relazione CUG

Codice	Obiettivo	Target 2025	Responsabilità	Stato	Note
		- partecipazione, per genere, di candidate e candidati alle selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità			

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

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

Codice	Obiettivo	Target 2025	Responsabilità	Stato	Note
Azione 4.1.1.	Mappare la distribuzione di genere del personale di ricerca includendo personale dipendente, universitario in convenzione, contrattualizzato, universitario in formazione	Report annuale/Bilancio di genere	Direzione Scientifica	Realizzato	
Azione 4.1.2.	Mappare la distribuzione per sesso/genere di Principal Investigator (PI) ai bandi di finanziamento alla ricerca e del personale affiliato/dipendente autore/autrice di pubblicazioni scientifiche (PUC)	Report annuale/Bilancio di genere	Direzione Sanitaria e/o Scientifica	Realizzato	
Azione 4.1.3.	Mappare la 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/Bilancio di genere	Direzione Sanitaria e/o Scientifica	Realizzato	

Codice	Obiettivo	Target 2025	Responsabilità	Stato	Note
Azione 4.1.4.	Analisi di fattibilità dell'implementazione del sistema di mappatura delle pubblicazioni.	Report esito dell'analisi di fattibilità	Direzione Sanitaria e/o Scientifica	Realizzato	
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	Definizione progetto e percorso: 2025 Svolgimento di un evento all'anno di assegnazione del riconoscimento, a partire dal 2026	Direzione Generale, Direzione Sanitaria e/o Scientifica, Comunicazione, Formazione	Realizzato	Proposta alle Direzioni Scientifiche

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

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

Codice	Obiettivo	Target 2025	Responsabilità	Stato	Note
Azione 5.1.1	Comunicare e diffondere la politica aziendale e le procedure per la prevenzione e contrasto di molestie, violenze e discriminazioni sul lavoro.	Realizzazione almeno 1 incontro annuale da parte dei/delle Consiglieri/e di Fiducia per ogni Dipartimento/Distretto. Partecipazione delle Direzioni di macro articolazione ad almeno 1 iniziativa/anno promosso o realizzata dal CUG e/o SPP	RSPP, Consiglieri/e di Fiducia, CUG, Direzioni aziendali	Realizzato	
Azione 5.1.2.	Informazione/formazione su stereotipi e pregiudizi di genere, delle discriminazioni molestie e violenza di genere, della loro prevenzione e contrasto	Realizzazione di iniziative informative/formative, almeno 2/anno e di materiale informativo. Partecipazione di almeno una persona per U.O. per anno ad una delle iniziative disponibili	Direzioni Aziendali, CUG, Formazione	Realizzato	

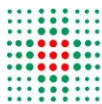
AREA 6: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

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

Codice	Obiettivo	Target 2025	Responsabilità	Stato	Note
Azione 6.1.1	Predisposizione e diffusione di materiale informativo circa le azioni realizzate a favore del personale. Aggiornamento dello spazio internet/intranet dedicato ai temi e alle iniziative aziendali/CUG	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, Uff. Comunicazione	Realizzato	

Obiettivo 6.2: Promuovere stili di vita sani

Codice	Obiettivo	Target 2025	Responsabilità	Stato	Note
Azione 6.2.1	Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano	Realizzazione di almeno 1 evento nel corso dell'anno dedicato alla promozione della salute/benessere quale, ad es., corsi antifumo, corretta alimentazione, promozione attività fisica, ecc. Promuovere e incentivare la partecipazione del personale attraverso comunicazione e diffusione delle iniziative (web, social)	Direzioni Aziendali, SPP, CUG	Realizzato	



5. LE ATTIVITÀ DEL CUG

Il CUG, direttamente o in collaborazione con la Rete dei CUG delle aziende sanitarie bolognesi (Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna, Azienda USL di Bologna e Istituto Ortopedico Rizzoli), ha mantenuto e/o realizzato numerose iniziative.

Attività di rete

- Partecipazione al tavolo di lavoro interaziendale per la revisione, aggiornamento e monitoraggio del Gender Equality Plan 2025-2027 di Istituto Ortopedico Rizzoli, Azienda USL e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna.
- Partecipazione, per IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, alla Rete Nazionale dei CUG.
- Partecipazione al coordinamento della Rete dei CUG delle aziende sanitarie regionali.
- Partecipazione, per IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, al Tavolo di Lavoro sul Diversity management promosso dalla Regione Emilia-Romagna.
- Componente del Tavolo tecnico aziendale "Equità".
- Partecipazione al comitato di coordinamento locale della rete internazionale Health Promoting Hospitals & Health Services (HPH).

Formulazione di pareri

In riferimento alla propria funzione consultiva, nel 2025 il CUG non è stato chiamato ad esprimere pareri.

Attività di formazione/informazione

1. Redazione e diffusione del II Bilancio di genere delle Aziende sanitarie bolognesi.
2. Organizzazione del seminario IOR "Menopausa. Conosciamola e viviamola meglio" (13/03/2025).
3. Organizzazione del percorso formativo IOR "Scelte bancarie e finanziarie: come orientarsi consapevolmente" in collaborazione con Banca d'Italia (4 e 10 giugno 2025).
4. Promozione del seminario organizzato dalla rete dei Comitati Unici di Garanzia delle aziende sanitarie, ospedaliere e Arpae della Regione Emilia-Romagna dal titolo "Parliamone: pregiudizi e molestie. Il detto e il non detto nei luoghi di lavoro" (26/11/2025).
5. Promozione delle FAD regionali "Rispettiamoci" e "Attenzione al genere nel linguaggio della PA" (2025).
6. Presentazione all'Organismo Aziendale di Supporto (OAS) della Relazione attività CUG - Anno 2024 (27/05/2025).
7. Aggiornamento della sezione del CUG del sito web e della intranet.



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



I CUG sanitari, in qualità di partecipanti al Team di monitoraggio e revisione/aggiornamento del Gender Equality Plan (GEP), hanno rivisto ed aggiornato il GEP, adottato dall'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli con deliberazione n.264/2025.

Nel 2025 si sono svolti i seguenti incontri del CUG aziendale: 10 febbraio, 4 marzo, 23 aprile, 22 maggio, 17 giugno, 30 settembre, 27 ottobre, 15 dicembre.

Bologna, 3 aprile 2026

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

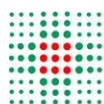
Elisa Porcu



APPENDICE

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

DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT. U	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT. D	
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3	3
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	2
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	2	3	1	6	0	0	0	1	1	2	8
157 DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	4	4	6
TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	1	4	4	9	0	1	6	17	3	27	36
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	2	0	1	3	0	0	2	4	0	6	9
157 MEDICI	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TI-MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	5	5	10	0	0	0	1	1	2	12
TI-MEDICI - Str. Semplice	0	1	6	0	4	11	0	0	0	4	0	4	15
TD-MEDICI - Professionale	0	22	0	0	0	22	0	1	0	0	0	1	23
TI-MEDICI - Professionale	0	45	42	13	10	110	0	20	27	19	12	78	188
TI-VETERINARI - Str. Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1

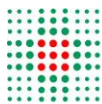


DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT. U	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT. D	
PERSONALE CONTRATTA (ORGANO DI VERTICE)	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	0	1	3
TOTALE DIRIGENZA	0	68	53	28	30	179	0	22	36	53	26	137	316
TI-PERSONALE CONTRATTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	0	7	2	0	0	9	4	22	2	1	0	29	38
TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	0	2	8	4	0	14	0	6	20	6	2	34	48
TD-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2	4	5
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	5	16	8	6	35	4	19	20	52	39	134	169
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	2	13	26	29	16	86	4	18	33	63	38	156	242
TD-PROFILI RUOLO TECNICO	3	1	1	0	0	5	4	5	3	3	0	15	20
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	8	5	3	0	16	0	12	5	8	1	26	42
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	9	37	44	33	10	133	32	88	83	101	22	326	459
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	4	6	9	5	3	27	5	11	11	10	6	43	70
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	0	1	3
TOTALE COMPARTO	19	79	111	83	36	328	54	181	177	247	111	770	1098
TOTALE COMPLESSIVO	19	147	164	111	66	507	54	203	213	300	137	907	1414

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

Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.
Tempo pieno	19	142	162	111	66	500	54	201	206	279	127	867
Part-Time>50%	0	5	1	0	0	6	0	2	6	19	7	34
Part-Time<=50%	0	0	1	0	0	1	0	0	1	2	3	6
TOT.	19	147	164	111	66	507	54	203	213	300	137	907

Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.
Tempo pieno	100,0%	96,6%	98,8%	100,0%	100,0%	98,6%	100,0%	99,0%	96,7%	93,0%	92,7%	95,6%
Part-Time>50%	0,0%	3,4%	0,6%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	1,0%	2,8%	6,3%	5,1%	3,7%



Descrizione	UOMINI						DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.
Part-Time<=50%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,5%	0,7%	2,2%	0,7%

Tabella 1.3 Posizioni di responsabilità remunerate, ripartite per genere

DESCRIZIONE	Uomini	%U	Donne	%D	TOT.	TOT.%
Incarichi di funzione	26	8,3%	70	9,7%	96	8,7%

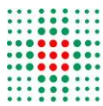
Tabella 1.4 Permanenza nel profilo

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	18	35	20	5	2	80	50	63	29	16	3	161	241
Tra 3 e 5 anni	1	22	18	5	1	47	4	46	30	28	5	113	160
Tra 5 e 10 anni	0	21	28	10	0	59	0	65	50	36	7	158	217
Superiore a 10 anni	0	1	45	63	33	142	0	7	68	167	95	337	479
Totale	19	79	111	83	36	328	54	181	177	247	110	769	1097

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	94,7%	44,3%	18,0%	6,0%	5,6%	24,4%	92,6%	34,8%	16,4%	6,5%	2,7%	20,9%	22,0%
Tra 3 e 5 anni	5,3%	27,8%	16,2%	6,0%	2,8%	14,3%	7,4%	25,4%	16,9%	11,3%	4,5%	14,7%	14,6%
Tra 5 e 10 anni	0,0%	26,6%	25,2%	12,0%	0,0%	18,0%	0,0%	35,9%	28,2%	14,6%	6,4%	20,5%	19,8%
Superiore a 10 anni	0,0%	1,3%	40,5%	75,9%	91,7%	43,3%	0,0%	3,9%	38,4%	67,6%	86,4%	43,8%	43,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

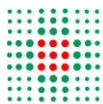
DESCRIZIONE	UOMINI			DONNE			GAP
	TOT.	N.	MEDIA	TOT.	N.	MEDIA	
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	69889,34	1	69889,34	64655,44	1	64.655,44	-7%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice				140100,63	3	46.700,21	-
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale				49.850,42	1	49850,42	-
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	118440,94	2	59220,47				-



DESCRIZIONE	UOMINI			DONNE			GAP
	TOT.	N.	MEDIA	TOT.	N.	MEDIA	
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice				42685,63	1	42.685,63	-
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	261412,55	6	43568,76	84053,57	2	42.026,79	-4%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI				62.897,89	1	62.897,89	-
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa				79.332,43	1	79332,43	-
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	122483,7	2	61241,85	261603,09	4	65.400,77	7%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	496.898,71	9	55.210,97	1.304.872,99	24	54369,71	-2%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice				116.483,52	2	58.241,76	-
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	132.273,15	3	44.091,05	292.606,81	6	48.767,80	11%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	788.623,24	29	27.193,90	2.962.707,65	106	27.950,07	3%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	22.373,10	1	22.373,10	88.767,92	4	22.191,98	-1%
PROFILI RUOLO TECNICO	51.877,12	2	25.938,56	274.562,21	11	24.960,20	-4%
PROFILI RUOLO TECNICO	1767389,09	68	25991,02	2749276,39	110	24.993,42	-4%
MEDICI	205.131,62	1	205.131,62				-
MEDICI - Str. Complessa	1995415,99	10	199541,6	166598,66	2	83.299,33	-58%
MEDICI - Str. Semplice	1.419.176,30	11	129.016,03	466.095,79	4	116.523,95	-10%
MEDICI - Professionale	253.873,24	5	50.774,65				-
MEDICI - Professionale	8.446.106,67	100	84.461,07	4.697.797,94	63	74.568,22	-12%
VETERINARI - Str. Semplice				69706,96	1	69.706,96	-
TD-PERSONALE RICERCA SANITARIA	250.002,72	9	27.778,08	724.925,31	26	27.881,74	0%
TI-PERSONALE RICERCA SANITARIA	279.901,45	9	31.100,16	818.516,78	26	31.481,41	1%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	233597,56	8	29199,7	429611,23	15	28.640,75	-2%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	3548456,41	109	32554,65	7335437,12	232	31.618,26	-3%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	760.048,44	21	36.192,78	1.103.095,27	35	31517,01	-13%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	64194,46	2	32097,23				-
PERSONALE CONTRATTISTA	76142,8	1	76142,8	82.755,00	1	82.755,00	9%

Tabella 1.6 Composizione di genere delle Commissioni di concorso

Commissione	Uomini	Donne	Totale	Presidente
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti	
Avvisi di Struttura Complessa	0	0	0	Uomo
Avvisi di Struttura Complessa	2	4	6	Donna



Commissione	Uomini	Donne	Totale	Presidente
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti	
Concorsi Pubblici	6	3	9	Uomo
Concorsi Pubblici	1	2	3	Donna
Avvisi Selezione Pubbliche	0	0	0	Uomo
Avvisi Selezione Pubbliche	2	10	12	Donna
Lavoro Autonomo	0	0	0	Uomo
Lavoro Autonomo	0	0	0	Donna
Assunzioni da Centro per l'impiego	0	0	0	Uomo
Assunzioni da Centro per l'impiego	2	1	3	Donna

Tabella 1.7 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	
Personale che fruisce di part time misto	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	2
Personale che fruisce di part time orizzontale	0	5	0	0	0	5	0	2	3	16	5	26	31
Personale che fruisce di part time verticale	0	0	2	0	0	2	0	0	3	5	4	12	14
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	0	1	2	0	1	1	2	3	7	9
Personale che fruisce del lavoro agile	1	8	22	10	4	45	6	28	32	60	25	151	196

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

DESCRIZIONE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1115	5026	6.141
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	845	263	1.108
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	662	2963	3.625
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	40	34	74



Tabella 1.9 Formazione

Classi di età Tipo Forma- zione	UOMINI								DONNE								To- tale per riga
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To- tale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To- tale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾	
1_Aggiorna- mento profes- sionale	34	52	245	236	142	709	29,42%	86,46%	142	107	416	501	535	1701	70,58%	81,58%	2410
2_Tematiche CUG		1	1	3	2	7	8,14%	0,85%	1	11	8	17	42	79	91,86%	3,79%	86
3_Obbligatoria (sicurezza)	5	4	17	20	11	57	26,39%	6,95%	17	11	34	43	54	159	73,61%	7,63%	216
4_Altro (rischio clinico, infezioni, ricerca, qualità, BLS life support, Panflu ...)	2	5	14	9	17	47	24,35%	5,73%	3	21	16	38	68	146	75,65%	7,00%	193
Totale ore	41	62	277	268	172	820	28,23%		163	150	474	599	699	2085	71,77%		2905
Totale %	1,41%	2,13%	9,54%	9,23%	5,92%				5,61%	5,16%	16,32%	20,62%	24,06%				

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne