

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 2022



Al Direttore Generale

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 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.

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 previsti e relativi al personale e lo stato di realizzazione del Piano triennale delle Azioni Positive.

Nel corso del 2022 sono proseguite le attività integrate e di collaborazione tra i CUG dell’Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna, dell’Azienda USL di Bologna e dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna. Tali attività sono orientate allo sviluppo di iniziative integrate e armonizzate dirette a tutto il personale della sanità pubblica cittadina.

Le attività e risultati conseguiti, rendicontati nella relazione del Comitato Unico di Garanzia, sono il frutto dell’impegno e del lavoro di diverse persone che, nei diversi servizi, ogni giorno si impegnano per migliorare l’organizzazione.

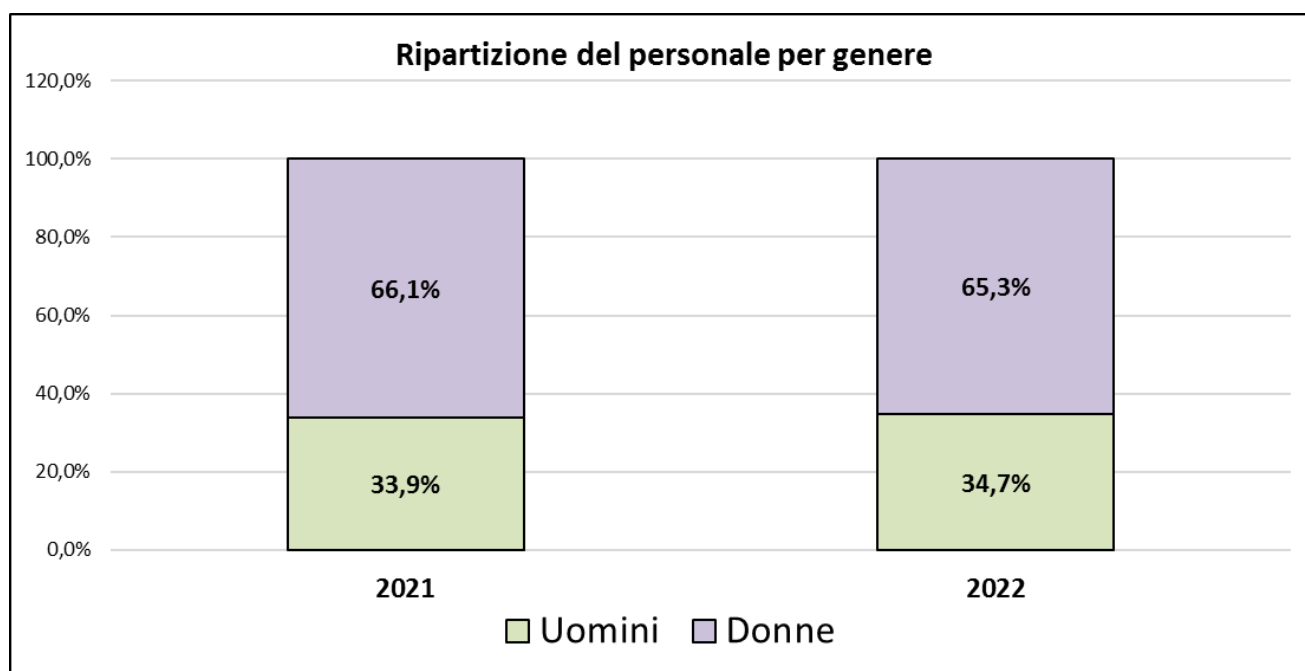
INFORMAZIONI SUL PERSONALE – Presenti al 31/12/2022

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

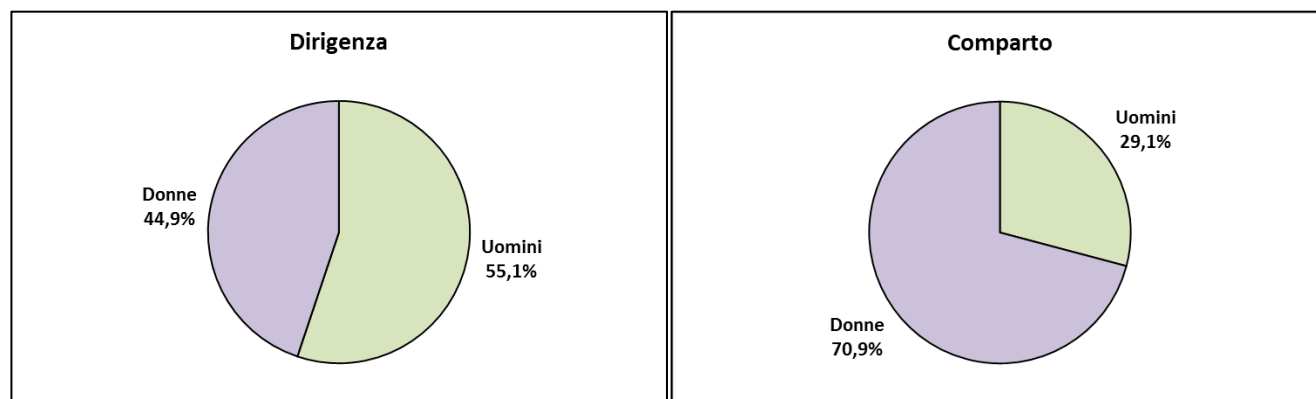
Nella relazione, per fornire una più immediata lettura della situazione del personale, si è scelto di riportare le tabelle solo ove strettamente necessario privilegiando, invece, la forma grafica ed il confronto con l'anno precedente.

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

Il totale di unità di personale dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli ammonta a 1.410 unità, con un incremento di 15 unità rispetto al 2021 (+1,1%).



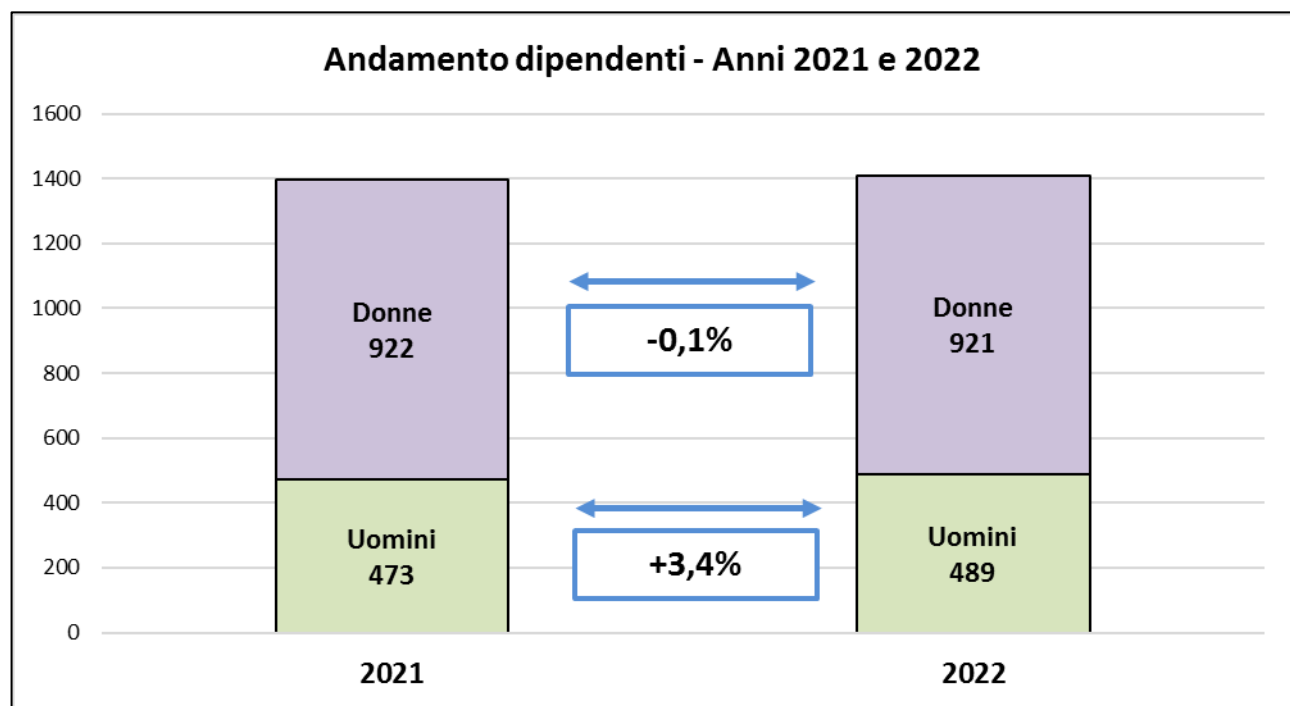
Complessivamente, nell'anno 2022, le donne rappresentano il 65,3% del personale, ovvero il 44,9% del personale dirigente ed il 70,9% del personale del comparto.

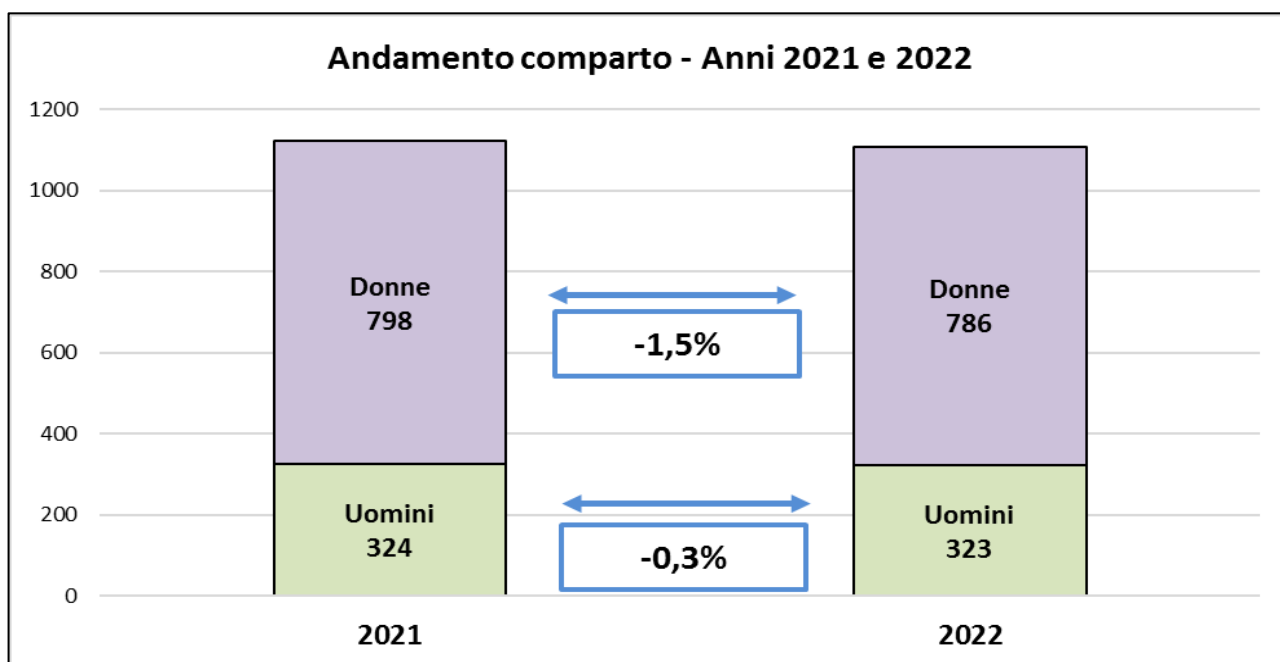
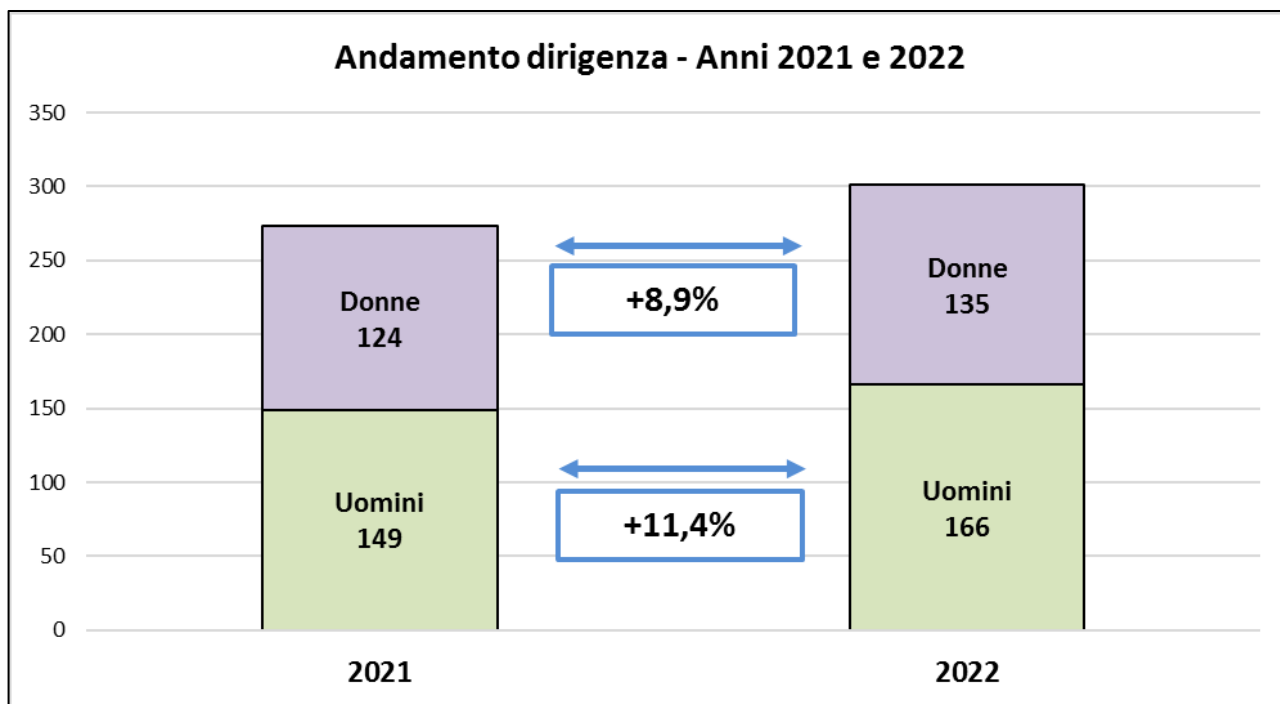


Di seguito si riporta una sintetica tabella di confronto tra l'anno 2021 e l'anno 2022, raggruppando il personale per ruolo professionale.

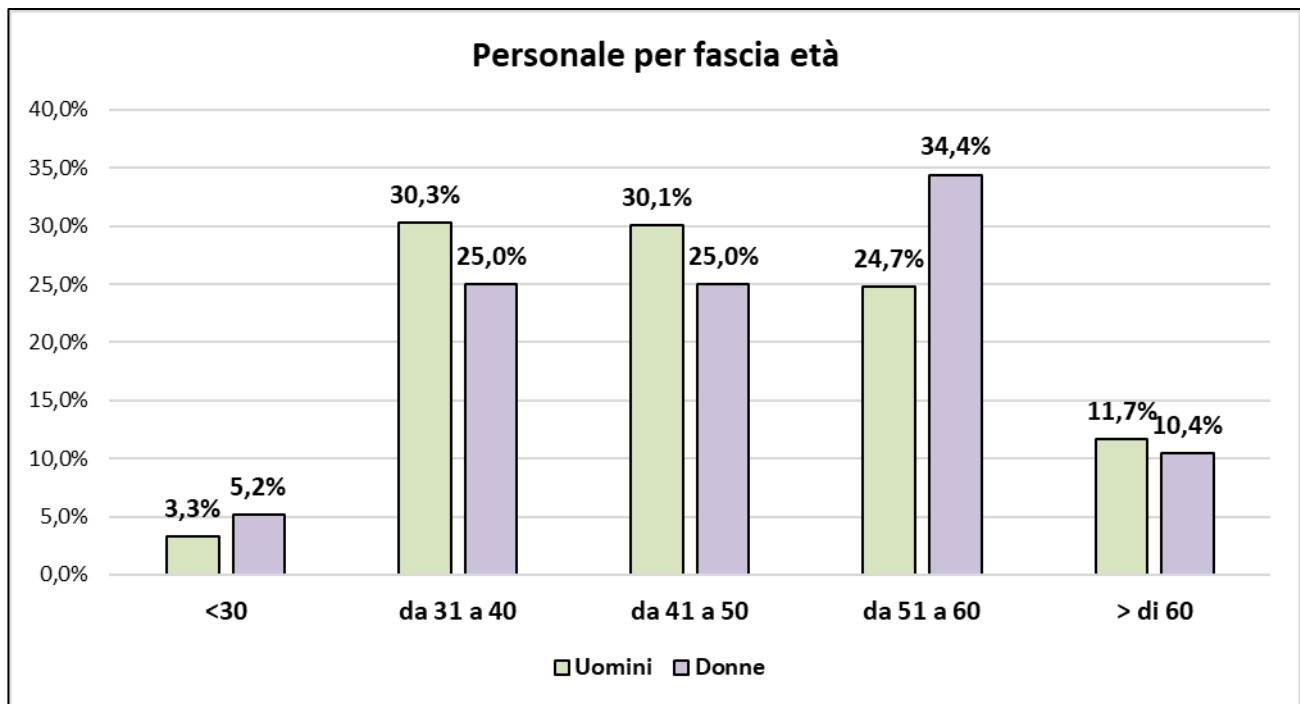
DESCRIZIONE	2022				2021			
	UOMINI	DONNE	TOT.	D%	UOMINI	DONNE	TOT.	D%
DIR. PROFESSIONALE	9	2	11	18,2%	6	2	8	25,0%
DIR. AMMINISTRATIVA	4	6	10	60,0%	4	6	10	60,0%
DIR. SANITARI NON MEDICI	10	31	41	75,6%	11	31	42	73,8%
DIR. RUOLO TECNICO	2	8	10	80,0%	2	8	10	80,0%
DIR. MEDICA	139	84	223	37,7%	124	75	199	37,7%
DIR. VETERINARIA	0	2	2	100,0%	0	1	1	100,0%
PERS. CONTRATTISTA	2	2	4	50,0%	2	1	3	33,3%
PERS. RICERCA SANITARIA	19	42	61	68,9%	18	34	52	65,4%
PERS. FUNZIONI RIABIL.	15	28	43	65,1%	16	29	45	64,4%
PERS. INFERMIERISTICO	137	357	494	72,3%	127	353	480	73,5%
PERS. TECNICO SANITARIO	26	47	73	64,4%	28	46	74	62,2%
PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%
PERS. AMMINISTRATIVO	36	141	177	79,7%	37	157	194	80,9%
PERS. TECNICO	89	170	259	65,6%	97	178	275	64,7%
TOTALE	489	921	1.410	65,3%	473	922	1.395	66,1%

La variazione di unità di personale, pari all'1,1%, rileva differenze tra uomini e donne: se tra le donne, tra il 2021 e il 2022, si registra uno -0,1%, tra gli uomini si registra invece un segno positivo pari a +3,4%. L'incremento del personale è da attribuirsi al personale dirigente, per il quale si evidenziano maggiori differenze legate al genere: +8,9% per le donne, +11,4% per gli uomini.

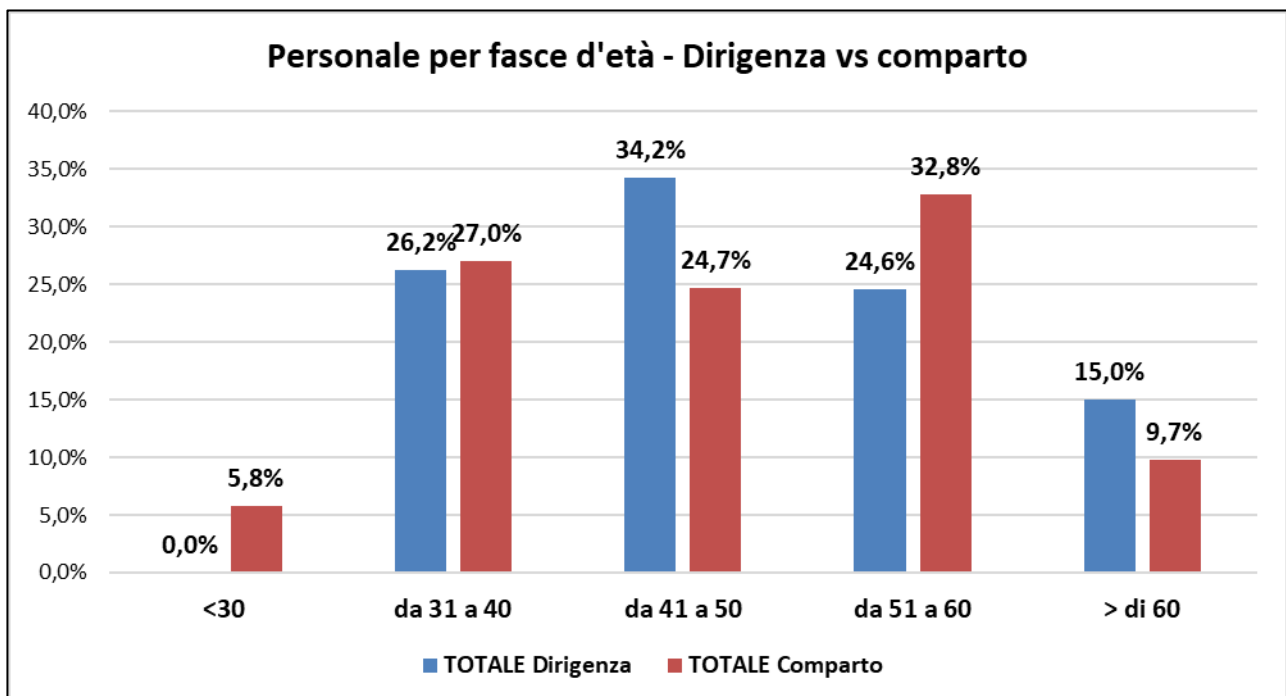




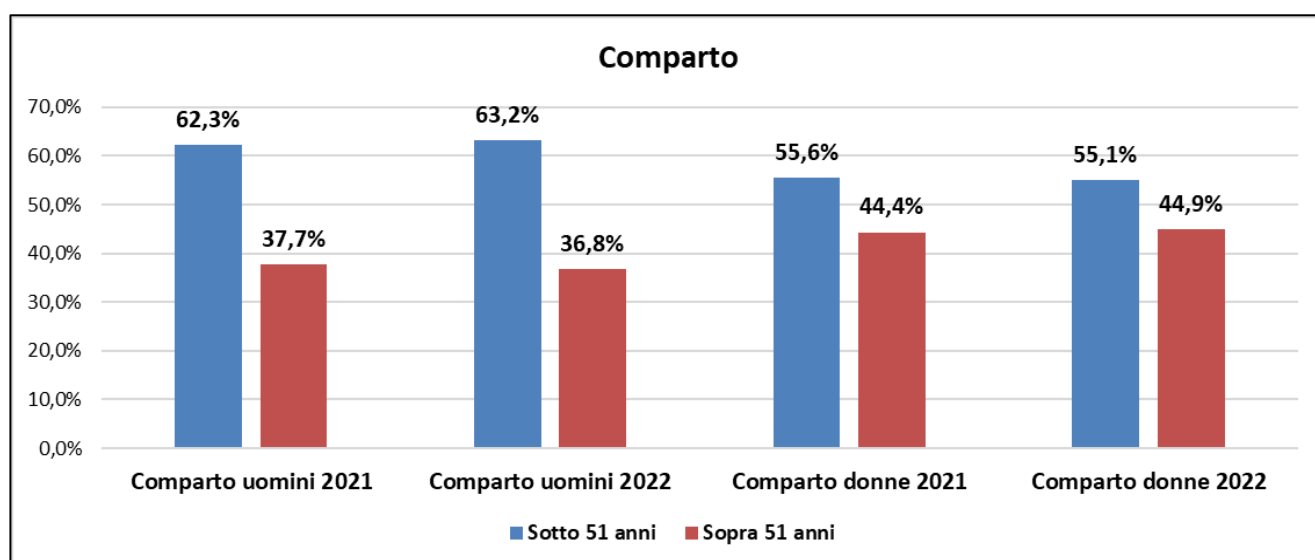
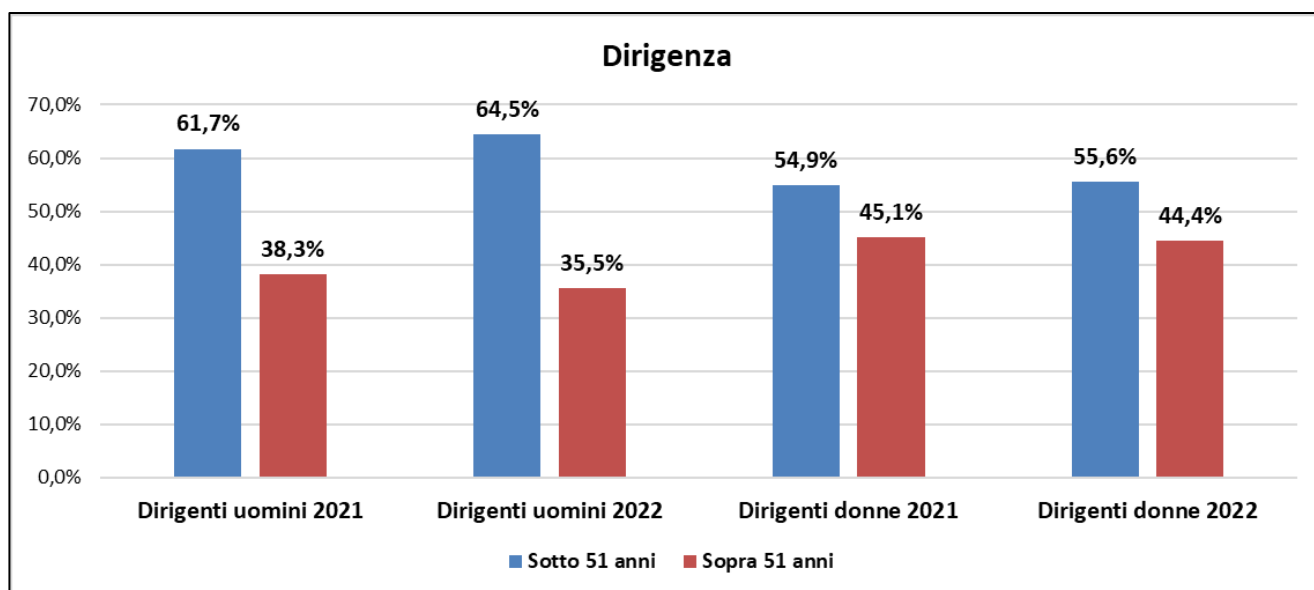
Considerando la ripartizione secondo genere ed età, si può notare come le dipendenti donne siano maggiormente rappresentate nella classe d'età tra 51 e 60 anni, mentre gli uomini in quella tra i 31-40 anni e tra i 41 e i 50 anni.



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 41-50 anni e 31-40 anni, il comparto nelle fasce d'età 51-60 anni e 31-40 anni.



Approfondendo anche entro genere e ruolo, si nota come l'aumento del personale con meno di 50 anni riguardi prevalentemente il personale dirigenziale, in particolare maschile.



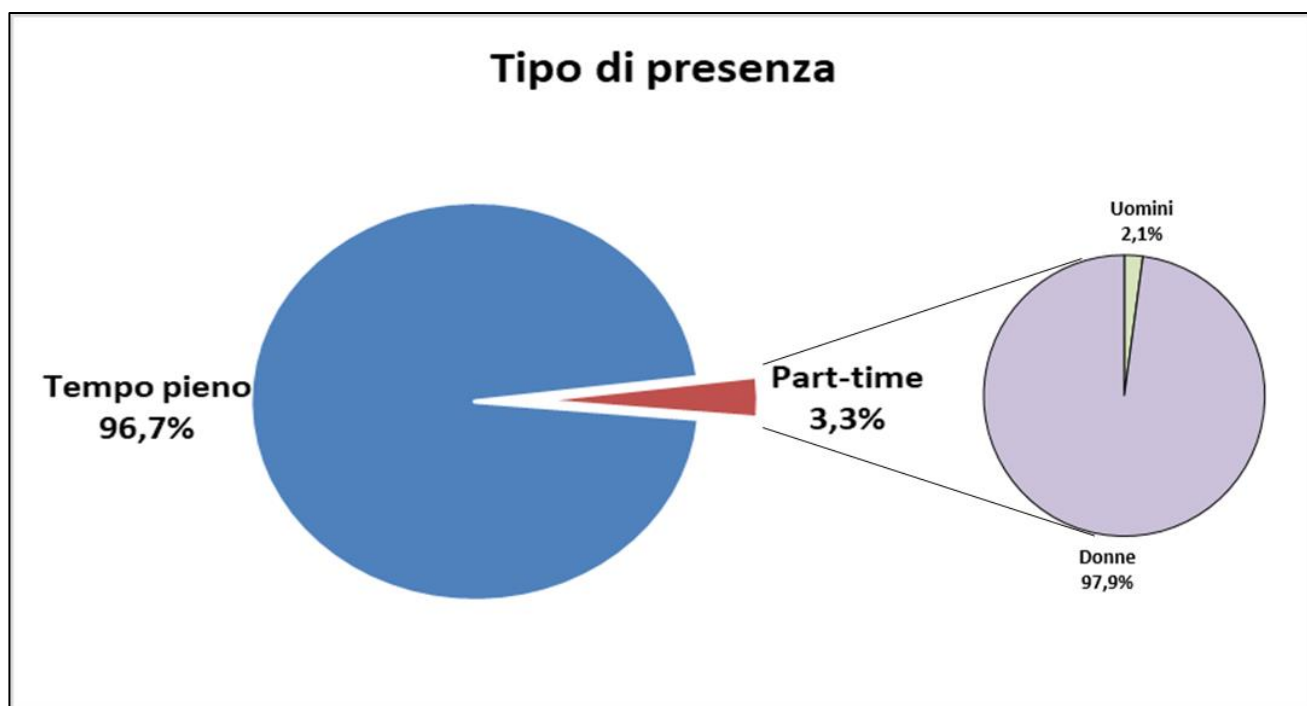
Gli organi di vertice della direzione aziendale, rappresentati nella tabella di seguito riportata, sono costituiti dal Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Scientifico.

ORGANI VERTICE	UOMINI					DONNE				
	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60	<30	31- 40	41- 50	51- 60	>60
PERSONALE CONTRATTISTA				2					1	1

TABELLA 1.3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' 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; tra questi, 97,9% è rappresentato da donne.

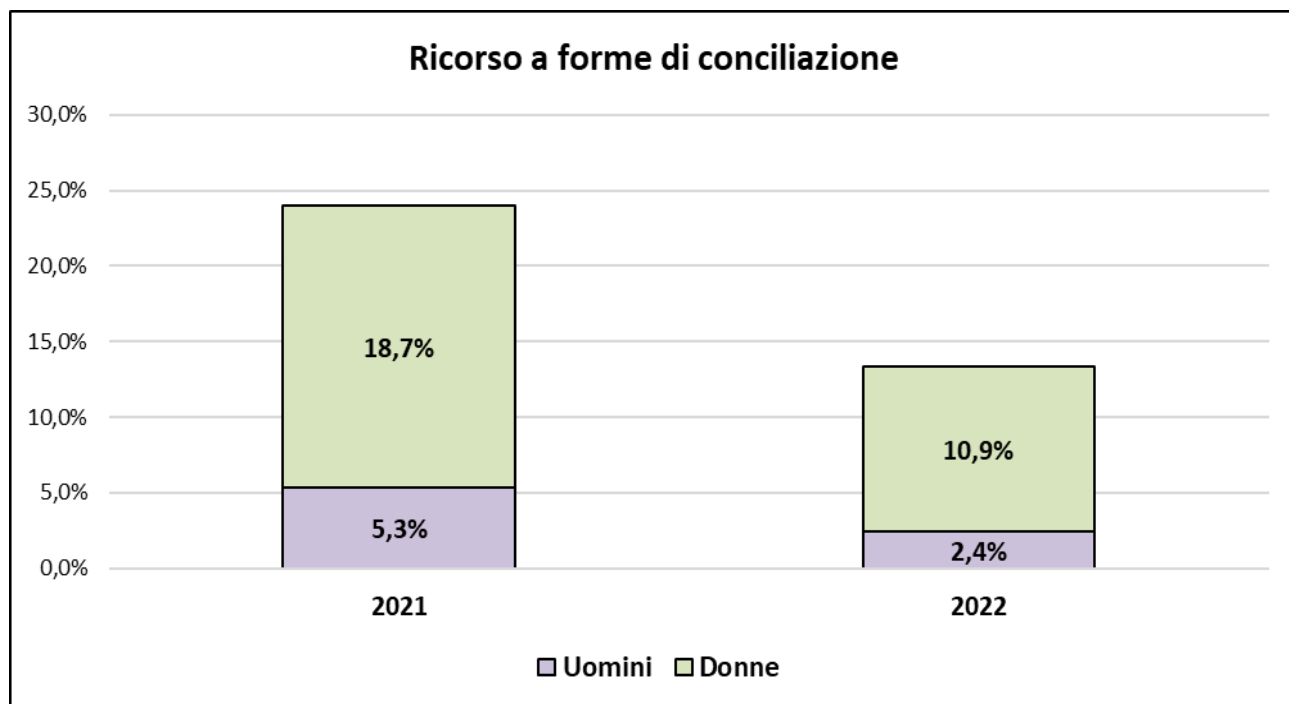


	UOMINI						DONNE					
Descrizione	<30	31-40	41-50	51-60	>60	U Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	D Tot.
Tempo pieno	100,0%	100,0%	99,3%	100,0%	100,0%	99,8%	100,0%	99,1%	97,0%	91,5%	89,6%	95,0%
Part-Time>50%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	2,2%	7,3%	6,3%	3,9%
Part-Time<=50%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,9%	1,3%	4,2%	1,1%

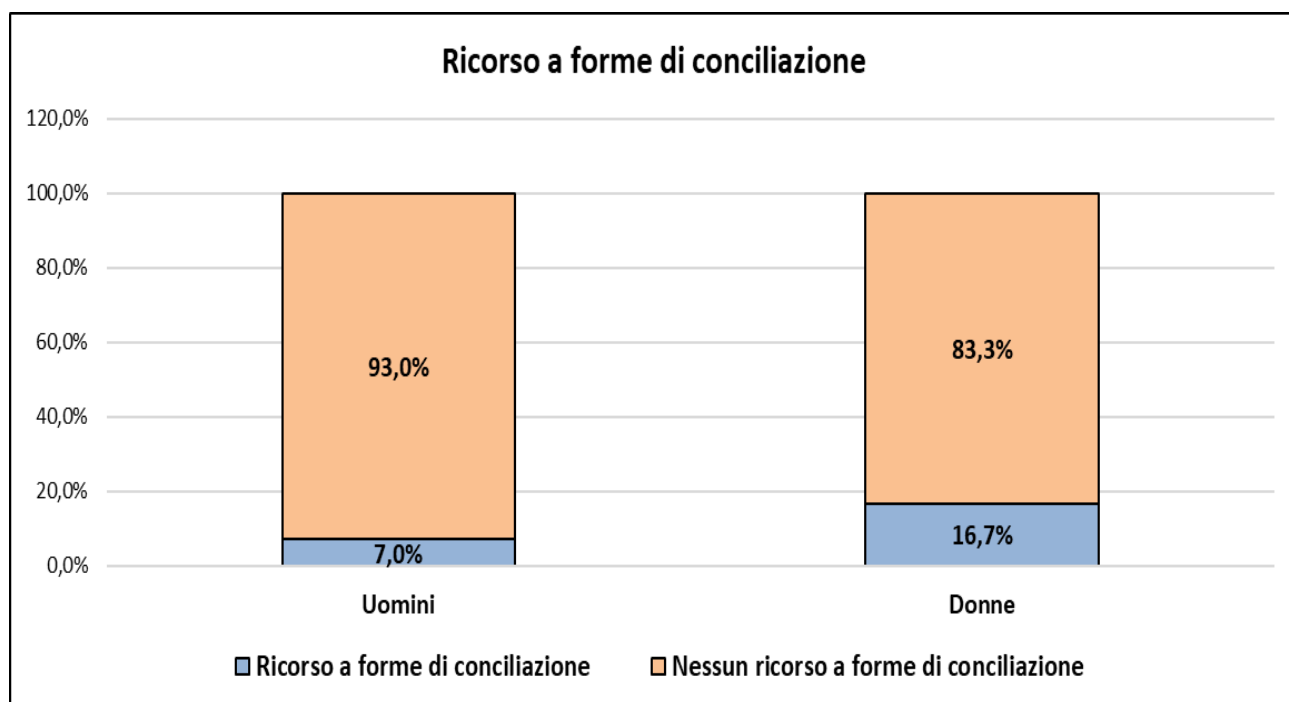
Sul totale dei dipendenti, suddivisi per età e genere, si evidenzia come per le donne over 51 anni sia sensibilmente superiore la percentuale di operatrici con un contratto di lavoro part time rispetto ai colleghi nelle stesse fasce d'età.

Organizzazione del lavoro part-time, telelavoro e lavoro agile

Il ricorso a forme di conciliazione quale il part time, il telelavoro o il lavoro agile (inserito nel computo pur non essendo, questa modalità di lavoro, uno strumento di conciliazione) ha registrato una flessione rispetto all'anno 2021 (-43,9%).



Si conferma la netta prevalenza a ricorrere ai diversi istituti contrattuali di conciliazione lavorativa per le lavoratrici donne rispetto ai colleghi uomini.



FOCUS SMART WORKING 2022

Analizzando l'utilizzo degli istituti contrattuali di lavoro da remoto, il lavoro agile ed il telelavoro, si registra una maggior fruizione di questi istituti da parte delle lavoratrici: il 16,5% delle donne ha un contratto per il lavoro da remoto rispetto al 9,4% dei lavoratori.

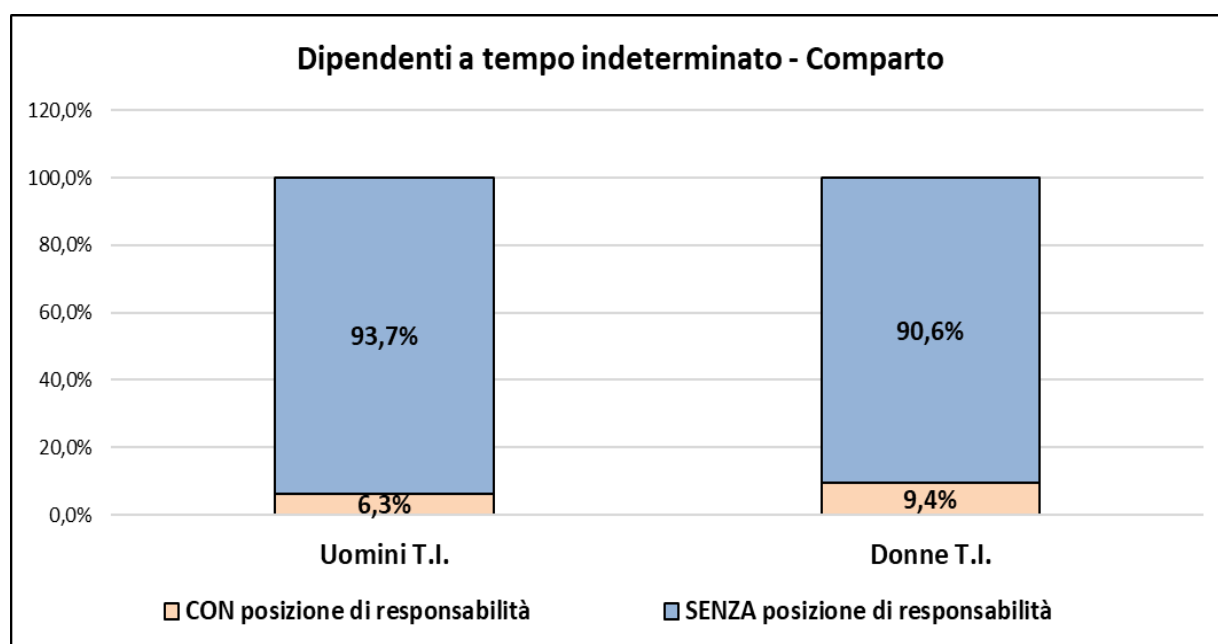
Relativamente al numero di giorni di lavoro da remoto da coloro che hanno un contratto di questo tipo, invece, si rilevano significative differenze di genere nella media delle giornate svolte in telelavoro: come mostra la tabella sotto riportata le donne e gli uomini hanno svolto, rispettivamente, una media di 41 e di 87 giorni/anno di lavoro in telelavoro.

Tipologia	Donne	Uomini	Tot.
Lavoro agile - N. Contratti	144	44	188
Lavoro agile - % Contratti	15,6%	9,0%	13,3%
Telelavoro - N. Contratti	8	2	10
Telelavoro - %. Contratti	0,9%	0,4%	0,7%
Lavoro agile - Tot. giorni/anno	2.970	1.025	3.995
Lavoro agile - Media giorni/contratto	21	23	21
Telelavoro - Tot. giorni/anno	331	173	504
Telelavoro - Media giorni/contratto	41	87	50
Totale complessivo personale	921	489	1.410

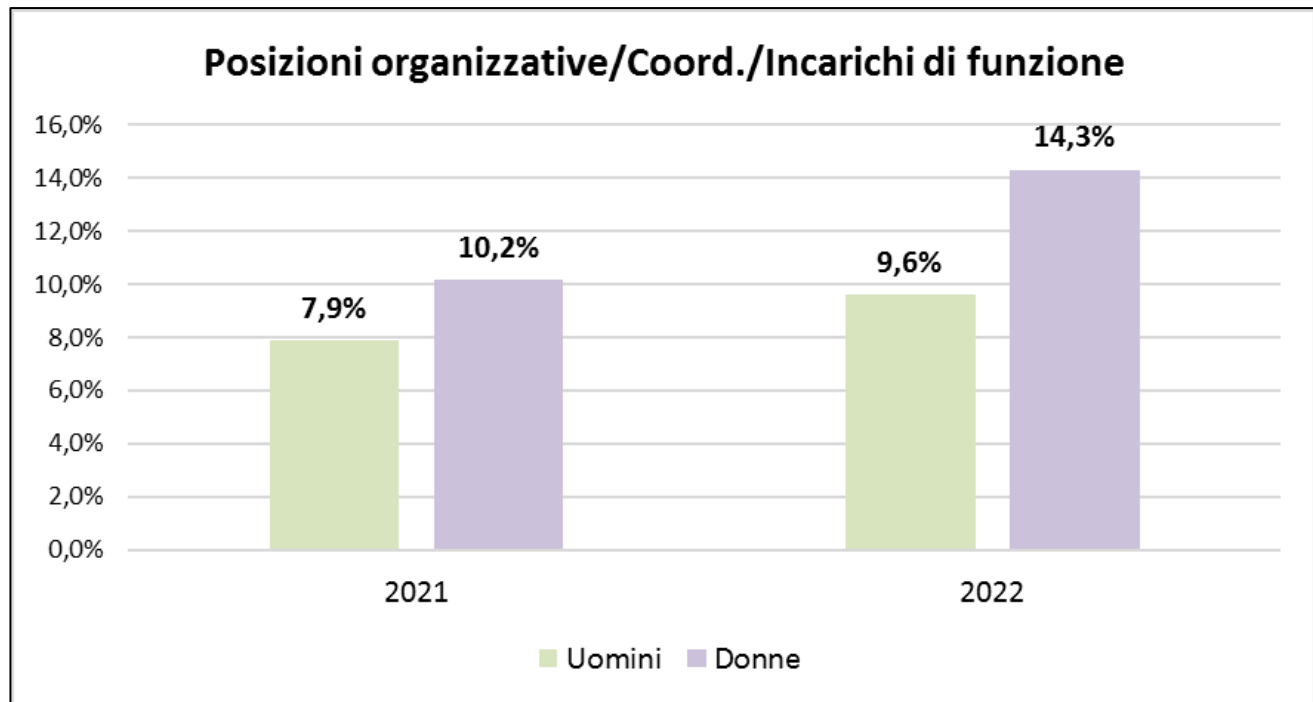
TABELLA 1.4 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE

Gli incarichi di funzione, di posizione organizzativa e di coordinamento attribuiti al 31/12/2022 sono complessivamente 87.

Di questi incarichi il 78,2% è assegnato a donne e, rapportando entro genere il personale con posizione di responsabilità sul totale del personale del comparto, si evidenzia come il 9,4% delle donne del comparto è titolare di un incarico di responsabilità rispetto al 6,3% degli uomini.



Rispetto all'anno precedente, nel 2022 vi è stata una crescita generale del n. di incarichi, con un incremento maggiore per le donne.



DIRIGENZA - Incarichi di Responsabilità

Nel 2022 gli incarichi di Struttura semplice e di Struttura complessa assegnati erano 53, di questi 19, pari al 35,8%, conferiti a dirigenti donne. Tale percentuale è in lieve crescita rispetto al 2021.

INCARICHI STRUTTURA SEMPLICE/COMPLESSA ATTRIBUITI	2022				2021
	Uomini	Donne	Totale	%D	%D
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	1	1	2	50,0%	50,0%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	1	3	4	75,0%	0,0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	2	0	2	0,0%	50,0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	1	1	2	50,0%	-
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	0	2	2	100,0%	100,0%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	2	4	6	66,7%	60,0%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	0	2	2	100,0%	100,0%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	0	2	2	100,0%	100,0%
MEDICI - Str. Complessa	10	2	12	16,7%	10,0%
MEDICI - Str. Semplice	17	2	19	10,5%	14,3%
Totale	34	19	53	35,8%	30,4%

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

	UOMINI						DONNE						
DESCRIZIONE	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	TOT.
Inferiore a 3 anni	15	68	35	7	1	126	43	127	66	36	4	276	402
Tra 3 e 5 anni	1	11	7	1	2	22	5	35	19	9	1	69	91
Tra 5 e 10 anni		7	6	4	1	18		16	12	21	2	51	69
Superiore a 10 anni		12	42	76	27	157		23	87	210	70	390	547
Totale	16	98	90	88	31	323	48	201	184	276	77	786	1.109

La tabella della permanenza nel profilo e livello, del personale del comparto per genere e classe di età, non è significativa in numeri assoluti. Contiene maggiori informazioni il calcolo percentuale sul totale di colonna, come rideterminato nella tabella che segue.

	UOMINI						DONNE						
DESCRIZIONE	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	TOT.
Inferiore a 3 anni	93,8%	69,4%	38,9%	8,0%	3,2%	39,0%	89,6%	63,2%	35,9%	13,0%	5,2%	35,1%	36,2%
Tra 3 e 5 anni	6,3%	11,2%	7,8%	1,1%	6,5%	6,8%	10,4%	17,4%	10,3%	3,3%	1,3%	8,8%	8,2%
Tra 5 e 10 anni	0,0%	7,1%	6,7%	4,5%	3,2%	5,6%	0,0%	8,0%	6,5%	7,6%	2,6%	6,5%	6,2%
Superiore a 10 anni	0,0%	12,2%	46,7%	86,4%	87,1%	48,6%	0,0%	11,4%	47,3%	76,1%	90,9%	49,6%	49,3%

Da questa tabella emergerebbe che le donne tra i 51 e 60 hanno una progressione di carriera più lenta degli uomini, ovvero un più lunga permanenza nello stesso livello/profilo rispetto agli uomini nelle stesse classi di età.

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

Si rileva un differenziale positivo nella retribuzione media delle donne dirigenti amministrative e dirigenti sanitari non medici ed una differenza negativa (fino al 27%) delle retribuzioni medie tra donne medico – indipendentemente dalla tipologia di incarico - rispetto ai colleghi uomini.

		UOMINI		DONNE				
DESCRIZIONE		N.	M €/anno	N.	F €/anno	Diff.	Diff. %	% incarichi
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	TI	1	64.025,22	1	60.699,56	-3.325,66	-5,2%	50,0%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	TI	1	51.279,43	3	41.654,82	-9.624,61	-18,8%	75,0%

DESCRIZIONE		UOMINI		DONNE		Diff.	Diff. %	% incarichi
		N.	M €/anno	N.	F €/anno			
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	TI	1	39.732,58	2	52.056,21	12.323,63	31,0%	66,7%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	TI	1	38.927,24					0,0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	TI	1	62.612,69					0,0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE – Str. Semplice	TI	1	44.178,36					0,0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	TI	4	39.563,73	1	40.787,64	1.223,91	3,1%	20,0%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	TI			2	67.209,44			100,0%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI – Str. Semplice	TI	2	53.151,39	4	58.054,95	4.903,56	9,2%	66,7%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	TI	8	46.830,27	24	44.292,25	-2.538,02	-5,4%	75,0%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	TI			1	61.009,76			100,0%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO – Str. Semplice	TI			2	46.193,17			100,0%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	TI	2	42.695,56	4	42.257,82	-437,74	-1,0%	66,7%
MEDICI - Str. Complessa	TI	9	230.775,97					0,0%
MEDICI – Str. Semplice	TI	17	122.681,13	2	90.186,51	-32.494,62	-26,5%	10,5%
MEDICI - Professionale	TI	80	75.380,06	56	69.322,77	-6.057,29	-8,0%	41,2%
MEDICI - Professionale	TD	9	58.799,68	4	48.277,24	-10.522,44	-17,9%	30,8%
VETERINARI	TI			1	71.254,29			100,0%
PERSONALE CONTRATTISTA (*)	A	2	80.660,86	1	69.621,14	-11.039,72	-13,7%	33,3%

* Direttrice Scientifica non presente perché incaricata dal 01/07/2022.

Come mostra la tabella precedente, 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.

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

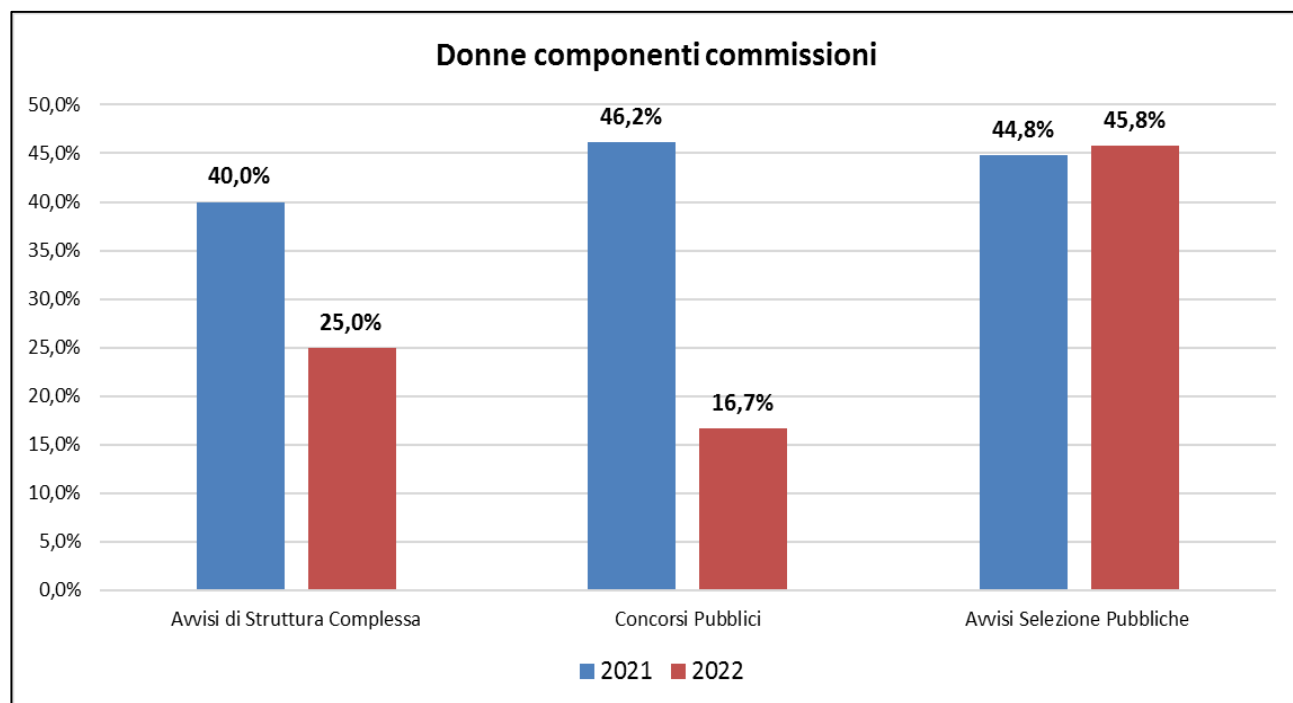
Esistono lievi differenziali negativi per le donne nel personale sia del ruolo tecnico sia del personale tecnico sanitario, mentre hanno un reddito medio annuo di poco superiore ai colleghi uomini le donne che occupano un ruolo amministrativo.

COMPARTO		Uomini		Donne		Diff.	Diff. %	% incarichi
		N.	Media €/anno	N.	Media €/anno			
PERSONALE RICERCA SANITARIA	TD	16	25.316,02	31	26.115,29	799,27	3,2%	66,0%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	TI	32	24.788,17	113	26.129,49	1.341,32	5,4%	77,9%
PROFILI RUOLO TECNICO	TD			2	22.534,30	22.534,30		100,0%
PROFILI RUOLO TECNICO	TI	73	23.854,08	105	22.850,01	-1.004,07	-4,2%	59,0%
PROFILI RUOLO TECNICO	TD	2	22.948,87	5	23.305,10	356,23	1,6%	71,4%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	TI	11	27.140,90	18	26.503,95	-636,95	-2,3%	62,1%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	TD			4	29.992,99	29.992,99		100,0%

COMPARTO		Uomini		Donne		Diff.	Diff. %	% incarichi
		N.	Media €/anno	N.	Media €/anno			
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	TI	95	30.376,82	244	29.609,49	-767,33	-2,5%	72,0%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	TI	24	32.716,85	35	29.264,11	-3.452,74	-10,6%	59,3%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	TI	1	31.954,23			-31.954,23	-100,0%	0,0%

TABELLA 1.7 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

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



Come mostra il grafico seguente, anche nella individuazione delle/dei Presidenti di Commissione di selezione per lavoro autonomo e nelle commissioni per l'assegnazione delle Strutture Complesse esistono le differenze di genere sopra menzionate. Nel 2022 non vi sono state commissioni per lavoro autonomo né per assunzioni da Centro per l'impiego.

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.

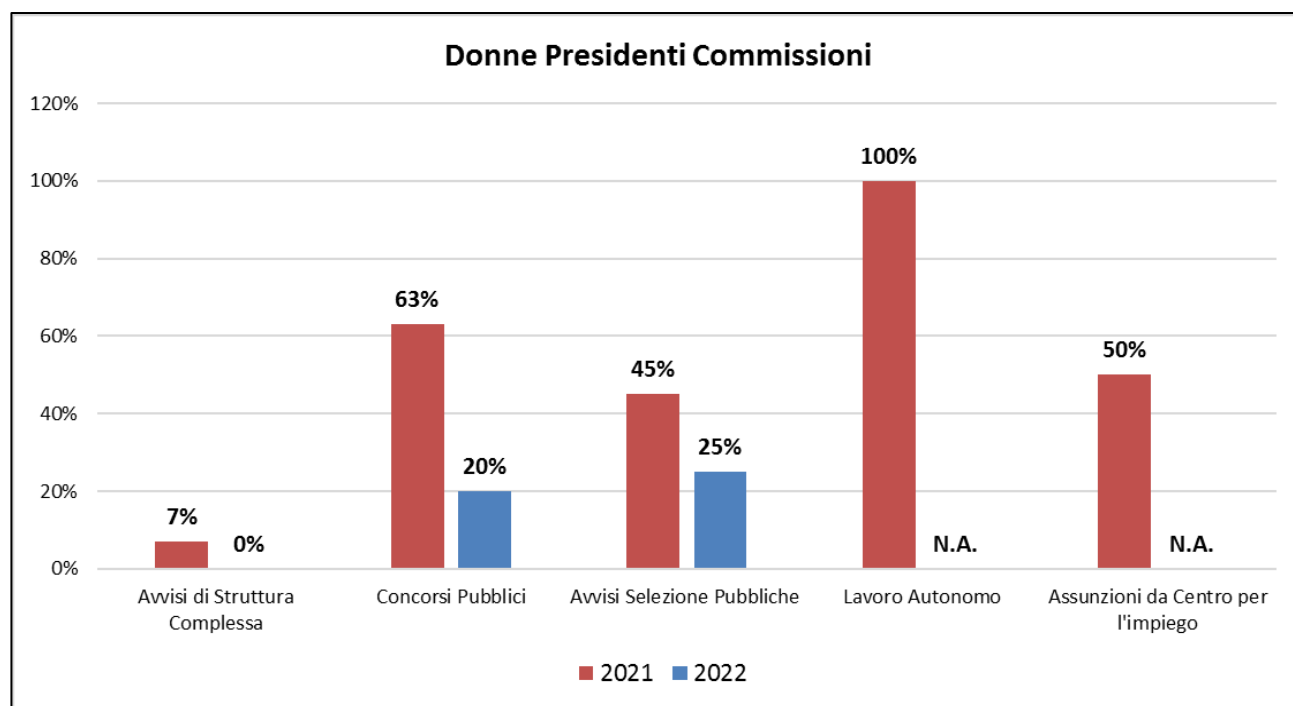
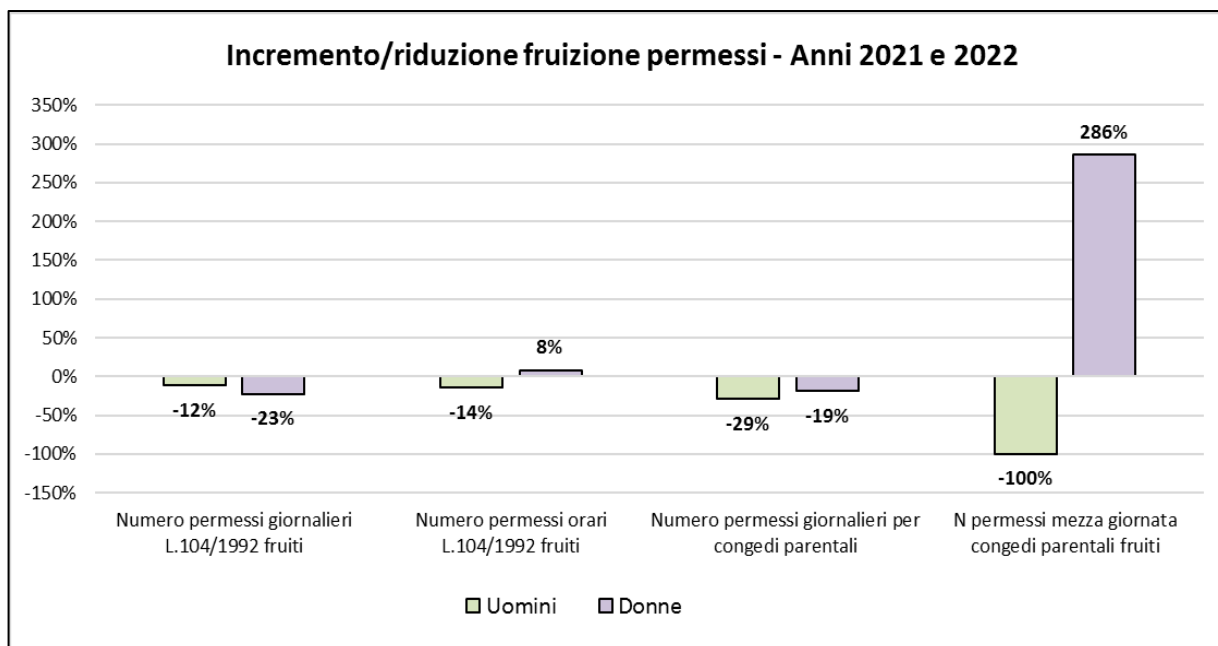


TABELLA 1.8 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

DESCRIZIONE	Anno 2022			Anno 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	912	3.883	4.795	1.033	5.034	6.067
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	786	768	1.554	918	709	1.627
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	407	2.359	2.766	577	2.906	3.483
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti		54	54	1	14	15
Totale	2.105	7.064	9.169	2.529	8.663	11.192

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 **decremento** nella fruizione sia delle giornate sia dei permessi orari ex L. 104/92 rispettivamente del -21% (-1.272 gg.) e del -4% (-73 ore). Inoltre, si evidenzia un calo del 21% (-717 gg.) nella fruizione dei congedi parentali giornalieri. In controtendenza rispetto a tali dati sono i permessi orari per congedi parentali, aumentati rispetto al 2021 del 260% (+39 gg.).



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

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

DESCRIZIONE	Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	Numero permessi giornalieri per congedi parentali	N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti
Uomini	1,9	1,6	0,8	0,0
Donne	4,2	0,8	2,6	0,1
Totale	3,4	1,1	2,0	0,0

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

Tipo Formazione	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	21.137	232	3.212	2.322	1.510	356	7.632	36,1%	1.465	2.963	4.191	4.279	607	13.505	63,9%
Tematiche CUG	112				8		8	7,1%		8	56	40		104	92,9%
Competenze manageriali/Relazionali	6.258	60	1.084	882	640	166	2.832	45,3%	218	668	1.160	1.278	102	3.426	54,7%
Obbligatoria (sicurezza)	100		40				40	40,0%				60		60	60,0%
Violenza di Genere	0														
Altro (specificare)	0														
Totale ore	27.607	292	4.336	3.204	2.158	522	10.512	38,1%	1.683	3.639	5.407	5.657	709	17.095	61,9%
Totale ore %	100,0%	1,1%	15,7%	11,6%	7,8%	1,9%	38,1%		6,1%	13,2%	19,6%	20,5%	2,6%	61,9%	

Complessivamente, si evidenziano significative differenze tra uomini e donne nella fruizione della formazione, ovvero un numero medio di ore dedicate alla formazione da parte del personale femminile.

Violenza a danno degli operatori

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

Questi eventi sono in effetti all'attenzione della sicurezza delle cure e gestione del rischio sia letti nell'ambito della protezione degli operatori stesso. Il tema sta assumendo una crescente rilevanza, sia, in generale, in termini numerici, che di risonanza mediatica e, di conseguenza, di attenzione da parte degli operatori.

All'Istituto Ortopedico Rizzoli il fenomeno è monitorato già da diversi anni, pur presentando una casistica piuttosto bassa.

Nel 2022, sono stati segnalati i seguenti episodi di violenza verbale e/o fisica:

Episodio a danno di:	Uomo	Donna	Totale
Aggressione verbale		4	4*
Aggressione fisica	1	1	2
Totale	1	5	6

* Al totale vanno aggiunti ulteriori due casi, nei quali non è stato specificato il genere degli operatori/operatrici coinvolti

Fonte: Risk Management

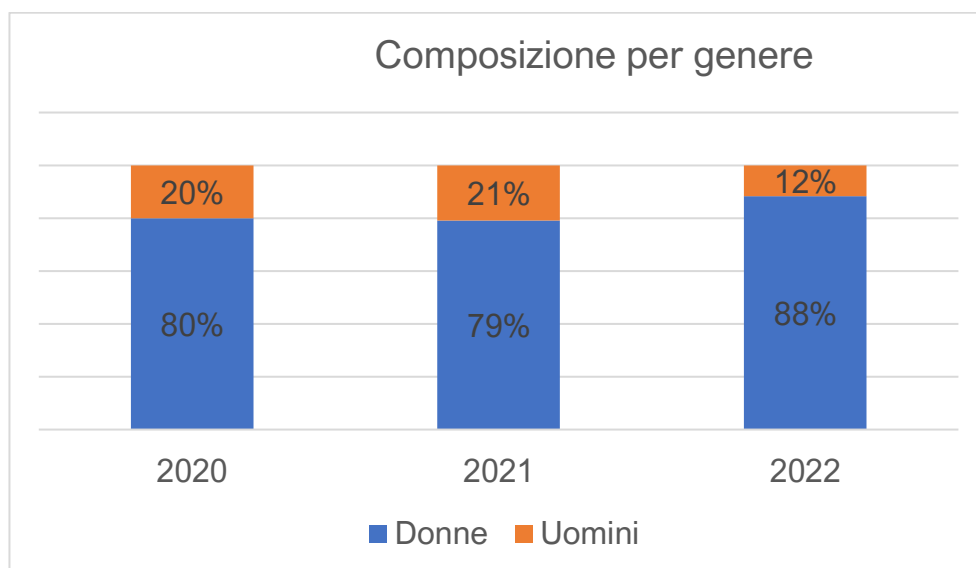
Consiglieri di Fiducia di area metropolitana bolognese

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. Non vi sono state richieste provenienti dall'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli.

Le richieste sono complessivamente 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.

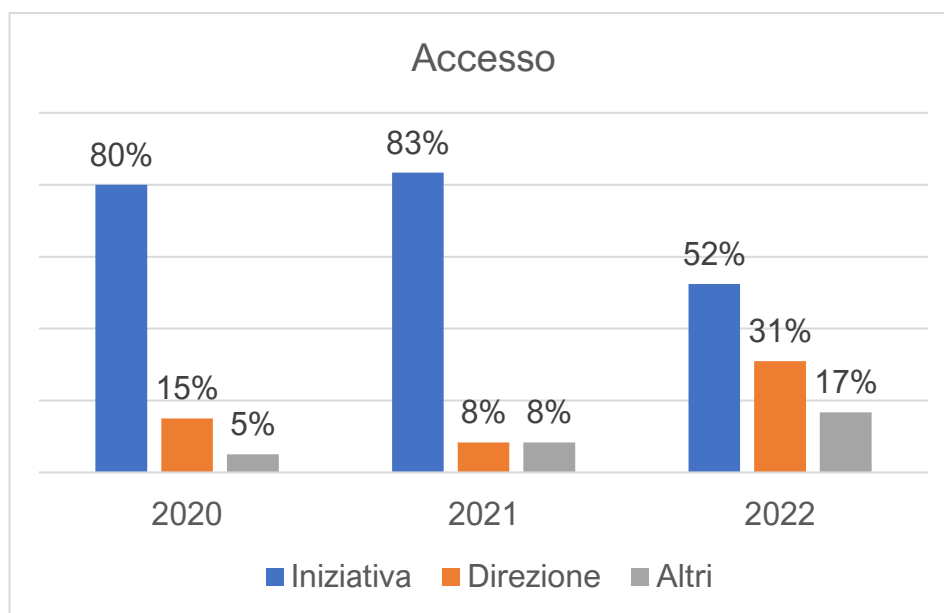
Professione	2020		2021		2022	
Infermiere	5	25%	11	46%	27	63%

Professione	2020		2021		2022	
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.

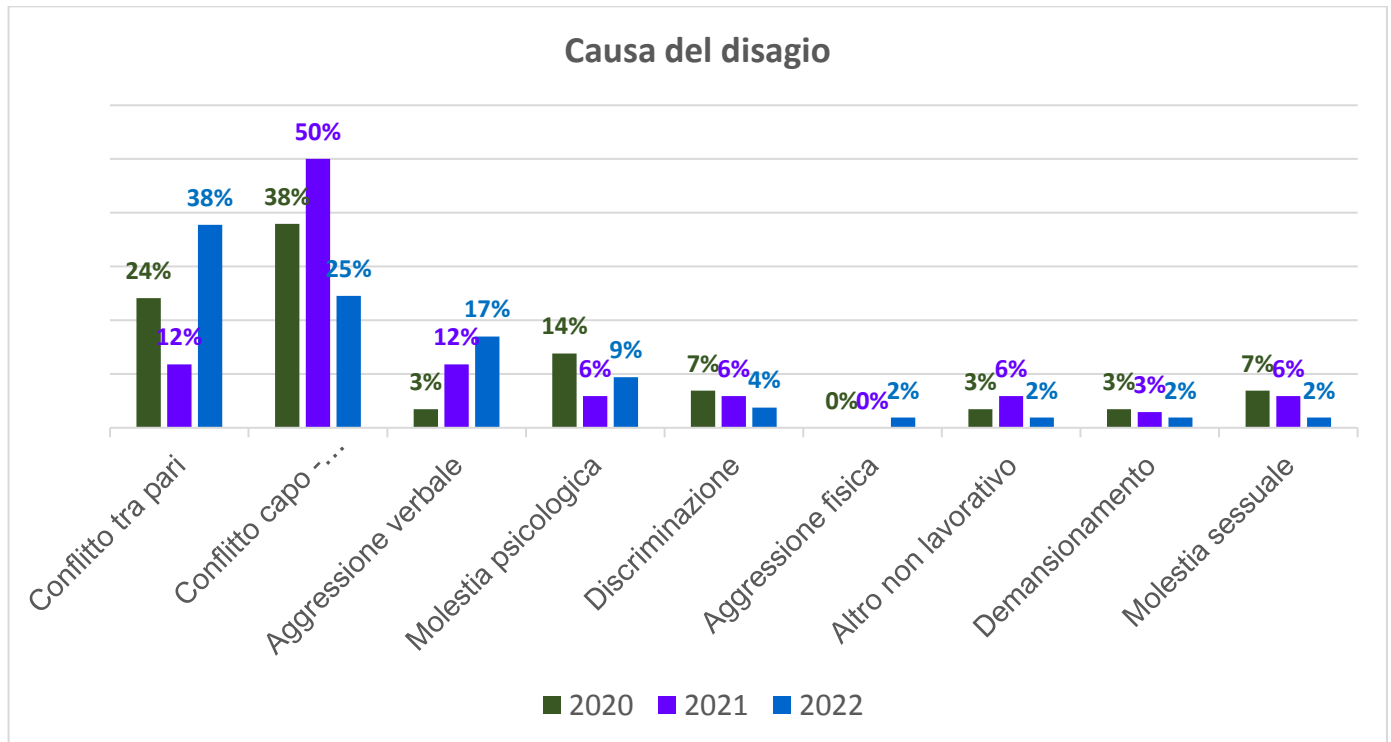
La richiesta di intervento ed il coinvolgimento attivo da parte dei diversi livelli di direzione determina, inoltre, una più precoce presa in carico e, quindi, una più incisiva gestione e un più favorevole esito dell'intervento.



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 valutabile, a nostro parere, come un indicatore positivo del buon livello di conoscenza e della 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 referente/responsabile e collaboratore.

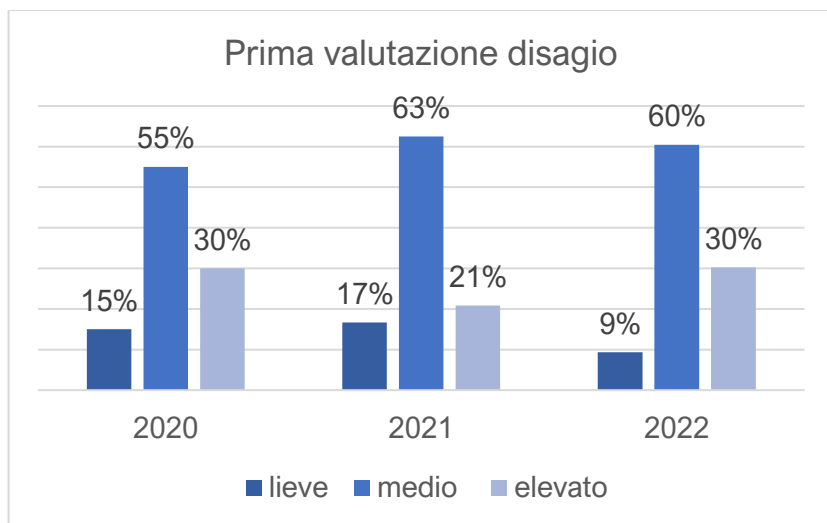
Come mostra il grafico seguente, il conflitto lavorativo è presente nel 62% delle fonti di disagio lavorativo. Questo dato si mantiene costante negli anni; da oltre un quinquennio la causa prevalente nelle richieste di accesso è la difficoltà lavorativa e personale generata da conflitti lavorativi



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.

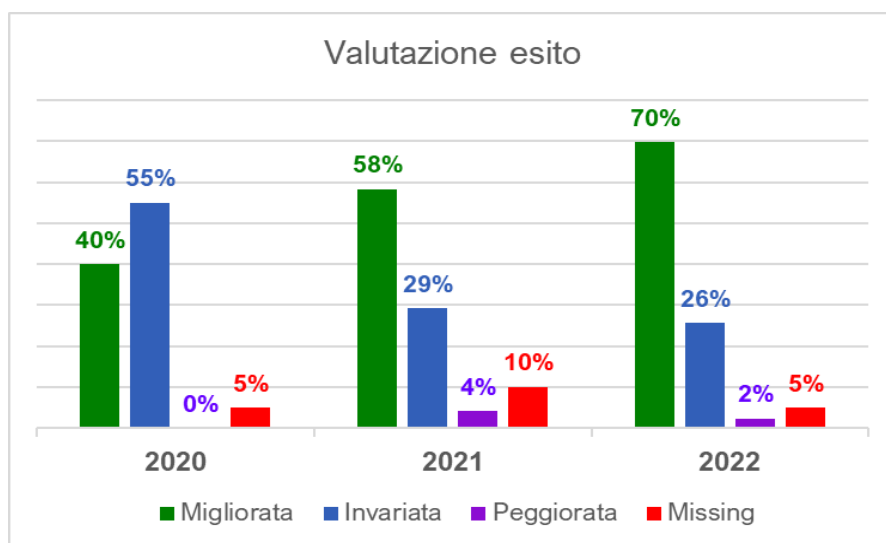
Nel grafico sotto riportato è rappresentata la valutazione del livello di disagio presente, rilevato sulla base dei primi colloqui effettuati con la persona richiedente.



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.

ATTIVITÀ	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

ATTIVITÀ	2020	2021	2022	Tot.
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.

RENDICONTAZIONE STATO DI AVANZAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – ANNO 2022

Nelle tabelle seguenti si riporta la rendicontazione dello stato di avanzamento del Piano triennale delle Azioni Positive per il 2021-2023, 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 e SUMAEP Controllo di Gestione/Flussi Informativi Formazione SPP/Risk Management	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 Marketing sociale	Mantenuto costante aggiornamento.
	Predisposizione e diffusione di materiale informativo circa le azioni realizzate a favore del personale	CUG SPP Comunicazione	Brochure Consiglieri/e di Fiducia Metropolitani/e Promozione della formazione organizzata dal CUG AUSL BO sull'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
	Promozione protocollo prevenzione e contrasto violenza di genere	Direzioni Comunicazione CUG	Realizzazione Seminario "Giornata Mondiale contro la violenza sulle donne" e partecipazione del CUG a numerosi eventi sul tema. Promozione del percorso IO CONTO – Il valore donne, per il contrasto alla violenza economica organizzato dal CUG dell'AUSL Bologna.
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 - Direzioni CUG	Realizzata iniziativa in occasione della Giornata Mondiale senza Tabacco 2022.
	Promozione dell'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi all'auto nei percorsi casa-lavoro, anche al fine di ridurre infortuni in itinere	Mobility Manager	Promozione utilizzo trasporto pubblico con tariffe agevolate per dipendenti.
	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.

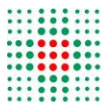
OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	RENDICONTO 2022
	Potenziamento percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening	Servizi diagnostici	Mantenuto percorso fast ad esami ematici per personale dipendente
	Valorizzazione professioniste/i senior	Direzioni aziendali Formazione	Da avviare

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	Obiettivo di budget per dirigenza e comparto "Partecipazione di almeno una figura del comparto e una della dirigenza ad un corso o evento promosso dal CUG"
	Implementazione e monitoraggio del lavoro agile	SPP - CUG SUMAGP- ICT	Monitorati dati lavoro agile.
	Implementazione servizi di facilitazione (es. convenzioni per Nidi, assistenza a familiari anziani o disabili, ecc...)	Dip. Amministrativo CUG	Convenzioni per servizi offerti a tariffa scontata al personale, triennio 2022-2024, per: <ul style="list-style-type: none"> • Servizi educativi 0-3 anni • Servizi rivolti agli anziani, (coniugi, genitori, suoceri o fratelli di dipendenti); • Servizi rivolti a persone con difficoltà, coniugi figli, genitori o fratelli di dipendenti.
	Analisi di fattibilità di uno spazio bimbi per i figli del personale	Direzioni aziendali Dipartimento Tecnico -CUG	Implementazione sperimentazione "Spazio bimbi IOR".
	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	Coordinamento percorso formativo interaziendale e definiti indice, 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	Partecipazione alle attività della Rete CdFM.
	Implementazione della funzione di Diversity Manager	Direzioni Aziendali ASSR - CUG	Partecipazione al gruppo di lavoro e alla formazione regionale. Tematica inserita nel Piano Equità aziendale.
	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 nazionale e diffuse al CUG aziendale. Partecipazione al tavolo di lavoro interaziendale (CUG Sanità bolognesi) specifico.



LE ATTIVITÀ DEL CUG

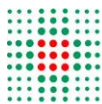
Il CUG, direttamente o in collaborazione con la Rete dei CUG delle aziende sanitarie bolognesi (Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna, Azienda USL di Bologna e Istituto Ortopedico Rizzoli), ha mantenuto e/o realizzato numerose iniziative.

Attività di Rete

- Coordinamento del percorso formativo interaziendale volto alla costruzione del 1° Bilancio di genere delle tre aziende sanitarie bolognesi (Istituto Ortopedico Rizzoli, Azienda USL e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna), in collaborazione con l'Università di Bologna.
- Partecipazione al tavolo di lavoro interaziendale per l'elaborazione del 1° Gender Equality Plan 2022-2024 di Istituto Ortopedico Rizzoli, Azienda USL e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna, successivamente validato dalle Direzioni aziendali ed adottato con deliberazione n. 123/2022.
- Partecipazione alle 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 l'Istituto Ortopedico Rizzoli, alla Rete Nazionale dei CUG.
- Partecipazione, per l'Istituto Ortopedico Rizzoli, alla Rete dei CUG delle aziende sanitarie regionali.
- Partecipazione, per l'Istituto Ortopedico Rizzoli, al Tavolo di Lavoro sul Diversity management promosso dalla Regione Emilia-Romagna.
- Componente del Board aziendale "Partecipazione Equità Umanizzazione".
- Implementazione attività correlate al progetto "Vengo anch'io? Sì tu sì! L'ospedale verso le famiglie" del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Istituto Ortopedico Rizzoli finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento delle politiche per la famiglia, e promosso dalle Direzioni aziendali.

Attività di formazione/informazione

1. Partecipazione al 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" organizzato dall'AUSL Bologna con l'APS DRY-ART.
2. Partecipazione al seminario organizzato dal CUG di AUSL Bologna "Violenza di genere - prevenire, riconoscere, sostenere";
3. Organizzazione del seminario dedicato alla "Giornata mondiale contro la violenza sulle donne", aperto al personale delle aziende sanitarie bolognesi, ed inaugurazione della panchina rossa (25/11/2022).



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



4. Presentazione all'Organismo Aziendale di Supporto (OAS) del nuovo CUG e della Relazione attività CUG - Anno 2021;

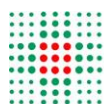
5. Presentazione al Consiglio di Indirizzo e Verifica del nuovo "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia";

Nel 2022 si sono svolti i seguenti incontri del CUG aziendale: 20 aprile, 7 giugno (plenaria CUG sanitari bolognesi), 5 luglio, 14 settembre, 13 ottobre (plenaria CUG sanitari bolognesi), 12 dicembre.

Bologna, 21 aprile 2023

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

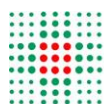
Elisa Porcu



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.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	TI				1		1					1	1	2
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	TI					1	1			2	1		3	4
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	TI			1		1	2			1	1		2	4
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	TI			1			1						0	1
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	TI				1	1	2						0	2
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	TI			1			1				1		1	2
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	TI			2	2	1	5			1			1	6
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	TI						0			1			1	1
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	TI						0					2	2	2
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	TI					2	2				2	2	4	6
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	TI			1	5	2	8		1	10	11	2	24	32
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	TI						0				2		2	2
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	TI						0				1	1	2	2
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	TI			1		1	2			2	2		4	6
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	TI		9	11	9	7	36	1	24	21	69	26	141	177
PROFILI RUOLO TECNICO	TI		17	23	33	14	87	5	20	37	73	23	158	245
PROFILI RUOLO TECNICO	T D						0		2	1			3	3
PROFILI RUOLO TECNICO	T D		1		1		2		3	2	4		9	11



DESCRIZIONE		UOMINI						DONNE						TOT.
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	
MEDICI	TI		4				4		1				1	5
MEDICI	T D		2	1			3		2				2	5
MEDICI	T D			1			1						0	1
MEDICI - Str. Complessa	TI			1	3	6	10			1		1	2	12
MEDICI - Str. Semplice	TI			7	7	3	17			1	1		2	19
MEDICI - Professionale	T D		13				13		4	1			5	18
MEDICI - Professionale	TI		31	40	12	8	91		20	26	18	8	72	163
VETERINARI	TI						0					1	1	1
VETERINARI - Professionale	TI						0		1				1	1
PERSONALE CONTRATTISTA	A				2		2				1	1	2	4
PERSONALE RICERCA SANITARIA	T D		7	12			19		16	19	5	2	42	61
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	T D						0		1				1	1
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	TI		9	4	2		15	1	14	2	9	1	27	42
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	TI	13	47	32	37	7	136	37	99	90	103	22	351	487
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	T D	1					1		4	2			6	7
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	T D						0	2					2	2
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	TI	2	8	8	5	3	26	2	18	10	12	3	45	71
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	TI				1		1				1		1	2
TOTALE		16	148	147	121	57	489	48	230	230	317	96	921	1410

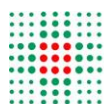


TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Descrizione	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	
Tempo pieno	16	148	146	121	57	488	48	228	223	290	86	875	1363
Part-Time>50%								2	5	23	6	36	36
Part-Time<=50%			1			1			2	4	4	10	11
Totale	16	148	147	121	57	489	48	230	230	317	96	921	1410

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

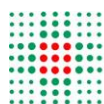
DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE
	N.	% U	N.	% D	
Posizioni organizzative			5	100,0	5
Coordinamenti	5	45,5	6	54,6	11
Incarichi di funzione	14	19,7	57	80,3	71

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	15	68	35	7	1	126	43	127	66	36	4	276	402
Tra 3 e 5 anni	1	11	7	1	2	22	5	35	19	9	1	69	91
Tra 5 e 10 anni		7	6	4	1	18		16	12	21	2	51	69
Superiore a 10 anni		12	42	76	27	157		23	87	210	70	390	547
Totale	16	98	90	88	31	323	48	201	184	276	77	786	1109

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

DESCRIZIONE		UOMINI		DONNE		Diff.	Diff. U/D%
		N.	Media €/anno	N.	Media €/anno		
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	TI	1	64.025,22	1	60.699,56	-3.325,66	-5,2%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	TI	1	51.279,43	3	41.654,82	-9.624,61	-18,8%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	TI	1	39.732,58	2	52.056,21	12.323,63	31,0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	TI	1	38.927,24			-38.927,24	-100,0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	TI	1	62.612,69			-62.612,69	-100,0%



DESCRIZIONE		UOMINI		DONNE		Diff.	Diff. U/D%
		N.	Media €/anno	N.	Media €/anno		
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Semplice	TI	1	44.178,36			-44.178,36	-100,0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	TI	4	39.563,73	1	40.787,64	1.223,91	3,1%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Complessa	TI			2	67.209,44	67.209,44	
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	TI	2	53.151,39	4	58.054,95	4.903,56	9,2%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	TI	8	46.830,27	24	44.292,25	-2.538,02	-5,4%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	TI			1	61.009,76	61.009,76	
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	TI			2	46.193,17	46.193,17	
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	TI	2	42.695,56	4	42.257,82	-437,74	-1,0%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	TI	32	24.788,17	113	26.129,49	1.341,32	5,4%
PROFILI RUOLO TECNICO	TD			2	22.534,30	22.534,30	
PROFILI RUOLO TECNICO	TI	73	23.854,08	105	22.850,01	-1.004,07	-4,2%
PROFILI RUOLO TECNICO	TD	2	22.948,87	5	23.305,10	356,23	1,6%
MEDICI - Str. Complessa	TI	9	230.775,97			-230.775,97	-100,0%
MEDICI - Str. Semplice	TI	17	122.681,13	2	90.186,51	-32.494,62	-26,5%
MEDICI - Professionale	TI	80	75.380,06	56	69.322,77	-6.057,29	-8,0%
MEDICI - Professionale	TD	9	58.799,68	4	48.277,24	-10.522,44	-17,9%
VETERINARI	TI			1	71.254,29	71.254,29	
PERSONALE CONTRATTISTA (*)	A	2	80.660,86	1	69.621,14	-11.039,72	-13,7%
PERSONALE RICERCA SANITARIA	TD	16	25.316,02	31	26.115,29	799,27	3,2%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	TI	11	27.140,90	18	26.503,95	-636,95	-2,3%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	TD			4	29.992,99	29.992,99	
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	TI	95	30.376,82	244	29.609,49	-767,33	-2,5%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	TI	24	32.716,85	35	29.264,11	-3.452,74	-10,6%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	TI	1	31.954,23			-31.954,23	-100,0%

TABELLA 1.6 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

COMMISSIONE	COMPONENTI				PRESIDENTE			
	U	D	Tot.	% D	U	D	Tot.	% D
Avvisi di Struttura Complessa	6	2	8	25,0%	2	0	2	0,0%
Concorsi Pubblici	10	2	12	16,7%	4	1	5	20,0%
Avvisi Selezione Pubbliche	13	11	24	45,8%	6	2	8	25,0%

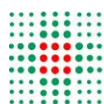


TABELLA 1.7 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

DESCRIZIONE	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	
Personale che fruisce di part time misto									1	1		2	2
Personale che fruisce di part time orizzontale								2	2	19	7	30	30
Personale che fruisce di part time verticale			1			1			4	7	3	14	15
Personale che fruisce di telelavoro				1	1	2		2	1	2	2	7	9
Personale che fruisce del lavoro agile		5	18	6	2	31		21	22	45	13	101	132
Totale	0	5	19	7	3	34	0	25	30	74	25	154	188
% sul totale	0,0%	3,4%	12,9%	5,8%	5,3%	7,0%	0,0%	10,9%	13,0%	23,3%	26,0%	16,7%	13,3%

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	912	3.883	4.795
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	786	768	1.554
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	407	2.359	2.766
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti		54	54
Totale	2.105	7.064	9.169