

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia



Reggio Emilia, 28.04.2023

Alla Direzione generale

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

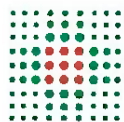
OGGETTO: RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Inoltre la relazione in oggetto riferita all'anno 2022 e redatta secondo le indicazioni della Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Rimango a disposizione per ogni chiarimento e informazione.
Distinti saluti.

La Presidente CUG

Irene Marcello

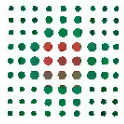


**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di **Reggio Emilia**
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

**ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E
RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"**

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda USL IRCCS di Reggio Emilia

ANNO 2023



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Alla Direzione generale

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

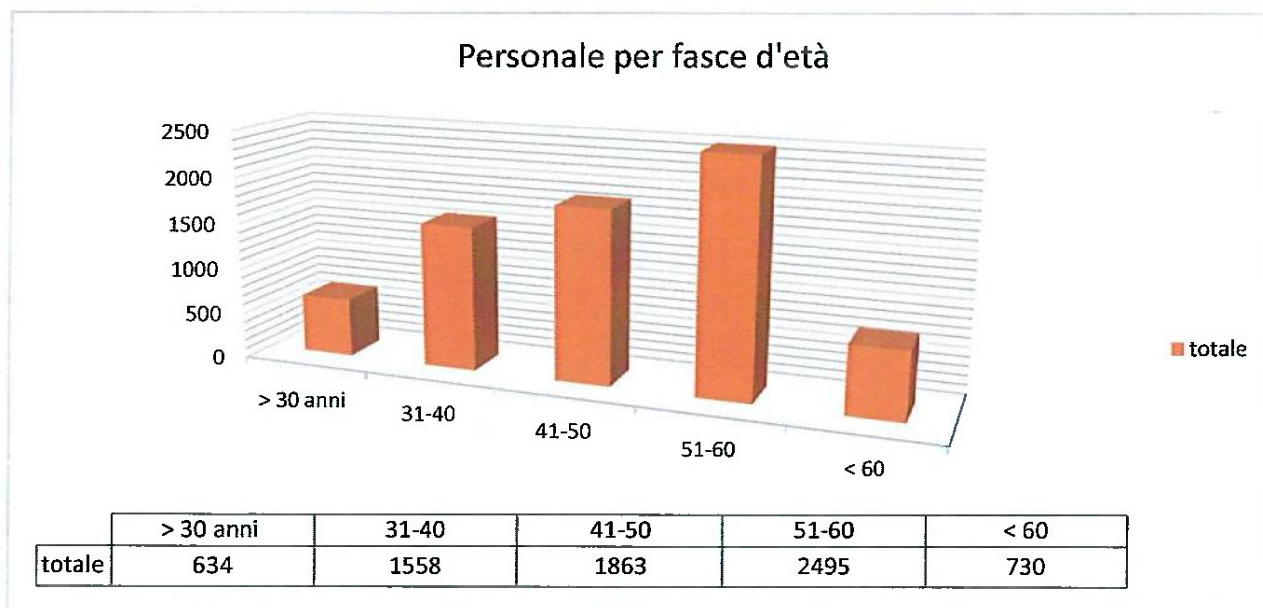
**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
ANNO 2023**

PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

L'analisi riguarda la fotografia del personale alla data 31.12.2022 (Tabella 1.1 in appendice) dalla quale emerge che i/le dipendenti a tempo indeterminato e determinato erano 7.280 unità, di cui 5.535 femmine e 1.745 maschi, suddivisi per le seguenti fasce di età:

- minore di 30 n. 634 (di cui 509 femmine)
- fascia 31-40 n. 1.558 (di cui 1.147 femmine)
- fascia 41-50 n. 1.863 (di cui 1.398 femmine)
- fascia 51-60 n. 2.495 (di cui 1.992 femmine)
- maggiore di 60 n. 730 (di cui 489 femmine)



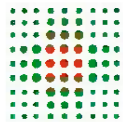
NUMEROSITÀ ED ETÀ

Rispetto al 31.12.2021 i dipendenti sono aumentati di 96 unità senza alterare la proporzione percentuale tra sessi, tuttora pari al 76% di donne e al 24% di uomini.

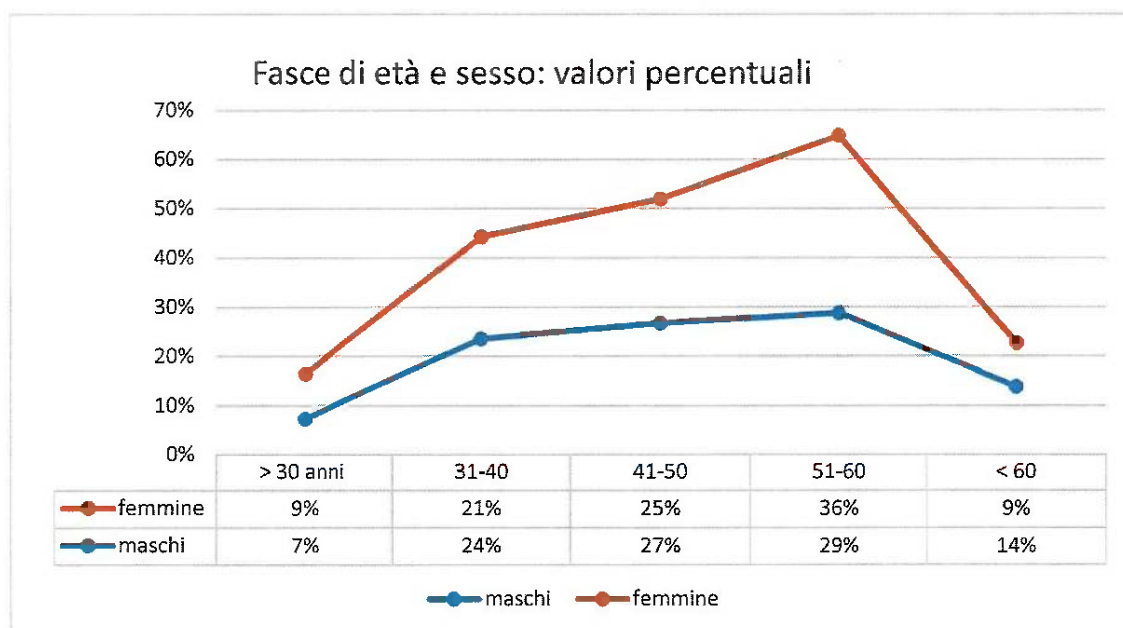
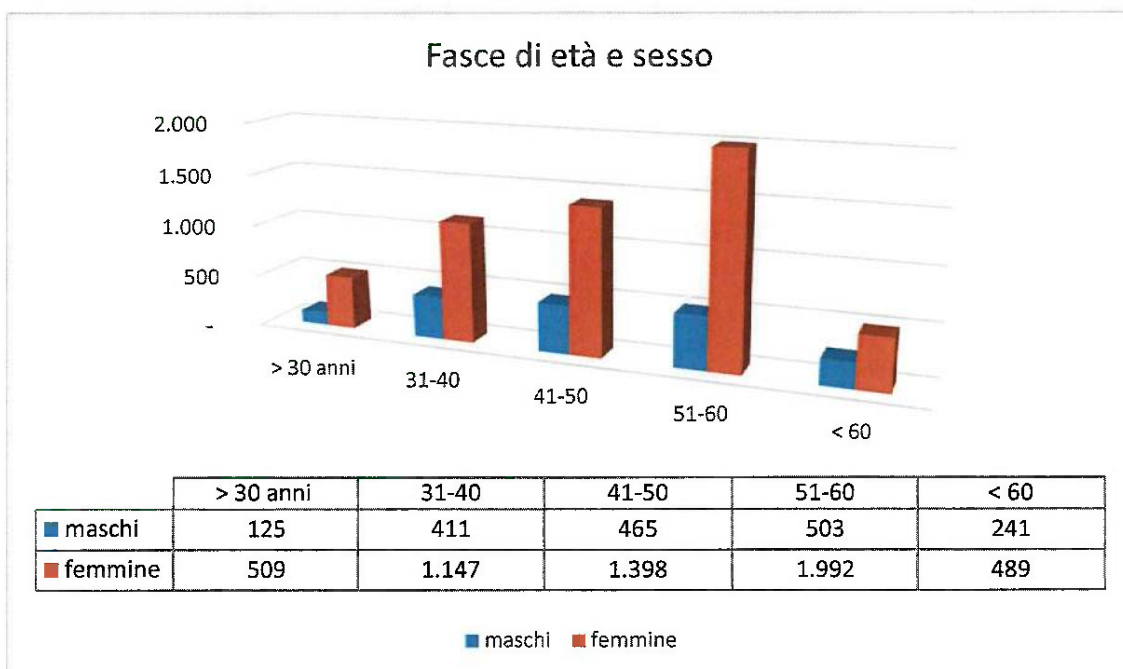
Si nota un aumento di donne nella fascia di età sotto i 30 anni (+61) e tra i 31 e i 40 (+45).

In generale, tuttavia, il peso della componente più matura rimane prevalente in entrambi i sessi e la fascia di età più rappresentata continua a essere quella tra i 51 e i 60 anni con il 27%, di donne e il 7% di uomini.

Le donne in fascia di età compresa tra i 41 sino agli oltre 60 anni rappresentano il 53,3% del totale della forza lavoro, la stessa aggregazione per la componente maschile rappresenta il 16,6% del totale, il che si traduce in un sostanziale 70% di dipendenti che superano i 41 anni di età e in un 44% che supera i 51 anni di età.

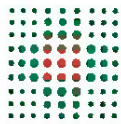


**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia



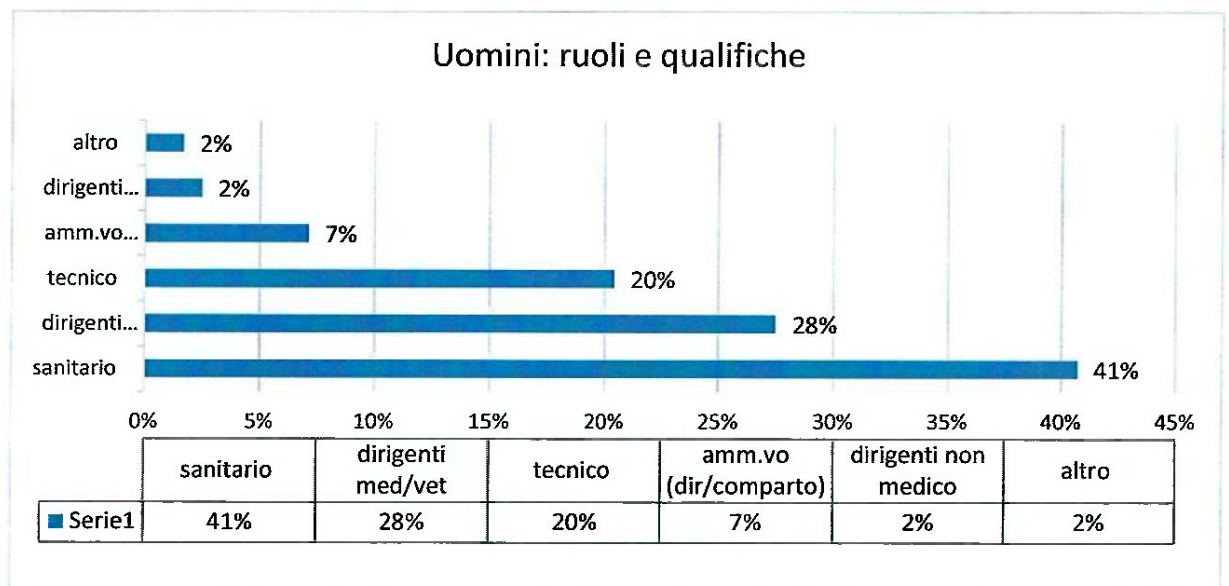
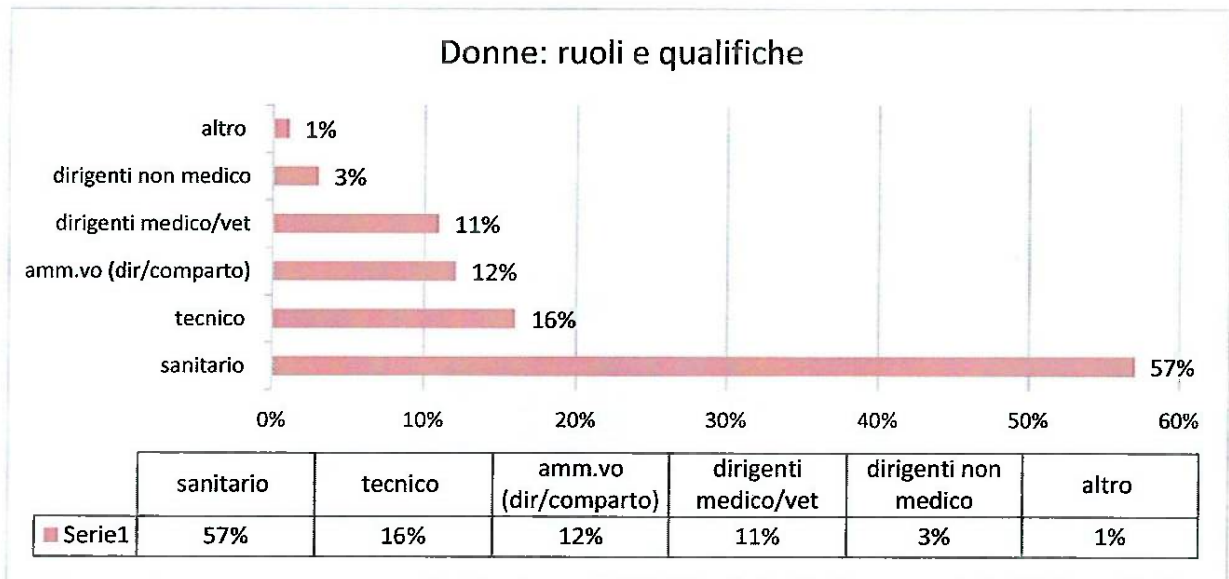
RUOLO E QUALIFICA

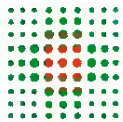
Una quota pari al 63% delle donne operative in azienda è impiegata a tempo indeterminato e determinato nel ruolo sanitario del comparto (infermieristico, tecnico, riabilitativo, di vigilanza). Si tratta precisamente di 3.155 donne, pari al 43% della forza lavoro. Anche nella componente maschile questo ruolo e qualifica assorbono la quota maggiore, pari al 32%, ovvero a 711 operatori. La somma delle due raggiunge il 53% della forza lavoro.



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

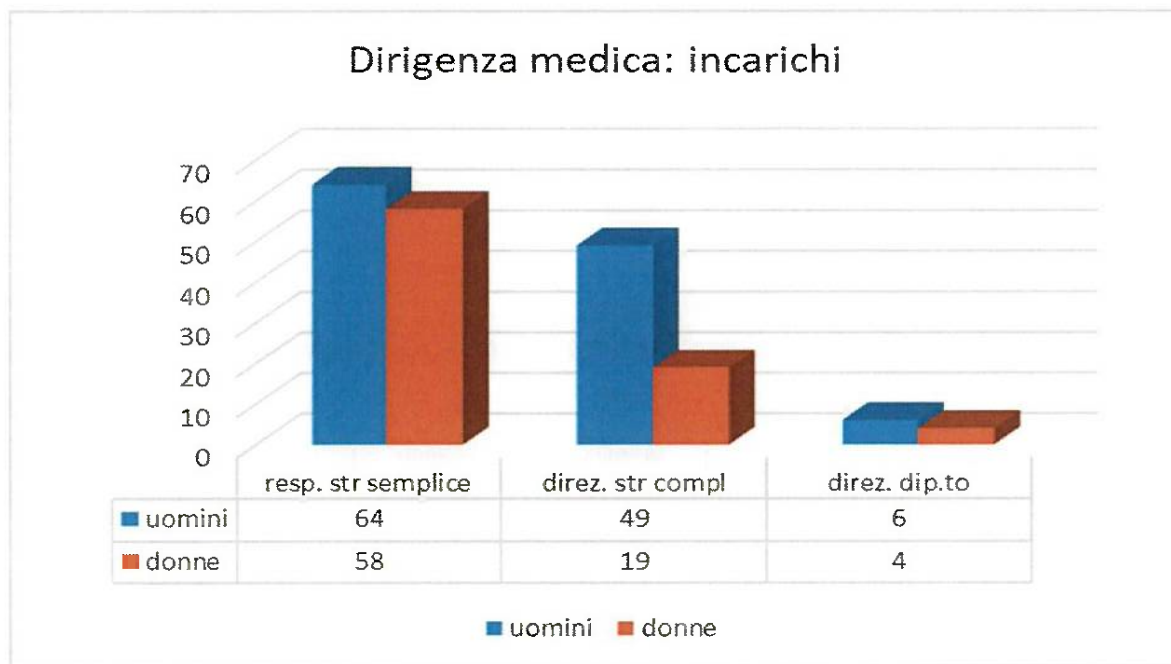
Ancora per il comparto, il ruolo tecnico vede impegnate il 18% del totale delle donne e il 16% del totale degli uomini, mentre il ruolo amministrativo mostra percentuali pari al 13% nelle donne e al 5,4% negli uomini. Nella dirigenza la maggiore rappresentanza femminile è nel ruolo sanitario medico-veterinario con l'11% del totale delle donne (era il 9% nel 2021), mentre nell'altro sesso copre il 28% del totale.





INCARICHI

Nella dirigenza medica ⁽¹⁾ la responsabilità di struttura semplice vede 58 donne e 64 uomini, rispettivamente pari al 10,2% delle dirigenti e al 14,7 % dei dirigenti; alla direzione di struttura complessa sono 49 uomini e 19 donne, pari, rispettivamente, al 3,6% della dirigenza medica femminile e al 11,6% della dirigenza medica maschile.



Nel corso dell'anno 2022 sono state espletate 10 procedure di selezione per direzione di struttura complessa sanitaria alle quali hanno concorso 18 uomini e 10 donne (rispettivamente il 68% e il 32% dei 28 candidati) e sono esitate nel conferimento dell'incarico a 7 uomini e 3 donne, secondo una proporzione sostanzialmente equilibrata.

I dati sembrano confermare che il maggiore investimento in termini di carriera in posizioni apicali in ambito medico rimanga perlopiù di parte maschile, evidenza presente anche nell'analisi del gap salariale, come vedremo più avanti.

L'unica selezione per struttura complessa amministrativa espletata nell'anno in esame ha visto presentarsi un solo candidato ed era di sesso maschile.

La dirigenza amministrativa è composta da 17 donne e 4 uomini, con 6 direttori di struttura complessa equamente distribuiti (3 donne, 3 uomini), cui si aggiunge un'unica responsabile di struttura semplice a fronte di nessun rappresentante dell'altro sesso.

In ambito di dirigenza non medica, a fronte di una prevalenza femminile pari al 79% in questo ruolo (166 su 209) la direzione di strutture complesse è in capo a 4 donne e 5 uomini e la responsabilità di struttura semplice è in capo a 8 donne e 6 uomini.

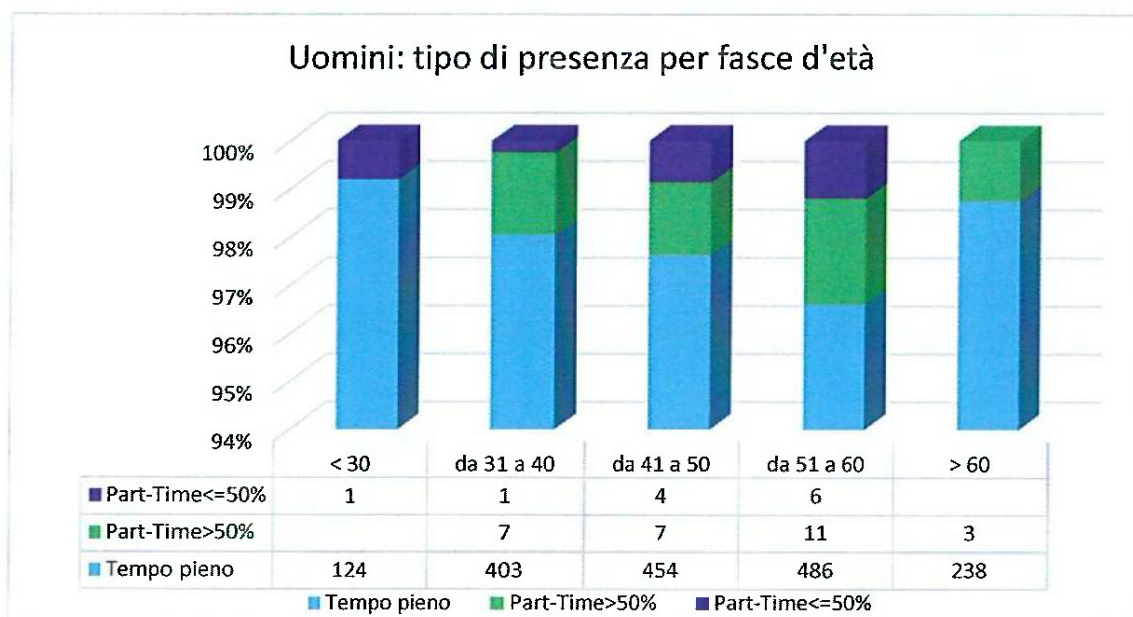
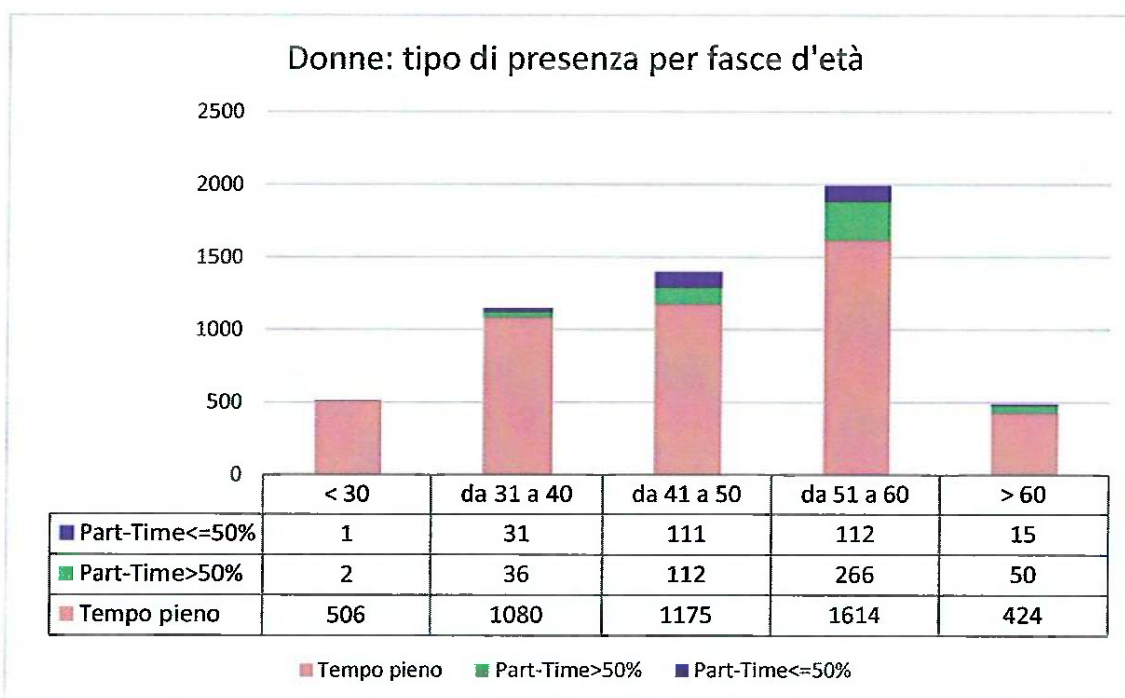
⁽¹⁾ Per calcolare queste percentuali sono stati presi in considerazione solo dirigenti medici a tempo indeterminato.

REGIME DI LAVORO E FRUIZIONE PERMESSI

Un'analisi del tipo di presenza (Tabella 1.2 in appendice) vede il 98% della componente maschile in regime di tempo pieno a confronto dell'86% di quella femminile.

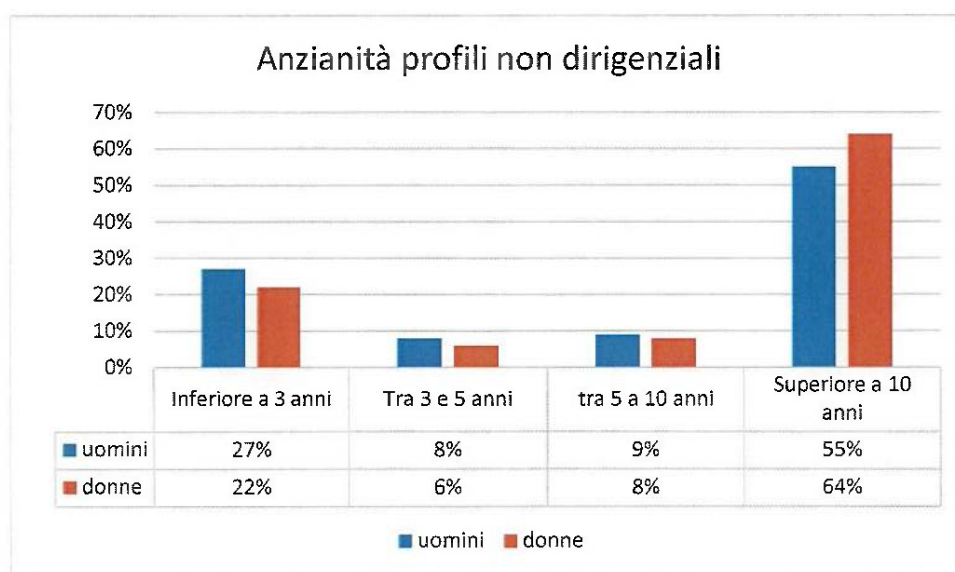
Tra le donne che ricorrono al part time, emerge la prevalenza della fascia di età che va dai 41 a 60 anni.

In particolare, sono collocate per il 30% nella fascia 41-50 anni e per il 51% nella fascia 51-60 anni, queste ultime con netta maggioranza di part time >50%.



Gli incarichi di funzione di organizzazione e professionale (Tabella 1.3 in appendice) vedono la netta prevalenza femminile con 235 assegnazioni su complessive 293 posizioni, vale a dire l'80%.

L'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali ripartiti per età e genere (Tabella 1.4 in appendice) conferma quanto già evidenziato, mostrando una distribuzione prevalente di permanenza a 10 anni nel profilo/livello superiore nelle fasce di età più mature e, per le donne, una permanenza nel medesimo profilo per oltre 10 anni in media superiore a quella dei colleghi.



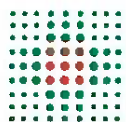
Nell'ambito del personale con qualifica dirigenziale (Tabella 1.6 in appendice) vediamo che il 99,6% ha conseguito la laurea magistrale, con la più alta prevalenza nel ruolo medico (62,3%).

In particolare, si nota che su un totale di 1.352 professionisti il 60% sono donne con laurea magistrale, precisamente 801 (pari al 14% del totale della forza lavoro femminile operativa in azienda).

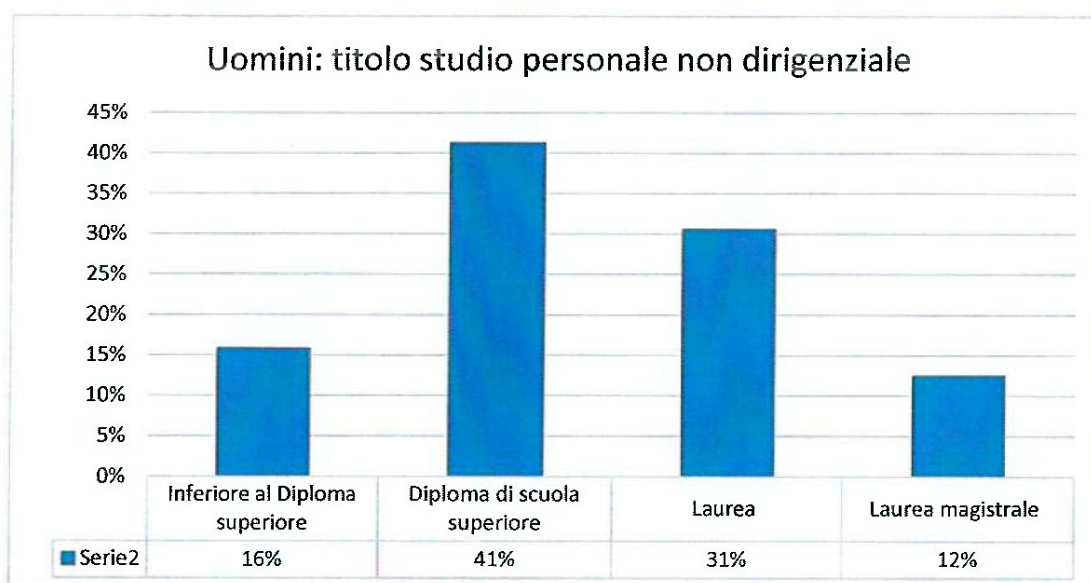
Nell'ambito del personale con qualifica non dirigenziale (Tabella 1.7 in appendice), la percentuale relativa di personale con laurea o laurea magistrale è pari al 42% del totale (2.490 su complessivi 5.928), con netta prevalenza nell'ambito del personale infermieristico.

Tra i laureati il 33% sono donne e il 9% uomini mentre la laurea magistrale è posseduta da donne per l'8% e da uomini per il 3%.

Venendo alle percentuali relative, vediamo che nell'ambito di ciascun sesso sono pressoché sovrapponibili, come mostrano i due grafici:



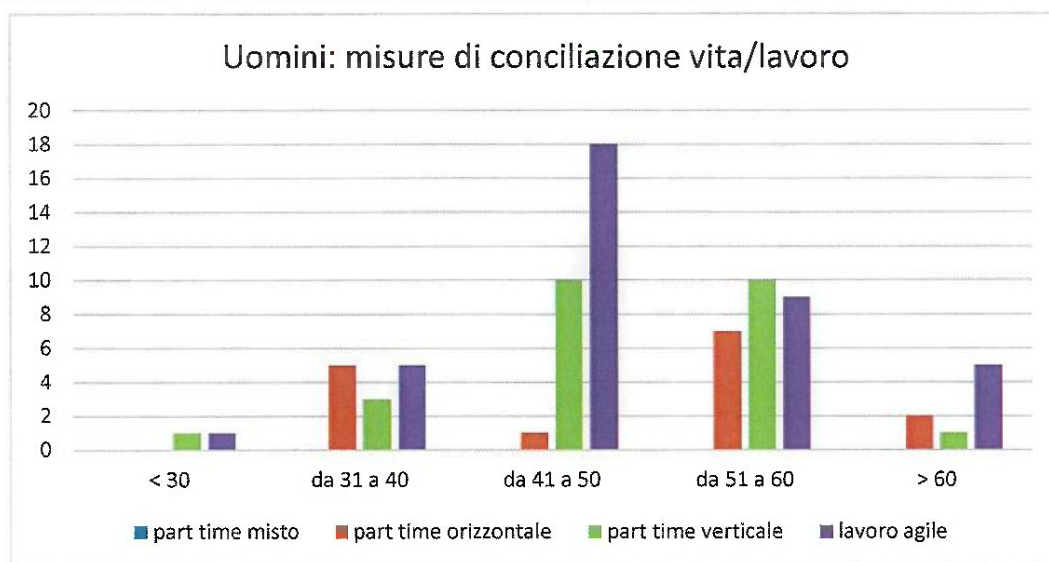
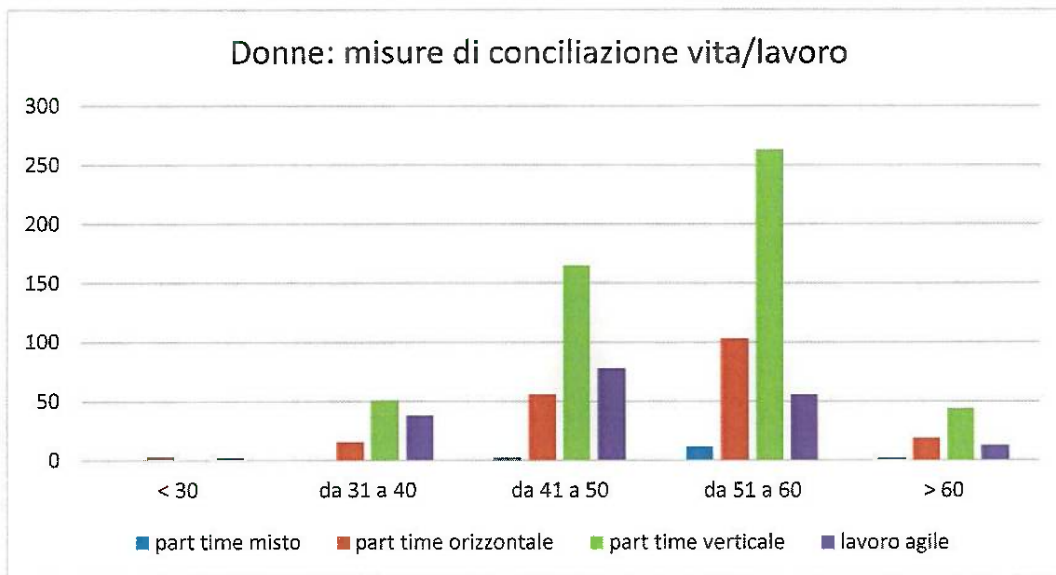
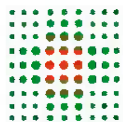
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
 Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
 IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia



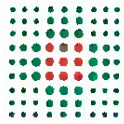
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le misure di conciliazione vita/lavoro sono fruite per il 92% da donne (Tabella 1.9 in appendice), con preferenza della formula part-time verticale (57%). Il dato è sostanzialmente immutato rispetto allo scorso anno.

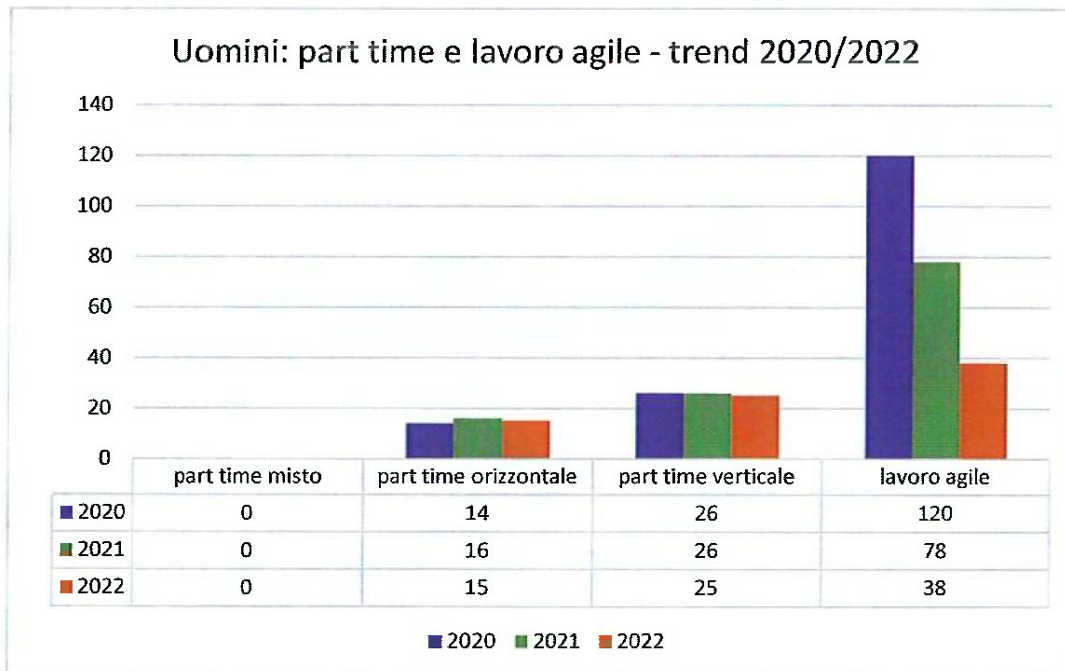
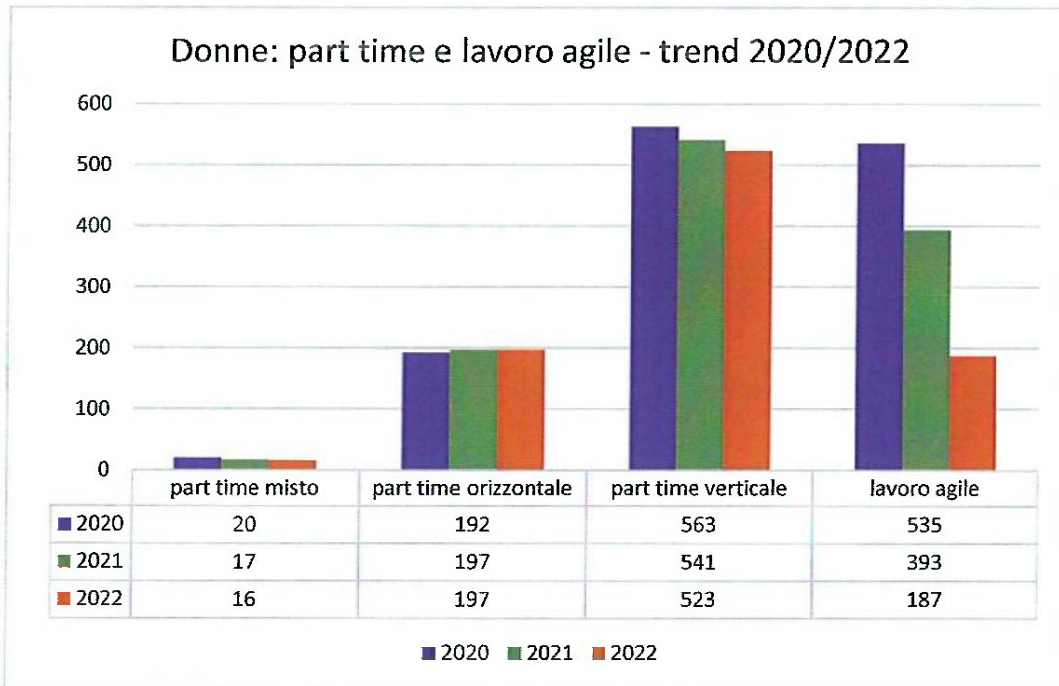
In particolare, sono 923 le donne che beneficiano di queste misure, pari al 16,7% della forza lavoro femminile, e 78 uomini, pari al 4,5% di quella maschile. La fascia di età tra 41 e 60 anni è prevalente in entrambi i sessi, rispettivamente l'80% (pari a 735 donne) e il 70% (pari a 55 uomini). I dati sembrano confermare l'ipotesi di un maggior carico familiare per questo sottogruppo.



Un confronto sul triennio 2020-2022 indica qualche differenza, in particolare nel primo anno, quello dell'esordio della pandemia:

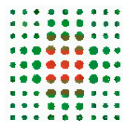


**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di **Reggio Emilia**
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

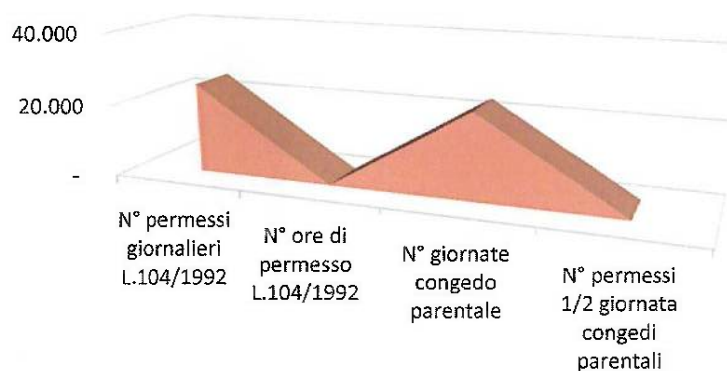


Quanto ai permessi giornalieri per la L.104/92 e congedi parentali, i dati confermano come la componente maschile vi ricorra meno di quella femminile (**Tabella 1.10 in appendice**).

Sul totale di permessi fruiti, l'88% è stato richiesto da donne, percentuale che sale al 92% nei permessi giornalieri per congedo parentale.

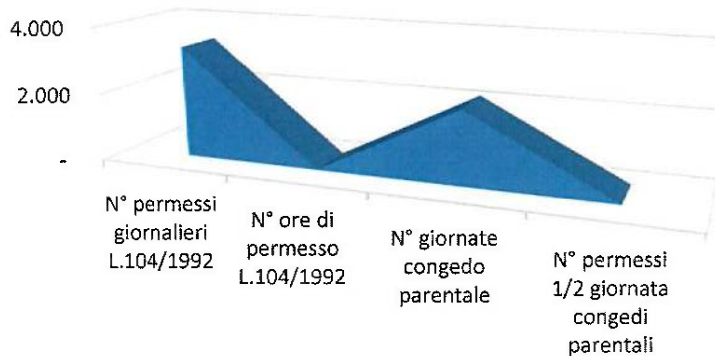


Donne: fruizione congedi parentali e permessi



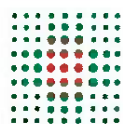
	N° permessi giornalieri L.104/1992	N° ore di permesso L.104/1992	N° giornate congedo parentale	N° permessi 1/2 giornata congedi parentali
Serie1	25.095	28	23.832	72

Uomini: fruizione congedi parentali e permessi

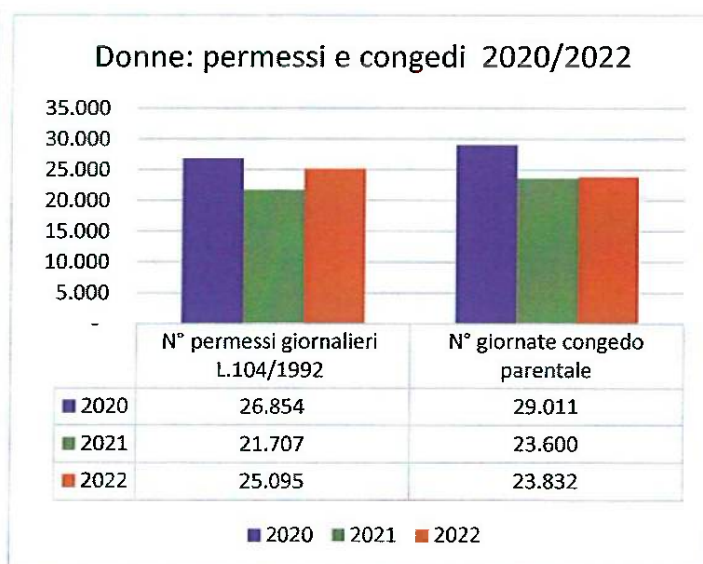
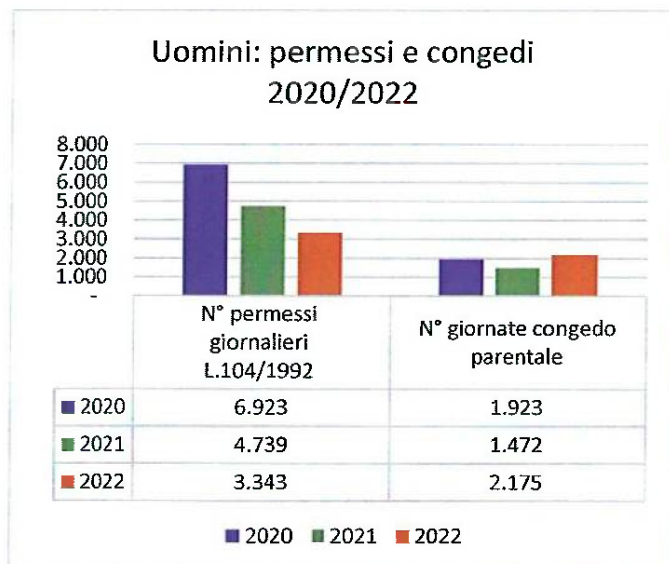


	N° permessi giornalieri L.104/1992	N° ore di permesso L.104/1992	N° giornate congedo parentale	N° permessi 1/2 giornata congedi parentali
Serie1	3.343	8	2.175	1

In relazione alle voci che hanno i valori più significativi, il confronto dei dati del triennio 2020-2022 indica una variazione inquadabile alla luce dell'andamento dell'ondata pandemica e della necessità di attendere a compiti di assistenza e cura nei confronti del proprio nucleo familiare.



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia



SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

a) Piano Azioni Positive

Il Piano Triennale Azioni Positive (PTAP) attualmente in vigore è stato adottato in data 30.07.2021, quale allegato al Piano della Performance aziendale per il periodo 2021-2023.

È il primo dell'Azienda USL IRCCS di Reggio Emilia, costituita il 1 luglio 2017 con Legge Regionale 9/2017.

Il PTAP è strutturato in tre aree di interesse:

1. Promozione del benessere fisico, psicologico e del benessere lavorativo;
2. Prevenzione e contrasto a molestie e discriminazioni nell'ambiente di lavoro;
3. Creazione di una "Mappa delle Opportunità" sulla intranet aziendale.

Sotto il profilo della parità e delle pari opportunità, la scelta degli ambiti di intervento ha tenuto conto della prevalente composizione femminile delle risorse umane impiegate in questa azienda, in media il 76% del totale del personale.

Nello specifico, come già più sopra evidenziato, la fascia di età che supera i 41 anni rappresenta il 70% delle donne e una fetta pari al 53% del totale delle risorse umane complessive.

Una parte delle azioni positive inserite nel PTAP, pertanto, ha inteso tenere conto delle caratteristiche di questa comunità femminile con l'intenzione di offrire conoscenze utili ad affrontare una fase della vita che prevede cambiamenti anche significativi del corpo, con riflessi sul benessere psico-fsico e sulla

capacità di affrontare il peso degli impegni lavorativi e familiari, spesso aggravato da compiti di cura e assistenza.

Allargando lo sguardo all'intera comunità dei/delle dipendenti, è stata posta attenzione al benessere lavorativo in termini di relazione entro équipe e gruppi di lavoro.

Nell'anno in esame si sono svolte le iniziative di formazione previste dal Piano annuale Azioni Positive (PAP) 2022, complessivamente 7 seminari, tutti ampiamente partecipati e, stando ai numerosi feed back ricevuti, apprezzati.

È chiaramente emerso come offerte informative/formative progettate per offrire saperi e capacità che abbiano un ruolo facilitante nella conciliazione dei temi che impattano sulla vita e sul lavoro siano percepite come vere risorse e ne venga pienamente colta l'intenzione che le ha generate.

Nello specifico, il 2022 ha visto:

- due edizioni del seminario "Assistere una persona con demenza: conoscere lo stress del caregiver e saper affrontarlo. Aspetti teorici e pratici" condotto da psicologhe del Centro Demenze;
- tre incontri Mindfulness "Radicare, accogliere, lasciar andare: aspetti teorici e pratiche per la riduzione dello stress" in modalità on line, condotti dagli psicologi abilitati;
- due edizioni del seminario "Incontro tra differenze: riconoscere discriminazioni anche indirette sul luogo di lavoro, sapere prevenirle, affrontarle e contrastarle", con la partecipazione del Consigliere di Fiducia e l'illustrazione dei contenuti del Codice di Condotta adottato dalla Direzione generale nel 2021 su proposta del CUG.

Ancora con riguardo a quanto previsto dal PAP, nel corso dell'anno è proseguita:

- la strutturazione di iniziative di informazione/formazione sul benessere psico-fisico destinate alla fascia di età over-40;
- la progettazione di iniziative di Mindfulness sotto forma di percorsi;
- l'interlocuzione con i referenti della Promozione della Salute per la programmazione di momenti di attività fisica in compagnia;
- la strutturazione della Mappa delle Opportunità (andata on line all'inizio del 2023), dedicata a rendere facilmente reperibili le risorse della intranet a disposizione dei/delle dipendenti in termini di corsi e percorsi.

In tema di pari opportunità, il CUG ha collaborato alla stesura della prima edizione del Piano Strategico per l'uguaglianza di genere - Gender Equality Plan (GEP), pubblicato a settembre e relativo al triennio 2022-2024.

Il Piano recepisce le indicazioni della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea che ha posto l'adozione del GEP tra i requisiti per accedere ai finanziamenti alla ricerca nell'ambito del Programma Quadro Horizon Europe. Obiettivo della Commissione Europea è l'eliminazione delle



barriere strutturali che tuttora rallentano o impediscono il pieno raggiungimento della parità di genere ed è condiviso anche dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il quale annovera la parità di genere negli ambiti di interesse delle sei missioni dalle quali è composto.

Il documento GEP è stato costruito sulla base delle peculiarità di questa azienda sanitaria, all'interno della quale è presente un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico riconosciuto dal Ministero della Salute nella disciplina "Tecnologie avanzate e modelli assistenziali in Oncologia".

A partire dai dati, il Piano indica riflessioni e azioni tese a: rendere l'ambiente di lavoro sicuro ed inclusivo, ridurre le disparità di genere, valorizzare le diversità a favore di tutte le persone che lavorano all'interno dell'azienda, a partire dalle dipendenti e dalle ricercatrici.

Al momento, le risorse impegnate nell'ambito della ricerca sanitaria vedono la netta prevalenza di donne: al 30 giugno 2022 risultavano assunti in servizio 15 Ricercatori Sanitari, di cui 13 donne e 2 uomini, e 23 Collaboratori di ricerca sanitaria, di cui 20 donne e 3 uomini.

Il GEP ha individuato tre aree di intervento:

- favorire l'equilibrio di genere in tutti i livelli lavorativi, con particolare riguardo alla composizione del Comitato Tecnico Scientifico, del Comitato Etico, del panel dei relatori ai convegni, inclusa la loro moderazione;
- promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro, con particolare riguardo all'attivazione di percorsi di mentoring e all'istituzione di un evento annuale dedicato a fare conoscere un percorso di eccellenza al femminile;
- favorire la conciliazione vita-lavoro, con particolare riguardo alla fruizione del lavoro agile e dei congedi parentali.

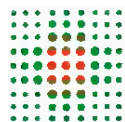
b) Fruizione della Formazione per genere

PARTECIPAZIONE A CORSI INTERNI (CONVENZIONATI: COMPRESI BORSISITI CONTRATTISTI, MMG)

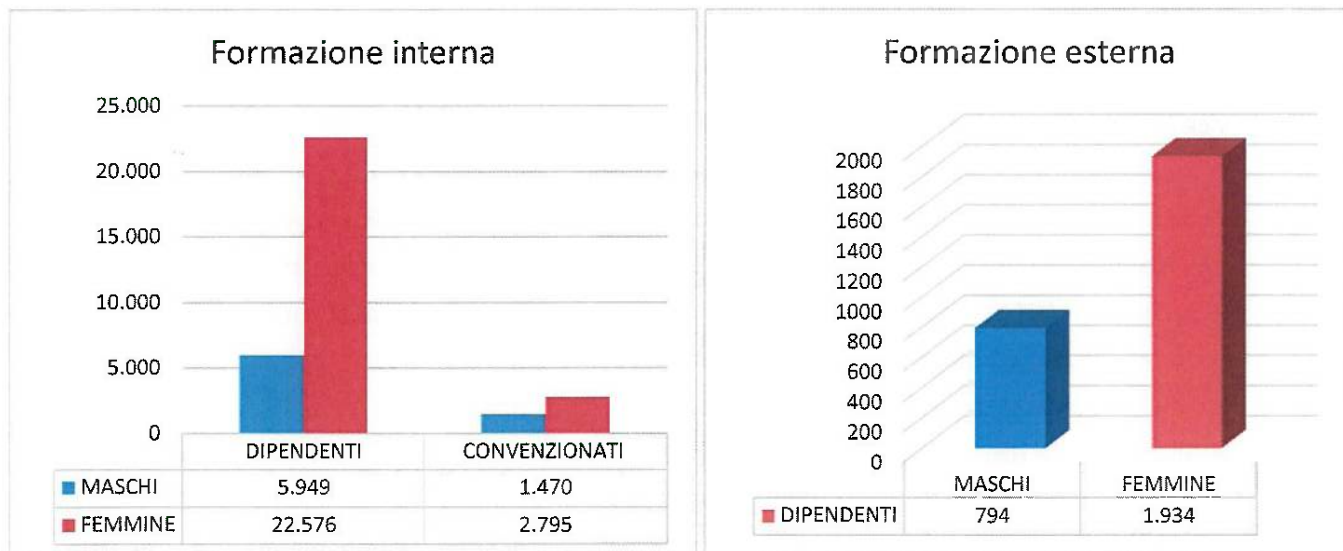
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
DIPENDENTI	5.949	22.576	28.525
CONVENZIONATI	1.470	2.795	4.265
TOTALE	25.371	7.419	32.790

PARTECIPAZIONI A CORSI ESTERNI

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
DIPENDENTI	794	1.934	2.728



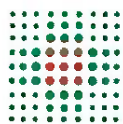
**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia



c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento di personale
Guardando al dato generale (Tabella 1.8 in appendice), nel corso del periodo di interesse sono state espletate 127 procedure di concorso e selezione.

Le commissioni erano composte per il 55% da donne le quali hanno ricoperto il ruolo di presidente nella metà dei casi (precisamente nel 49,6% delle procedure). Le elaborazioni che seguono mostrano dati di sintesi secondo macro-categorie:





**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

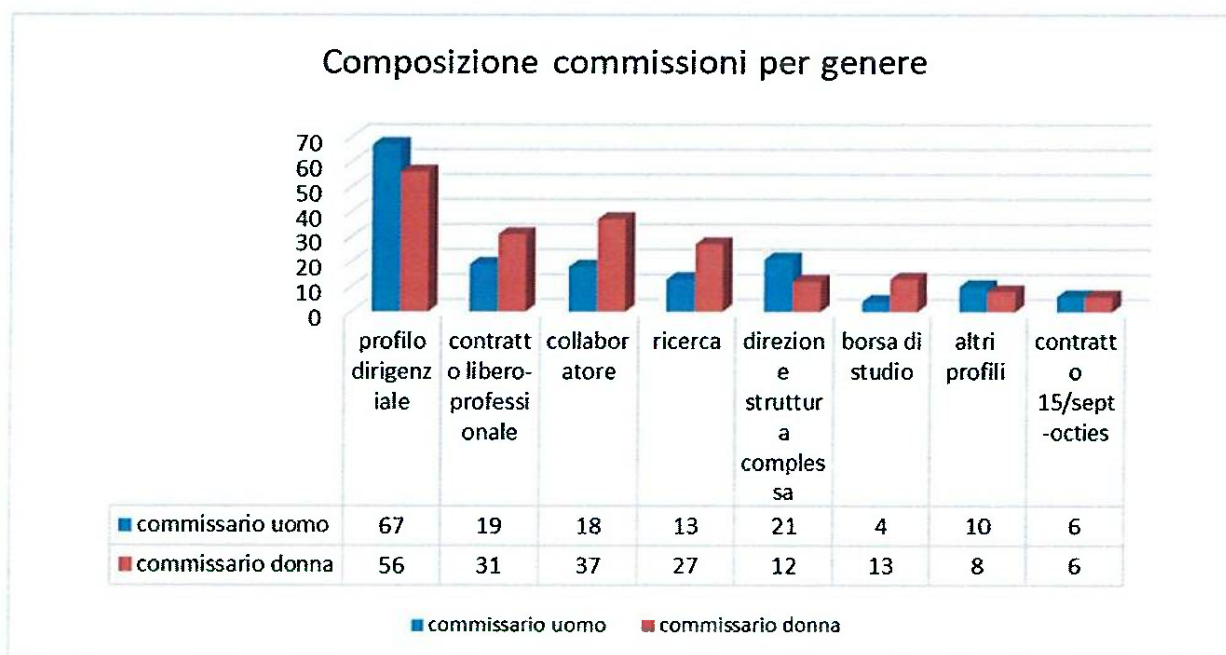
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

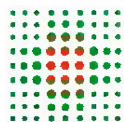
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Commissioni di concorso anno 2022: sintesi dati Tabella 1.8					
tipo procedure	commissario uomo	commissario donna	presidente uomo	presidente donna	n° proced
profilo dirigenziale	67	56	31	10	41
contratto libero-professionale	19	31	6	18	24
collaboratore	18	37	8	11	19
ricerca	13	27	3	12	15
direzione struttura complessa	21	12	9	2	11
borsa di studio	4	13	1	6	7
altri profili	10	8	3	3	6
contratto 15/sept-octies	6	6	3	1	4
TOTALE	158	190	64	63	127
<i>percentuali relative</i>	<i>45%</i>	<i>55%</i>	<i>50,4%</i>	<i>49,6%</i>	

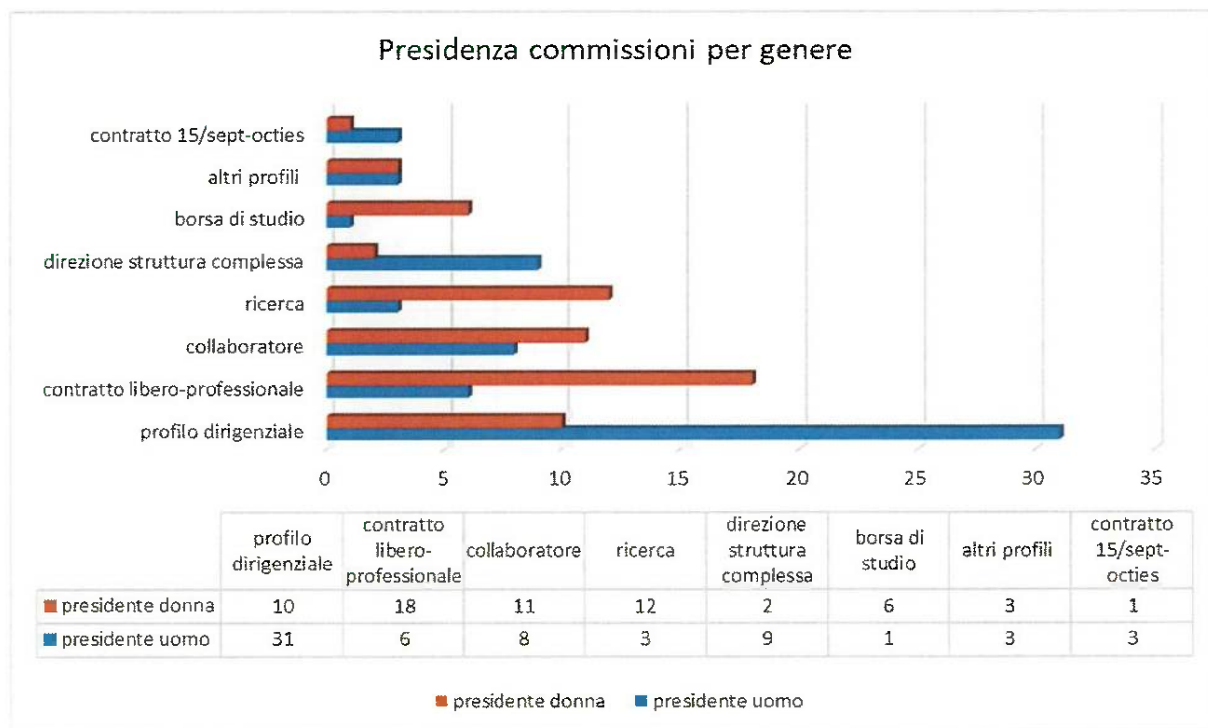
La composizione della commissione è variata nelle diverse procedure evidenziando:

- una prevalente componente maschile nelle procedure per la direzione di struttura complessa e incarichi dirigenziali;
- una prevalente componente femminile nelle procedure per profilo di collaboratore, affidamento di borse di studio e contratti libero-professionali, incarichi nell'ambito della ricerca (IRCCS).





**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia



d) Differenziali retributivi uomo/donna

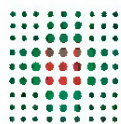
Il sistema retributivo della Pubblica Amministrazione presenta criteri differenziali esclusivamente correlati al percorso professionale e che prescindono dal genere di appartenenza.

Ogni voce retributiva annoverata dai contratti di lavoro nazionali o dalla contrattazione integrativa aziendale è applicata in modo uniforme, senza distinzione di sesso, mentre l'insieme delle voci legate all'anzianità o al ruolo comportano e motivano differenze anche sensibili.

Uno sguardo ai dati relativi all'anno in esame (Tabella 1.5 in appendice) evidenzia come gli scarti più significativi tra uomini e donne si verifichino nelle posizioni dirigenziali.

A determinarli, in generale, sono essenzialmente due fattori: la più lunga permanenza in servizio e il maggiore investimento in termini di tempo-lavoro. Entrambi favoriscono l'acquisizione di posizioni apicali e lasciano spazio a libera professione e prestazioni aggiuntive, scelte che l'evidenza mostra essere in prevalenza maschili.

Seguendo le indicazioni della Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'elaborazione della Tabella 1.5 riporta la retribuzione media netta calcolata a partire dalle retribuzioni nette dell'anno di cassa 2022, con esclusione delle voci strettamente personali come le ritenute facoltative (sindacali, cessioni del quinto, conguagli su denuncia redditi). Sono incluse, invece, le voci di libera professione, le consulenze, le guardie, le prestazioni aggiuntive, oltre a tutte le indennità accessorie legate alla presenza.



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Le differenze più rilevanti a favore della retribuzione netta maschile si evidenziano, in particolare, in quattro posizioni. Seguendo l'ordine della tabella, le prime due sono:

inquadramento	retribuzione media netta Uomo	retribuzione media netta Donna	differenza % U vs D %
dirigenti medici - struttura complessa	106.002	86.215	+ 23%
dirigenti medici - struttura semplice	77.902	68.565	+ 12%

Un confronto equo tra queste retribuzioni medie nette risulta fortemente penalizzato dal peso di voci individuali, più di tutte l'attività libero-professionale svolta da alcuni direttori di struttura complessa e responsabili di struttura semplice, entità tali da condizionare significativamente - anche in pochi - la media di tutti.

Valutato questo bias, il Servizio Gestione Economica del Personale ha elaborato un ulteriore ricalcolo della retribuzione media netta per queste due categorie, ricalcolo che, escludendo le voci dell'attività libero professionale, delle prestazioni aggiuntive, delle consulenze, offre un confronto senz'altro più equilibrato:

inquadramento	retribuzione media netta Uomo	retribuzione media netta Donna	differenza % U vs D %
dirigenti medici - struttura complessa	91.271,41	88.169,10	+ 3%
dirigenti medici - struttura semplice	62.651,54	59.673,90	+ 5%

I dirigenti medici titolari di struttura complessa sono per il 72% uomini (49 incaricati), questo dato si riverbera nella direzione dei dipartimenti (6 su 10 totali), incarico cui è associata un'ulteriore indennità (circa 12.000 euro/anno).

Va ricordato, inoltre, che i titolari di struttura complessa e struttura semplice più anziani come età anagrafica e lavorativa beneficiano della voce "Retribuzione individuale di anzianità", la quale ha valori importanti e non è più presente nelle buste paga di chi ha preso servizio dopo il 1 gennaio 1997.

In generale, anche i dirigenti titolari di struttura semplice e professionali (Tabella 1.5, terza riga) beneficiano di una più elevata "indennità di esclusività" con il progredire dell'anzianità di servizio, mentre la retribuzione di posizione è diversamente determinata a seconda delle funzioni svolte, delle competenze e dell'esperienza, elementi che influenzano anche il salario di risultato.

Le altre due posizioni che mostrano un divario significativo sono le seguenti:

inquadramento	retribuzione media netta Uomo	retribuzione media netta Donna	differenza % U vs D %
dirigenti veterinari - professionale	60.370	51.132	+ 15%
dirigenti ruolo amministrativo - professionale	59.594	40.014	+ 33%

Il primo dato è motivato dal fatto che i dirigenti veterinari sono quasi esclusivamente di sesso maschile, dunque più numerosi, e di maggiore anzianità rispetto alle colleghe donne.

Il secondo dato è motivato dal fatto che, per parte maschile, è presente un unico dipendente il quale è titolare di incarico professionale con graduazione elevata, equivalente, in termini salariali, alla responsabilità di struttura semplice, con inevitabile impatto nel raffronto in termini di retribuzione media.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

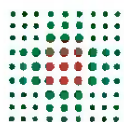
L'anno 2022 ha visto, analogamente al biennio precedente, massima attenzione alla priorità dettata dall'andamento altalenante dell'emergenza pandemica, la quale ha assorbito parte delle risorse nella prima parte dell'anno, nei servizi ospedalieri e in quelli territoriali e di supporto. Questa contingenza ha richiesto al personale uno sforzo supplementare per fronteggiare una condizione di emergenza assistenziale di portata eccezionale nella lunghezza e nella variabilità di andamento che si è aggiunta alla perdurante carenza di personale in alcuni settori, dovuta alla difficoltà di reperimento.

Azioni per la prevenzione del rischio stress lavoro correlato

L'esposizione al rischio stress lavoro-correlato varia considerevolmente in relazione ai diversi ambienti e alle differenti aree d'intervento (medicina, chirurgia, pronto soccorso/urgenza, psichiatria, reparti intensivi, servizio infermieristico domiciliare, altri), ma anche in base ad aspetti oggettivi della realtà lavorativa e/o alle scelte organizzative operate all'interno di servizi e reparti (es. organizzazione dei turni di lavoro, distribuzione dei compiti, priorità e obiettivi specifici, modalità di comunicazione).

Come di prassi e ancor più nella situazione eccezionale posta dall'emergenza epidemica, sono stati messi in atto interventi formativi sull'applicazione delle misure anti-contagio e la gestione delle situazioni più gravose da un punto di vista emotivo, quali la morte, il dolore e lo stadio terminale di malattia e sono state offerte azioni di counseling psicologico, supervisioni cliniche, gruppi esperienziali, con l'obiettivo di sviluppare e/o rafforzare competenze relazionali/comunicative ed elaborare gli aspetti emozionali che l'assistenza ai pazienti Covid positivi e i relativi decessi hanno comportato.

Terminata la fase di progettazione, nel corso del 2022 ha preso il via l'attività dello "Sportello di consulenza e supporto psicologico individuale" dedicato a operatori dipendenti o equiparati, in servizio da almeno 6 mesi. La procedura prevede che sia il Medico Competente del Servizio Prevenzione e Protezione ad attivare



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

una richiesta di accesso allo Sportello, in accordo con il desiderio del lavoratore, mediante segnalazione delle generalità.

Un primo bilancio di attività è riportato in questa tabella:

Richieste	59 di cui 50 F - 9 M, età media 49 anni (27-64), 5 amministrativi, 1 assistente sanitario, 2 coordinatori, 1 educatore, 3 fisioterapisti, 31 infermieri, 1 logopedista, 4 medici, 7 OSS, 2 OTA, 1 TNPEE, 1 TSRM 20 ASMN, 2 C. Monti, 8 Correggio, 5 Guastalla, 8 Montecchio, 1 Puianello, 12 distretto RE, 3 Scandiano
Prese in carico	51
Percorso attivato e ultimato	28
Percorso attivato in corso	6
Percorso non attivato	4
Rinuncia	13
Da prendere in carico	8

Nel corso del 2022 è proseguita la raccolta di segnalazioni relative a molestie e aggressioni al personale dipendente attraverso uno specifico Share Point condiviso tra SPP e Gestione del Rischio Clinico. Sono stati progettati, inoltre, eventi formativi con l'obiettivo di misurare il trasferimento degli apprendimenti al contesto lavorativo e l'efficacia delle azioni.

La formazione

La formazione svolta nell'ambito del benessere organizzativo e individuale ha inteso promuovere l'apprendimento di tecniche e strumenti per favorire lo scambio di informazioni e la collaborazione all'interno del gruppo di lavoro. In particolare, nel 2022 sono stati organizzati i seguenti:

AREE	N° EVENTI
RISCHI AGGRESSIONE	3
BENESSERE ORGANIZZATIVO	5
COACHING INDIVIDUALI E DI GRUPPO	1
INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA	7
CONSULENZA PSICOLOGICA AI LAVORATORI	12
Tema COVID	17
TOTALE	45

Si sono tenuti eventi dedicati alle azioni per il benessere dell'equipe e al supporto fra pari ed esperienze di Mindfulness finalizzate a dare spazio al vissuto emotivo negli ambienti di cura.

Sono stati attivati corsi di coaching individuale per le figure apicali, volti a mappare il proprio stile manageriale e di leadership attraverso esercizi di meta-osservazione e auto-consapevolezza e a definire strategie di recupero delle energie psicofisiche. Sono state promosse iniziative dedicate alle figure preposte a gestire le risorse umane, con l'obiettivo di acquisire e migliorare le conoscenze nell'ambito della leadership e della relazione con i collaboratori, a livello individuale e di équipe di lavoro.

Il tema dell'accompagnamento psicologico ai professionisti è stato presente all'interno dei corsi proposti dal Dipartimento Oncologico e tecnologie avanzate, dal Dipartimento di salute mentale e dipendenze patologiche e dal Servizio di Prevenzione e Protezione.

I corsi di formazione a tema Covid-19 realizzati nell'anno di riferimento sono stati 17 con le relative edizioni per raggiungere il più altro numero di professionisti individuati.

Il trauma collettivo che la pandemia ha rappresentato ha minato e reso instabili aspetti di vita privata e professionale. All'interno del contesto sanitario tutte le figure professionali hanno sperimentato elevati livelli di stress e profondi cambiamenti: dai rapporti con i pazienti e i familiari, alla variazione di mansioni e modalità lavorative. Pertanto, i percorsi formativi sono proseguiti non solo con l'obiettivo di formare i professionisti sui nuovi vaccini e sugli studi clinici più recenti ma anche di supportare gli operatori sotto il profilo emotivo. All'interno del Dipartimento di Salute mentale e dipendenze patologiche sono stati proposti eventi formativi utili ad acquisire competenze nella diagnosi di violenza di genere e proposti percorsi per conoscere il sistema di incident reporting, dando particolare attenzione a quali eventi debbono essere segnalati nell'ambito della violenza sugli operatori.

Agli operatori del Dipartimento Materno Infantile sono stati proposti percorsi sulle manifestazioni della violenza di genere con la finalità di sviluppare particolare competenza nei confronti dell'utenza femminile.

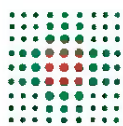
Relativamente all'integrazione con enti ed istituzioni esterne, l'azienda ha collaborato all'organizzare e realizzazione di eventi di formazione con i Vigili del Fuoco e le croci/enti del soccorso.

All'interno della convenzione con la cooperativa "Madonna dell'Uliveto" nell'ambito della rete cure palliative sono stati sviluppati eventi integrati in tema di terapia del dolore e cure palliative per diverse figure professionali.

Significativi, inoltre, i percorsi di integrazione fra ospedale e territorio su tematiche specifiche: trattamento del disagio, collaborazioni infermieristiche di famiglia e di comunità, disturbi comportamentali.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nella seconda metà del 2022 è stata approvata una versione, snella, del PIAO - Piano Integrato Attività e Organizzazione. Il PIAO, introdotto dal D.L. n. 80/2021, è un documento unico di programmazione e governance ai fini di una migliore qualità e trasparenza dei servizi pubblici. Nel rifarsi al Piano della Performance 2021-2023, l'Azienda Usl di Reggio Emilia - IRCCS conferma di considerare le persone quali risorse fondamentali nello svolgimento delle attività e nella mission aziendale. In relazione al capitale professionale e umano sul quale può contare, l'azienda ne promuove in ogni modo la valorizzazione anche attraverso processi partecipativi. Questi obiettivi sono concretizzati in percorsi organizzativi che consentano



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

l'ascolto per la migliore costruzione delle decisioni, la promozione e lo sviluppo delle competenze e delle specificità di ognuno, tramite la leva della formazione e l'assegnazione di obiettivi generali e specifici, oltre che di precise responsabilità. Particolare riguardo è dato alla misurazione dell'efficacia delle azioni formative anche tenendo conto dell'importanza di consolidare e sperimentare modelli e approcci innovativi.

Gli strumenti per favorire la partecipazione sono riconducibili: • alla diffusione delle informazioni attraverso i mezzi della comunicazione quali intranet, documenti aziendali aperti alle osservazioni dei professionisti; • al percorso di budget che vede fasi di coinvolgimento ampie; • ai gruppi di lavoro su tematiche tecniche e organizzative (es. gruppi per gli audit clinici); • ai contratti individuali dei dirigenti con responsabilità di gestione dove si evidenziano competenze e impegni specifici nella direzione dell'ascolto e dello scambio reciproco con i collaboratori.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

L'attuale Comitato Unico di Garanzia è il primo dell'Azienda USL IRCCS di Reggio Emilia. È stato costituito con atto del Servizio Gestione Giuridica del Personale (SGGP) n.875 del 16.07.2019, annovera 22 componenti titolari e 20 supplenti. La metà dei componenti sono di espressione sindacale e i sessi sono equamente rappresentati. Il Presidente è stato nominato con atto SGGP n. 1069 del 10.09.2019. La documentazione relativa al CUG è presente in apposita sezione della intranet aziendale e, in misura ridotta, in apposita sezione del sito web aziendale. Al CUG non è assegnato uno specifico budget.

B. ATTIVITA'

L'attività dell'anno 2022 è proseguita nel solco di quanto tracciato negli precedenti, anche se in parte condizionata dal perdurare dell'emergenza pandemica che ha assorbito risorse e tempo. Questa contingenza ha richiesto impegno supplementare ai componenti del comitato, nei rispettivi ruoli e settori, lasciando minore disponibilità di tempo da dedicare a incarichi extra.

Si sono tenute 3 sedute in modalità remota sulla piattaforma Lifesize, a tutte era invitato il Consigliere di Fiducia.

Gli aggiornamenti hanno riguardato l'andamento dell'attività informativa/formativa che andava svolgendosi in relazione al Piano Azioni Positive 2022 e l'interesse che raccoglieva, peraltro i seminari hanno visto la partecipazione diretta di alcuni componenti del Comitato.

Il Comitato ha inteso approfondire, in aggiunta, il tema della violenza sugli operatori dal punto di vista della formazione e del supporto, ritenendolo un tema di rilievo sulla sfera del benessere lavorativo. Ha invitato a relazionare i componenti del gruppo di lavoro formatosi in seno ai servizi Prevenzione e Protezione e Gestione del Rischio Clinico e ha proposto di aggiungere all'analisi una prospettiva di genere, evidenziando come un approccio violento subito nell'esercizio della professione possa avere un riflesso diverso in una donna. In tal senso, il Comitato ha invitato a valutare e condividere proposte formative e di supporto specificamente dedicate alla componente femminile.

Ancora sul tema della violenza, il Comitato ha supportato il Dipartimento Materno Infantile nell'organizzazione dell'iniziativa "Uscire dalla violenza si può" nella Giornata mondiale di sensibilizzazione e contrasto al fenomeno della violenza sulle donne del 25 novembre. Quella data ha visto in tutte le sedi installazioni con scarpe rosse femminili, simbolo di lotta alla violenza e fondamentale invito alla libertà e alla ricerca di supporto per tutte le donne che frequentano i servizi a loro dedicati, oltre che messaggio implicitamente esteso alla vasta comunità femminile in forze all'azienda sanitaria.

Sono continuati il confronto e la collaborazione all'interno della neonata rete dei CUG della Regione Emilia Romagna, con momenti di scambio e co-progettazione di iniziative.

È stato avviato un proficuo confronto con le responsabili aziendali dell'equità e della medicina di genere aziendale, temi sui quali recentemente anche l'Assessorato regionale alle Politiche per la Salute ha rinnovato il proprio impegno.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel suo quarto anno di attività e nella fase di progressiva uscita dall'emergenza pandemica, l'attuale comitato ha ampliato l'interesse ai temi che impattano sulla realtà lavorativa, sia quelli noti da tempo sia quelli emergenti. L'inasprirsi della violenza sugli operatori e la criticità dello stress lavoro-correlato confermano l'importanza di dedicare ulteriore attenzione insieme alla necessità di creare momenti di ascolto non formali. L'impegno è stato di agire con continuità il ruolo che compete al comitato, nella consapevolezza delle difficoltà che il sistema sanitario locale attraversa, alla stregua di quello regionale e nazionale, e che si riverbera nella quotidianità dei dipendenti, in ogni livello e ruolo.

Insieme alla collaborazione con il Consigliere di Fiducia, è stata costante la ricerca di collaborazione e di positive sinergie con tutti i settori aziendali.

L'attenzione verso una ricerca attiva del benessere all'interno dei luoghi del quotidiano, anche nella componente data dalla qualità delle relazioni all'interno delle equipe di lavoro, è unanimemente condivisa dai componenti il comitato, nella convinzione che gli operatori dell'azienda siano una comunità rappresentativa della generalità e che attenzione prioritaria debba essere data al rispetto delle diversità, in qualunque forma si manifestino.

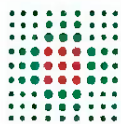
La Presidente CUG

Irene Marcello



Reggio Emilia

28.04.2023



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

APPENDICE

▪ **Tabella 1.1**

Ripartizione del personale per genere, età e livelli di inquadramento

▪ **Tabella 1.2**

Ripartizione del personale per genere, età, tipo di presenza

▪ **Tabella 1.3**

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartite per genere

▪ **Tabella 1.4**

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali per età e genere

▪ **Tabella 1.5**

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere

▪ **Tabella 1.6**

Personale dirigenziale suddiviso per livelli e titoli di studio

▪ **Tabella 1.7**

Personale non dirigenziale suddiviso per profili e titoli di studio

▪ **Tabella 1.8**

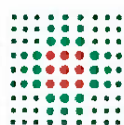
Composizione delle commissioni di concorso

▪ **Tabella 1.9**

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

▪ **Tabella 1.10**

Fruizione per genere di congedi parentali e permessi L.104/92



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Tabella 1.1 - Ripartizione del personale: genere, età e livelli di inquadramento

Inquadramento per classi di età	Tipo contratto	UOMINI					DONNE				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
DIRETTORI GENERALI	a contratto				1	1				1	1
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato			1	15	33			2	4	13
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato			10	27	27		1	17	22	18
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	a tempo indeterminato		117	112	56	38		191	180	76	42
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	a tempo determinato	1	11	1			2	15			
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato					4					
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato				1						
DIRIGENTI VETERINARI - Professionale	a tempo indeterminato		3	5	2	16		10	7	5	
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato				3	2			1	3	
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato			3	3				3	4	1
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	a tempo indeterminato		4	15	10	1	2	28	69	37	5
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	a tempo determinato		1		1			6	6	1	
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Complessa	a tempo indeterminato			1	1	3					
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Complessa	a tempo determinato			1							
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Semplice	a tempo indeterminato				1	1			1		
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	a tempo indeterminato		1	3	2	1					
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	a tempo determinato			1					1		
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Complessa	a tempo indeterminato									2	2
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Semplice	a tempo indeterminato										1
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	a tempo indeterminato				1	1		2	4	2	
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	a tempo indeterminato				3				1	1	1
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	a tempo indeterminato										1
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	a tempo indeterminato				1				4	8	
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	a tempo determinato									1	
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	a tempo indeterminato	56	130	150	136	27	308	489	576	913	104
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	a tempo determinato	3	2				26	5	2	1	
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	a tempo indeterminato	13	34	21	27	9	33	71	45	106	48
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	a tempo determinato	8	1				15	2			
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	a tempo indeterminato	6	12	11	8	8	44	105	69	91	20
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	a tempo determinato	2	1	1			12	2			
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	a tempo indeterminato	6	10	4	16	9	11	13	7	27	10
PROFILI RUOLO TECNICO	a tempo indeterminato	7	49	87	135	39	18	83	218	347	135
PROFILI RUOLO TECNICO	a tempo determinato	14	10	5	10	1	18	23	26	16	
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	a tempo indeterminato	4	14	26	39	20	8	65	132	311	84
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	a tempo determinato	5	5	4	4		11	11	15	13	2
PERSONALE DELLA RICERCA	a tempo determinato		6	3			1	25	12		1
Totale personale		125	411	465	503	241	509	1.147	1.398	1.992	489
% sul personale complessivo		1,7%	5,6%	6,4%	6,9%	3,3%	7,0%	15,8%	19,2%	27,4%	6,7%

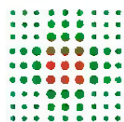


Tabella 1.2 - Ripartizione del personale: genere, età, tipo di presenza

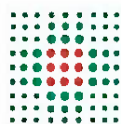
Tipo presenza/classi età	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	%
Tempo pieno	124	403	454	486	238	1705	97,71	506	1080	1175	1614	424	4799	86,70
Part-Time>50%		7	7	11	3	28	1,60	2	36	112	266	50	466	8,42
Part-Time<=50%	1	1	4	6		12	0,69	1	31	111	112	15	270	4,88
Totale	125	411	465	503	241	1745		509	1147	1398	1992	489	5535	
Totale %	2%	6%	6%	7%	3%	24%		7%	16%	19%	27%	7%	76%	

Tabella 1.3 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali: genere

Tipo posizione responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
INCARICO DI FUNZIONE DI ORGANIZZAZIONE	57	98%	233	99%	290	99%
INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE	1	2%	2	1%	3	1%
Totale personale	58		235		293	
% sul personale complessivo	20%		80%		100%	

Tabella 1.4 - Anzianità in profili e livelli non dirigenziali: età e genere

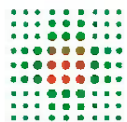
Inquadramento per classi di età/Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale uomini	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale donne	%
Inferiore a 3 anni	113	134	54	25	3	329	27%	449	347	166	85	6	1053	22%
Tra 3 e 5 anni	10	44	19	17	5	95	8%	52	137	47	56	6	298	6%
tra 5 a 10 anni	1	49	41	15	4	110	9%	4	200	95	52	8	359	8%
Superiore a 10 anni		47	198	318	101	664	55%		210	794	1632	384	3020	64%
Totale personale	124	274	312	375	113	1198	100%	505	894	1102	1825	404	4730	100%
% sul personale complessivo	2%	5%	5%	6%	2%	20%		9%	15%	19%	31%	7%	80%	



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Tabella 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere

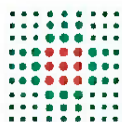
Inquadramento	Tipo contratto	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
		Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato	106.002,83	86.215,90	19.786,93	23%
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato	77.902,91	68.565,82	9.337,09	12%
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	a tempo indeterminato	62.523,17	56.695,41	5.827,76	9%
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato	80.588,71			0%
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato	64.282,14			0%
DIRIGENTI VETERINARI - Professionale	a tempo indeterminato	60.370,77	51.132,30	9.238,47	15%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Complessa	a tempo indeterminato	68.730,46	71.550,56	-2.820,10	-4%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Semplice	a tempo indeterminato	53.599,18	53.116,96	482,22	1%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	a tempo indeterminato	44.791,40	44.114,62	676,78	2%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	a tempo determinato	42.447,98	39.632,17	2.815,81	7%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Complessa	a tempo indeterminato	64.526,11			0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Complessa	a tempo determinato	76.495,44			0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Semplice	a tempo indeterminato	46.327,46	47.912,38	-1.584,92	-3%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	a tempo indeterminato	42.705,05			0%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	a tempo determinato	38.116,72	38.348,09	-231,37	-1%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Complessa	a tempo indeterminato		67.612,51		
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Semplice	a tempo indeterminato		48.187,33		
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	a tempo indeterminato	43.544,53	40.361,92	3.182,61	7%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	a tempo indeterminato	70.508,28	68.868,22	1.640,06	2%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	a tempo indeterminato		50.125,99		
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	a tempo indeterminato	59.594,64	40.014,37	19.580,27	33%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	a tempo determinato		41.415,85		
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	a tempo indeterminato	29.743,50	29.306,66	436,84	1%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	a tempo determinato	24.582,80	26.279,45	-1.696,65	-7%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	a tempo indeterminato	28.526,05	28.282,45	243,60	1%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	a tempo indeterminato	26.301,89	26.426,22	-124,33	0%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	a tempo determinato		22.921,46		
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	a tempo indeterminato	28.030,47	29.787,41	-1.756,94	-6%
PROFILI RUOLO TECNICO	a tempo indeterminato	23.190,42	22.986,75	203,67	1%
PROFILI RUOLO TECNICO	a tempo determinato	21.828,37	21.928,27	-99,90	0%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	a tempo indeterminato	23.823,21	24.307,48	-484,27	-2%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	a tempo determinato	19.647,38	19.512,20	135,18	1%
PERSONALE DELLA RICERCA	a tempo determinato	25.275,57	26.672,85	-1.397,28	-6%



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Tabella 1.6 - Personale dirigenziale: livelli e titoli di studio

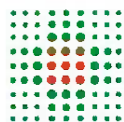
Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
DIRETTORI GENERALI	Laurea magistrale	2	0,37%	2	0,25%	4	0,30%
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Complessa	Laurea magistrale	49	8,96%	19	2,36%	68	5,03%
DIRIGENTI MEDICI - Struttura Semplice	Laurea magistrale	64	11,70%	58	7,20%	122	9,02%
DIRIGENTI MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	336	61,43%	506	62,86%	842	62,28%
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Complessa	Laurea magistrale	4	0,73%		0,00%	4	0,30%
DIRIGENTI VETERINARI - Struttura Semplice	Laurea magistrale	1	0,18%		0,00%	1	0,07%
DIRIGENTI VETERINARI - Professionale	Laurea magistrale	26	4,75%	22	2,73%	48	3,55%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Complessa	Laurea magistrale	5	0,91%	4	0,50%	9	0,67%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Struttura Semplice	Laurea magistrale	6	1,10%	8	0,99%	14	1,04%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	32	5,85%	151	18,76%	183	13,54%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea			3	0,37%	3	0,22%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Complessa	Laurea magistrale	6	1,10%		0,00%	6	0,44%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Struttura Semplice	Laurea magistrale	2	0,37%	1	0,12%	3	0,22%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	7	1,28%	1	0,12%	8	0,59%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea	1	0,18%		0,00%	1	0,07%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Complessa	Laurea magistrale			4	0,50%	4	0,30%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Struttura Semplice	Laurea magistrale			1	0,12%	1	0,07%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	2	0,37%	7	0,87%	9	0,67%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea		0,00%	1	0,12%	1	0,07%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	Laurea magistrale	3	0,55%	3	0,37%	6	0,44%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	Laurea magistrale		0,00%	1	0,12%	1	0,07%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	1	0,18%	13	1,61%	14	1,04%
Totale personale		547	100%	805	100%	1.352	100%
% sul personale complessivo		40,5%		59,5%			



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Tabella 1.7 - Personale non dirigenziale: profili e titoli di studio

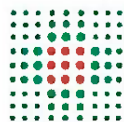
Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	42	3,5%	224	4,7%	266	4,5%
SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	163	13,6%	964	20,4%	1127	19,0%
SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	245	20,5%	1045	22,1%	1290	21,8%
SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	54	4,5%	191	4,0%	245	4,1%
SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	2	0,2%	12	0,3%	14	0,2%
SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	31	2,6%	143	3,0%	174	2,9%
SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	60	5,0%	125	2,6%	185	3,1%
SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	20	1,7%	40	0,8%	60	1,0%
SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	1	0,1%	7	0,1%	8	0,1%
SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	10	0,8%	85	1,8%	95	1,6%
SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	30	2,5%	222	4,7%	252	4,3%
SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	8	0,7%	29	0,6%	37	0,6%
SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Inferiore al Diploma superiore		0,0%	6	0,1%	6	0,1%
SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	25	2,1%	30	0,6%	55	0,9%
SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	16	1,3%	28	0,6%	44	0,7%
SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale	4	0,3%	4	0,1%	8	0,1%
TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	133	11,1%	361	7,6%	494	8,3%
TECNICO	Diploma di scuola superiore	198	16,5%	448	9,5%	646	10,9%
TECNICO	Laurea	7	0,6%	35	0,7%	42	0,7%
TECNICO	Laurea magistrale	19	1,6%	40	0,8%	59	1,0%
AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	11	0,9%	106	2,2%	117	2,0%
AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	67	5,6%	369	7,8%	436	7,4%
AMMINISTRATIVO	Laurea	7	0,6%	18	0,4%	25	0,4%
AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	36	3,0%	159	3,4%	195	3,3%
PERSONALE DELLA RICERCA	Laurea	1	0,1%	7	0,1%	8	0,1%
PERSONALE DELLA RICERCA	Laurea magistrale	8	0,7%	32	0,7%	40	0,7%
Totale personale		1.198	100%	4.730	100%	5.928	100%
% sul personale complessivo		20%		80%		100%	



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Tabella 1.8 - Composizione delle commissioni di concorso

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D / U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
DIRETTORE SOC "Anestesia e Rianimazione Area Nord"	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
DIRETTORE SOC "SIAN - Igiene degli Alimenti e della Nutrizione"	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	D
DIRETTORE SOC "Servizi Salute Mentale Area Sud"	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
DIRETTORE SOC "Centri Salute Mentale Area Reggio"	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
DIRETTORE SOC "Chirurgia Generale Castelnovo né Monti"	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
DIRETTORE SOC "Servizio Psichiatrico di Diagnosi e Cura"	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
DIRETTORE SOC "Anestesia Area Sud"	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
DIRETTORE SOC "Chirurgia ad indirizzo Oncologico"	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
DIRETTORE SOC "UIDM Guastalla"	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
DIRETTORE SOC "Direzione Gestione Operativa"	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
DIRETTORE SOC "Pronto Soccorso e Medicina d'urgenza ASMN"	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Dirigente Amministrativo area giuridico - amm.va	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Dirigente Veterinario area sanità animale	3	1,89%	0	0,00%	3	0,86%	U
Assistente Amm.vo - cat C (AVEN)	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	D
Dirigente Psicologo di Psicoterapia x Stabilizzazione	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Op. tecnico specializzato esperto di Magazzino cat. C	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Dirigente Medico didi Medicina Interna	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Dirigente Fisico di Fisica Sanitaria	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Dirigente Medico di Ematologia	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Dirigente Medico di Medicina e Chirurgia di Acc.ne e Urgenza	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
Dirigente Medico di Neuroradiologia	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Coll.re prof.le di ricerca sanit.cat. D (area gest. finanz. e progetti ricerca)	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
Coll.re prof.le di ricerca sanitaria cat. D (area supp. Comitato Etico)	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
Coll.re prof.le di ricerca sanitaria cat. D (area att. Biblioteca)	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
Ricercatore Sanitario cat. Ds (Unità sperimentale Bioetica)	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	D
Ricercatore Sanitario cat. Ds (Unità sperimentale Ricerca Qualitativa)	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	D
Ricercatore Sanitario cat. Ds (SOC Medic. Nucle.- Ric. Trasl. - Trasfus.)	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Dirigente Medico di Igiene Epidemiologia e Sanità Pubblica	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
Dirigente Medico di Radioterapia	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
Dirigente Medico di Chirurgia Toracica	3	1,89%	0	0,00%	3	0,86%	U
Dirigente Medico di Neuropsichiatria Infantile	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
Dirigente Medico di Malattie Metaboliche e diabetologia	3	1,89%	0	0,00%	3	0,86%	U
Dirigente Medico di Oftalmologia	3	1,89%	0	0,00%	3	0,86%	U
Dirigente Medico di Neurologia	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Dirigente Amministrativo area economica finanziaria	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Assistente Tecnico cat. C settore elettrotecnico/elettronico	3	1,89%	0	0,00%	3	0,86%	U
Dirigente Medico di Cardiologia	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Dirigente Medico di Malattie dell'Apparato Respiratorio	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Dirigente Medico di Ortopedia e Traumatologia	3	1,89%	0	0,00%	3	0,86%	U
Dirigente Medico di Psichiatria	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Dirigente Medico di Medicina Interna	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Coll.re prof.le sanitario Ortottista cat. D (AVEN)	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Dirigente Ingegnere civile / Architetto	3	1,89%	0	0,00%	3	0,86%	U
Dirigente Medico di Anestesia e Rianimazione	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
Dirigente Medico di Medicina Nucleare	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Dirigente Medico di Geriatria	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
Dirigente Medico di Otorinolaringoiatria	3	1,89%	0	0,00%	3	0,86%	U
Selezione Dirigente Medico di Otorinolaringoiatria	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Selezione Coll.re prof. sanit. Tecnico di Radiologia	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
Selezione Dirigente Medico di Ortopedia e Traumatologia	3	1,89%	0	0,00%	3	0,86%	U
Selezione OSS - cat. Bs	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
Selezione Dirigente Medico di Pediatria	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Selezione Coll.re prof.le sanit. Infermiere	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
Selezione Dirigente medico di Scienza dell'Alimentazione e Dietetica	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Selezione Dirigente medico di Geriatria	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
Selezione Dirigente medico di Radiodiagnostica	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Selezione Coll.re prof. sanit. Tecnico di Radiologia	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Selezione Dirigente medico di Geriatria	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
Selezione Coll.re prof.le sanit. Infermiere	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Selezione Dirigente Medico di Neuropsichiatria Inf.le	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Selezione Dirigente Medico di Medicina del Lavoro e Sic. Ambienti lavoro	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Selezione Coll.re prof. sanit. Tecnico di neurofisiopatologia	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Selezione Coll.re tecnico prof.le settore prof.le area civile / ede	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Selezione Coll.re prof.le sanit. Ostetrica	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
Selezione Coll.re Amm.vo prof.le settore Statistico	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Selezione Coll.re prof.le sanit. Tecnico di Laboratorio Biomedico	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
Selezione OSS - cat. Bs	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
Selezione Coll. Prof. Sanit. Tecnico Educ. e Riab. Psich e Psicos.	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
Selezione Dirigente Medico di Radiodiagnostica	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Selezione Dirigente Medico di Malattie Infettive	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Selezione Coll.re amm.vo prof.le - area economica	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Selezione Coll.re prof. sanit. Terapista Occupazionale	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Selezione Coll.re prof. sanit. Tecnico di Radiologia	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	D



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Aw. Mob. Dirigente Biologo Patologia Clinica c/o SOC Med. Trasfusionale	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Aw. Mob. Coll.re Amm.vo prof.le settore statistico cat. D	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
Aw. Mob. Ass.te tecnico Geometra -cat. C	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Aw. Mob. Coll. Prof. Sanit. Tec Neurofisiopatologica Cat. D	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
Aw. Mob. Dirigente Medico di Neuropsichiatria Inf.le	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
Aw. Mob. Dirigente Psicologo di Psicologia	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
Aw. Mob. Coll.re tecnico prof.le esperto cat. Ds (sett. Tecnico)	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
Aw. Mob. Dirigene Medico di Medicina Legale	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
LP Farmacista	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
LP Medico di Reumatologia	2	1,26%	0	0,00%	2	0,57%	U
LP Medico di Chirurgia Toracica	2	1,26%	0	0,00%	2	0,57%	U
LP Biologo x PRIER c/o Agenzia Sanitaria Regionale	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
LP Ricercatore x Unità di Bioetica	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
LP Ricercatore x Unità di Bioetica	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	D
LP Psicologo - Psioterapeuta c/o SOC Neuropsich. Infanzia e adoles. Az.	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	D
LP Psicologo - Psicoterapeuta c/o SOC NPIA Consultorio Giovani	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	D
LP Logopedista c/o SOC SOC Neuropsich. Infanzia e adoles. Az.	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
LP Psicologo - Psicoterapeuta c/o SOS Salute Donna	2	1,26%	0	0,00%	2	0,57%	U
LP Psicologo c/o Centro Autismo	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
LP Tecnico educ. e Riab. Psichiatrica e psicos. c/o Centro Autismo	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	D
LP Medico abilitato c/o Cure Primarie Aziendale	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	D
LP Auditor c/o IRS	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
LP Ingegnere c/o Lab. Analisi Movimento SOC Neuroriab. Correggio	2	1,26%	0	0,00%	2	0,57%	U
LP Coll.re x PRIER c/o Agenzia Sanitaria Regionale	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	D
LP Statistico c/o Agenzia Sanitaria Regionale	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	D
LP Medico abilitato c/o Cure Primarie Aziendale	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	D
LP Psicologo di Psicologia c/o Centro Autismo	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
LP Fisioterapista c/o SOC Medicina Fisica e Riab. ASMN	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
LP Terapista Neuro e Psicomotricità età evolutiva c/o Centro Autismo	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
LP Tecnico educ. e Riab. Psichiatrica e psicos. c/o Centro Autismo	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
LP Psicologo c/o Neuropsichiatria Inf.le	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	U
LP Fisioterapista c/o Lab. Analisi del movimento - SOC UDGEE	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	D
LP Medico Palliativista c/o Cure Primarie	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	D
LP Ricercatore Sanitario c/o SOC Igiene Epidemiologia e Sanità Pubblica	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	D
LP Medico di Ematologia	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	U
LP Psicologo - Psicoterapeuta c/o SOC NPIA	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	D
Borsa di Studio Collaboratore per supporto SOC Infrastrutture Ric. E Statist.	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	U
Borsa di Studio Biologo c/Junior c/o Lab. Ricerca SOS AABI	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	U
Borsa di Studio Biologo/Biotecnologo c/o Lab. Ricerca Traslazionale	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
Borsa di Studio Biotecnologo c/o SOC Genetica Medica	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
Borsa di Studio Junior Data Manager c/o SOC Ematologia	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	U
Borsa di Studio Laureato in Giurisprudenza c/o SOC Infr. Ricerca e Statist.	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
Borsa di Studio Fisico c/o SOC Fisica Medica	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	U
Borsa di Studio Antropologo/Sociologo c/o Unità Ricerca qualitativa	1	0,63%	2	1,05%	2	0,57%	U
Borsa di Studio Fisioterapista c/o SOC UDGEE	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	D
Borsa di Studio Data Manager Junior c/o SOC Radiologia e SOC Epidemiol.	1	0,63%	2	1,05%	2	0,57%	D
Borsa di Studio Psicologo c/o Unità di Psico-Oncologia (IRCCS)	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
Borsa di Studio Biologo/Biotecnologo c/o Lab. Ricerca Traslazionale	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
Borsa di Studio Coll.re x progetto PRIER -Agenzia Sanitaria e Sociale RER	1	0,63%	1	0,52%	2	0,57%	D
Borsa di Studio Juior Data Manager c/o Ufficio Qualità e Accreditamento	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
Borsa di Studio Biologo/Biotecnologo c/o Lab. Ricerca Traslazionale	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
Borsa di Studio Infermiere c/o Unità di ricera EPB-DPS (SOC IRS)	0	0,00%	2	1,05%	2	0,57%	D
Sel. 15 Septies c/o Cure Primarie area Nord	0	0,00%	3	1,57%	3	0,86%	D
Sel. 15 Octies c/o SOC Neurologia	1	0,63%	2	1,05%	3	0,86%	U
Sel. 15 Octies c/o SOC	2	1,26%	1	0,52%	3	0,86%	U
Sel. 15 Octies c/o Servizio Approvvigionamenti	3	1,89%	0	0,00%	3	0,86%	U
Totale personale	159	100%	191	100%	348	100%	

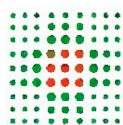


Tabella 1.9 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura di conciliazione/classi età	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	%
part time misto						0	0%			2	12	2	16	2%
part time orizzontale		5	1	7	2	15	19%	3	16	56	103	19	197	21%
part time verticale	1	3	10	10	1	25	32%		51	165	263	44	523	57%
lavoro agile	1	5	18	9	5	38	49%	2	38	78	56	13	187	20%
Totale	2	13	29	26	8	78	100%	5	105	301	434	78	923	100%
Totale %	0%	1%	3%	3%	1%	8%		0%	10%	30%	43%	8%	92%	

Tabella 1.10 - Fruizione per genere di congedi parentali e permessi L.104/920

Tipo posizione responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
N° permessi giornalieri L.104/1992	3.343	60%	25.095	51%	28.438	52%
N° ore di permesso L.104/1992	8	0,1%	28	0,1%	36	0,1%
N° giornate congedo parentale	2.175	39%	23.832	49%	26.007	48%
N° permessi 1/2 giornata congedi parentali	1	0,02%	72	0,1%	73	0,1%
Totale personale	5.527	100	49.027	100	54.554	100
% sul personale complessivo	10,1%		89,9%			