

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE relativa all'anno 2021

Predisposta in base alle disposizioni della Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”

Tipo di amministrazione:

AZIENDA ZERO – SITUAZIONE AL 31.12.2021

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Livello	UOMINI					TOTALE UOMINI	DONNE					TOTALE DONNE
	<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61		<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61	
Dir. T.det		1				1						0
Dir. T.ind		1		5		6		3	6	1	1	11
Dir. SC T.ind			1	3	1	5			1	5		6
Dir. SS T.ind		1		1		2		1	1	2		4
Quadri Ds			1	1		2			1	5		6
Impiegati Bs			1			1						0
Impiegati C	3	8	7			18	4	12	12	15	2	45
Impiegati D	3	17	21	4	3	48	7	27	32	12	1	79
Operai B			1	2		3						0
Diretton				1		1				2		2
SSN Med. T.ind			2	1		3		2	2	1	1	6
SSN Med. SC T.ind				1	1	2			1	2	1	4
Infermieri D	1	1	2	3	1	8		1	5	7		13
Infermieri Ds				2		2				2	1	3
Totale personale	7	29	36	24	6	102	11	46	61	54	7	179
% su totale personale	2.49%	10.32%	12.81%	8.54%	2.14%	36.30%	3.91%	16.37%	21.71%	19.22%	2.49%	63.70%

Al 31 Dicembre 2021, il personale dipendente in servizio presso Azienda Zero era rappresentato da 281 soggetti, di cui 179 donne (63,7%) e 102 uomini (36,3%). Per quanto riguarda la composizione del personale sotto il profilo anagrafico, si osserva come il 62,3% del personale abbia un'età compresa tra i 40 ed i 60 anni, mentre è inferiore al 7% (18 unità) il numero di soggetti con meno di 30 anni. Il personale over 60 rappresenta il 4,6% del totale.

Per quanto riguarda le posizioni dirigenziali, i dati mostrano per l'anno in esame una sostanziale parità nelle posizioni di comando. Tra le donne, il 18,4% (n 33) ricopre ruoli dirigenziali, mentre negli uomini il 19,6% (n 20) ha una posizione di comando. La quasi totalità dei ruoli dirigenziali è a tempo indeterminato.

Analizzando per categoria il personale del comparto si osserva che:

- nella categoria Ds sono presenti 9 donne (69,2% della categoria) e 4 uomini (30,8% della categoria) per un totale di 13 dipendenti;
- nella categoria D sono presenti 92 donne (62,2% della categoria) e 56 uomini (37,8% della categoria) per un totale di 148 dipendenti;
- nella categoria C sono presenti 45 donne (71,4% della categoria) e 18 uomini (28,6% della categoria) per un totale di 63 dipendenti;
- nella categoria B sono presenti 4 dipendenti, tutti di sesso maschile.

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

Classi età Inquadramento	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61	Totale	%	<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61	Totale	%
Tempo pieno	7	29	36	24	6	102	100	11	46	58	50	6	171	95,53
Part-time >50%							0			3	3	1	7	3,91
Part-time <=50%							0				1		1	0,56
Totale personale	7	29	36	24	6	102		11	46	61	54	7	179	
% su totale personale	2.49%	10.32%	12.81%	8.54%	2.14%	36.30%		3.91%	16.37%	21.71%	19.22%	2.49%	63.70%	

Relativamente alla stratificazione del personale per tipo di presenza, quasi il 98% del personale si trova a regime di tempo pieno, con soli 8 dipendenti, tutti di sesso femminile, in part-time (2,8% sul totale del personale). Tra il personale in part-time, per sette dipendenti è previsto un regime orario >50% ed un impegno orario inferiore.

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

Tipo Posizione di responsabilità - Incarichi di funzione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Organizzativi	11	44%	10	38%	21	41%
Professionali	14	56%	16	62%	30	59%
Totale personale	25	100%	26	100%	51	100%
% sul personale complessivo		30.49%		17.93%		

Tipo Posizione di responsabilità (incarichi di funzione)	UOMINI PER FASCE DI ETA'					TOTALE		DONNE FASCE DI ETA'					TOTALE	
	<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61	Valori assoluti	%	<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61	Valori assoluti	%
	0	4	12	7	2	25	100	0	2	13	10	1	26	100
Totale personale (%)	0%	8%	24%	14%	4%	49%		0%	4%	25%	20%	2%	51%	

In Azienda Zero, sono state assegnate 51 posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali. Se in termini assoluti, il numero di posizioni appare quasi sovrapponibile tra i due sessi, escludendo il personale che ricopre incarichi dirigenziali (33 donne e 20 uomini, si veda Tabella 1.1), si osserva come le posizioni di responsabilità sono presenti maggiormente nei soggetti di sesso maschile (25/82=30,5%) rispetto ai soggetti di sesso femminile (26/146=17,8%).

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Permanenza nel profilo e livello/Cohesi età	UOMINI							DONNE						
	fascia <30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	fascia >60	Totale	%	fascia <30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	fascia >60	Totale	%
CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)			1	2		3	3,66%							
Inferiore a 3 anni			1	2		3	3,66%							
CATEGORIA B - (COADUTTORE AMM. ESPERTO)			1			1	1,22%							
Tra 3 e 5 anni			1			1	1,22%							
CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)	3	6	6			15	18,29%	4	11	11	14	2	42	28,97%
Inferiore a 3 anni	3	5	2			10	12,20%	3	7	5	4		19	13,10%
Tra 3 e 5 anni		1	2			3	3,66%	1	2	1		2	6	4,14%
Tra 5 e 10 anni							0,00%			2	5		8	5,52%
Superiore a 10 anni			2			2	2,44%			3	5		9	6,21%
CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		2	1			3	3,66%	1	1	1			3	2,07%
Inferiore a 3 anni							0,00%			1			1	0,69%
Tra 3 e 5 anni							0,00%		1				1	0,69%
Tra 5 e 10 anni			1			1	1,22%							0,00%
Superiore a 10 anni		2				2	2,44%				1		1	0,69%
CATEGORIA D - (COLLAB. AMM. PROF.)	3	10	15	3		31	37,80%	5	23	28	9	1	66	45,52%
Inferiore a 3 anni	3	3	2			8	9,76%	5	14	4	2		25	17,54%
Superiore a 10 anni		2	7	3		12	14,63%		2	13	5	1	21	14,48%
Tra 3 e 5 anni		2	4			6	7,32%		1	5	2		8	5,52%
Tra 5 e 10 anni		3	2			5	6,20%		6	6			12	8,28%
CATEGORIA D - (COLLAB. TECN. PROF.)		6	6	1	3	16	19,51%	2	3	3	1		9	6,21%
Inferiore a 3 anni		3	1		2	6	7,32%	2	1				3	2,07%
Superiore a 10 anni			5	1		6	7,32%			2	1		3	2,07%
Tra 3 e 5 anni		3				3	3,66%		1				1	0,69%
Tra 5 e 10 anni							0,00%			1			1	0,69%
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	1	1	2	3	1	8	9,76%		1	5	7		13	8,97%
Superiore a 10 anni			2	3	1	6	7,32%		1	4	5		10	6,90%
Tra 3 e 5 anni							0,00%			1			1	0,69%
Tra 5 e 10 anni		1				1	1,22%							0,00%
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Mib. ex C)							0,00%				1		1	0,69%
Superiore a 10 anni							0,00%				1		1	0,69%
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		1				1	1,22%				1		1	0,69%
Superiore a 10 anni		1				1	1,22%							0,00%
Tra 5 e 10 anni							0,00%				1		1	0,69%
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Vig. ex C)							0,00%		1				1	0,69%
Superiore a 10 anni							0,00%		1				1	0,69%
CATEGORIA Ds - (COLLAB. AMM./VO PROF. ESP.)			1	1		2	2,44%			1	4		5	3,45%
Superiore a 10 anni				1		1	1,22%			1	2		3	2,07%
Tra 3 e 5 anni							0,00%				1		1	0,69%
Tra 5 e 10 anni			1			1	1,22%				1		1	0,69%
CATEGORIA Ds - (Profess. Sanit. inferm.)				2		2	2,44%				2	1	3	2,07%
Superiore a 10 anni				2		2	2,44%				2	1	3	2,07%
CATEGORIA Ds - (Profess. Tecnico Vigil.)							0,00%				1		1	0,69%
Superiore a 10 anni							0,00%				1		1	0,69%
Totale complessivo	7	26	33	12	4	82		11	40	49	41	4	145	
Totale complessivo %	8,54%	31,71%	40,24%	14,63%	4,88%			7,59%	27,59%	33,79%	28,28%	2,76%		

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		Totale complessivo	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Diploma di scuola superiore	16	20%	35	24%	51	22%
Inferiore al diploma superiore	4	5%	3	2%	7	3%
Laurea	62	76%	107	74%	169	74%
Totale complessivo	82	100%	145	100%	227	100%

Non si osservano sostanziali differenze nel grado d'istruzione del personale dipendente.

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

Qualifica	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dir. T.det	46.670,93	0	46.670,93	100
Dir. T.ind	59.727,84	59.446,88	280,96	0,47
Dir. SC T.ind	86.661,83	90.265,26	3.603,43-	4,15-
Dir. SS T.ind	64.370,77	64.666,92	296,15-	0,46-
Quadri Ds	37.014,64	38.871,33	1.856,69-	5,01-
Impiegati Bs	21.782,91	0	21.782,91	100
Impiegati C	25.440,50	25.936,96	496,46-	1,95-
Impiegati D	31.881,31	30.101,31	1.780,00	5,58
Operai B	21.281,56	0	21.281,56	100
Direttori	133.168,63	114.911,67	18.256,96	13,7
SSN Med. T.ind	91.141,57	70.394,73	20.746,84	22,76
SSN Med. SC T.ind	110.082,53	111.283,51	1.200,98-	1,09-
Infermieri D	35.453,20	30.743,34	4.709,86	13,28
Infermieri Ds	40.973,84	37.461,13	3.512,71	8,57

Gli eventuali scostamenti sono riconducibili unicamente al diverso momento di assunzione del personale in corso d'anno in quanto le retribuzioni sono uniche per effetto delle norme contrattuali

Relativamente al divario economico, il maggiore scostamento nella retribuzione media si registra nella categoria dei dirigenti medici a tempo indeterminato (SSN Med.T.Ind), con una retribuzione nei dipendenti di sesso maschile superiore del 22,76%. La seconda categoria con maggiore scostamento in termini economici, sempre a svantaggio del sesso femminile, risulta essere quella degli infermieri cat.D (13,28%). Essendo le retribuzioni fissate dalle norme contrattuali, gli scostamenti evidenziati tra i due generi sono probabilmente riconducibili all'anzianità di servizio e/o all'assegnazione di una struttura semplice o di un incarico professionale/di funzione.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Permanenza nel profilo	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61	Totale	<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61	Totale
Laurea		3	3	11	2	19		6	11	11	3	31
Totale personale		3	3	11	2	19		6	11	11	3	31
% su totale personale	0%	16%	16%	58%	11%			19%	35%	35%	10%	100%

Come atteso, il personale dirigenziale è in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso alla posizione dirigenziale. Non si dispone attualmente di informazioni per quanto riguarda titoli di studio superiori alla laurea, (es. Master di I o II livello, Dottorati di Ricerca).

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Etichette di riga	UOMINI						DONNE							
	fascia <30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	fascia > 60	Totale	TOTALE %	fascia <30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	fascia > 60	F.Totale	TOTALE %
CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)			1	2		3								
Diploma di scuola superiore				1		1	33%							
Inferiore al diploma superiore			1	1		2	67%							
CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM. ESPERTO)			1			1								
Diploma di scuola superiore			1			1	100%							
CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)	3	6	6			15		4	11	11	14	2	42	
Diploma di scuola superiore		4	2			6	40%		2	6	11	1	20	48%
Laurea	3	2	4			9	60%	4	9	5	3	1	22	52%
CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		2	1			3			1	1	1		3	
Diploma di scuola superiore		2	1			3	100%		1	1			2	67%
Laurea							0%				1		1	33%
CATEGORIA D - (COLLAB. AMM. PROF.)	3	10	15	3		31		5	23	28	9	1	66	
Diploma di scuola superiore							0%			3	2	1	6	9%
Laurea	3	10	15	3		31	100%	5	23	25	7		60	91%
CATEGORIA D - (COLLAB. TECN. PROF.)		6	6	1	3	16		2	3	3	1		9	
Diploma di scuola superiore				1	3	4	25%				1		1	11%
Laurea		6	6			12	75%	2	3	3			8	89%
CATEGORIA D - COLL. PROF. SAN. (Inf. ex C)	1	1	2	3	1	8		1	5	7			13	
Diploma di scuola superiore				1		1	13%			2	1		3	23%
Inferiore al diploma superiore					1	1	13%			1	2		3	23%
Laurea	1	1	2	2		6	75%		1	2	4		7	54%
CATEGORIA D - COLL. PROF. SAN. (Riab. ex C)											1		1	
Laurea											1		1	100%
CATEGORIA D - COLL. PROF. SAN. (Tec. ex C)		1				1					1		1	
Laurea		1				1	100%				1		1	100%
CATEGORIA D - COLL. PROF. SAN. (Vig. ex C)								1					1	
Laurea								1					1	100%
CATEGORIA Ds - (COLLAB. AMM/VO PROF. ESP.)			1	1		2				1	4		5	
Diploma di scuola superiore							0%				1		1	20%
Laurea			1	1		2	100%			1	3		4	80%
CATEGORIA Ds - (Profess. Sanit. infirm.)				2		2					2	1	3	
Diploma di scuola superiore											1		1	33%
Inferiore al diploma superiore				1		1	50%							0%
Laurea				1		1	50%				1	1	2	67%
CATEGORIA Ds - (Profess. Tecnico Vigil)											1		1	
Diploma di scuola superiore											1		1	100%
Totale complessivo	7	26	33	12	4	82		11	40	49	41	4	145	

Il personale del comparto è in maggioranza in possesso di diploma di laurea in quasi tutte le categorie.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO
Tabella 1.8.1 Dirigenza

DIRIGENZA	UOMINI		DONNE		TOTALE		PRESIDENTE
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
GASTROENTEROLOGIA	2	67%	1	33%	3	100%	U
MEDICINA DEL LAVORO	1	33%	2	67%	3	100%	D
DIREZIONE MEDICA PO	2	67%	1	33%	3	100%	U
CHIRURGIA TORACICA	3	100%	0	0%	3	100%	U
DIR. CHIMICO - CHIMICA ANALITICA	1	33%	2	67%	3	100%	D
ANESTESIA E RIANIMAZIONE	2	67%	1	33%	3	100%	U
CARDIOLOGIA X UOC ANGIOLOGIA AOPD	2	67%	1	33%	3	100%	U
NEUROLOGIA	2	67%	1	33%	3	100%	U
MALATTIE APPARATO RESPIRATORIO	2	67%	1	33%	3	100%	U
MEDICINA LEGALE X AOVR <i>specifico profilo</i>	2	67%	1	33%	3	100%	U
DIRIGENTE INGEGNERE	3	100%	0	0%	3	100%	U
NEUROCHIRURGIA AD INDIRIZZO PEDIATRICO	3	100%	0	0%	3	100%	U
CURE PALLIATIVE	2	67%	1	33%	3	100%	D
EMATOLOGIA	3	100%	0	0%	3	100%	U
ALLERGOLOGIA E IMMUNOLOGIA	2	67%	1	33%	3	100%	U
MALATTIE INFETTIVE	2	67%	1	33%	3	100%	U
GINECOLOGIA E OSTETRICIA	2	67%	1	33%	3	100%	U
MED. E CHIR. ACC. E URG.	2	67%	1	33%	3	100%	U
MEDICINA INTERNA	2	67%	1	33%	3	100%	U
MEDICINA TRASFUSIONALE	1	33%	2	67%	3	100%	U
IGIENE, EPIDEMIOLOGIA E SANITA' PUBBLICA	2	67%	1	33%	3	100%	D
ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	3	100%	0	0%	3	100%	U
CHIRURGIA VASCOLARE	3	100%	0	0%	3	100%	U
CHIRURGIA MAXILLO-FACCIALE	3	100%	0	0%	3	100%	U
ODONTOIATRIA	2	67%	1	33%	3	100%	U
PATOLOGIA CLINICA	2	67%	1	33%	3	100%	U
PSICHIATRIA	2	67%	1	33%	3	100%	U
DIREZIONE MEDICA PO	1	33%	2	67%	3	100%	U
NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	1	33%	2	67%	3	100%	D
MEDICINA FISICA E RIABILITAZIONE	2	67%	1	33%	3	100%	U
RADIODIAGNOSTICA	2	67%	1	33%	3	100%	U
ANATOMIA PATOLOGICA	2	67%	1	33%	3	100%	D
MEDICINA INTERNA PER UOC SERD	2	67%	1	33%	3	100%	U
NEURORADIOLOGIA	2	67%	1	33%	3	100%	U
FARMACISTA - FARM.TERRITORIALE	0	0%	3	100%	3	100%	D
PEDIATRIA	2	67%	1	33%	3	100%	U
CARDIOLOGIA	2	67%	1	33%	3	100%	U

Nel corso del 2021 sono stati espletati 37 concorsi per la dirigenza. Per quanto riguarda la composizione delle commissioni, si segnala la prevalenza di commissari di sesso maschile (66,7%); solo in 6 concorsi (16,2%), le commissioni erano a maggioranza femminile. La Presidenza della commissione è stata affidata in larga maggioranza a soggetti di sesso maschile ($30/37 = 81,1\%$). Le differenze di genere riscontrate riflettono il basso numero di donne che ricoprono ruoli dirigenziali di vertice (es. Direzione di UOC), condizione necessaria per poter essere selezionato come commissario/a di un concorso.

Tabella 1.8.2 Comparto

COMPARTO	UOMINI		DONNE		TOTALE		PRESIDENTE
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
TECNICO NEUROFISIOPATOLOGIA	1	33%	2	67%	3	100%	U
TERAPISTA OCCUPAZIONALE	1	33%	2	67%	3	100%	U
ORTOTTISTA	0	0%	3	100%	3	100%	D
AUTISTA AMBULANZA BS	2	67%	1	33%	3	100%	U
TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOM.	2	67%	1	33%	3	100%	U
ASSISTENTE SANITARIO	0	0%	3	100%	3	100%	D
INFERMIERE AZERO	0	0%	3	100%	3	100%	D
CTP - STATISTICO	2	67%	1	33%	3	100%	D
CTP - INFORMATICO	2	67%	1	33%	3	100%	U
CTP - ING. BIOMEDICO	2	67%	1	33%	3	100%	D
CTP - ING. CIVILE	3	100%	0	0%	3	100%	U
CTP - ING. ELETTRICO	3	100%	0	0%	3	100%	U
CTP - ING. ELETTRONICO	1	33%	2	67%	3	100%	U
CTP - ING. GESTIONALE	1	33%	2	67%	3	100%	D
CTP - ING. INFORMATICO	1	33%	2	67%	3	100%	U
CTP - ING. MECCANICO	2	67%	1	33%	3	100%	U
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO C	1	33%	2	67%	3	100%	D
TECNICO DELLA PREVENZIONE	2	67%	1	33%	3	100%	D
TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA	2	67%	1	33%	3	100%	U
PERFUSIONISTA	2	67%	1	33%	3	100%	U
INFERMIERE X 6 EUGANEA SANITA' PENITENZ.	1	33%	2	67%	3	100%	D

Nel corso del 2021 sono stati espletati 21 concorsi per il comparto. Si segnala l'uniformità delle composizioni di concorso, con 10 concorsi a prevalenza femminile (47,6%). La Presidenza dei concorsi è stata affidata in 12/21 casi a soggetti di sesso maschile (57,1%).

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Tipo misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61	Totale	%	<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61	Totale	%
P.T. Orizzontale							0			3	1	1	5	4,13
P.T. Verticale							0				3		3	2,48
Pers. orari flessibili	1	16	27	17	4	65	100	2	22	44	41	4	113	93,39
Totale personale	1	16	27	17	4	65		2	22	47	45	5	121	
% su totale personale	0,53	8,6	14,51	9,13	2,15			1,07	11,82	25,26	24,19	2,68		

Rispetto alla Tabella 1.2, nella quale si dava il dettaglio delle ore lavorate per il part-time, si osserva come 3/8 donne usufruiscano del part time verticale, mentre le restanti 5 abbiano un part-time di tipo orizzontale. Il personale in orario flessibile risulta essere equamente rappresentati in entrambi i generi (63,7% tra gli uomini e 63,1% tra le donne).

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Numero permessi	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61	Totale	%	<30	da 31a40	da 41a50	da 51a60	da 61	Totale	%
Giornalieri 104				91		91	65,94			94	153	17	264	20,51
Giornalieri parentali		47				47	34,06		609	72	6		687	53,38
Orari parentali							0		229	104	3		336	26,11
Totale personale		47		91		138			838	270	162	17	1287	
% su totale personale	0	3,29	0	6,38	0			0	58,8	18,94	11,36	1,19		

Osservando i dati relativi alla fruizione dei permessi giornalieri di cui alla Legge 104/92, emerge come nel 2021 il personale abbia fruito di 355 permessi giornalieri, di cui il 74,3% (n. 264) su richiesta di personale dipendente femminile.

Per ciò che concerne il dato riferito ai congedi parentali, le donne hanno usufruito di 687 permessi parentali giornalieri (pari al 93,6% del totale), in media 3,8 permessi per ogni donna contro il dato maschile medio di 0,5 permessi. Il numero totale di permessi orari parentali è di 336, tutti fruiti da personale femminile. I dati mostrano come la gestione familiare sia ancora principalmente a carico delle donne.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	15,00	24,00	24,00	33,00	-	96,00	38%	6,00	21,00	63,00	66,00	-	156	62%
Aggiornamento professionale	9,00	81,50	97,25	28,75	32,00	248,5	22%	86,50	194,75	314,42	273,58	-	869,25	78%
Competenze manageriali/Relazionali	-	22,75	26,75	-	-	48,75	44%	-	-	22,75	39,75	-	61,75	56%
Tematiche CUG	-	-	-	5,00	-	5,00	9%	5,00	15,00	20,00	10,00	-	50	91%
Violenza di genere	-	-	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	-	-	0%
Altro	-	9,75	5,25	29,17	-	44,17	10%	25,58	25,25	220,67	90,25	40,00	401,75	90%
Totale ore	24,00	138,00	153,25	95,92	32,00	442,42	22%	123,08	256,00	640,84	479,58	40,00	1.538,75	78%
Totale ore %	5%	31%	35%	22%	7%	100%		8%	17%	42%	31%	3%	100%	

I minuti sono espressi in centesimi

Il numero medio di ore di formazione per le donne risulta pari a 8,6 ore, mentre per gli uomini è la metà (4,3 ore). La formazione ha riguardato prevalentemente l'aggiornamento professionale, seguito dalle competenze manageriali/relazionali. Emerge una notevole differenza di genere nella partecipazione alla formazione sulle tematiche del CUG, dove il rapporto tra la presenza femminile e quella maschile è 10:1.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1

Obiettivo: contrastare ogni forma di molestia e discriminazione e garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto

Azioni: adozione codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: non pertinente

Iniziativa n. 2

Obiettivo: intervenire in via preventiva e repressiva nel caso si verificano comportamenti molesti psicologicamente e/o sessualmente atti a ledere la dignità di chi lavora e di chi studia all'interno dell'Azienda

Azioni: adozione della figura della Consigliera di Fiducia

Beneficiari: tutto il personale

Iniziativa n. 3

Obiettivo: informare sulle finalità, i compiti e le responsabilità istituzionali del CUG, in particolare sulla normativa di riferimento e sulle figure istituzionali coinvolte

Azioni: webinar "Il CUG di Azienda Zero: nella prospettiva del benessere organizzativo e della prevenzione dello stress lavoro correlato"

Attori Coinvolti: dott.ssa Eliana Ferroni, Presidente CUG Azienda Zero, Avv. Matteo Corbo, Prof. Nicola Alberto De Carlo, Fondazione SSP

Beneficiari: componenti del CUG di Azienda Zero, titolari e supplenti, componenti dell'OIV, tutto il personale

Iniziativa n. 4

Obiettivo: informare sulle finalità, i compiti e le modalità di contatto della Consigliera di Fiducia

Azioni: webinar "Il/la Consigliere/a di fiducia: promozione del benessere organizzativo negli ambienti di lavoro pubblico e privato e sviluppo di azioni di contrasto dei rischi psicosociali"

Attori Coinvolti: dott.ssa Gaia Cimolino, Consigliera di Fiducia di Azienda Zero

Beneficiari: tutto il personale

Padova, 19/05/2022

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Dott.ssa Eliana Ferroni



