



DECRETO del DIRETTORE GENERALE N. 6/D.G./1741 del 24/12/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL GENDER EQUALITY PLAN - PIANO PER L'EGUAGLIANZA DI GENERE

Atto adottato dal Direttore Generale Vincenzo Petronella nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 6/C.d.A./92 del 31 dicembre 2024

Fascicolo: 2023-1.1.3/174

Acquisiti i pareri di competenza del:

DIRETTORE SANITARIO

Alberto Giovanni AMBROSIO

DIRETTORE SCIENTIFICO

Vittorio BELLOTTI

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Teresa FOINI

Il Responsabile del procedimento: DIREZIONE GENERALE

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che l'art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante il *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"*, prevede che le Amministrazioni Pubbliche predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

RICHIAMATI:

- la determina n. 5/DG/1191 del 30 novembre 2020, recante la costituzione del *"Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – Aggiornamento componenti"*, successivamente aggiornato con decreto del Direttore Generale n. 5/DG/1206 dell'11 novembre 2021;
- il decreto del Direttore Generale n. 5/DG/1720 del 29 dicembre 2023 con il quale è stato adottato il *"Gender Equality Plan – Piano per l'Eguaglianza di Genere"* relativo al triennio 2022-2024 e si è preso atto della composizione del *Board* aziendale nonché del *Gender Equality Plan Team*, preposti entrambi alla stesura del *Gender Equality Plan* (GEP);
- il decreto del Direttore Generale n. 6/DG/1611 del 19 dicembre 2024 in forza del quale il *Gender Equality Plan – Piano per l'Eguaglianza di Genere* relativo al triennio 2022-2024 è stato prorogato, per 12 mesi (a tutto il 2025) nonché è stata aggiornata la composizione del *Gender Equality Plan Team*;

EVIDENZIATO che è stato predisposto il nuovo Gender Equality Plan (Piano per l'Eguaglianza di Genere) relativo al triennio 2026-2028 il quale risponde alle Linee Guida di *Horizon Europe* per la redazione dei Piani per la parità di genere che prevedono i seguenti requisiti minimi:

- pubblicazione: un documento ufficiale pubblicato sul sito Internet dell'istituzione e firmato dalla Direzione;
- risorse dedicate: impegno di risorse e competenze in materia di parità di genere per attuare il piano;
- raccolta e monitoraggio dei dati: dati disaggregati per sesso e/o sesso sul personale (e sugli studenti, per gli istituti interessati) e relazioni annuali basate su indicatori;
- formazione: sensibilizzazione/formazione sulla parità di genere e pregiudizi inconsci di genere per il personale e i responsabili delle decisioni;

DATO ATTO che la Direzione Generale ha illustrato le finalità e gli aspetti programmatori del GEP al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 dicembre 2025;

RILEVATO che il Gender Equality Plan, in qualità di documento programmatico, sarà ricompreso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2026 – 2028 e, pertanto, gli aggiornamenti che si renderanno necessari per il futuro saranno apportati in sede di approvazione del PIAO della Fondazione IRCCS;

RITENUTO di approvare il *"Gender Equality Plan"* allegato al presente provvedimento quale parte integrante formale e sostanziale (AL01, AL02, AL03, AL04, AL05);

CONSIDERATO che la presente proposta è formulata nel rispetto della normativa vigente in materia;

VISTO l'art. 16, comma 2, dello Statuto della Fondazione IRCCS secondo il quale al Direttore Generale compete la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa dell'Ente;

ACQUISITI con la sottoscrizione del presente provvedimento, per quanto di rispettiva competenza, i pareri favorevoli del Direttore Sanitario, del Direttore Scientifico e del Direttore Amministrativo;

DECRETA

Per le ragioni in premessa esplicitate:

1. di approvare il "*Gender Equality Plan (Piano per l'Eguaglianza di Genere)*" nel testo allegato al presente provvedimento, quale parte integrante, formale e sostanziale (AL01, AL02, AL03, AL04, AL05);
2. di precisare che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico della Fondazione IRCCS;
3. di dare, pure, atto che, ai sensi della DGR della Regione Lombardia n. VI/16086 del 17 luglio 1996, nonché dell'art. 17, comma 6, della l.r. della Regione Lombardia n. 33/2009, il presente provvedimento non è soggetto a controllo preventivo;
4. di disporre, inoltre, la pubblicazione del presente provvedimento sul sito della Fondazione IRCCS, all'Albo *online*, dando atto che lo stesso è immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 17, comma 6, della l.r. della Regione Lombardia n. 33/2009, con l'osservanza della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali (d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e Reg. UE 2016/679) e la comunicazione al Collegio Sindacale della Fondazione IRCCS;
5. di dare atto che, ai sensi della l. n. 241/1990, il Responsabile del procedimento è la Direzione Generale.

IL DIRETTORE GENERALE

Vincenzo Petronella

(Firmato digitalmente)



Gender Equality Plan (GEP) 2026-2028



Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo, Pavia, Italy

Gender Equality Plan (GEP)

Il GEP mira a promuovere l'uguaglianza di genere attraverso la trasformazione sostenibile della cultura organizzativa. Le organizzazioni dovrebbero implementare le politiche necessarie per garantire un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, dare visibilità alle donne sia all'interno dell'organizzazione sia all'esterno, e far sì che il contributo delle donne sia adeguatamente valorizzato.



SOMMARIO

1. INDICE ELENCO ACRONIMI	pag. 3
2. PREMESSA	pag. 4
3. INTRODUZIONE	pag. 4
4. ANALISI DI CONTESTO	pag. 7
5. PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE	pag. 30
5.1 - LE KEY AREA DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE	pag. 31
A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;	
B. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali;	
C. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;	
D. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;	
E. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali	
6. ACTION PLAN E CRONOPROGRAMMA	pag. 36
7. Elenco Allegati	pag. 45
8. Elenco Allegati	pag. 45
9. Conclusioni	pag. 46
10. Fonti consultate	pag. 47



Indice Acronimi

CDA – Consiglio di Amministrazione

C.U.G. Comitato Unico di Garanzia

DMP – Direzione Medica di Presidio

DPS – Direzione Professioni Sanitarie

FAD – Formazione a Distanza

G.E.P. - Gender Equality Plan – Piano per l’Uguaglianza di Genere

G.E.P.T. - Gender Equality Plan Team

I.R.C.C.S. – Istituto Di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

P.I. - Principal Investigator

P.I.A.O. – Piano Integrato di Attività e Organizzazione

P.F.A. – Piano Formativo Aziendale

P.N.R.R. – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PTA - Personale Professionale Tecnico Amministrativo

P.T.A.P. – Piano Triennale Azioni Positive

P.O.A.S. – Piano di Organizzazione Aziendale Strategico

P.O.L.A. – Piano Organizzativo del Lavoro Agile

S.D.G. - Sustainable Development Goals – Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

U.O.C/S.C. – Unità Organizzativa Complessa – Struttura Complessa

U.O.S./S.S. – Unità Operativa Semplice – Struttura Semplice

U.O.S.D. /S.S.D. – Unità Operativa Semplice Dipartimentale – Struttura Semplice Dipartimentale



Premessa

La parità di genere costituisce uno dei principi cardine dell'Unione Europea (UE), un pilastro fondamentale che veicola l'importanza di tradurre ideali in azioni concrete e tangibili. Di fatto, la Strategia UE per la Parità di Genere 2025-2030, richiede l'implementazione di misure specifiche e l'integrazione di prospettive di genere nelle Organizzazioni, delineando i settori chiave di intervento.

A livello internazionale, il concetto di "Gender Equality" è integrato anche nei Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, precisamente, nella **SDG 5 "Parità di Genere"** che, a sua volta, influenza indirettamente ulteriori obiettivi quali **SDG3 "Salute e Benessere"**, **SDG 4 "Istruzione di qualità"**, **SDG 8 "Lavoro dignitoso e crescita economica"** e **SDG 10 "Ridurre le disuguaglianze"**.

Il Goal 5 dell'Agenda 2030 ONU - <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>, consultato il 11.11.2025- – è forse il riferimento più importante. L'attuale programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni che hanno l'obiettivo di rafforzare l'equità di genere nelle Organizzazioni Europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca, l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti. L'implementazione ed attuazione di un GEP non condiziona la valutazione dei progetti di ricerca, ma diventa obbligatorio al momento della firma del Grant Agreement.

Parallelamente e in analogia con Horizon Europe, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) condiziona l'accesso ai finanziamenti per tutte le Organizzazioni Pubbliche e Private alla adozione del Bilancio di Genere e del GEP (Linee Guida MUR).

Con "parità di genere" non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità.

Perseguire l'equilibrio di genere non significa quindi appiattire le differenze di genere, ma anzi mettere in rilievo l'eterogeneità del gruppo di lavoro e contrastare la discriminazione dovuta alle differenze, facendo invece emergere merito e competenze di ciascun individuo in maniera obiettiva.

Introduzione

Il presente documento costituisce il frutto del lavoro svolto in sinergia dal Gender Equality PlanTeam (GEPT) Aziendale, composto da professioniste/i della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo. La realizzazione del GEP è stata resa possibile grazie alla Direzione Strategica ed alla Direzione Scientifica che hanno guidato e sostenuto il Team durante tutto il percorso di progettazione e stesura del documento.

Dal 2022 LA Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo si è dotato del Gender Equality Plan (GEP), un documento programmatico e strategico che mira a promuovere una cultura aziendale inclusiva e a favorire l'uguaglianza di opportunità per tutte le persone che lavorano all'interno dell'Organizzazione e che rispecchia i valori e la mission della Fondazione, che mette la Persona al centro.

Con questa nuova edizione del GEP, della durata triennale (2026 – 2028), la Fondazione continua a lavorare per favorire la piena partecipazione, la miglior valorizzazione e benessere individuale e collettivo di tutte le Persone che lavorano in questa realtà e mira, non solo a creare un ambiente lavorativo equo, ma si impegna anche a favorire l'innovazione nell'ambito della Ricerca, attraverso la definizione, il raggiungimento ed il monitoraggio di obiettivi specifici riguardanti il Gender Equality.



La redazione di un piano per la “Parità di Genere” è un prerequisito per partecipare ai finanziamenti, sia Europei che Nazionali, i quali richiedono, a loro volta, l’integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione.

Il nuovo GEP 2026-2028, in linea con il precedente, mantiene gli obiettivi generali di promozione di una sempre maggiore prospettiva di genere nei vari ambiti dell’attività clinica/assistenziale e di ricerca, in coerenza con l’evoluzione normativa Nazionale, Europea ed Internazionale.

Anche questo nuovo piano ha visto la collaborazione di diverse Direzioni e Strutture all’interno della Organizzazione che estende il suo percorso culturale ed educativo a tutta l’Organizzazione della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo.

In questa seconda edizione si è ritenuto utile inserire informazioni che potessero fornire un quadro generale della Organizzazione e delle caratteristiche del Personale, lette in ottica di genere.

La metodologia adottata per la stesura ha come principali obiettivi, la valutazione del contesto dell’organizzazione, per poi procedere con la definizione degli Obiettivi e conseguenti Azioni concrete che mirano a ridurre progressivamente eventuali disuguaglianze identificate. Successivamente si riportano gli Obiettivi e le Azioni previste all’interno del Piano.

Il processo che ha caratterizzato la redazione del Gender Equality Plan si articola in due fasi principali, che costituiscono la struttura del documento:

La prima fase riguarda l’analisi dello stato dell’arte per quanto concerne le tematiche di genere, condotta attraverso una raccolta qualitativa e quantitativa di dati sulla base delle diverse aree di indagine proposta da Horizon Europe. I dati fanno riferimento al triennio 2022-2024 e successivo primo trimestre dell’anno 2025. In cui vengono presentati confronti con i dati raccolti nel corso di tale periodo, soprattutto nel caso in cui sono emerse differenze nelle diverse annualità.

Tale analisi ha permesso di ottenere una chiara overview della struttura organizzativa, dei processi decisionali, delle politiche interne e della cultura aziendale, rilevando il livello di integrazione delle tematiche relative alla parità di genere all’interno della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo. Mettendo in evidenza eventuali aree di miglioramento.

A valle dell’analisi della situazione attuale e sulla base delle aree di miglioramento identificate, sono stati definiti obiettivi specifici per ciascuna area tematica di Horizon Europe. Per ogni obiettivo sono state individuate una o più linee di intervento che la Fondazione si impegna ad implementare, le tempistiche di riferimento e gli indicatori che costituiranno la base per il monitoraggio negli anni successivi.

L’orizzonte temporale del Piano, in linea con le best practice, è stato sviluppato su base triennale 2026 - 2028. In particolare, ogni obiettivo identificato nel GEP possiede tempistiche specifiche rispetto alle azioni pianificate e prospettive di realizzazione.

Questo GEP è costituito da 21 obiettivi specifici e 36 azioni da realizzarsi nell’arco di tre anni – Gennaio 2026 – Dicembre 2028; per ciascuna azione il GEP identifica responsabilità, specifiche risorse, tempi di realizzazione ed indicatori in itinere ed ex post per il monitoraggio.

La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo

La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo è un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico tra i più importanti d’Europa. E’ anche un laboratorio di sperimentazione clinica e sede privilegiata di attività assistenziale dal 1400. Nel 1927 un Decreto del Ministero della Pubblica Istruzione e del Ministero dell’Interno sancì la trasformazione in Ospedale Clinico. E’ stato classificato Ospedale Generale Regionale



nel 1972, ed è stato riconosciuto come Istituto a Carattere Scientifico nel 1982. La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo è stata costituita con Decreto del Ministero della Salute 28/04/2006. E' un ente di rilievo nazionale ed internazionale di natura pubblica caratterizzato da una forte presenza universitaria. Fare ricerca è missione istituzionale degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS). Il San Matteo è riferimento nel mondo per la ricerca biomedica nazionale e internazionale.

In collaborazione con l'Università degli Studi di Pavia, l'IRCCS Policlinico San Matteo promuove attivamente la didattica, la formazione, la qualificazione professionale e scientifica e l'addestramento di medici e Professionisti Sanitari, con particolare attenzione alle aree di ricerca di specifico interesse: dai trapianti alle malattie cardiologiche, da quelle pneumologiche alle ematologiche e infettive. Si occupa, inoltre, delle patologie genetiche ad alta complessità biomedica e anche delle procedure di ecografia e radiologia interventistica di alto profilo.

Relativamente al carattere scientifico della Fondazione San Matteo, dal 1982 si occupa, secondo standard di eccellenza, di ricerca biomedica distinguendosi per una spiccata integrazione tra ricerca e didattica nei reparti e nei laboratori. Nel 2024 il Policlinico San Matteo ha prodotto 1008 pubblicazioni su Riviste Scientifiche Internazionali. Nell'attuare i programmi di ricerca sperimentale e clinica il San Matteo ha instaurato una fitta rete di collaborazione con numerosi e prestigiosi Istituti di Ricerca internazionali. Attualmente il San Matteo ha in corso varie collaborazioni scientifiche internazionali

Nel 2025 il Policlinico San Matteo di Pavia è stato il primo Ospedale Europeo a somministrare al di fuori della ricerca sperimentale la "Terapia Genica" a due giovani ventenni Italiane malate, rispettivamente, di β -talassemia major e anemia falciforme grave.

Nella World's Best Hospital, classifica annuale dei migliori ospedali del mondo stilata da Newsweek, è risultato il nono ospedale in Italia e il 135° fra i 2.400 ospedali di 30 Paesi monitorati nell'analisi.

Per tutto ciò che riguarda la Mission, la Vision e l'assetto organizzativo della Fondazione si rimanda al Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS).

La promozione dell'uguaglianza di genere è un valore centrale per la Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo, che si riflette nell'impegno per la redazione del Gender Equality Plan (GEP). Di seguito, si illustra l'analisi della composizione di genere del personale, che si focalizza sulla distribuzione dei generi all'interno dell'Organizzazione, offrendo dati significativi per valutare l'inclusione del tema della gender equality nelle aree oggetto di indagine: Area di Ricerca, Area Sanitaria ed Area Amministrativa.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato costituito con Determina del Direttore Generale n. 2 /DG/0350 del 31/03/2011 ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge 183 del 4 Novembre 2010, della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 relativa alle Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Il CUG è stato successivamente costituito ex novo, con Determina del Direttore Generale n.5/D.G./1191 del 30 Novembre 2020. Il CUG esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale e sostituisce, unificandoli, i "Comitati per le pari opportunità" e i "Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing". In accordo con le linee guida ministeriali, il CUG si prefigge lo scopo di assicurare, nell'ambito del "lavoro", parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua. Il



Comitato promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento. Favorisce l'ottimizzazione della produttività, in un'ottica di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza del lavoro pubblico, migliorando le prestazioni lavorative, stimolando il senso di appartenenza ed accrescere la performance organizzativa della Fondazione (Pubblica Amministrazione) nel suo complesso, rendendo efficace ed efficiente l'organizzazione, anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni nei confronti di lavoratori e lavoratrici, garantendo un ambiente di lavoro rispettoso di tali principi. Il CUG ha una composizione paritetica, costituita da componenti designati unitariamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CC.NN.LL. vigenti, maggiormente rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, effettivamente presenti all'interno della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo, e da un pari numero di Componenti rappresentanti dell'Amministrazione designati dal Direttore Generale; nonché da altrettanti componenti supplenti.

Il Presidente del CUG è nominato dalla Direzione Generale. Il CUG elabora ogni tre anni il Piano di Azioni Positive (PAP) che viene approvato dalle Organizzazioni Sindacali ed adottato mediante Delibera dalla Direzione Generale. Regolamento, Codice di Comportamento ed il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) relativo al triennio 2022- 2024 sono consultabili sul sito della Fondazione (<http://www.sanmatteo.org>)

Nel 2025 è stato costituito ex novo il CUG; il Presidente è di genere femminile; si è in attesa di nomina di Vice-presidente e Segretaria/o. Il CUG è composto da 28 componenti (effettivi e supplenti), di cui 19 di genere femminile e 9 di genere maschile; al suo interno sono rappresentati i principali profili professionali presenti all'interno della Fondazione.

Analisi di Contesto – Introduzione generale ai dati relativi al personale (2022-2025)

Al fine di una rappresentazione accurata dei dati sulla composizione di genere del personale della Fondazione, è opportuno considerare le caratteristiche intrinseche del settore in cui l'IRCCS Policlinico San Matteo si inserisce. Il settore sanitario, infatti, come evidenziato dalla letteratura, manifesta una marcata "segregazione orizzontale di genere".

In particolare, si osserva che le donne sono impiegate in misura maggiore rispetto agli uomini in incarichi considerati tradizionalmente più connessi al caregiving e all'assistenza, come ad esempio i ruoli in ambito sanitario

Distribuzione di Genere all'interno della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo

Al momento della rilevazione (01 Luglio 2025) la composizione complessiva dei dipendenti strutturati, all'interno della Fondazione risulta di 3759 unità, di cui 2630 (70%) di genere femminile e 1129 (30% di genere maschile), compresi i Dirigenti Universitari in Convenzione (n. 84 - di cui 22 di genere Femminile e 62 di genere Maschile); il trend si è mantenuto costante, nel tempo, come rappresentato nel grafico in Fig.1.

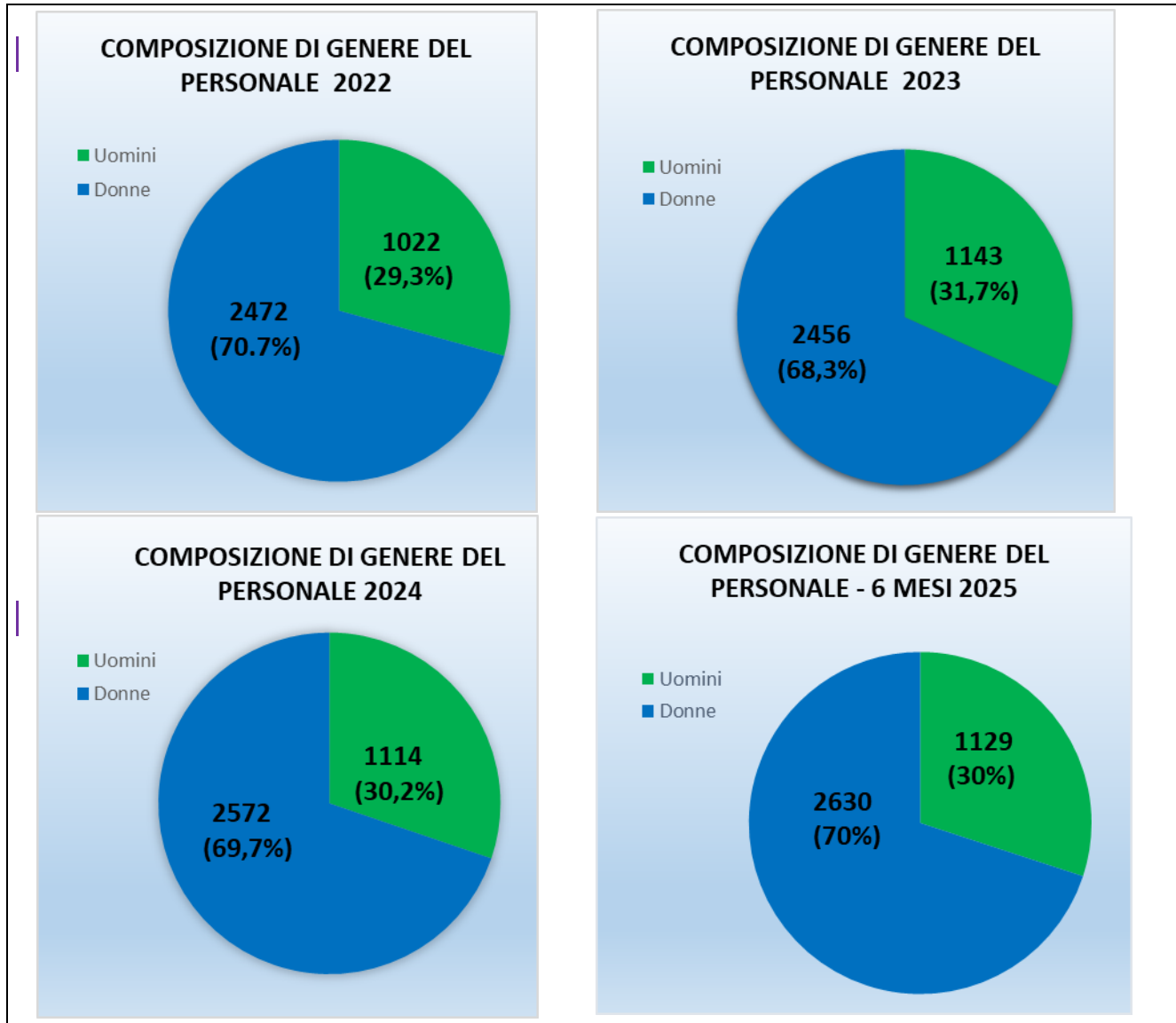


Figura 1. Composizione di Genere del Personale Triennio 2022-2024 e 2025 I Semestre

Tutti i dati si possono visualizzare negli All. A, B, C, D e nel Report del GEP relativo al periodo 2022-2025 (I Semestre).

La prevalenza di genere femminile la si riscontra in tutti i profili professionali ed in tutte le fasce d'età (Tab. 1.1 in All. A,B,C,D.) e Fig. 1.1.

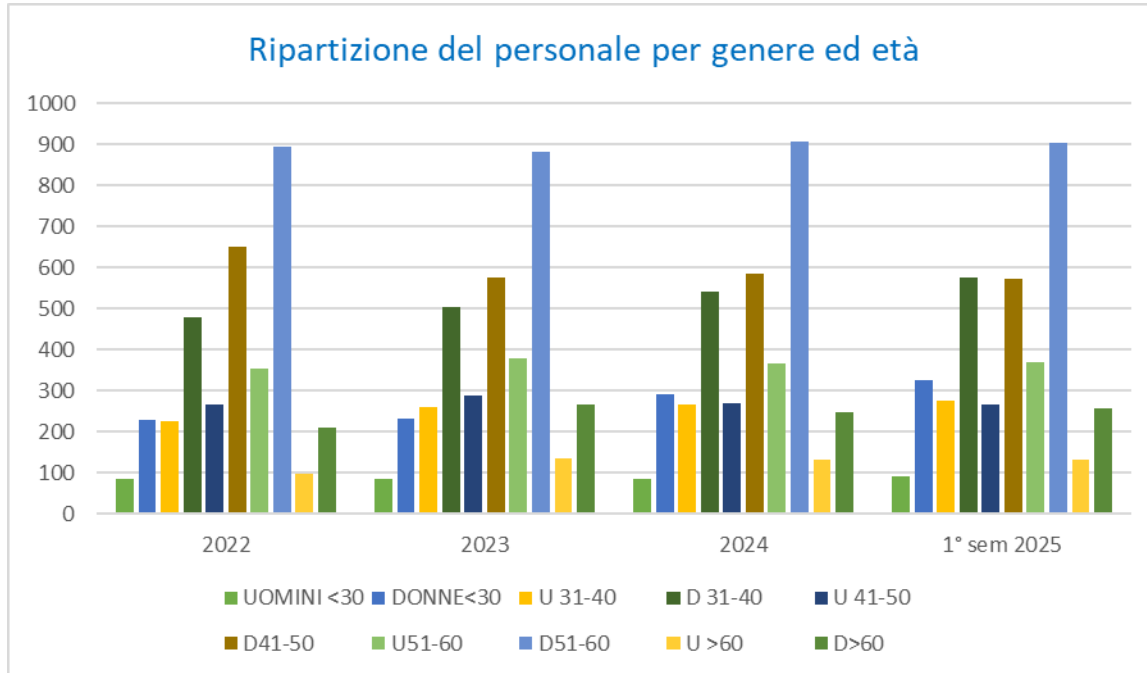


Figura 1.1 Composizione di Genere ed età del Personale Triennio 2022-2024 e 2025 I Semestre

Per ottenere una comprensione più approfondita della distribuzione di genere, verrà presentata un'analisi dettagliata della suddivisione nelle diverse aree ed i relativi livelli di responsabilità.

Se si analizza nel dettaglio la *"Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento"*, emerge in modo evidente che, in tutto il periodo preso in considerazione (2022-2024 e I semestre 2025) il numero di dipendenti di genere femminile è notevolmente superiore rispetto ai dipendenti di genere maschile (Tab. 1.1 in All. A,B,C,D.) e come ben rappresentato nei grafici riportati in Fig. 1.1 e 1.2.



Composizione di genere nei livelli di inquadramento - 2024

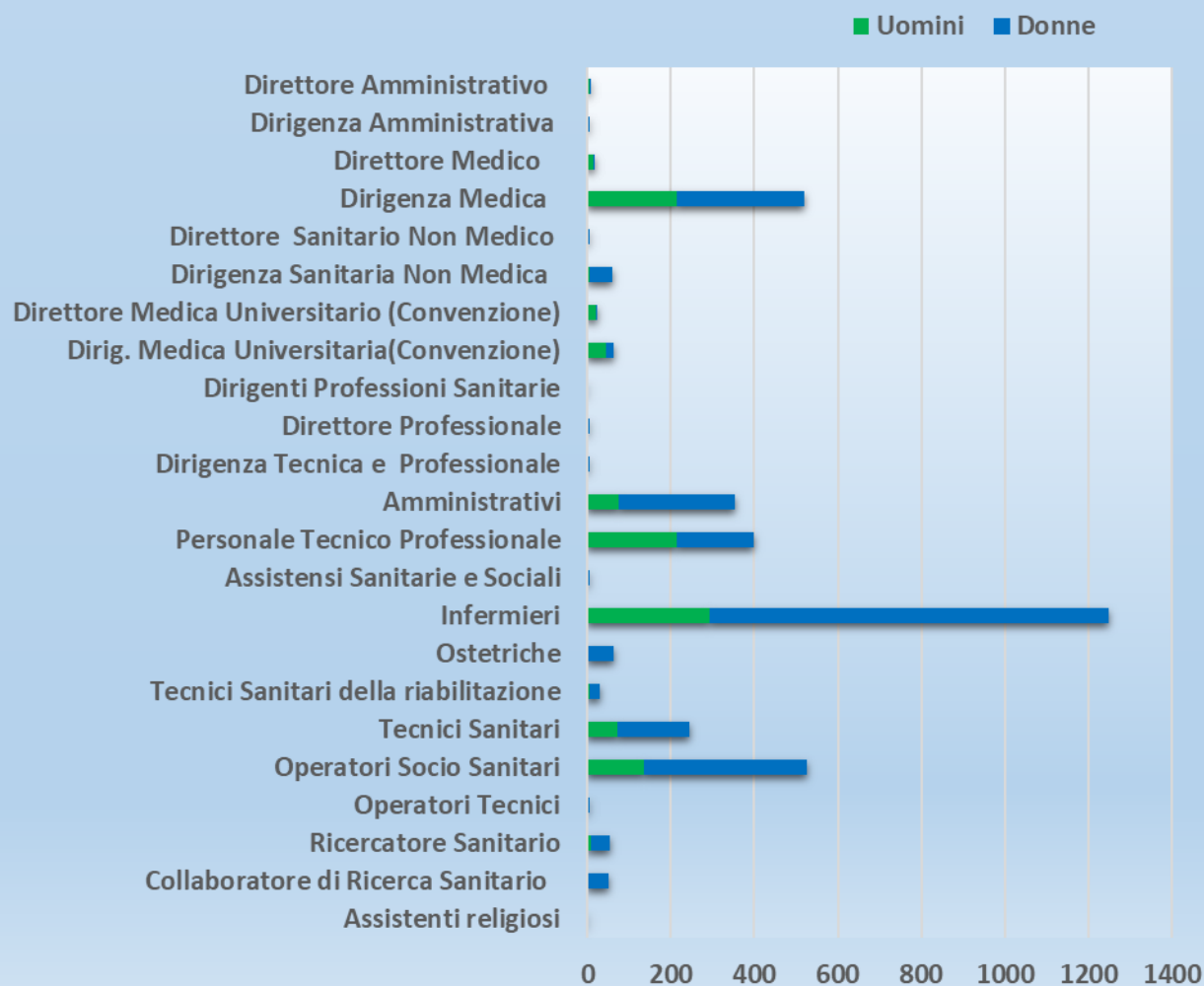


Fig. Figura 1.2. Composizione di Genere nei livelli di Inquadramento – 2024

Tuttavia, se questo dato, di per sé non risulta particolarmente incisivo, in quanto all'interno della composizione del personale rientrano profili professionali, quali "Infermiere/ostetrica" che, storicamente, sono stati oggetto di scelte prevalentemente da parte del genere femminile, il dato risulta indubbiamente interessante, se ci si sofferma sugli altri profili professionali sanitari, quali le professioni Sanitarie Tecniche (TSRM, TSLB, Dietiste, Logopediste ecc.), come evidenziato in Grafico in Fig. 1.3, nelle quali prevale in maniera rilevante il genere femminile, rispetto al genere maschile. Il dato è indubbiamente più interessante se ci si sofferma sul profilo di Dirigente Medico nel quale, emerge una preponderanza di figure professionali di genere femminile, come evidenziato in Grafico in Fig. 1.4.

Il dato relativo alla dirigenza medica risulta ancora più rilevante se si osserva la ripartizione per età di tali figure professionali; risulta infatti che la presenza di genere femminile è maggiormente rappresentata nelle fasce di età più giovani (da 31 a 40 anni e da 41 a 50 anni) a dimostrazione che vi è una correlazione diretta fra le nuove assunzioni, generalmente giovane, e l'attuale popolazione, di professionisti dipendenti, nel profilo, che rileva come, statisticamente, il numero di professionisti medici assunti sia sempre più costituito da donne. Questi dati dimostrano, in modo incontrovertibile, l'assenza di discriminazione (Uomo/Donna) da parte dell'Amministrazione, per quanto riguarda le assunzioni (Tab. 1.1 in All. A,B,C,D).

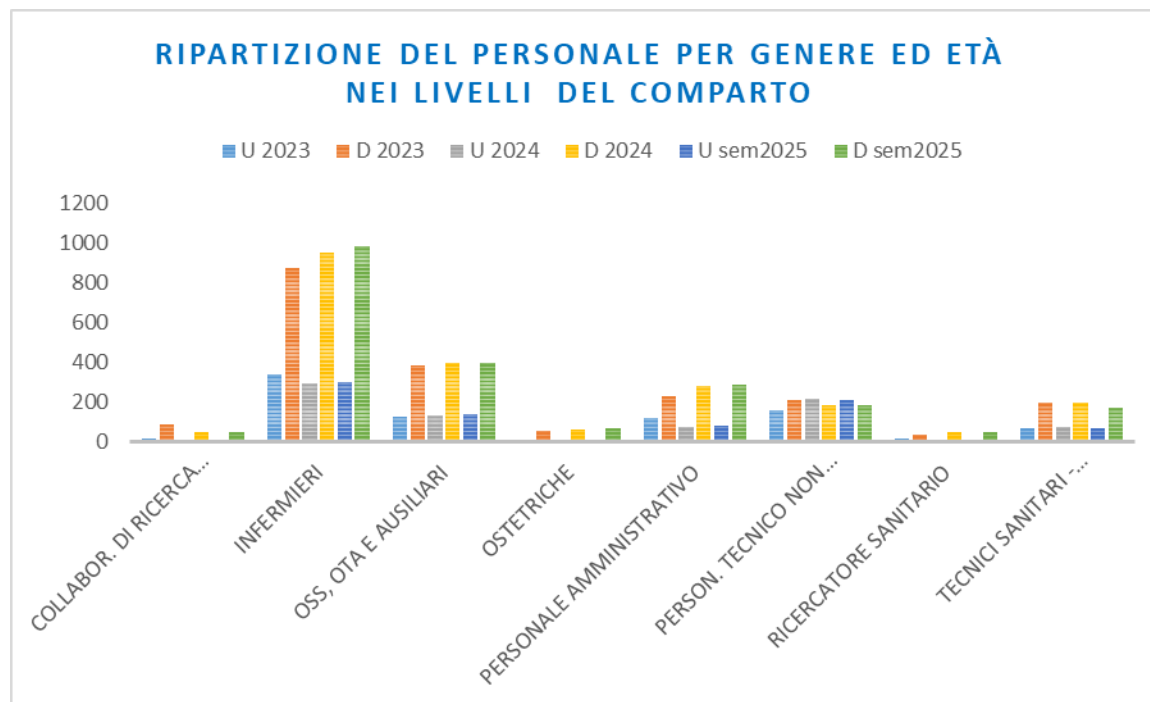


Figura 1.3 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento del Comparto Triennio 2022-2024 e 2025 I Semestre

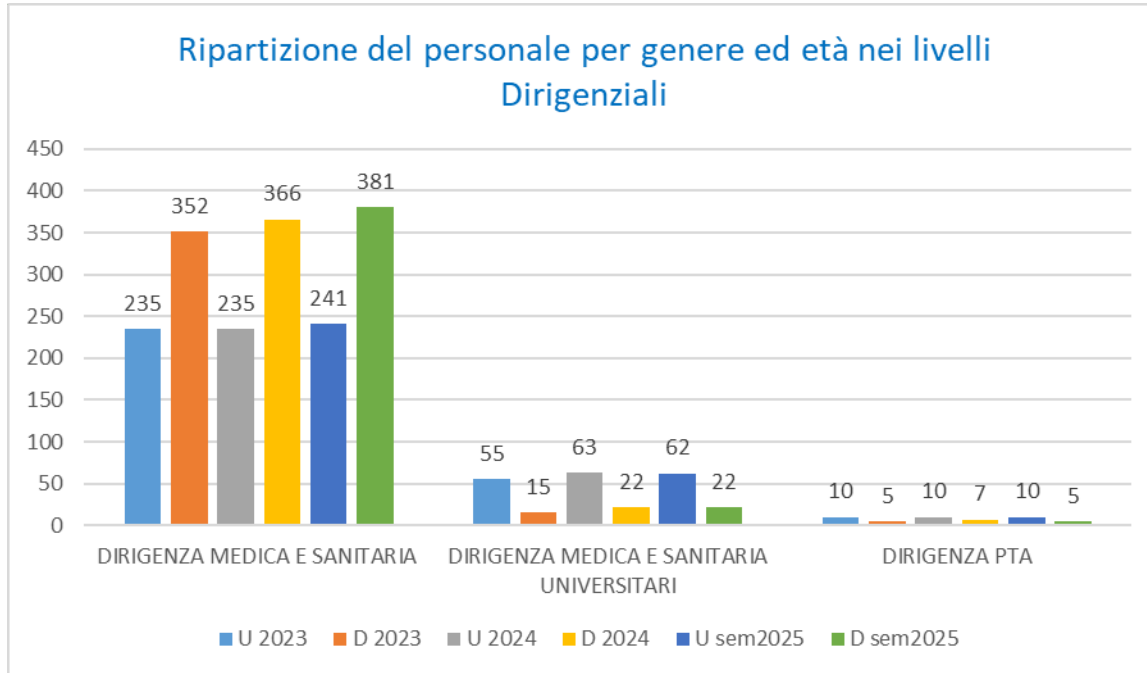


Figura 1.4 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli Dirigenziali - Triennio 2022-2024 e 2025 I Semestre

Questa distribuzione si mantiene sostanzialmente invariata nel tempo, anzi vi è un trend leggermente positivo a favore del genere femminile, come dimostrano i dati relativi al triennio 2022-2024 e 2025 (I sem). Questa distribuzione cambia significativamente se si considerano i ruoli apicali, i quali sono ricoperti prevalentemente da professionisti di genere maschile; difatti, ad oggi gli incarichi di Direzione di Unità Organizzative Complesse (S.C.) sono ancora a favore del genere maschile; infatti, su 54 S.C. soltanto 11 sono dirette da Figure di Genere Femminile, tra queste rientra la Direzione Medica di Presidio, la Direzione delle Professioni Sanitarie, la Farmacia Ospedaliera, la S.C. Affari Generali, il Provveditorato e l'Avvocatura – Legale e Contenzioso. Se ci si sofferma sulle Unità Organizzative Mediche (n. 46), si riscontrano solo 5 Direttori di S.C. di Genere Femminile di cui 4 Ospedalieri ed una Universitaria, e 41 S.C. sono ricoperte da professionisti di Genere Maschile, di cui 22 Universitari e 19 Ospedalieri). Al riguardo, va segnalato che trattasi di incarichi attribuiti attraverso concorsi pubblici per titoli ed esame, è quindi intuibile che i professionisti più anziani, ad oggi la maggioranza, essendo in possesso di un numero maggiore di titoli ed in possesso di competenze superiori, consentano loro di superare il concorso ed ottenere l'incarico. Va sottolineato, inoltre che, essendo in essere una convenzione tra Fondazione e Università degli Studi di Pavia, molti incarichi apicali (Direttori di S.C.) vengono assegnati, dall'Università, sempre a seguito di concorso pubblico, a Medici Universitari. Da questi dati emerge una segregazione verticale di genere, in cui vi è una netta maggioranza di Figure di genere maschile che rivestono ruoli direttivi; situazione che si riscontra a livello nazionale ed a livello mondiale, nel contesto sanitario.

La situazione migliora laddove gli incarichi vengono attribuiti sulla base della valutazione delle competenze, con selezioni interne; infatti, per quanto riguarda gli Incarichi di Responsabile di Strutture Semplici (S.S.) e Strutture Semplici Dipartimentali (S.S.D.), si riscontrano: n. 37 S.S., 17 delle quali sono dirette da Figure di Genere Femminile (n. 15 Ospedalieri e n. 2 Universitarie) e n. 14 SSD, di queste, 7 sono dirette da Figure di Genere Femminile, di cui una Universitaria. Da questo si evidenzia una chiara tendenza dell'Amministrazione di andare nella direzione dell'equilibrio di genere, nel rispetto, ovviamente, delle competenze. Per quanto riguarda gli incarichi apicali negli altri profili dirigenziali la differenza tra i due



generi si riduce notevolmente, in quanto su 15 Unità Organizzative Complesse, 6 sono ricoperte da professioniste di genere femminile; tali Professionisti, sia di genere femminile, che di genere maschile (n. 15) risultano dipendenti Ospedalieri (S.S.N.). Inoltre, tra le Figure Professionali che ricoprono l'incarico di Direttore di Dipartimento si evidenziano 2 Figure di genere Femminile (Una di un Dipartimento Sanitario ed una del Dipartimento Amministrativo).

Degno di nota, inoltre, è l'impegno dimostrato dalla Direzione Strategica nel colmare il "Gap di Genere" in merito al conferimento degli incarichi di Direttore di Unità Organizzativa Complessa e di Responsabile di Unità Organizzativa Semplice Dipartimentale per le Strutture che afferiscono al Direttore Generale, al Direttore Sanitario, al Direttore Amministrativo ed al Direttore Scientifico, come riportato nel prospetto sottostante. Inoltre, nel Concorso per l'attribuzione di incarico quinquennale di Direzione della S.C. Direzione Medica di Presidio, espletato a Dicembre 2023 è risultata vincitrice una Figura di Genere Femminile, che va a ricoprire un ruolo ricoperto da molti anni da una figura di genere maschile.

In linea comunque con quanto riportato in precedenza, la prevalenza di uomini in ruoli di responsabilità è espressione di un contesto culturale e generazionale consolidato nel panorama nazionale ed internazionale, destinato ad evolversi a favore di una maggiore parità di genere.

Dati relativi al Top Management

Il Consiglio d'Amministrazione (CdA), il cui funzionamento è disciplinato dallo Statuto, è composto da otto Consiglieri di cui 3 di genere femminile, la presidenza è ricoperta da una figura di genere maschile; la segreteria del CdA è affidata ad una figura di genere femminile. La Direzione Strategica risulta composta Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo e Direttore Scientifico, tutti di genere Maschile, ma nel corso del 2024 la funzione di Direttore Sanitario è stata svolta da una figura di Genere femminile, in sostituzione del Direttore Sanitario che è stato chiamato a ricoprire l'incarico di Vice Direttore Vicario presso Regione Lombardia.

A Dicembre 2024 è stata rinnovata la Direzione Strategica ed è stata nominata una Professionista di Genere Femminile a ricoprire il Ruolo di Direttore Amministrativo

Degno di nota, inoltre, è l'impegno dimostrato dalla Direzione Strategica nel colmare il "Gap di Genere" in merito al conferimento degli incarichi di Direttore di Unità Organizzativa Complessa e di Responsabile di Unità Organizzativa Semplice Dipartimentale per le Strutture che afferiscono al Direttore Generale, al Direttore Sanitario, al Direttore Amministrativo ed al Direttore Scientifico.

Per quanto concerne le Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartita per genere", ai fini di una maggior semplificazione, si riportano i dati relativi all'anno 2024, ma gli allegati A,B,C,D contengono i dati completi per annualità. Nella tabella 1.2 in All. C, emerge che il numero di figure professionali di genere femminile con Incarichi di Funzione "di Organizzazione", risulta nettamente superiore (71,05) rispetto a quello di genere maschile, con lo stesso tipo di posizione e responsabilità, come rappresentato anche nel grafico in Fig. 1.5. Per quanto riguarda gli Incarichi di funzione "Professionale", il divario nei due generi è notevolmente più accentuato (87,5%), a favore delle Donne. Nella Tab. 1.2.1 in All. C, si evidenzia che la fascia d'età più rappresentata è quella compresa tra 51 e 60 anni in entrambi i generi, sia nell'area sanitaria, che nell'area Professionale Tecnico Amministrativa.

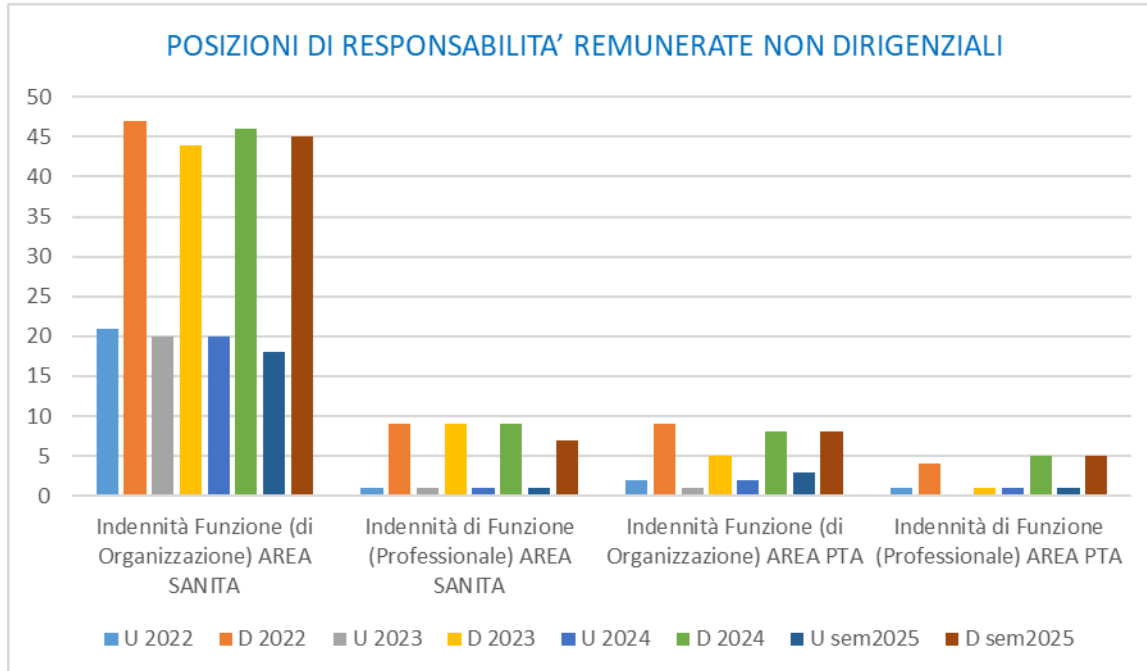


Fig. 1.5 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartita per genere

Anche per quanto riguarda le “Posizioni di responsabilità remunerate Dirigenziali, ripartite per genere e fasce d’età”, (Tabella 1.2.2, prevale il genere femminile; le fasce d’età maggiormente rappresentate sono quelle comprese tra 31-40 e 41-50. In merito alle posizioni apicali spicca fortemente il genere maschile, ma ad una attenta analisi degli incarichi relativi ai livelli inferiori (Direttori di SSD, Direttori di SS), si sta lentamente affermando il Genere Femminile; per quanto riguarda le SSD si è raggiunta la parità.

Ulteriore elemento che evidenzia l’assenza di discriminazione emerge dai dati riportati nella *Tabella 1.3 (All.C) “Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere”* nella quale si evidenzia una permanenza nel profilo pressoché sovrapponibile fra le figure professionali di genere maschile e di genere femminile in quasi tutti i periodi considerati. Le differenze minime, ancora riscontrabili, sono spiegabili dalla notevole differenza di numero, fra i presenti in Fondazione, di genere femminile, rispetto a quelli di genere maschile. Tale elemento, di fatto, va in realtà analizzato alla luce della disciplina Legislativa vigente (D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.) che limita il numero di progressioni annualmente conferibili. Questi dati sono sovrapponibile ai dati rilevati negli anni precedenti (Tab. 1.3 All. A, All.B)

Considerazioni analoghe a quelle espone nei paragrafi precedenti si possono desumere dalla *Tabella 1.4. – “Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio”* nella quale si evince, che è numericamente superiore il numero di professionisti di genere femminile in possesso di un titolo di studio superiore (Laurea, Specializzazione Post Laurea e Dottorato) rispetto al numero di unità di genere maschile con analogo titolo di studio.

E questo è maggiormente rappresentato nella *Tabella 1.5 “Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio”*. Degno di nota il fatto che all’interno del comparto confluiscono varie tipologie di dipendenti, dagli Operatori Tecnici, prevalentemente in possesso di Diploma di Scuola Media Inferiore, a Operatori di Supporto all’Assistenza ed agli Amministrativi, in possesso, prevalentemente, di Diploma di Scuola Media Superiore, a Professionisti/e Sanitari/e (Infermieri/e, Ostetriche, Figure Tecniche e di Riabilitazione delle Professioni Sanitarie) molte delle quali in possesso di Laurea (F.690>M.227), Laurea Magistrale F. (142>M.35), Master di I e di II Livello; tra questi ultimi prevale fortemente il genere femminile. Anche questo è un aspetto che si mantiene costante nel tempo. (Tab. 1.5 All. A, B, C).

Va sottolineato che il 2024 ed il I semestre del 2025 sono stati caratterizzati da un elevato numero di Dimissioni a vario titolo: Pensionamento, Dimissioni Volontarie, Mobilità, Mobilità Compensativa, Invalidità/inabilità, che hanno determinato la necessità di procedere con le relative assunzioni (Tab 1.6 Assunzioni e Tab. 1.7 Cessazioni 2023-2025 I Sem in All. D ed in Fig. 1.6). La criticità principale si è osservata nelle Professionisti Sanitarie, soprattutto negli Infermieri, dove il numero dei cessati è stato superiore rispetto ai professionisti assunti, comportando l'impossibilità di soddisfare il turnover come si può osservare nel Grafico in Fig.1.6A sotto riportata.

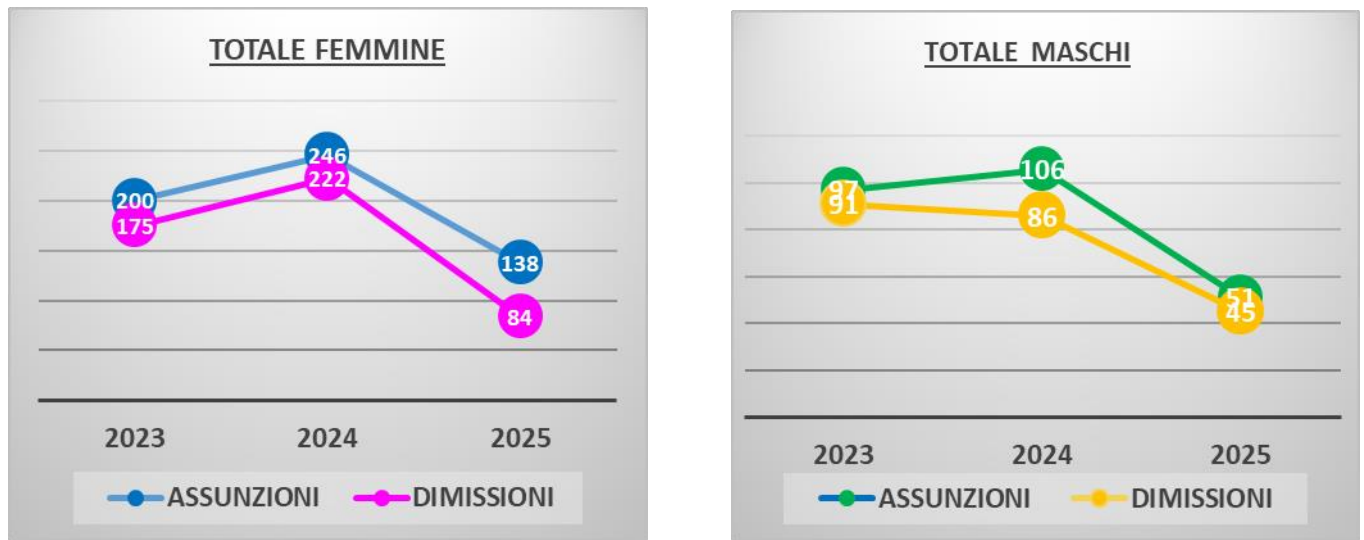


Fig. 1.6 Assunzioni/Cessazioni Complessive suddivise per Genere Anni 2023, 2024 e I semestre 2025

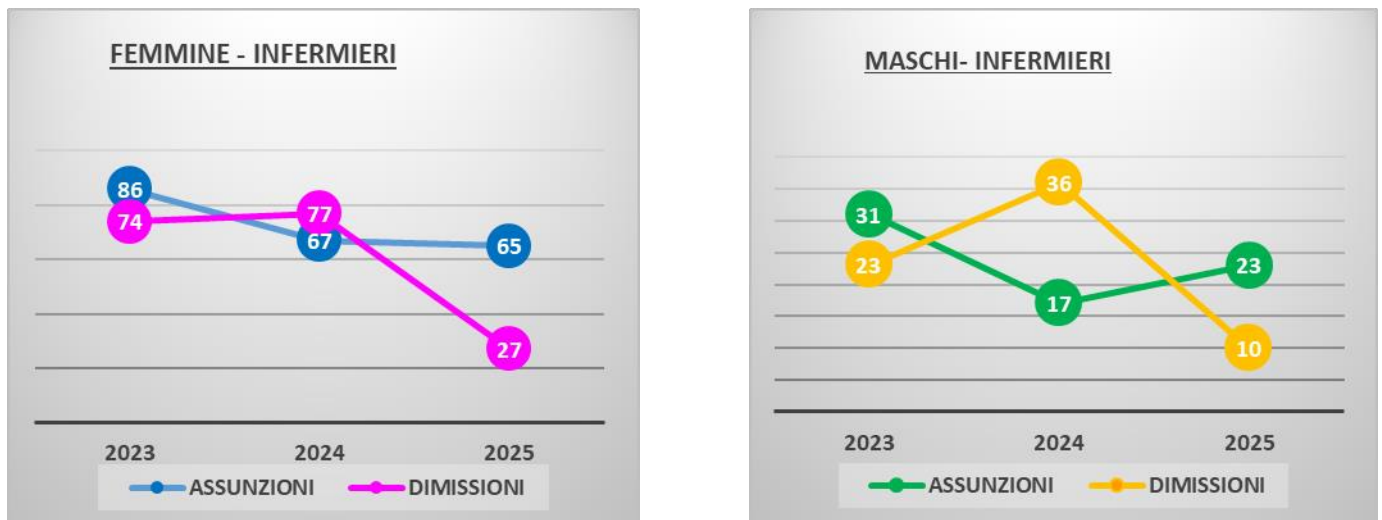


Fig. 1.6A Assunzioni/Cessazioni Infermieri suddivise per Genere Anni 2023, 2024 e I semestre 2025



Conciliazione Vita/lavoro

In riferimento ai parametri solitamente individuati e contrattualmente previsti per verificare la corretta messa a disposizione delle *misure per facilitare la conciliazione vita/lavoro*, è evidente la concreta fruizione di tutti gli istituti normativi e contrattuali da parte del personale della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo, senza alcuna discriminazione di genere, come dimostrano i dati relativi alla fruizione di tali permessi richiesti e utilizzati, per la maggior parte, da personale di Genere Femminile. Uno dei dati più significativi tra quelli riportati nella *Tabella 1.6 All. C "Ripartizione del personale per genere ed età e tipo di presenza"* e nella *Tabella 1.6.1 "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età"*, è senz'altro quello che concerne la concessione del *part time* che, nel rispetto dei limiti contrattuali, è fruito in termini preponderanti da personale di Genere Femminile, nella misura del 92,86%, rispetto a quella maschile che si attesta intorno al 7,14% (calcolato sul numero di richieste). Prevala il *part time* orizzontale. La fruizione del *part time*, da parte delle figure di genere femminile, si concentra prevalentemente nella fascia d'età compresa tra 51 e 60 anni, ed in misura inferiore nella fascia d'età compresa tra 41 e 50 anni.

Ulteriore dato degno di nota è quello relativo al personale che fruisce di orari flessibili (complessivamente n. 605, di cui 460 di Genere Femminile); le fasce d'età più rappresentate, in entrambi i generi, sono quelle comprese tra 31 e 60 anni, spicca maggiormente la fascia d'età compresa tra 51 e 60 anni (Tab. 1.6.1 All. C). I dati relativi agli anni 2022 e 2023 sono riportati in Tab. 1.6.1 All. A ed All. B)

Altro dato che colpisce è quello relativo alla "Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere" riportati in Tabella 1.6.2 (All. C), nella quale emerge chiaramente che il genere femminile fruisce in maniera preponderante di tali congedi e permessi (86,04%), rispetto al genere maschile (13,96%) sul numero complessivo. In merito ai Permessi L.104/1992 – giornalieri ed orari, si evidenzia una alta percentuale di soggetti di Genere Femminile che ne fruisce, prevalentemente nelle fasce d'età comprese tra 41 e 60 anni, sicuramente correlato all'assistenza a Familiari Anziani/fragili. Dal confronto con i dati relativi all'anno precedente, emerge che nel 2024 i Permessi giornalieri L. 104/92 sono notevolmente superiori rispetto al 2023 (n. 2549 giornate in più per il Genere Femminile), mentre sono sovrapponibili i dati riguardanti il Genere Maschile. Per quanto concerne i "Congedi Parentali Giornalieri", le fasce d'età maggiormente rappresentate, sono quelle più giovani, che rientrano tra 30 – 50 anni, dove primeggia chiaramente il Genere Femminile (94,53%) rispetto al genere maschile (5,47%), sul Totale delle richieste, e spicca maggiormente la fascia d'età compresa tra 31 e 40 anni, dato correlato alla Maternità.

Da sottolineare inoltre che a tutti i Professionisti afferenti al Comparto Sanità che hanno fatto richiesta del Permesso Studio (n. 77, di cui 56 di genere femminile) sono stati concessi Permessi Retribuiti per il Diritto allo Studio – 150 ore) per l'anno solare 2024, per la frequenza a Master di I Livello o di II Livello o a Laurea di I o II Livello (Tab. 1.6.3). Nel 2024, n. 21 Professionisti Sanitari del Comparto (di cui 16 di genere Femminile) hanno conseguito il Master di I Livello, 2 Professionisti hanno conseguito il Master di II Livello (1M e 1F) 6 Professionisti hanno conseguito la Laurea Magistrale ((2M e 4 F) ed una ha conseguito il Dottorato di Ricerca. Dai dati riportati in Tab. 1.6.3 emerge chiaramente come la Fondazione promuova e faciliti la partecipazione a corsi di studio, ma emerge fortemente anche la grande forza di volontà, la motivazione ed il desiderio delle professioniste sanitarie di migliorare il proprio livello culturale, nonostante l'impegno lavorativo e familiare; traspare il forte desiderio delle donne di affermarsi nell'ambito lavorativo, conseguendo titoli di studio che consentano loro di progredire nella carriera.

Implementazione di un Progetto di Lavoro Agile - Regolamento sul Lavoro a Distanza

Nel quadro delle politiche di promozione dell'equità di genere e della conciliazione vita-lavoro, la Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo ha individuato nel lavoro agile uno strumento strategico e strutturale, coerente con gli obiettivi del Gender Equality Plan (GEP) e con le previsioni normative e contrattuali vigenti.



Superata la fase emergenziale legata alla pandemia, la Fondazione IRCCS ha avviato un processo di consolidamento del lavoro agile recependo sia le disposizioni legislative nazionali che le disposizioni contrattuali dei CCCCNNL di riferimento (Personale Comparto Sanità, Assistenza e Ricerca, e Area Dirigenza). Tali contratti riconoscono il lavoro agile come modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, nel rispetto dei principi di volontarietà, parità di trattamento, diritto alla disconnessione e tutela della salute e sicurezza.

In relazione all'obiettivo del GEP relativo all'integrazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), si precisa che, a partire dal 1° luglio 2022, il PIAO ha assorbito il contenuto del POLA. La Fondazione IRCCS ha recepito tale evoluzione normativa, integrando le politiche di lavoro agile direttamente nel PIAO, in modo coordinato e sistemico.

Il percorso si è concretizzato con l'adozione del Regolamento aziendale n. 102/2024 (deliberazione n. 6/C.d.A./68 del 24 ottobre 2024), che disciplina in modo puntuale:

- i requisiti di accesso, estesi a tutti i dipendenti con mansioni compatibili, con priorità per soggetti in condizioni di necessità (es. disabilità, genitori con figli minori, caregiver);
- le modalità di attivazione, che prevedono la presentazione di un'istanza al Direttore/ Responsabile della Struttura di afferenza, la definizione di un Piano Operativo delle Attività (POA) e la sottoscrizione di un accordo individuale della durata massima di 12 mesi;
- le condizioni di svolgimento, con indicazione dei luoghi di lavoro, fasce di contattabilità, obiettivi da raggiungere e rispetto delle norme su salute, sicurezza e privacy;
- il diritto alla disconnessione, il divieto di lavoro straordinario, notturno o festivo in modalità agile.

All'interno del Regolamento, all'Art. 4 –Principio delle Pari Opportunità, viene specificato che la Fondazione IRCCS garantisce al personale in lavoro a distanza le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza. Unitamente al Regolamento sono stati riportati i seguenti Allegati e Modulistica:

- Modulo di domanda di attivazione lavoro agile;
- Modulo per l'elaborazione del piano operativo delle attività svolte nella modalità del lavoro a distanza
- Modulo di accordo individuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa nella modalità di lavoro a distanza
- Informativa sul lavoro a distanza

Il Regolamento è stato pubblicato e reso disponibile a tutti i Dipendenti, consultabile sul sito Intranet della Fondazione.

L'implementazione ha coinvolto diverse strutture aziendali, con una significativa adesione da parte del personale amministrativo, gestionale e di supporto alla ricerca, prevalentemente di genere femminile (Tab. 1.6.4 e Fig. 2).

Tab. 1.6.4 Lavoro agile (dati I semestre 2025 agg. al 01.07.2025)

	Femmina	Maschio	Totale complessivo
AREA COMPARTO	27	4	31
AMMINISTRATIVO Comparto	9	4	13
PERSONALE DELLA RICERCA	18		18
AREA DIRIGENTI	2		2
SANITARIO Dirigenza Medica	1		1
SANITARIO Dirigenza non Medica	1		1
Totale complessivo	29	4	33

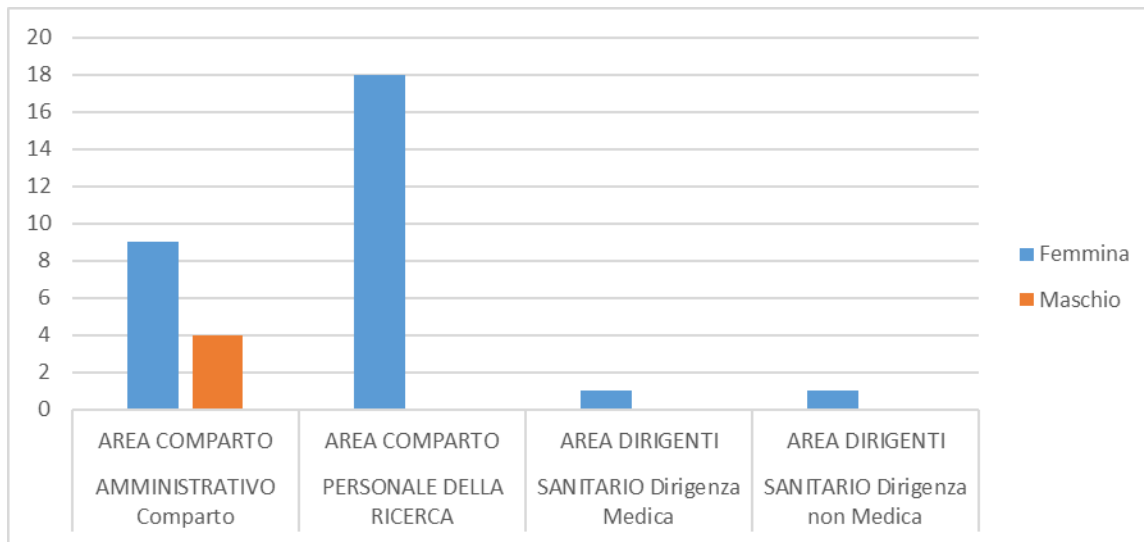


Fig. 2 Lavoro Agile 2025 I Semestre nelle diverse Aree

Il monitoraggio del lavoro agile è stato garantito attraverso:

- Supervisione da parte dei Direttori e Responsabili di Struttura
- Inserimento sistematico dei dati nel portale del Ministero del Lavoro, a cura della Struttura Complessa Sviluppo e Gestione delle Risorse Umane
- Rispetto delle condizioni di sicurezza e protezione dei dati, come previsto dal regolamento

Obiettivi e risultati

Per ciascun dipendente sono stati definiti obiettivi specifici e misurabili, compatibili con la modalità agile. I principali risultati raggiunti includono:

- Miglioramento della conciliazione vita-lavoro
- Riduzione degli spostamenti casa-lavoro
- Integrazione lavorativa di soggetti con esigenze specifiche
- Continuità operativa e mantenimento della qualità delle prestazioni

Criticità rilevate

- Disomogeneità nell'applicazione tra le Strutture aziendali
- Iniziali difficoltà tecnologiche, successivamente superate
- Bilanciamento tra lavoro agile e presenza fisica nei contesti clinici

Ferie e Riposi Solidali

L'istituto delle ferie e riposi solidali, previsto dai CCCNNL del comparto Sanità, dell'Area Sanità e del personale della Ricerca Sanitaria, consente ai dipendenti di cedere volontariamente e gratuitamente giornate di ferie o riposi a colleghi che devono assistere figli minori che necessitino di cure costatanti per particolari condizioni di salute.

La cessione può riguardare:

- Le ferie eccedenti le quattro settimane obbligatorie previste dal D.Lgs. 66/2003
- Le quattro giornate di riposo per festività soppresse



Ogni richiesta può riguardare fino a un massimo di 30 giorni, da documentare con certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Nel periodo preso in considerazione non sono pervenute richieste di attivazione di tale istituto.

Parità e Pari Opportunità

Per quanto concerne il *“Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprehensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento”*, pur precisando che la Fondazione garantisce uguale trattamento economico a tutti i suoi dipendenti, con riferimento ai diversi profili esistenti, si può evidenziare che le differenze retributive rilevate derivano, in gran parte, da una differenza nell’anzianità di servizio e dall’assegnazione delle specifiche responsabilità. Si evidenzia che, in tutte le Aree (Sanitaria e Amministrativa), sia a livello Dirigenziale, che del Comparto, il divario economico si sta riducendo e, per alcuni profili, è a favore del Genere Femminile.

In merito alla *“Composizione di genere delle Commissioni di Concorso”* risulta completamente rispettato il disposto dell’art. 57 c.5.1 lettera a del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il quale prevede che almeno un terzo dei componenti delle medesime sia di genere femminile. Rispetto all’anno precedente è stato raggiunto un maggior equilibrio nella composizione delle Commissioni, anche per quanto riguarda la Dirigenza.

In merito alle Commissioni di Concorso per l’assunzione di Figure Professionali del Comparto, la normativa è stata rispettata; si sottolinea che, in 2 Concorsi di area Sanitaria *“Concorso pubblico per titoli ed esami per l’assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Ostetrica - Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari”*, *“Concorso pubblico per titoli ed esami per l’assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Infermiere Pediatrico - Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari”*, i Componenti risultano tutti di genere Femminile. *Tabella 1.7*

In alcune Commissioni prevaleva il genere femminile ed in diciannove Commissioni (73%) è stata nominata una figura di genere Femminile in qualità di Presidente.

Anche per quanto riguarda le Commissioni dei Concorsi per Incarichi a Partita IVA e per le Borse di Studio per Liberi Professionisti a supporto della Ricerca, la Normativa è stata rispettata. Va considerato che il Regolamento riguardante la Composizione delle Commissioni per Concorsi banditi dalla Direzione Scientifica, prevede:

- Direttore Scientifico della Fondazione che svolge la funzione di Presidente della Commissione;
- Componente: il Direttore della UOC - Responsabile del progetto di ricerca;
- Componente: un Esperto in materia;
- Segretario: una unità amministrativa, di livello non inferiore al “C”.

Un dato interessante riguarda il ruolo di Presidente, in cui, rispetto all’anno precedente vi è un notevole miglioramento nell’attribuzione di tale ruolo a Figure di Genere Femminile; infatti se mettiamo a confronto i dati, 2023: *“Presidente di Genere Maschile n. 87 > Presidente di Genere Femminile n. 13*; 2024: *Presidente di Genere Maschile n. 64 > Presidente di Genere Femminile n. 38”*, si denota un trend in salita, a favore del Genere Femminile. Questi dati mettono in evidenza che è stata intrapreso un percorso che mira all’equilibrio di Genere, per lo meno per quanto riguarda le procedure concorsuali. La funzione di Segretaria è sempre ricoperta da una figura di genere femminile. (Tab. 1.7.1)

Contesto Formativo

Da ultimo, si evidenzia come la Fondazione abbia provveduto a garantire, anche nel 2024, ampia formazione professionale ai Dipendenti, senza alcuna discriminazione di genere, (Cfr. Tabella 1.8 - fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età).

Nel 2024 l’attività formativa erogata con corsi di formazione a distanza, residenziali e di formazione sul campo è iniziata a Gennaio 2024. Durante l’anno sono stati erogati: n. 18 Corsi non accreditati ECM articolati in n. 59



edizioni che hanno trattato tematiche inerenti: l'inserimento del neoassunto, i Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro della Dirigenza, il Codice dei Contratti Pubblici, nozioni di Inglese base, l'utilizzo di excel e le attività tecnico amministrative e la cyber security; n. 154 Corsi Accreditati ECM articolati in n. 259 edizioni che hanno trattato tematiche inerenti: Emergenza/urgenza "BLSD- PBLSD, Triage, Pediatric Advanced Life Support (PALS), European trauma Course ETC), Advanced Cardiovascular Life Support (ACLS), Advanced Trauma Life Support (ATLS), Advanced Trauma Course Nurses (ATCN), attività di Commissioni e Comitati interni, Scheda di Terapia Informatizzata, Sicurezza in ambiente di lavoro, Radioprotezione, Gestione della Qualità, Inserimento del Neoassunto, Donazione di Organi, Violenza di Genere, Relazione con l'Utente, Infezioni, Cancer Center ed Aspetti Clinico Assistenziali del Paziente.

Nel 2024 la Direzione Strategica della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo ha promosso due Eventi sulla Medicina di Genere: una Lettura Magistrale "La nascita e il futuro della Medicina di Genere " tenuta dal Direttore del Centro di Riferimento per la Medicina di Genere dell'Istituto Superiore di Sanità ed un Convegno "La Medicina di Genere al Policlinico San Matteo" che si poneva l'obiettivo di presentare come la Medicina di Genere venga affrontata in un grande Ospedale politematico in cui si integrano Assistenza, Innovazione, Ricerca Scientifica e forte collegamento con i Bisogni di Salute del territorio di riferimento ed ha dato l'opportunità a molti Professionisti Sanitari della Fondazione di presentare la propria esperienza in tema di Medicina di Genere.

Il Direttore della U.O.C. Direzione Professioni Sanitarie, su proposta del Presidente del CUG ed in collaborazione con alcuni Componenti del CUG, ha promosso due Eventi Formativi Residenziali:

- Comitato Unico di Garanzia (CUG): Benessere, Pari Opportunità ed Inclusività, rivolto a tutte le figure professionali della Fondazione, che si poneva l'obiettivo di diffondere le conoscenze sul ruolo e le funzioni del CUG e sensibilizzare i lavoratori su questo delicato tema in linea con le politiche di uguaglianza e attenzione al lavoratore di questa Fondazione; i relatori coinvolti erano tutti componenti del CUG.
- Uguaglianza di Genere – Valorizzazione delle Diversità e delle Buone Pratiche, rivolto a tutto il personale della Fondazione, mirava a diffondere le conoscenze sugli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività e a sensibilizzare i professionisti su questo delicato tema in linea con le politiche di uguaglianza e attenzione al Lavoratore di questa Fondazione. Tra i Relatori/Docenti, vi erano molti componenti del CUG.

Purtroppo la partecipazione ai due eventi è stata piuttosto bassa, forse perché si sono svolti nel mese di Novembre; verranno pertanto riproposti nel primo semestre del 2025.

Nel mese di Dicembre il Direttore della DPS ha organizzato un ulteriore corso dal titolo "Leadership nei Processi Assistenziali e nella Relazione d'Aiuto: Filmografia e Umanizzazione delle Cure" che si poneva l'obiettivo di sviluppare e implementare le conoscenze sugli stili, gli strumenti e le capacità attitudinali che influenzano la leadership nei Processi Assistenziali e nella Relazione d'Aiuto con Pazienti e Familiari. Durante il corso sono state proiettate scene di film straordinariamente aderenti al concetto di Leadership e Relazione d'aiuto, con la finalità di favorire una profonda riflessione sugli stili, gli strumenti e le capacità attitudinali che influenzano tale ruolo.

Tale corso, fortemente voluto e progettato in collaborazione con la Presidente del CUG, ha visto la partecipazione di tutti i Coordinatori delle Professioni Sanitarie della Fondazione. Al termine dell'evento formativo è stata compilata una griglia riflessiva che aveva la finalità di stimolare il partecipante a comprendere le dinamiche e la complessità di ciascuna storia di malattia, riflettere sui vissuti esperienziali di tutti i soggetti coinvolti e confrontarsi con le proprie emozioni.

Complessivamente le partecipazioni ai corsi registrate nel 2024 sono state n. 12.551; i Docenti coinvolti sono stati n. 415 di cui n. 202 di Genere Femminile ed i Responsabili Scientifici dei Corsi sono stati n. 164 di cui n. 80 di Genere Femminile. Questi dati sono estremamente interessanti, in quanto mettono in evidenza che in ambito formativo si sta mirando a perseguire la Parità di Genere



Nella Tabella 1.8.1 sono riportati i dati relativi ai Docenti ed ai Responsabili Scientifici suddivisi per Genere e Fasce d'Età.

Tab. 1.8.1 Partecipanti /Docenti/Responsabili Scientifici suddivisi per fasce di età e genere

		FASCE DI ETA'				
	TOTALE	≤ 30	da 31 a 40	da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
Partecipanti FEMMINE	8909	2340	1624	1752	2619	574
Partecipanti MASCHI	3642	1018	892	653	832	247
Docenti FEMMINE	202	10	43	63	60	26
Docenti MASCHI	213	14	37	55	74	33
Responsabili scientifici FEMMINE	80	0	5	23	31	21
Responsabili scientifici MASCHI	84	0	2	16	44	22

Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca scientifica

Riorganizzazione delle figure professionali di supporto alla ricerca sanitaria "Piramide"

Con la L 205/2017 (Legge di Bilancio 2018) è stato istituito presso gli IRCCS "un ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria" (c.d. "Piramide"). La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo è stato il primo IRCCS pubblico ad arruolare, nel mese di Dicembre 2019, 73 Ricercatori e personale di supporto alla ricerca della piramide, grazie allo sforzo congiunto della Direzione Scientifica, Direzione Generale e Direzione Amministrativa. Nel 2020, grazie ad un emendamento della legge, è stato possibile arruolare altri 13 ricercatori. Sono stati avviati lavori congiunti fra i vari IRCCS per definire anche gli aspetti della premialità, che dovrebbe gratificare i ricercatori più attivi.

La Direzione Scientifica ha effettuato una mappatura di tutte le Figure Professionali coinvolte nella Ricerca o a supporto della Ricerca, a qualsiasi titolo.

I dati sono recuperati dall'anagrafica inserita nel portale denominato Workflow della ricerca del Ministero della salute. Ogni figura professionale coinvolta nella ricerca viene inserita e mappata tramite tale database. Di seguito la mappatura per tutte le figure professionali coinvolte nella ricerca

Di seguito si riportano i dati relativi al triennio 2024; tutti i dati, Tabelle e Grafici relativi al periodo 2022-2025, sono riportati negli All. A,B,C,D.

Anno 2024

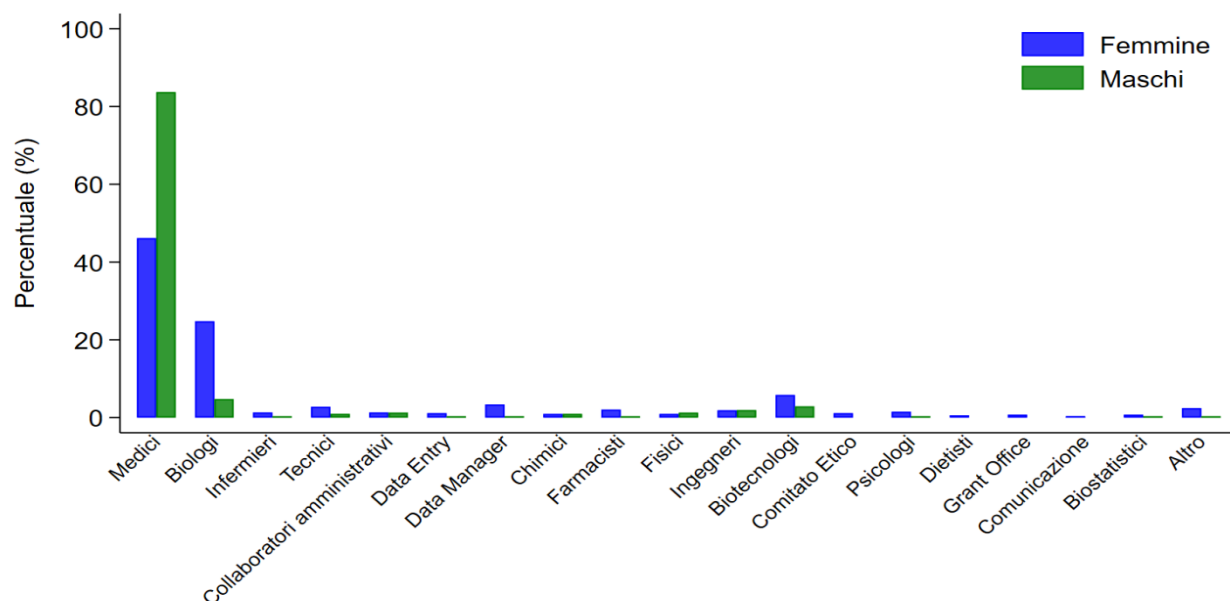


Fig. 3A Figure Professionali coinvolte nella Ricerca suddivisi per Genere e Profili Professionali (2024)

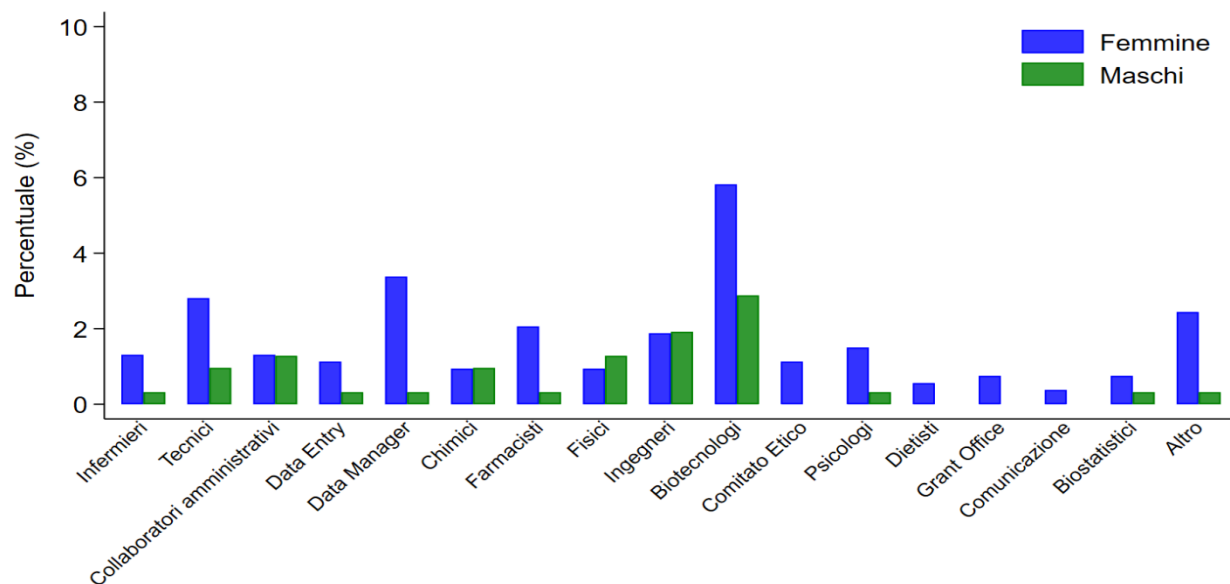


Fig. 3B Figure Professionali coinvolte nella Ricerca suddivisi per Genere e Profili Professionali (2024)

Per il profilo professionale dei Medici la mappatura mostra una maggioranza di uomini dedicati alla ricerca rispetto alle donne. Mentre negli altri profili professionali, le donne sono prevalenti.

I dati aggregati per tipologia di personale di ricerca ci restituiscono una mappatura differente. Sempre dal Workflow della ricerca, abbiamo estratto le 4 macroaree in cui il personale impegnato nella ricerca viene raggruppato. Nelle aree del personale amministrativo SSN rientra il personale amministrativo assunto a tempo indeterminato, assegnato alla Direzione Scientifica. Per l'area relativa al personale di ricerca sono presenti i borsisti, i piramidati ricercatori sanitari, i piattaforma/convenzionati dell'Università degli studi di Pavia. Nell'area del personale sanitario del Servizio Sanitario Nazionale sono compresi i medici ed altre figure prettamente sanitarie. Infine, nel personale di supporto sono compresi i piramidati collaboratori professionali di ricerca sanitaria (Fig. 4A e 4B).

Dalla mappatura risultano meno coinvolte alcune figure professionali dedicate all'assistenza, come Infermieri e Tecnici di Laboratorio, che, in realtà collaborano fattivamente alla Ricerca, ma non vengono inserite nel portale Workflow; questo rappresenta una criticità.

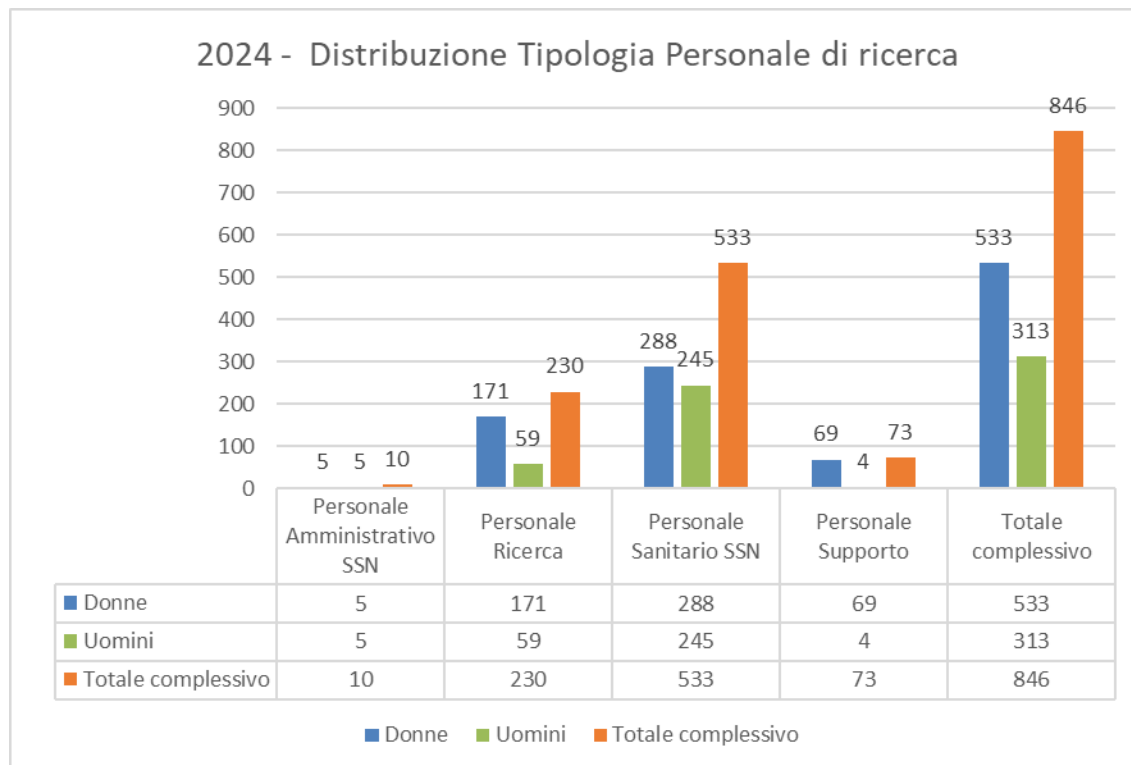


Fig. 4A Distribuzione Tipologia Personale di Ricerca (anno 2024)

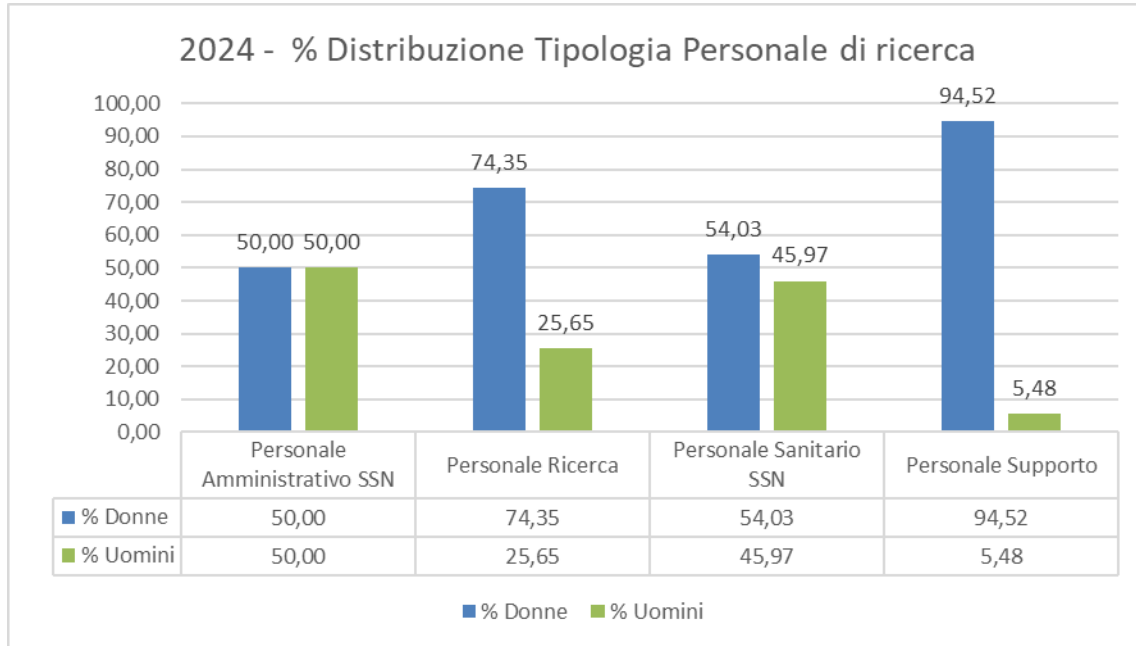


Fig. 4B. Distribuzione Tipologia Personale di Ricerca (anno 2024)

L'aggiornamento dati del 2025 è prevista dal Ministero per la fine di Gennaio 2026 in accordo con i file SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane aggiornati al 31-12-2025 e dal personale derivante dalle pubblicazioni scientifiche.

Dati relativi alla Piramide al 01/12/2024

Figure Professionali	Maschi	Femmine	Totali
Ricercatori Sanitari	8	43	51
Collaboratori di Ricerca Sanitaria	1	50	51
Totali	9	93	102

Nel 2024 è stato formalizzato il contratto a tempo indeterminato per 32 Ricercatori Sanitari e per 36 Collaboratori Professionali di Ricerca Sanitaria

Contratti "Precari"

Tipologia contratto	Maschi	Femmine	Totali
Borse di Studio	15	37	52
Libero professionali	15	50	65
Totali	30	87	117

Gli IRCCS rispondono alla Regione per le attività di assistenza e al Ministero della Salute per le attività di ricerca.

I numeri dimostrano che non c'è differenza di trattamento tra uomini e donne all'interno della Piramide della Ricerca, tuttavia dimostrano che la ricerca è per la maggior parte Donna



Criticità

Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro relativo al Personale del Comparto Sanità, al comma 422 dell'art.1.1 del L.205/2017 ha «istituito, presso gli IRCCS e gli Istituti zooprofilattici sperimentali, [...] ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria»

Gli attuali ricercatori sanitari e collaboratori di supporto alla ricerca inquadrati nella Piramide della Ricerca IRCCS-IZS sono caratterizzati da svariati titoli di studio e profili professionali tra cui Biologi, Medici, Farmacisti, Veterinari, Psicologi, Fisici che nel panorama della Sanità Pubblica sono inquadrati nella Dirigenza. Non c'è possibilità di carriera dirigenziale a parità di titoli, tra coloro che vengono assunti per fare assistenza e coloro che vengono inquadrati per svolgere attività di Ricerca e vi è una forte disparità anche per quanto riguarda l'aspetto retributivo

Inoltre, nel SSN le Scuole di Specializzazione sono legate alle figure sanitario- assistenziali, mentre il Dottorato di Ricerca risulta essere il titolo riconosciuto nel mondo della ricerca.

Dottorato di Ricerca, massimo titolo accademico universitario eppure non ha alcun valore come titolo ai fini della carriera di ricerca nella sanità

Indicatori di Produzione Scientifica triennio 2022-2024

Nella tabella che segue è riportato il numero di articoli scientifici dell'IRCCS Policlinico San Matteo pubblicati su Riviste Scientifiche Internazionali con Impact Factor, nel triennio 2022-2024 e l'Impact Factor complessivo annuo, messi a confronto con il triennio precedente.

Anno	N° articoli con IF	IF totale annuale	Anno	N. Articoli con IF	IF Totale Annuale
2019	713	3792,84	2022	989	7818,38
2020	1063	6484,09	2023	965	7065,9
2021	1130	7371,97	2024	1008	6400,7

Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca

Per la partecipazione ai bandi di finanziamento su base competitiva, i dati sono stati estratti prendendo come riferimento l'anno di pubblicazione del bando. Per i progetti finanziati è stato preso come riferimento l'avvio del progetto. Questo perché spesso l'anno di finanziamento non corrisponde all'anno di pubblicazione del bando.

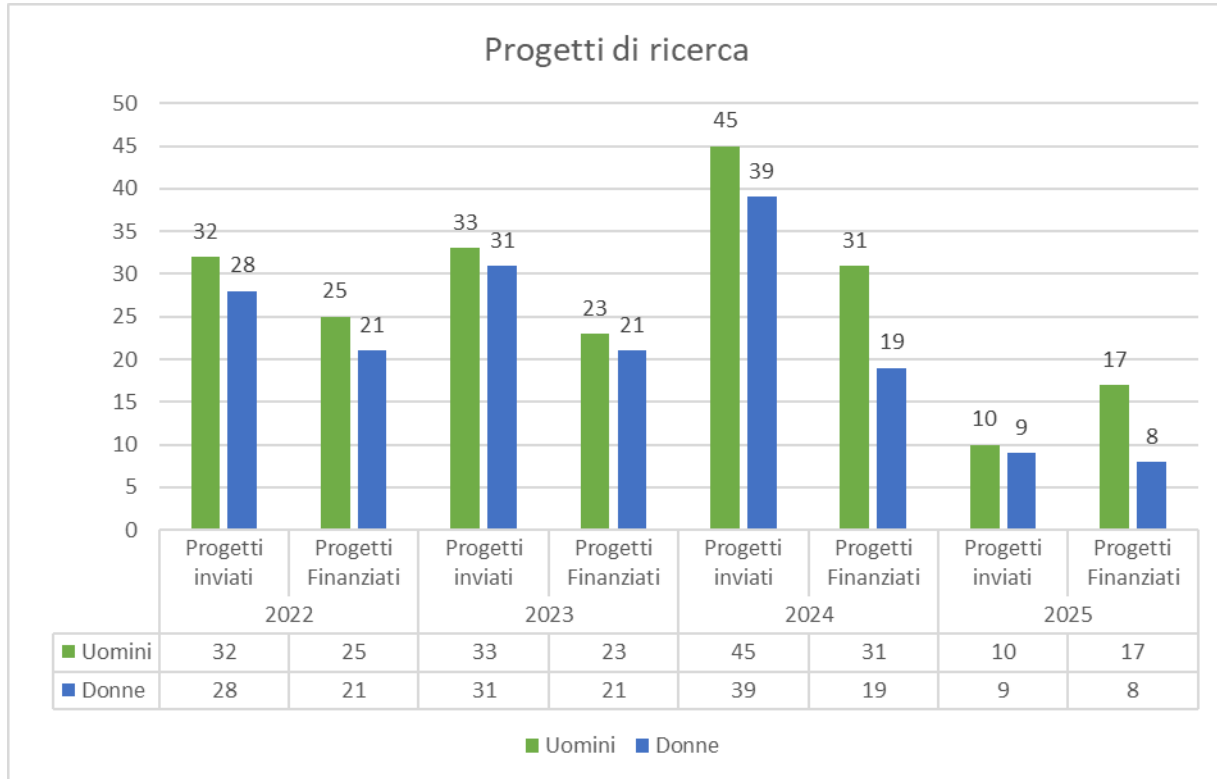


Fig. 5 Confronto Progetti di Ricerca inviati e finanziati nel periodo 2022–2025 I Semestre suddiviso per Genere

Dal Grafico sopra riportato emerge che viene data la stessa opportunità ad entrambi i generi di partecipare a Bandi di Ricerca e di ottenere finanziamenti

I dati sono aggiornati al 01/07/2025 -

Mappatura sulla distribuzione di genere dei dipendenti autori/autrici di Pubblicazioni Scientifiche (Autorship)

Nell’ambito delle pubblicazioni scientifiche, le analisi condotte hanno esaminato la partecipazione di uomini e donne nelle diverse attività di produzione scientifica della Fondazione. Nel corso di queste analisi è stato osservato il numero di autrici e autori, con particolare attenzione alla loro collocazione nell’ordine degli stessi. La posizione degli autori all’interno della lista di coloro che hanno contribuito alla redazione del documento riflette il tipo di contributo fornito da ciascun individuo, ed in particolare le posizioni ritenute rilevanti sono la prima, l’ultima e quella del corresponding author.

I dati sono estratti dal Workflow della Ricerca in base alla rendicontazione annuale inviato al Ministero della salute per il triennio 2022-2024. Il 2025 è in fase di rendicontazione che si concluderà tra Febbraio e Marzo 2026. Di fatto il report del 2025 considera le sole pubblicazioni presenti nei database denominato Doc2Res (strumento di raccolta delle nostre pubblicazioni scientifiche) con cover date entro il 30 Giugno.

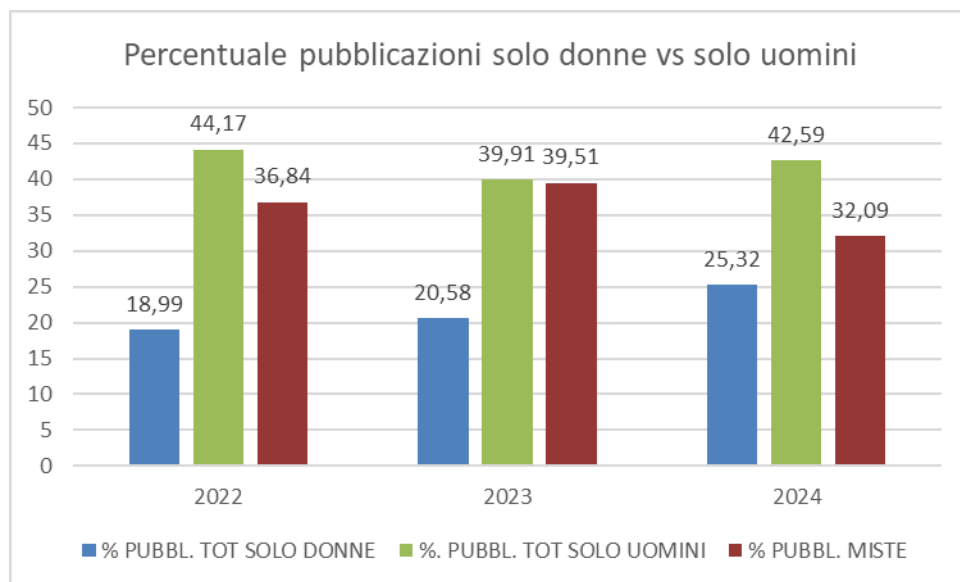


Fig. 6 Confronto Pubblicazioni nei due generi nel periodo 2022-2024

Nelle pubblicazioni miste sono riportate le pubblicazioni che vedono copresenza di autrici donne e autori uomini (almeno una donna e almeno un uomo nella medesima pubblicazione)

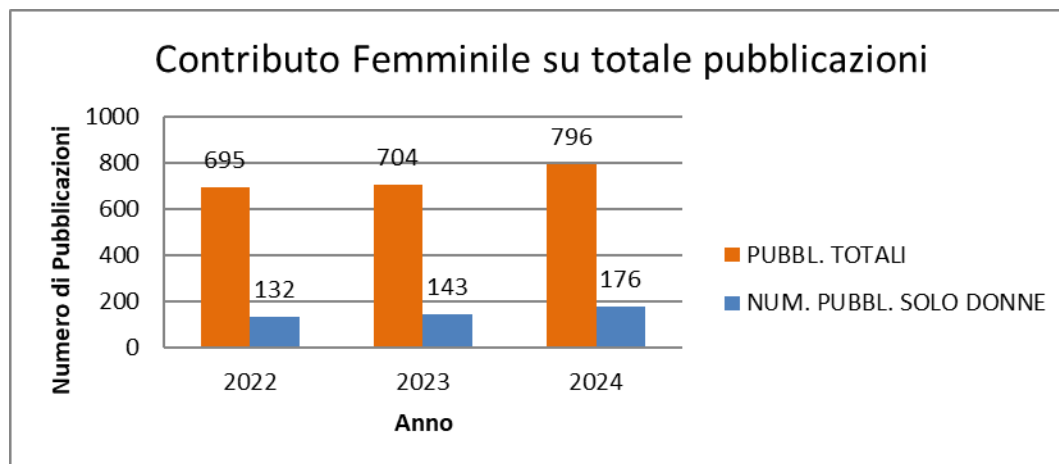


Fig. 6A Contributo Femminile nelle Pubblicazioni nel periodo 2022-2024

Di seguito si riporta l'analisi splittata per anno, evidenziando il numero di pubblicazioni scientifiche in cui le donne risultano primo e ultimo autore, con affiliazione alla Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo

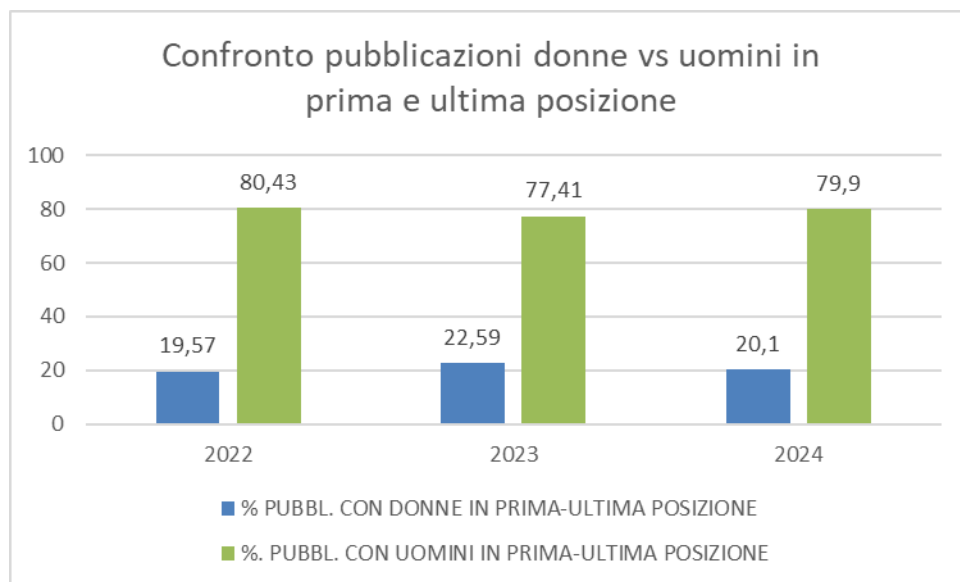


Fig. 7A Confronto di Genere nelle pubblicazioni come primo e ultimo autore

Dati aggiornati al 01/07/2025

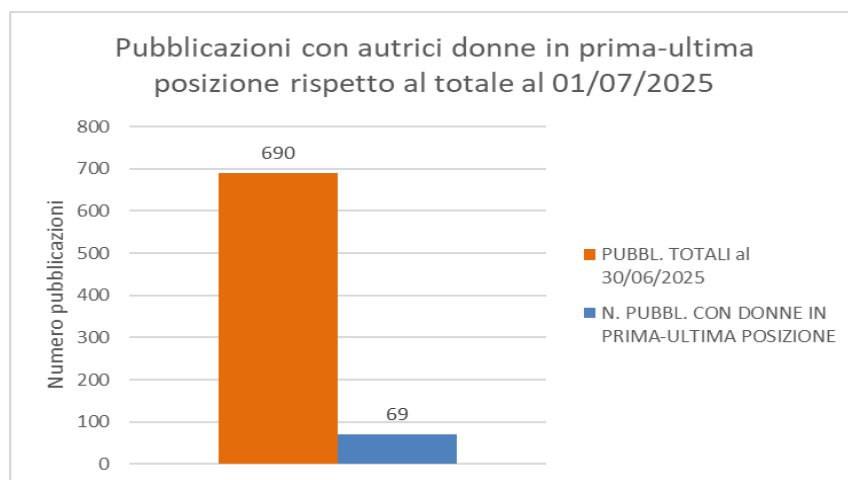


Fig. 7B Posizione delle Donne come I e ultimo Autore rispetto al totale delle pubblicazioni

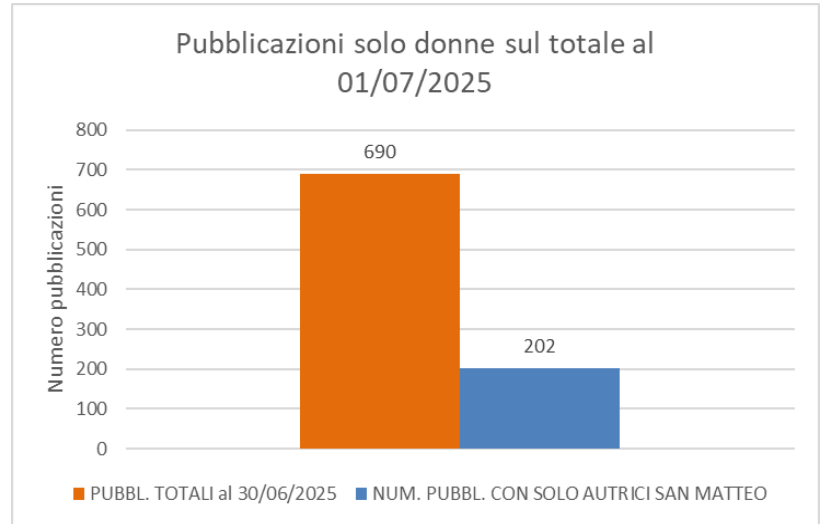


Fig. 7C. Pubblicazioni di sole Autrici

Il numero totale di pubblicazioni con donne autrici è cresciuto costantemente dal 2022 al 2024; questi dati indicano un aumento della partecipazione femminile nella produzione scientifica. Le donne in prima o ultima posizione mostrano un incremento, segno di una maggiore presenza nei ruoli di responsabilità autoriale, anche se la quota rimane inferiore a quella maschile. La percentuale di pubblicazioni con almeno una donna autrice raggiunge il picco nel 2024. Le donne rappresentano una parte crescente del totale delle pubblicazioni, sia in termini di presenza numerica che di ruoli chiave, evidenziando una tendenza positiva verso una maggiore parità.

Criticità: In conclusione, i dati mostrano progressi significativi nella partecipazione femminile alla ricerca scientifica. Permangono ampi margini di miglioramento nei ruoli di primo e ultimo autore che spesso sono ancora prerogativa maschile.

Poiché i finanziamenti alla ricerca e le pubblicazioni vengono utilizzati come misure di successo della carriera delle/dei ricercatrici/tori, è possibile che il divario di genere osservato in questo ambito, abbia un impatto sulla posizione delle donne nel mondo della ricerca e inibisca l'avanzamento delle donne a ruoli di responsabilità

Mentre gli altri report sono su tutto l'anno, per le sole pubblicazioni inviate per la rendicontazione annuale, la parte del 2025, oltre ad essere fino al 30 giugno, considera tutte le pubblicazioni, in quanto non risulta fattibile, al momento, indicare quali lavori verranno rendicontati o meno.



Piano di Uguaglianza di Genere - Aree di Intervento

L'attuazione di un progetto finalizzato all'ottenimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce la principale strategia Europea per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Si tratta di un approccio di sistema che prevede l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni. Perseguire l'equilibrio di genere significa rendere le politiche capaci di tener conto delle differenze di genere che, nella nostra società, sono trasversali a tutte le altre (disabilità, età, religione, etnia, orientamento sessuale). La corretta consapevolezza della realtà sociale, più complessa di quanto si consideri comunemente, deve indurre a cercare di offrirne una rappresentazione più fedele, che dia conto delle differenze nei comportamenti degli uomini e delle donne. Tale rappresentazione è punto di partenza per tutte le politiche, con l'obiettivo di trasformare le strutture e le organizzazioni istituzionali e sociali nella direzione di una maggior equità per gli uomini e per le donne. Sono ormai consolidate le evidenze relative ai vantaggi di organizzazioni inclusive, in termini sia di motivazione, sia di coinvolgimento, sia di senso di identità della forza lavoro. In ambito di ricerca, l'eterogeneità ed inclusività dei gruppi di lavoro favorisce l'innovazione, attraverso il confronto di esperienze, approcci e prospettive differenti. I cambiamenti già in atto e la rapida evoluzione nel mercato globale del lavoro e della ricerca non possono che premiare un'organizzazione aperta, inclusiva e orientata a premiare professionalità e competenza di chi vi opera. Infine, inclusività e uguaglianza di genere a tutti i livelli della leadership sono elementi di crescente importanza nella valutazione di credibilità e reputazione di una organizzazione. Anche la Comunità Europea, nell'ambito dei Programmi di Ricerca e Innovazione Horizon 2020, supporta lo sviluppo di policy di eguaglianza di genere con il progetto TARGET (Taking A Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation).

I GEPs sono strumenti strategici, operativi e individualizzati che consentono di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica la parità di genere. Con questo termine non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che - a parità di competenze - abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità. Nelle loro versioni più efficaci, i GEPs includono indicatori studiati per misurare il conseguimento degli obiettivi generali e specifici e prevedono la pianificazione di specifici corsi di formazione sulle competenze di genere per le figure coinvolte, per assicurare un'adeguata attuazione del piano.

Nel contesto delle organizzazioni di ricerca e nelle istituzioni di alta formazione, da tempo la Commissione Europea promuove l'adozione di GEPs e definisce ogni piano come una serie di azioni che puntano a condurre una valutazione di impatto per:

- identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell'organizzazione
- identificare e attuare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità
- fissare degli obiettivi e monitorare i progressi attraverso degli indicatori

I GEPs sono oggi il principale strumento per influenzare il cambiamento istituzionale sistematico attraverso:

- individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane nella governance istituzionale
- destinazione dei fondi per la ricerca



Gender Equality Plan della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo

L'analisi di contesto effettuata e le evidenze emerse nel GEP 2022-2025 hanno posto le basi per la stesura del GEP della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo per il triennio 2026-2028; esso mantiene le cinque macro-aree, sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi declinati all'interno delle macro aree di intervento individuate, sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione Europea quali ambiti prioritari di intervento, da effettuare nell'arco del triennio e monitorati mediante Report Annuali

Le Key Area del Gender Equality Plan

- A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;**
- B. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali e nei processi decisionali;**
- C. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;**
- D. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;**
- E. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali**

Nella definizione del GEP sono state coinvolte differenti strutture organizzative che hanno consentito, come risultato prioritario, lo sviluppo dell'analisi di contesto della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo

Come previsto dal GEP, le azioni che mirano al raggiungimento di una effettiva parità di genere non si esauriscono con gli adempimenti formali e con l'adozione di un documento ufficiale. La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo si pone l'obiettivo di articolare una visione strategica che miri a rafforzare la parità di genere attraverso un insieme di azioni concrete e coerenti basate su indicatori specifici e continue operazioni di monitoraggio, ponendo l'attenzione dimensioni particolarmente sensibili e potenziali discriminazioni quali disabilità, età, orientamento sessuale, identità di genere, nazionalità, religione ed etnia.

Allo stesso tempo, la definizione di obiettivi strategici deve necessariamente essere affiancata dalla consapevolezza della natura dinamica della parità di genere e delle situazioni mutevoli a livello organizzativo e di priorità dell'istituzione. Prioritariamente, in questo continuo processo di ri-negoziazione, l'obiettivo dovrà essere quello di arrivare a una cultura organizzativa sensibile al tema della parità di genere e che non si risolva in una serie di norme e misure "calate dall'alto" ma che evolva verso un ambiente in cui uomini e donne abbiano accesso alle stesse opportunità pur conservando le loro peculiarità

il Gender Equality PlanTeam, per la definizione del GEP, si è confrontato con la Direzione Strategica e la Direzione Scientifica, in diversi incontri, al fine di raccogliere informazioni e concordare azioni utili per la predisposizione del presente documento.

Sulla base dell'analisi di contesto, che restituisce una rappresentazione del personale dell'Azienda in chiave di genere, sono stati individuati gli obiettivi che afferiscono alle cinque aree indicate dalla Commissione Europea come ambiti di intervento.

Per ogni area sono stati formulati obiettivi specifici e relative azioni di miglioramento, monitorati mediante Report annuali, individuando le figure e le strutture coinvolte per l'implementazione di ogni azione proposta, destinatari diretti, indicatori di risultato, Strutture e Figure Responsabili e Timing.

Grazie alla forte componente multidisciplinare del Gender Equality Plan Team, è stato possibile svolgere una discussione aperta e approfondita degli obiettivi strategici e delle singole misure di implementazione.

In seguito, il documento è stato condiviso con la Governance della Fondazione per una verifica della fattibilità del piano. La versione definitiva verrà presentata al Consiglio di Amministrazione per l'adozione del GEP.



Area Tematica A: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;

Obiettivo Strategico

Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Obiettivo generale di questa macro-area è di rendere più compatibili la sfera lavorativa e la sfera personale permettendo di conciliare le esigenze individuali, sia di gestione della famiglia sia di crescita e soddisfazione professionale, con le esigenze organizzative di una struttura complessa come la nostra. Il risultato atteso è migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici e contemporaneamente le dinamiche lavorative. Il bilanciamento tra vita privata e lavorativa, così come la diffusione di una cultura organizzativa improntata alla parità di genere, rappresenta un fattore decisivo affinché uomini e donne possano perseguire una carriera soddisfacente.

In questa area rientrano tutti gli aspetti che mirano a creare un ambiente istituzionale adeguato, contrassegnato da una parità di opportunità sostanziale oltre che formale.

Per rafforzare l'efficacia e garantire la sostenibilità del lavoro agile, la Fondazione promuoverà una serie di Obiettivi e di Azioni finalizzate a facilitare l'accesso al lavoro agile per i dipendenti in condizioni di particolare necessità, come previsto dalla L. 104/1992 e dal d.lgs. 151/2001, nonché dal CCNL Comparto Sanità - Triennio 2022-2024 ed introducendo strumenti di monitoraggio della soddisfazione (questionari, reportistica). Rientrano in questa area anche una serie di obiettivi che mirano allo sviluppo del benessere organizzativo.

Tutti gli Obiettivi e relative Azioni sono descritti dettagliatamente nell'Actions Plan e Cronoprogramma sotto riportato.

Area Tematica B: Equilibrio di genere nella leadership, negli organi decisionali e nei processi decisionali

Obiettivo Strategico:

Favorire l'equilibrio di genere nella leadership, negli Organi e nei Processi Decisionali

È ormai dimostrato che l'equilibrio di genere all'interno di un organismo decisionale, sia esso una commissione o un CdA Aziendale, porta ad una maggiore obiettività e qualità decisionale e ad una maggiore efficienza operativa. Il tema di discriminazione di genere e lo squilibrio di opportunità della propria valorizzazione professionale, in base al genere di appartenenza, è tema di straordinaria importanza e spesso ci si accorge tardivamente dei processi che portano a questo tipo di grave discriminazione.

La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo intende avviare alcuni **progetti pilota** di analisi del **buon funzionamento delle dinamiche relazionali nei gruppi clinici e di ricerca**.

L'obiettivo è quello di verificare se è possibile, attraverso l'analisi dei questionari che vengono compilati durante il lavoro di gruppo su punti di forza e debolezza dei gruppi, elementi che possano, in una fase molto precoce del suo evolversi, indicare un rischio di discriminazione di genere nella crescita professionale del personale.

L'obiettivo finale è di validare l'approccio di analisi delle dinamiche gruppali al fine di individuare iniziali segni premonitori del rischio di sviluppo di evidenti casi di discriminazione di genere.

Implementare quindi un Progetto Pilota che mira a Validare l'approccio di Analisi delle Dinamiche Relazionali nei Gruppi Multiprofessionali Clinici e di Ricerca al fine di individuare segni premonitori di rischio di discriminazione di Genere.

Area Tematica C: Uguaglianza di Genere nel Reclutamento e nelle Progressioni di Carriera

Obiettivo Strategico:

Favorire l'equilibrio di genere nel Reclutamento e nelle Progressioni di Carriera

Il reclutamento, la selezione e la progressione di carriera – in un'ottica di parità di genere – necessita di misure che assicurino a donne e uomini opportunità uguali di sviluppo e avanzamento di carriera.

- Gli obiettivi di questa macro-area si prefiggono di rimuovere le barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera delle donne e di cercare di colmare il gap di genere esistente negli incarichi professionali della Dirigenza e delle Professioni Sanitarie.

- Le azioni previste all'interno di questo obiettivo generale mirano a mantenere alta l'attenzione sui percorsi di carriera all'interno dell'organizzazione e sulle attività interne (commissioni, eventi scientifici e prodotti della ricerca) svolte da Professionisti della Fondazione. Ciò è possibile grazie alla raccolta annuale ed analisi di dati ed all'applicazione di strumenti di policy aziendale sviluppati durante il GEP 2026-2028. Per esempio, la Policy Pari Opportunità di Genere nelle Commissioni e nei Gruppi di Lavoro ha lo scopo di migliorare i processi decisionali e la risoluzione dei problemi tramite gruppi di lavoro e commissioni più inclusivi.

Si auspica che la valutazione dei dati e dei processi interni dia, nel tempo, visibilità ai tanti talenti presenti all'interno dell'organizzazione.

Per quanto concerne la "Composizione di Genere nelle Commissioni Concorsuali, si propone di predisporre appositi strumenti di monitoraggio per continuare ad assicurare il rispetto della normativa sulla composizione delle Commissioni di Esame e di Concorso (art. 57 c.5.1 lettera a del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165) che preveda, quando possibile, che almeno un terzo dei componenti delle medesime sia di genere femminile.

In merito a Convegni e Corsi di formazione organizzati dalla Fondazione, La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo intende favorire per i propri dipendenti una formazione utile che sviluppi le risorse umane promuovendone le competenze; una formazione consapevole di dimensioni non solo prettamente tecnico specialistiche, ma anche relazionali, gestionali e manageriali; una formazione che sostenga le fasi della programmazione e pianificazione strategica; una formazione efficace ed efficiente che persegua l'obiettivo del miglioramento continuo.

- La UOS Formazione e Sviluppo Competenze, in collaborazione con la Direzione Scientifica, la Direzione Sanitaria, la Direzione Medica di Presidio, la Direzione Professioni Sanitarie ed il CUG, promuoverà corsi orientati ad aumentare e migliorare le conoscenze metodologiche di approccio alla Ricerca Clinica e provvederà ad organizzare percorsi di mentoring articolati in attività seminariali di gruppo su temi



specifici quali: Leadership, Comunicazione, Decision Making, Problem Solving, Empowerment. Le attività formative saranno svolte sia da Professioniste di genere Femminile presenti all'interno della Fondazione, in possesso di Competenze Specifiche rispetto alla tematica da trattare, sia da Figure Esperte esterne, sulla base di quanto già previsto nel Piano Triennale Azioni Positive (PTAP) 2024-2026 e nel Piano Formativo Aziendale. Il monitoraggio delle attività avverrà attraverso l'ausilio di strumenti di rilevazione (schede strutturate descrittive, questionari ed altri strumenti) che consentano l'analisi ed il report dei risultati. I risultati attesi sono: acquisizione di un maggior grado di consapevolezza del ruolo e delle funzioni da parte di ciascuna partecipante, arricchimento delle competenze rispetto alle soft skills indispensabili per ricoprire ruoli ad elevata responsabilità manageriale.

Per quanto concerne i Convegni organizzati dalla Fondazione, si propone di inserire raccomandazioni, all'interno della modulistica in uso, orientate al rispetto dell'Equilibrio di Genere nella scelta di Relatori/Relatrici e Moderatori/Moderatrici.

Area D: Integrazione della Dimensione di Genere nella Ricerca e nella Formazione

Obiettivo Strategico:

Favorire l'equilibrio di genere nella Ricerca e nella Formazione

Gli obiettivi di questa macro-area si prefiggono di promuovere l'integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca. Gli Obiettivi e relative Azioni sono declinati nel Cronoprogramma

L'integrazione della prospettiva di genere nei protocolli clinici e nei programmi di ricerca rappresenta un aspetto di estrema importanza per la Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo, in linea con i documenti Nazionali ed Europei che illustrano come la prospettiva di genere contribuisca alla qualità dei risultati della ricerca.

I tre livelli di valorizzazione della parità di genere secondo i principi di Horizon Europe sono:

- sviluppo e implementazione di un GEP,
- miglioramento del bilanciamento di genere nelle organizzazioni (ed un equilibrio di genere nelle componenti dei gruppi di ricerca,
- integrazione della dimensione di genere nel contenuto della Ricerca. (considerato un criterio di eccellenza).
- Va sottolineato che l'integrazione della prospettiva di genere nei protocolli clinici e di ricerca sta diventando un elemento sempre più prioritario.

Nell'ambito della ricerca scientifica, la Fondazione è impegnata nello studio delle cosiddette "patologie di genere" e dei fattori di rischio genere-specifici, con l'obiettivo di esplorare sempre più le frontiere della medicina personalizzata, sia con specialisti dei settori Endocrinologico/Malattie Metaboliche che dei Settori Cardiovascolare e Oncologico.

Per perseguire l'obiettivo finalizzato a Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, la Direzione Scientifica si propone di effettuare una mappatura di tutte le Figure Professionali coinvolte nella Ricerca o a supporto della Ricerca, a qualsiasi titolo.



E per quanto riguarda la valorizzazione di Ricercatrici in qualità di Responsabili di Progetti di Ricerca, si propone di Favorire la partecipazione di Ricercatrici ai Bandi di Ricerca finalizzata, supportandole nella presentazione dei progetti di ricerca

La Fondazione, attraverso la Direzione Scientifica, si impegna inoltre ad organizzare Workshop condotti da Figure Professionali di Genere Femminile e Maschile, di diverse discipline, a cadenza mensile, che prevedono una sessione di discussione, finalizzate a stimolare il pensiero riflessivo dei partecipanti, in un'ottica di miglioramento della pratica clinica, sempre più basata sui risultati che emergono dalla Ricerca. Si propone inoltre, alla Direzione Scientifica della Fondazione, di promuovere, annualmente, un convegno/evento volto a mettere in evidenza Professioniste di genere femminile che hanno portato a termine progetti/percorsi di eccellenza sotto il profilo scientifico o professionale.

Area Tematica E: Contrasto alla Violenza di Genere, al Mobbing, alle Molestie ed alle Molestie Sessuali

Obiettivo Strategico:

Garantire assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Con questo obiettivo, la Fondazione, si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione e violenza, specialmente se basati sul genere e/o connotati da comportamenti molesti a livello fisico e psicologico.

si impegna quindi a:

- favorire la diffusione della cultura di genere e lotta alla discriminazione e ad ogni forma di violenza elaborare strategie e azioni mirate, al fine di contrastare comportamenti di violenza di ogni tipo, all'interno della Fondazione ed elaborare strategie di sostegno rivolte ai dipendenti vittime di violenza.
- organizzare percorsi finalizzati a creare conoscenza e consapevolezza nei Dipendenti della Fondazione, sulle diverse forme di violenza di genere sui luoghi di lavoro;
- favorire l'emersione del fenomeno della violenza di genere
- Offrire supporto alle Vittime di Violenza di Genere attraverso il coinvolgimento del Centro Antiviolenza e dell'Associazione Antiviolenza presenti sul Territorio ed attivi, da tempo, all'interno della Fondazione.
- Istituire la Figura della Consigliera di Fiducia

Actions Plan e Cronoprogramma

Area A. Equilibrio tra Vita Lavorativa/Vita Privata e Cultura dell'Organizzazione

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure/Strutture coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2026	2027	2028
A.1 Favorire la Conciliazione e l'Equilibrio tra Vita Lavorativa e Vita Privata	SDG 3 Salute e Benessere SDG 4 Quality Education SDG 5 Parità di Genere	A.1 Formazione del Management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione	Direttori di S.C., Direttori di SSD e SS, Coordinatori Infermieristici	Eventi formativi rivolti ai Responsabili di Struttura Partecipazione almeno del 10% dei Responsabili di Struttura ad un evento.	Direttore Scientifico, Direttori di Dipartimento Direttori di S.C.	Direttore Medico di Presidio Direttore Professioni Sanitarie Direttore S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Report Annuale Corsi effettuati e Report Annuale Partecipanti	Report Annuale Corsi effettuati e Report Annuale Partecipanti	Report Annuale Corsi effettuati e Report Annuale Partecipanti Report Finale (triennio)
A.2 Promuovere il Benessere Organizzativo e Individuale	SDG 3 Salute e Benessere SDG 4 Quality Education SDG 5 Parità di Genere	A.2.1 Attivazione di iniziative di "Welfare Aziendale", a seguito della Survey in tema di Welfare, avviata nel 2025	Tutti i dipendenti strutturati della Fondazione	- Socializzazione dei dati emersi dalla Survey effettuata nel 2025. - Informazione alle OO.SS. - Attivazione di almeno due Iniziative di welfare	Direzione Medica di Presidio, Direzione Professioni Sanitarie, SPP, SIA, S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane e CUG	Direttore Medico di Presidio Direttore Professioni Sanitarie Direttore Servizio Protezione e Prevenzione	-Pubblicazione del Report Dati Survey sul sito web Aziendale entro il 30 Marzo 2026 -Attivazione di almeno due iniziative volte al Benessere dei Lavoratori, entro il 31/12/2026	-Valutazione dei risultati conseguenti alle iniziative attuate. - Report Annuale -Consolidamento delle Azioni di Miglioramento	Report Finale sulle Iniziative implementate ed attuate.



Area A. Equilibrio tra Vita Lavorativa/Vita Privata e Cultura dell'Organizzazione

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore	Figure/Strutture coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2026	2027	2028
A.3 Favorire il Lavoro Agile e procedere nel monitoraggio delle prestazioni svolte in modalità agile.	SDG 3 Salute e Benessere	A.3.1 Revisione del Regolamento che disciplina il lavoro agile ai sensi del nuovo CCNL Comparto Sanità - Triennio 2022-2024	Direttori di S.C., Direttori di SSD e SS; Figure Professionali compatibili con il lavoro agile	Adozione del nuovo Regolamento Trasmissione ai Direttori SC e Responsabili SSD/SS del Regolamento sul Lavoro Agile e pubblicazione sul sito intranet della Fondazione.	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane Direzione Medica di Presidio, Direzione Professioni Sanitarie, S.C. Servizio Protezione e Prevenzione, CUG, e S.C. Affari Generali, Sistemi Informativi Aziendali	Direttore S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane Comunicazione Aziendale	Decreto di Approvazione entro il 31/12/2026	Report Annuale	Report Annuale e Report Finale
	SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica	A.3.2 Monitoraggio dell'accesso al lavoro agile	Figure Professionali compatibili con il lavoro agile	N. di dipendenti che ha presentato domanda Rapporto n. richieste accettate/n. richieste presentate. Distribuzione di genere	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Report Annuale a cura della S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Report Annuale a cura della S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Report Annuale e Finale a cura della S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane
	SDG 5 Parità di Genere	A.3.3 Facilitazione dell'accesso al lavoro agile per i dipendenti in condizioni di particolare necessità, come previsto dalla L. 104/1992 e dal d.lgs. 151/2001, nonché dal CCNL Comparto Sanità - Triennio 2022-2024	Dipendenti strutturati della Fondazione	Invio documentazione informativa comunicazione tramite e-mail ai dipendenti, a cura della S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane; Direzione Medica di Presidio, Direzione Professioni Sanitarie, Direttori Strutture coinvolte e CUG Sistemi Informativi Aziendali	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane S.C. Sistemi Informativi Aziendali (SIA)	Report Annuale delle Richieste e dei Dipendenti che hanno usufruito del Lavoro Agile a cura della S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Report Annuale delle richieste e dei Dipendenti che hanno usufruito del Lavoro Agile a cura della S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Report Annuale delle richieste e Report Finale dei Dipendenti che hanno usufruito del Lavoro Agile a cura della S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane

Area A. Equilibrio tra Vita Lavorativa/Vita Privata e Cultura dell'Organizzazione

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2026	2027	2028
A.4 Facilitare il rientro in servizio dei dipendenti dopo lunga assenza (>6mesi)	SDG 3 Salute e Benessere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 5 Parità di Genere	A.3.1 Attivare percorsi di supporto che prendano in considerazione i problemi e disagi manifestati dal dipendente	Tutti i dipendenti che rientrano al lavoro dopo un periodo di assenza superiore a 6 mesi	Incontri di accoglienza Analisi Fabbisogno formativo /aggiornamento. Scheda di Destinazione Lavorativa	S.C. Direzione Professioni Sanitarie S.C. Direzione Medica di Presidio Coordinatori e Direttori S.C. Medicina del Lavoro SPP	Direzione Professioni Sanitarie Direzione Medica di Presidio	Report Annuale a cura di DPS e DMP	Report Annuale a cura di DPS e DMP	Report Annuale Report Finale a cura di DPS e DMP
A.5 Favorire la Flessibilità oraria nei dipendenti del comparto	SDG 3 Salute e Benessere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 5 Parità di Genere	A.4.1 Valutazione della richiesta di flessibilità oraria (in entrata e in uscita) presentata dal Dipendente a DPS, DMP Valutazione compatibilità con le esigenze organizzative della S.C. di assegnazione	I dipendenti che manifestano l'esigenza di fruire di orari flessibili	Percentuale di dipendenti fruitori/tot. Potenziali fruitori	S.C. Direzione Professioni Sanitarie, S.C. Direzione Medica di Presidio Coordinatori e Direttori S.C., S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane CUG	Direzione Professioni Sanitarie Direzione Medica di Presidio	Report Annuale a cura di DPS, DMP ed S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Report Annuale a cura di DPS, DMP ed S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Report Annuale e Finale a cura di DPS, DMP ed S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane
A.6 Promuovere la diffusione e l'accessibilità all'istituto delle Ferie e riposi Solidali	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere	A.5.1 Predisposizione di istruzioni operative e relativa modulistica; proposta di confronto con le OO.SS del Comparto circa la possibilità di estendere l'istituto anche all'assistenza di parenti entro il primo grado; pubblicazione di Informativa sulla intranet aziendale; e-mail a tutti i dipendenti;	Dipendenti Strutturati a Tempo Indeterminato S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane OO.SS.	N. Incontri con le OO.SS. Istruzione Operativa e Modulistica Editata Valutazione requisiti dei Dipendenti che ne fanno richiesta Percentuale di Dipendenti che hanno usufruito di Ferie/Riposi Solidali /Tot. Dipendenti che ne hanno fatto richiesta	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane C.U.G. OO.SS. Comunicazione Aziendale	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Predisposizione di istruzioni operative e relativa modulistica a cura della S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Diffusione documenti informativi sul sito Aziendale a cura della S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Report Finale a cura della S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane

Area A 1. Sviluppo del Benessere Organizzativo

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2026	2027	2028
A.7 Implementare interventi di sviluppo e sostegno continuativo della consapevolezza dei lavoratori come persone in accordo con l'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere	A.7.1 Formazione e addestramento del Management e dei lavoratori tramite interventi a livello individuale con strumenti di attivazione della consapevolezza tramite erogazione di corsi di Mindfulness based stress reduction (MBSR) di livello base, avanzato e tecniche di meditazione	Direttori di S.C., Direttori di SSD e SS, Responsabili di Funzione Coordinatori Infermieristici, tutto il personale.	Eventi formativi rivolti a tutti i lavoratori con almeno il 50% di personale sanitario (complessivamente e sull'arco di ogni anno solare)	SC Servizio Protezione e Prevenzione SS Formazione e Sviluppo Competenze	Direttore S.C. Servizio Protezione e Prevenzione	Report Annuale Corsi effettuati e Report Annuale Partecipanti a cura di SS Formazione e Sviluppo Competenze	Report Annuale Corsi effettuati e Report Annuale Partecipanti a cura di SS Formazione e Sviluppo Competenze	Report Annuale Corsi effettuati e Report Annuale Partecipanti Report finale a cura di SS Formazione e Sviluppo Competenze
A.8 Promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione.	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere	A.8.1 Incontro di Accoglienza Neoassunti. A.8.2 Training aziendale inserimento neoassunti/trasferiti. A.8.3 Predisposizione Documentazione Competenze a cura delle S.C. DPS, DMP e Direttori PTA	Neoassunti Neoassunti e Dipendenti Trasferiti	N. incontri di accoglienza con i Neoassunti % di Schede Competenze compilate e firmate dal Coordinatore e dal Dipendente per il Comparto; dal Direttore e dal Dipendente per la Dirigenza	Direzione Strategica Direzione Professioni Sanitarie Direzione Medica di Presidio Direttori PTA S.C. Servizio Protezione e Prevenzione	Direttore S.C. Direzione Professioni Sanitarie Direttore S.C. Direzione Medica di Presidio Direttori S.C. PTA Direttore S.C. SPP	Report annuale Incontri effettuati e Schede Competenze compilate	Report annuale Incontri effettuati Schede Competenze compilate	Report annuale e Report Finale



B. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsa bile	Cronoprogramma		
							2026	2027	2028
B1 Progetto Pilota che mira a Validare l'approccio di Analisi delle Dinamiche Relazionali nei Gruppi Multiprofessionali Clinici e di Ricerca al fine di individuare segni di rischio di discriminazione di Genere	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere	B1 Organizzare e programmare incontri /lavori di Gruppo. Stimolare i partecipanti a compilare i Questionari sui Punti di Forza e di Debolezza	Gruppi Multiprofessionali Clinici e di Ricerca	N. incontri attivati/anno. Punti di Forza e di debolezza individuati attraverso l'analisi dei Questionari compilati dai Partecipanti durante i lavori di gruppo	Direttore Scientifico e Figura Esperta Esterna S.C. Direzione Professioni Sanitarie S.C. Direzione Medica di Presidio	Direzione Strategica	Implementazione e attuazione Progetto Valutazione dati questionari	Introduzione e Azioni di miglioramento Report	Estensione progetto ad altre strutture Validazione del Modello
B.2 Promuovere misure a supporto dell'equilibrio di genere nella leadership	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere	B.1 Programmare corsi di formazione sulla Leadership	-Direttori di S.C. - -Coordinatori di S.C. - Responsabili di SSD e SS -Titolari di Funzione	N. corsi di formazione/anno N. partecipanti	-Direzione Medica di Presidio -. Direzione Professioni Sanitarie -Direzione PTA -Direzione Scientifica - Comitato Scientifico PFA	Direzione Strategica	Report Annuale a cura di DMP, DPS e della SS Formazione e Sviluppo Competenze	Report Annuale a cura di DMP e DPS	Report Annuale e Report finale a cura di DMP e DPS
B.3 Promuovere misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice	SDG 5 Parità di Genere SDG 17 Partnership per gli obiettivi	B.2 Partecipare a tavoli di lavoro congiunti con altre Aziende Sanitarie e Università per un confronto sul tema dell'uguaglianza di genere, della valorizzazione delle diversità e delle buone pratiche	- Dirigenti - Titolari di Funzione	N. tavoli tecnici attivati N. partecipanti	Direzione Strategica Direttori di S.C. Direzione Professioni Sanitarie S.C. Direzione Medica di Presidio Dirigenti	Direzione Strategica	Report Annuale a cura di DMP e DPS	Report Annuale a cura di DMP e DPS	Report Annuale E Report Finale Triennio a cura di DMP e DPS

Area C: Uguaglianza di Genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2026	2027	2028
C.2 Garantire una equa composizione di genere nella Commissioni di Procedure Concorsuali/Sel ettive	SDG 5 Parità di Genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	C.2 Predisporre appositi strumenti di monitoraggio per assicurare il rispetto della normativa sulla Composizione Commissioni	Tutte le figure professionali coinvolte nella costituzione di Commissioni Valutatrici	Presenza di almeno una Componente di genere femminile in ogni Commissione Valutatrice	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane Direzione Scientifica	Direzione Amministrativa Direzione Scientifica CUG	Report Annale a cura di S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane e Direzione Scientifica	Report Annale a cura di S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane e Direzione Scientifica	Report Annuale e Report Finale Triennio a cura di S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane e Direzione Scientifica
C.3 Promuovere l'equilibrio di genere nella progettazione dei Convegni	SDG 5 Parità di Genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	C.3.1 Predisporre raccomandazioni da inserire nella modulistica in uso orientate all'equilibrio di genere nei Relatori/Relatrici Moderatori e Moderatrici C.3.2 Incontri con Responsabili Scientifici	Tutti i Responsabili Scientifici di Corsi/Convegni	Presenza di un equilibrio di genere tra i Docenti, Relatori/Relatrici Moderatori e Moderatrici, nelle Segreterie Scientifiche e nelle Faculty	SS Formazione e Sviluppo Competenze DMP, DPS, SPP, S.C. Qualità e Risk Management Direzione Scientifica	-SS. Formazione e Sviluppo Competenze -Responsabile Scientifico del Convegno	Report Annale a cura di SS Formazione e Sviluppo Competenze	Report Annale a cura di SS Formazione e Sviluppo Competenze	Report Annale e Report finale Triennale a cura di SS Formazione e Sviluppo Competenze
C.4 Garantire percorsi di carriera Paritari	SDG 5 Parità di Genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	C.4.1 Monitorare la progressione di carriera/permanenza nel livello/fascia economica	Tutti i Dipendenti a tempo indeterminato	-Report annuale -Pubblicazione Report sul sito Intranet Aziendale	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Direzione Strategica	Report Annale a cura di SC Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Report Annale a cura di S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Report Annuale e Report Finale Triennale a cura di SC. Sviluppo e Gestione Risorse Umane

Area D. Integrazione della Dimensione di Genere nella Ricerca

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2026	2027	2028
D.1 Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca e di innovazione	SDG 5 Parità di Genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	D.1.1 Monitoraggio di tutte le figure professionali coinvolte nella ricerca	Responsabili Progetti di Ricerca - Personale di Ricerca (Ospedalieri ed in convenzione) e Personale di Supporto alla Ricerca.	N e % di uomini e donne PI coinvolti nel processo di ricerca. Report annuale pubblicato nella pagina intranet della Direzione Scientifica, entro il mese di marzo dell'anno successivo Report annuale	Direzione Scientifica SC Servizi Amministrativ i di Supporto alle Attività di Ricerca	Direzione Scientifica SC Servizi Amministrativ i di Supporto alle Attività di Ricerca	Report Annuale a cura della Direzione Scientifica	Report Annuale a cura della Direzione Scientifica	Report Annuale e Report Finale (triennio)
	SDG 5 Parità di Genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	D.1.2 Monitoraggio della distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di PI ai bandi di finanziamento alla ricerca	Responsabili Progetti di Ricerca Figura Profess. della Dir. Scient. che si occupa dell'inserimento e monitoraggio dati nel Workflow della Ricerca	N e % di uomini e donne PI che hanno partecipano ai bandi di finanziamento su base competitiva calcolato sul numero totale di proposte presentate, suddiviso per bandi di ricerca corrente e bandi esterni.	Direttore Scientifico Staff Direzione Scientifica	Direzione Scientifica SC Servizi Amministrativ i di Supporto alle Attività di Ricerca	Report Annuale a cura della Direzione	Report Annuale a cura della Direzione Scientifica	Report Annuale Report Triennale a cura della Direzione Scientifica
	SDG 5 Parità di Genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	D.1.3 Effettuare una mappatura sulla distribuzione di genere in qualità di PI sui progetti di ricerca approvati e finanziati da Bandi Competitivi	Figura Profess. della Dir. Scient. per monitoraggio dei Professionisti coinvolti nel processo di ricerca come riportato in Doc2Res	N e % di uomini e donne PI Responsabili di progetti di ricerca approvati e finanziati su base competitiva calcolato sul numero totale di proposte presentate, suddiviso per bandi di ricerca corrente e bandi esterni	Direttore Scientifico Staff Direzione Scientifica	Direzione Scientifica SC Servizi Amministrativ i di Supporto alle Attività di Ricerca	Report Annuale a cura della Direzione Scientifica	Report Annuale a cura della Direzione Scientifica	Report Annuale e Finale a cura della Direzione Scientifica
	SDG 5 Parità di Genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	D.1.4 Effettuare una mappatura sulla distribuzione di genere dei dipendenti autori/autrici di Pubblicazioni Scientifiche (Autorship)	Tutti i Professionisti coinvolti nel processo di ricerca come riportato nel Workflow della Ricerca	N e % di Professionisti di genere maschile e di genere femminile autori/autrici di pubblicazioni scientifiche nell'anno di riferimento	Direzione Scientifica SC Servizi Amministrativ i di Supporto alle Attività di Ricerca	Direzione Scientifica SC Servizi Amministrativ i di Supporto alle Attività di Ricerca	Report Annuale a cura della Direzione Scientifica	Report Annuale a cura della Direzione Scientifica	Report Annuale e Finale a cura della Direzione Scientifica
	SDG 5 Parità di Genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	D.1.5 Promuovere l'equilibrio di genere all'interno del Comitato Tecnico Scientifico	Figure Professionali Esperte, in possesso dei requisiti richiesti per ricoprire tale funzione	Percentuale di componenti di genere femminile all'interno del CTS	Direttore Scientifico	Direttore Scientifico CdA			Report Triennale

Area D. Integrazione della Dimensione di Genere nella Ricerca

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2026	2027	2028
D.2 Promuovere la valorizzazione di Ricercatrici in qualità di Responsabili di Progetti di Ricerca	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere	D.2 Istituire Incontri Scientifici periodici che valorizzino il contributo del genere femminile all'interno dei percorsi clinici	Tutti i Professionisti coinvolti nel processo di ricerca come riportato nel Workflow della Ricerca	n. di incontri scientifici/anno n. di Relatrici/incontro /anno	Direttore Scientifico, Direttori di S.C. Responsabili Aree di Ricerca	Direzione Scientifica Direttori di Dipartimento	Report Annuale a cura di SC Servizi Amministrativi di Supporto alle Attività di Ricerca	Report Annuale a cura di SC Servizi Amministrativi di Supporto alle Attività di Ricerca	Report Annuale e Report Finale a cura di SC Servizi Amministrativi di Supporto alle Attività di Ricerca
D.3 Promuovere Conoscenze e Competenze relative alla Medicina di Genere nella Ricerca Biomedica	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere	D.3 Programmare un evento Scientifico sulla Medicina di Genere	Tutti i Professionisti Sanitari	Realizzazione di un Evento nel triennio	Direzione Scientifica	Direzione Scientifica Direzione Strategica		Evento	
D.4 Promuovere la valorizzazione di Ricercatrici in qualità di Principal Investigator di studi clinici	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere	D.4 Monitoraggio della distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di PI in studi clinici	Tutti i Professionisti coinvolti negli studi clinici	N e % di Professionisti di genere maschile e di genere femminile PI di studi clinici	Direzione Scientifica	Direzione Scientifica Direttori di Dipartimento	Report Annuale a cura di SC Servizi Amministrativi di Supporto alle Attività di Ricerca	Report Annuale a cura di SC Servizi Amministrativi di Supporto alle Attività di Ricerca	Report Annuale e Report Finale a cura di SC Servizi Amministrativi di Supporto alle Attività di Ricerca

Area E. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali

Obiettivo	Riferimen to Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2026	2027	2028
E.1 Creare conoscenza e consapevolezza tra il personale dipendente di Fondazione sulle diverse forme di violenza di genere e molestie sessuali sui luoghi di lavoro	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere	Organizzare Corsi di formazione sulla Violenza di Genere nelle sue diverse espressioni e sulle molestie nei luoghi di lavoro	Tutti i dipendenti	N. di corsi progettati che affrontano la tematica della Violenza di Genere/anno N. di partecipanti/corso o evento	DMP, DPS, SPP, C.U.G. Medicina del Lavoro Psicologi S.S. Formazione e Sviluppo Competenze S.C. Qualità e Risk Management	Comitato Scientifico Piano Formativo Aziendale Annuale	Report Annale a cura di SS Formazione e Sviluppo Competenze	Report Annale a cura di SS Formazione e Sviluppo Competenze	Report Annale Report Finale a cura di SS Formazione e Sviluppo Competenze
E.2 Aggiornamento della valutazione del fenomeno correlato alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere SDG 16 Pace, Giustizia e Istituzioni Solide	E.2.1 Attivare Indagini sul fenomeno E.2.2 Attuazione del percorso relativo alla valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori con emersione di eventuali fenomeni sommersi	Tutti i lavoratori della Fondazione (dipendenti e equiparati)	-Survey sul fenomeno con somministrazione di questionario a tutti i lavoratori e analisi tramite metodi statistici. - % Partecipanti all'indagine	Direzione Strategica S.C. Servizio Prevenzione Protezione Medicina del Lavoro Psicologi S.C. Qualità e Risk Management C.U.G.	Direttore Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale - Sicurezza	- stesura e somministrazione di un questionario aziendale specifico - analisi dei risultati tramite scala di valutazione validata	Attuazione Interventi di miglioramento	Report Finale a cura di SC Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale - Sicurezza
E.3 emersione del fenomeno delle aggressioni, anche nella parità di genere	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere SDG 16 Pace, Giustizia e Istituzioni Solide	E.3.1 adozione effettiva di una specifica policy aziendale e avvio dei lavori del gruppo di lavoro individuato nel rispetto delle LG regionali (Deliberazione n. XII/3672/2024) E.3.2 presa in carico di ogni segnalazione del fenomeno sotto osservazione E.3.3 attuazione del piano regionale di prevenzione delle aggressioni al personale sanitario	Tutti i lavoratori della Fondazione (dipendenti e equiparati)	- Eventi gestiti in modo compiuto / eventi segnalati - % > 90% - misure preventive o correttive adottate / misure pianificate - % > 90%	Direzione Strategica, Gruppo di lavoro coordinato dal Direttore S.C. Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale - Sicurezza CUG	Direzione Strategica, Gruppo di lavoro coordinato dal Direttore S.C. Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale - Sicurezza	- Eventi gestiti in modo compiuto / eventi segnalati - misure preventive o correttive adottate / misure pianificate Report Annuale a cura di SC SPP	- Eventi gestiti in modo compiuto / eventi segnalati - misure preventive o correttive adottate / misure pianificate Report Annuale a cura di SC SPP	- Eventi gestiti in modo compiuto / eventi segnalati - misure preventive o correttive adottate / misure pianificate Report Finale a cura di SC SPP



Proposte

Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali

Per prevenire, individuare, vietare e monitorare costantemente fenomeni riconducibili a discriminazioni, molestie, violenza ed a comportamenti sessualmente inappropriati, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi, la Fondazione ha istituito il Codice Etico Comportamentale e la Policy Aziendale per la prevenzione e la gestione degli atti di violenza, che mirano anche alla Tutela della Dignità delle Persone (Pazienti e Dipendenti).

Il GEP Team sottopone alla Direzione Strategica la seguente proposta:

- ✓ Attivazione del Servizio di Consigliera di Fiducia

Elenco Allegati

All. A - Tabelle Dati 2022

All. B - Tabelle Dati 2023

All. C. - Tabelle Dati 2024

All. D - Tabelle Dati 2025 I Semestre

All. E – Composizione Gender Equality Plan Team

All. F – Report GEP 2022-2025



Conclusioni

Sistema di gestione, attuazione, sviluppo e monitoraggio del Gender Equality Plan

La rilevazione funzionale all'Analisi della dimensione di genere all'interno della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo e le specifiche attività che connotano il Piano di Azioni in materia di equità di genere sono definite con il coordinamento di un gruppo di lavoro dedicato, denominato "Gender Equality Plan Team" (GEP Team), a composizione trasversale, con rappresentanti della Direzione Scientifica, Direzione Sanitaria, Direzione S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Direzione Medica di Presidio, Direzione Professioni Sanitarie, S.S. Formazione e Sviluppo Competenze, S.C. Servizio Protezione e Prevenzione, S.C. Qualità e Risk Management, CUG, e sono validate dalla Direzione Strategica.

I singoli componenti il GEP Team coordinano, ciascuno con riferimento al perimetro di propria competenza, l'ambito di cui sono espressione e il monitoraggio del Piano di Azioni.

In questo quadro il GEP Team, con il coinvolgimento delle competenti funzioni, prospetta altresì eventuali Azioni di miglioramento che sottopone alla valutazione e alla validazione della Direzione Strategica.

Il Gender Equality Plan verrà monitorato e valutato annualmente, attraverso la rilevazione degli Indicatori predisposti, che consentiranno di misurare il grado di raggiungimento degli Obiettivi prestabiliti e di porre, di conseguenza, le eventuali azioni correttive necessarie.

Tali Azioni di miglioramento costituiscono anche elemento da considerare debitamente ai fini del periodico aggiornamento del Documento Piano di Azioni Triennale Positive (PTAP) in materia di equità di genere. Il Gender Equality Plan della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo è costituito da Obiettivi ed Azioni da realizzarsi nel triennio 2026 -2028. Gli obiettivi delineati nel piano mirano di fatto a mitigare le disparità di genere presenti, focalizzandosi sulle eque opportunità di carriera, sull'ampliamento delle prospettive di genere nella ricerca e sulla promozione di politiche favorevoli alla conciliazione tra vita professionale e privata. Il monitoraggio prevede la possibilità di produrre Report a cadenza annuale riguardanti la valutazione della fattibilità degli obiettivi ed il reale raggiungimento delle Azioni ed un Report conclusivo (al termine del triennio), che porrà le basi per la formulazione del GEP del triennio 2029-2031.

Il GEP Team individuato sarà responsabile del monitoraggio continuo e della preparazione dei report annuali che saranno sottoposti alla Direzione Strategica della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo.

La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo riconosce che la realizzazione di questi obiettivi richiederà un impegno costante e coordinato a tutti i livelli dell'organizzazione. Tale Gender Equality Plan vuole infatti rappresentare l'impegno tangibile della Fondazione nella creazione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

Diffusione del Gender Equality Plan

Il presente Documento e relativo Piano di Azioni in materia di equità di genere e Documento Analisi della dimensione di genere sono resi disponibili a tutti gli Interlocutori sul sito web ed Intranet della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo .



Fonti consultate

- Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, un piano di azione globale per le Persone, il Pianeta e la prosperità. Consultabile al link:
https://ec.europa.eu/info/strategy/internationalstrategies/sustainable-development-goals/eu-and-united-nationscommon-goals-sustainable-future_it .
- Commissione Europea (2021), *Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans*. Consultabile al link: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75e-d71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>
- EIGE (2020), *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*, p.58. Consultabile al link: [Gender inequalities in care and consequences for the labour market | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/IT)
- European Institute for Gender Equality disponibile al link
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/IT>
- Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, p. 28. Consultabile al link:
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Consultabile al link:
<https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>
- WHO (2019), *Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce*. (Human Resources for Health Observer Series No. 24). Consultabile al link:
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/311322/9789241515467-eng.pdf?sequence=1>

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

Le Statistiche relative al personale di seguito riportate sono aggiornate al 31.12.2022. Il numero totale delle/dei dipendenti è 3484, di cui 2462 (70,66%) di genere femminile e 1.022 (29,34%) di genere maschile.

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dir. T. Determ.						1	2	3	1	
Dir. T. Indeterm.			3	3	3		3	12	20	19
Dir. S.C. T. Ind.		2		5	1				3	2
Dir. S.S. T. Ind.				1					11	
Direttori Non Sanitari			1	1	1					
Quadri DS		2	2	5	1		13	15	10	1
Impiegati B				10				4	38	13
Impiegati Bs	1	4	2	5	1	2	11	13	21	5
Impiegati C	3	5	13	38	6	8	8	24	60	7
Impiegati D	9	34	22	23	9	25	90	78	83	15
Operai B	1		9	54	10		1	17	116	34
Operai Bs	6	38	68	74	11	13	51	111	174	41
SSN Med. T. Det.	1	12	1			2	13	2		
SSN Med. T. Ind.		53	55	45	30		83	101	49	23
SSN Med. SC T. Ind.			6	3	4			1	1	3
SSN Med. SS T. Ind.			4	3	11				4	4
Infermieri C				2					9	7
Infermieri D	62	74	79	76	7	178	202	267	284	30
Infermieri DS				5	2				18	6
Ausiliari A									2	
Convenzioni D							1	3		
Totale personale	83	224	265	353	97	229	478	651	894	210
% sul personale complessivo	2,38	6,42	7,60	10,13	2,78	6,57	13,71	18,68	25,66	6,02

COMPOSIZIONE DI GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - 2022

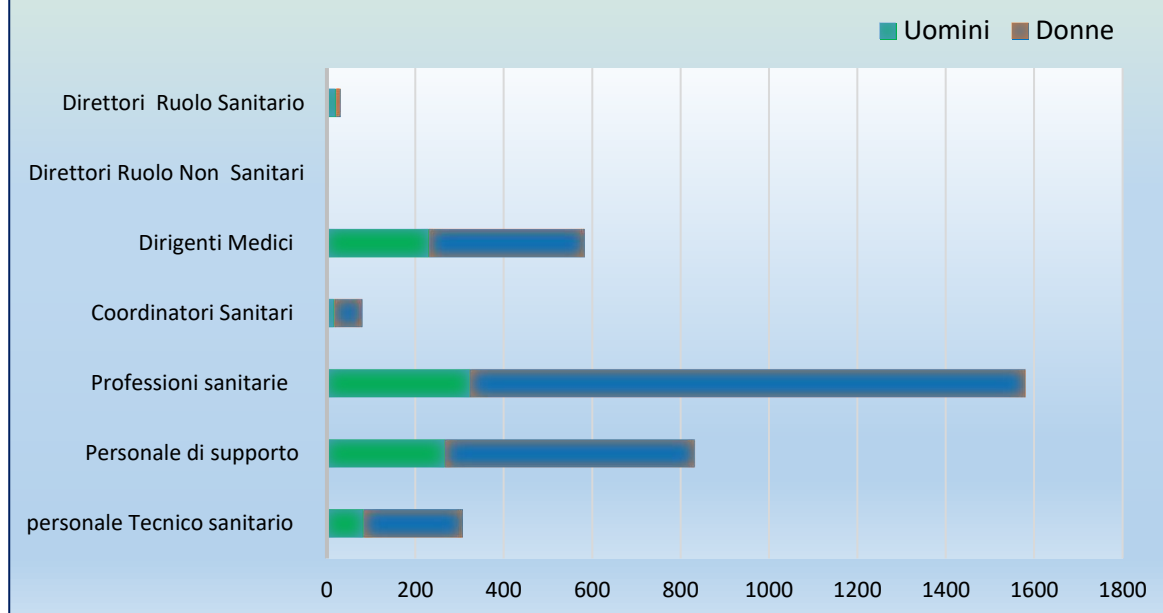


Figura 1.2. Composizione di Genere nei livelli di Inquadramento – 2022

TABELLA 1.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Indennità Funzione (di Organizzazione)	23	92,00	56	81,16	79	84,04
Indennità di Funzione (Professionale)	2	8,00	13	18,84	15	15,96
Totale personale	25	26,59	69	73,40	94	100,00%

TABELLA 1.2.1 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, COMPARTO AREA SANITA', RIPARTITE PER GENERE E PER FASCE D'ETA'

Tipo Posizione di responsabilità	Area Sanitaria													
	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Indennità Incarico di Funzione (di Organizzazione)		2	7	11	1	21	95,45			10	30	7	47	83,93
Indennità Incarico di Funzione – (Professionale)					1	1	4,55		1	3	5		9	16,07
Area Sanità Tot.		2	7	11	2	22	28,20		1	13	35	7	56	71,79
Tipo Posizione di responsabilità	Area Professionale Tecnico Amministrativa													
Indennità Incarico di Funzione (di Organizzazione)			1	1		2	66,66		2	1	5	1	9	69,23
Indennità Incarico di Funzione – (Professionale)			1			1	33,33		1	3			4	30,77
Area Professionale Tecnico Amministrativa Tot.			2	1		3	18,75		3	4	5	1	13	81,25

TABELLA 1.2.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI (AREA SANITA' ED AREA PROFESSIONALE TECNICO AMMINISTRATIVA, RIPARTITE PER LIVELLI, GENERE E PER FASCE D'ETA

Area	Descr. gruppo appartenenza	livello incarico	M/F	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale compless.	% sull'area	% sul totale
Area Sanità	Incarico di Funzione (di Organizzazione)	elevato	F		2	5		7	8,97	7,45
			M			2		2	2,59	2,15
		medio	F		3	6	2	11	14,38	11,94
			M			2		2	2,64	2,19
		base	F		5	19	5	29	38,67	32,09
			M	2	7	7	1	17	22,88	18,99
	Inc. di funzione (professionale)	base	F	1	3	5		9	12,23	10,15
			M				1	1	1,37	1,14
Area Sanità Totale				3	20	46	9	78		
Area Prof.- Tec- Amm-va	Inc. di funzione (di organizzazione)	elevato	M		1			1	6,81	1,16
		medio	F	2	1	5	1	9	61,88	10,53
			M			1		1	6,94	1,18
	Inc. di funzione (professionale)	medio	F	1	3			4	28,00	4,77
		base	M		1			1	7,06	1,20
Area Prof.- Tec- Amm-va Totale				3	6	6	1	16		
Totale complessivo				6	26	52	10	94		

TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

		UOMINI							DONNE						
Classi età		<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	%
Permanenza nel profilo e livello															
Inferiore a 3 anni		72	70	33	25	6	206	27,60	193	172	79	40	3	487	23,09
Tra 3 e 5 anni		10	39	19	8	3	79	7,94	29	73	33	16		151	7,16
Tra 5 e 10 anni			22	18	13		53	6,51	4	67	63	33	4	171	8,11
Superiore a 10 anni			26	125	246	38	435	57,94		65	357	726	152	1300	61,64
Totale		82	157	195	292	47	773	75,63	226	377	532	815	159	2109	85,66
Totale %		2,84	5,44	6,76	10,13	1,63		26,82	7,84	13,08	18,45	28,27	5,51		73,18

TABELLA 1.4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI							DONNE						
TITOLO DI STUDIO	<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	%
Laurea Breve							0,00					1	1	0,29
Laurea		2	1	8	4	15	6,10	1	1	1	13	19	35	9,92
Specializzazione Post Laurea	1	65	68	52	45	231	93,90	2	100	118	66	31	317	89,80
Totale	1	67	69	60	49	246		3	101	119	79	51	353	
Totale %	0,16	11,18	11,51	10,01	8,18		41,07	0,50	16,86	19,86	13,18	8,51		58,93

TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI							DONNE						
TITOLO DI STUDIO	<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	%
Scuola Media Inferiore	7	44	86	166	24	327	42,14	16	63	147	370	103	699	33,14
Diploma di Scuola Media Superiore	4	14	60	101	19	198	25,52	11	32	215	394	47	699	33,14
Laurea I Livello	66	93	42	18	3	222	28,61	191	226	122	34	4	577	27,36
Laurea II Livello	5	6	8	8	1	28	3,61	8	55	46	14	5	128	6,07
Totale	82	157	196	293	48	776		226	376	530	812	159	2103	
Totale %	2,84	5,44	6,79	10,15	1,63		26,93	7,14	12,96	19,47	29,09	4,45		73,07
Master I Livello	5	21	17	26	2	71		36	42	39	97	12	226	
Master II Livello				2		2			1	2	3		6	
Dottorato di Ricerca			1			1					1		1	

TABELLA 1.6 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

		UOMINI							DONNE						
Classi età	Tipo Presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Tempo Pieno		82	222	263	352	97	1016	99,41	227	465	611	813	196	2312	93,91
Part Time >50%		1	1	2	1		5	0,49	2	13	38	79	14	146	5,93
Part Time <=50%			1				1	0,10			2	2		4	0,16
Totale		83	224	265	353	97	1022		229	478	651	894	210	2462	
Totale %		2,38	6,42	7,60	10,13	2,78		29,34	6,57	13,71	18,68	25,66	6,02		70,66

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.6.1 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

		UOMINI							DONNE						
Classi età	Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time Orizzontale		1	1	2	1		5	62,50	2	12	34	77	12	137	89,54
Personale che fruisce di part time Verticale								0,00		1	3	3	2	9	5,88
Personale che fruisce di part time Misto					1		1	12,50			3	2		5	3,27
Personale che fruisce di Asp. Sindacale con Serv.			1				1	12,50							0,00
Personale che fruisce di orari flessibili							1	12,50	1		1			2	1,31
Tot. Personale		1	2	2	3		8		3	13	41	82	14	153	
% sul Totale		0,62	1,24	1,24	1,86	0,00			1,86	8,07	25,46	50,93	8,69		

TABELLA 1.6.2 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI SUDDIVISI PER GENERE ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Permessi L. 104/92 Giornalieri	20	150	388	1379	183	2120	47,36	23	291	2341	4892	987	8534	32,85
Permessi Orari L. 104/1992			406	1610		2016	45,04		348	2958	5917	1806	11029	42,46
Permessi Parentali Giornalieri	3	123	150	64		340	7,60	468	4296	1311			6075	23,39
Permessi Parentali Orari							0,00		49	289			338	1,30
Totale	23	273	944	3053	183	4476		491	4984	6899	10809	2793	25976	
Totale %	0,07	0,89	3,09	10,02	0,60			1,61	16,36	22,65	35,49	9,17		

A tutti i Professionisti afferenti al Comparto Sanità (n. 68, di cui 44 di genere femminile) sono stati concessi Permessi Retribuiti per il Diritto allo Studio – 150 ore) per l’anno solare 2022, per la frequenza a Master di I Livello o a Laurea di II Livello (Tab. 1.2.2).

Tab. 1.6.3 Permessi retribuiti suddivisi per genere, fascia d’età e area professionale

		Fascia Età							
Desc. Ruolo	genere M/F	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale complessivo	Percentual e sul ruolo	Percentual e sul totale
AMMINISTRATIVO Comparto	F	1	2	2			5	71,43	7,353
	M		2				2	28,57	2,941
SANITARIO Comparto	F	26	4	2			32	61,54	47,059
	M	6	7	4	3		20	38,46	29,412
TECNICO Comparto	F	1	4	2			7	77,78	10,294
	M			2			2	22,22	2,941
Totale complessivo		34	19	12	3		68		

TABELLA 1.7 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO 2022

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente Medico – disciplina di Endocrinologia"	3	100	0	0,00	3	100	U
Avviso di Pubblica Selezione per l'attribuzione di Incarico Quinquennale di Direzione della Struttura Complessa U.O.C. Gastroenterologia-Endoscopia Digestiva - Disciplina di Gastroenterologia	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente Medico - disciplina di Igiene, Epidemiologia e Sanità Pubblica"	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente Medico - disciplina di Malattie dell'apparato respiratorio"	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente Medico - disciplina di Neonatologia"	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente Medico - disciplina di Neuroradiologia"	1	66,66	2	66,66	3	100	D
Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente Medico - disciplina di Medicina d'Accettazione e Urgenza"	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente medico – disciplina di Radiodiagnostica"	2	66,66	0	0,00	3	100	D
Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 5 unità nel profilo di "Dirigente Medico - disciplina di Anestesia e Rianimazione"	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso Pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Collaboratore Amministrativo Professionale, Cat. D"	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 posti nel profilo di "Operatore Tecnico Specializzato –Idraulico Manutentore" - Categoria B Livello Economico Super (BS)	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso Pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Coadiutore Amministrativo, Cat. B – livello economico B super	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Concorso Pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Collaboratore Professionale Sanitario - Infermiere Cat. D"	2	66,66	1	33,33	3	100	D
Concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Operatore Socio Sanitario – Cat. B, livello economico B super"	2	66,66	1	33,33	3	100	D
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 5 unità nel profilo di "Collaboratore professionale sanitario - Tecnico Sanitario Di Laboratorio Biomedico - Cat. D"	1	66,66	2	66,66	3	100	D
Avviso di pubblica selezione per titoli e colloquio per l'attribuzione dell'incarico quinquennale di direzione della Struttura Complessa a "U.O.C. Chirurgia Toracica"	4	100,00	0	0,00	4	100	U
Totale personale	33	47,05	16	52,91	49	100,00	

TABELLA 1.7.1 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO per contratti a partita IVA e BORSE DI STUDIO RELATIVE ALLA RICERCA - DIREZIONE SCIENTIFICA

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissioni per Incarichi a Partita IVA							
N. 30 Commissioni per Incarichi a P. IVA	2	66,66	1	33,33	3	100	U (n. 27) D (n. 3)
N. 19 Commissioni per Incarichi a P. IVA	3	100	0	0,00	3	100	U (n. 19)
N. 9 Commissioni per Incarichi a P. IVA	1	33,33	2	66,66	3	100	U (n. 8) D (n. 1)
Commissioni per Borse di Studio							
N. 18 Commissioni per Borse di Studio	2	66,66	1	33,33	3	100	U (n. 17) D. (n. 1)
N. 10 Commissioni per	1	33,33	2	66,66	3	100	U (n. 8) D. (n. 2)
N. 10 Commissioni per	3	100	0	0,00	3	100	U(n. 10)

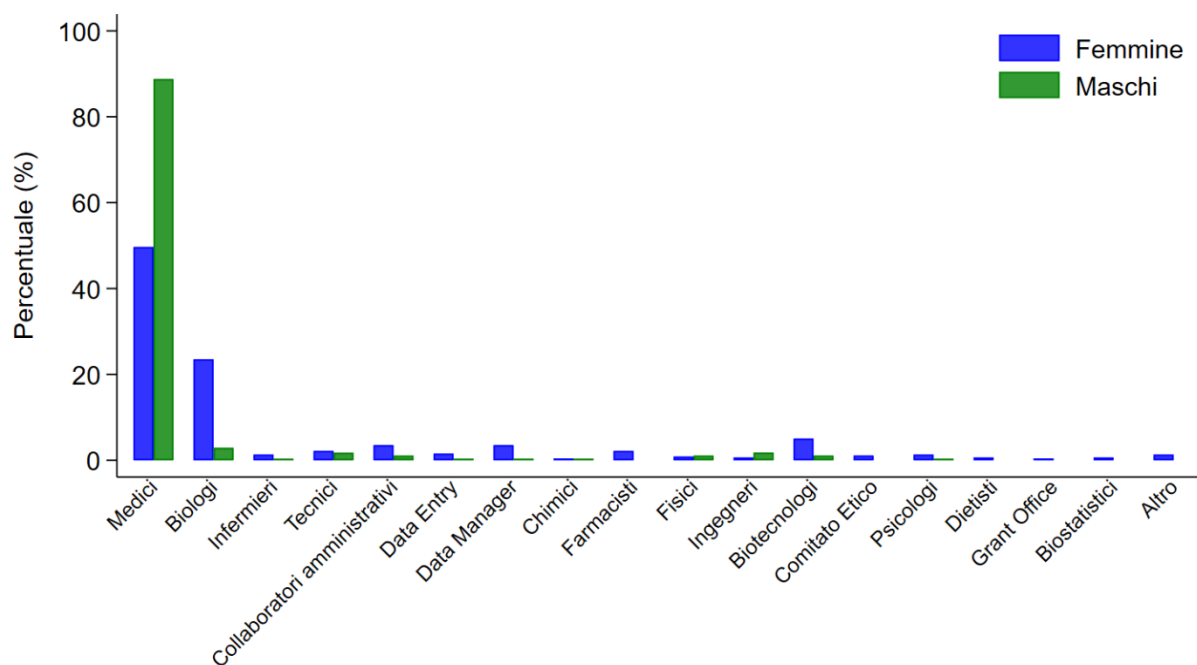
TABELLA 1.8 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' 2022

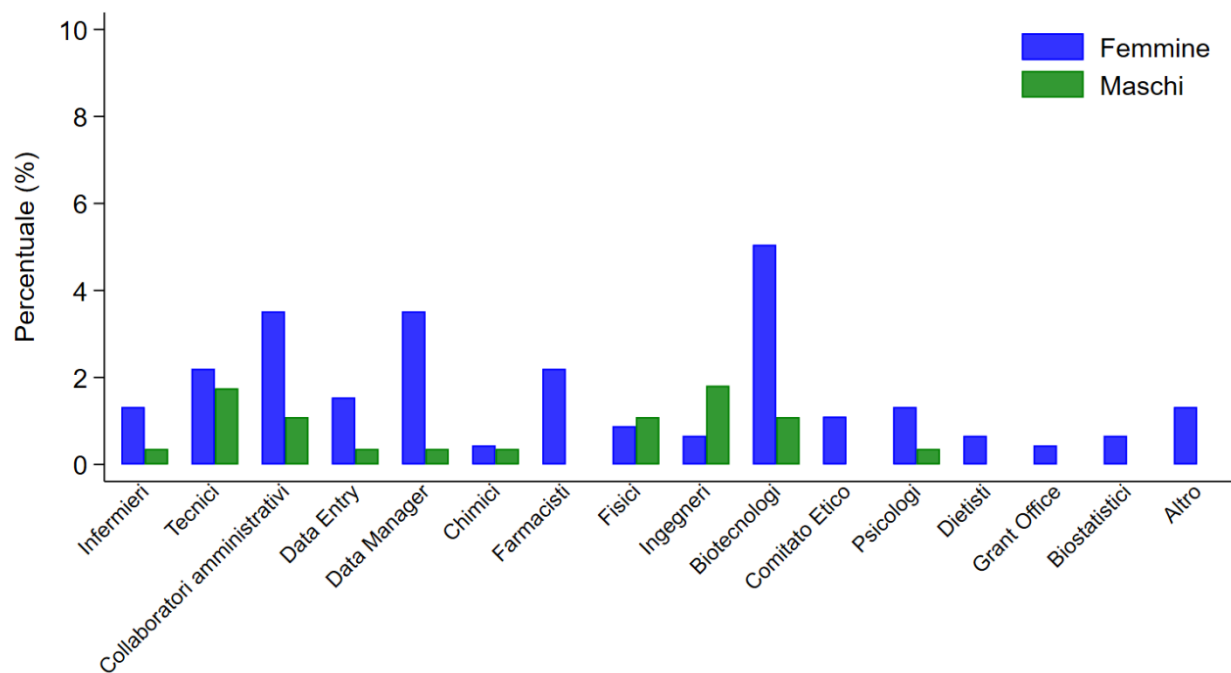
Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	647	1711	2049	1782	863	7052	53	2021	3289	4859	5816	915	16901	52,36
Aggiornamento professionale	379,8	1108	1438	1735	790	5449,7	41	1283	2024	4003	4714	1019	13044	40,42
Competenze manageriali/ Relazionali	36,53	39,1	36,6	58,86	0	171,1	1,28	42,4	59,9	179	176	69,1	526,17	1,62
Tematiche CUG	0	8	12	15	0	35	0,26	4	48	119	137	19	327	1,01
Violenza di genere	120	156	122	184	0	582	4,38	425	438	260	332	27	1481	4,59
Totale ore	1183	3022	3658	3776	1653	13290		3776	5859	9420	11176	2049	32280	
Totale ore %	8,90	22,74	27,52	28,41	12,43	100		11,70	18,15	29,18	34,62	6,35	100	

Dimensione di Genere nella Ricerca

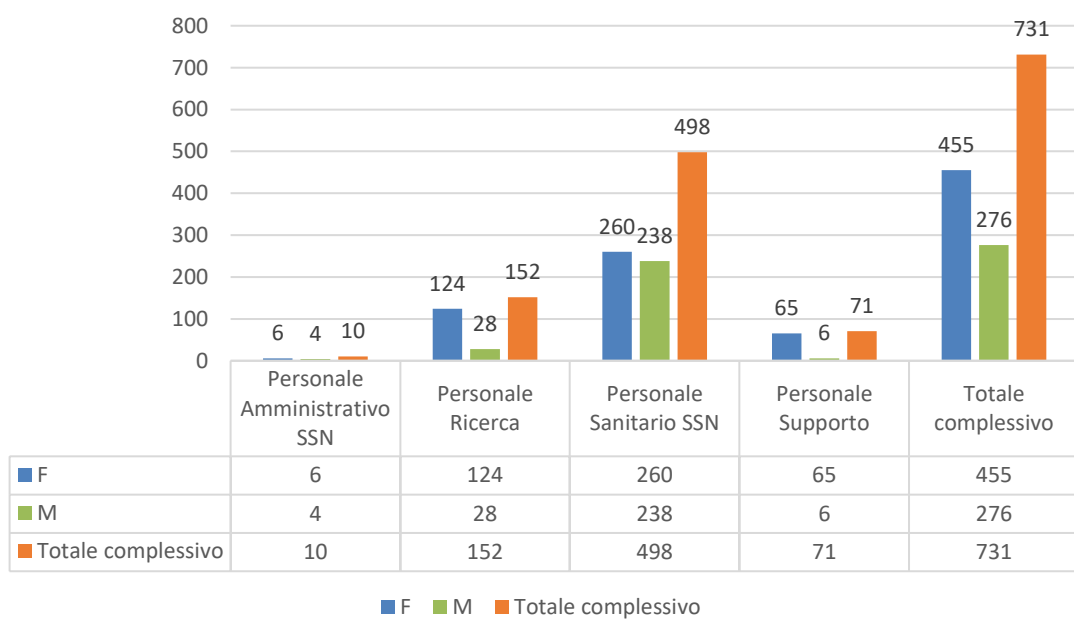
ANNO 2022

	F N=455	M N=276
QUALIFICA_OK		
Medico	226 (49.7%)	245 (88.8%)
Biologo	107 (23.5%)	8 (2.9%)
Infermiere	6 (1.3%)	1 (0.4%)
Tecnico	10 (2.2%)	4 (1.4%)
Collaboratore amministrativo	16 (3.5%)	3 (1.1%)
Data Entry	7 (1.5%)	1 (0.4%)
Data Manager	16 (3.5%)	1 (0.4%)
Chimico	2 (0.4%)	1 (0.4%)
Farmacista	10 (2.2%)	0 (0.0%)
Fisico	4 (0.9%)	3 (1.1%)
Ingegnere	3 (0.7%)	5 (1.8%)
Biotechnologo	23 (5.1%)	3 (1.1%)
Comitato Etico	5 (1.1%)	0 (0.0%)
Psicologo	6 (1.3%)	1 (0.4%)
Dietista	3 (0.7%)	0 (0.0%)
Grant Office	2 (0.4%)	0 (0.0%)
Biostatistico	3 (0.7%)	0 (0.0%)
Altro	6 (1.3%)	0 (0.0%)

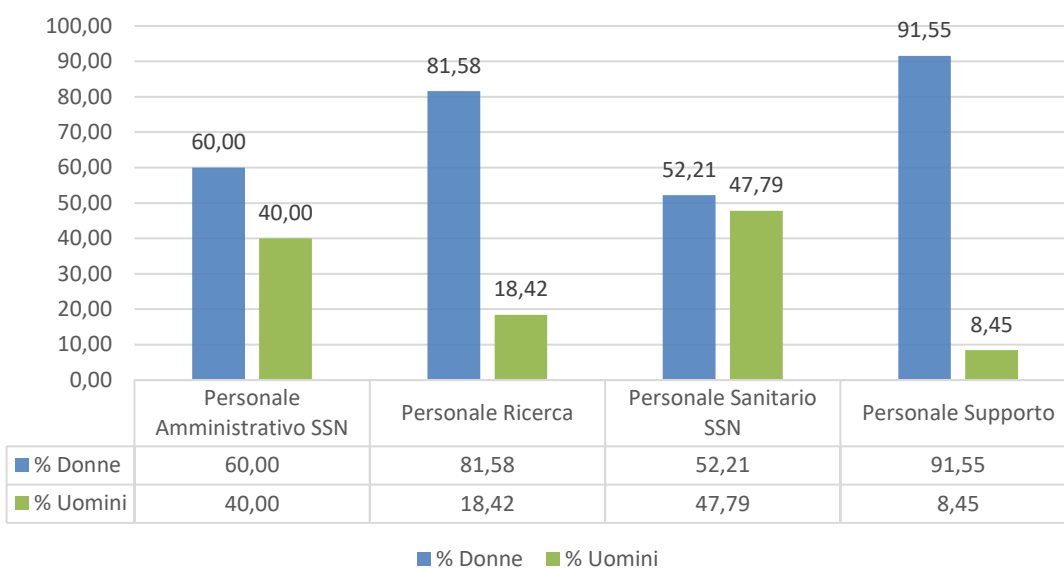




2022- Distribuzione Tipologia personale di ricerca



2022- Distribuzione Tipologia personale di ricerca



Dati Analisi di Contesto della Fondazione IRCCS relativi all'anno 2023 per Gender Equality Plan

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

Le Statistiche relative al personale di seguito riportate sono aggiornate al 31.12.2023. Il numero totale delle/dei dipendenti è 3599, di cui 2456 (68,24%) di genere femminile e 1.143 (31,76%) di genere maschile; in questi dati sono stati contemplati anche i Professionisti Sanitari Universitari in Convenzione (n. 70, di cui 15 di genere Femminile e 55 di genere Maschile).

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirig. Ammin. T. Ind.				2					1	
Dirigenza Ammin. e Tecnica Dir. S.C. Ind.		1	1	4	1				2	1
Dirigenza Ammin. Tecn. Dir. S.S.D. T. Ind.				1					1	
SSN Dirig. Medica Dir. SC Tempo Ind.			4	5	4			1	1	1
SSN Dirig. Medica Dir. SS e SSD T. Ind.			6	4	8		1	4	7	5
SSN Dirig. Medica T. Ind.	9	66	50	42	25	4	81	98	61	23
SSN Dirig. Medica T. Det.		4	2				6			
SSN Dirig. San. Non Medica Dir. S.C. T. Ind.					1					2
Dirigenza Sanit. Non Medica T. Ind.			2	2	1		5	11	21	16
Dirig. Sanit. Non Medica T. Determ.							2	2		
Dirig. Medica Universitaria(Convenzione)		10	9	18	18		6	5	3	1
Amministrativi	7	22	40	47	4	19	48	51	88	24
Personal Tecnico Professionale	2	2	1	3	1	5	5	9	8	1
Infermieri	31	64	81	131	31	116	139	180	355	85
Ostetriche			1			9	12	10	24	4
Tecnici Sanitari	5	13	13	22	7	21	38	45	76	21
Operatori Socio Sanitari	13	23	34	44	10	30	77	84	157	39
Operatori Tecnici	13	39	34	46	19	8	50	55	36	32
Ricercatore Sanit. DS6	1	4	2	1	1	3	3	1	4	2
Ricercatore Sanit. Ds3		1				2				
Ricercatore Sanit. Ds			4	4	2		1	5	11	4
Convenzioni D (Piramide Ricerca)		4	3			10	24	7	7	1
Collab. Ricerca Sanit. Elevata D6	1	3				2	1		5	1
Collab. Ricerca Sanit. Intermedia D3	2			1		2	1	2	4	
Collab. Ricerca Sanit. Iniziale D		3	2	1		1	3	4	9	3
Totale personale	84	259	289	378	133	232	503	574	881	266
% sul personale complessivo	2,33	7,19	8,03	10,5	3,69	6,44	13,97	15,94	24,47	7,39

Fig. 1.2 Composizione di Genere nei Livelli di Inquadramento - 2023



TABELLA 1.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE (al 31/12/2023)

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Indennità Funzione (di Organizzazione)	22	29,33	53	70,67	75	82,42
Indennità di Funzione (Professionale)	2	12,5	14	87,5	16	17,58
Totale personale	24	26,37	67	73,63	91	100,00

TABELLA 1.2.1 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, COMPARTO AREA SANITA', RIPARTITE PER GENERE E PER FASCE D'ETA'

	Area Sanitaria													
	UOMINI							DONNE						
Tipo Posizione di responsabilità	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Indennità Incarico di Funzione (di Organizzazione)		1	6	11	2	20	31,25		1	8	28	7	44	68,75
Indennità Incarico di Funzione – (Professionale)					1	1	10%		1	2	6		9	90%
Area Sanità Tot.		1	6	11	3	21	28,38		2	10	34	7	53	71,62
	Area Professionale Tecnico-Amministrativa													
Indennità Incarico di Funzione (di Organizzazione)			1	1		2	20%		1		5	2	8	80%
Indennità Incarico di Funzione – (Professionale)			1			1	16,67		2	2	1		5	83,33
Area Professionale Tecnico Incarico di Funzione (di Organizzazione)									1				1	100%
Area Professionale Tecnico-Amministrativa Tot			2	1		3	17,65		4	2	6	2	14	82,35

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.2.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI (AREA SANITA' ED AREA PROFESSIONALE TECNICO AMMINISTRATIVA, RIPARTITE PER LIVELLI, GENERE E PER FASCE D'ETA'

Area	Descr. gruppo appartenenza	livello incarico	M/F	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale comples.	% sull'area	% sul totale
Area Sanità	Incarico di Funzione (di Organizzazione)	elevato	F		1	4	1	6	8,11	6,59
			M			2		2	2,70	2,20
		medio	F	1	6	20	2	29	39,19	31,88
			M	1	6	7	2	16	21,62	17,58
		base	F		1	4	4	9	12,16	9,89
			M			2		2	2,70	2,20
	Inc. di funzione (professionale)	base				1		1	1,35	1,09
		medio	F	1	2	5	1	9	12,16	9,90
Area Sanità Totale				3	16	45	10	74		81,32
Area Prof.- Tec- Amm-va	Incarico di Funzione (di Organizzazione)	elevato	M		1			1	5,88	1,1
		medio	F	1		5	2	8	47,05	8,79
			M			1		1	5,88	1,1
	Inc. di funzione (professionale)	medio	F	2	2	1		5	29,41	5,49
		medio	M		1			1	5,88	1,1
Area Tecnica	Inc Incarico di Funzione (di Organizzazione)	medio	F	1				1	5,48	1,1
Area Prof.- Tec- Amm-va Totale				4	4	7	2	17		18,68
Totale complessivo				7	20	52	12	91		

TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni	78	89	38	28	6	239	30,25	231	180	70	45	1	527	24,35
Tra 3 e 5 anni	9	26	17	11	1	64	8,10	33	83	47	27	3	193	8,92
Tra 5 e 10 anni		34	26	13	3	76	9,62	8	95	72	40	6	221	10,21
Superiore a 10 anni		19	114	238	40	411	52,03		51	303	700	169	1223	56,52
Totale	87	168	195	290	50	790		272	409	492	812	179	2164	
Totale %	2,94	5,68	6,60	9,81	1,69		26,74	9,20	13,84	16,65	27,48	6,05		73,26

TABELLA 1.4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di Studio	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	%
Laurea Breve							0,00					1	1	0,28
Laurea	1	1	3	10	4	19	7,69		8	14	26	18	66	8,96
Specializzazione Post Laurea	1	71	66	45	45	228	92,31	2	99	120	71	32	324	90,76
Totale	2	72	69	55	49	247		2	107	124	97	51	391	
Totale %	0,31	11,28	10,81	8,62	7,68		38,72	0,31	16,77	19,43	15,20	7,99		61,28

TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di Studio	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	%
Scuola Media Inferiore	7	48	90	154	32	331	41,69	21	85	132	350	109	706	32,62
Diploma Scuola Media Superiore	6	12	52	110	15	195	24,56	12	29	166	397	59	663	30,64
Laurea I Livello	68	99	45	19	3	234	29,47	222	241	143	33	6	645	29,81
Laurea II Livell	6	9	9	7	1	32	4,03	17	53	49	20	5	144	6,65
Totale	87	168	196	290	51	792		226	376	530	812	159	2103	
Totale %	3,00	5,80	6,77	10,01	1,78		27,36	7,80	12,98	18,30	28,04	5,49		72,64
Master I Livello	5	31	17	26	2	71		36	42	39	97	12	226	
Master II Livell				2		2			1	2	3		6	
Dottorato di Ricerca			1			1								

TABELLA 1.6 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Tempo Pieno	89	241	262	341	100	1033	99,42	273	506	578	819	218	2394	94,96
Part Time >50%			3	2		5	0,48	2	4	30	73	11	120	4,76
Part Time <=50%		1				1	0,10			4	3		7	0,28
Totale	89	242	265	343	100	1039		229	478	651	894	210	2462	
Totale %	2,50	6,79	7,44	9,63	2,80		29,67	7,72	14,32	17,19	25,14	6,43		70,32

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.6.1 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time Orizzontale			3	2		5	71,43	2	3	27	72	11	115	89,84
Personale che fruisce di part time Verticale							0,00	1	3	3			7	5,47
Personale che fruisce di part time Misto				1		1	14,29			4	2		6	4,69
Personale che fruisce di Asp. Sindacale con Serv.			1			1	14,29							0,00
Tot. Personale		1	3	3		7		2	4	34	77	11	128	
% sul Totale	0,00	0,74	2,22	2,22	0,00			1,48	2,96	25,18	57,03	8,14		

TABELLA 1.6.2 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI SUDDIVISI PER GENERE ED ETA'

	UOMINI	DONNE
--	--------	-------

Classi età Tipo Misura conciliazione														
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Permessi L. 104/92 Giornalieri	14	191	480	1393	120	2198	46,64	32	431	2094	4644	1100	8301	29,09
Permessi Orari L. 104/1992	4		451	1037	628	2120	44,98	288	581	2292	7857	1825	12843	45,01
Permessi Parentali Giornalieri	4	188	158	44	1	395	8,38	1259	4724	1059	21		7063	24,75
Permessi Parentali Orari							0,00		219	109			328	1,15
Totale	22	379	1089	2474	749	4713		1579	5955	5554	12522	2925	28535	
Totale %	0,06	1,13	3,27	7,44	2,25			4,74	17,91	16,70	37,66	8,79		

A tutti i Professionisti afferenti al Comparto Sanità (n. 56, di cui 37 di genere femminile) sono stati concessi Permessi Retribuiti per il Diritto allo Studio – 150 ore) per l'anno solare 2023, per la frequenza a Master di I Livello o di II Livello o a Laurea di I o II Livello (Tab. 1.2.3).

Tab. 1.6.3 Permessi retribuiti per Diritto allo Studio suddivisi per genere, fascia d'età e area professionale.

	UOMINI							DONNE						
Profilo Professionale	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Infermieri	8	1	4	2		15	26,78	13	11	6	1		31	55,36
Tecnici Sanitari	1					1	1,78	3					3	5,35
Operatori Socio Sanitari	1					1	1,78		1	3	1		5	8,93
Totale	10	1	4	2		17	30,36	16	12	9	2		39	69,64
Totale %	17,86	1,78	7,14	3,57				28,57	21,43	16,07	3,57			

TABELLA 1.7 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO - Anno 2023

Tipo di Commissione	UOMINI	DONNE	TOTALE	Presidente (D/U)
---------------------	--------	-------	--------	------------------

	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Dirigente Medico – disciplina di Anestesia e Rianimazione	2	50	2	50	4	100	U
Concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Dirigente Medico – disciplina di Cardiochirurgia	3	75	1	25	4	100	U
Concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Dirigente Medico – disciplina di Chirurgia Toracica	4	100	0	0	4	100	U
Concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Dirigente Medico – disciplina di Medicina Interna	2	50	2	50	4	100	U
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 4 unità nel profilo di Dirigente Medico – disciplina di Medicina d'Emergenza-Urgenza"	2	50	2	50	4	100	U
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Dirigente Medico – disciplina di Neonatologia	2	50	2	50	4	100	U
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Dirigente Medico – disciplina di Oftalmologia	2	50	2	50	4	100	U
Concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente medico – disciplina di Radiodiagnostica"	2	50	2	50	4	100	D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Assistente Tecnico (Area degli Assistenti) da assegnare alla SC Gestione Tecnico Patrimoniale	2	50	2	50	4	100	U
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 unità nel profilo di Assistente Amministrativo (Area degli Assistenti)	0	0	4	0	4	100	U
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Assistente Tecnico – Geometra (Area degli Assistenti) da assegnare alla SC Gestione Tecnico Patrimoniale	2	50	2	50	4	100	U
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Dietista-Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	0	0	4	0	4	100	D
Concorso Pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Fisioterapista – Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	1	25	3	75	4	100	D
Concorso Pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Infermiere – Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	2	50	2	50	4	100	D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Ostetrica-Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	2	50	2	50	4	100	D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico - Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	2	50	2	50	4	100	D

concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Tecnico Sanitario di Radiologia Medica – Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	2	50	2	50	4	100	D
Concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Operatore Tecnico Specializzato – Autista Addetto al Trasporto Sanitario (Area degli	1	25	3	75	4	100	D
Avviso di pubblica selezione per l'attribuzione dell'incarico quinquennale di direzione della SC CARDIOLOGIA 1 (Ruolo: Sanitario; Categoria Professionale Dei Medici; Area Medica E Delle Specialita' Mediche; Disciplina di Cardiologia)	3	50	3	50	6	100	U
Avviso pubblico di selezione per l'attribuzione dell'incarico quinquennale di direzione della Struttura Complessa SC DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO - Ruolo Sanitario – Categoria Professionale dei Medici – Area di Sanità Pubblica - disciplina di Direzione Medica di Presidio Ospedaliero	2	33,35	4	66,65	6	100	U
Avviso pubblico di selezione per l'attribuzione dell'incarico quinquennale di direzione della Struttura Complessa SC ANESTESIA E RIANIMAZIONE 2 - ANESTESIA E TERAPIA INTENSIVA CARDIOTORACICA – Ruolo Sanitario – Categoria Professionale dei Medici – Area della Medicina Diagnostica e dei Servizi - disciplina di	4	66,65	2	33,35	6	100	U
Avviso di pubblica selezione per titoli e colloquio per l'attribuzione dell'incarico quinquennale di direzione della Struttura Complessa SC RIABILITAZIONE SPECIALISTICA (ruolo: SANITARIO; categoria professionale dei MEDICI; area MEDICA E DELLE SPECIALITA' MEDICHE; disciplina di MEDICINA FISICA E RIABILITAZIONE)	4	66,65	2	33,35	6	100	U
Totale personale	45	46,875	51	53,125	96	100,00	

TABELLA 1.8 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' 2023

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	%
Gestione del Rischio		10	7	11	5	33	0,55	6	23	21	33	8	91	1,54
Qualità e Risk Management	2	15	24	45	17	103	1,75	14	55	83	150	39	341	5,78
Competenze Professionali	14	47	44	16	14	135	2,28	65	154	135	168	31	553	9,37
Sicurezza in Ambiente di Lavoro	2	40	21	38	8	109	1,84	27	36	47	85	17	212	3,59
.Etica			1	2	5	8	0,14	2	4	2	2	2	12	0,20
Comunicazione - Relazione	2	7	4	8	6	27	0,46	2	13	30	38	12	95	0,45
Donazione Organi		1	2	3	2	8	0,14	4	6	12	20	6	48	0,81
Violenza di Genere e Aggressioni	3	1		1		5	0,08	6	4	4	14		28	0,47

Innovazione Tecnologica	87	181	99	72	28	467	7,92	273	401	261	317	64	1316	22,30
Responsabilità Professionale		3	3	3		9	0,15	4	5	9	18	5	41	0,69
Accoglienza Neoassunto	61	72	32	15	2	182	3,09	162	96	34	27	11	330	5,59
Emergenza - Urgenza	46	134	62	32	7	281	4,76	113	206	128	100	22	569	9,64
Piano pandemico		1	2	4	2	9	0,15		3	8	20	7	38	0,64
Prevenzione Infezioni Mal. Infettive	14	36	10	21	27	108	1,83	13	24	98	92	45	272	4,61
Competenze Amministrative	7	28	36	63	14	148	2,5	10	70	79	119	43	321	5,44
Totale						1632	27,67						4267	72,33
Totale %														

Tab. 1.8.1 Partecipanti /Docenti suddivisi per fasce di età e genere

		FASCE DI ETA'			
	TOTALE	≤ 29	da 30 a 39	da 40 a 49	≥ 50
Partecipanti FEMMINE	4267	562	1166	920	1617
Partecipanti MASCHI	1632	168	602	352	510
Docenti FEMMINE	341	18	73	107	143
Docenti MASCHI	320	18	66	94	142

Tabella dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro erogati ai lavoratori diendenti ed equiparati in Fondazione									
Aggiornamento al	05/01/2024		Dipendenti. (N. 3535)				Equiparati (N. 1273)		
N. partecipanti Totali	Area Sanitaria		Area Laboratori/ Ricerca		Area Amministrativa		Area Tecnica		
4808	3754		300		535		210		
	F	M	F	M	F	M	F	M	
	2494	1260	247	53	403	132	82	128	

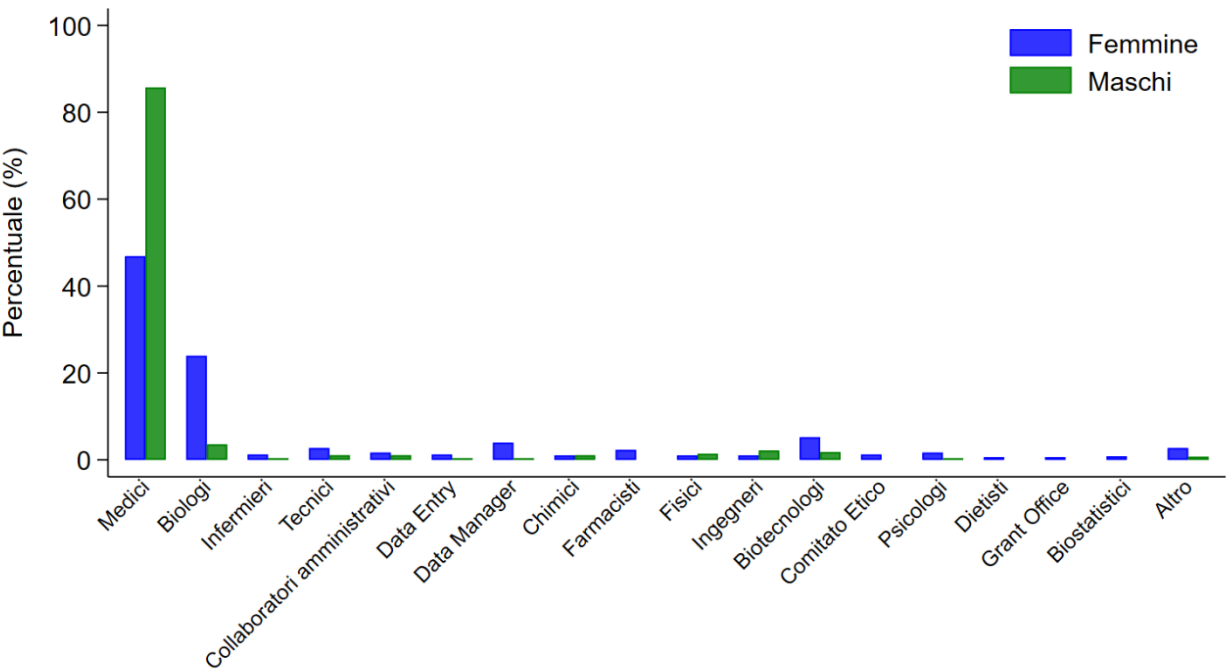
							Area Sanitaria		Area Labor./ Ricerca		Area Amministr		Area Tecnica	
	Titolo Corso	Tipol. Corso	Ore	Tot. Partecip	Dip.	Equip.	F	M	F	M	F	M	F	M
Base	start-up del neoassunto in fondazione - corso formazione di base	RES	4	645	277	368	393	229	59	14	3	16	3	10
Rischio Specifico Alto	formazione specifica in materia di salute e	FAD	12	797	637	160	404	163	41	9	12	4	1	3

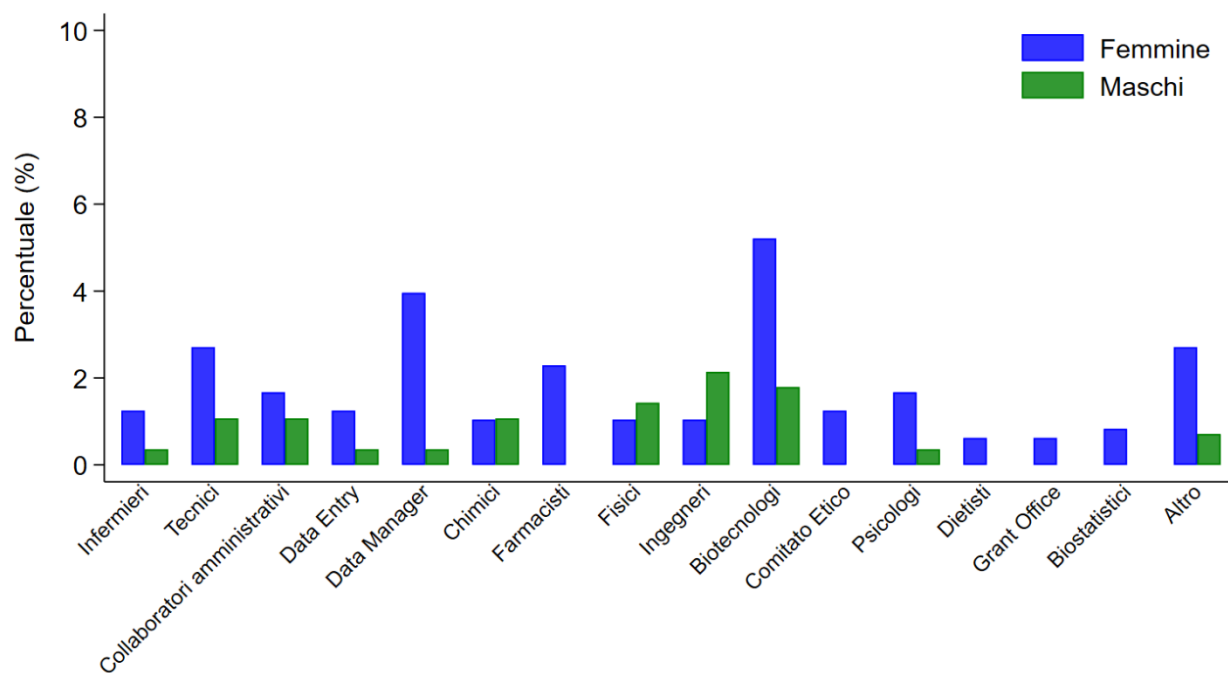
	sicurezza sui luoghi di lavoro - lavoratori a rischio alto													
Aggiornam Periodico	aggiornamento periodico per tutti i lavoratori in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro	FAD	6	211	209	2	150	42	13	2	1	1	0	0
Gestione Emergenze in Fondazione	gestione dell'emergenza in fondazione	FAD	2	730	592	138	377	148	32	5	21	4	0	5
Prevenz. Incendi in Fondazione	prevenzione incendi in fondazione	FAD	2	694	539	155	335	146	29	4	18	5	0	2
Prev. Incendi in Sala Operatoria	il rischio incendio nel comparto operatorio	FAD	2	578	473	105	307	125	20	2	14	3	0	2
Guida sicura	la guida sicura: da buona norma di lavoro a corretta abitudine di vita	FAD	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prevenire Violenza	prevenire la violenza migliorando la relazione con l'utenza: la comunicazione	FAD	6	12	12	0	10	2	0	0	0	0	0	0
Covid-19	prevenzione e controllo delle infezioni nel contesto dell'emergenza covid-19	FAD	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comunicazione	comunicazione interpersonale e gruppi di lavoro	FAD	2	7	7	0	4	3	0	0	0	0	0	0
Formaldeide	corso di formazione in materia di gestione e valutazione del rischio da esposizione a formaldeide - per il personale sanitario esposto o potenzialmente esposto	FAD	2	327	321	6	230	73	13	0	3	2	0	0
Prevenire aggressioni	la prevenzione e la gestione delle aggressioni ai danni del personale sanitario	FAD	4	197	195	2	138	40	13	2	1	1	0	0

Dimensione di Genere nella Ricerca

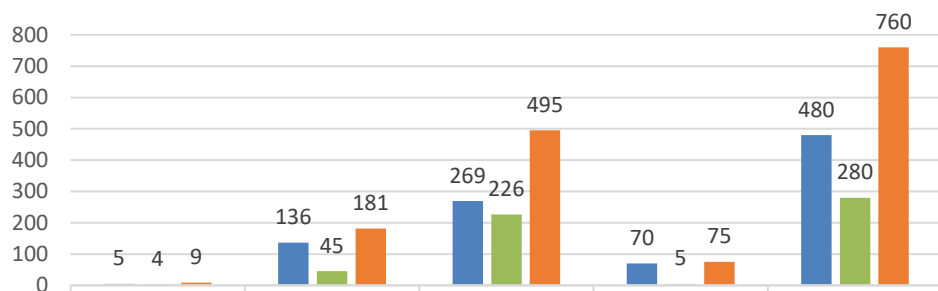
ANNO 2023

	F N=480	M N=280
QUALIFICA_OK		
Medico	225 (46.9%)	240 (85.7%)
Biologo	115 (24.0%)	10 (3.6%)
Infermiere	6 (1.2%)	1 (0.4%)
Tecnico	13 (2.7%)	3 (1.1%)
Collaboratore amministrativo	8 (1.7%)	3 (1.1%)
Data Entry	6 (1.2%)	1 (0.4%)
Data Manager	19 (4.0%)	1 (0.4%)
Chimico	5 (1.0%)	3 (1.1%)
Farmacista	11 (2.3%)	0 (0.0%)
Fisico	5 (1.0%)	4 (1.4%)
Ingegnere	5 (1.0%)	6 (2.1%)
Biotecnologo	25 (5.2%)	5 (1.8%)
Comitato Etico	6 (1.2%)	0 (0.0%)
Psicologo	8 (1.7%)	1 (0.4%)
Dietista	3 (0.6%)	0 (0.0%)
Grant Office	3 (0.6%)	0 (0.0%)
Biostatistico	4 (0.8%)	0 (0.0%)
Altro	13 (2.7%)	2 (0.7%)





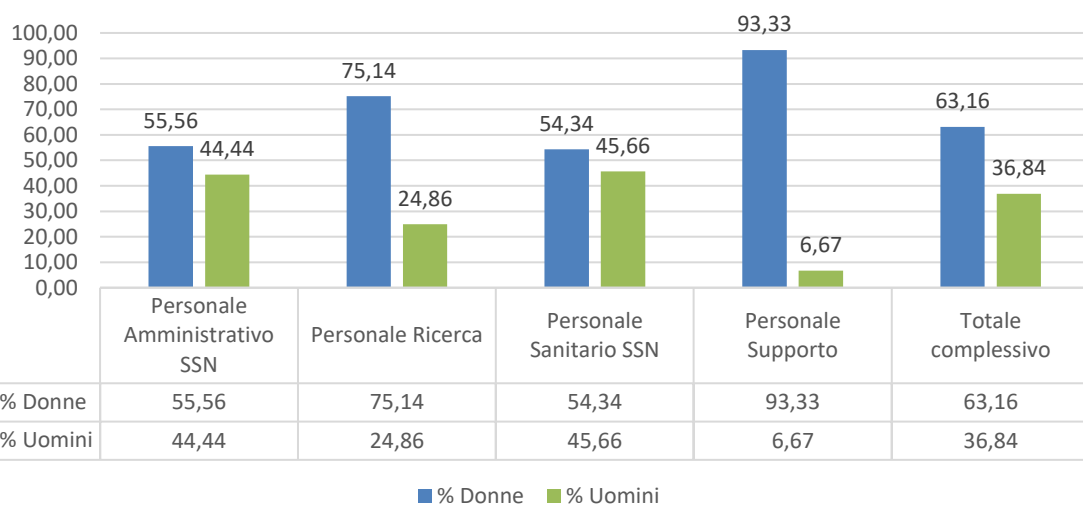
2023 - Distribuzione Tipologia Personale di ricerca



	Personale Amministrativo SSN	Personale Ricerca	Personale Sanitario SSN	Personale Supporto	Totale complessivo
Donne	5	136	269	70	480
Uomini	4	45	226	5	280
Totale complessivo	9	181	495	75	760

Donne Uomini Totale complessivo

2023 - % Distribuzione Tipologia Personale di ricerca





Gender Equality Plan

ANALISI DI CONTESTO anno 2024

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

Le Statistiche relative al personale di seguito riportate sono aggiornate al 31.12.2024. Il numero totale delle/dei dipendenti è 3686, di cui 2572 (69,78%) di genere femminile e 1.114 (30,22%) di genere maschile; in questi dati sono stati contemplati anche i Professionisti Sanitari Universitari in Convenzione (n. 85, di cui 22 di genere Femminile e 63 di genere Maschile).

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirig. Ammin. T. Ind.				1					1	
Dirigenza Ammin. Dir. S.C. Ind.			1	3					1	1
Dirigenza Professionale Dir. SC			1	2					1	
Dirigenza Tecn. Dir. SSD. T. Ind.									1	
SSN Dirig. Medica Dir. SC T. Ind.			5	4	4			2	1	1
SSN Dirig. Medica Dir. SSD T. Ind.				1	4				3	3
SSN Dirig. Medica Dir. SS T. Ind.			6	4	4		1	5	7	2
SSN Dirig. Medica T. Ind.		73	50	35	28	1	95	101	53	21
SSN Dirig. Medica T. Det.	3	6	1			5	8	1		
SSN Dirig. Sanitaria Dir. S.C. T. Ind.					1					1
SSN Dirig. Professioni San Dir. SC T. Ind.									1	1
Dirigenza Sanitaria T. Ind.			2	2	1		4	12	20	16
Dirigenza Sanitaria T. Det.							3			
Dirigenza Professionale				1	1					
Dirig. Medica Dir. SC Univ. Conven				10	10					1
Dirig. Medica Dir. SSSD Univ. Conv			1		1				1	
Dirig. Medica Dir. SS Univ. Conv			1	3				2		
Dirig. Medica Univ.(Conven)		13	9	6	9		7	3	3	1
Dirig. Sanitaria Univ. Conv							1	2		1
Amministrativi	7	17	15	24	9	22	45	55	112	44
Amministr. T. Determ.	1	1					2			
Personale Tecnico Non Sanit.	6	16	42	118	33	3	8	14	119	41
Infermieri T. Ind.	49	76	70	88	11	190	193	204	314	47
Infermieri T. Determin.						5	1			
Ostetriche T. Ind.			1			9	28	10	12	2
Ostetrica T. Determin.						2				
Tecnici Sanitari T. Ind.	9	23	14	20	6	29	46	40	43	11
Tecnici Sanitari T. Det.						3	1			
Tecnici della Riabilitazione	3		1			2	4	4	9	5
Assistenti Sanitarie								1	3	
Assistenti Sociali								1	1	
Operatori Socio Sanitari	6	33	46	42	7	10	62	91	184	45
OTA				1				1	1	
Ausiliari									2	
Assistente Religioso		2			1					
Ricercatore Sanit.		4	3	1		7	16	16	8	
Collab. di Ricerca Sanitaria		1				4	16	20	7	2
Totale personale	84	265	269	366	130	292	541	585	908	246
% sul personale complessivo	2,27	7,19	7,3	9,93	3,53	7,92	14,68	15,87	24,63	6,68

Composizione di genere nei livelli di inquadramento - 2024

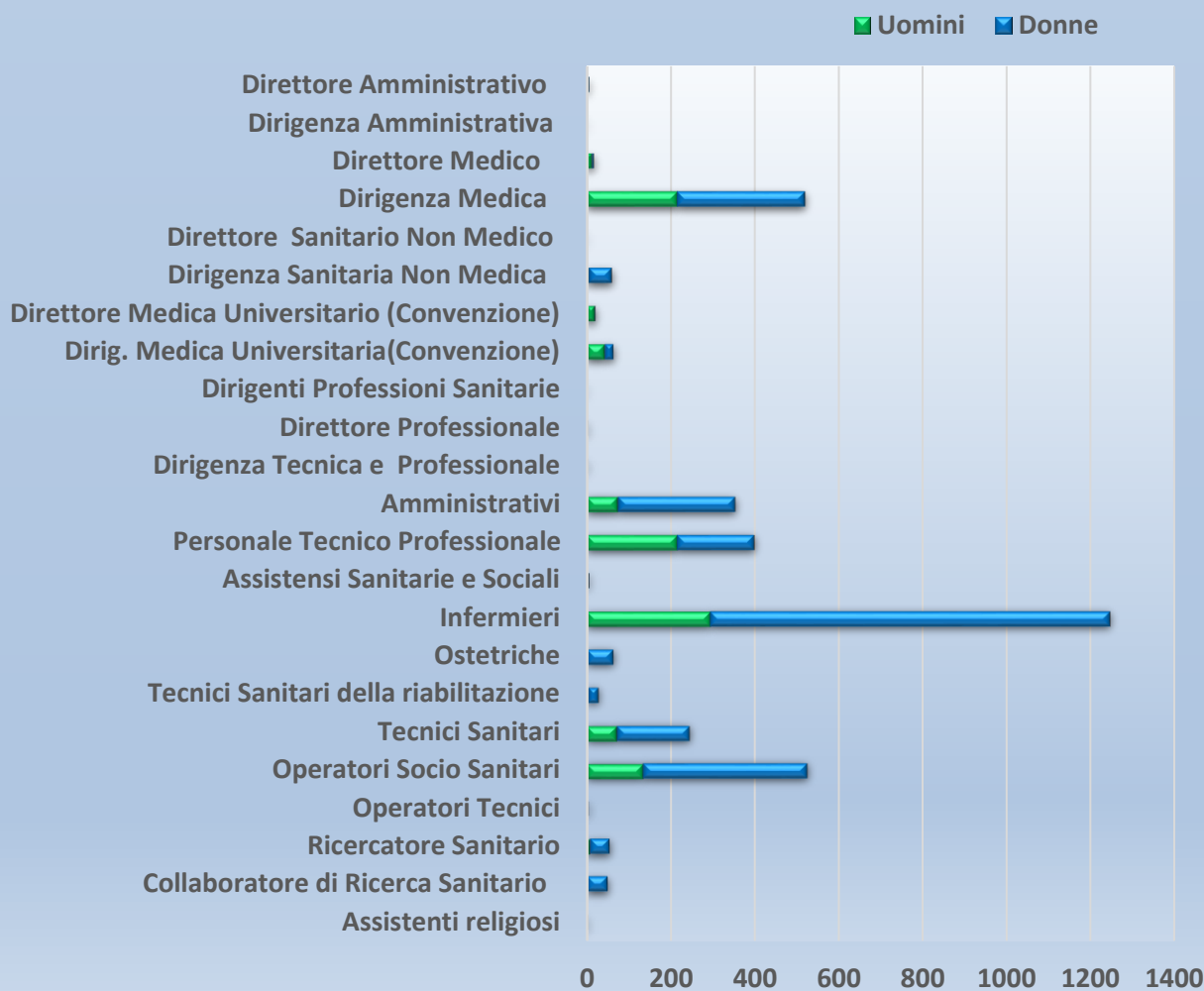


Figura 1.2. Composizione di Genere nei livelli di Inquadramento – 2024



TABELLA 1.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE (al 31/12/2024)

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Indennità Funzione (di Organizzazione)	22	28,95	54	71,05	76	82,61
Indennità di Funzione (Professionale)	2	12,5	14	87,5	16	17,39
Totale personale	24	26,09	68	73,91	92	100,00

TABELLA 1.2.1 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, COMPARTO AREA SANITA', RIPARTITE PER GENERE E PER FASCE D'ETA' (al 31/12/2024)

	Area Sanitaria													
	UOMINI							DONNE						
Tipo Posizione di responsabilità	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Indennità Incarico di Funzione (di Organizzazione)		2	5	11	2	20	30,3		3	8	28	7	46	69,7
Indennità Incarico di Funzione – (Professionale)					1	1	10%		1	3	5		9	90%
Area Sanità Tot.		2	5	11	3	21	27,63		4	11	33	7	55	72,37
	Area Professionale Tecnico-Amministrativa													
Indennità Incarico di Funzione (di Organizzazione)				2		2	20%		1		5	2	8	80%
Indennità Incarico di Funzione – (Professionale)			1			1	28,57		1	3	1		5	71,43
Area Professionale Tecnico- Ammin. Tot			1	2		3	18,75		2	3	6	2	13	81,25

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>



TABELLA 1.2.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE E PER FASCE D'ETÀ (al 31/12/2023)

	FEMMINE						MASCHI								Tot. compl
Profili Professionali	da 31 a 40	<30	> 60	da 41 a 50	da 51 a 60	Tot.	da 31 a 40	<30	> 60	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	Tot.		
SANITARIO Dirigenza Medica	102	5	30	113	68	318	86	3	67	1	72	69	298	616	
Direttore di Dipartimento			1			1			4			3	7	8	
Direttore di Unità Operativa Complessa			2	2	1	5			14		5	14	33	38	
Direttore ad Interim di U.O.C.									2			1	3	3	
Direttore facente funzioni di U.O.C.									2			2	4	4	
Resp. di Unità Operativa Semplice Dipart			3		4	7			5		1	1	7	14	
Inc. di natura profess. di Alta Spec.			7	6	15	28			18		10	16	44	72	
Resp. di Unità Operativa Semplice	1		2	7	7	17			5		7	8	20	37	
Inc. di natura profess. - Prof. c2a			5	4	10	19			8		2	2	12	31	
Inc. di natura profess. - Prof. c2b			4	1	12	17			6		3	12	21	38	
Inc. di natura profess. - Prof. c2c			4	10	8	22			3		2	5	10	32	
Inc. di natura profess. - Prof. c2d	26		2	71	11	110	21				35	4	60	170	
Inc. di natura profess. Inf. a 5 anni	75	5		12		92	65	3		1	7	1	77	169	
SANITARIO Dirigenza non Medica	8		20	13	21	62	1		2		2	2	7	69	
Direttore di Unità Operativa Complessa			1		1	2			1				1	3	
Direttore facente funzioni di U.O.C.			1			1								1	
Inc. di natura profess. di Alta Spec.			4		4	8					1		1	9	
Inc. di natura profess. - Prof. c2a			5			5			1				1	6	
Inc. di natura profess. - Prof. c2b			8		2	10								10	
Inc. di natura profess. - Prof. c2c				1	3	4								4	
Inc. di natura profess. - Prof. c2d	1		1	7	9	18					1	2	3	21	
Inc. di natura profess. Inf. a 5 anni	7			5	2	14	1						1	15	
PROFESSIONALE Dirigenza					1	1			3		1	3	7	8	
Direttore di Dipartimento									1				1	1	
Direttore di Unità Operativa Complessa					1	1			1		1	2	4	5	
Direttore ad Interim di U.O.C.									1				1	1	
Inc. di natura profess. Inf. a 5 anni												1	1	1	
TECNICO Dirigenza					1	1								1	
Resp. di Unità Operativa Semplice Dipart					1	1								1	
AMMINISTRATIVO Dirigenza			2		2	4					1	4	5	9	
Direttore di Dipartimento			1			1								1	
Direttore di Unità Operativa Complessa			1		1	2					1	3	4	6	
Inc. di natura profess. >di 5 anni												1	1	1	
Inc. di natura profess. Inf. a 5 anni					1	1								1	
Totale comples.	110	5	52	126	93	386	87	3	72	1	76	78	317	703	

TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni	69	101	46	41	6	263	32,51	238	204	101	60	7	610	27,99
Tra 3 e 5 anni	13	20	7	9	1	50	6,18	46	57	21	20	2	146	6,7
Tra 5 e 10 anni		40	37	19	4	100	12,36	3	121	82	45	7	258	11,84
Superiore a 10 anni		13	102	225	56	396	48,95		40	254	690	181	1165	53,46
Totale	82	174	192	294	67	809		287	422	458	815	197	2179	
Totale %	2,74	5,82	6,42	9,83	2,24		27,07	9,6	14,12	15,32	27,27	6,59		72,93

TABELLA 1.4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di Studio	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	%
Laurea Breve							0,00					1	1	0,27
Laurea	3	8	3	7	3	24	9,64	5	12	1	11	16	45	11,34
Specializzazione Post Laurea		76	64	45	40	225	90,36	1	103	120	78	29	331	87,8
Totale	3	84	67	52	43	249		6	115	121	89	46	377	
Totale %	0,47	13,41	10,7	8,3	6,86		39,78	0,95	18,37	19,32	14,21	7,34		60,22

TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI							DONNE						
TITOLO DI STUDIO	<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	%
Scuola Media Inferiore	11	52	92	154	44	353	43,47	24	84	118	355	118	699	32,08
Diploma di Scuola Media Superiore	7	14	42	115	18	196	24,14	11	32	133	399	67	642	29,46
Laurea I Livello	59	96	51	17	4	227	27,96	238	257	150	39	6	690	31,67
Laurea II Livello	5	12	7	9	2	35	4,31	14	49	54	19	6	142	6,52
Totale	82	174	192	295	69	812		287	422	458	815	197	2179	
Totale %	2,74	5,81	6,41	9,86	2,3		27,15	9,59	14,1	15,31	27,24	6,58		72,85
Master I Livello	5	31	17	26	2	71		36	42	39	97	12	226	
Master II Livello				3		3			1	3	3		7	
Dottorato di Ricerca			1			1			1				1	

TABELLA 1.6 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE						
Classi età	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	82	254	257	346	112	1051	99,06	288	526	549	831	233	2427	94,95
Part Time >50%	3	3	2	1		9	0,85	5	11	27	71	10	124	4,85
Part Time <=50%		1				1	0,09			3	2		5	0,2
Totale	85	258	259	347	112	1061		293	537	573	904	243	2556	
Totale %	2,35	7,13	7,16	9,59	3,09	29,33		8,1	14,84	16,0	24,99	6,71		70,67

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>



TABELLA 1.6.1 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time Orizzontale	3	3	2	1		9	5,77	5	10	25	70	10	120	20,34
Personale che fruisce di part time Verticale							0,00		1	2	2		5	0,85
Personale che fruisce di part time Misto				1		1	0,64			3	2		5	0,85
Personale che fruisce di Asp. Sindac. con Serv		1				1	0,64							0
Personale che fruisce di orari flessibili	12	33	26	58	16	145	92,95	30	91	109	176	54	460	77,97
Tot. Personale	15	37	28	60	16	156		35	102	139	250	64	590	
% sul Totale	2,01	4,95	3,75	8,04	2,14		20,91	4,69	13,67	18,63	33,51	8,57		79,09

TABELLA 1.6.2 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI SUDDIVISI PER GENERE ED ETÀ Anno 2024

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Permessi L. 104/92 Giornalieri	6	196	518	1297	269	2286	44,81	94	465	3158	6053	1080	10850	29,09
Permessi Orari L. 104/1992		2	419	1126	824	2371	46,47	377	408	1561	7805	2208	12359	39,34
Permessi Parentali Giornalieri	7	178	172	50	2	409	8,02	874	5485	1568	43		7970	25,34
Permessi Parentali Orari				36		36	0,71		155	115			270	0,86
Totale	13	376	1109	2509	1095	5102		1345	6513	6402	13901	3288	31449	
Totale %	0,03	1,02	3,03	6,86	2,99			3,67	17,81	17,51	38,03	8,99		



Tab. 1.6.3 Permessi retribuiti per il Diritto allo Studio suddivisi per genere, fascia d'età e area professionale.

	UOMINI							DONNE						
Profilo Professionale	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Infermieri	2	7	3	1		13		9	7	7	8		31	
Ostetriche									2	2			4	
Tecnici Sanitari	1	3				4		1		3			4	
Operatori Socio Sanitari	1		1			2		1		2	4		7	
Collabor. Ricerca (Piramide)	1	1				2		5	3	2			10	
Totale	5	11	4	1		21	27,27	16	12	16	12		56	72,73
Totale %	6,49	14,29	5,19	1,3				20,78	15,58	20,78	15,58			

TABELLA 1.7- COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO 2024

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "dirigente biologo – disciplina patologia clinica"	2	50	2	50	4	100	D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente Medico – disciplina di Ematologia"	2	50	2	50	4	100	D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n.1 unità nel profilo di "dirigente medico – disciplina di medicina d'emergenza-urgenza" da assegnare alla SC pronto soccorso e medicina d'urgenza	3	75	1	25	4	100	D
concorso Pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente Medico – disciplina di Dermatologia"	2	50	2	50	4	100	D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "dirigente biologo – disciplina microbiologia e virologia" da assegnare alla SC microbiologia e virologia	1	25	3	75	4	100	D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente Medico – disciplina di Igiene, Epidemiologia e Sanità Pubblica"	2	50	2	50	4	100	D
concorso Pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente Medico – disciplina di Oncologia"	2	50	2	50	4	100	D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n.1 unità nel profilo di	3	75	1	25	4	100	



"dirigente medico – disciplina di ginecologia e ostetricia" da assegnare alla SC ostetricia e ginecologia 1							D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "dirigente medico – disciplina di otorinolaringoiatria"	2	50	2	50	4	100	U
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "dirigente medico – disciplina di microbiologia e virologia".	2	50	2	50	4	100	D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "dirigente fisico –fisica sanitaria"	2	50	2	50	4	100	U
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "dirigente medico – disciplina di biochimica clinica	2	50	2	50	4	100	U
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "dirigente medico – disciplina di chirurgia vascolare	2	50	2	50	4	100	U
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente Medico – disciplina di Ortopedia e Traumatologia	2	50	2	50	4	100	D
Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 unità nel profilo di "Dirigente Medico – disciplina di Neurochirurgia	2	50	2	50	4	100	D
Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 18 unità nel profilo di "Dirigente Medico – disciplina di Pediatria	3	75	1	25	4	100	D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di: "collaboratore tecnico professionale" (area dei professionisti della salute e dei funzionari) da assegnare alla SC sistemi informativi	1	25	3	75	4	100	U
Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "INFERMIERE-Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	1	25	3	75	4	100	D
concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato, di n. 1 unità nel profilo di "operatore tecnico specializzato – magazziniere (area degli operatori)"	2	50	2	50	4	100	U
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di: "operatore tecnico specializzato – addetto alla vigilanza armata (area degli operatori)"	2	50	2	50	4	100	U
concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "tecnico sanitario di radiologia medica" -area dei professionisti della salute e dei funzionari"	1	25	3	75	4	100	D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 80 unità nel profilo di "Infermiere – Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari"	2	50	2	50	4	100	D
concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare" -area dei professionisti della salute e dei funzionari	2	50	2	50	4	100	D



concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Ostetrica – Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari" Concorso concluso 2025	0	0	4	100	4	100	D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "tecnico sanitario di laboratorio biomedico – area dei professionisti della salute e dei funzionari" concorso concluso 2025	1	25	3	75	4	100	D
concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di "Infermiere Pediatrico - Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari " concorso concluso 2025	0	0	4	100	4	100	D
Totale personale	46	44,23	58	55,77	104	100,00	

TABELLA 1.7.1 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO per contratti a partita IVA e BORSE DI STUDIO RELATIVE ALLA RICERCA - DIREZIONE SCIENTIFICA

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	U	D
Commissioni per Incarichi a Partita IVA								
N. 60 Commissioni per Incarichi a P. IVA	58	51,33	55	48,67	113	100	37	23
N. 42 Commissioni per Borse di Studio	43	47,78	47	52,22	90	100	27	15
Tot.	101		102		203		64	38

TABELLA 1.8 - FRUTIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

Classi età	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	%
Tipo Formazione														
Qualità e Risk Management	1	8	16	13	5	43	23,37	0	26	33	64	18	141	76,63
Etica	0	2	1	3	7	13	21,67	4	13	12	13	5	47	78,33
Comunicazione / Relazione	12	19	26	34	9	100	23,75	42	41	68	142	28	321	76,25
Sicurezza in Ambiente di Lavoro	708	418	267	378	84	1855	30,77	1562	728	693	970	220	4173	69,23
Violenza di Genere e Aggressioni	30	85	78	116	26	335	23,86	118	171	239	446	95	1069	76,14



Competenze Professionali	15	22	40	26	4	107	29,48	48	57	51	84	16	256	70,52
Tematiche Clinico-Assist.	23	34	34	24	13	128	19,75	67	102	148	159	44	520	80,25
Responsabilità Professionale	0	6	6	10	7	29	21,17	6	14	20	57	11	108	78,83
Organizzazione	2	7	9	7	1	26	27,96	3	10	17	32	5	67	72,04
Innovazione Tecnologica	4	7	7	10	6	34	22,22	13	29	27	34	16	119	77,78
Donazione Organi	4	5	6	4	1	20	25,97	10	11	17	17	2	57	74,03
Accoglienza Neoassunto	106	49	18	14	1	188	34,18	229	86	31	14	2	362	65,82
Emergenza - Urgenza	85	138	79	79	29	410	40	135	163	116	173	28	615	60
Prevenzione Infezioni Mal. Infettive	5	38	16	27	36	122	26,29	21	41	129	121	30	342	73,71
Competenze Area Materno-Infantile	1	7	4	4	0	16	10,26	29	51	27	30	3	140	89,74
Competenze Amministrative	22	47	46	83	18	216	27,41	53	81	124	263	51	572	72,59
Totale	1018	892	653	832	247	3642	29,02	2340	1624	1752	2619	574	8909	70,98
Totale %	30,32	35,45	27,15	24,11	30,09			69,68	64,55	72,85	75,89	69,91		

Tab. 1.8.1 Partecipanti /Docenti/Responsabili Scientifici suddivisi per fasce di età e genere

		FASCE DI ETA'				
	TOTALE	≤ 30	da 31 a 40	da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
Partecipanti FEMMINE	8909	2340	1624	1752	2619	574
Partecipanti MASCHI	3642	1018	892	653	832	247
Docenti FEMMINE	202	10	43	63	60	26
Docenti MASCHI	213	14	37	55	74	33
Responsabili scientifici FEMMINE	80	0	5	23	31	21
Responsabili scientifici MASCHI	84	0	2	16	44	22

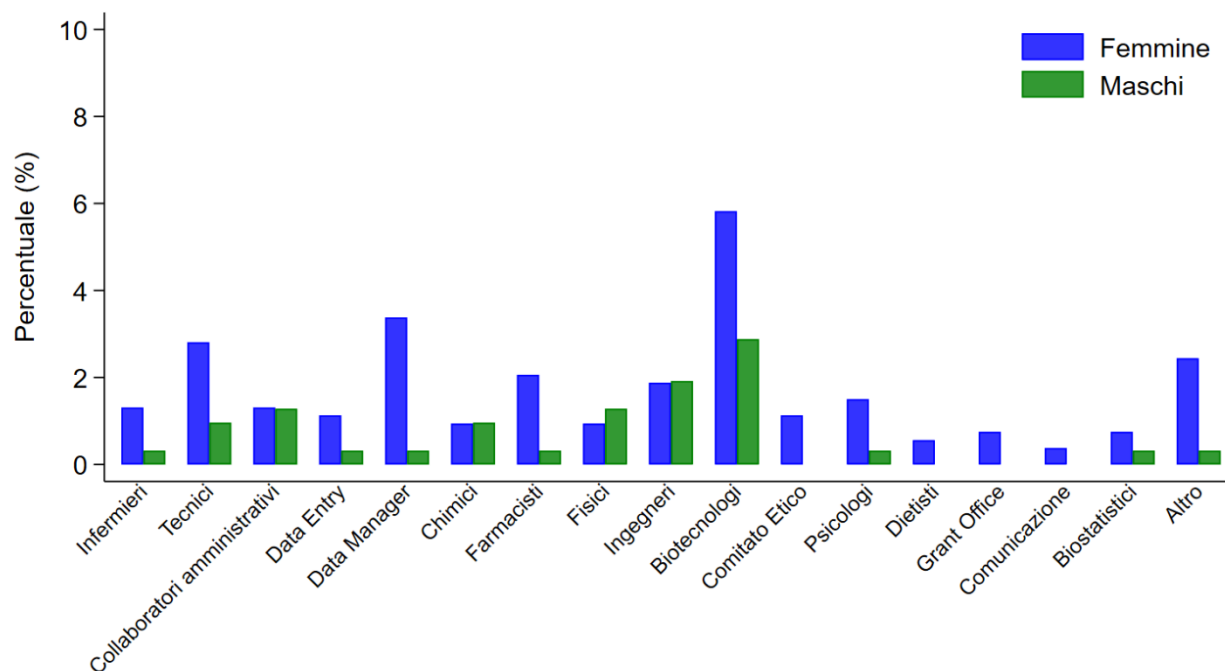


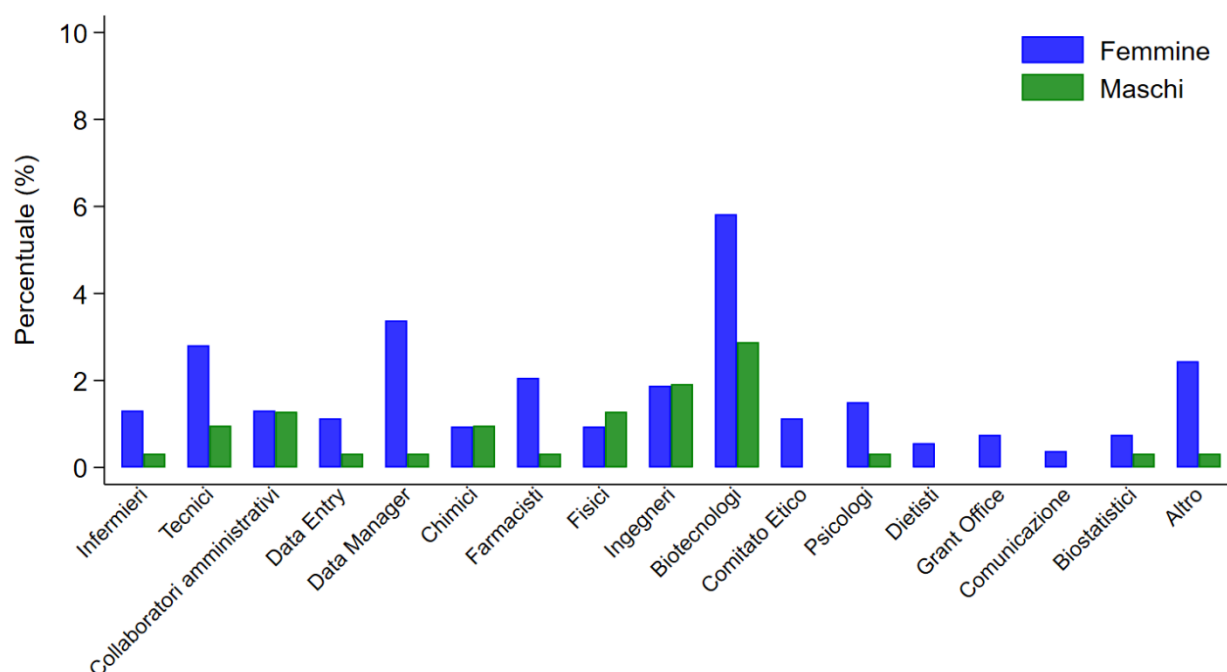
Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca scientifica

ANNO 2024

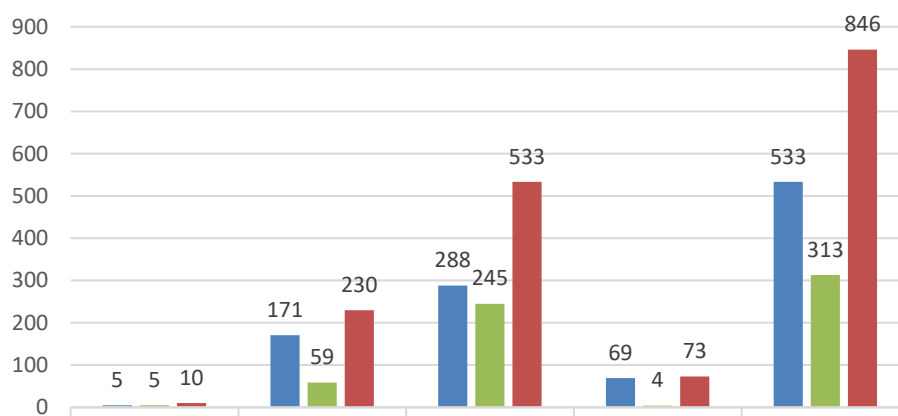
Tab. 1.9 Professionisti coinvolti nella Ricerca suddivisi per Genere

	F N=533	M N=313
QUALIFICA_OK		
Medico	246 (46.2%)	262 (83.7%)
Biologo	132 (24.8%)	15 (4.8%)
Infermiere	7 (1.3%)	1 (0.3%)
Tecnico	15 (2.8%)	3 (1.0%)
Collaboratore amministrativo	7 (1.3%)	4 (1.3%)
Data Entry	6 (1.1%)	1 (0.3%)
Data Manager	18 (3.4%)	1 (0.3%)
Chimico	5 (0.9%)	3 (1.0%)
Farmacista	11 (2.1%)	1 (0.3%)
Fisico	5 (0.9%)	4 (1.3%)
Ingegnere	10 (1.9%)	6 (1.9%)
Biotecnologo	31 (5.8%)	9 (2.9%)
Comitato Etico	6 (1.1%)	0 (0.0%)
Psicologo	8 (1.5%)	1 (0.3%)
Dietista	3 (0.6%)	0 (0.0%)
Grant Office	4 (0.8%)	0 (0.0%)
Comunicazione	2 (0.4%)	0 (0.0%)
Biostatistico	4 (0.8%)	1 (0.3%)
Altro	13 (2.4%)	1 (0.3%)





2024 - Distribuzione Tipologia Personale di ricerca

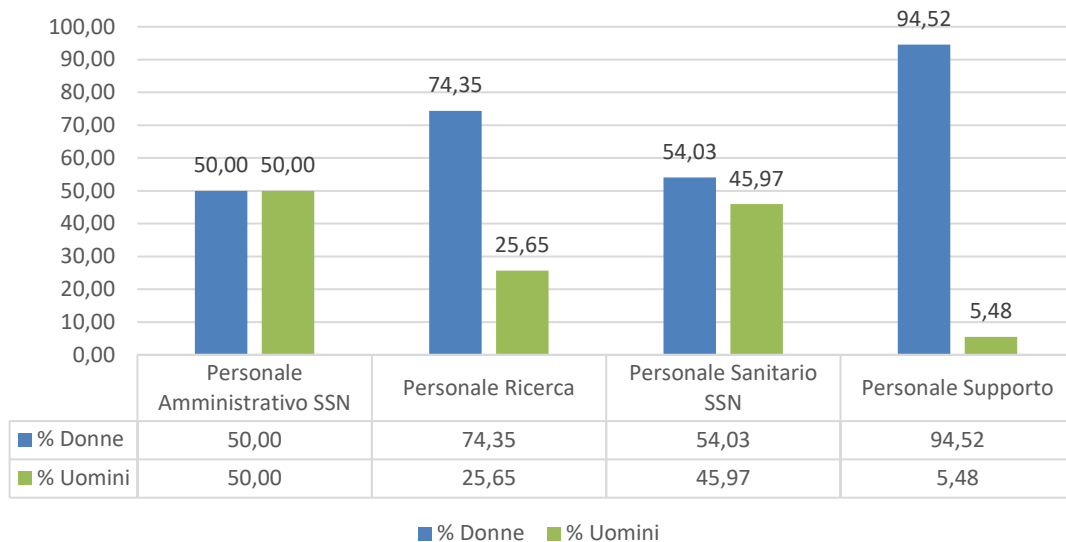


	Personale Amministrativo SSN	Personale Ricerca	Personale Sanitario SSN	Personale Supporto	Totale complessivo
Donne	5	171	288	69	533
Uomini	5	59	245	4	313
Totale complessivo	10	230	533	73	846

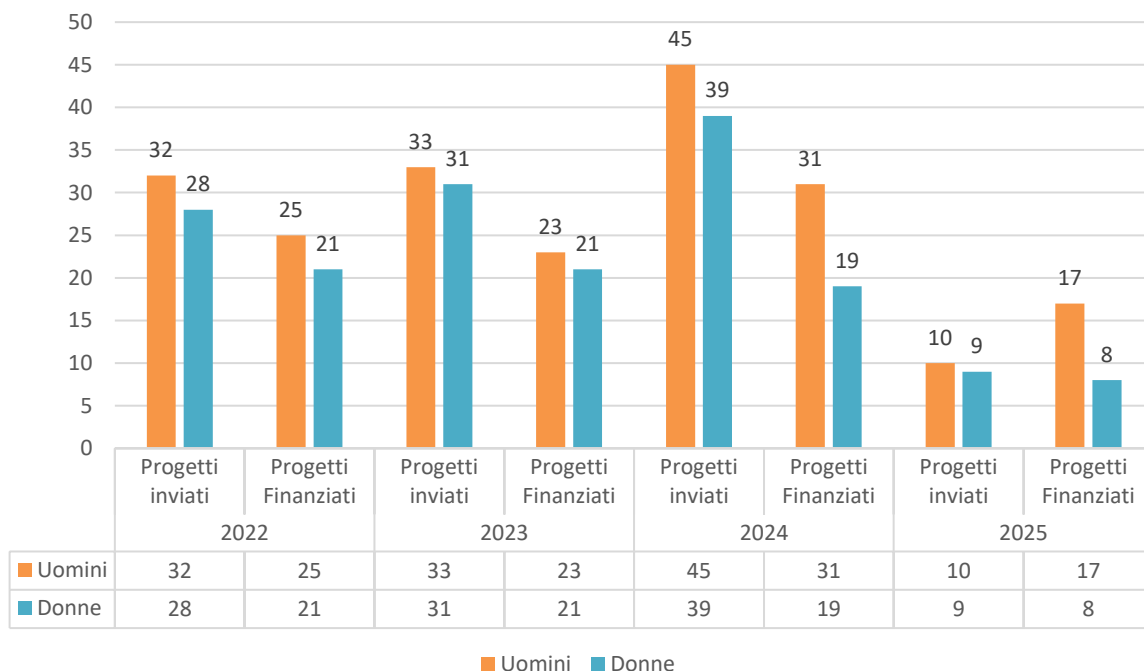
Donne Uomini Totale complessivo



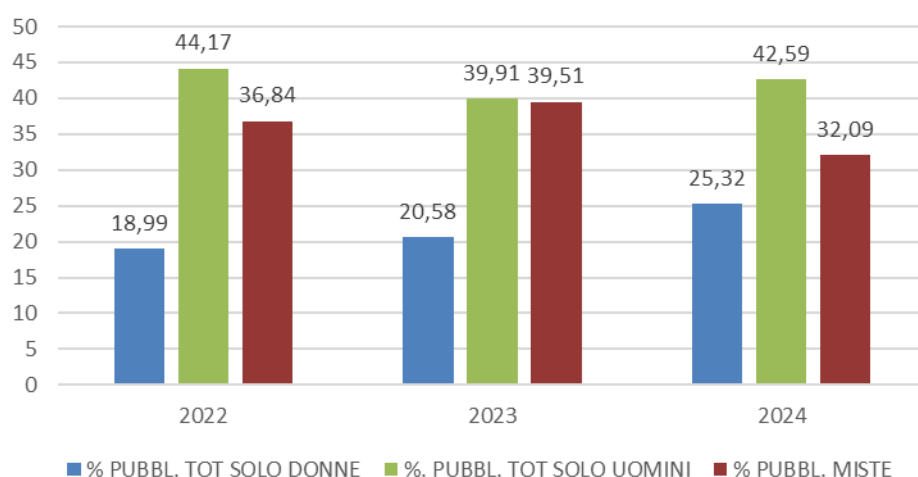
2024 - % Distribuzione Tipologia Personale di ricerca



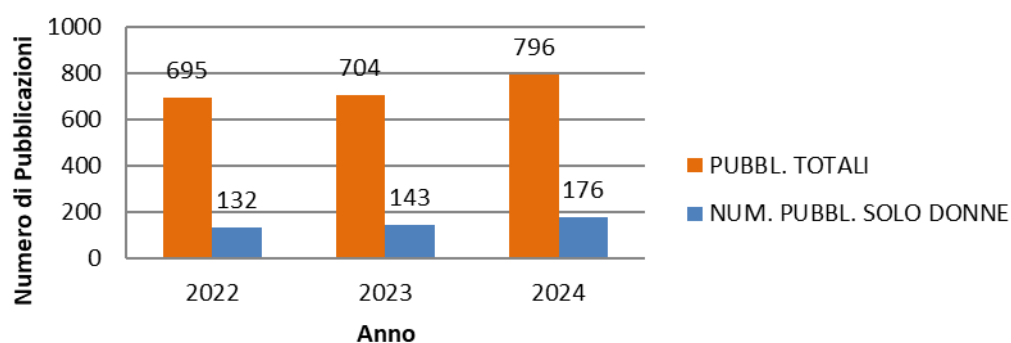
Progetti di ricerca



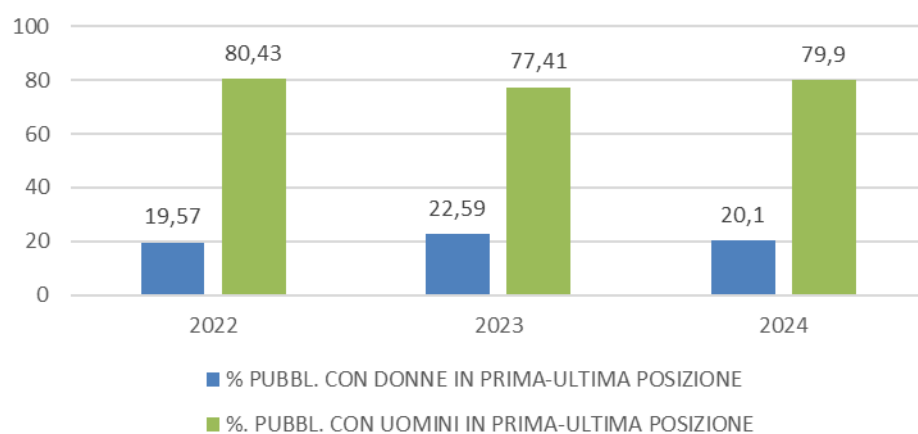
Percentuale pubblicazioni solo donne vs solo uomini



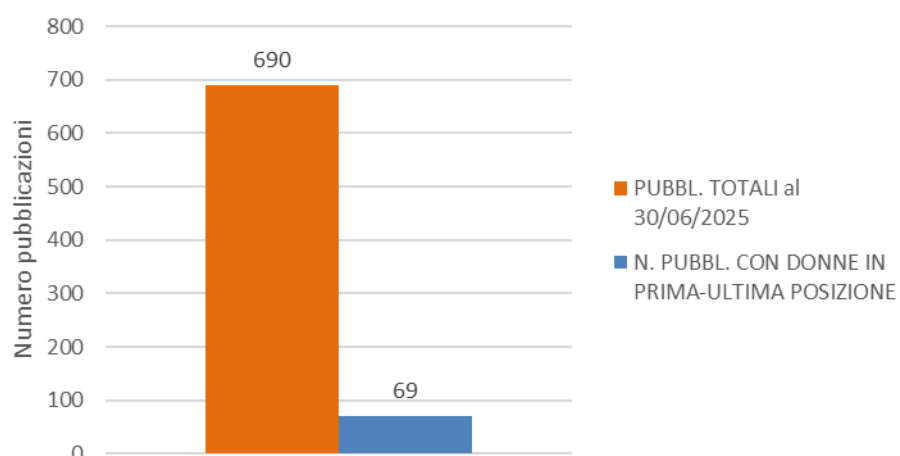
Contributo Femminile su totale pubblicazioni



Confronto pubblicazioni donne vs uomini in prima e ultima posizione



Pubblicazioni con autrici donne in prima-ultima posizione rispetto al totale al 01/07/2025



Pubblicazioni solo donne sul totale al 01/07/2025

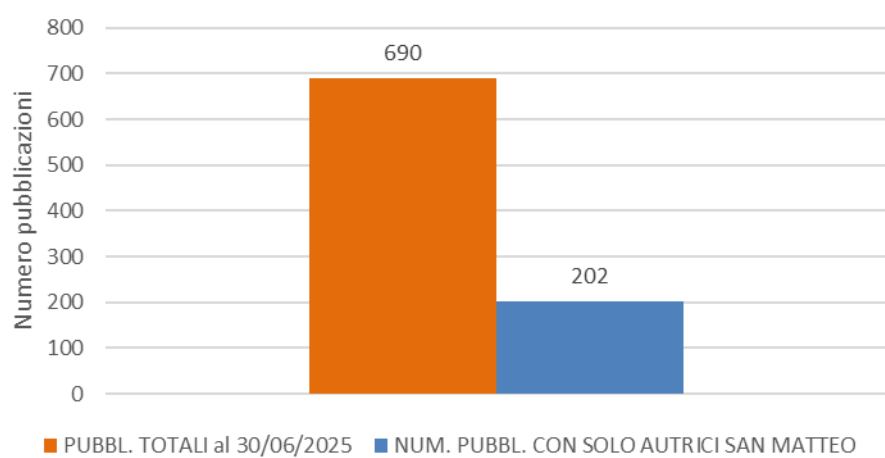


TABELLA 1.1. - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Le Statistiche relative al personale di seguito riportate sono aggiornate al 01.07.2025. Il numero totale delle/dei dipendenti è 3759, di cui 2630 (70%) di genere femminile e 1.129 (30%) di genere maschile; in questi dati sono stati contemplati anche i Professionisti Sanitari Universitari in Convenzione (n. 84, di cui 22 di genere Femminile e 62 di genere Maschile

	DONNE						UOMINI						
PROFILI PROFESSIONALI	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot.	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot.	Tot. compl
DIRIGENZA	3	134	127	99	45	408	1	101	78	69	64	313	721
DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA	3	129	117	91	41	381	1	90	64	46	40	241	622
DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA UNIVERSITARI		5	10	4	3	22		11	12	16	23	62	84
DIRIGENZA PTA				4	1	5			2	7	1	10	15
COMPARTO	321	440	445	805	211	2222	90	173	187	299	67	816	3038
ASSISTENTI RELIGIOSI								2			1	3	3
ASSISTENTI SANITARI E SOCIALI			2	4		6							6
COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA	4	12	21	9	2	48		1				1	49
INFERMIERI	215	206	199	309	52	981	59	74	66	94	10	303	1284
LOGOPEDISTA, ORTOTTISTA, FISIO TERAPISTA	1	7	4	9	4	25	3		1			4	29
OSS, OTA E AUSILIARI	12	63	84	189	49	397	5	34	44	47	7	137	534
OSTETRICHE	20	27	10	12	1	70			1			1	71
PERSONALE AMMINISTRATIVO	23	58	54	112	43	290	9	21	17	24	9	80	370
PERSONALE TECNICO NON SANITARIO	3	7	15	112	45	182	6	17	40	115	32	210	392
RICERCATORE SANITARIO	7	19	15	9		50		3	3	1		7	57
TECNICI SANITARI DELLA RIABILITAZIONE	36	41	41	40	15	173	8	21	15	18	8	70	243
Tot. complessivo	324	574	572	904	256	2630	91	274	265	368	131	1129	3759

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE
(primo semestre 2025 agg. Al 01/07/2025)

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Indennità Funzione (di Organizzazione)	25	92.60	53	80.30	78	83.87
Indennità di Funzione	2	7.40	13	19.70	15	16.13
Totale personale	27	100	66	100	93	100,00

TABELLA 1.3.1 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, COMPARTO AREA SANITA', RIPARTITE PER GENERE E PER FASCE D'ETA' (primo semestre 2025 agg. Al 01/07/2025)

	Area Sanitaria													
	UOMINI							DONNE						
Tipo Posizione di responsabilità	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Indennità Incarico di Funzione (di Organizzazione)	1	3	5	8	1	18	94.74		4	7	26	8	45	86.54
Indennità Incarico di Funzione – (Professionale)					1	1	5.26		1	3	3		7	13.46
Area Sanità Tot.	1	3	5	8	2	19	100		5	10	29	8	52	100
	Area Professionale Tecnico-Amministrativa													
Indennità Incarico di Funzione (di Organizzazione)			1	1	1	3	75		1	1	3	3	8	61.54
Indennità Incarico di Funzione – (Professionale)			1			1	25		1	3	1		5	38.46
Area Professionale Tecnico- Ammin. Tot			2	1	1	4	100		2	4	4	3	13	100

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

**TABELLA 1.3.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE E PER FASCE D'ETA' (primo semestre 2025
agg. Al 01/07/2025)**

	FEMMINE						MASCHI							Tot. compl
Profili Professionali	da 31 a 40	<30	> 60	da 41 a 50	da 51 a 60	Tot.	da 31 a 40	<30	> 60	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	Tot.	
SANITARIO Dirigenza Medica	101	3	29	115	74	322	84	1	73		80	66	304	626
Direttore di Dipartimento			1			1			7			1	8	9
Direttore di Unità Operativa Complessa			2	2	1	5			17		5	10	32	37
Direttore ad Interim di U.O.C.									1			1	2	2
Direttore facente funzioni di U.O.C.									3			2	5	5
Resp. di Unità Operativa Semplice Dipart			3		4	7			5		2	7	14	21
Inc. di natura profess. di Alta Spec.			7	9	14	30			16		9	14	41	71
Resp. di Unità Operativa Semplice	1		3	8	6	17			5		7	8	20	37
Inc. di natura profess. - Prof. c2a			5	4	11	20			7		2	3	12	24
Inc. di natura profess. - Prof. c2b			3	4	12	19			7		1	14	22	41
Inc. di natura profess. - Prof. c2c			4	8	10	22			5		3	2	10	32
Inc. di natura profess. - Prof. c2d	32		1	68	16	117	22				44	3	69	186
Inc. di natura profess. Inf. a 5 anni	68	3		12		83	62	1			7	1	71	154
SANITARIO Dirigenza non Medica	6		20	10	24	60	1		2		5	2	10	19
Direttore di Unità Operativa Complessa			1		1	2			1				1	3
Direttore facente funzioni di U.O.C.			1			1								1
Resp.UOSD			1			1								1
Inc. di natura profess. di Alta Spec.			4		3	7					4		4	11
Inc. di natura profess. - Prof. c2a			5			5			1				1	6
Inc. di natura profess. - Prof. c2b			7		1	8								8
Inc. di natura profess. - Prof. c2c				1	3	4								4
Inc. di natura profess. - Prof. c2d	1		1	6	12	20					1	2	3	23
Inc. di natura profess. Inf. a 5 anni	5			3	4	12	1						1	13
PROFESSIONALE Dirigenza					1	1			1		1	3	5	10
Direttore di Dipartimento														
Direttore di Unità Operativa Complessa					1	1			1		1	2	4	5
Direttore ad Interim di U.O.C.														
Inc. di natura profess. Inf. a 5 anni												1	1	1
TECNICO Dirigenza					1	1								1
Resp. di Unità Operativa Semplice Dipart					1	1								1
AMMINISTRATIVO Dirigenza			2		2	4					1	4	5	9
Direttore di Dipartimento			1			1								1
Direttore di Unità Operativa Complessa			1		1	2					1	3	4	6
Inc. di natura profess. >di 5 anni												1	1	1

Tab. 1.4 Numero permessi retribuiti per il Diritto allo Studio suddivisi per genere, fascia d'età e area professionale
(primo semestre 2025 agg. al 01/07/2025)

Profilo Professionale	Donne		Uomini	
	Tot	%	Tot	%
Infermieri	142	58,20	102	41,80
Ostetriche	5	100,00		
Tecnici Sanitari	55	61,11	35	38,89
Operatori Socio Sanitari	27	79,41	7	20,59
Collabor. Ricerca (Piramide) e Ricercatore sanitario	48	77,42	14	22,58
Amministrativi	12	70,59	5	29,41
Tecnici non sanitari	18	100,00		
Tot.	307	65,32	163	34,68

1.5 Tabella aggregata Composizione Commissione di Concorso
(dati primo semestre 2025 aggiornati al 01/07/2025)

Tipo Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	U	D
Commissioni Concorsi Pubblici Personale Dirigenza Medica e Sanitaria	14	63,64	5	23,8	19	100	1	3
Commissioni Concorsi Pubblici Personale Comparto	8	36,36	16	76,2	24	100	0	6
Tot.	22	100	21	100	43	100	1	3

Tab. 1.6 Assunzioni anni 2023, 2024, 2025 I Semestre suddivisi per Genere e Profilo Professionali

	Femmina				Maschio				Totale
	2023	2024	2025	Tot.	2023	2024	2025	Tot.	compl.
ASSUNZIONI	199	179	130	508	93	99	47	239	747
AMMINISTRATIVI	26	27	11	64	7	13	6	26	90
ASSISTENTE RELIGIOSO						1		1	1
DIRIGENZA MEDICA	17	28	13	58	17	21	9	47	105
DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA		2	4	6		1	1	2	8
DIETISTA	2	3		5					5
FISIOTERAPISTA	3	1	1	5	4			4	9
INFERMIERE	86	67	65	218	30	17	22	69	287
OPERATORE. SOCIO SANITARIO	35	24	14	73	9	13	1	23	96
OSTETRICA	3	2	9	14					14
TEC. FISIOPAT. CARDIOCIRC.	1	4		5					5
TECNICO DI LABORATORIO	12	8	9	29	3	3	1	7	36
TECNICO NEUROFISIOPAT.		2		2					2
TECNICO RADIOLOGIA	8	3	3	14	1	3		4	18
OPERATORE TRASPORTI SANITARI	5	4		9	12	7		19	28
TECNICO COMPARTO	1	4	1	6	10	20	7	37	43
COMANDO DA ALTRA AZIENDA						1		1	1
OPERATORE SOCIO SANITARIO						1		1	1
MOBILITA'	1	4	3	8	1		1	2	10
AMMINISTRATIVO	1	1	1	3					3
DIRIGENZA MEDICA		3	1	4	1		1	2	6
ORTOTTISTA			1	1					1
MOBILITA' COMPENSATIVA		2	1	3	3	1	3	7	10
INFERMIERE					1		1	2	2
OP. SOCIO SANITARIO		2	1	3	1	1	2	4	7
TEC. LABORATORIO					1			1	1
STABILIZZAZIONE PERSONALE RICERCA		61	4	65		5		5	70
COLL. PROF. RICERCA SANITARIA		34	4	38		1		1	39
RICERCATORE SANITARIO		27		27		4		4	31
Totale complessivo	200	246	138	584	97	106	51	254	838

Tab. 1.7 Cessazioni Anni 2023,2024 e I Semestre 2025 suddivisi per Genere e Profili Professionali

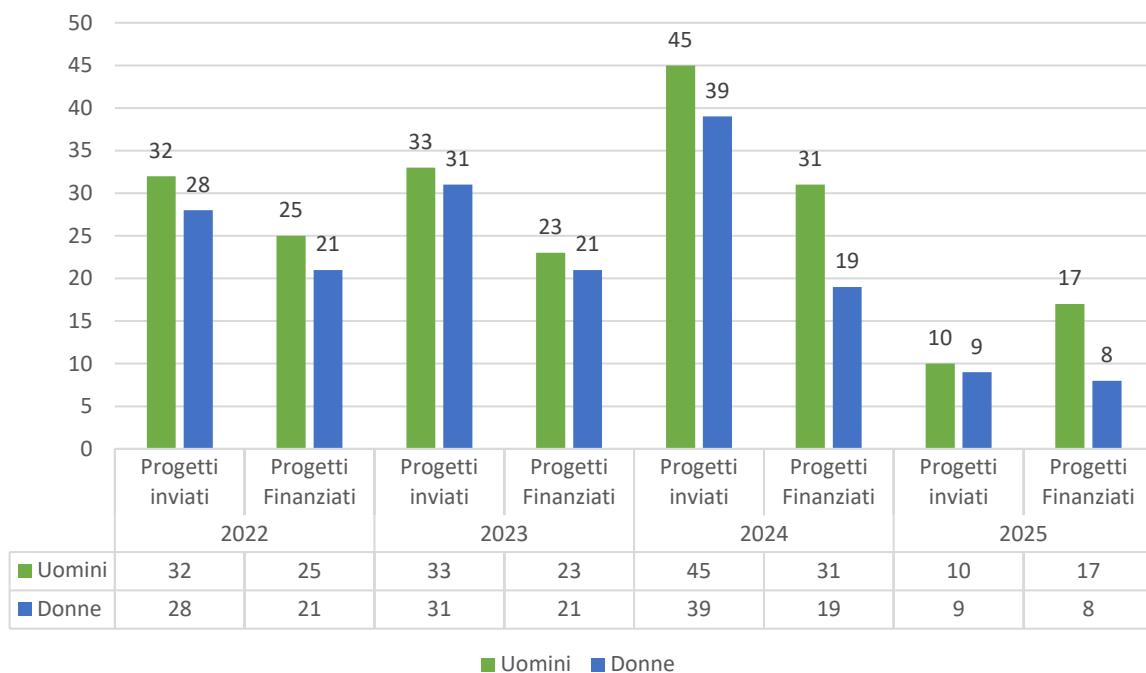
	Femmina				Maschio				Totale
	2023	2024	2025	Tot.	2023	2024	2025	Tot.	compl.
CESSAZIONE PER INABILITA'/INVALIDITA'	4	5	1	10	3			3	13
AMMINISTRATIVI		2		2	1			1	3
INFERMIERE	3	1		4					4
OP.SOCIO SANITARIO		1		1	1			1	2
TEC. LABORATORIO	1			1					1
OPER. TRASPORTI SANITARI		1		1					1
TECNICO COMPARTO					1			1	1
TECNICO SANITARIO			1	1					1
CESSAZIONE PER MOBILITA'	14	6	1	21	4	6	1	11	32
AMMINISTRATIVI	3	2		5			1	1	6
DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA	1			1					1
DIRIGENZA MEDICA	1			1	1	2		3	4
INFERMIERE	5	3		8	2	2		4	12
OP.SOCIO SANITARIO	1			1	1			1	2
OSTETRICA	1			1					1
TEC. FISIOPAT. CARDIOCIRC.	1			1		1		1	2
TEC.RADIOLOGIA			1	1					1
TECNICO COMPARTO	1	1		2		1		1	3
CESSAZIONE PER MOBILITA' COMPENSATIVA	1	1	3	5	2	2	1	5	10
DIRIGENZA MEDICA					1			1	1
INFERMIERE					1		1	2	2
OP.SOCIO SANITARIO		1	3	4		2		2	6
TEC. LABORATORIO	1			1					1
CESSAZIONE PER PENSIONAMENTO	74	54	33	161	35	21	15	71	232
AMMINISTRATIVI	10	6	6	22	5	2	1	8	30
DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA	2	2	2	6	1	1		2	8
DIRIGENZA MEDICA	3	5	3	11	9	9	2	20	31
DIRIGENZA PTA	1			1	1			1	2
ASSIST. SANITARIO	1			1					1
FISIOTERAPISTA	1		1	2					2
INFERMIERE	30	21	10	61	2	3	1	6	67
OP.SOCIO SANITARIO	9	7	7	23	2		1	3	26
OSTETRICA			1	1					1
TEC. FISIOPAT. CARDIOCIRC.					1	1		2	2
TEC. LABORATORIO	4	2		6					6

TEC.RADIOLOGIA	1			1	2	1		3	4
OPER. TRASPORTI SANITARI		1		1	4	1	2	7	8
TECNICO COMPARTO	8	6	2	16	8	3	8	19	35
TECNICO SANITARIO	4	4	1	9					9
CESSAZIONE per Stabil.ricerca art.3-ter d.l.51/23		61	4	65		5		5	70
COLL. PROF. DI RICERCA SANITARIA		34	4	38		1		1	39
RICERCATORE SANITARIO		27		27		4		4	31
CESSAZIONE PERS. UNIVERSITARIO	2	4		6	3	3	2	8	14
DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA		1		1					1
DIRIGENZA MEDICA	2	3		5	3	3	2	8	13
DIMISSIONI VOLONTARIE PIRAMIDE		1		1					1
COLL. PROF. DI RICERCA SANITARIA		1		1					1
DIMISSIONI VOLONTARIE/RECESSO	80	90	42	212	44	49	26	119	331
AMMINISTRATIVI	8	4	2	14	2		1	3	17
ASSISTENTE RELIGIOSO						1		1	1
COLL. PROF. DI RICERCA SANITARIA			1	1					1
DIRIGENZA MEDICA	8	16	7	31	13	10	10	33	64
RICERCATORE SANITARIO	8	3		11			1	1	12
DIETISTA		1	1	2					2
FISIOTERAPISTA					2	1		3	3
INFERMIERE	36	52	17	105	18	31	8	57	162
OPER.SOCIO SANITARIO	6	4	4	14	3	2		5	19
OSTETRICA		1	3	4					4
TEC. FISIOPAT. CARDIOCIRC.			1	1					1
TEC. LABORATORIO	5	6	4	15	2	1	2	5	20
TEC. NEUROFISIOPAT.		1		1					1
TEC.RADIOLOGIA	2		1	3	1		1	2	5
OPER. TRASPORTI SANITARI	1	1		2					2
TECNICO COMPARTO	4	1	1	6	3	3	3	9	15
TECNICO SANITARIO	2			2					2
Totale complessivo	175	222	84	481	91	86	45	222	703

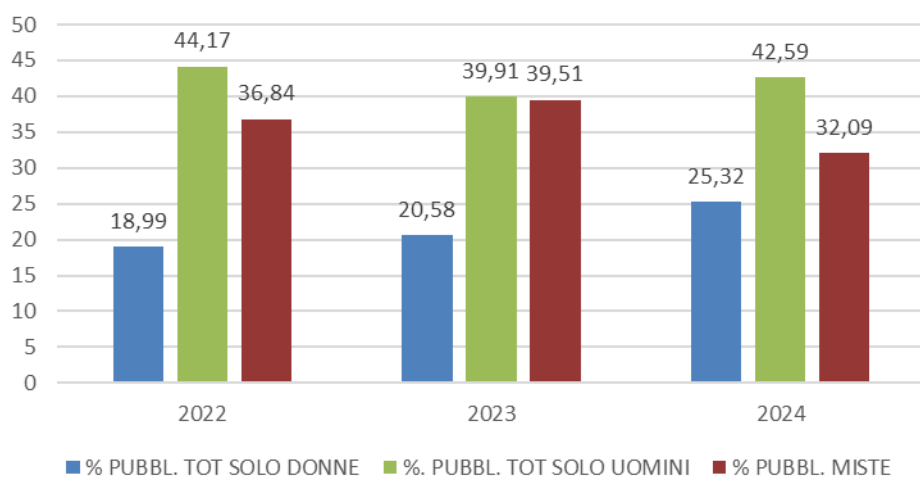
I SEMESTRE 2025 AREA TEMATICA		DOCENTI																		
		MEDICO		INFERMIERE		OSTETRICA		FARMACISTA		ALTRE FIGURE ESENTI DA CREDITI		DIETISTA		OPERATORE TECNICO SPECIALIZZA TO		TECNICO DELLA PREVENZION E		EDUCATORE PROFESSION ALE		T O T A L E
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Accreditamento strutture sanitarie e dei professionisti. La cultura della qualità, procedure e certificazioni con acquisizione di nozioni di processo		3	1		2				1											7
Argomenti di carattere generale: sanità digitale, informatica di livello avanzato e lingua inglese scientifica. Normativa in materia sanitaria: i principi etici e civili del S.S.N. e normative su materie oggetto delle singole professioni sanitarie con acquisizione di nozioni di sistema										1									1	2
Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraspecialistica, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere		38	10		1					2	8									59
Documentazione clinica. Percorsi clinico-assistenziali diagnostici e riabilitativi, profili di assistenza - profili di cura				5	3		3				1									12
Implementazione della cultura e della sicurezza in materia di donazione trapianto																				
Integrazione interprofessionale e multiprofessionale, interistituzionale		5	5								1									11
Implementazione della cultura e della sicurezza in materia di donazione trapianto																				
La comunicazione efficace interna, esterna, con paziente. La privacy ed il consenso informato		1	1								3								1	6
Linee guida - protocolli – procedure		2							2		4									8
Metodologia e tecniche di comunicazione, anche in relazione allo sviluppo dei programmi nazionali e regionali di prevenzione primaria										1										1
Multiculturalità e cultura dell'accoglienza nell'attività sanitaria, medicina relativa alle popolazioni migranti											2									2
Sicurezza del paziente, risk management e responsabilità professionale		9	4	8	18		1				1			14						55
Sicurezza e igiene alimentari nutrizione e/o patologie correlate		2	1							21			2							26
Sicurezza e igiene negli ambienti e nei luoghi di lavoro e patologie correlate. Radioprotezione		1		2	1		1								1					6
TOT. MASCHI FEMMINE		61	22	15	25		5		3	24	21		2	14		1			2	-
TOTALE		83		40		5		3		45		2		14		1		2		195

I SEMESTRE 2025	RESPONSABILE SCIENTIFICO										
	MEDICO		INFERMIERE		OSTETRICA		FARMACISTA		ALTRE FIGURE ESSENTI DA CREDITI		T O T A L E
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
AREA TEMATICA											
Argomenti di carattere generale: sanità digitale, informatica di livello avanzato e lingua inglese scientifica. Normativa in materia sanitaria: i principi etici e civili del S.S.N. e normative su materie oggetto delle singole professioni sanitarie con acquisizione di nozioni di sistema		1								1	2
Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraspecialistica, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere	6	1								2	9
Documentazione clinica. Percorsi clinico-assistenziali diagnostici e riabilitativi, profili di assistenza - profili di cura			2								2
Implementazione della cultura e della sicurezza in materia di donazione trapianto				1							1
Integrazione interprofessionale e multiprofessionale, interistituzionale	2	1									3
Implementazione della cultura e della sicurezza in materia di donazione trapianto						1					1
La comunicazione efficace interna, esterna, con paziente. La privacy ed il consenso informato								1		1	2
Linee guida - protocolli - procedure	1										1
Metodologia e tecniche di comunicazione, anche in relazione allo sviluppo dei programmi nazionali e regionali di prevenzione primaria											
Multiculturalità e cultura dell'accoglienza nell'attività sanitaria, medicina relativa alle popolazioni migranti										1	1
Sicurezza del paziente, risk management e responsabilità professionale	1	2									3
Sicurezza e igiene alimentari nutrizione e/o patologie correlate											
Sicurezza e igiene negli ambienti e nei luoghi di lavoro e patologie correlate. Radioprotezione									3		3
TOT. MASCHI E FEMMINE	10	5	2	1		1		1	3	5	
TOTALERS	15		3		1		1		8		28

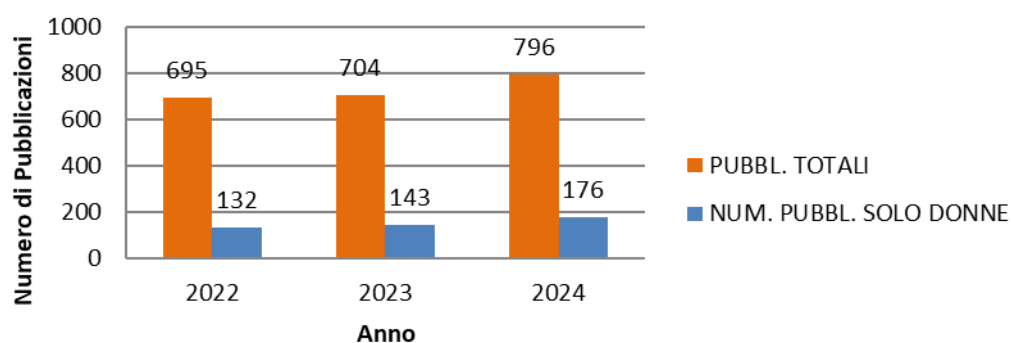
Progetti di ricerca



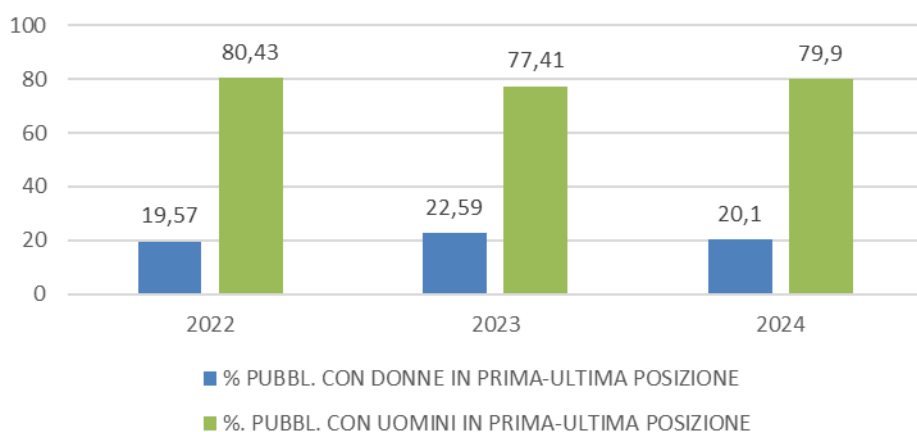
Percentuale pubblicazioni solo donne vs solo uomini



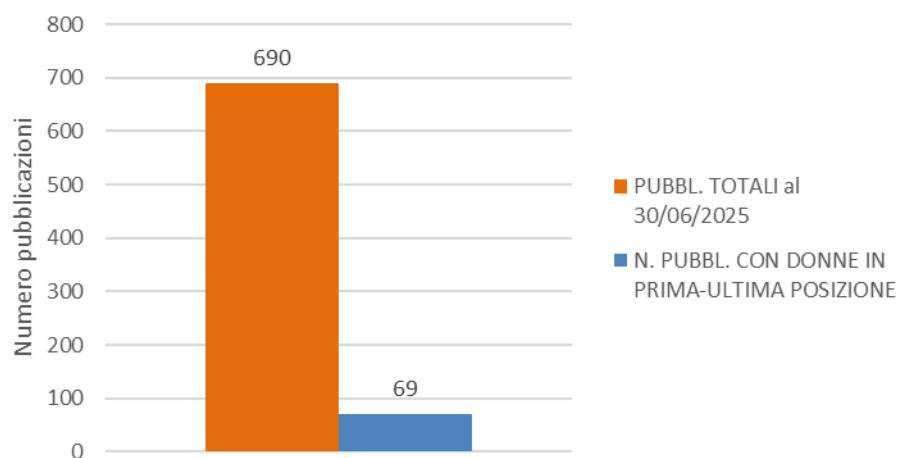
Contributo Femminile su totale pubblicazioni



Confronto pubblicazioni donne vs uomini in prima e ultima posizione



Pubblicazioni con autrici donne in prima-ultima posizione rispetto al totale al 01/07/2025



Pubblicazioni solo donne sul totale al 01/07/2025

