



Relazione CUG

# Azienda Ospedaliero Universitaria Meyer di Firenze - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-meyer-di-firenze-2025>

---

Amministrazione

## Azienda Ospedaliero Universitaria Meyer di Firenze

Acronimo: MEYER

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Firenze

CAP: 50139

Indirizzo: Viale G. Pieraccini, 24

Codice Amministrazione: aoum\_fi

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Ospedaliere, Aziende Ospedaliere Universitarie, Policlinici e Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025 2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_aoum\\_fi-  
triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aoum_fi-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_aoum\\_fi-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025\\_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aoum_fi-triennio_2025-2027-anno_2025_0.pdf)) (947.51 KB)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-meyer-di-firenze-2025>

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	assistente tecnico - c	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0
Personale non dirigente	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	0	5	1	1	1	0	4	8	9	0
Personale non dirigente	ASSISTENTE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0
Personale non dirigente	Ausiliari	0	0	0	1	2	0	0	0	3	2
Personale non dirigente	COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	1	0	1	4	1	1	2	3	4	4
Personale non dirigente	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	0	0	1	0	1	1	2	1	2	1
Personale non dirigente	Specialista comunicazione	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Collaboratore Amministrativo	0	2	2	7	3	0	4	2	7	2
Personale non dirigente	Collaboratore Tecnico	0	1	2	2	1	1	6	3	2	0
Personale non dirigente	collaboratore tecnico senior	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo senior	0	0	0	0	2	0	0	0	3	2
Personale non dirigente	OPERATORE SOCIO SANITARIO	0	5	8	12	3	1	12	33	42	20
Personale non dirigente	OPERATORE TECNICO	2	2	0	1	1	0	2	2	3	1



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-meyer-di-firenze-2025>

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Operatore tecnico specializzato	0	0	0	2	1	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	RIABILITAZIONE SENIOR	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	INFERMIERE SENIOR	0	0	3	6	1	0	0	6	19	4
Personale non dirigente	TECNICO SANITARIO SENIOR	0	0	1	0	1	0	0	3	2	2
Personale non dirigente	INFERMIERE	3	41	17	10	3	35	172	92	118	24
Personale non dirigente	TECNICO SANITARIO	1	7	7	3	0	3	28	15	7	0
Personale non dirigente	RIABILITAZIONE	0	0	3	0	0	1	10	5	0	0
Dirigente di livello generale	biologi	0	0	3	0	0	0	5	12	11	2
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE CHIMICO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	0	0	1	1	0	0	0	0	3	1
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE	0	0	2	1	1	0	0	0	1	1
Dirigente di livello generale	farmacisti	0	0	1	0	0	0	3	3	1	1
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE FISICO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE INGEGNERE	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente Medico	0	20	27	9	19	0	48	75	32	26

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	dirigente odontoiatra	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE PSICOLOGO	0	0	0	0	0	0	2	6	1	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		7	83	80	66	43	43	302	274	274	94
Totale % sul personale complessivo		0,55	6,56	6,32	5,21	3,40	3,40	23,85	21,64	21,64	7,42

### Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Superiore a 10 anni	0	8	28	44	18	98	18,15	51,85	0	65	125	196	56	442	81,85	58,85
Tra 5 e 10 anni	1	37	13	2	4	57	24,89	30,16	2	121	29	16	4	172	75,11	22,90
Tra 3 e 5 anni	0	14	3	2	0	19	17,12	10,05	22	40	17	11	2	92	82,88	12,25
Inferiore a 3 anni	6	4	2	3	0	15	25,00	7,94	19	18	5	2	1	45	75,00	5,99
Totale	7	63	46	51	22	189			43	244	176	225	63	751		
Totale %	0,74	6,70	4,89	5,43	2,34	20,11			4,57	25,96	18,72	23,94	6,70	79,89		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,21
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,32
assistente amministrativo	Laurea	4	30,77	9	69,23	13	1,38
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	4	25,00	12	75,00	16	1,70

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-meyer-di-firenze-2025>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
ASSISTENTE SOCIALE	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,21
ASSISTENTE SOCIALE	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,11
Ausiliari	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,11
Ausiliari	Inferiore al Diploma superiore	3	42,86	4	57,14	7	0,74
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,43
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	Diploma di scuola superiore	5	35,71	9	64,29	14	1,49
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	0,43
COADIUTORI AMMINISTRATIVI	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,32
COADIUTORI AMMINISTRATIVI	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	0,53
COADIUTORI AMMINISTRATIVI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,11
SPECIALISTA COMUNICAZIONE	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,11
COLLABORATORI AMMINISTRATIVO	Laurea	9	50,00	9	50,00	18	1,91
COLLABORATORI AMMINISTRATIVI	Diploma di scuola superiore	5	45,45	6	54,55	11	1,17
Collaboratore tecnico	Laurea	1	7,69	12	92,31	13	1,38
Collaboratore tecnico	Diploma di scuola superiore	5	100,00	0	0,00	5	0,53
COLLABORATORE TECNICO SENIOR	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,11
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO SENIOR	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	0,32
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO SENIOR	Diploma di scuola superiore	0	0,00	4	100,00	4	0,43
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Laurea	4	66,67	2	33,33	6	0,64
OPERATORE SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	16	22,86	54	77,14	70	7,44
OPERATORE SOCIO SANITARI	Inferiore al Diploma superiore	8	13,33	52	86,67	60	6,38

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-meyer-di-firenze-2025>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Operatore Tecnico	Laurea	0	0,00	3	100,00	3	0,32
Operatore Tecnico	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,21
Operatore Tecnico	Inferiore al Diploma superiore	4	44,44	5	55,56	9	0,96
Operatore tecnico specializzato	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,21
Operatore tecnico specializzato	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,32
PERSONALE RIABILITAZIONE SENIOR	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,11
INFERMIERE SENIOR	Laurea	4	33,33	8	66,67	12	1,28
INFERMIERE SENIOR	Diploma di scuola superiore	5	21,74	18	78,26	23	2,44
INFERMIERE SENIOR	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	0,43
TECNICO SANITARIO SENIOR	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,43
TECNICO SANITARIO SENIOR	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	0,53
INFERMIERI	Laurea	65	18,01	296	81,99	361	38,36
INFERMIERI	Diploma di scuola superiore	8	5,41	140	94,59	148	15,73
INFERMIERI	Inferiore al Diploma superiore	1	16,67	5	83,33	6	0,64
TECNICI SANITARI	Laurea	16	23,88	51	76,12	67	7,12
TECNICI SANITARI	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,43
CPS PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	Laurea	3	16,67	15	83,33	18	1,91
CPS PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,11
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		189		752		941	
Totale % sul personale complessivo		--		--		--	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-meyer-di-firenze-2025>

Il personale dell'AOU Meyer IRCCS è costituito, al 31 dicembre 2024, da 1266 unità con contratti a tempo indeterminato e determinato: il 78% (987) è costituito da donne e il 22% (279) da uomini.

Rispetto all'anno 2023, non si registra nessuna variazione percentuale.

L'organico di AOU Meyer IRCCS può essere suddiviso in due macro-gruppi: il personale tecnico-sanitario che si occupa delle attività assistenziali e di cura (1024 persone, ovvero l'80,9% del totale) e il personale tecnico-amministrativo che si occupa delle attività direzionali e amministrative dell'azienda (242 persone, ovvero il 19,1% del totale).

All'interno di queste due macroaree, possiamo poi distinguere il personale che appartiene al comparto (ovvero chi non è dirigente) e quello che appartiene alla dirigenza, sempre disaggregandolo per genere. In modo particolare nella macroarea del Comparto abbiamo 751 donne e 189 uomini, nella macroarea della Dirigenza abbiamo 236 donne e 90 uomini.

In AOU Meyer IRCCS sono applicate tre tipologie di contratti:

- CCNL Sanità: applicato al personale non dirigente di area sanitaria e tecnico-amministrativa (Comparto)
- CCNL Dirigenti area sanitaria (Dirigenza)
- CCNL Enti locali con riferimento ai dirigenti amministrativi, professionali e tecnici del Servizio Sanitario Nazionale (Dirigenza)

All'interno dell'area tecnico-amministrativa, per quanto riguarda la dirigenza, la presenza maschile e femminile risulta equamente distribuita.

Passando all'area tecnico-sanitaria, vi è una prevalenza femminile sia nel personale di dirigenza che di comparto.

L'organico appena descritto è integrato dalla componente universitaria dell'Università degli Studi di Firenze in afferenza assistenziale, cui si aggiunge personale in somministrazione assunto da agenzie interinali, e personale con contratto libero professionale.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	6	81	79	65	40	271	22,43	97,13	43	292	260	254	88	937	77,57	94,93
Part Time >50%	1	2	0	1	1	5	10,87	1,79	0	8	13	15	5	41	89,13	4,15
Part Time ≤50%	0	0	1	0	2	3	25,00	1,08	0	2	1	5	1	9	75,00	0,91
Totale	7	83	80	66	43	279			43	302	274	274	94	987		
Totale %	0,55	6,56	6,32	5,21	3,40	22,04			3,40	23,85	21,64	21,64	7,42	77,96		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
ORARI FLESSIBILI	3	12	16	13	11	55	28,06	19,71	5	42	38	38	18	141	71,94	14,29
LAVORO AGILE	0	6	4	8	1	19	22,89	6,81	1	12	19	24	8	64	77,11	6,48
Tempo Pieno	3	63	59	44	28	197	21,21	70,61	37	238	203	192	62	732	78,79	74,16
part-time orizzontale	1	1	0	0	1	3	13,04	1,08	0	5	9	6	0	20	86,96	2,03
PT Verticale	0	1	0	1	2	4	25,00	1,43	0	2	3	5	2	12	75,00	1,22
PT Misto	0	0	1	0	0	1	5,26	0,36	0	3	2	9	4	18	94,74	1,82
Totale	7	83	80	66	43	279			43	302	274	274	94	987		
Totale %	0,55	6,56	6,32	5,21	3,40	22,04			3,40	23,85	21,64	21,64	7,42	77,96		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

I dipendenti di AOU Meyer usufruiscono di tutte le tutele previste dai loro inquadramenti contrattuali a livello nazionale, tra cui la possibilità di lavoro con contratto part-time, congedo parentale, legge 104 e smart working. Di seguito si intende offrire una panoramica sul livello di adesione di uomini e donne alle sopradette misure nell'anno 2024:

- adesione al Part time: 1,79% uomini; 4,15% donne.
- smart working: 6,81% uomini; 6,48% donne

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	296	7,90	3453	92,10	3749	36,23
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	324	9,14	3222	90,86	3546	34,26
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	9	4,23	204	95,77	213	2,06
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	6	0,21	2835	99,79	2841	27,45
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	635	6,14	9714	93,86	10349	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-meyer-di-firenze-2025>

Di seguito si intende offrire una panoramica sul livello di adesione delle misure nell'anno 2024:

- congedi parentali giornalieri fruiti: n. 3546 totali
- numero permessi giornalieri legge 104/1992: n. 3749 totali

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a **Sì**  
redigere il Bilancio di genere?:

A seguito della nuova costituzione del Comitato Unico di Garanzia, come da provvedimento del Direttore Generale n. 629/2023 sopracitato, lo stesso si è riunito con cadenza trimestrale. Dai primi incontri di carattere conoscitivo e ricognitivo, il CUG si è poi suddiviso in sottogruppi al fine di concretizzare parallelamente le iniziative individuate e condivise con la Direzione aziendale.

Nel corso del 2024 è stato realizzato un corso di formazione dal titolo "Stereotipi, molestie e violenza di genere" con l'obiettivo di far fronte a specifiche emergenze sanitarie. Inoltre, per tutto l'arco del 2024 il CUG ha raccolto e gestito le segnalazioni provenienti dal personale dipendente riguardo a condotte ritenute discriminatorie, fornendo consulenza per la risoluzione delle criticità emerse.

Dall'attività dei sottogruppi di cui sopra, è in atto una collaborazione con varie strutture organizzative e i responsabili al fine di attivare le seguenti iniziative per il prossimo triennio:

- Sportello per i diritti dei dipendenti: *facilitare la diffusione dei diritti del lavoratore. Da segnalazioni al CUG è emerso come i dipendenti non siano consapevoli ovvero pienamente a conoscenza dei propri diritti rispetto alle tematiche contrattuali e supporto alle azioni sul benessere organizzativo.*
- Corso formazione "linguaggio di genere": *organizzazione di un evento formativo sul linguaggio di genere.*
- Iniziative per il benessere del personale: *organizzazione attività/iniziative rivolte al benessere dei dipendenti (cinema e trekking).*

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Sicurezza	156	646	354	124	82	1362	20,39	22,71	1452	1998	988	568	312	5318	79,61	28,43
Privacy	182	553	280	350	112	1477	24,97	24,63	581	1414	987	1127	329	4438	75,03	23,73
Codici di Comportamento dei Dipendenti Pubblici	112	292	80	104	32	620	25,83	10,34	384	692	348	284	72	1780	74,17	9,52
Aggiornamento professionale	225	800	400	400	300	2125	24,15	35,43	725	2250	1600	1600	500	6675	75,85	35,69

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-meyer-di-firenze-2025>

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Competenze digitali	0	6	6	30	6	48	23,53	0,80	0	36	24	72	24	156	76,47	0,83
Competenze manageriali/Relazionali	0	44	66	110	88	308	73,68	5,14	0	44	12	39	15	110	26,32	0,59
Violenza di genere	0	5	20	10	10	45	25,71	0,75	0	25	30	60	15	130	74,29	0,70
Benessere organizzativo	0	9	0	0	3	12	11,11	0,20	0	15	21	48	12	96	88,89	0,51
Totale ore	675	2355	1206	1128	633	5997			3142	6474	4010	3798	1279	18703		
Totale ore %	2,73	9,53	4,88	4,57	2,56	24,28			12,72	26,21	16,23	15,38	5,18	75,72		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

La composizione a netta prevalenza femminile è tipica del settore sanitario, oltretutto pediatrico; oltre che nelle tradizioni e nei vecchi stereotipi di genere in base ai quali le donne sono ritenute più propense e "adatte" a ricoprire ruoli di cura e assistenza al malato, essa trova riscontro nella rappresentanza di genere rilevante anche nell'iscrizione ai corsi di laurea ad indirizzo sanitario.

L'AOU Meyer IRCCS ha inserito il bilancio di genere nella Delibera del Direttore Generale n. 546/2022 "Adozione del Gender Equality Plan - triennio 2023-2025" cui si rimanda per ulteriori dettagli.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	--		--		--		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per soddisfare il fabbisogno di personale, l'AOU Meyer IRCCS si avvale, così come le altre Aziende Sanitarie della Regione Toscana, del supporto di ESTAR, l'Ente regionale che svolge specifiche funzioni tecnico-amministrative coadiuvando le Aziende anche in materia di assunzioni. Le commissioni di concorso sono perciò individuate tramite determinazioni dirigenziali da parte di Ente di Supporto Tecnico Amministrativo Regionale (ESTAR).

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-meyer-di-firenze-2025>

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
ASSISTENTE TECNICO	€22305,80	€20582,50	€ -1723,30	-8,37
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	€22038,80	€21248,40	€ -790,40	-3,72
ASSISTENTE SOCIALE	€0,00	€25595,00	€ 25595,00	100,00
Ausiliari	€21313,50	€21630,10	€ 316,60	1,46
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	€19215,40	€20670,40	€ 1455,00	7,04
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	€0,00	€19992,10	€ 19992,10	100,00
Specialista comunicazione	€0,00	€22763,30	€ 22763,30	100,00
COLLABORATORI AMMINISTRATIVI	€24002,80	€25090,80	€ 1088,00	4,34
Collaboratore tecnico	€23166,40	€22993,40	€ -173,00	-0,75
COLLABORATORE TECNICO SENIOR	€26591,60	€0,00	€ -26591,60	--
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO SENIOR	€32400,90	€29261,20	€ -3139,70	-10,73
dirigenti amministrativi	€53341,10	€39321,60	€ -14019,50	-35,65
DIRIGENTI PROFESSIONI SANITARIE	€48936,80	€47763,50	€ -1173,30	-2,46
DIRIGENTE INGEGNERE	€24558,20	€0,00	€ -24558,20	--
OPERATORE SOCIO SANITARIO	€22513,10	€21619,70	€ -893,40	-4,13
operatore tecnico	€19028,30	€20774,00	€ 1745,70	8,40
Operatore tecnico specializzato	€22324,40	€20073,30	€ -2251,10	-11,21
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE SENIOR	€0,00	€29418,20	€ 29418,20	100,00
INFERMIERI SENIOR	€28976,20	€28112,40	€ -863,80	-3,07
TECNICO SANITARIO SENIOR	€28642,30	€26944,30	€ -1698,00	-6,30
INFERMIERI	€25735,00	€25319,00	€ -416,00	-1,64
TECNICI SANITARI	€27453,30	€24270,40	€ -3182,90	-13,11
TECNICI RIABILITAZIONE	€24100,30	€23708,10	€ -392,20	-1,65

In materia di retribuzione, presso AOU Meyer IRCCS si applica quanto previsto dai contratti collettivi. Le eventuali differenze retributive tra uomini e donne, peraltro non sistematicamente a sfavore di un genere rispetto all'altro, risultano dovute alle contingenze della situazione estratta (es. maternità, anzianità di servizio e progressioni all'interno delle aree).

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

Il GEP (Gender Equality Plan) adottato con provvedimento del Direttore Generale n. 546/2022 ha previsto la costituzione del gruppo di lavoro multidisciplinare aziendale permanente sulla prevenzione e gestione del fenomeno della violenza contro gli operatori e la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2008.

Il gruppo, coordinato dal Responsabile del SePP (Servizio di Prevenzione e Protezione) aziendale, è stato quindi costituito con successiva Delibera del Direttore Generale n. 22/2023 e si avvale di un approccio multidisciplinare in modo da affrontare il tema del benessere organizzativo in tutte le sue principali dimensioni. Si è perciò ritenuto opportuno coinvolgere le varie figure gruppo di lavoro per la valutazione del rischio da stress lavoro correlato e quelle previste dalla Raccomandazione n. 8 del 2007 del Ministero della Salute ("Prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari"); fanno parte del gruppo le seguenti professionalità e funzioni aziendali:

- i. Direzione Sanitaria.
- ii. Direzione Dipartimento delle Professioni Sanitarie.
- iii. Servizio Prevenzione e Protezione.
- iv. Medico Competente.
- v. un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
- vi. SOC salute organizzativa e formazione del personale.
- vii. Servizio di ascolto psicologico.
- viii. SOC amministrazione del personale.
- ix. Clinical Risk Manager.
- x. SOC Organizzazione dei processi di partecipazione, comunicazione e umanizzazione delle cure pediatriche e Ufficio Relazioni con il Pubblico.
- xi. Ufficio Qualità.
- xii. Prof. Medica (aree ad alto rischio).
- xiii. Professioni Sanitarie (aree ad alto rischio).

Si è quindi dato atto che il gruppo di lavoro in particolare svolgerà i seguenti compiti:

- i. analisi delle principali criticità di livello aziendale inerenti lo stress lavoro-correlato ed il fenomeno della violenza a danno degli operatori.
- ii. elaborazione di proposte integrative di quanto già sviluppato dalle strutture aziendali competenti, di attivazione di iniziative formative, informative, divulgative e interventi correttivi nei seguenti ambiti: o stress lavoro correlato o violenza sugli operatori o clima interno.
- iii. condivisione e monitoraggio dell'applicazione e dell'efficacia degli interventi correttivi.
- iv. eventuale integrazione degli interventi adottati.
- v. aggiornamento della valutazione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling:	Sì
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

In Regione Toscana il benessere organizzativo nelle aziende sanitarie viene indagato tramite ricerca basata su un ampio questionario disponibile tramite link on line con cadenza indicativamente biennale dal Laboratorio Management e Sanità dell'Istituto di Management della Scuola Superiore Sant'Anna.

Il questionario utilizzato per l'indagine è articolato nelle diverse sezioni rappresentative del complesso costrutto del "clima" organizzativo. In particolare, il dipendente (a tempo indeterminato e determinato) ha espresso un'opinione in relazione a temi quali le condizioni di lavoro, il rapporto con il responsabile e con i colleghi, la formazione, i processi di comunicazione ed informazione, la vision aziendale. Successivamente, i dati raccolti da ciascun dipendente in forma anonima vengono aggregati per Dipartimento e per Area.

Purtroppo, il fatto che nella presentazione dei dati, non vi sia una suddivisione fra le varie categorie professionali presenti in organico, data la specificità di ognuna di esse e le sostanziali differenze nei ruoli e le responsabilità, rappresenta un limite che non può non essere considerato.

Rispetto all'ultimo report disponibile ("Indagine di clima organizzativo 2019"), si evidenziano i seguenti punti:

- Il questionario mostra che la maggior parte del campione, a parte alcune eccezioni, riferisce complessivamente di sentirsi realizzato nel proprio lavoro. Emerge inoltre che quasi la totalità del personale sente di avere le competenze adeguate allo svolgimento del lavoro e di percepire un alto grado di competenza anche nel personale con cui collabora. Le sezioni del questionario in cui si riscontra maggiore criticità sono quelle relative alle opportunità di crescita e sviluppo futuro e ciò sembra incidere sui dati relativi alla volontà di cambiare lavoro, anche se, per quanto emerge dal questionario, non si può desumere che un'ampia maggioranza del campione abbia intenzione di avviare in tempi ristretti azioni mirate ad un cambiamento effettivo in tal senso.
- Le aree maggiormente critiche all'interno della sezione sulle condizioni lavorative sono relative ai ritmi di lavoro che risultano essere particolarmente elevati per la maggioranza del campione, oltre alla presenza di malessere legato all'attività lavorativa che risulta essere percepito dalla maggior parte del personale che ha partecipato all'indagine.
- Risultano positive le risposte relative all'adeguatezza delle attrezzature tecniche, agli impianti, alle misure antincendio e di emergenza e alla formazione ed informazione inerente i rischi e le relative misure di prevenzione e protezione.
- La sezione inerente le aggressioni fisiche e verbali, sia interne, agite quindi tra colleghi e da parte dei superiori, sia esterne da parte di utenti e familiari mostra un'incidenza considerevole del fenomeno che si aggrava nelle aree a maggior rischio come le strutture di emergenza e quelle in cui accedono pazienti con stato psichico alterato.
- La percezione del campione inerente la formazione mostra una buona conoscenza delle opportunità messe a disposizione dall'azienda che risulta essere considerata uniformemente un'utile strumento per sviluppare le competenze del personale e migliorare il proprio modo di lavorare. Emerge interesse per un incremento delle attività formative mirate a migliorare la comunicazione con i

colleghi e con i pazienti ed i loro accompagnatori.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel corso del 2024 si è registrato solo 1 caso di segnalazione di presunto mobbing da parte dei dipendenti, a proposito del quale il CUG si è subito attivato, attraverso il proprio consigliere di fiducia e con il supporto dell'Ufficio Affari Legali, per analizzare e gestire la situazione. Tuttavia, a seguito degli approfondimenti dovuti, è risultato non esserci alcun caso di discriminazione o mobbing.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Designazione aziendale e designazione sindacale
Tipologia di atto:	Delibera del Direttore Generale
Data:	30/11/2023
Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Dotazione euro:	€15000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:	€500,00
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni	

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-meyer-di-firenze-2025>

esterne?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Istituzione sportello di ascolto

RSU

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

## Considerazioni conclusive

Sulla scorta delle valutazioni che il CUG ha condotto è possibile evidenziare alcuni ambiti sui quali prevedere attività per il futuro:

Sviluppare ed approfondire le analisi sulla popolazione aziendale, con particolare riguardo ai temi del bilancio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Mantenere e ampliare la collaborazione avviata con gli altri CUG delle aziende sanitarie, in particolare con i CUG di aziende ospedaliere.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-meyer-di-firenze-2025>

---

Implementare il sito web del CUG rinnovandolo ed adeguando i contenuti in base alle iniziative che intende promuovere.

Si dovrà assicurare il potenziamento del ruolo del Comitato all'interno dell'azienda, con il consolidamento delle relazioni con OIV, SPP, URP, Ufficio Formazione, ecc. Si dovrà provvedere infine all'implementazione della banca dati e del monitoraggio delle azioni del Comitato, all'interno del Dipartimento Funzione Pubblica, al fine di favorire il confronto delle azioni positive dei CUG nell'applicazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e lotta alle discriminazioni.

In tale ottica, la presente relazione, che per la nostra Azienda è la prima, costituisce un importante punto di partenza per l'attività propositiva che il Comitato deve svolgere con l'obiettivo di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di lavorare per la realizzazione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliero-universitaria-meyer-di-firenze-2025>

5

