



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda USL Imola - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Azienda USL Imola

Regione:	Emilia-Romagna
----------	----------------

Provincia:	BO
------------	----

Comune:	Imola
---------	-------

CAP:	40026
------	-------

Indirizzo:	Viale Amendola, 2
------------	-------------------

Codice Amministrazione:	as_BO66
-------------------------	---------

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

Categoria:	Aziende Sanitarie Locali
------------	--------------------------

Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500
--	-------------

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024 – 2026

[piano_azioni_positive_as_bo66-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_as_bo66-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_as_bo66-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (892.79 KB)



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
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO-Str.Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
Dirigente di livello non generale	TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	0	1	1	5	1	0	2	11	10	3
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0

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	TI - PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	1	1	8	8	7	1	20	34	41	46
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO TECNICO	2	15	25	56	19	6	31	61	112	50
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO TECNICO	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	158-PROFILI RUOLO TECNICO	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str. Complessa	0	0	0	4	7	0	0	0	2	1
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Str Semplice	0	0	3	4	3	0	0	8	4	4
Dirigente di livello non generale	157-MEDICI - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	TD-MEDICI - Professionale	1	11	0	0	0	1	14	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-MEDICI - Professionale	1	35	23	16	8	1	60	43	18	14
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Str. Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Str Semplice	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI-VETERINARI - Professionale	0	0	2	0	0	0	1	1	0	1
Organo di vertice	PC-PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	0	1	2	2	2	4	15	12	16	5

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	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	9	52	23	33	6	63	158	117	291	54
Personale non dirigente	TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	3	0	0	0	0	4	0	1	0	0
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	5	7	6	3	1	7	11	8	4	7
Personale non dirigente	TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	1	2	0	5	4	0	3	2	6	2
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		24	125	96	142	59	87	316	301	512	194
Totale % sul personale complessivo		1,29	6,73	5,17	7,65	3,18	4,69	17,03	16,22	27,59	10,45

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	22	26	23	17	2	90	28,66	28,85	66	76	47	33	2	224	71,34	18,79
Tra 3 e 5 anni	0	31	12	9	2	54	21,26	17,31	19	90	56	28	7	200	78,74	16,78
Tra 5 e 10 anni	0	15	8	5	6	34	20,99	10,90	0	60	37	25	6	128	79,01	10,74
	0	6	23	76	29	134	17,31	42,95	0	12	95	384	149	640	82,69	53,69
Totale	22	78	66	107	39	312			85	238	235	470	164	1192		
Totale %	1,46	5,19	4,39	7,11	2,59	20,74			5,65	15,82	15,63	31,25	10,90	79,26		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Diploma di scuola superiore	104	22,27	363	77,73	467	31,05

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	51	15,04	288	84,96	339	22,54
	Laurea	125	22,32	435	77,68	560	37,23
	Laurea magistrale	32	23,19	106	76,81	138	9,18
Totale personale		312		1192		1504	
Totale % sul personale complessivo		16,81		64,22		81,03	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale dipendente dell'Azienda USL di Imola al 31 dicembre 2025 è pari a **1.856 unità**, di cui **1.410 donne (76,0%)** e **446 uomini (24,0%)**. La distribuzione per genere evidenzia una significativa prevalenza della componente femminile, coerente con le caratteristiche del settore sanitario, in particolare nei profili assistenziali e di cura. Dalla lettura dei dati emerge una forte concentrazione della componente femminile nei profili sanitari, amministrativi e infermieristici, configurando un quadro di **segregazione orizzontale**, che rappresenta un elemento rilevante ai fini dell'analisi delle politiche di equità, in particolare in relazione ai percorsi di carriera, all'accesso agli incarichi di responsabilità e agli strumenti di conciliazione vita-lavoro. Con riferimento alla dirigenza, nel 2025 si rileva una presenza femminile pari al **61,7% (205 unità)** e maschile pari al **38,3% (127 unità)**.

Per quanto riguarda la dirigenza medica, in particolare, la distribuzione appare differenziata per tipologia di incarico. Nei profili medici professionali a tempo indeterminato la componente femminile è prevalente (**136 donne e 83 uomini**), così come nelle strutture semplici (**16 donne e 10 uomini**); nelle strutture complesse, invece, la presenza maschile risulta decisamente superiore (**11 uomini e 3 donne**).

La distribuzione degli inquadramenti professionali restituisce un quadro nel quale la presenza femminile è ampia e strutturale nei profili portanti dell'organizzazione, in particolare in quelli assistenziali, infermieristici, amministrativi e sanitari. Allo stesso tempo, la minore incidenza femminile in alcune posizioni apicali della dirigenza indica l'opportunità di mantenere alta l'attenzione sulle dinamiche di progressione professionale e di accesso agli incarichi di maggiore responsabilità.

Dall'analisi dell'**anzianità nei profili e livelli non dirigenziali** emerge una significativa concentrazione del personale nella fascia di permanenza superiore a 10 anni, che rappresenta la quota più consistente sia tra gli uomini (42,95%) sia tra le donne (53,69%). Le fasce di anzianità inferiori risultano progressivamente meno rappresentate: tra gli uomini il 28,85% presenta un'anzianità inferiore a 3 anni, il 17,31% tra 3 e 5 anni e il 10,90% tra 5 e 10 anni; tra le donne le corrispondenti percentuali sono pari al 18,79%, 16,78% e 10,74%. In tutte le classi di anzianità si rileva una prevalenza della componente femminile, che varia dal 71,34% nella fascia con minore anzianità fino all'82,69% nella fascia superiore a 10 anni. La distribuzione dell'anzianità evidenzia una presenza significativa e consolidata della componente femminile lungo l'intero arco della vita professionale, inclusi i livelli di maggiore permanenza.

Dall'analisi della distribuzione del personale non dirigente per titolo di studio emerge che il livello di istruzione più rappresentato è la laurea, con 560 unità pari al 37,23% del totale. Seguono il diploma di scuola superiore con 467 unità (31,05%) e il titolo inferiore al diploma con 339 unità (22,54%), mentre la laurea magistrale interessa 138 unità (9,18%). Complessivamente, il personale in possesso di un titolo universitario (laurea e laurea magistrale) rappresenta il 46,41% del totale. In tutte le classi di titolo di studio si rileva una prevalenza della componente femminile, pari al 77,73% tra i diplomati, all'84,96% tra il personale con titolo inferiore al diploma, al 77,68% tra i laureati e al 76,81% tra i laureati magistrali.

La lettura congiunta dei dati relativi all'anzianità di servizio e al livello di istruzione evidenzia una presenza ampia, qualificata e consolidata della componente femminile lungo tutto l'arco della vita professionale e in tutti i livelli di scolarizzazione, inclusi quelli più elevati. Tale configurazione, considerata in relazione alla distribuzione dei ruoli di responsabilità, richiama l'attenzione sulla necessità di monitorare in modo sistematico le dinamiche di sviluppo professionale, al fine di garantire una piena corrispondenza tra patrimonio di competenze, esperienza maturata e opportunità di accesso ai livelli apicali.

In questa prospettiva, si conferma la rilevanza di rafforzare, anche nell'ambito del Piano Triennale delle Azioni Positive, azioni orientate a promuovere equità e trasparenza nei percorsi di crescita, sostenendo la piena valorizzazione delle competenze presenti e favorendo condizioni organizzative che assicurino pari opportunità lungo tutto il ciclo di vita lavorativa.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	24	117	96	138	59	434	24,70	97,31	87	295	289	480	172	1323	75,30	93,83
Part Time >50%	0	8	0	2	0	10	11,90	2,24	0	19	12	26	17	74	88,10	5,25
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	13,33	0,45	0	2	0	6	5	13	86,67	0,92
Totale	24	125	96	142	59	446			87	316	301	512	194	1410		
Totale %	1,29	6,73	5,17	7,65	3,18	24,03			4,69	17,03	16,22	27,59	10,45	75,97		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
part-time orizzontale	0	7	0	2	0	9	12,33	21,95		16	6	26	16	64	87,67	37,43
part-time verticale	0	1	0	2	0	3	11,54	7,32	0	5	6	6	6	23	88,46	13,45
LAVORO AGILE	1	9	8	8	3	29	25,66	70,73	5	7	29	26	17	84	74,34	49,12
Totale	1	17	8	12	3	41			5	28	41	58	39	171		
Totale %	0,47	8,02	3,77	5,66	1,42	19,34			2,36	13,21	19,34	27,36	18,40	80,66		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

L'analisi della distribuzione del personale per tipologia di presenza evidenzia una netta prevalenza del tempo pieno per entrambi i generi, pari al 97,31% per gli uomini (434 su 446) e al 93,83% per le donne (1.323 su 1.410) . Il ricorso al part-time risulta quantitativamente contenuto ma fortemente caratterizzato dal punto di vista di genere.

Il lavoro agile presenta una distribuzione più equilibrata rispetto al part-time, pur mantenendo una prevalenza femminile: le donne rappresentano il 74,34% (84 su 113) e gli uomini il 25,66% (29 su 113) .

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1194	9,76	11043	90,24	12237	62,61
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	859	67,43	415	32,57	1274	6,52
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	617	10,44	5291	89,56	5908	30,23
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	15	11,90	111	88,10	126	0,64
Totale permessi	2685	13,74	16860	86,26	19545	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'analisi della fruizione dei permessi ai sensi della L.104/1992 evidenzia una marcata differenziazione nelle modalità di utilizzo tra i generi.

Per quanto riguarda i permessi giornalieri le donne rappresentano il **90,24% (11.043 su 12.237)**; gli uomini il 9,76% (1.194 su 12.237). Per i permessi orari gli uomini rappresentano il **67,43% (859 su 1.274)**; le donne il 32,57% (415 su 1.274) .

Con riferimento ai congedi parentali, la distribuzione evidenzia una forte prevalenza femminile: i permessi giornalieri per congedi parentali sono fruiti per l'**89,56% da donne (5.291 su 5.908)** e per il 10,44% da uomini (617 su 5.908); i permessi orari per congedi parentali sono fruiti per l'**88,10% da donne (111 su 126)** e per l'11,90% da uomini (15 su 126) . Complessivamente, sul totale dei permessi, le donne rappresentano l'**86,26% (16.860 su 19.545)**; gli uomini il 13,74% (2.685 su 19.545) .

Guardando globalmente ai dati relativi a strumenti di conciliazione, congedi parentali e permessi, per genere e classi di età, si evidenzia una significativa concentrazione dell'utilizzo degli strumenti di conciliazione nelle fasce centrali della vita lavorativa, in particolare tra i 31 e i 50 anni, con una netta prevalenza della componente femminile. In tale fase, il ricorso al part-time può essere correlato alla presenza di carichi familiari intensi, in particolare legati alla cura dei figli. Successivamente, nelle fasce di età più avanzate (51-60 anni), si osserva una ulteriore incidenza della fruizione dei

permessi, riconducibile probabilmente ad esigenze di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti. Nel complesso, i dati evidenziano come i carichi di cura si distribuiscano lungo tutto il ciclo di vita lavorativa delle donne, configurando una potenziale penalizzazione cumulativa in termini di continuità lavorativa, sviluppo professionale e accesso ai ruoli di maggiore responsabilità.

Per quanto riguarda invece la componente maschile, si evidenzia l'utilizzo complessivamente più contenuto degli strumenti di conciliazione, con una presenza molto limitata nelle fasce di età più giovani e centrali della vita lavorativa. In particolare, il ricorso a part-time e congedi parentali da parte degli uomini risulta marginale nelle fasi maggiormente correlate alla genitorialità, mentre si osserva un lieve incremento nelle fasce di età più avanzate, in relazione prevalentemente a esigenze di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti. Una distribuzione che suggerisce, ancora una volta, una partecipazione alla gestione dei carichi di cura più tardiva e meno continuativa rispetto alla componente femminile, configurando un modello ancora caratterizzato da una responsabilità prevalente delle donne nella fase iniziale e centrale del ciclo di vita familiare.

Questa dinamica si riflette indirettamente anche nella distribuzione dei ruoli di responsabilità, in quanto la minore continuità lavorativa e la riduzione della presenza nelle fasi centrali del percorso lavorativo possono incidere sulle opportunità di accesso alla carriera. In questo quadro, il differenziale rilevato nella probabilità di accesso ai ruoli dirigenziali tra uomini e donne appare riconducibile, almeno in parte, a fattori strutturali legati alla distribuzione dei carichi di cura e all'utilizzo degli strumenti di conciliazione, piuttosto che a dinamiche retributive dirette, come si vedrà in seguito. Sostanzialmente potremmo dire che la carriera si costruisce proprio nella fascia di età in cui le donne stanno sostenendo il massimo carico di cura.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Part-time

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 redigere il Bilancio di genere? No

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

1 Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del CUG attraverso la partecipazione ai comitati dei Dipartimenti Ospedalieri

2 Aggiornamento costante delle pagine intranet dedicate al CUG per la condivisione con tutti i dipendenti interessati delle informazioni sulle attività del Comitato

Nel corso dell'anno di riferimento, le iniziative realizzate in materia di promozione delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita-lavoro risultano complessivamente coerenti con le linee di intervento definite nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026. In particolare, le attività descritte - quali la partecipazione ai comitati dei Dipartimenti ospedalieri e l'aggiornamento costante delle pagine intranet dedicate al CUG - si collocano chiaramente nell'ambito dell'**Area 2 del Piano**, relativa allo sviluppo della comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi di

competenza del Comitato. Tali azioni contribuiscono a rafforzare la visibilità del CUG e a favorire una maggiore conoscenza, da parte del personale, delle opportunità e degli strumenti disponibili.

Parallelamente, l'elaborazione e la promozione del Piano Triennale di Azioni Positive rappresentano un elemento centrale di indirizzo strategico, in linea con quanto previsto dal Piano stesso, che individua nella diffusione di una cultura organizzativa orientata al benessere, all'equità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro uno degli obiettivi prioritari.

Nel complesso, le iniziative realizzate evidenziano un approccio prevalentemente orientato alla **sensibilizzazione, informazione e coinvolgimento diffuso del personale**, costituendo una base necessaria per il consolidamento, negli anni successivi, di azioni più strutturate anche sul piano organizzativo e dei servizi di supporto alla conciliazione.

Se vuoi, possiamo fare un secondo passaggio più "politico" o più incisivo (ad esempio per la relazione CUG regionale) oppure integrare con un piccolo accenno critico/di sviluppo ("resta da rafforzare..."), che spesso aiuta molto in questi documenti.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	511	2761	2298	2904	947	9421	19,24	72,35	2445	10473	9638	14044	2955	39555	80,76	73,13
Tematiche CUG	8	5	42	129	23	207	18,62	1,59	0	153	120	488	144	905	81,38	1,67
Obbligatoria (sicurezza)	119	691	574	1016	269	2669	21,72	20,50	579	1935	2403	4090	614	9621	78,28	17,79
*Altro	14	89	154	385	82	724	15,30	5,56	105	496	861	2103	443	4008	84,70	7,41
Totale ore	652	3546	3068	4434	1321	13021			3129	13057	13022	20725	4156	54089		
Totale ore %	0,97	5,28	4,57	6,61	1,97	19,40			4,66	19,46	19,40	30,88	6,19	80,60		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

No

L'Amministrazione non ha proceduto, per l'anno di riferimento, alla redazione del Bilancio di genere. Tale scelta è riconducibile prevalentemente alla dimensione organizzativa dell'Azienda e alla conseguente necessità di orientare prioritariamente le risorse professionali disponibili verso le attività istituzionali e operative, con particolare riferimento ai servizi assistenziali e di supporto diretto alla cittadinanza.

La redazione del Bilancio di genere richiede infatti un impegno strutturato in termini di raccolta, analisi e sistematizzazione dei dati, nonché di integrazione tra diverse fonti informative, che allo stato attuale risulta difficilmente sostenibile in modo continuativo.

Ciò nonostante, l'Amministrazione riconosce il valore strategico di tale strumento ai fini del monitoraggio e della promozione dell'equità organizzativa. In questa prospettiva, il Comitato Unico di Garanzia intende proporre l'inserimento del Bilancio di genere tra gli obiettivi del prossimo Piano Triennale delle Azioni Positive, anche in una logica di progressiva strutturazione degli strumenti di analisi e valutazione delle politiche di pari opportunità.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Avvisi di Struttura Complessa	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Uomo
Avvisi di Struttura Complessa	4	66,67	2	33,33	6	11,11	Donna
concorsi pubblici	14	66,67	7	33,33	21	38,89	Uomo
concorsi pubblici	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
Avvisi Selezione Pubbliche	5	83,33	1	16,67	6	11,11	Uomo
Avvisi Selezione Pubbliche	2	33,33	4	66,67	6	11,11	Donna
Lavoro Autonomo	3	100,00	0	0,00	3	5,56	Uomo
Lavoro Autonomo	0	0,00	0	0,00	0	--	Donna
assunzioni da centro per l'impiego	3	100,00	0	0,00	3	5,56	Uomo
assunzioni da centro per l'impiego	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
Totale personale	34		20		54		
Totale % sul personale complessivo	1,83		1,08		2,91		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Commento sulle commissioni di concorso

L'analisi della composizione per genere delle commissioni di concorso evidenzia un quadro complessivamente articolato, con una presenza di entrambi i generi, seppur non pienamente equilibrata.

Nel complesso, su 54 componenti totali, si rilevano 34 uomini e 20 donne, con una prevalenza maschile. Il dato, può essere letto alla luce della distribuzione del personale nei diversi ruoli organizzativi, in particolare nei livelli di maggiore responsabilità, da cui più frequentemente vengono individuate le figure chiamate a far parte delle commissioni.

Entrando nel dettaglio delle diverse tipologie di selezione, si osservano situazioni differenziate: in alcuni ambiti, come i concorsi pubblici, la presenza maschile risulta prevalente, mentre in altri contesti, quali gli avvisi di struttura complessa e alcune selezioni pubbliche, si registra una maggiore alternanza tra i generi. Sono inoltre presenti commissioni con una significativa partecipazione femminile, anche con ruoli di presidenza.

Nel complesso, il dato evidenzia una partecipazione femminile presente e attiva nei processi selettivi, pur in un contesto ancora influenzato dalla composizione di genere dei ruoli apicali aziendali.

L'attenzione al tema dell'equilibrio nella composizione delle commissioni rappresenta pertanto un elemento di continuità nelle politiche di pari opportunità, anche in coerenza con gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 %
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	€0,00	€59188,90	€ 59188,90	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	€0,00	€51506,40	€ 51506,40	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str. Complessa	€71157,80	€0,00	€ -71157,80	--
TI-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	€0,00	€46526,40	€ 46526,40	100,00
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	€0,00	€53067,90	€ 53067,90	100,00
TD-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€0,00	€40832,60	€ 40832,60	100,00
TI-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	€50326,00	€47998,80	€ -2327,20	-4,85
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Complessa	€63416,70	€0,00	€ -63416,70	--
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Str. Semplice	€0,00	€50784,10	€ 50784,10	100,00
TI-DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	€45349,90	€0,00	€ -45349,90	--
TI-PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€26509,60	€27450,40	€ 940,80	3,43
TI-PROFILI RUOLO TECNICO	€26199,10	€25628,40	€ -570,70	-2,23
TI-MEDICI - Str. Complessa	€103360,00	€77777,40	€ -25582,60	-32,89
TI-MEDICI - Str. Semplice	€71131,50	€69286,40	€ -1845,10	-2,66
TI-MEDICI - Professionale	€63813,70	€59398,40	€ -4415,30	-7,43
157-MEDICI - Professionale	€0,00	€55889,40	€ 55889,40	100,00
TI-VETERINARI - Str. Complessa	€80748,90	€0,00	€ -80748,90	--
TI-VETERINARI - Str. Semplice	€0,00	€63024,90	€ 63024,90	100,00
TI-VETERINARI - Professionale	€54416,00	€54982,10	€ 566,10	1,03
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€30996,20	€29263,50	€ -1732,70	-5,92
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€31014,70	€31219,30	€ 204,60	0,66
TD-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€0,00	€28453,80	€ 28453,80	100,00
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€32048,00	€30911,50	€ -1136,50	-3,68
TI-PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€34840,70	€30502,90	€ -4337,80	-14,22

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
PC-PERSONALE CONTRATTISTA	€0,00	€71548,40	€ 71548,40	100,00

L'analisi dei differenziali retributivi medi tra uomini e donne, suddivisi per livello di inquadramento, evidenzia un quadro articolato e non riconducibile a una dinamica di disparità retributiva diretta.

In diversi livelli, in particolare nell'ambito della dirigenza, si rileva la presenza di un solo genere, elemento che non consente un confronto diretto e che rende il differenziale non significativo sotto il profilo retributivo. Tale evidenza è indicativa di una distribuzione non omogenea tra uomini e donne nei diversi ruoli organizzativi.

Laddove il confronto è possibile, i differenziali retributivi risultano contenuti e di segno variabile.

Nei profili amministrativi, la retribuzione media delle donne risulta lievemente superiore a quella degli uomini (+3,43%), mentre nei profili tecnici si osserva una differenza contenuta a favore degli uomini (-2,23%).

Tali scostamenti non sono riconducibili a differenze nel trattamento contrattuale, che è uniforme, ma riflettono la diversa distribuzione del personale in termini di anzianità, incarichi e componenti accessorie della retribuzione all'interno dei singoli profili.

Nel complesso, il quadro che emerge non evidenzia elementi significativi di disparità retributiva diretta tra uomini e donne a parità di ruolo. Il differenziale osservato si configura piuttosto come effetto della distribuzione di genere nei diversi livelli organizzativi e nei percorsi di carriera.

In questo senso, i dati risultano coerenti con quanto rilevato nelle altre sezioni della relazione, in particolare rispetto alla presenza differenziata nei ruoli apicali e all'impatto dei carichi di cura sulla continuità lavorativa e sulle opportunità di sviluppo professionale. Il cosiddetto gender pay gap appare quindi riconducibile prevalentemente a fattori strutturali e sociali, oltre che organizzativi, più che a dinamiche retributive dirette.

Sezione 4 - Benessere personale

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

L'Ausl di Imola ha attivato, anche su sprone della Regione Emilia-Romagna, numerose attività di valutazione ed ascolto volte al miglioramento del benessere organizzativo. E' infatti attivo un Gruppo Benessere e rete HPH standard 4, un gruppo Previos che analizza l'andamento dei fenomeni di aggressività verso gli operatori e definisce azioni per ridurre il fenomeno, un Board equità che si occupa anche del tema del Diversity Management, le Consigliere di Fiducia che sono sempre a disposizione del personale e la possibilità di rivolgersi al servizio di Psicologia aziendale qualora il/la dipendente lo richieda.

Nell'ambito delle attività aziendali risultano effettuate indagini e valutazioni in materia di benessere organizzativo e sicurezza del personale, con particolare riferimento alla valutazione dei rischi e allo stress lavoro-correlato.

In particolare, il Servizio Prevenzione e Protezione e il sistema aziendale della sicurezza garantiscono attività strutturate di valutazione e aggiornamento dei rischi, anche attraverso la riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.Lgs. 81/2008, con il coinvolgimento dei soggetti della prevenzione. Sono inoltre presenti attività di sorveglianza sanitaria e monitoraggio dei rischi professionali, comprensive della valutazione delle esposizioni e dei carichi di lavoro, nonché iniziative formative e di prevenzione rivolte al personale.

Con riferimento al benessere organizzativo e allo stress lavoro-correlato, risultano avviati percorsi di valutazione e aggiornamento dei rischi, anche in relazione a contesti operativi particolarmente esposti.

Un ambito di particolare rilievo è rappresentato dal monitoraggio delle aggressioni a danno del personale, che costituisce un indicatore significativo di rischio lavorativo. Nel 2025 sono state registrate 77 segnalazioni di aggressione, con una prevalenza di eventi a carico di personale femminile (82%).

Tale dato va tuttavia letto in relazione alla composizione complessiva della forza lavoro aziendale, caratterizzata da una significativa prevalenza femminile, in particolare nei profili sanitari e assistenziali maggiormente esposti al contatto diretto con l'utenza. Pertanto, la maggiore incidenza di eventi a carico delle donne non può essere automaticamente interpretata come indice di una maggiore vulnerabilità intrinseca, ma deve essere ricondotta anche alla diversa distribuzione di genere nei ruoli e nei contesti operativi.

Resta comunque rilevante, ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere, l'evidenza che i fenomeni di aggressione si concentrano in ambiti professionali ad alta presenza femminile e ad elevata intensità relazionale, configurando un elemento di attenzione per lo sviluppo di ulteriori approfondimenti e misure preventive mirate.

Nel complesso, si evidenzia quindi la presenza di un sistema strutturato di valutazione dei rischi e di attenzione al benessere organizzativo, all'interno del quale emergono primi elementi di analisi anche in ottica di genere, seppur non ancora pienamente sistematizzati.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Azienda USL di Imola è caratterizzata da un'organizzazione articolata che integra funzioni sanitarie, socio-sanitarie, amministrative e tecniche, con un forte coinvolgimento del personale nei diversi ambiti di attività.

La gestione delle risorse umane si inserisce all'interno del sistema di programmazione aziendale, che comprende, tra gli altri, il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, il Piano della Performance e il Piano delle Azioni Positive, ricompresi nel PIAO.

Le politiche aziendali sono orientate al mantenimento e allo sviluppo delle competenze professionali, anche attraverso attività formative e aggiornamento continuo, e alla definizione di modelli organizzativi coerenti con l'evoluzione dei servizi sanitari.

Sono inoltre presenti azioni e strumenti finalizzati alla tutela della salute e sicurezza del personale, nonché alla promozione

del benessere organizzativo, in coerenza con la normativa vigente e con gli indirizzi regionali.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Alla luce delle evidenze emerse, si individuano le seguenti linee di sviluppo per il 2026:

- **Rafforzamento delle politiche di equità organizzativa**

Promuovere azioni mirate a garantire una maggiore equità nell'accesso ai ruoli di responsabilità, anche attraverso il monitoraggio sistematico dei percorsi di carriera e dei processi di attribuzione degli incarichi.

- **Promozione di una più equa condivisione dei carichi di cura**

Valorizzare e incentivare un utilizzo più equilibrato degli strumenti di conciliazione tra i generi, anche attraverso azioni culturali e organizzative.

- **Sviluppo del lavoro agile come leva di equità**

Consolidare e qualificare il lavoro agile come strumento strutturale, in grado di favorire il benessere organizzativo e una migliore integrazione tra tempi di vita e di lavoro.

- **Investimento sulla formazione come leva strategica**

Garantire continuità e accessibilità ai percorsi formativi, con particolare attenzione ai contesti caratterizzati da maggiore turn over e complessità operativa.

- **Rafforzamento delle politiche di prevenzione delle aggressioni**

Proseguire nello sviluppo di interventi integrati (organizzativi, formativi e strutturali), con particolare attenzione ai setting a maggiore rischio.

- **Integrazione con le politiche aziendali di equità e benessere**

Favorire il raccordo tra le attività del CUG, le politiche di diversity management e le strategie aziendali, anche in coerenza con gli strumenti di programmazione (PIAO, Piano Azioni Positive).

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

Laddove si presentino segnalazioni inerenti a problematiche discriminatorie sul luogo di lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore possono attivare le Consigliere di Fiducia e/o rivolgersi al CUG qualora la problematica definisca una criticità organizzativa.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Nel Piano della Performance, ricompreso nel PIAO, non sono individuati obiettivi specifici dedicati esclusivamente alle pari opportunità; tali tematiche risultano tuttavia integrate trasversalmente all'interno degli strumenti di programmazione aziendale, in particolare nel Piano delle Azioni Positive, nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile e nella programmazione del personale .

Ulteriori elementi riconducibili alla promozione dell'equità e delle pari opportunità emergono negli obiettivi relativi al benessere organizzativo, allo sviluppo delle competenze, alla sicurezza dei lavoratori e all'accesso equo ai servizi, configurando un approccio integrato piuttosto che una declinazione esplicita ed autonoma del tema.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Il CUG è costituito con composizione paritetica tra rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali e rappresentanti nominati dall'Amministrazione, individuati anche tramite avviso interno e valutazione delle candidature

Tipologia di atto: deliberazione

Data: 17/02/2026

Organo sottoscrittore: direttrice generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

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:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

RSU

altri CUG, Commissioni Pari Opportunità di altri enti, Referenti aziendali Equità



Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Funzione di raccordo con altri organismi aziendali e istituzionali (es. Gruppo Previos, Benessere e HPH standard 4, Formazione, Equità e Diversity management, Consigliere di Fiducia), per la diffusione di una cultura organizzativa orientata all'equità, all'inclusione e al benessere.

Confronto e analisi su temi rilevanti per l'organizzazione quali andamento degli indicatori di equità e benessere organizzativo; evoluzione dei modelli organizzativi, anche in relazione ai processi di riorganizzazione aziendale; impatto del turn over e della carenza di personale su condizioni di lavoro e qualità dei servizi; utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro; sicurezza degli operatori e delle aggressioni.

Considerazioni conclusive

L'analisi complessiva dei dati e degli elementi emersi nel corso dell'attività del Comitato evidenzia un quadro caratterizzato

da elementi di equilibrio accanto a criticità strutturali.

In primo luogo, si conferma una **elevata presenza femminile nel personale aziendale (76%)**, che rappresenta un tratto strutturale dell'organizzazione. La concentrazione della componente femminile nei profili assistenziali, amministrativi e di cura configura una distribuzione non equilibrata tra i diversi ambiti professionali.

Tale prevalenza peraltro non si riflette in modo proporzionale nei ruoli di maggiore responsabilità, dove permane un differenziale significativo nell'accesso alla dirigenza, con una probabilità di accesso per il personale maschile quasi doppia rispetto a quello femminile. Parallelamente, si rileva un sostanziale equilibrio nelle posizioni intermedie, a conferma di un sistema organizzativo che, nei livelli non apicali, presenta dinamiche più omogenee tra i generi.

Un ulteriore elemento di rilievo riguarda la distribuzione dei carichi di cura, che continuano a gravare in misura prevalente sul personale femminile, come evidenziato dall'utilizzo degli istituti di conciliazione (part-time, congedi e permessi). Tale asimmetria rappresenta un fattore rilevante, in quanto incide indirettamente sui percorsi di carriera e sulle opportunità di sviluppo professionale.

Il lavoro agile si configura invece come uno strumento potenzialmente riequilibrante, grazie a una distribuzione più omogenea tra i generi, e rappresenta pertanto un ambito di particolare interesse per le politiche organizzative future.

Con riferimento al tema del gender pay gap, i dati evidenziano come il differenziale retributivo sia principalmente riconducibile alla distribuzione di genere nei diversi ruoli e livelli organizzativi, piuttosto che a disparità dirette a parità di mansione.

Le dinamiche di ricambio del personale incidono sulla continuità organizzativa, sulla qualità del lavoro e sulla possibilità di consolidare percorsi di sviluppo professionale.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-usl-imola-2026>