



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer IRCCS - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliera-universitaria-meyer-irccs-2026>

Amministrazione

Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer IRCCS

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

2026

2025 2027

2026 - 2028

[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)

[piano_azioni_positive_aoum_fi-
triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aoum_fi-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/aoum_fi/2025-2027/piano_azioni_potriennale/aoum_fi/2026-2028/piano_azioni_po
sitive_aoum_fi-triennio_2025-2027-
anno_2025_1.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aoum_fi-triennio_2025-2027-anno_2025_1.pdf)) (947.51 KB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/aoum_fi/2026-2028/piano_azioni_po
sitive_aoum_fi-triennio_2026-2028-
anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aoum_fi-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)) (9.88 MB)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliera-universitaria-meyer-irccs-2026>



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	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
Personale non dirigente	Collaboratori - Tempo Determinato	2	1	0	1	0	3	6	3	0	0
Dirigente di livello non generale	157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str. Semplice	0	0	0	2	0	0	0	0	3	1
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Semplice	0	1	6	2	1	0	5	23	14	3
Personale non dirigente	Comparto ruolo amministrativo	0	4	7	13	7	0	16	14	27	13
Personale non dirigente	158-PROFILI RUOLO TECNICO	2	2	2	9	7	0	7	4	11	5
Dirigente di livello non generale	157 MEDICI	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complexa	0	0	0	0	5	0	0	0	3	1

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliera-universitaria-meyer-irccs-2026>

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	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Semplice	0	0	4	6	6	0	0	3	4	4
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici incarichi professionali	0	19	24	8	7	0	40	84	30	23
Dirigente di livello non generale	TI ODONTOIATRI - Professionale	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI SANITARI	1	3	1	0	0	5	14	5	1	0
Personale non dirigente	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE SENIOR	0	0	3	0	0	0	9	6	3	0
Personale non dirigente	INFERMIERI	1	34	21	16	7	35	144	119	144	34
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO SOCIO SANITARIO	0	4	6	14	3	1	8	29	49	23
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS.TECNICO SANITARIO	1	7	7	4	1	4	22	20	13	3
Totale personale		7	75	83	77	47	48	271	313	306	110
Totale % sul personale complessivo		0,52	5,61	6,21	5,76	3,52	3,59	20,27	23,41	22,89	8,23

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	7	51	42	48	17	165	19,57	86,39	48	198	191	195	46	678	80,43	84,75
Tra 3 e 5 anni	0	3	3	2	2	10	20,00	5,24	0	20	5	11	4	40	80,00	5,00
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	4	3	9	12,50	4,71	0	7	3	32	21	63	87,50	7,88
Superiore a 10 anni	0	0	1	3	3	7	26,92	3,66	0	1	1	10	7	19	73,08	2,38
Totale	7	55	47	57	25	191			48	226	200	248	78	800		

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliera-universitaria-meyer-irccs-2026>

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⁾
Totale %	0,71	5,55	4,74	5,75	2,52	19,27			4,84	22,81	20,18	25,03	7,87	80,73		

⁽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⁾
COLLABORATORI RICERCA	Laurea	0	0,00	3	100,00	3	0,30
COLLABORATORI RICERCA	Laurea magistrale	4	30,77	9	69,23	13	1,31
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	1	16,67	5	83,33	6	0,61
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	13	28,89	32	71,11	45	4,55
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	0,61
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	13	29,55	31	70,45	44	4,44
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	7	38,89	11	61,11	18	1,82
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	12	85,71	2	14,29	14	1,41
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,10
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	3	18,75	13	81,25	16	1,62
RICERCATORI SANITARI	Laurea magistrale	5	16,67	25	83,33	30	3,03
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,30
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	0,40
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	3	21,43	11	78,57	14	1,41
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	2	20,00	8	80,00	10	1,01
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	12	7,19	155	92,81	167	16,87
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	26	14,69	151	85,31	177	17,88

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliera-universitaria-meyer-irccs-2026>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	39	19,40	162	80,60	201	20,30
PROFILI RUOLO SOCIO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	8	14,04	49	85,96	57	5,76
PROFILI RUOLO SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	15	20,83	57	79,17	72	7,27
PROFILI RUOLO SOCIO SANITARIO	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,20
PROFILI RUOLO SOCIO SANITARIO	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	0,61
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	3	30,00	7	70,00	10	1,01
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	6	22,22	21	77,78	27	2,73
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	11	25,00	33	75,00	44	4,44
Totale personale		190		800		990	
Totale % sul personale complessivo		14,20		59,79		73,99	

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

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

Il personale dell'AOU Meyer IRCCS è costituito, al 31 dicembre 2025, da 1337 unità con contratti a tempo indeterminato e determinato: il 78% (1.048) è costituito da donne e il 22% (289) da uomini.

Rispetto all'anno 2024, non si registra nessuna variazione percentuale, a fronte di un incremento del personale in parte dovuto anche alle recenti assunzioni di personale "piramidato" (ricercatori sanitari e collaboratori professionali).

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 e il personale tecnico-amministrativo-professionale che si occupa delle attività direzionali e amministrative dell'azienda, distribuiti rispettivamente in 1.165 unità (87%) e in 173 unità (13%).

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 800 donne e 191 uomini, nella macroarea della Dirigenza abbiamo 248 donne e 99 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 sufficientemente distribuita, con una lieve prevalenza femminile.

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 % ⁽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	6	74	83	75	42	280	21,93	96,55	48	265	299	283	102	997	78,07	95,13
Part Time >50%	2	1	0	1	2	6	12,77	2,07	0	5	11	20	5	41	87,23	3,91
Part Time ≤50%	0	0	1	1	2	4	28,57	1,38	0	1	3	3	3	10	71,43	0,95
Totale	8	75	84	77	46	290			48	271	313	306	110	1048		
Totale %	0,60	5,61	6,28	5,75	3,44	21,67			3,59	20,25	23,39	22,87	8,22	78,33		

⁽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 misto	0	0	1	1	0	2	12,50	4,88	0	0	2	6	6	14	87,50	9,40
PT Orizzontale	2	1	0	0	1	4	16,00	9,76	0	4	8	9	0	21	84,00	14,09
PT Verticale	0	0	0	1	3	4	20,00	9,76	0	2	4	8	2	16	80,00	10,74
Smart working	1	4	10	14	2	31	24,03	75,61	3	25	23	35	12	98	75,97	65,77
Totale	3	5	11	16	6	41			3	31	37	58	20	149		
Totale %	1,58	2,63	5,79	8,42	3,16	21,58			1,58	16,32	19,47	30,53	10,53	78,42		

⁽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

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 2025:

- adesione al part-time sul totale dei dipendenti ripartiti per genere: 3,4% uomini; 4,9% donne.
- adesione allo smart working sul totale dei dipendenti ripartiti per genere: 11% uomini; 9% 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	439	11,97	3229	88,03	3668	65,61
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	283	15,01	1602	84,99	1885	33,71
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	34	89,47	4	10,53	38	0,68
Totale permessi	756	13,52	4835	86,48	5591	

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

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

Di seguito si intende offrire una panoramica sul livello di adesione delle misure nell'anno 2025:

- Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti: 439
- Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti: 283
- Numero permessi orari per congedi parentali fruiti: 34

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**

Il Comitato Unico di Garanzia, per tutto l'anno 2025 si è riunito con cadenza trimestrale lavorando in sottogruppi al fine di concretizzare parallelamente le iniziative individuate e condivise con la Direzione aziendale.

È stato realizzato un corso di formazione in due giornate dal titolo "Stereotipi, molestie e violenza di genere" con l'obiettivo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliera-universitaria-meyer-irccs-2026>

di far fronte a specifiche emergenze sanitarie. In parallelo è stato organizzato un corso di formazione sul Linguaggio di genere.

In collaborazione con la Fondazione e il Cinema Stensen sono stati proposti 4 appuntamenti che hanno previsto la visione e la discussione di Film d'autore su temi connessi con la cura, i pregiudizi, le discriminazioni.

Sono state organizzate 2 giornate di trekking per riscoprire il territorio Toscana con alcuni spunti di riflessione sui temi promossi dal CUG e per riscoprire il valore delle relazioni umane tra colleghi che lavorano in diversi ambiti e che sul posto di lavoro spesso sono finalizzate all'utilità e all'operatività, ma che invece in contesti come questi si arricchiscono della bellezza di un tempo leggero trascorso insieme.

Il CUG, attraverso il Consigliere di fiducia, 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 proseguire le iniziative per il prossimo triennio:

- SPORTELLO PER I DIRITTI DEI DIPENDENTI
- CORSO DI FORMAZIONE "LINGUAGGIO DI GENERE"
- INIZIATIVE PER IL BENESSERE DEL PERSONALE

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⁾
Sicurezza	110	164	117	85	35	511	23,44	46,92	358	499	358	354	100	1669	76,56	46,13
Aggiornamento professionale	53	170	141	124	61	549	23,21	50,41	204	531	473	468	140	1816	76,79	50,19
Competenze manageriali/Relazionali	0	2	4	7	4	17	25,76	1,56	0	2	8	27	12	49	74,24	1,35
Tematiche CUG	0	2	6	3	1	12	14,81	1,10	1	10	17	34	7	69	85,19	1,91
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	9	4	15	100,00	0,41
Totale ore	163	338	268	219	101	1089			563	1044	856	892	263	3618		
Totale ore %	3,46	7,18	5,69	4,65	2,15	23,14			11,96	22,18	18,19	18,95	5,59	76,86		

⁽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?:

Sì

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 rilevate anche nell'iscrizione ai corsi di laurea ad indirizzo sanitario.

L'AOU Meyer IRCCS non ha adottato un documento a sé stante di bilancio di genere, ma ha inserito lo stesso come parte

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliera-universitaria-meyer-irccs-2026>

integrativa e sostanziale nella Delibera del Direttore Generale n. 773/2025 "Adozione del Gender Equality Plan - triennio 2026-2028" cui si rimanda per ulteriori dettagli.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA T.D.	€0,00	€22,31	€ 22,31	100,00
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	€53,12	€0,00	€ -53,12	--
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	€0,00	€40,55	€ 40,55	100,00
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	€50,00	€0,00	€ -50,00	--
157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	€63,09	€60,54	€ -2,55	-4,20
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	€47,80	€43,53	€ -4,27	-9,80
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - PROFESSIONALE	€37,86	€40,28	€ 2,41	5,99
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€24,35	€23,78	€ -0,57	-2,40
158-PROFILI RUOLO TECNICO	€24,60	€23,18	€ -1,42	-6,14
MEDICI	€51,53	€0,00	€ -51,53	--
MEDICI - Str.Complexa	€135,87	€74,70	€ -61,18	-81,90
MEDICI - Str Semplice	€74,62	€59,30	€ -15,32	-25,84
TD - MEDICI - Professionale	€0,00	€46,35	€ 46,35	100,00
MEDICI - Professionale	€57,73	€53,37	€ -4,36	-8,17
ODONTOIATRI - Professionale	€0,00	€50,20	€ 50,20	100,00
RICERCATORI SANITARI	€0,00	€23,25	€ 23,25	100,00
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€24,96	€25,55	€ 0,59	2,31

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliera-universitaria-meyer-irccs-2026>

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€29,08	€28,58	€ -0,50	-1,74
PROFILI RUOLO SOCIO SANITARIO	€23,89	€23,57	€ -0,32	-1,35
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€30,64	€27,40	€ -3,24	-11,81
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO - Professionale	€0,00	€36,68	€ 36,68	100,00

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

E' in atto una survey a livello regionale in merito.

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**

L'IRCCS Meyer si distingue per le attività di diagnosi, cura e riabilitazione di eccellenza rivolte a pazienti sino al raggiungimento della loro maggiore età nel rispetto, comunque, del

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliera-universitaria-meyer-irccs-2026>

principio della continuità assistenziale e per le attività di ricerca, prevalentemente clinica e traslazionale, nel campo biomedico ed in quello della organizzazione e gestione dei servizi sanitari, nonché nel campo della formazione medica, delle professioni sanitarie e delle specializzazioni.

L'IRCCS Meyer è dotato di personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale, organizzativa e contabile.

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

Nel corso del 2025 il CUG ha ricevuto n. 3 segnalazioni, gestite dalla Presidente del CUG e dal Consigliere di fiducia.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Direttore Generale e Presidente del CUG

Tipologia di atto: Deliberazione 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:
€5000,00

Interventi realizzati a costo zero: No

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 esterne?: Sì

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliera-universitaria-meyer-irccs-2026>

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

RSU

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-ospedaliera-universitaria-meyer-irccs-2026>