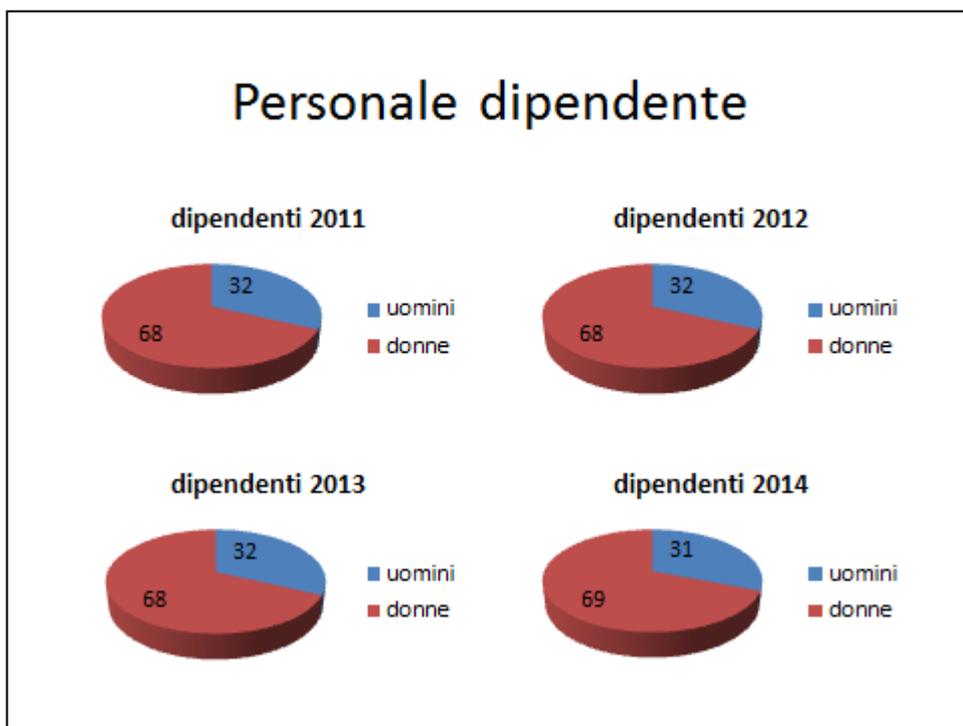


ANALISI DI GENERE.

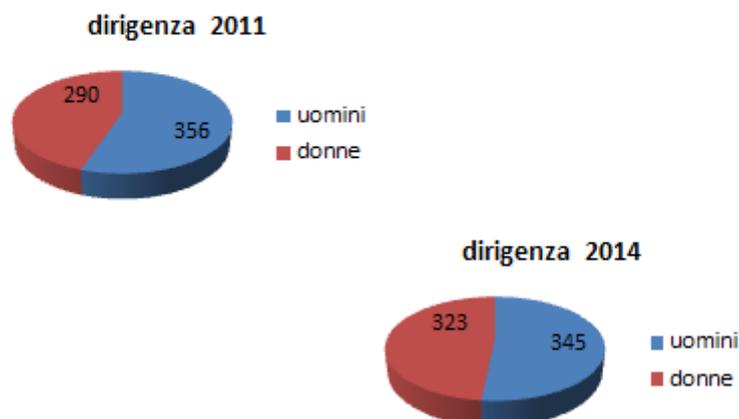
L'analisi, che riguarda solo alcuni aspetti relativi alla condizione occupazionale dei dipendenti, prende in considerazione i dati numerici forniti dalla Azienda per un periodo compreso tra il 2011 e il 2014. Nello specifico sono stati confrontati i dati relativi al 2011 e 2014.

Grafici.



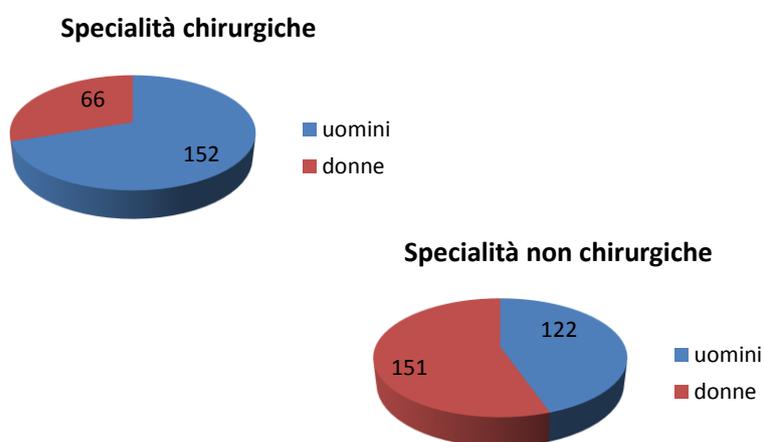
N. 1 Personale dipendente. Nei 4 anni, si è operato un confronto della composizione di genere della popolazione dipendente a tempo determinato e indeterminato. Si evidenzia la sostanziale stabilità della **prevalenza femminile**, che nell'ultimo anno si è incrementata. Questa composizione di genere della popolazione in esame costituisce la base per i confronti successivi.

Distribuzione di genere nella Dirigenza



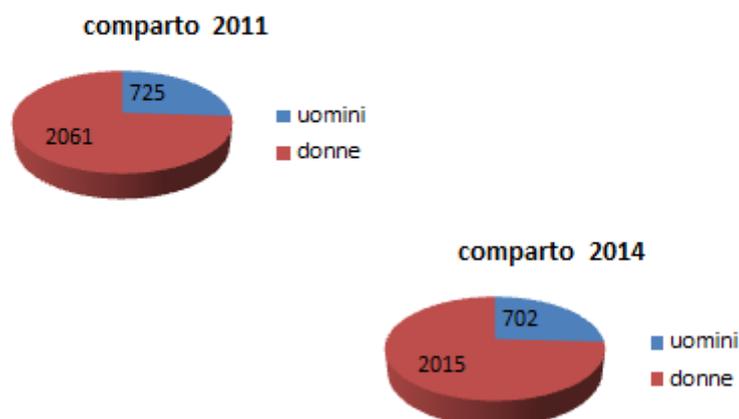
N. 2 La composizione uomini-donne tra i dirigenti è cambiata negli anni. Nel 2011 era del 55.1% vs 44,9% ed è diventata del 51,7% vs 48,3% nel 2014. Rimane comunque una lieve prevalenza di uomini rispetto alle donne.

Distribuzione di genere nelle discipline della Dirigenza



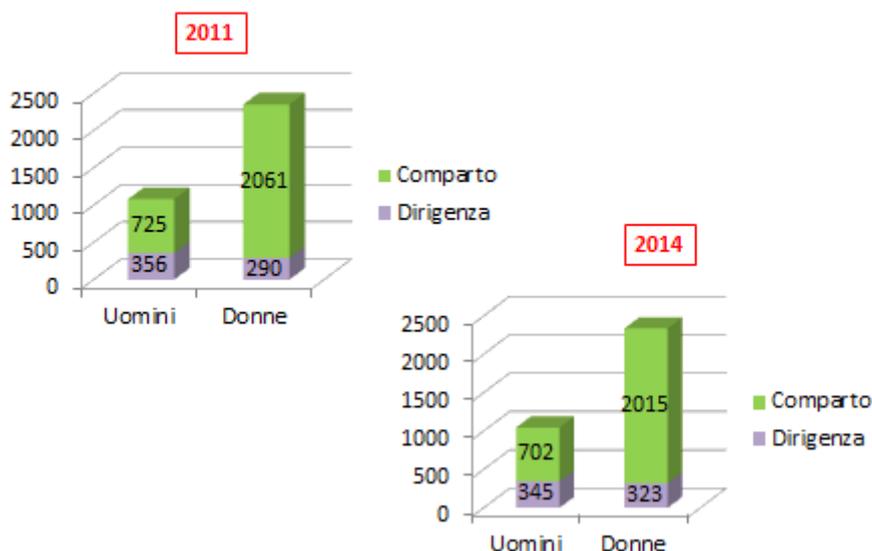
N.3 Distribuzione di genere nelle discipline (2014): nella Dirigenza a tempo indeterminato, gli uomini hanno una netta prevalenza sulle donne (69,7%) nelle discipline chirurgiche, mentre nelle discipline NON chirurgiche sono la minoranza (44,7%).

Distribuzione di genere nel Comparto

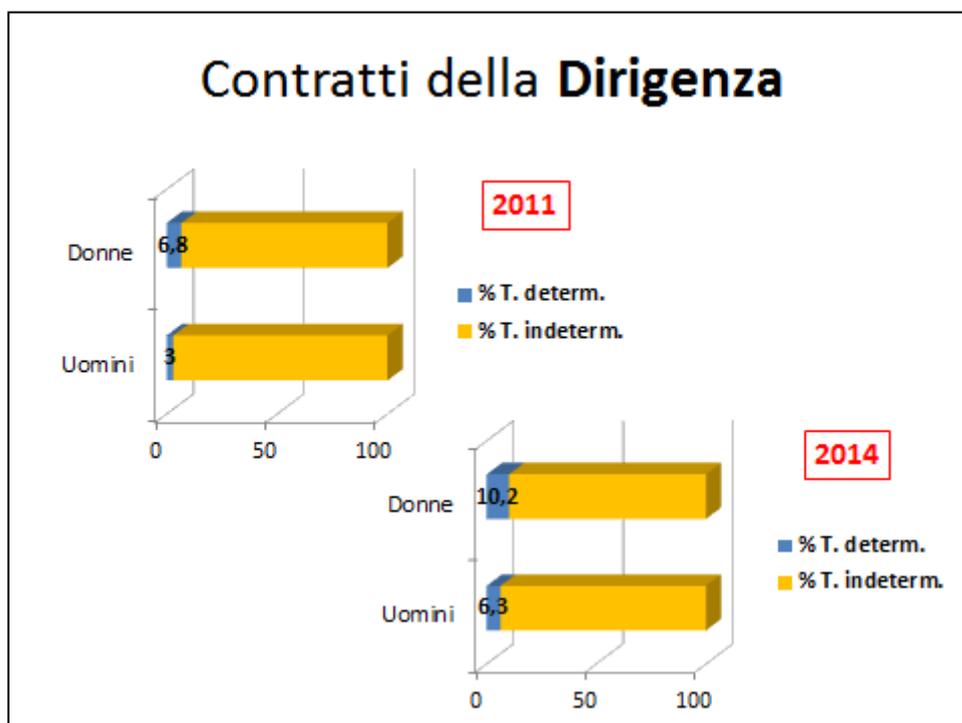


N. 4 La composizione uomini-donne nel Comparto non è sostanzialmente variata dal 2011 (26% - 74%) al 2014 (25,8 % - 74,2%). La prevalenza di donne è significativa.

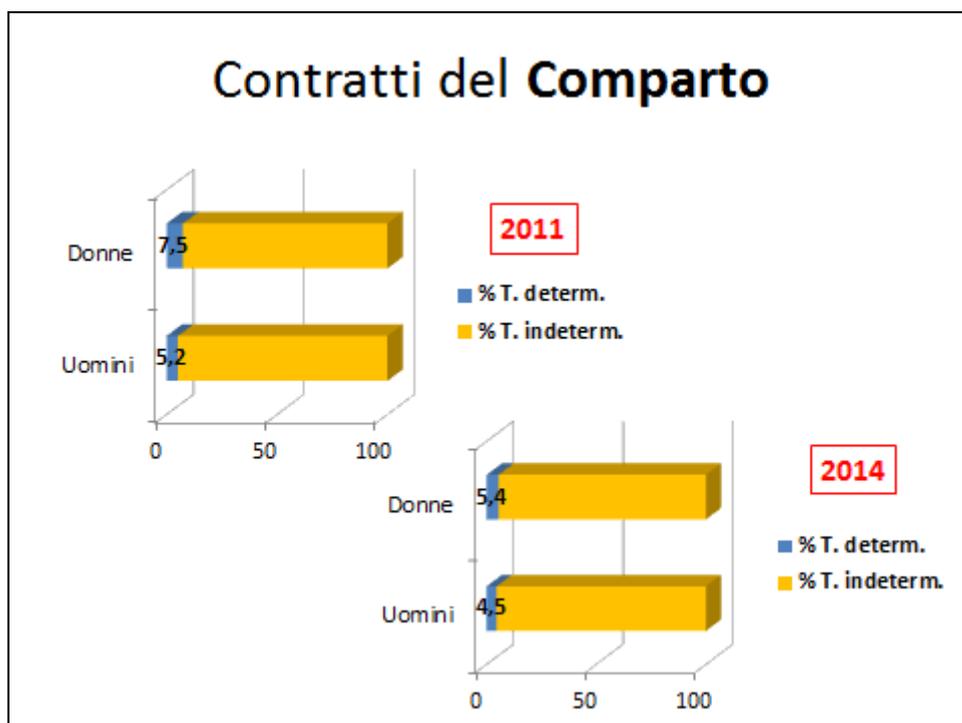
Rapporto Dirigenza / Comparto



N. 5 Confronto della percentuale delle due categorie contrattuali (Dirigenza e Comparto) nei due generi. Nel 2011 tra gli uomini la Dirigenza era il 32,9% , mentre tra le donne la Dirigenza era il 12,3 %. Nel 2014 la Dirigenza è rimasta rappresentata dal 32,9% degli uomini, mentre tra le donne è salita al 13,8%. Viste anche le precedenti diapositive, si potrebbe ritenere che si è sostanzialmente incrementata la quota dei dirigenti donne .

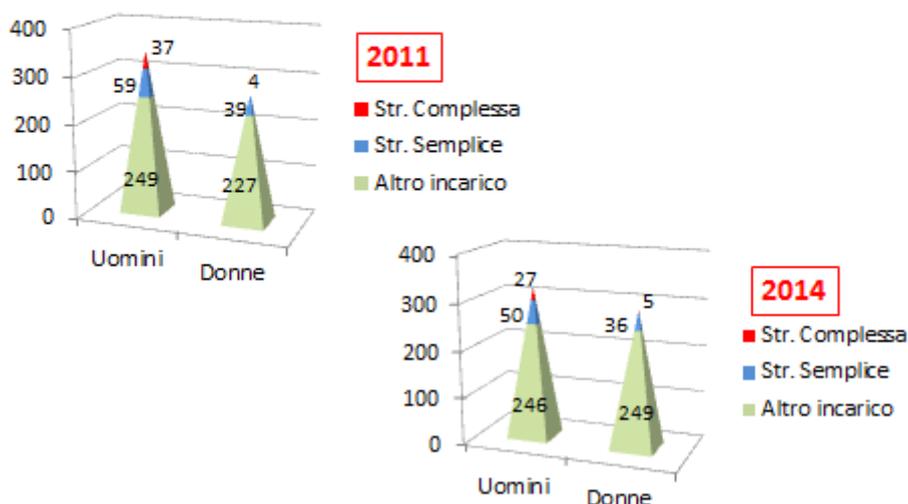


N. 6 Contratti a tempo determinato della Dirigenza: la percentuale è aumentata, sia tra i dirigenti uomini (dal 3% nel 2011 al 6,3% nel 2014) che tra i dirigenti donne (dal 6,8% nel 2011 al 10,2% nel 2014). A fronte di un lieve aumento complessivo dei dirigenti (da 646 nel 2011 a 668 nel 2014) le nuove assunzioni a tempo indeterminato sono scese da 30 nel 2011 a 22 nel 2014.



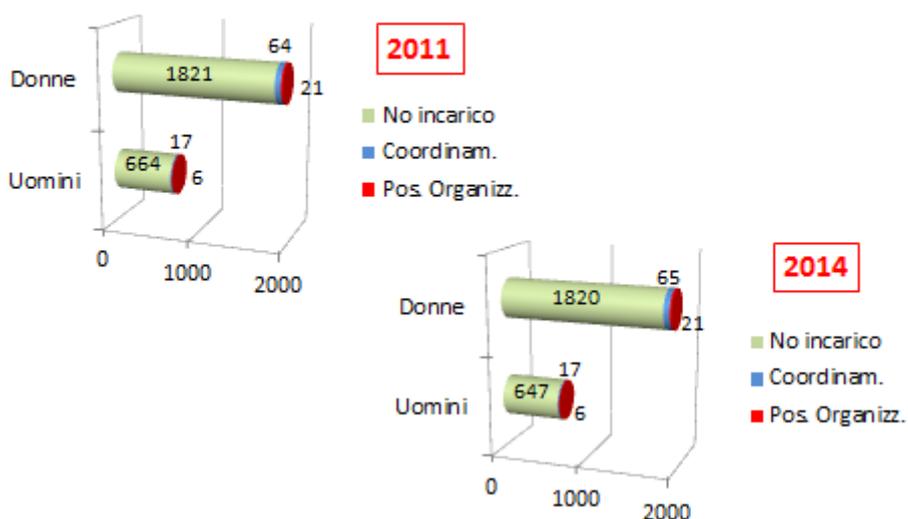
N. 7 Precarietà del rapporto di lavoro nel Comparto: non è aumentata anche nell'ambito del **Comparto**, ma ovviamente va considerato il quadro di riferimento (nel 2011 i dipendenti del Comparto erano 2786, nel 2014 sono stati diminuiti a 2717; le nuove assunzioni a tempo indeterminato sono scese da 137 nel 2011 a 106 nel 2014). Il decremento dei contratti a tempo determinato ha riguardato sia gli uomini (dal 5,2% al 4,5%) che le donne (dal 7,5% al 5,4%).

Progressione carriera **Dirigenza** a tempo indeterminato



N. 8 Progressione di carriera Dirigenza: nel personale a tempo indeterminato, gli uomini che risultano in **posizione apicale** nel 2011 erano il 10,7%, le donne l'1,4%; nel 2014 gli uomini direttori sono diminuiti all'8,3% , le donne direttori sono rimaste all'1,7% . Per quanto riguarda invece la **responsabilità di struttura semplice**, nel 2011 erano responsabili il 17,1% degli uomini ed il 14,4% delle donne, nel 2014 il 15,4% degli uomini contro il 12,4% delle donne.

Progressione carriera **Comparto** a tempo indeterminato



N. 9 Progressione di carriera Comparto: tra i dipendenti a tempo indeterminato, gli incarichi di **Posizione Organizzativa** erano stati acquisiti nel 2011 dal 1,1% delle donne e dallo 0,8% degli uomini, e così anche nel 2014. Gli incarichi di **Coordinatore** nel 2011 erano assegnati al 3,3% delle donne ed al 2,4% degli uomini, nel 2014 al 3,4% delle donne ed al 2,5% degli uomini.