

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

ASP PALERMO ANNO 2025

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”¹

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG **Errore. Il segnalibro non è definito.**

ANNO¹

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni³

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)³

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA⁴

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE⁷

TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE⁸

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO⁸

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO¹⁰

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO¹¹

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO¹²

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’¹³

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE¹⁴

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’¹⁴

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti¹⁴

SEZIONE 3. Azioni da realizzare¹⁸

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI PALERMO

SITUAZIONE AL 31.12.2025

La presente relazione, descrive e analizza i dati statistici contenuti nell'Allegato 1, con particolare attenzione alla distribuzione del personale per genere, età, inquadramento, tipologia di rapporto di lavoro, responsabilità organizzative, titoli di studio, commissioni, misure di conciliazione e istituti di tutela. L'analisi evidenzia non solo la consistenza numerica del personale, ma anche le principali differenze tra la componente femminile e quella maschile, al fine di offrire una lettura più completa dell'assetto organizzativo dell'Azienda. Nel complesso, il quadro restituisce un'organizzazione in cui la presenza femminile risulta generalmente prevalente, soprattutto nei profili sanitari, nei ruoli del comparto e nella fruizione degli istituti di conciliazione, mentre la componente maschile conserva una maggiore incidenza in alcuni profili tecnici, operativi e nelle posizioni dirigenziali apicali. Riguardo l'ambito formativo, gli uomini sono maggiormente presenti nella formazione obbligatoria, nell'aggiornamento professionale; le donne risultano invece più presenti nei percorsi manageriali e relazionali.

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1a

– RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Inquadramento / Classi età	Donne			Uomini			Totale complessivo
	da 51 a 60	oltre 60	Totale	da 41 a 50	da 51 a 60	Totale	
DIRETTORE AMMINISTRATIVO				1		1	1
DIRETTORE SANITARIO					1	1	1
OIV-COMITATO ETICO-COLLEGIO SINDACALE	1	1	2		1	1	3
REVISORI	1		1				1
Totale complessivo	2	1	3	1	2	3	6
% sul personale complessivo	33,33	16,67	50,00	16,67	33,33	50,00	100,00

La scheda relativa agli incarichi di vertice e agli organismi di controllo evidenzia un numero complessivamente molto contenuto di posizioni, pari a 6 unità. In tale ambito si rileva una sostanziale parità numerica tra donne e uomini: 3 donne e 3 uomini.

Tuttavia, osservando nel dettaglio la distribuzione dei ruoli, emerge una differenza qualitativa. Le posizioni di **Direttore Amministrativo** e **Direttore Sanitario** risultano ricoperte da uomini, mentre la presenza femminile si concentra maggiormente negli organismi collegiali e di revisione, con 2 donne su 3 componenti nell'area **OIV-Comitato Etico-Collegio Sindacale** e 1 donna nell'ambito dei **Revisori**. Sotto il profilo anagrafico, la componente femminile è collocata esclusivamente nelle fasce più mature, tra 51 e oltre 60 anni, mentre la componente maschile è distribuita tra 41-50 e 51-60 anni. Si tratta dunque di una presenza numericamente equilibrata, ma non ancora pienamente omogenea nella distribuzione dei ruoli più apicali

Scheda 1.1 b – Personale dirigente

Inquadramento / Classi età	Donne						Uomini						Totale complessivo
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	Totale	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	Totale	
NESSUN INCARICO anche dirigenti medici borsisti)	35	203	191	101	28	558	28	185	90	64	41	408	966
DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA			5	5	11	21			5	17	38	60	81
DIRIGENTI STRUTTURA SEMPLICE			5	15	21	41			5	9	36	50	91
DIRIGENTI ALTRI INCARICHI PROFESSIONALI		9	16	51	75	151		8	6	38	89	141	292
Totale complessivo	35	212	217	172	135	771	28	193	106	128	204	659	1.430
% sul personale complessivo	2,45	14,83	15,17	12,03	9,44	53,92	1,96	13,50	7,41	8,95	14,27	46,08	100,00

La scheda riferita alla dirigenza evidenzia un totale di 1.430 unità, di cui 771 donne e 659 uomini. La componente femminile è lievemente prevalente nel dato complessivo, pari al 53,9%, contro il 46,08% maschile.

La lettura per tipologia di incarico consente però di evidenziare differenze importanti. Nella categoria “nessun incarico” le donne sono 558 contro 408 uomini, confermando una maggiore presenza femminile nella dirigenza non titolare di struttura. La situazione si modifica invece nelle posizioni più elevate: tra i dirigenti di struttura complessa si rilevano 21 donne e 60 uomini. Questo dato rappresenta uno degli elementi più significativi dell’intera rilevazione, poiché segnala una netta prevalenza maschile nelle posizioni dirigenziali apicali. Anche nelle strutture semplici permane una prevalenza maschile, sebbene più contenuta, con 50 uomini e 41 donne.

Diversa, invece, la distribuzione negli “altri incarichi professionali”, dove si osserva una sostanziale equilibrio, con una lieve prevalenza femminile: 151 donne e 141 uomini.

Anche sotto il profilo dell’età emergono elementi rilevanti. La presenza maschile è particolarmente elevata nella fascia “oltre 60 anni”, dove si registrano 204 uomini contro 135 donne. Questo suggerisce che una parte consistente della dirigenza maschile si concentri nelle classi anagrafiche più avanzate, specialmente nei ruoli di maggiore responsabilità. La componente femminile, invece, appare più distribuita e con maggiore incidenza nelle fasce intermedie, in particolare tra i 41 e i 60 anni.

Nel complesso, la scheda segnala che la dirigenza dell’ASP di Palermo presenta una base numerica femminile significativa, ma anche una persistente maggiore rappresentanza maschile nei ruoli apicali.

Scheda 1.1 c – Personale del comparto e altri profili

Inquadramento / Classi età	Donne						Uomini						Totale complessivo
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	Totale	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	Totale	
ASSISTENTI	2	19	14	12	23	70	16	47	30	24	18	135	205
CO.CO.CO RELI- GIOSI								2	2	1		5	5
OPERATORI	14	44	65	65	32	220	15	80	69	81	56	301	521
PERSONALE DI SUPPORTO		9	69	252	87	417	1	8	42	150	79	280	697
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	159	357	227	401	250	1.394	76	219	167	325	160	947	2.341
Totale complessivo	175	429	375	730	392	2.101	108	356	310	581	313	1.668	3.769
% sul personale complessivo	4,6 4	11,38	9,95	19,37	10,4 0	55,74	2,8 7	9,45	8,22	15,4 2	8,30	44,26	100,00

Questa scheda, relativa al personale del comparto e agli altri profili non dirigenziali, restituisce un totale di 3.769 unità, di cui 2.101 donne e 1.668 uomini. La presenza femminile è quindi pari al 55,7%, mentre quella maschile si attesta al 44,3%.

La differenza di genere risulta particolarmente evidente **nei Professionisti della salute e dei funzionari**, che costituiscono il gruppo più numeroso: 1.394 donne e 947 uomini. Tale dato conferma che l'area sanitaria e funzionale dell'Azienda presenta **una forte componente femminile**. Analoga prevalenza femminile si riscontra nel **personale di supporto**, con 417 donne e 280 uomini. Al contrario, in alcune categorie permane una maggiore sono 301 contro 220 donne. Anche i CO.CO.CO religiosi risultano interamente maschili. Dal punto di vista anagrafico, la distribuzione complessiva mostra una forte concentrazione del personale, **di entrambi i generi**, nella fascia di età **51-60 anni**, con 730 donne e 581 uomini. Questo dato segnala una **struttura del personale matura**, con una consistente presenza di lavoratori prossimi alla fine del percorso professionale. La maggiore consistenza femminile si conferma in tutte le fasce di età, ma in particolare tra i 31 e i 60 anni. In termini organizzativi, la scheda mostra dunque una netta centralità della componente femminile, soprattutto nei profili professionali più direttamente collegati alle attività sanitarie e amministrative di supporto.

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Tipo presenza / Classi età	Donne						Uomini						Totale complessivo
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	Totale	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	Totale	
Tempo pieno	203	618	589	893	514	2.817	133	530	413	708	515	2.299	5.116
> 50%	7	23	3	10	13	56	3	16	3	2	1	25	81
< 50%				1	1	2		3	1	1	1	6	8
Totale complessivo	210	641	592	904	528	2.875	136	549	417	711	517	2.330	5.205
% sul personale complessivo	4,03	12,32	11,37	17,37	10,14	55,24	2,61	10,55	8,01	13,66	9,93	44,76	100,00

La scheda relativa alla tipologia di presenza rileva complessivamente 5.205 posizioni, di cui 2.875 femminili e 2.330 maschili. Anche in questo caso si registra una prevalenza femminile, pari al 55,2%.

Il dato principale riguarda il **tempo pieno**, che rappresenta la modalità largamente prevalente per entrambi i generi: 2.817 donne e 2.299 uomini, per un totale di 5.116 unità. Ciò evidenzia che il modello organizzativo aziendale si fonda in misura quasi esclusiva sul lavoro a tempo pieno, coerentemente con le esigenze di continuità del servizio sanitario.

Le differenze di genere emergono con maggiore evidenza nelle forme di lavoro a tempo parziale. Nel **part-time superiore al 50%** si rilevano **56 donne e 25 uomini**, dato che conferma una maggiore incidenza femminile nelle modalità di lavoro flessibile. Diversamente, nel **part-time inferiore al 50%** i casi sono molto limitati, ma la prevalenza è maschile, con 6 uomini e 2 donne.

La distribuzione per età mostra che il maggior numero di lavoratori, sia donne sia uomini, si concentra ancora una volta nella fascia **51-60 anni**. Nella fascia “oltre 60 anni” il dato si avvicina alla parità, con 528 donne e 517 uomini, mentre nelle fasce più giovani permane una prevalenza femminile.

Nel complesso, la scheda conferma che le forme di flessibilità oraria risultano ancora contenute, ma sono utilizzate in misura maggiore dalla componente femminile.

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	Donne						Uomini						Totale complessivo
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	Totale	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	Totale	
NESSUN INCARICO	175	416	357	667	338	1.953	108	341	301	518	267	1.535	3.488
INCARICO DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA		12	8	37	27	84		13	3	34	25	75	159
INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE - ASSISTENTI				2	7	9				2	5	7	16
INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE - COLLABORATORI		1	10	24	20	55			4	26	16	46	101
Totale complessivo	175	429	375	730	392	2.101	108	354	308	580	313	1.663	3.764
% sul personale complessivo	4,65	11,40	9,96	19,39	10,41	55,82	2,87	9,40	8,18	15,41	8,32	44,18	100,00

La scheda relativa agli incarichi di responsabilità non dirigenziali, evidenzia un totale di 3.764 unità, di cui 2.101 donne e 1.663 uomini. La presenza femminile è pari al 55,8%, quindi sostanzialmente in linea con il dato generale del comparto.

La quota più ampia del personale, pari a 3.488 unità, non ricopre alcun incarico di responsabilità. Anche in questa categoria le donne prevalgono, con 1.953 unità contro 1.535 uomini.

Per quanto riguarda gli incarichi, la distribuzione risulta più equilibrata. Negli incarichi di funzione organizzativa si contano 84 donne e 75 uomini; negli incarichi di funzione professionale per collaboratori 55 donne e 46 uomini; negli incarichi professionali per assistenti 9 donne e 7 uomini. Si tratta quindi di un ambito in cui non si rilevano squilibri marcati e in cui la componente femminile mantiene una lieve prevalenza.

Il dato appare significativo soprattutto se confrontato con la scheda dirigenziale: **nel comparto e nelle funzioni organizzative intermedie la presenza femminile risulta ben consolidata, mentre la maggiore differenza di genere permane soprattutto nella dirigenza di vertice. (scheda 1.1b)**

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Permanenza / Classi età	Donne						Uomini						Totale comples.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	Totale	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	Totale	
a) Inferiore a 3 anni	138	226	135	79	9	587	67	166	131	70	1	435	1.022
b) Tra 3 e 5 anni	37	125	84	46	10	302	40	139	77	33	3	292	594
c) Tra 5 e 10 anni		51	23	11		85	1	31	18	18	4	72	157
d) Superiore a 10 anni		27	133	594	373	1.127		20	84	460	305	869	1.996
Totale comples.	175	429	375	730	392	2.101	108	356	310	581	313	1.668	3.769
% sul personale complessivo	4,64	11,38	9,95	19,37	10,40	55,74	2,87	9,45	8,22	15,42	8,30	44,26	100,00

La scheda relativa alla permanenza lavorativa del personale mostra una distribuzione che conferma la presenza di una forza lavoro mediamente stabile e con significativa anzianità. Il totale è di 3.769 unità: 2.101 donne e 1.668 uomini.

La fascia numericamente più consistente è quella con permanenza superiore a 10 anni, che comprende 1.996 unità, di cui 1.127 donne e 869 uomini. Questo dato evidenzia una forte stabilità organizzativa e, al tempo stesso, una maggiore incidenza femminile anche nel personale con anzianità più consolidata.

Nella permanenza inferiore a 3 anni si registrano 587 donne e 435 uomini, elemento che indica come anche il ricambio più recente interessi maggiormente la componente femminile. La fascia tra 3 e 5 anni appare quasi equilibrata, con 302 donne e 292 uomini, mentre nella fascia tra 5 e 10 anni si registrano 85 donne e 72 uomini.

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	Donne	Uomini	Totale complessivo
ASSISTENTI	103.145,62	193.757,09	296.902,70
DIRETTORE FARMACISTA		4.950,36	4.950,36
DIRETTORE MEDICO	49.389,29	122.009,02	171.398,30
DIRETTORE MEDICO VETERINARIO		7.851,95	7.851,95
DIRETTORE PSICOLOGO		3.436,80	3.436,80
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	37.966,53	35.336,69	73.303,23
DIRIGENTE ANALISTA		3.375,58	3.375,58
DIRIGENTE AVVOCATO	6.499,21	5.572,15	12.071,36
DIRIGENTE BIOLOGO	72.594,48	19.404,05	91.998,52
DIRIGENTE FARMACISTA	66.809,92	22.720,35	89.530,26
DIRIGENTE FISICO	5.186,09	8.796,82	13.982,91
DIRIGENTE INGEGNERE	4.852,30	32.332,83	37.185,14
DIRIGENTE MEDICO	1.099.964,88	1.045.735,49	2.145.700,37
DIRIGENTE MEDICO VETERINARIO	47.089,97	167.644,72	214.734,69
DIRIGENTE PEDAGOGISTA	46.836,28		46.836,28
DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE	4.268,90	3.756,11	8.025,01
DIRIGENTE PSICOLOGO	188.714,18	53.919,00	242.633,17
DIRIGENTE SOCIOLOGO	5.165,71	12.579,60	17.745,31
OPERATORI	321.078,56	467.421,92	788.500,48
PERSONALE DI SUPPORTO	543.312,81	363.621,02	906.933,83
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	2.099.064,68	1.612.401,37	3.711.466,05
Totale complessivo	4.701.939,39	4.186.622,91	8.888.562,30
% sul personale complessivo	52,90	47,10	100,00

La scheda 1.5 riporta valori economici aggregati per inquadramento professionale, per un totale complessivo di 8.888.562,30, di cui 4.701.939,39 riferibili alla componente femminile e 4.186.622,91 a quella maschile. La quota femminile corrisponde al 52,9%, quella maschile al 47,1%.

Il dato complessivo risulta coerente con la maggiore presenza numerica femminile nell'organico. Tuttavia, il dettaglio per profilo professionale mette in luce differenze significative. La componente femminile prevale nei Professionisti della salute e dei funzionari, nel personale di supporto, nella dirigenza psicologica, nella dirigenza biologica e nella dirigenza farmaceutica. Tali aree confermano una forte presenza femminile sia nei ruoli sanitari sia in alcuni ambiti specialistici.

La componente maschile, invece, presenta valori economici superiori negli assistenti, negli operatori, nella dirigenza medica, nella dirigenza medico-veterinaria, nei profili di ingegnere, nonché in alcune figure apicali o tecniche. Questo andamento riflette la diversa distribuzione di genere tra i profili professionali e, in parte, la maggiore presenza maschile in alcuni ruoli tradizionalmente tecnici o di vertice.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	Donne	Uomini	Totale complessivo
72 - LAUREA	424	369	793
81 - MASTER UNIVERSITARIO DI PRIMO LIVELLO	1		1
82 - MASTER UNIVERSITARIO DI SECONDO LIVELLO	1	1	2
83 - DIPLOMA DI SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA	268	207	475
90 - TITOLO DI DOTTORE DI RICERCA	1	5	6
Totale complessivo	695	582	1.277
% sul personale complessivo	54,42	45,58	100,00

La scheda 1.6 rileva 1.277 titoli, di cui 695 riferiti a donne e 582 a uomini. La componente femminile rappresenta il 54,4%.

La differenza più evidente riguarda la laurea, con 424 donne e 369 uomini, e il diploma di specializzazione post-laurea, con 268 donne e 207 uomini. Questi dati mostrano una maggiore presenza femminile anche nei percorsi di qualificazione avanzata. Nel complesso, la scheda conferma che il personale femminile non è soltanto più numeroso, ma anche ampiamente presente nei percorsi di formazione universitaria e post-universitaria.

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	Donne	Uomini	Totale complessivo
10 - LICENZA ELEMENTARE	1	1	2
20 - LICENZA MEDIA	226	247	473
30 - ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE	22	37	59
40 - DIPLOMA ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE	721	619	1.340
50 - DIPLOMA TERZIARIO EXTRA-UNIVERSITARIO	4	3	7
60 - DIPLOMA UNIVERSITARIO	171	106	277
71 - LAUREA DI PRIMO LIVELLO	502	350	852
72 - LAUREA	380	236	616
81 - MASTER UNIVERSITARIO DI PRIMO LIVELLO	51	50	101
82 - MASTER UNIVERSITARIO DI SECONDO LIVELLO	7	5	12
83 - DIPLOMA DI SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA	15	13	28
90 - TITOLO DI DOTTORE DI RICERCA	1	1	2
Totale complessivo	2.101	1.668	3.769
% sul personale complessivo	55,74	44,26	100,00

La scheda 1.7, riferita al titolo di studio complessivo del personale, conferma il dato generale già emerso nelle altre tabelle: 2.101 donne e 1.668 uomini, pari rispettivamente al 55,7% e al 44,3%.

Le differenze di genere risultano particolarmente marcate nei livelli medio-alti di istruzione. Le donne prevalgono nel diploma di istruzione secondaria superiore (721 contro 619 uomini), nel diploma universitario (171 contro 106), nella laurea di primo livello (502 contro 350) e nella laurea (380 contro 236). Questo andamento evidenzia una componente femminile fortemente rappresentata nei livelli di istruzione più coerenti con i profili professionali sanitari e amministrativi dell'Azienda.

Gli uomini risultano invece leggermente prevalenti nella licenza media e nell'istruzione secondaria superiore di base, ma il dato più rilevante resta la forte presenza femminile nei percorsi formativi universitari.

Nel complesso, la scheda documenta un capitale umano qualificato, nel quale le donne esprimono una maggiore incidenza soprattutto nei livelli di istruzione più elevati.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	Donne	Uomini	Totale complessivo
N. 4 POSTI DI OSTETRICA/O	5	1	6
N. 4 POSTI DI TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	2	4	6
N. 60 POSTI DI INFERMIERE	3	3	6
Totale complessivo	10	8	18
% sul personale complessivo	55,56	44,44	100,00

Nelle commissioni considerate, per un totale di 18 componenti, si rilevano 10 donne e 8 uomini. Il dato complessivo segnala una **sostanziale vicinanza tra i due generi, con una lieve prevalenza femminile**. Il dato complessivo mostra dunque una composizione generalmente equilibrata, pur con differenze che appaiono legate al tipo di profilo oggetto della procedura.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’

Misura conciliazione / Classi età	Donne						Uomini						Totale complessivo
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	Tot.	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	Tot.	
LAVORO AGILE			4	2	2	8	1	2	1	3		7	15
ORARIO RIDOTTO ORIZZONTALE 68,421%				1		1							1
PART-T. MISTO 33,330%				1		1							1
PART-T. ORIZZ. 88,89%	5	8	1			14	1	8	2			11	25
PART-T. ORIZZ. 88,89% H.32	2	15	1			18	2	8				10	28
PART-T.ORIZZ. 33,333%										1		1	1
PART-T. ORIZZ. 50,000%					1	1							1
PART-T. ORIZZ. 55,550%					1	1							1
PART-T. ORIZZ. 66,670%				2	3	5							5
PART-T. ORIZZ. 83,300%				2	1	3			1			1	4
PART-T. ORIZZ. 83,330%				3	4	7				1		1	8
PART-T.ORIZZ. 94,440%					1	1							1
PART-T. VERTICALE 50,000%								3	1	1		5	5
PART-T. VERTICALE 66,670%					1	1							1
PART-T. VERTICALE 83,330%			1	2		3				1	1	2	5
PART-T. VERTICALE 91,660%					1	1							1
PART-T.VERTICALE 94,230%					1	1							1
Totale complessivo	7	23	7	13	16	66	4	21	5	6	2	38	104
% sul personale complessivo	6,73	22,12	6,73	12,50	15,38	63,46	3,85	20,19	4,81	5,77	1,92	36,54	100,00

La scheda relativa alle misure di conciliazione registra 104 casi complessivi, di cui 66 riferiti a donne e 38 a uomini. La componente femminile rappresenta quindi il 63,5% del totale.

Le misure maggiormente utilizzate risultano le diverse forme di part-time, che coinvolgono in misura prevalente le donne. Ad esempio, nelle formule di part-time orizzontale 88,89% e 88,89% H.32, le donne sono rispettivamente 14 contro 11 uomini e 18 contro 10 uomini. Anche nelle altre forme di part-time orizzontale e verticale, pur con numeri più contenuti, la presenza femminile è in genere superiore o comunque significativa.

Il lavoro agile presenta invece una distribuzione quasi equilibrata: 8 donne e 7 uomini. Questo è un elemento interessante, perché segnala che le modalità più recenti e organizzativamente più flessibili tendono a essere fruite in modo più omogeneo rispetto al part-time tradizionale, che continua invece a gravare soprattutto sulla componente femminile.

Dal punto di vista anagrafico, la maggiore concentrazione di utilizzo si osserva tra i 31 e i 40 anni e, per le donne, anche nelle fasce più mature. Nel complesso, la scheda conferma che gli strumenti di conciliazione restano utilizzati soprattutto dalle lavoratrici

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Congedo parentale / L. 104	Donne	Uomini	Totale complessivo
CONGEDO PARENTALE A GIORNI	1.845	702	2.547
CONGEDO PARENTALE A ORE	524	38	562
PERMESSO L. 104 A GIORNI	14.151	8.129	22.280
PERMESSO L. 104 A ORE	2.567	1.569	4.136
Totale complessivo	19.087	10.438	29.525
% sul personale complessivo	64,65	35,35	100,00

La scheda 1.10 rappresenta uno dei punti più rilevanti sotto il profilo delle differenze di genere. Il totale complessivo degli utilizzi è pari a 29.525, di cui **19.087 riferiti a donne e 10.438 a uomini**. La quota femminile è dunque del 64,6%, mentre quella maschile è del 35,4%.

La differenza è particolarmente marcata nel congedo parentale a giorni, con 1.845 utilizzi da parte delle donne contro 702 degli uomini, e soprattutto nel congedo parentale a ore, dove si registrano 524 utilizzi femminili e solo 38 maschili. Si tratta di uno scarto molto significativo, che evidenzia come il carico di cura familiare continui a ricadere in misura nettamente prevalente sulle lavoratrici.

Anche nei permessi Legge 104 si osserva una maggiore incidenza femminile: **14.151 utilizzi a giorni contro 8.129 maschili, e 2.567 utilizzi a ore contro 1.569 maschili**. Pur essendo meno sbilanciato rispetto ai congedi parentali, anche questo dato conferma una maggiore assunzione, da parte delle donne, delle esigenze di assistenza familiare.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

A) Prospetto eventi realizzati Piano Annuale della Formazione anno 2025

n. evento ECM	TITOLO EVENTO	DATA	TIPO DI FORMAZIONE	ORE FORMAZIONE
11146	Corso di formazione per Preposti della sicurezza (d.lgs. 81/08) - Ed. 1	17/04/2025	OBBLIGATORIA (Sicurezza)	10
11497	Corso di formazione per Preposti della sicurezza (d.lgs. 81/08) - Ed. 2	24/09/2025	OBBLIGATORIA (Sicurezza)	12
11378	Corso di formazione per dirigenti della sicurezza (d.lgs. 81/08) - Ed. 1	01/07/2025	OBBLIGATORIA (Sicurezza)	12
11542	Corso di Aggiornamento per RLS (d.lgs. 81/08) - Ed. 1	14/10/2025	OBBLIGATORIA (Sicurezza)	32
11290	Le aggressioni al personale sanitario negli ambienti a rischio: conoscere di più per gestire meglio - Ed. 1	09/09/2025	VIOLENZA DI GENERE	9
11290	Le aggressioni al personale sanitario negli ambienti a rischio: conoscere di più per gestire meglio - Ed. 2	07/10/2025	VIOLENZA DI GENERE	9
11300	Change management in sanità dal team building al team working. Problem solving e decisioni making per la gestione conflitti interni di un team eff Ed. 1	27/05/2025	MANAGERIALI /RELAZIONALI	18
11300	Change management in sanità dal team building al team working. Problem solving e decisioni making per la gestione conflitti interni di un team eff Ed. 2	10/06/2025	MANAGERIALI /RELAZIONALI	18
11744	Cybersicurezza dei dati sanitari	02/12/2025	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	5
11744	Cybersicurezza dei dati sanitari	03/12/2025	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	5

B) formazione per genere , livello ed età /UOMINI

CLASSI DI ETA' / UOMINI							
ID.	TITOLO EVENTO	MINORE DEI 30 ANNI	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	PIU' DI 60	TOTALE
11146	Corso di formazione per Preposti della sicurezza (d.lgs. 81/08) - Ed. 1	0	1	5	2	3	11
11497	Corso di formazione per Preposti della sicurezza (d.lgs. 81/08) - Ed. 2	0	3	3	6	4	16
11378	Corso di formazione per dirigenti della sicurezza (d.lgs. 81/08) - Ed. 1	0	0	1	1	4	6
11542	Corso di Aggiornamento per RLS (d.lgs. 81/08) - Ed. 1	0	0	4	3	2	9
11290	Le aggressioni al personale sanitario negli ambienti a rischio: conoscere di più per gestire meglio - Ed. 1	0	1	1	6	9	17
11290	Le aggressioni al personale sanitario negli ambienti a rischio: conoscere di più per gestire meglio - Ed. 2	0	1	3	0	2	6
11300	Change management in sanità dal team building al team working. Problem solving e decisioni making per la gestione conflitti interni di un team eff Ed. 1	0	0	3	2	11	16
11300	Change management in sanità dal team building al team working. Problem solving e decisioni making per la gestione conflitti interni di un team eff Ed. 2	1	5	0	2	3	11
11744	Cyberscurity dei dati sanitari ED 1	0	6	6	14	3	29
11744	Cyberscurity dei dati sanitari ED 2	0	2	3	5	19	29

C) formazione per genere , livello ed età / DONNE

CLASSI DI ETA' / DONNE							
ID.	TITOLO EVENTO	MINORE DEI 30 ANNI	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	PIU' DI 60	TOTALE
11146	Corso di formazione per Preposti della sicurezza (d.lgs. 81/08) - Ed. 1	0	1	1	1	1	4
11497	Corso di formazione per Preposti della sicurezza (d.lgs. 81/08) - Ed. 2	0	1	7	7	3	18
11378	Corso di formazione per dirigenti della sicurezza (d.lgs. 81/08) - Ed. 1	0	0	1	1	5	7
11542	Corso di Aggiornamento per RLS (d.lgs. 81/08) - Ed. 1	0	0	0	0	0	0
11290	Le aggressioni al personale sanitario negli ambienti a rischio: conoscere di più per gestire meglio - Ed. 1	0	1	2	1	7	11
11290	Le aggressioni al personale sanitario negli ambienti a rischio: conoscere di più per gestire meglio - Ed. 2	0	3	1	1	0	5
11300	Change management in sanità dal team building al team working. Problem solving e decisioni making per la gestione conflitti interni di un team eff Ed. 1	0	2	4	6	5	17
11300	Change management in sanità dal team building al team working. Problem solving e decisioni making per la gestione conflitti interni di un team eff Ed. 2	0	2	3	5	5	15
11744	Cyberscurity dei dati sanitari ED 1	1	3	3	10	1	18
11744	Cyberscurity dei dati sanitari ED 2	0	0	3	5	5	13

D1) UOMINI/ compilazione della tabella 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed eta' relativamente ai corsi ECM, anno di riferimento 2025

CLASSI DI ETA'/ UOMINI						
TIPO DI FORMAZIONE	MINORE DEI 30 ANNI	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	PIU' DI 60	TOT
OBBLIGATORIA (Sicurezza)	0	4	13	12	13	42
VIOLENZA DI GENERE	0	2	4	6	11	23
MANAGERIALI /RELAZIONALI	1	5	3	4	14	27
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	0	8	9	19	22	58

D2) DONNE /compilazione della tabella 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed eta' relativamente ai corsi ECM, anno di riferimento 2025

CLASSI DI ETA'/ DONNE						
TIPO DI FORMAZIONE	MINORE DEI 30 ANNI	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	PIU' DI 60	TOT
OBBLIGATORIA (Sicurezza)	0	2	9	9	9	29
VIOLENZA DI GENERE	0	4	3	2	7	16
MANAGERIALI /RELAZIONALI	0	4	7	11	10	32
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	1	3	6	15	6	31

TIPO DI FORMAZIONE	ORE FORMAZIONE
OBBLIGATORIA (SICUREZZA)	66
VIOLENZA DI GENERE	18
MANAGERIALI /RELAZIONALI	36
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	10
TOTALE	130

Le schede relative alla formazione 2025 restituiscono un quadro utile non solo sul volume complessivo della partecipazione formativa, ma anche sulle differenti modalità con cui uomini e donne accedono ai diversi contenuti proposti. L'offerta formativa esaminata è articolata in 130 ore complessive, distribuite tra formazione obbligatoria in materia di sicurezza, aggiornamento professionale, competenze manageriali e relazionali e tematiche relative alla violenza di genere. Dalla lettura complessiva delle partecipazioni registrate emerge una maggiore presenza maschile, con 150 fruizioni da parte degli uomini contro 108 da parte delle donne. Tale differenza, tuttavia, non è uniforme in tutte le aree formative, poiché cambia sensibilmente in base alla tipologia del corso e alla fascia di età dei partecipanti.

Con riferimento alla **formazione obbligatoria sulla sicurezza**, si rilevano 42 partecipazioni maschili e 29 femminili. La **componente maschile risulta quindi più numerosa** in questo ambito. Il dato è influenzato soprattutto dalla presenza del corso di aggiornamento per RLS, al quale risultano partecipare esclusivamente uomini, mentre nelle altre attività obbligatorie il divario appare più contenuto. In particolare, nel corso per dirigenti della sicurezza la presenza femminile è persino lievemente superiore, mentre nei corsi per preposti, la distribuzione cambia a seconda dell'edizione considerata. In termini anagrafici, gli uomini si distribuiscono prevalentemente nelle fasce tra 41 e oltre 60 anni, mentre per le donne la partecipazione risulta sostanzialmente equilibrata nelle classi 41-50, 51-60 e oltre 60, con 9 presenze in ciascuna fascia. Ne deriva che, nell'area della sicurezza, la differenza di genere non dipende solo dalla numerosità complessiva, ma anche dal diverso inserimento di uomini e donne nei ruoli che richiedono specifici adempimenti formativi.

Per quanto riguarda l'**aggiornamento professionale**, il divario tra i due generi appare ancora più marcato: si **registrano 58 partecipazioni maschili contro 31 femminili**. Tale scostamento è legato in particolare ai due eventi sulla cybersecurity dei dati sanitari, che vedono una partecipazione decisamente più elevata degli uomini in entrambe le edizioni. Anche sotto il profilo dell'età, la componente maschile si concentra soprattutto nelle fasce più mature, con una forte prevalenza degli over 60 e dei 51-60, mentre tra le donne il picco si registra nella fascia 51-60 anni, seguita da una distribuzione più contenuta nelle altre classi. Questo dato sembra indicare, almeno per la formazione di aggiornamento professionale considerata nella scheda, una maggiore incidenza maschile nei percorsi formativi a contenuto tecnico-specialistico.

Diverso è il quadro relativo alle **competenze manageriali e relazionali**, unica area nella quale la partecipazione femminile supera quella maschile. In questa sezione si rilevano infatti 32 fruizioni femminili contro 27 maschili. Il dato assume particolare rilievo perché segnala una maggiore presenza delle donne nei percorsi formativi orientati al change management, al team building, al problem solving e ai processi decisionali. Anche l'articolazione per età conferma tale tendenza: tra le donne la partecipazione si concentra soprattutto nelle fasce 51-60 e oltre 60 anni, ma rimane significativa anche nella fascia 41-50; negli uomini, invece, la maggiore concentrazione si registra negli over 60, con una presenza più contenuta nelle altre classi. Nel complesso, questa area formativa evidenzia una maggiore propensione femminile verso i percorsi di sviluppo organizzativo e relazionale, elemento che merita di essere valorizzato anche in chiave di crescita professionale e accesso alle funzioni di coordinamento.

Anche nell'ambito delle iniziative sulla **violenza di genere** si osserva una prevalenza numerica maschile, con 23 partecipazioni tra gli uomini e 16 tra le donne. Il dato, che può apparire inizialmente controintuitivo, suggerisce in realtà una significativa adesione maschile a percorsi formativi che affrontano temi sensibili sul piano culturale, relazionale e organizzativo. La distribuzione per età mostra, per gli uomini, una concentrazione soprattutto nella fascia oltre i 60 anni, seguita dalla fascia 51-60; per le donne, invece, la partecipazione risulta più distribuita, con una maggiore incidenza tra le over 60 ma con presenza rilevante anche tra i 31-40 e i 41-50 anni. Si tratta quindi di un'area in cui la differenza di genere si accompagna a una diversa articolazione generazionale: più concentrata e matura tra gli uomini, più diffusa tra diverse classi anagrafiche nel personale femminile.

Considerando il dato complessivo per età, emerge che sia tra gli uomini sia tra le donne la partecipazione formativa si concentra soprattutto nelle fasce centrali e mature del personale. **Tra gli uomini** la quota più elevata si regi-

stra negli **over 60**, seguiti dai **51-60 anni**; **tra le donne** la fascia più rappresentata è quella **51-60 anni**, seguita dalle **oltre 60**. La partecipazione dei più giovani è invece minima per entrambi i generi, con valori pressoché nulli sotto i 30 anni. Questo elemento suggerisce che la formazione rilevata nella scheda coinvolge prevalentemente personale con maggiore anzianità professionale e consolidata esperienza lavorativa.

Nel complesso, la scheda 1.11 evidenzia dunque un quadro articolato: gli uomini risultano maggiormente presenti nella formazione obbligatoria, nell'aggiornamento professionale e nei corsi sulla violenza di genere; le donne risultano invece più presenti nei percorsi manageriali e relazionali. La differenza tra i due generi non appare quindi univoca, ma strettamente collegata alla natura dei contenuti formativi, ai ruoli ricoperti e alla distribuzione anagrafica del personale. Sotto il profilo organizzativo, tali evidenze confermano l'opportunità di proseguire nel monitoraggio della partecipazione formativa con un'attenzione costante alla variabile di genere, al fine di favorire un accesso sempre più equilibrato alle diverse tipologie di aggiornamento e sviluppo professionale.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

In riferimento alle sezioni 2 e 3 si rappresenta che il CUG ASP Palermo si è insediato il 26/1/2026, costituito da 24 componenti incluso il Presidente, Delibera Generale n. 911 del 2/7/2025.

Il CUG ha utilizzato un metodo di lavoro basato sulla collaborazione e sulla partecipazione attiva dei componenti, attraverso un'organizzazione articolata in gruppo di lavoro tematici . In particolare, sono stati costituiti 4 team work dedicati ai seguenti ambiti di intervento :

- 1) Governance, normativa e pari opportunità
- 2) Benessere organizzativo e clima interno
- 3) Conciliazione e supporto alla genitorialità
- 4) Formazione.

I gruppi sono stati costituiti garantendo una rappresentanza equilibrata delle diverse componenti dell'Azienda, con il coinvolgimento di dirigenti, operatori del comparto e sigle sindacali,. Tale impostazione è finalizzata a favorire un confronto ampio, partecipato e multidisciplinare sulle materie di competenza del CUG.

Le prime azioni individuate e condivise riguardano, in particolare l'ambito dello smart working, la promozione di un linguaggio di genere, l'organizzazione di un evento formativo (sui temi della medicina di genere, il clima lavorativo e la parità di genere). Tale iniziativa è finalizzata a promuovere una cultura organizzativa sempre più inclusiva e orientata alla valorizzazione delle pari opportunità.

Inoltre è stata avviata un'interlocuzione con la Garante regionale per le Pari Opportunità della Regione Sicilia, con la quale il CUG intende sviluppare forme di collaborazione e percorsi condivisi su tematiche di particolare rilievo, strettamente connesse alle funzioni operative e istituzionali del Comitato.

Resta inteso che, in una fase successiva, sarà possibile fornire ulteriori aggiornamenti in merito alle attività promosse e realizzate dal CUG, con particolare riferimento agli interventi finalizzati al benessere organizzativo e alla valorizzazione del personale dell'ASP di Palermo

Palermo, 27/3/2026

La Presidente CUG - ASP Palermo
Dott.ssa Chiara Majorana