



Relazione CUG

Agenzia Regionale di Sanita della Toscana - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale di Sanita della Toscana

Acronimo: ARS

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Firenze

CAP: 50141

Indirizzo: Via Pietro Dazzi 1

Codice Amministrazione: ars_tosc

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie Regionali Sanitarie

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 – 2023

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/ars_tosc/2021-2023/piano_azioni_p
ositive_ars_tosc-triennio_2021-2023-
anno_.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (345.99 KB)

2024 - 2026

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/ars_tosc/2024-2026/piano_azioni_p
ositive_ars_tosc-triennio_2024-2026-
anno_.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2024-2026-anno_.pdf) (306.6 KB)

2025-2027

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/ars_tosc/2025-2027/piano_azioni_p
ositive_ars_tosc-triennio_2025-2027-
anno_.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2025-2027-anno_.pdf)

[triennale/ars_tosc/2025-2027/piano_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2025-2027-anno_.pdf](#) (326.03 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 generale		0	0	1	3	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	IMPIEGATI CAT.C	0	1	1	1	0	0	0	4	8	1
Personale non dirigente	IMPIEGATI CAT. D	0	1	8	2	0	0	1	14	3	1
Personale non dirigente	IMPIEGATI CAT. B	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Totale personale		0	2	10	6	0	0	1	20	11	2
Totale % sul personale complessivo		0,00	3,85	19,23	11,54	0,00	0,00	1,92	38,46	21,15	3,85

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	0	0	1	0	0	1	16,67	7,14	0	1	3	1	0	5	83,33	14,71
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	0	0	1	50,00	7,14	0	0	1	0	0	1	50,00	2,94
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	0	1	50,00	7,14	0	0	1	0	0	1	50,00	2,94
Superiore a 10 anni	0	1	8	2	0	11	28,95	78,57	0	0	15	10	2	27	71,05	79,41
Totale	0	2	9	3	0	14			0	1	20	11	2	34		
Totale %	0,00	4,17	18,75	6,25	0,00	29,17			0,00	2,08	41,67	22,92	4,17	70,83		

⁽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⁾
personale delle categorie	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	2,22
personale delle categorie	Diploma di scuola superiore	3	33,33	6	66,67	9	20,00
personale delle categorie	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	8,89
personale delle categorie	Laurea magistrale	6	27,27	16	72,73	22	48,89
personale delle categorie	Master di I livello	1	11,11	8	88,89	9	20,00
Totale personale		11		34		45	
Totale % sul personale complessivo		21,15		65,38		86,54	

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

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

L'Agenzia Regionale di Sanità della Toscana (**ARS Toscana**), istituita con legge regionale n.71 del 30 settembre 1998 (confluìta poi nella legge regionale 24 febbraio 2005 n. 40), è un **ente tecnico di supporto della Regione Toscana**, con finalità di consulenza e ricerca rivolte ai referenti istituzionali, ai soggetti ed alle organizzazioni che operano nel sistema sanitario e sociale regionale. Attraverso la propria attività di studio e di ricerca in materia di epidemiologia e verifica di qualità dei servizi sanitari fornisce informazioni e strumenti a supporto della programmazione regionale sanitaria.

L'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia prevede **tre organi**: il Direttore, il Comitato di indirizzo e controllo ed il Collegio dei revisori dei conti; dal punto di vista operativo, essa è articolata in **tre strutture**: la Direzione, l'Osservatorio di Epidemiologia e l'Osservatorio per la Qualità e l'Equità.

La mission di ARS è quella di offrire agli stakeholder elementi di conoscenza costantemente aggiornati e scientificamente solidi, con una prospettiva multidimensionale e sistematica, tali da garantire maggiore salute, limitando le disuguaglianze.

Il personale in servizio in Ars al 31/12/2022 risulta essere di 52 dipendenti (compreso il personale a tempo determinato e in posizione di distacco). Prevale il genere femminile: 34 sono le donne impiegate in Ars e 18 gli uomini. Il genere femminile rappresenta il 65% del totale dei dipendenti.

Per entrambi i generi prevale la fascia di **età da 41 a 50 anni**. Il 3,85 % dei dipendenti di Ars appartiene alla fascia di età **maggiori di 60** ed è esclusivamente di genere femminile.

La prevalenza del genere femminile nelle categorie si contrappone ad una presenza tutta maschile per il personale della dirigenza. L'incarico di Direttore dell'Agenzia è però svolto da una donna.

Le Posizioni Organizzative (PO) dell'Agenzia, al 31/12/2022 sono in totale 11, di cui 5 di sesso maschile e 6 di sesso femminile. L'incarico di PO è rivestito dal 9,62% da uomini sul totale dipendenti contro l' 11,54% delle donne. Inoltre si segnala che le posizioni organizzative di ARS maschili sono maggiormente remunerate, in quanto le due PO in fascia A sono assegnate entrambe a uomini e le due PO basse fascia C sono attribuite in prevalenza a donne.

Per quanto riguarda, invece, il Personale esterno, nel periodo di riferimento, le borse di studio assegnate risultano 8, di cui 2 a uomini e 6 a donne, ugualmente remunerate a prescindere dal genere. Mentre gli incarichi di lavoro autonomo assegnati tramite procedura comparativa nel corso del 2022 risultano essere in totale 7, di cui 6 a donne e 1 a uomini. Pertanto è prevalente anche nel Personale non dipendente la presenza del genere femminile.

Di seguito, analizzando la tabella sull' anzianità nei profili si rileva che per entrambi i generi prevale un'anzianità di servizio nello stesso profilo e livello **superiore a 10 anni**, in misura più rilevante nella classe di **età da 41 a 50**, sia negli uomini che nelle donne. Complessivamente il 78,57 % della popolazione maschile e il 79,41 % di quella femminile permane da più di 10 anni nello stesso profilo e livello. Questo dato indica un lento avanzamento di carriera in Ars a prescindere dal genere.

Per quanto riguarda il livello di scolarizzazione del personale dell'Agenzia:

per il personale dirigenziale, rileva che il 25% possiede come titolo di studio solo la laurea, contro il 50% che detiene una specializzazione post laurea e il restante 25% che possiede un master di secondo livello;

per il personale delle categorie la tabella in esame evidenzia in generale l'elevato livello di scolarizzazione del personale dell'Agenzia. Solo il 2,22% del totale dei dipendenti delle categorie possiede un titolo di studio inferiore al diploma, il 20% delle categorie possiede il diploma di scuola media superiore e quasi l 80,00% dei dipendenti di Ars possiede una laurea, di cui il 20% ha conseguito un master di primo livello.

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	0	2	9	5	0	16	34,04	88,89	0	1	18	10	2	31	65,96	91,18
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	25,00	5,56	0	0	2	1	0	3	75,00	8,82
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	100,00	5,56	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	2	10	6	0	18			0	1	20	11	2	34		
Totale %	0,00	3,85	19,23	11,54	0,00	34,62			0,00	1,92	38,46	21,15	3,85	65,38		

⁽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⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	1	0	1	25,00	50,00	0	0	2	1	0	3	75,00	100,00
PT Verticale	0	0	1	0	0	1	100,00	50,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	1	1	0	2			0	0	2	1	0	3		
Totale %	0,00	0,00	20,00	20,00	0,00	40,00			0,00	0,00	40,00	20,00	0,00	60,00		

⁽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'Agenzia garantisce, nei limiti normativi e contrattuali previsti, ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di ridurre i tempi di lavoro per esigenze personali e familiari.

Al 31/12/2022 in ARS risultano 5 dipendenti in part time: 3 donne all' 83,33% in PT orizzontale, 1 uomo all'83,33% in PT orizzontale e 1 uomo al 40% in PT verticale.

Per entrambi i generi la prestazione di lavoro è prevalentemente a tempo pieno. Il 5,56% degli uomini usufruisce del part time inferiore al 50%, sempre il 5,56% degli uomini usufruisce del part time superiore al 50% mentre l'8,82% delle donne si avvale del part time superiore al 50%. I dati esposti evidenziano, pertanto, che l'istituto del part time è utilizzato in Ars, senza una spiccata predominanza di genere.

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	11	27,50	29	72,50	40	18,02
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	3	100,00	3	1,35
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	122	100,00	122	54,95
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	57	100,00	57	25,68
Totale permessi	11	4,95	211	95,05	222	

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

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

Nel corso del 2022 sono 5 i dipendenti dell'Agenzia (4 donne e 1 uomo) che beneficiano dei permessi lavorativi retribuiti giornalieri e/o orari per assistenza familiari con disabilità;

Sono stati fruiti complessivamente 40 gg di permessi giornalieri e 3 ore di permessi orari.

ARS assicura inoltre una costante informazione sulla possibilità di fruizione di permessi e congedi parentali, in particolar modo per quanto concerne i congedi parentali, tramite tempestiva comunicazione per e-mail ai dipendenti della normativa vigente e della relativa modulistica.

Nel corso del 2022 si rileva che 4 dipendenti donne hanno usufruito dell'istituto del congedo parentale per un totale di 122 giorni e 57 ore.

Il dato rilevante è la prevalenza femminile nell'utilizzo delle due misure di conciliazione vita/lavoro.

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

- Flessibilità oraria

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 No
redigere il Bilancio di genere?:

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

a) orario flessibile: amplia flessibilità con orario di ingresso al lavoro nella fascia oraria: 07:30 – 09:30; Tale flessibilità in entrata, disciplinata dall'Orario di lavoro, è stata aumentata per il perdurare dell'emergenza sanitaria, estendendola fino alle ore 10:30.

b) affiancamento dopo rientro: è favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.) mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di uomini e donne con incarichi di cura;

c) part-time: l'Agenzia garantisce, nei limiti normativi e contrattuali previsti, ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari. Tutte le richieste di part time sono state accolte.

d) smart working su base volontaria

Nell'ambito della promozione della salute degli ambienti di lavoro ARS ha aderito al progetto Workplace Health Promotion, un programma dell'Organizzazione mondiale della Sanità per la promozione della salute attraverso corretti stili di vita sui luoghi di lavoro. Secondo questo programma, il contesto lavorativo può essere occasione e stimolo per assumere comportamenti corretti per la propria salute, non solo rispetto ai rischi connessi all'attività lavorativa. Per questo il programma incentiva le aziende ad offrire ai propri lavoratori opportunità per migliorare la propria salute, riducendo i fattori di rischio generali e in particolare quelli maggiormente implicati nella genesi delle malattie croniche. I luoghi di lavoro che promuovono la salute, ad esempio, incentivano e promuovono l'attività fisica, offrono opportunità per smettere di fumare, promuovono un'alimentazione sana, attuano misure per migliorare il benessere sul lavoro e oltre il lavoro.

Nell'ambito delle 6 aree tematiche di riferimento:

- la promozione di una corretta alimentazione
 - il contrasto al fumo di tabacco
 - la promozione dell'attività fisica
 - la promozione della sicurezza stradale e di una mobilità sostenibile
 - il contrasto al consumo dannoso di alcol e alle altre dipendenze
 - la promozione del benessere lavorativo e della conciliazione vita-lavoro,
- ARS ha sostenuto lo sviluppo di buone pratiche per ciascuna delle tematiche di cui sopra.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il Comitato Unico di Garanzia grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze, con l'intenzione di creare una base di valori condivisi sulla quale costruire l'identità di ARS nei prossimi anni.

La sezione delle Azioni Positive 2023 - 2025 di Ars Toscana, all'interno del relativo PIAO è stato elaborato, pertanto, per dare un impulso concreto all'attuazione delle politiche delle pari opportunità nel lavoro e per il miglioramento del clima e il benessere lavorativo.

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 luoghi di lavoro	0	0	5	0	0	5	22,73	4,72	0	0	4	9	4	17	77,27	10,76
personale e organizzazione	0	0	40	0	0	40	33,33	37,74	0	0	40	40	0	80	66,67	50,63
Big data management	0	0	40	0	0	40	50,00	37,74	0	0	0	0	40	40	50,00	25,32
appalti pubblici,	0	0	0	21	0	21	50,00	19,81	0	0	21	0	0	21	50,00	13,29
Data protection	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	85	21	0	106			0	0	65	49	44	158		
Totale ore %	0,00	0,00	32,20	7,95	0,00	40,15			0,00	0,00	24,62	18,56	16,67	59,85		

⁽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

La valorizzazione delle Pari Opportunità è sostenuta anche attraverso i **Piani di Formazione**, definiti annualmente, questi ultimi tengono conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, consentendo uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da **renderli accessibili** anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure hanno orari di lavoro part-time.

Nel periodo di riferimento oltre alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza, primo soccorso e aggiornamento RLS sono stati proposti ai dipendenti dell'Agenzia le seguenti offerte formative:

- **“Syllabus per la formazione digitale”**, ovvero formazione sulle Competenze Digitali, che ha interessato tutto il 2022 ed è ancora in corso di svolgimento.
- **Data protection**, a metà giugno è stata attuata una prima sessione di formazione per dirigenti, posizioni organizzative e ricercatori che i dirigenti hanno ritenuto di far partecipare. La formazione, curata internamente dal Data Protection Specialist dell'Agenzia, ha trattato argomenti quali: **Ruoli e responsabilità nel sistema GDPR, I principi nel trattamento dati alla luce del GDPR, II**

registro dei trattamenti e la Valutazione d'impatto

- **Valore-PA**, nell'ambito delle seguenti aree tematiche: - Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - **sviluppo delle banche dati di interesse nazionale** - sistemi di autenticazione in rete - gestione dei flussi documentali e della conservazione digitale - **Big data management** (secondo livello - A); -Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - **Pianificazione, misurazione e valutazione della performance** (primo livello);
- **Appalti pubblici**, erogate 21 ore di formazione e-learning destinato al personale delle stazioni appaltanti e centrali di committenza a due dipendenti dell'Agenzia, nell'ambito dell'aggiornamento professionale del Rup.

Nell'ambito della **formazione obbligatoria** in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro sono state erogate 10 ore di formazione per il corso di aggiornamento antincendio (5h per due unità) e 12 ore per il corso addetto primo soccorso (4 h per tre unità).

Sulla formazione complessiva rappresentata in tabella rileva che la formazione è fruита da donne per il 59,85 % delle ore di formazione e dal 40,15 % dagli uomini.

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⁾	
valutazione comparativa Osservatorio EP	3	100,00	0	0,00	3	25,00	Uomo
valutazione comparativa farmaco-epidemiologia	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
valutazione comparativa 2 ricercatori farmaco-epidemiologia	1	33,33	2	66,67	3	25,00	Uomo
valutazione comparativa ricercatore senior	1	33,33	2	66,67	3	25,00	Uomo
Totale personale	7		5		12		
Totale % sul personale complessivo	13,46		9,62		23,08		

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

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

Nel corso del 2022 in Ars non sono state bandite borse di studio, sono state bandite invece 4 procedure comparative per l'attribuzione di incarichi di lavoro autonomo.

Nelle Commissioni esaminatrici il ruolo di Presidente (in attinenza con la dirigenza tutta al maschile) è stato sempre esercitato da un uomo. Sul totale delle procedure di selezione il 13,46 % dei membri della commissione è uomo e il 9,62% è donna, sul totale del personale di ARS.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
dirigenti	€74543,00	€0,00	€ -74543,00	--
Impiegati C1	€0,00	€21834,80	€ 21834,80	100,00
Impiegati C2	€21667,50	€22033,50	€ 366,00	1,66
Impiegati C3	€0,00	€23332,40	€ 23332,40	100,00
Impiegati C5	€23793,10	€24252,80	€ 459,70	1,90
Impiegati C6	€0,00	€24381,80	€ 24381,80	100,00
Impiegati D1	€23546,30	€24272,60	€ 726,30	2,99
Impiegati D2	€27793,70	€30975,70	€ 3182,00	10,27
Impiegati D3	€27333,30	€28594,90	€ 1261,60	4,41
Impiegati D4	€39989,80	€0,00	€ -39989,80	--
Impiegati D5	€42593,60	€29193,20	€ -13400,40	-45,90
Impiegati B1	€0,00	€19803,00	€ 19803,00	100,00
Impiegati B2	€0,00	€19188,00	€ 19188,00	100,00

La retribuzione netta media ci indica retribuzioni sostanzialmente omogenee per uomini e donne. Nelle categorie prevale leggermente la retribuzione netta media delle donne, per via dell'incidenza delle retribuzioni accessorie.

Il dato che maggiormente rileva è il divario economico nella categoria D5, maggiore del **45,90%** negli uomini. Questa differenza si spiega con il fatto che l'unico dipendente uomo D5 è titolare di una posizione organizzativa di fascia alta, mentre l'unica donna dipendente D5 non ha posizione organizzativa.

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**

L'Agenzia si è sempre mostrata sensibile al **tema del benessere organizzativo**, area che è stata indagata in ultimo nel 2021, mediante una valutazione dello stress lavoro-correlato, che ha indagato la sensazione di squilibrio che il lavoratore avverte nel caso in cui le richieste dell'ambiente lavorativo superino la propria capacità di farvi fronte, tramite la somministrazione del Questionario Strumento Indicatore (Inail, 2017), a cui ha partecipato il 71,4% dei dipendenti dell'Agenzia.

L'indice di rischio generale di ARS è rientrato nella **fascia di rischio media**, indicando una situazione non problematica, ma da monitorare. I fattori emersi, percepiti, come maggiori fonti di rischio dai partecipanti sono stati la dimensione della domanda che indaga il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e il contesto lavorativo, la dimensione del ruolo che verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti e la dimensione del cambiamento che valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale. Queste tre aree richiedono l'impiego di interventi correttivi per migliorare la percezione dei dipendenti. Di contro le dimensioni del controllo, del supporto del management, del supporto tra colleghi, hanno evidenziato un buon livello di prestazione e le relazioni hanno evidenziato addirittura un ottimo livello di prestazione. L'Agenzia intende proseguire l'indagine condotta e procedere con un monitoraggio prevedibilmente a cadenza biennale

Sempre nel 2021, in attuazione a quanto previsto dalla legge 81/08 "Testo Unico sulla sicurezza, regola la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro", è stata condotta un'ulteriore indagine riferita alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato a seguito delle variazioni significative avvenute in Agenzia: il nuovo Direttore e il nuovo RSPP.

L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. La valutazione preliminare ha identificato un 'rischio non rilevante', tale risultato è stato riportato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli **Eventi sentinella**.

Considerato che il questionario proposto include alcune sezioni dedicate al tema del benessere del lavoratore sul luogo di lavoro e dello stress lavoro correlato, e tenuto conto che il passo successivo prevede l'individuazione di azioni migliorative si propone come azione positiva una **fattiva collaborazione con la figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) aziendale** nell'individuazione/proposta di azioni positive migliorative rispetto alle criticità rilevate.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

L'Agenzia Regionale di Sanità con decreto direttore n. 92 del 25 ottobre 2021 ha provveduto ad approvare **il Codice Etico**, documento che contiene i principi e le regole fondamentali per la gestione dei comportamenti e delle relazioni interne ed esterne nell'espletamento delle proprie attività.

Il Codice Etico di Ars ha l'obiettivo, infatti, di fissare i principi che devono orientare le condotte e gli atteggiamenti di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, ne fanno parte e prestano la propria opera anche solo occasionalmente e indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto.

Rileva, inoltre, ricordare che l'Agenzia ha adottato **il Codice di Comportamento**, approvato con decreto direttore n. 140 del 20/11/19, ottenendo il Parere positivo espresso dall'OIV in data 13/11/2019, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il codice di comportamento dell'Agenzia è un importante strumento disciplinare e di controllo, adottato ai sensi di legge a

garanzia della buona condotta dei dipendenti dell'Ente, affinché la stessa sia sempre improntata al rispetto delle norme, all'etica e ai principi di diligenza, lealtà e imparzialità.

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad aggiornare il proprio codice di comportamento ai sensi del D.L. n. 36 del 30/04/2022 art. 4, inserendo "una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici" (cit. art. 4 co.1 lett. a) e un "ciclo formativo obbligatorio [...] sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico" (cit. art. 4 co.1 lett. b).

Il DL segue pertanto le direttive di riforma previste dal PNRR e aggiorna coerentemente il Codice vigente del 2013, per adeguarlo al nuovo contesto socio-lavorativo e alle esigenze di maggiore tutela dell'ambiente, del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e a quelle derivanti dall'evoluzione e dalla maggiore diffusione di internet e dei social media.

Le principali aree di intervento saranno le seguenti:

- divieto di discriminazioni basate sulle condizioni personali
- criteri di misurazione della performance e responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori
- adozione di comportamenti 'green' rispettosi dell'ambiente
- utilizzo dei social media da parte dei dipendenti pubblici.

Nello specifico, si vietano le discriminazioni, precisando che il dipendente è obbligato a conformare la condotta sul luogo di lavoro al rispetto della personalità, della dignità e dell'integrità fisica e psichica degli altri dipendenti.

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

Si propone la somministrazione a tutti i dipendenti di un questionario finalizzato alla diffusione della conoscenza delle funzioni del CUG e alla segnalazione da parte degli stessi di eventuali interventi di miglioramento o di integrazione di istituti già presenti in Agenzia.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

L'Agenzia Regionale di Sanità intende promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che abbia come obiettivo la facilitazione di un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze. Intende, inoltre, garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, pari opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che al personale maschile, in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. In particolare la finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante, al fine di migliorare la performance organizzativa e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Ente.

La **valutazione annuale della performance individuale** del personale è, altresì, uno strumento utile per costruire, insieme al lavoratore, un percorso sereno all'interno dell'Ente, improntato alla crescita professionale e al miglioramento continuo. Rappresenta un'occasione di confronto e scambio tra il lavoratore e il suo responsabile di riferimento, oltre che momento di ascolto di eventuali bisogni necessità o suggerimenti in ordine all'ampliamento del benessere organizzativo, con stimoli che provengono dalla realtà concreta dei processi lavorativi. Alla valutazione della performance del personale si legano altresì i percorsi di carriera e i meccanismi premiali legati alla produttività

Nel 2023, relativamente all'anno 2022, la valutazione si è svolta per tutto il personale dell'Ente; i punteggi medi ottenuti dai dipendenti hanno, nelle varie categorie, confermato gli obiettivi e i risultati attesi stabiliti dal sistema di valutazione

La regolamentazione del lavoro agile spinge ad una riflessione particolare in merito alla performance individuale, non solo per la necessità di individuare in maniera puntuale i risultati attesi, sia in relazione all'attività svolta che ai comportamenti agiti, ma anche **affinché il sistema di misurazione e valutazione sia unico** e prescinda dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista. In tal senso il recente **aggiornamento del modello delle competenze dei profili professionali** di tutto il personale dell'Ente, prevede anche la descrizione delle **competenze trasversali**, in quanto requisito **fondamentale per** rendere efficiente la nuova organizzazione del lavoro e per consentire di ricorrere allo smart working in modo sistematico e organizzato.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	provvedimento del direttore
Tipologia di atto:	decreto Direttore
Data:	25/01/2023
Organo sottoscrittore:	Direttore
Eventuale dotazione di budget annuale	No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
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:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

RSU

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

La Relazione sulla situazione del personale costituisce il passaggio fondamentale per un'utile riflessione sull'attività svolta, per porre la conoscenza e l'esame dei dati sul personale alla base delle misure per l'organizzazione ed il benessere del personale, per valutare l'attuazione e la presa delle azioni positive.

Nel corso del 2022 al C.U.G. non sono state segnalate particolari situazioni di discriminazioni e di mobbing.

Il Personale ha manifestato l'esigenza di rivedere ulteriormente la disciplina relativa alle Progressioni economiche Orizzontali, nella parte dei criteri di Valutazione della performance individuale e dell'esperienza maturata.

Si rende altresì necessario affrontare il tema del lento avanzamento di carriera per tutto il personale delle categorie, cercando di individuare i fattori che determinano il permanere per molti anni nello stesso profilo e livello e individuando i correttivi di breve e medio periodo e adottando una politica atta a rimuovere le disparità, anche attraverso la sensibilizzazione dei dirigenti.

È auspicabile un maggiore coinvolgimento del Comitato nelle scelte organizzative soprattutto quelle che riguardano i temi quali orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione e sui sistemi premiali e di valutazione.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-di-sanita-della-toscana-2023>

