Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale di Sanita della Toscana - 2024

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	2024 - 2026
piano_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2021-2023-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ars_tosc/2021-2023/piano_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (345.99 KB)	piano_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ars_tosc/2024-2026/piano_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2024-2026-anno_.pdf) (306.6 KB)

2025-2027	2026
piano_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2025-2027-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-	2026-2028
	piano_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia

triennale/ars_tosc/2025-2027/piano_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2025-2027-anno_.pdf) (326.03 KB)

no-triennale/ars_tosc/2026-2028/piano_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (638.43 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	2	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	0	1	5	5	0	0	0	14	3	1
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	0	1	2	0	0	0	3	9	1
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Totale personale		0	1	7	9	1	0	0	19	12	2
Totale % sul personale complessivo		0,00	1,96	13,73	17,65	1,96	0,00	0,00	37,25	23,53	3,92

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 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	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	6,06
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	1	0	2	50,00	14,29	0	0	1	1	0	2	50,00	6,06
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	6,06
Superiore a 10 anni	0	0	6	6	0	12	30,77	85,71	0	0	15	10	2	27	69,23	81,82
Totale	0	1	6	7	0	14			0	0	19	12	2	33		
Totale %	0,00	2,13	12,77	14,89	0,00	29,79			0,00	0,00	40,43	25,53	4,26	70,21		

[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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
personale delle categorie	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	2,13
personale delle categorie	Diploma di scuola superiore	3	33,33	6	66,67	9	19,15
personale delle categorie	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	10,64
personale delle categorie	Laurea magistrale	5	26,32	14	73,68	19	40,43
personale delle categorie	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	4,26
personale delle categorie	Master di I livello	2	40,00	3	60,00	5	10,64
personale delle categorie	Master di II livello	2	33,33	4	66,67	6	12,77
Totale personale		14		33		47	
Totale % sul personale complessivo		27,45		64,71		92,16	

(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 (confluita poi nella legge regionale 24 febbraio 2005 n. 40), è u**n 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 sistemica, tali da garantire maggiore salute, limitando le disuguaglianze.

Il personale in servizio in Ars al 31/12/2023 risulta essere di **51** dipendenti (compreso il personale a tempo determinato e in posizione di distacco). Prevale il genere femminile: 33 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 5,88%** dei dipendenti di Ars appartiene alla fascia di età **maggiore di 60;** di questi il 3,92% è di genere femminile e il 1,96% di genere maschile.

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 31/12/2023 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. Si segnala che le posizioni organizzative di ARS maschili sono maggiormente remunerate, in quanto le due PO maggiormente remunerative in fascia A sono assegnate entrambe a uomini mentre le tre PO con minore remunerazione in fascia C sono attribuite a due donne e 1 uomo.

Per quanto riguarda, invece, il Personale esterno, nel periodo di riferimento, le borse di studio assegnate risultano 3, tutte

attribuite a donne. Mentre gli incarichi di lavoro autonomo assegnati tramite procedura comparativa nel corso del 2023 risultano essere in totale 14, di cui 11 a donne e 3 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** per le donne ed in misura uguale nella fascia di **età da 41 a 50 e da 51 a 60** per gli uomini. Complessivamente l'85,71% della popolazione maschile e l'81,82 % 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, si rileva che il 25% possiede come titolo di studio solo la laurea, contro il 50% che detiene una specializzazione post laurea ed 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 2,13% del totale dei dipendenti delle categorie possiede un titolo di studio inferiore al diploma, il 19% delle categorie possiede il diploma di scuola media superiore e quasi l'80% dei dipendenti di Ars possiede una laurea, di cui l'11% ha conseguito un master di primo livello ed il 13% un master di secondo 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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	1	6	8	1	16	35,56	88,89	0	0	16	11	2	29	64,44	87,88
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	20,00	5,56	0	0	3	1	0	4	80,00	12,12
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	100,00	5,56	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	1	7	9	1	18			0	0	19	12	2	33		
Totale %	0,00	1,96	13,73	17,65	1,96	35,29			0,00	0,00	37,25	23,53	3,92	64,71		

[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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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	20,00	5,88	0	0	3	1	0	4	80,00	11,76
Smart working	0	1	5	8	1	15	33,33	88,24	0	0	16	12	2	30	66,67	88,24
PART-TIME VERTICALE 40%	0	0	1	0	0	1	100,00	5,88	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	1	6	9	1	17			0	0	19	13	2	34		
Totale %	0,00	1,96	11,76	17,65	1,96	33,33			0,00	0,00	37,25	25,49	3,92	66,67		

[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 31/12/2023 in ARS risultano 6 dipendenti in part time.

Per entrambi i generi la prestazione di lavoro è prevalentemente a tempo pieno. Quanto agli uomini, solo due usufruiscono del part time, uno per una quantità di ore superiore al 50% e uno per quantità inferiore.
Le 4 donne, percentuale superiore al 12%, effettuano tutte part time superiore al 50%.

Per quanto riguarda il PT orizzontale all'83,33% ci sono 4 donne (11,8% del totale di genere) e 1 uomo (5,9%). L'uomo che non lavora a tempo pieno effettua PT verticale al 40%.

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	33	58,93	23	41,07	56	49,12
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	30	100,00	30	26,32
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	28	100,00	28	24,56
Totale permessi	33	28,95	81	71,05	114	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

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

Con il decreto del Direttore n. 8 del 25 gennaio 2023 è stato costituito il nuovo CUG dell''Agenzia regionale di sanità. I componenti sono stati individuati sulla base dei curricula dei candidati e delle candidate e tenendo anche conto del rispetto del principio della parità di genere, della provenienza dei candidati da diverse aree funzionali dell'Amministrazione.

Il CUG di ARS ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG.

Gli obiettivi che ci si propone di raggiungere sono:

- il rafforzamento del ruolo del CUG facendo conoscere l'esistenza, le finalità e le modalità di funzionamento del CUG a tutto il personale;
- il rafforzamento dei rapporti istituzionali con la Consigliera di Parità e la Commissione Consiliare Pari Opportunità;
- il rafforzamento dei rapporti con la Rete Nazionale dei CUG partecipando alle iniziative formative proposte.

In materia di anticorruzione è stato comunicato ai dipendenti con mail del 02/10/2023 che **il Codice di comportamento del dipendente pubblico (DPR 62/2013) è stato oggetto di aggiornamento** con Decreto del Presidente della Repubblica del 13 giugno 2023, n. 81.
Inoltre in allegato è stata inoltrata ai dipendenti la versione aggiornata del Codice nazionale, in cui in grassetto sono state evidenziate le recenti modifiche ed integrazioni, relative all'utilizzo dei sistemi informatici, degli account e caselle di posta elettronica nonché all'uso dei social media.

Lo stesso Codice è stato pubblicato anche sul sito dell'ARS al link:
https://www.ars.toscana.it/agenzia/amministrazione-trasparente/disposizionigenerali/codici-disciplinari-e-codici-di-condotta.html.

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. **Al 31/12/2023 in ARS risultano 6 dipendenti in part time**: 4 donne all' 83,33% in PT orizzontale, 1 uomo all'83,33% in PT orizzontale e 1 uomo al 40% in PT verticale.

L'agenzia garantisce orario flessibile: amplia flessibilità in entrata con orario di ingresso al lavoro nella fascia oraria: 07:30 – 09:30. **Nel 2023 la flessibilità in uscita è stata aumentata** divenendo dalle ore 13:00 alle ore 15:30. Il rientro pomeridiano è stato altresì aumentato ed è previsto entro le ore 16:00

l'Agenzia Regionale di Sanità dal 1° gennaio 2023 regolamenta il lavoro agile attraverso il "Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in **smart working**", previo confronto con le OO.SS e la RSU.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale ed il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività

L'esperienza finora fatta ha dimostrato che lo smart working non solo è venuto incontro alle esigenze dei dipendenti, migliorando la flessibilità dei tempi di vita e di lavoro, aumentandone l'autonomia nella gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro, ma ha garantito anche la regolare prestazione dei servizi resi, la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2023 - 2025 si pone in continuità con il precedente Piano 2021-2023 (approvato con decreto Direttore n. 20 del 19/02/2021) l'ARS intende proseguire e ampliare nel triennio 2023/2025 le iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.lgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", nonché rappresentare uno strumento concreto per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e stress, oltre che garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. E' stato approvato all'interno del PIAO 2023- 2025 con decreto direttore n. 44 del 31/03/2023.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)
Lingua inglese	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	4,69
P.A. Intelligenza Artificiale - Valore Pa	0	0	1	2	0	3	100,00	10,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Corso Privacy generale Direttori/Dirigenti	0	0	1	1	1	3	100,00	10,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Corso Data Flow _ Privacy	0	0	0	1	0	1	50,00	3,33	0	0	1	0	0	1	50,00	1,56
Corso DPIA (Data Protection Impact Assesment	0	0	0	1	0	1	50,00	3,33	0	0	1	0	0	1	50,00	1,56
Corso Privacy generale non dirigenziale	0	1	6	7	0	14	30,43	46,67	0	0	18	12	2	32	69,57	50,00
Piano formativo Anticorruzione 2022-2023 - Maggioli	0	0	1	2	0	3	37,50	10,00	0	0	4	1	0	5	62,50	7,81
Formazione obbligatoria sicurezza sui luoghi di lavoro	0	0	0	1	1	2	33,33	6,67	0	0	2	2	0	4	66,67	6,25
Master: "Machine learning e big data nella medicina di precisione e nella ricerca biomedica"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,56
Il codice unico di di Progetto - CUP	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,56

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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]
Guida operativa all'applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali - triennio 2019-2021	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,56
Le progressioni verticali e orizzontali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,56
La gestione dell'imposta di bollo	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,56
appalti pubblici,	0	0	1	1	0	2	100,00	6,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Dalla carta ai social	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,56
Intelligenza artificiale e giornalismo	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,56
Progressing with Mentimeter: Intermediate Course	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,56
Azioni congiunte Programmazione europea	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,56
Competenze digitali	0	0	0	1	0	1	10,00	3,33	0	0	5	4	0	9	90,00	14,06
Totale ore	0	1	10	17	2	30			0	0	37	25	2	64		
Totale ore %	0,00	1,06	10,64	18,09	2,13	31,91			0,00	0,00	39,36	26,60	2,13	68,09		

[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

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]	Presidente
valutazione comparativa un incarico di ricerca - Farmaco epidemiologia	2	66,67	1	33,33	3	8,11	Uomo
valutazione comparativa 1 incarico di ricerca - Osservatorio Ep - Settore sanitario	2	66,67	1	33,33	3	8,11	Uomo
valutazione comparativa un incarico di ricerca - Osservatorio EP	2	50,00	2	50,00	4	10,81	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**	**Presidente**
valutazione comparativa per un incarico di ricerca - Farmaco - epidemiologia	1	33,33	2	66,67	3	8,11	Uomo
valutazione comparativa per un incarico di ricerca - Osservatorio EP	2	66,67	1	33,33	3	8,11	Uomo
valutazione comparativa per un incarico di ricerca - Osservatorio EP - settore sanitario	3	100,00	0	0,00	3	8,11	Uomo
valutazione comparativa per 2 incarico di ricerca - Osservatorio EP	2	66,67	1	33,33	3	8,11	Uomo
valutazione comparativa per un incarico di ricerca - Osservatorio EP - settore sanitario	2	66,67	1	33,33	3	8,11	Uomo
valutazione comparativa per un incarico di ricerca - Osservatorio EP - settore Sanitario	2	66,67	1	33,33	3	8,11	Uomo
valutazione comparativa per un incarico di ricerca - Osservatorio Qualità ed equità	2	66,67	1	33,33	3	8,11	Uomo
valutazione comparativa per un incarico di ricerca - Osservatorio Qualità ed Equità	2	66,67	1	33,33	3	8,11	Uomo
Selezione pubblica per 1 borsa di studio - Osservatorio EP	1	33,33	2	66,67	3	8,11	Uomo
Totale personale	23		14		37		
Totale % sul personale complessivo	45,10		27,45		72,55		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La normativa sulle pari opportunità (che riserva alle donne una quota rosa di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso) è preordinata a garantire nel senso più ampio le possibilità di occupazione femminile, sicché la sua violazione non può venir contestata altro che dalle possibili beneficiarie della stessa.

ARS ha garantito suddetta possibilità come evince della tabelle, in cui le commissioni prevedevano quasi sempre due uomini e una donna. Si evince inoltre che la qualifica dei Presidente della Commissione è sempre stata attribuita ad u uomo, ma questo deriva dal fatto che in ARS tutti i dirigenti sono uomini.

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 %
dirigenti	€75095,90	€0,00	€ -75095,90	--
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€31400,80	€30283,10	€ -1117,70	-3,69
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€23545,80	€23800,80	€ 255,00	1,07
AREA DEGLI OPERATORI	€0,00	€19631,70	€ 19631,70	100,00

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

In occasione della verifica semestrale del nuovo disciplinare sul **lavoro agile** nell'Agenzia regionale di sanità, entrato in vigore il 1 gennaio 2023, RSU e CUG hanno avviato un'indagine interna volta rilevare il livello di soddisfazione del personale relativamente al lavoro agile e le esigenze del personale in tema di conciliazione lavoro-vita privata, al fine di consentire la validazione del piano di misure e interventi concreti, anche tenendo conto delle esigenze emerse dai risultati dell'indagine stessa. Il questionario "Sondaggio smart working" è stato somministrato a tutti i dipendenti (comparto e dirigenza) dell'Agenzia regionale di sanità che usufruiscono dello smart working, compilabile da lunedì 5 giugno 2023 fino a sabato 10 giugno 2023. Per agevolare la compilazione del questionario, lo stesso è stato prodotto con Google form, accessibile e compilabile da qualsiasi dispositivo dotato di collegamento internet, (pc - tablet - smartphone) senza necessità di essere collegati alla rete intranet aziendale.

Per quanto riguarda il bilancio dei **costi economici sostenuti** (tra costi di spostamento e utenze domestiche), il 40% circa dei rispondenti (17 persone) valutano tali costi come complessivamente molto diminuiti o abbastanza diminuiti, mentre il 42,9% dei rispondenti (18 persone) giudicano invariati questi costi. Per quanto riguarda i **vantaggi** riscontrati con lo smart working **dal punto di vista del benessere lavorativo e personale**, il vantaggio più grande rilevato dalla maggior parte dei lavoratori (31 persone) è la riduzione dei tempi e/o costi di spostamento.In sintesi, l'**esperienza del lavoro agile** è giudicata in maniera molto soddisfacente da circa il 68% dei rispondenti (29 persone), soddisfacente da oltre il 23% dei rispondenti (10 persone), mentre 1 sola persona l'ha giudicata insoddisfacente.

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

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

nessuna situazione rilevata

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Rafforzamento dei CUG

L'azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), che esplica la propria attività attraverso 3 funzioni: Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica; Funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale; Funzione di verifica: relazione annuale sulla situazione del personale, attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative. L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

Al fine di perseguire il suddetto obiettivo, il CUG ha intrapreso un percorso di condivisione della propria attività con la Consigliera delle pari opportunità. E' intento del CUG allargare le proprie conoscenze anche attraverso un confronto con altre realtà regionali quali Regione Toscana e IRPET .

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	nomina da parte del direttore
Tipologia di atto:	decreto
Data:	14/03/2024
Eventuale dotazione di budget annuale	No

ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	somministrazione questionario a tutti i dipendenti sullo smart working
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- 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
- Invio newsletter su tematiche relative alle diseguaglianze in ambito lavorativo e della salute

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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 2023 al C.U.G. non sono state segnalate particolari situazioni di discriminazioni e di mobbing.

È auspicabile un maggiore coinvolgimento del Comitato nelle scelte organizzative soprattutto quelle che riguardano i temi

quali dotazione organica, 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-2024