



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale di Sanita della Toscana - 2025

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_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_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2024-2026-anno_.pdf) (306.6 KB)

2025-2027

[piano_azioni_positive_ars_tosc-triennio_2025-2027-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_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	2	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	4	4	1	1	0	9	8	1
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	0	1	2	0	0	0	2	6	0
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Totale personale		0	1	6	8	2	1	0	13	14	1
Totale % sul personale complessivo		0,00	2,17	13,04	17,39	4,35	2,17	0,00	28,26	30,43	2,17

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	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	0	0	2	100,00	6,90
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	33,33	7,69	0	0	1	1	0	2	66,67	6,90
Tra 5 e 10 anni	0	1	0	0	0	1	33,33	7,69	0	0	1	1	0	2	66,67	6,90
Superiore a 10 anni	0	0	5	5	1	11	32,35	84,62	0	0	10	12	1	23	67,65	79,31
Totale	0	1	5	6	1	13			0	1	13	14	1	29		
Totale %	0,00	2,38	11,90	14,29	2,38	30,95			0,00	2,38	30,95	33,33	2,38	69,05		

⁽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	2,38
personale delle categorie	Diploma di scuola superiore	3	37,50	5	62,50	8	19,05
personale delle categorie	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	7,14
personale delle categorie	Laurea magistrale	5	27,78	13	72,22	18	42,86
personale delle categorie	Master di I livello	2	40,00	3	60,00	5	11,90
personale delle categorie	Master di II livello	1	16,67	5	83,33	6	14,29
personale delle categorie	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	2,38
Totale personale		13		29		42	
Totale % sul personale complessivo		28,26		63,04		91,30	

⁽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 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 sistemica, tali da garantire maggiore salute, limitando le disuguaglianze.

Il personale in servizio in Ars al 31/12/2024 risulta essere di 46 dipendenti (compreso il personale a tempo determinato).

Prevale il genere femminile: 29 sono le donne impiegate in Ars e 17 gli uomini. Il genere femminile rappresenta il 63% del totale dei dipendenti.

Per entrambi i generi prevale la fascia di età da 51 a 60 anni. Il 6,52% dei dipendenti di Ars appartiene alla fascia di età maggiore di 60; di questi il 2,17% è di genere femminile e il 4,35% 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 attualmente è vacante ed è stato nominato un uomo come Commissario. Le Posizioni Organizzative (PO) dell'Agenzia, al 31/12/2024 sono in totale 9, di cui 5 di sesso maschile e 4 di sesso femminile. L'incarico di PO è rivestito dal 10,87% da uomini sul totale dipendenti contro l'8,70% 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 due PO con minore remunerazione in fascia C sono attribuite a 1 donna e 1 uomo.

Per quanto riguarda, invece, il Personale esterno, nel periodo di riferimento, le borse di studio assegnate risultano 3, attribuite a 2 donne e 1 uomo. Mentre gli incarichi di lavoro autonomo assegnati tramite procedura comparativa nel corso

del 2024 risultano essere in totale 13, di cui 9 a donne e 4 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 maggiore nella fascia di età da 51 a 60 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'84,62% della popolazione maschile e il 79,3 % 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 2,38% 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 il 79% dei dipendenti di Ars possiede una laurea, di cui il 12% ha conseguito un master di primo livello ed il 14% 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	5	7	2	15	37,50	88,24	0	1	10	13	1	25	62,50	86,21
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	100,00	5,88	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	20,00	5,88	0	0	3	1	0	4	80,00	13,79
Totale	0	1	6	8	2	17			0	1	13	14	1	29		
Totale %	0,00	2,17	13,04	17,39	4,35	36,96			0,00	2,17	28,26	30,43	2,17	63,04		

⁽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	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME VERTICALE AL 40%	0	0	1	0	0	1	100,00	5,88	0	0	0	0	0	0	0,00	--

	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⁾
Smart working	0	1	6	8	1	16	37,21	94,12	0	0	12	14	1	27	62,79	100,00
Totale	0	1	7	8	1	17			0	0	12	14	1	27		
Totale %	0,00	2,27	15,91	18,18	2,27	38,64			0,00	0,00	27,27	31,82	2,27	61,36		

⁽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 31/12/2024 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 13%, effettuano tutte part time superiore al 50%.

Per quanto riguarda il PT orizzontale all'83,33% ci sono 4 donne (13,74% del totale di genere) e 1 uomo (5,88%). 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	21	100,00	0	0,00	21	14,69
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	112	100,00	112	78,32
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	10	100,00	10	6,99
Totale permessi	21	14,69	122	85,31	143	

⁽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
- Part-time
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

Formazione - L'Agenzia ha promosso nel 2024 il corso "RIFORMA Mentis" sulla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, quale percorso rivolto al rafforzamento delle competenze individuali per raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata. Partendo dai dati statistici, il corso individua l'ampiezza delle discriminazioni di genere sul luogo di lavoro e introduce quali sono gli episodi che ricadono nell'ambito delle molestie sul lavoro, soffermandosi sulle definizioni dei diversi atteggiamenti e comportamenti che possono costituire molestia di genere. Il percorso formativo individua, anche, quali sono i comportamenti e gli strumenti di tutela che un lavoratore o una lavoratrice che subisce molestia può mettere in atto per difendersi in modo efficace e quali sono, invece, gli interventi di prevenzione e contrasto che devono essere messi in atto da parte della Pubblica Amministrazione, con la finalità di assicurare il benessere del lavoratore

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. **Al 31/12/2024 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.**

Smart working: Il vigente disciplinare sul lavoro agile prevede **due giorni di smart working a settimana** per i dipendenti che hanno sottoscritto l'Accordo individuale, fino ad un massimo di 10 giorni di lavoro agile nel mese.

ARS intende rafforzare la conoscibilità della figura e delle funzioni **della Consigliera di Fiducia della Regione Toscana**, quale figura terza, esterna all'Amministrazione, preposta alla tutela del personale nel caso del verificarsi di tali fattispecie discriminatorie. Il C.U.G. dell'Agenzia, il **21 febbraio 2024**, ha avuto il piacere di conoscere presso la sede dell'Agenzia la Consigliera di Parità, dott.ssa **Maria Grazia Maestrelli**.

L'Agenzia regionale di sanità ha aderito al **Workplace Health Promotion**: un programma dell'Organizzazione mondiale della Sanità per la promozione della salute nei luoghi di lavoro attraverso corretti stili di vita sul lavoro, incentivando e promuovendo l'attività fisica, offrendo opportunità per smettere di fumare, promuovendo un'alimentazione sana, attuando misure per migliorare il benessere sul lavoro e oltre il lavoro. In continuità col percorso WHP attivato negli anni precedenti, l'ARS continua a portare avanti le buone pratiche previste dal programma, consolidando le scelte fatte e continuando a pubblicizzare ai propri dipendenti iniziative ed eventi che promuovono salute.

Nello specifico nel corso del 2024 Ars ha diffuso ai propri dipendenti tutte le iniziative mensili legate alle **"Passeggiate della Salute"** attive nei Quartieri di Firenze, promosse da UISP, ha promosso l'iniziativa relativa all'"**Open Day screening oncologici**" e ha affisso nei luoghi di maggiore visibilità le locandine relative alle **"Ondate di Calore"** e alla **"Disostruzione delle vie aeree"**.

Inoltre il 18 novembre 2024 l'Agenzia ha dato la possibilità a tutti il personale, di effettuare presso la sede di lavoro lo **screening per il virus dell'Epatite C**, grazie alla preziosa collaborazione di Croce rossa e Misericordia di Firenze. Hanno partecipato all'iniziativa 34 dipendenti.

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2025- 2027 si pone in continuità con il precedente Piano 2022-2024 (approvato all'interno del PIAO 2024- 2026 con decreto direttore n. 44 del 31/03/2023) l'ARS intende proseguire e ampliare nel triennio 2024/2026 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.

Il Piano delle azioni positive è stato approvato all'interno del PIAO 2025- 2027 con decreto direttore n. 5 del 31/01/2025.

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⁾
sicurezza-aggiornamento lavoratori	0	6	24	24	6	60	31,25	28,71	0	0	60	66	6	132	68,75	20,43
Sicurezza - aggiornamento dirigenti	0	0	6	12	0	18	100,00	8,61	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Anticorruzione - FAD	0	0	4	16	0	20	38,46	9,57	0	0	16	16	0	32	61,54	4,95
Anticorruzione - Valore PA	0	0	40	0	0	40	33,33	19,14	0	0	40	40	0	80	66,67	12,38
Inglese - Valore Pa	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	120	0	120	100,00	18,58
Master Project Management e Agile	0	0	44	0	0	44	100,00	21,05	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Corso privacy avanzato	0	0	2	3	0	5	15,63	2,39	0	0	12	15	0	27	84,38	4,18
Sicurezza RLS - aggiornamento	0	0	0	8	0	8	100,00	3,83	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Sicurezza primo soccorso agg.	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	8	0	8	100,00	1,24
Master in Europrogettazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	222	0	222	100,00	34,37
Trasparenza: Whistleblowing	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	0,31
Syllabus - Intelligenza Artificiale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	5	0	5	100,00	0,77
Syllabus: RiformaMentis	0	0	3	0	0	3	42,86	1,44	0	0	4	0	0	4	57,14	0,62
Cybersecurity	0	0	0	2	0	2	50,00	0,96	0	0	0	2	0	2	50,00	0,31
Aggiornamento professionale RUP	0	0	0	5	0	5	50,00	2,39	0	0	5	0	0	5	50,00	0,77
Accessibilità digitale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	0	4	100,00	0,62
Verifica fornitori	0	0	0	4	0	4	100,00	1,91	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Incarichi esterni: autorizzazioni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	0	0	3	100,00	0,46
Totale ore	0	6	123	74	6	209			0	0	142	498	6	646		
Totale ore %	0,00	0,70	14,39	8,65	0,70	24,44			0,00	0,00	16,61	58,25	0,70	75,56		

⁽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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
valutazione comparativa per incarico di ricerca monitoraggio epidemiologico	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
valutazione comparativa per incarico di ricerca supporto stesura protocolli statistici	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
valutazione comparativa per incarico di ricerca elaborazione dati statistici epidemiologici	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
valutazione comparativa per incarico di ricerca per farmaco epidemiologo senior	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
valutazione comparativa per incarico di ricerca per progetto Ipercolesterolemia Toscana	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
valutazione comparativa per incarico di ricerca per studi osservazionali	1	33,33	2	66,67	3	7,14	Uomo
valutazione comparativa per incarico di ricerca per farmaco-epidemiologia	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
valutazione comparativa per 2 incarichi di ricerca per farmaco-epidemiologia	1	33,33	2	66,67	3	7,14	Uomo
valutazione comparativa per un incarico di ricerca per stili di vita stranieri Toscana	3	100,00	0	0,00	3	7,14	Uomo
valutazione comparativa per due incarichi di ricerca per monitoraggio PNCAR	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
valutazione comparativa per un incarico di ricerca per monitoraggio antibiotico-resistenza	1	33,33	2	66,67	3	7,14	Uomo
valutazione comparativa per un incarico di ricerca per monitoraggio antibiotico-resistenza	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
Selezione pubblica per una borsa di studio - disuguaglianze salute fragili	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Selezione pubblica per una borsa di studio - infezioni in area critica	1	33,33	2	66,67	3	7,14	Uomo
Totale personale	25		17		42		
Totale % sul personale complessivo	54,35		36,96		91,30		

⁽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 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 dalla tabella, in cui le commissioni prevedevano quasi sempre due uomini e una donna. In un unico caso non è stato possibile rispettare una composizione comprendente entrambi i generi, ed il caso è stato dal CUG portato all'attenzione della dirigenza, con invito ad includere eventualmente in Commissione un membro supplente del sesso non rappresentato. Si evince inoltre che la qualifica del Presidente di Commissione è sempre stata attribuita ad un uomo, poiché ad oggi i ruoli dirigenziali in ARS sono tutti ricoperti da 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	€78896,80	€0,00	€ -78896,80	--
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€32601,90	€28866,50	€ -3735,40	-12,94
01501 AREA ISTRUTTORI	€24545,70	€24486,10	€ -59,60	-0,24
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€0,00	€20134,30	€ 20134,30	100,00

In diretta conseguenza del fatto che i ruoli dirigenziali sono attualmente ricoperti solo da uomini, il differenziale economico relativo a questo comparto risulta essere pieno, e va via via attenuandosi se scendiamo nella scala gerarchica delle funzioni. Nell'area dei funzionari, che vede un'estesa presenza delle donne, il differenziale è comunque ancora molto sbilanciato nei confronti degli uomini. Anche nell'area istruttori, sebbene gli uomini siano in netta minoranza, guadagnano leggermente di più delle colleghe donne. Le donne "vincono" solo laddove "corrono da sole", ovvero nell'area degli operatori.

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?: No

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

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Obiettivo 1: Rafforzare il ruolo del CUG favorendone la partecipazione ai tavoli di contrattazione e garantire formazione contin

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:	25/01/2023
Organo sottoscrittore:	direttore
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	progettazione di una newsletter periodica da diffondere a tutto il personale
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?

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili



soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento

- promozione di un intervento formativo sul tema della cultura del rispetto

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- 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 2024 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-2025>