



Relazione CUG

# Azienda Unita' Sanitaria Locale Toscana Sud Est - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Azienda Unita' Sanitaria Locale Toscana Sud Est

Regione: Toscana

Provincia: AR

Comune: Arezzo

CAP: 52100

Indirizzo: Via Curtatone, 54

Codice Amministrazione: ausltse

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Sanitarie Locali

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2023-2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_ausltse-  
triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf  
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\\_azioni\\\_positive\\\_ausltse-triennio\\\_2023-2025-anno\\\_2023.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\_azioni\_positive\_ausltse-triennio\_2023-2025-anno\_2023.pdf\)\) \(2.16 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausltse-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>

---



## 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
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	Direttore Sanitario	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIALI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	RESPONSABILE DI ZONA	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1
Dirigente di livello generale	DIRIGENZA SANIT MEDICA - Dipartimento	0	0	0	3	9	0	0	1	0	5
Dirigente di livello generale	DIRIGENZA SANIT MEDICA - Area Dipartimentale	0	0	1	8	15	0	0	0	2	5
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT MEDICA - Unita' Operativa Complessa	0	0	9	31	32	0	0	7	15	6
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT MEDICA - Unita' Operativa Semplice Dipartimentale	0	0	6	21	39	0	3	20	26	21
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT MEDICA - Unita' Operativa Semplice	0	0	9	13	26	0	1	16	28	11
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT MEDICA - Incarico Professionale lett. A	0	0	0	1	2	0	1	16	28	11
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT MEDICA - Incarico Professionale lett. B	0	0	11	35	40	0	0	12	50	31
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT MEDICA - Incarico Professionale lett. C	0	8	58	51	55	0	29	155	107	48

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 non generale	DIRIGENZA SANIT MEDICA - Incarico Professionale lett. D	0	98	27	2	1	0	141	58	17	1
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT MEDICA - senza incarico	1	24	11	9	2	4	61	16	7	1
Dirigente di livello generale	DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Dipartimento	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Area Dipartimentale	0	0	0	1	2	0	0	1	3	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Unita' Operativa Complessa	0	0	1	3	0	0	1	0	2	4
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Unita' Operativa Semplice Dipartimentale	0	0	0	0	0	0	0	4	2	2
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Unita' Operativa Semplice	0	0	0	1	1	0	1	3	3	1
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Incarico Professionale lett. B	0	0	0	1	0	0	0	2	0	3
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Incarico Professionale lett. C	0	1	0	3	4	0	5	15	11	6
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Incarico Professionale lett. D	0	4	7	9	0	0	12	28	4	3
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - senza incarico	0	0	4	1	0	0	4	5	2	1

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	DIRIGENZA PTA - Dipartimento	0	0	0	4	1	0	0	0	1	1
Dirigente di livello generale	DIRIGENZA PTA - Area Dipartimentale	0	0	4	3	4	0	0	0	4	3
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA PTA - Unita' Operativa Complessa	0	0	2	4	5	0	0	1	10	2
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA PTA - Incarico Professionale lett. C	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENZA PTA - senza incarico	0	0	3	2	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	COMPARTO SANITARIO E SOC SAN - Incarico di funzione organizzativa	0	4	9	30	15	0	6	37	91	16
Personale non dirigente	COMPARTO SANITARIO E SOC SAN - Incarico di funzione organizzativa - coord	0	5	13	25	9	0	26	33	71	8
Personale non dirigente	COMPARTO SANITARIO E SOC SAN - Incarico di funzione professionale	0	8	10	15	2	1	6	15	26	3
Personale non dirigente	COMPARTO SANITARIO E SOC SAN - senza incarico	63	346	329	447	95	270	1025	1042	1920	547
Personale non dirigente	COMPARTO TECNICO E AMMIN - Incarico di funzione organizzativa	0	1	3	20	6	1	6	15	63	29
Personale non dirigente	COMPARTO TECNICO E AMMIN - Incarico di funzione professionale	0	0	7	12	2	0	1	1	15	7

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>

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
Personale non dirigente	COMPARTO TECNICO E AMMIN - senza incarico	14	56	88	179	85	9	69	135	312	133
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		78	555	612	938	455	285	1399	1640	2825	911
Totale % sul personale complessivo		0,80	5,72	6,31	9,67	4,69	2,94	14,43	16,91	29,13	9,39

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	38	89	63	35	9	234	25,69	12,33	154	275	138	98	12	677	74,31	11,44
Superiore a 10 anni	0	31	214	572	188	1005	22,81	52,95	0	79	655	2025	642	3401	77,19	57,48
Tra 3 e 5 anni	38	240	99	72	6	455	25,94	23,97	124	576	306	230	63	1299	74,06	21,95
Tra 5 e 10 anni	1	60	83	49	11	204	27,42	10,75	2	203	174	145	16	540	72,58	9,13
Totale	77	420	459	728	214	1898			280	1133	1273	2498	733	5917		
Totale %	0,99	5,37	5,87	9,32	2,74	24,29			3,58	14,50	16,29	31,96	9,38	75,71		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
1 - PROF DELLA SALUTE E FUNZIONARI		Diploma di scuola superiore		359	20,50	1392	79,50	1751	22,40
1 - PROF DELLA SALUTE E FUNZIONARI		Inferiore al Diploma superiore		164	20,37	641	79,63	805	10,30
1 - PROF DELLA SALUTE E FUNZIONARI		Laurea		580	24,27	1810	75,73	2390	30,57
1 - PROF DELLA SALUTE E FUNZIONARI		Laurea magistrale		183	27,64	479	72,36	662	8,47
1 - PROF DELLA SALUTE E FUNZIONARI		Master di II livello		2	25,00	6	75,00	8	0,10

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
2 - ASSISTENTI	Diploma di scuola superiore	96	39,83	145	60,17	241	3,08
2 - ASSISTENTI	Inferiore al Diploma superiore	29	64,44	16	35,56	45	0,58
2 - ASSISTENTI	Laurea	6	20,69	23	79,31	29	0,37
2 - ASSISTENTI	Laurea magistrale	14	31,82	30	68,18	44	0,56
3 - OPERATORI	Diploma di scuola superiore	201	19,98	805	80,02	1006	12,87
3 - OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	62	17,77	287	82,23	349	4,46
3 - OPERATORI	Laurea	7	25,93	20	74,07	27	0,35
3 - OPERATORI	Laurea magistrale	4	14,81	23	85,19	27	0,35
4 - PERSONALE DI SUPPORTO	Diploma di scuola superiore	98	43,56	127	56,44	225	2,88
4 - PERSONALE DI SUPPORTO	Inferiore al Diploma superiore	82	45,56	98	54,44	180	2,30
4 - PERSONALE DI SUPPORTO	Laurea	7	53,85	6	46,15	13	0,17
4 - PERSONALE DI SUPPORTO	Laurea magistrale	4	25,00	12	75,00	16	0,20
Totale personale		1898		5920		7818	
Totale % sul personale complessivo		19,71		61,46		81,17	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'Azienda USL Toscana Sud Est (AUSL TSE) al 31.12.2024 contava n. 9698 dipendenti, dato in aumento rispetto al 2023 (+20 unità), suddivisi in 1861 dirigenti (erano 1799 nel 2023) pari al 19% dei dipendenti e 7837 comparto (erano 7879 nel 2023) pari all'81% dei dipendenti.

Sia nella dirigenza che nel comparto si evidenzia una netta prevalenza del genere femminile, che rappresenta il 73% del personale in servizio. Globalmente la componente femminile nel comparto è il 76%, nella dirigenza il 60% (aumentate rispetto al 2023 le dirigenti di genere femminile). In particolare, per quanto riguarda la dirigenza medica la componente femminile rappresenta il 59%, per la dirigenza sanitaria non medica il 75%, per la dirigenza PTA il 40%. Per quanto riguarda il comparto sanitario e socio-sanitario le donne rappresentano il 78%, nel comparto tecnico e amministrativo lo 63%.

Per quanto riguarda la distribuzione dell'età, si evidenzia che la fascia più rappresentata è quella degli ultracinquantenni che rappresentano oltre il 53% dei dipendenti. Complessivamente la prevalenza del genere femminile si evidenzia in tutte le fasce di età.

La tabella "Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio" potrebbe essere migliorata per dare un'immagine più rappresentativa del livello di scolarità dell'ente, raccomandando alle singole amministrazioni un

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>

aggiornamento più puntuale dell'aggiornamento del dato.

Manca il dato del livello di scolarità del personale dirigenziale.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	33,33	0,04	0	1	1	0	0	2	66,67	0,03
Part Time >50%	1	10	5	10	6	32	12,85	1,21	4	22	33	127	31	217	87,15	3,10
Tempo Pieno	77	545	607	927	449	2605	27,77	98,75	280	1369	1586	2671	869	6775	72,23	96,87
Totale	78	555	612	938	455	2638			284	1392	1620	2798	900	6994		
Totale %	0,81	5,76	6,35	9,74	4,72	27,39			2,95	14,45	16,82	29,05	9,34	72,61		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Smart working	2	13	22	38	7	82	23,98	71,30	2	28	49	133	48	260	76,02	54,28
part time	1	10	5	11	6	33	13,10	28,70	4	23	34	127	31	219	86,90	45,72
Totale	3	23	27	49	13	115			6	51	83	260	79	479		
Totale %	0,51	3,87	4,55	8,25	2,19	19,36			1,01	8,59	13,97	43,77	13,30	80,64		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Per quanto riguarda la fruizione del part time ne ha usufruito il 3% delle dipendenti donne e l'1% dei dipendenti uomini, con una ripartizione complessiva che vede l'87% delle persone che ne hanno usufruito di genere femminile.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>

Per quanto riguarda l'utilizzo dello smart working si nota che il 76,02% delle persone che ne hanno usufruito è di genere femminile.

La flessibilità oraria in Azienda attuata laddove possibile in base alla tipologia di lavoro (es. turnazione).

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	7046	20,42	27460	79,58	34506	45,47
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2674	21,45	9792	78,55	12466	16,43
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2257	7,84	26517	92,16	28774	37,92
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	7	5,00	133	95,00	140	0,18
<b>Totale permessi</b>	<b>11984</b>	<b>15,79</b>	<b>63902</b>	<b>84,21</b>	<b>75886</b>	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali si evidenzia che globalmente il 92,16% dei permessi giornalieri ed il 95% dei permessi orari sono stati fruiti da donne.

Per quanto riguarda la fruizione dei permessi per disabilità propria o parentale (Legge 104) si evidenzia che globalmente il 79,58% dei permessi giornalieri ed il 78,55% dei permessi orari sono stati fruiti da donne.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- 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      No  
redigere il Bilancio di genere?:

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>

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

Le risorse impegnate per la Consigliera di fiducia sono € 20.000,00 per il 2024 e 2025 (€ 10.000,00 all'anno)

La certificazione di genere ha validità per un triennio (scadenza 20-10-2027)

Azienda USL SudEst è una delle prime quattro aziende sanitarie pubbliche certificate UNI PdR 125:2022, nonché quella di maggior estensione

Il Piano di Azioni Positive è stato approvato con la Deliberazione n. 706 del 21 giugno 2023 con oggetto "PIANO DI AZIONI POSITIVE 2023-2025 (PAP) - DETERMINAZIONI", *"in cui si è dato atto che lo stesso Piano di Azioni Positive sarebbe stato inserito nel PIAO 2024 - 2026, trattandosi di un adempimento assorbito nel PIAO stesso, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81, ragion per cui il PAP 2023-2025 viene inserito come allegato 2 del PIAO 2024-2026"* (Delibera n° 93 del 29/01/2024). Il PAP ha avuto preventivo parere favorevole da parte della Consigliera di Parità della Regione Toscana e delle Consigliere di Parità delle 3 Province (Siena, Arezzo e Grosseto).

Nel PAP sono definite le seguenti aree di intervento:

1. Comunicare il CUG. Diffondere la cultura
2. Formazione
3. Fare Rete
4. Contrasto ad azioni di strain e mobbing. Lotta alle molestie e alle discriminazioni. Miglioramento del benessere organizzativo.
5. Bilancio di Genere
6. Linguaggio di Genere
7. Smart working/lavoro agile/telelavoro
8. Maternità e lavoro
9. Invecchiare bene al lavoro "age diversity management" /prevenzione in un'ottica di genere/WHP

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento obbligatorio	128	476	1000	977	313	2894	29,58	23,29	301	1738	1978	2494	380	6891	70,42	28,11
Aggiornamento facoltativo	384	2400	2370	2604	1776	9534	35,11	76,71	744	5225	5394	5358	900	17621	64,89	71,89
Totali ore	512	2876	3370	3581	2089	12428			1045	6963	7372	7852	1280	24512		
Totali ore %	1,39	7,79	9,12	9,69	5,66	33,64			2,83	18,85	19,96	21,26	3,47	66,36		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere  
dell'Amministrazione?: **No**

Relativamente alla formazione si nota che per quanto riguarda le ore di aggiornamento obbligatorio il 70,42% sono state usufruite da dipendenti donne e per quanto riguarda l'aggiornamento facoltativo si arriva al 64,89%.

Considerando che nel 2024 il 66% delle ore totali di aggiornamento è stato usufruito da dipendenti donne si nota una importante riduzione rispetto al 2023 quando il dato si assestava al 76%.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dato non disponibile per quanto riguarda i concorsi poichè sono di competenza di ESTAR.

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 %
Direttore Amministrativo	€0,00	€88064,00	€ 88064,00	100,00
Direttore Sanitario	€0,00	€81592,00	€ 81592,00	100,00
DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIALI	€0,00	€77029,00	€ 77029,00	100,00
RESPONSABILE DI ZONA	€77586,00	€81212,00	€ 3626,00	4,46
DIRIGENZA SANIT MEDICA - Dipartimento	€123884,00	€100257,00	€ -23627,00	-23,57
DIRIGENZA SANIT MEDICA - Area Dipartimentale	€111906,00	€106836,00	€ -5070,00	-4,75
DIRIGENZA SANIT MEDICA - Unita' Operativa Complessa	€95591,00	€89971,00	€ -5620,00	-6,25
DIRIGENZA SANIT MEDICA - Unita' Operativa Semplice Dipartimentale	€85573,00	€82217,00	€ -3356,00	-4,08

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENZA SANIT MEDICA - Unita' Operativa Semplice	€85308,00	€80900,00	€ -4408,00	-5,45
DIRIGENZA SANIT MEDICA - Incarico Professionale lett. A	€85098,00	€85926,00	€ 828,00	0,96
DIRIGENZA SANIT MEDICA - Incarico Professionale lett. B	€83625,00	€80305,00	€ -3320,00	-4,13
DIRIGENZA SANIT MEDICA - Incarico Professionale lett. C	€78109,00	€76764,00	€ -1345,00	-1,75
DIRIGENZA SANIT MEDICA - Incarico Professionale lett. D	€61167,00	€60341,00	€ -826,00	-1,37
DIRIGENZA SANIT MEDICA - senza incarico	€59842,00	€56029,00	€ -3813,00	-6,81
DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Dipartimento	€0,00	€90737,00	€ 90737,00	100,00
DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Area Dipartimentale	€95857,00	€92929,00	€ -2928,00	-3,15
DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Unita' Operativa Complessa	€84191,00	€82597,00	€ -1594,00	-1,93
DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Unita' Operativa Semplice Dipartimentale	€0,00	€74203,00	€ 74203,00	100,00
DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Unita' Operativa Semplice	€66953,00	€75498,00	€ 8545,00	11,32
DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Incarico Professionale lett. B	€74834,00	€72679,00	€ -2155,00	-2,97
DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Incarico Professionale lett. C	€66992,00	€67437,00	€ 445,00	0,66
DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - Incarico Professionale lett. D	€54535,00	€52456,00	€ -2079,00	-3,96
DIRIGENZA SANIT NON MEDICA - senza incarico	€50510,00	€43431,00	€ -7079,00	-16,30
DIRIGENZA PTA - Dipartimento	€89967,00	€92613,00	€ 2646,00	2,86
DIRIGENZA PTA - Area Dipartimentale	€87609,00	€103383,00	€ 15774,00	15,26
DIRIGENZA PTA - Unita' Operativa Complessa	€70260,00	€77448,00	€ 7188,00	9,28
DIRIGENZA PTA - Incarico Professionale lett. C	€52597,00	€0,00	€ -52597,00	--
DIRIGENZA PTA - senza incarico	€33793,00	€0,00	€ -33793,00	--
COMPARTO SANITARIO E SOC SAN - Incarico di funzione organizzativa	€35963,00	€35548,00	€ -415,00	-1,17
COMPARTO SANITARIO E SOC SAN - Incarico di funzione organizzativa - coord	€34750,00	€33855,00	€ -895,00	-2,64

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
COMPARTO SANITARIO E SOC SAN - Incarico di funzione professionale	€34580,00	€34858,00	€ 278,00	0,80
COMPARTO SANITARIO E SOC SAN - senza incarico	€31760,00	€31097,00	€ -663,00	-2,13
COMPARTO TECNICO E AMMIN - Incarico di funzione organizzativa	€35391,00	€35262,00	€ -129,00	-0,37
COMPARTO TECNICO E AMMIN - Incarico di funzione professionale	€39387,00	€34634,00	€ -4753,00	-13,72
COMPARTO TECNICO E AMMIN - senza incarico	€27482,00	€27459,00	€ -23,00	-0,08

In generale la differenza media di retribuzione tra dipendenti uomini e dipendenti donne è a sfavore delle donne.

Per quanto riguarda le direzioni di dipartimento della dirigenza sanitaria medica si nota una differenza di 23627 euro a sfavore delle retribuzioni delle donne , per le aree dipartimentali nella dirigenza sanitaria medica una differenza di 5070 a sfavore delle donne ed infine per le UOC della dirigenza medica una differenza di 5620 a sfavore delle donne.

Nel comparto tecnico e amministrativo la differenza di retribuzione per l'incarico di funzione professionale è di 4750 euro a sfavore delle donne.

## 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?:

- DVR fatto in ottica di genere
- interventi del benessere organizzativo sui singoli e sui gruppi sempre tenendo conto l'ottica di genere
- le relazioni anonime e collettive della Sorveglianza Sanitaria e del Benessere Organizzativo sono fatte in ottica di genere
- anche nei contenuti e svolgimento della sorveglianza sanitaria abbiamo un'ottica sanitaria di genere nell'invio ad accertamenti suppletivi e con percorsi preferenziali mantenendo un'ottica di genere

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

## Clima interno

L'Azienda ha partecipato alla rilevazione del CLIMA INTERNO, realizzata dal Laboratorio di Management e Sanità, MeS, dell'Istituto Sant'Anna di Pisa, insieme alle altre USL Toscane ed alle Aziende Ospedaliere Universitarie. I dati sono stati presentati dalla Direzione Aziendale in data 30 giugno 2023 nell'incontro dell'Ufficio di Direzione Allargata a cui partecipano i Direttori di Dipartimento e di UOC. L'Azienda ULS TSE si è dotata di una procedura deliberata con atto aziendale del 16/02/2023, per la prevenzione e gestione delle aggressioni e violenza agita a danno del proprio personale, sia che giunga dall'esterno che di quella agita dall'interno. In tal modo si è rinforzata la 'policy' "tolleranza zero" verso ogni forma di violenza agita nei luoghi di lavoro aziendali.

## Stress lavoro correlato (SLC)

Dalle informazioni raccolte presso il Servizio Prevenzione e Protezione (SPP) ed il servizio di sorveglianza sanitaria (medico competente), nel 2023 è proseguito l'aggiornamento del Documento Valutazione Rischi (DVR) nella parte relativa allo SLC, così come previsto dalle Linee guida nazionali in materia il lavoro, che ha interessato diverse aree individuate come critiche, anche a seguito del monitoraggio di alcuni eventi sentinella i cui risultati sono stati presentati nel corso della riunione annuale. Sono state effettuate numerose valutazioni approfondite (Metodica INAIL) dello stress lavoro correlato e successiva messa in atto delle misure di miglioramento della cui efficacia verrà effettuato il monitoraggio nel corso del 2024.

## Codice Rosa

L'Azienda USL Toscana Sud Est svolge una importante attività di contrasto alla violenza di genere avendo, già prima della riunificazione delle tre USL, attivato un percorso di tutela e protezione delle vittime di violenza, attraverso la Rete "tempo dipendente" del Codice Rosa, i cui valori sono divenuti patrimonio comune degli operatori e linea guida nazionale per le attività dei PS (pronto soccorso). Tra le strutture organizzative aziendali è presente l'Area Dipartimentale "Promozione ed etica della salute", che comprende l'omonima UOC e UOSD Codice Rosa. Nel corso del 2023 è stato approvato il GEP (Gender Equality Plan) ulteriore passo verso l'inclusione delle differenze di genere e la prevenzione di qualsiasi forma di violenza/discriminazione.

## Sportelli di ascolto

Per prevenire le situazioni di disagio lavorativo in azienda sono stati istituiti, già da tempo, degli "sportelli di ascolto" con personale dedicato, tre psicologhe (una per area provinciale) che operano all'interno della UOSD Benessere Organizzativo e Clima Interno.

Le psicologhe, oltre a prendere in carico i soggetti che si rivolgono spontaneamente agli sportelli per problematiche relazionali proprie o legate al lavoro, effettuano anche le valutazioni del personale avviato loro per consulenza da parte dei medici competenti aziendali. In tal modo, per accesso diretto o su invio del medico competente, la gestione dei casi singoli diventa una buona prassi per la gestione del disagio lavorativo e per l'individuazione di soluzioni attraverso l'utilizzo di diversi strumenti che si possono allargare anche ai gruppi di lavoro:

- Assistenza diretta e presa in carico della persona;

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>

- Adozione di piani personalizzati di lavoro;
- Focus groups;
- Riunioni con i gruppi di lavoro;
- Incontri di manutenzione emotiva;
- Formazione sui rischi psicosociali in ambiente di lavoro: nel corso del 2023 è stato realizzato un corso di formazione orientato a supportare sui temi della gestione del benessere del personale dal titolo "La Cura della Leadership" a cui hanno partecipato coloro che nel loro ruolo gestiscono il personale

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

Consigliera di fiducia

Bilancio di genere

Certificazione di genere

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

Interventi messi in atto:

CUG con nucleo di ascolto organizzato

Consigliera di fiducia

centro di riferimento regionale criticit relazionali (CRCR)

Centro di studio per il benessere lavorativo e del disagio psichico di origine lavorativa (AUOP)

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

La Asl Toscana Sud Est ha inoltre una particolare attenzione alla promozione delle pari opportunità, alla promozione del benessere organizzativo, alla conciliazione lavoro-famiglia, alla inclusività e al contrasto alle discriminazioni.

Con la Delibera del Direttore Generale n.6 del 028/01/2024, l'Azienda ha completato il rinnovamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che è l'organo che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, e si afferma come soggetto, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, Il Comitato Unico di Garanzia, ha redatto il Piano triennale di Azioni Positive (PAP), documento mirato

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>

ad introdurre azioni positive all'interno del contesto di lavoro e approvato con delibera DG 706-2022 del 21-06-2024 con oggetto: PIANO DI AZIONI POSITIVE 2023-2025 (PAP) - DETERMINAZIONI (allegato n. 2 al presente documento), di cui molte azioni sono entrate nel GEP - Gender Equality Plan approvato con Delibera del Direttore Generale n° 1054 del 17/10/2023 avente oggetto APPROVAZIONE DEL GENDER EQUALITY PLAN (PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE).

Nell'ambito della lotta alle disuguaglianze l'AUSL Toscana Sud Est ha inoltre avviato un processo di "Diversity, Equity and Inclusion Strategy" ai cui principi si ispira l'azione di valorizzazione ed inclusione delle diversità, non solo di genere, che l'Azienda intende sviluppare nel contesto lavorativo aziendale. A tal proposito con la Deliberazione n. 696 del 13/06/2023 è stata approvata la progettualità relativa alla "strategia di diversità, equità ed inclusione" (DE&I Strategy), è stato nominato il DE&I manager ed è stato costituito un "gruppo di riflessione" (DE&I Think Tank) con il compito di perseguire una strategia di più ampia portata che elabori un percorso teso a realizzare in Azienda la "strategia di diversità, equità ed inclusione" (DE&I Strategy).

#### Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Procedura aziendale in corso di revisione

<https://alfresco.uslsudest.toscana.it/alfresco/s/slingshot/node/content/workspace/SpacesStore/4f9a8bc7-ab44-4f92-8fb4-6b386502905a/undefined>  
<https://alfresco.uslsudest.toscana.it/alfresco/s/slingshot/node/content/workspace/SpacesStore/4f9a8bc7-ab44-4f92-8fb4-6b386502905a/undefined>

Possibilità di contatto diretto con la Consigliera di Fiducia

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Tramite interpello con avviso interno e successiva Deliberazione del Direttore Generale

Tipologia di atto: Deliberazione del Direttore Generale

Data: 01/08/2023

Organo sottoscrittore: Azienda USL Toscana Sud Est

Eventuale dotazione di budget annuale No  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://uslsudest.webex.com/meet/cug>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

OIV

RSU

UNISI, Rete Nazionale dei CUG

## Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- 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 Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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? No, per nulla

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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 necessità di proseguire con le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, della valorizzazione delle differenze, contro le molestie e le discriminazioni, e sul la conciliazione vita lavoro oltre che un obbligo di legge è una assoluta priorità per il CUG e per l'Azienda.

Proprio in quest'ottica nel 2024 l'Azienda Usl Toscana Sud Est, prima fra le Aziende sanitarie pubbliche in Italia, ha adottato la DE&I strategy, una visione innovativa basata sull'equità che promuove la parità di genere in tutte le politiche aziendali massimizzando il potenziale di ogni persona che opera all'interno dell'Azienda stessa.

Nel contesto della DE&I strategy nel 2024 è stato implementato il Gender Equality Plan (GEP), un piano d'azione triennale per la parità di genere (2023-2025) che definisce in modo concreto, aperto e partecipato, le linee di azione aziendali per la lotta alle disuguaglianze di genere in tutti i propri setting lavorativi e percorsi organizzativi.

Nell'anno 2024 sono state realizzate le seguenti attività

- Rete Nazionale CUG: partecipato ai lavori della Rete, a cui abbiamo aderito nel 2023
- CUG UNISI: collaborazione per la realizzazione di eventi formativi congiunti
- Linguaggio di Genere: con Delibera del Direttore Generale n. 140 del 12 febbraio 2024 è stato approvato il Documento "DIRETTIVE PER IL LINGUAGGIO DI GENERE"
- Certificazione di Genere: Kiwa Cermet Italia SPA in data 21.10.2024 ha rilasciato all'Azienda USL Toscana sud est il certificato di conformità alla prassi di riferimento UNI/Pdr 125:2022 volta ad assicurare una politica di gender equality e la creazione di un ambiente lavorativo più inclusivo e meno discriminatorio
- Consigliera di Fiducia: Nomina dell'Avvocata Dr.ssa Claudia Bini

Adozione regolamento (Delibera DG n. 321 del 27 marzo 2024 avente ad oggetto "APPROVAZIONE "CODICE DI CONDOTTA PER LA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI ED ISTITUZIONE DELLA FIGURA DEL/DELLA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA PER PREVENZIONE E CONTRASTO DISCRIMINAZIONI, ABUSI E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO"

- Realizzazione di 4 eventi formativi in collaborazione con il CUG UNISI e la Rete Nazionale dei CUG

ASL Toscana Sud Est: DE&I - Think Tank - GEP e CUG" In viaggio verso lo stesso orizzonte: Diversity Equity & Inclusion, Think Tank, Gender Equality Plan Team e Comitato Unico di Garanzia. 19 e 20 Febbraio 2024 - Auditorium Ospedale Misericordia - Grosseto

La Asl Toscana Sud est verso la certificazione di genere - CUG. 6 Giugno 2024 - Auditorium San Donato - Arezzo o I° DE&I Day ASL TSE - 1 anno di Noi" Valori e strategia - diversità, equità e inclusione. 23 Ottobre 2024 - Aula Magna del Rettorato Università di Siena

CUG UNISI & ASLTSE #avantinsieme attività e valori condivisi 24 Ottobre 2024 - Aula Magna del Rettorato Università di Siena

Rimangono alcune delle criticità, già segnalate con le relazioni precedenti, necessarie per migliorare le condizioni operative

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>

---

del CUG quali:

- individuazione di personale amministrativo di supporto anche a tempo parziale;
- individuazione di una sede specifica;
- individuazione di un budget proprio

Auspichiamo, infine, un sempre maggiore coinvolgimento del Comitato nelle scelte organizzative aziendali che riguardano temi quali: orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione e dei sistemi premiali e di valutazione al fin e di rimuovere le differenze di genere presenti ed evidenziate anche in questa relazione relative in particolare al "gender pay gap", alle progressioni di carriera ed alla conciliazione vita lavoro che vede forti discrepanze tra i generi (part time, fruizione permessi ecc.ecc.). Occorre ancora studiare ed approfondire quali azioni intraprendere per rimuovere gli stereotipi e gli ostacoli.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2025>