



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Unita' Sanitaria Locale Toscana Sud Est - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2026>

Amministrazione

Azienda Unita' Sanitaria Locale Toscana Sud Est

Regione: Toscana

Provincia: AR

Comune: Arezzo

CAP: 52100

Indirizzo: Via Piero Calamandrei,173

Codice Amministrazione: ausltse

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Sanitarie Locali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2026

2026-2028

[piano_azioni_positive_ausltse-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausltse-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ausltse-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (7.6 MB)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2026>



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	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	2	4	6	0	0	0	9	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	1	0	0	0	0	1	6
Dirigente di livello generale	157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE Str Complexa	0	0	4	2	5	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	157 DIRIGENTE PROFESSIONALE - Professionale	0	0	2	4	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	0	0	2	0	0	0	6	12	2	2
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	0	0	1	3	3	0	0	2	8	3
Dirigente di livello non generale	157 - DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI Str Semplice	0	0	0	2	1	0	2	12	5	3
Dirigente di livello non generale	157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE Professionale	0	3	13	11	5	0	11	43	17	15
Dirigente di livello non generale	157 DIRIGENTI RUOLO TECNICO Str Complexa	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2026>

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	157 DIRIGENTI RUOLO TECNICO Professionale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	7	41	36	108	50	5	44	104	268	187
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	158-PROFILI RUOLO TECNICO	5	11	51	83	63	3	13	22	63	49
Dirigente di livello generale	157 MEDICI	3	23	1	3	0	4	52	13	4	0
Dirigente di livello non generale	157 MEDICI Str Complessa	0	0	5	30	56	0	0	5	13	15
Dirigente di livello non generale	157 MEDICI Str Semplice	0	1	12	30	67	0	2	30	58	46
Dirigente di livello non generale	157 MEDICI Professionale	0	91	91	85	104	0	146	224	156	97
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE VETERINAIO	0	3	4	2	1	0	15	5	4	3
Dirigente di livello non generale	VETERINARI Str Complessa	0	0	0	2	2	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	VETERINARI Str Semplice	0	0	1	1	3	0	0	0	1	2
Dirigente di livello non generale	VETERINARI Professionale	0	4	5	2	5	0	1	3	8	5
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	3	27	15	12	12	3	61	64	78	43
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	15	211	181	327	112	153	746	589	1289	438
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SOCIO SANITARIO	0	25	63	80	30	7	114	273	473	287

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2026>

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	PROFILI SOCIO SANITARIO Str Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	PROFILI SOCIO SANITARIO Professionale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO PERS TECNICO SANITARIO	9	48	56	36	23	14	82	120	89	66
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO PERS VIGILANZA E ISPEZIONE	3	24	21	30	39	6	42	16	21	30
Totale personale		45	512	566	860	594	195	1339	1539	2575	1300
Totale % sul personale complessivo		0,47	5,38	5,94	9,03	6,24	2,05	14,06	16,16	27,03	13,65

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	32	115	72	38	15	272	25,40	14,62	167	333	153	122	24	799	74,60	13,72
Tra 3 e 5 anni	10	180	86	68	16	360	24,29	19,34	24	508	295	219	76	1122	75,71	19,27
Tra 5 e 10 anni	0	76	92	48	16	232	27,75	12,47	0	229	208	115	52	604	72,25	10,37
Superiore a 10 anni	0	16	173	523	285	997	23,21	53,57	0	32	532	1786	949	3299	76,79	56,64
Totale	42	387	423	677	332	1861			191	1102	1188	2242	1101	5824		
Totale %	0,55	5,04	5,50	8,81	4,32	24,22			2,49	14,34	15,46	29,17	14,33	75,78		

⁽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⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	47	41,59	66	58,41	113	1,47
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	130	27,60	341	72,40	471	6,14
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	17	25,00	51	75,00	68	0,89
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	44	23,40	144	76,60	188	2,45
PROFILI RUOLO PROFESSIONALE	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,03
PROFILI RUOLO PROFESSIONALE	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,01
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	80	60,15	53	39,85	133	1,73
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	111	60,99	71	39,01	182	2,37
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	9	50,00	9	50,00	18	0,23
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	13	46,43	15	53,57	28	0,37
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Inferiore al Diploma superiore	2	33,33	4	66,67	6	0,08
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	14	15,05	79	84,95	93	1,21
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	27	20,61	104	79,39	131	1,71
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	26	29,89	61	70,11	87	1,13
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	153	20,11	608	79,89	761	9,92
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	217	18,55	953	81,45	1170	15,26
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	409	22,79	1386	77,21	1795	23,41
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	64	20,25	252	79,75	316	4,12
PROFILI RUOLO SOCIO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	47	15,41	258	84,59	305	3,98

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PROFILI RUOLO SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	140	15,52	762	84,48	902	11,76
PROFILI RUOLO SOCIO SANITARIO	Laurea	6	8,22	67	91,78	73	0,95
PROFILI RUOLO SOCIO SANITARIO	Laurea magistrale	4	6,67	56	93,33	60	0,78
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	1	10,00	9	90,00	10	0,13
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	45	26,32	126	73,68	171	2,23
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Laurea	76	31,54	165	68,46	241	3,14
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	48	41,74	67	58,26	115	1,50
PROFILI RUOLO SANITARIO PERS VIGILANZA E ISPEZIONE	Diploma di scuola superiore	40	59,70	27	40,30	67	0,87
PROFILI RUOLO SANITARIO PERS VIGILANZA E ISPEZIONE	Laurea	49	45,79	58	54,21	107	1,40
PROFILI RUOLO SANITARIO PERS VIGILANZA E ISPEZIONE	Laurea magistrale	27	49,09	28	50,91	55	0,72
Totale personale		1849		5820		7669	
Totale % sul personale complessivo		19,41		61,10		80,51	

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

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

Il personale dipendente dell'Azienda USL Toscana Sud Est (AUSL TSE) al 31.12.2025 è pari a 9.525 unità, di cui 2.577 uomini e 6.948 donne, con un valore percentuale del 27 % di uomini e del 73 % di donne. Il personale dipendente è articolato in 1.800 dirigenti e 7.725 dipendenti del comparto, con una percentuale di donne del 60 % del totale del personale dirigente e di quasi il 76 % di donne del personale del comparto. Pertanto, sia nella dirigenza che nel comparto si evidenzia una netta prevalenza del genere femminile, che come indicato rappresenta il 73% del personale in servizio. Per quanto riguarda l'anzianità nei profili e nei livelli non dirigenziali, si evidenzia che la fascia più rappresentata è quella degli ultracinquantenni che rappresenta oltre il 56% del personale non dirigente. Complessivamente la prevalenza del genere femminile si evidenzia in tutte le fasce di età.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	43	501	562	847	588	2541	27,38	98,56	194	1308	1513	2473	1251	6739	72,62	97,01
Part Time >50%	2	10	3	9	4	28	13,08	1,09	1	29	24	93	39	186	86,92	2,68
Part Time ≤50%	0	1	1	4	3	9	29,03	0,35	0	1	2	9	10	22	70,97	0,32
Totale	45	512	566	860	595	2578			195	1338	1539	2575	1300	6947		
Totale %	0,47	5,38	5,94	9,03	6,25	27,07			2,05	14,05	16,16	27,03	13,65	72,93		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	6	1	7	100,00	1,43
part-time orizzontale	2	11	2	5	1	21	18,58	17,80	1	25	14	38	14	92	81,42	18,85
part-time verticale	0	0	2	8	6	16	12,80	13,56	0	5	12	58	34	109	87,20	22,34
Smart working	0	14	17	37	13	81	22,44	68,64	2	24	51	123	80	280	77,56	57,38
Totale	2	25	21	50	20	118			3	54	77	225	129	488		
Totale %	0,33	4,13	3,47	8,25	3,30	19,47			0,50	8,91	12,71	37,13	21,29	80,53		

⁽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

Nell'anno 2025, per quanto riguarda l'utilizzo del part time si evidenzia una percentuale pari al 2,6 % del personale; in numeri assoluti la percentuale è rappresentata da 245 unità, di cui 37 uomini e 208 donne, con un maggiore utilizzo del part time superiore al 50 % dell'orario lavorativo per entrambi i sessi, e 132 donne ultra 50 anni che ne usufruiscono. Per la fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età si evidenzia che, rispetto ad un totale di 488 donne che usufruiscono di part time misto, part-time orizzontale, part-time verticale e smart working, 208 donne hanno usufruito delle varie tipologie di part time e 280 donne hanno usufruito di smart working con una percentuale di utilizzo pari al 77,56 %. Mentre gli uomini che usufruiscono delle misure di conciliazione sono pari a 118, di cui 37 che utilizzano le varie tipologie di part time e 81 uomini in smart working. Quindi le donne che usufruiscono di misure di conciliazione sono pari al 5,1 % del personale dipendente presente in azienda al 31.12.2025, mentre gli uomini sono pari all'1,23 %.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	10175	19,46	42109	80,54	52284	86,14
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	14	25,93	40	74,07	54	0,09
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1454	17,74	6741	82,26	8195	13,50
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	17	10,43	146	89,57	163	0,27
Totale permessi	11660	19,21	49036	80,79	60696	

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

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

I permessi giornalieri fruiti per la legge 104/1992 vengono richiesti con una percentuale dell'80,54 % dalle donne, rispetto ad un 19,46 % richiesto da parte degli uomini. Mentre i permessi giornalieri per congedi parentali vengono fruiti dall'82,26 % delle donne rispetto al 17,74 % degli uomini. La richiesta prevalente sia per gli uomini che per le donne è la richiesta di permessi giornalieri per la legge 104/1992

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 redigere il Bilancio di genere? **No**

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uslsudest.toscana.it/images/amm_trasparente/altri-contenuti/pre_v_corruz/Piano-Integrato-di-Attivita-e-Organizzazione-2026_2028-PIAO.pdf

Il PAP è l'allegato 2 del PIAO di cui il link sopra indicato

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2026>

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento obbligatorio	110	327	940	921	212	2510	23,32	27,35	878	1964	2310	2687	412	8251	76,68	30,95
Aggiornamento facoltativo	309	1735	2272	1168	1185	6669	26,59	72,65	1065	5401	5811	5149	986	18412	73,41	69,05
Totale ore	419	2062	3212	2089	1397	9179			1943	7365	8121	7836	1398	26663		
Totale ore %	1,17	5,75	8,96	5,83	3,90	25,61			5,42	20,55	22,66	21,86	3,90	74,39		

⁽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⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

Per quanto riguarda i concorsi, nell'Azienda USI Toscana sud est le selezioni vengono prevalentemente espletate da ESTAR, ente esterno di supporto tecnico amministrativo alle Aziende Sanitarie in Regione Toscana. Per quanto riguarda , invece, i Bandi di selezione interna e di mobilità che vengono espletati internamente dall'Azienda USI Toscana sud est è stata adottata la determina n. 2927 del 26 settembre 2025, che intende dare applicazione all'utilizzo delle Direttive per il linguaggio di genere negli atti amministrativi e nella modulistica

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2026>

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	€0,00	€30670,40	€ 30670,40	100,00
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	€60548,20	€55429,10	€ -5119,10	-9,24
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€36222,30	€29259,80	€ -6962,50	-23,80
157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€0,00	€34247,60	€ 34247,60	100,00
157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE Str Complexa	€59445,50	€64520,70	€ 5075,20	7,87
157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE Professionale	€36902,70	€34563,30	€ -2339,40	-6,77
157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	€0,00	€33178,20	€ 33178,20	100,00
157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	€65825,40	€60206,20	€ -5619,20	-9,33
157 - DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI Str Semplice	€48932,50	€49736,10	€ 803,60	1,62
157-DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI- Professionale	€40649,10	€39663,40	€ -985,70	-2,49
157 DIRIGENTI RUOLO TECNICO Str Complexa	€57884,30	€60806,80	€ 2922,50	4,81
157 DIRIGENTI RUOLO TECNICO Professionale	€39434,20	€0,00	€ -39434,20	--
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€23688,70	€24481,40	€ 792,70	3,24
PROFILI RUOLO PROFESSIONALE	€18208,20	€23512,10	€ 5303,90	22,56
158-PROFILI RUOLO TECNICO	€25285,50	€23519,70	€ -1765,80	-7,51
157 MEDICI	€45532,10	€50946,40	€ 5414,30	10,63
157 MEDICI Str Complexa	€103143,00	€76985,40	€ -26157,60	-33,98
157 MEDICI Str Semplice	€75818,60	€64295,70	€ -11522,90	-17,92
157 MEDICI Professionale	€67619,10	€60059,50	€ -7559,60	-12,59
DIRIGENTE VETERINARIO	€48434,10	€48619,10	€ 185,00	0,38
VETERINARI Str Complexa	€67348,30	€63715,80	€ -3632,50	-5,70
VETERINARI Str Semplice	€58442,30	€54136,20	€ -4306,10	-7,95
VETERINARI Professionale	€48895,10	€50073,40	€ 1178,30	2,35
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	€25346,20	€25773,20	€ 427,00	1,66
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€30527,80	€28721,00	€ -1806,80	-6,29
PROFILI SOCIOSANITARIO	€23354,10	€23602,60	€ 248,50	1,05

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
PROFILI SOCIOSANITARIO Str Complessa	€0,00	€52234,90	€ 52234,90	100,00
PROFILI SOCIOSANITARIO Professionale	€34350,80	€32670,00	€ -1680,80	-5,14
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€28379,50	€27964,10	€ -415,40	-1,49
PROFILI RUOLO SANITARIO PERS VIGILANZA E ISPEZIONE	€27510,60	€26835,80	€ -674,80	-2,51

Dai dati inseriti nella tabella del "divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento", emerge che in 16 livelli di inquadramento su 30 riportati sono presenti divari economici a sfavore delle donne, con una percentuale di divario economico del 33,98 % per il livello di inquadramento di medici di struttura complessa, infatti la retribuzione netta degli uomini è pari a €103.143,00 e per le donne è pari a € 76.985,40, con un divario medio di € 26.157,60. Un divario economico significativo si riscontra anche tra i medici con struttura semplice, pari al 17,92 %, e tra i medici con incarico professionale pari al 12,59 %. Anche nella dirigenza amministrativa con incarico professionale il divario tra le retribuzioni è significativamente a favore degli uomini, con una percentuale del 23,80 %, scende al 9,24 % nell'inquadramento di dirigente amministrativo con struttura complessa. Mentre il livello di retribuzione media è a favore delle donne nell'inquadramento medico, con una percentuale del 10,63 % e nella dirigenza ruolo professionale con struttura complessa con una percentuale del 7,87 % per le donne rispetto agli uomini

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: Sì
benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Nell'Azienda UsI Toscana sud est - la U.O.S.D. Benessere Organizzativo e clima interno, nel 2025 ha effettuato n° 22 indagini relative al benessere organizzativo di gruppi in disagio e/o con segnalate criticità come da procedura aziendale codificata - PA-BOCI-002 "Modalità risposta omogenea su tutto il territorio aziendale alle richieste di interventi per il benessere organizzativo e lo stress lavoro correlato" del 17/10/2024.

1) E' operativo in Azienda il 'Gruppo Ergo'

Le funzioni del gruppo di lavoro saranno volte alle attività di formazione, prevenzione e gestione dei disturbi muscolo-scheletrici in ottica multidisciplinare, in collaborazione tra Dipartimento delle Professioni Tecnico Sanitarie, della Riabilitazione e della Prevenzione e delle altre figure professionali afferenti ai servizi aziendali della salute e sicurezza sul lavoro con l'obiettivo di :

- collaborazione alla valutazione del rischio specifica con SPP e Medici Competenti,
- progettazione e realizzazione delle attività formative in particolare sull'utilizzo degli ausili, sulle

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2026>

- strategie ergonomiche per una corretta movimentazione,
- counseling sull'attività motoria e promozione di corretti stili di vita al personale esposto al rischio specifico.

2) Il Caring Massage

I trattamenti di Caring Massage® nella UOSD Benessere Organizzativo e Clima Interno in collaborazione con la UOC Sorveglianza Sanitaria per la prevenzione dello Stress lavoro Correlato e Burn-Out e sostegno del lavoratore

Servizio per il sostegno e divulgazione della cultura del contatto e della relazione come gesto di cura attraverso trattamenti di Caring Massage®

Il trattamento di Caring Massage® è flessibile ed adattabile alle necessità della persona nonché nasce dall'incontro stesso tra lavoratore e infermiere.

Le indicazioni, considerando le ricerche e le esperienze cliniche, sono diverse e possono essere valutate caso per caso dal Medico che lo prescrive.

Tra le più frequenti indicazioni si trovano:

- stress psico-fisico (di diversa natura),
- burn-out e/o fatica (compassion fatigue),
- disturbi del sonno,
- stati d'ansia,
- sostegno nel ritrovare la dimensione corporea del contatto dopo traumi e posture obbligate,
- sostegno nei traumi chirurgici e nel post-riabilitazione,
- dolore cronico (quando è stato già trattato, diagnosticato e in terapia)
- difficoltà nella comunicazione (nel team multidisciplinare, con il paziente e i suoi cari etc.).

Il trattamento di Caring Massage® mira a promuovere il benessere della persona, quindi può essere offerto al lavoratore nelle situazioni in cui viene avvertito un disagio personale o lavorativo, anche senza manifestazioni cliniche.

3) Percorsi di riduzione dello stress basato sulla Mindfulness

L'Azienda USL Toscana Sud Est ha integrato da diversi anni la Mindfulness nel proprio Piano Aziendale di Formazione. Dal 2020, attraverso il Comitato Unico di Garanzia, sono stati promossi percorsi formativi orientati al benessere organizzativo e alla cultura del "prendersi cura", tra cui il programma Mindfulness-Based Stress Reduction (M.B.S.R.). Nel quinquennio 2020-2025 sono state realizzate 14 edizioni formative, con una partecipazione numericamente significativa e trasversale ai diversi profili professionali, sanitari e non.

L'esperienza ha portato alla creazione di una "comunità di pratica diffusa", che possa dare spazio e tempo di cura: Il Progetto Circoli Posillipo.

Abbiamo pensato, questo spazio e tempo, di chiamarlo "Posillipo" che significa "pausa dalla sofferenza, dal dolore, dalla fatica". I "Circoli Posillipo" sono percorsi aziendali per operatori attivi e molto apprezzati, organizzati in piccoli gruppi locali, a bacino Zonale, che si ritrovano almeno due volte al mese in uno spazio definito all'interno delle strutture aziendali. Anche nel 2026 abbiamo progettato ulteriori 3 corsi di formazione M.B.S.R. allo scopo di ampliare il bacino di utenza raggiunta.

Inoltre nel 2025 sono state effettuate n° 03 valutazioni del rischio stress ai sensi dell'Art.28 ex D.Lgs 81/08 e s.m.i.

Le indagini di cui sopra vengono svolte: le prime a seguito di segnalazioni, le seconde secondo previsto dalle scadenze delle stesse e quindi con periodicità stabilita e condivisa nell'Area Dipartimentale Sicurezza e Salute e di concerto con l'RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione). I risultati delle analisi di clima organizzativo sono consegnate ai Dirigenti Delegati e ritornati ai gruppi in studio, per la messa in atto delle misure di miglioramento

I risultati delle valutazioni del rischio stress sono riportate nei DVR Aziendali, condivise con i dirigenti delegati per le misure di miglioramento da attuare e conservate dal SPP nelle varie articolazioni provinciali. In entrambi i casi, le valutazioni tengono sempre conto delle differenze di genere.

Inoltre nel Documento aziendale di Valutazione dei Rischi viene recepito quanto disciplinato sulla valutazione dei rischi, dagli

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2026>

artt. 17 e 28 del D.Lgs 81/2008 s.m.i. Nel DVR si è ritenuto necessario approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro. Viene superata una visione di tutela del lavoro femminile circoscritta principalmente al periodo di gravidanza, introducendo, in materia di valutazione dei rischi, come elemento di novità, la necessità di dedicare particolare attenzione ai rischi connessi allo stress da lavoro correlato, all'età, alla provenienza da altri Paesi, a quelli relativi alle differenze di genere sia dal punto di vista fisico che dal punto di vista psico-sociale.

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: Sì

Codici di comportamento: Sì

La Asl Tse, con delibera n° 696 del 13/06/2023 ha adottato e fatto propria la "strategia di diversità, equità ed inclusione" (**DE&I Strategy**) per diffondere una nuova cultura all'interno dell'organizzazione basata su valori, idee, progetti e azioni strutturate. Inclusione e diversità, se valorizzate, migliorano, infatti, il clima lavorativo, il senso di appartenenza e le diverse competenze funzionali in grado di sviluppare processi innovativi. Con la delibera n° 696, è stata nominata la **DE&I Manager**, nella persona della Dott.ssa Vittoria Doretti, una figura altamente specializzata direttamente collegata al Direttore generale e che agisce su suo diretto mandato quale consulente strategica per lo sviluppo dei temi della DE&I. È stato individuato anche un gruppo di riflessione (DE&I Think Tank) con il compito di perseguire una strategia di più ampia portata per sviluppare i temi del DE&I in tutte le politiche aziendali. L'Asl Tse è stata la prima Azienda sanitaria pubblica ad aver adottato la DE&I strategy per massimizzare il potenziale di ogni persona che opera all'interno dell'Azienda stessa e di promuovere una cultura aziendale aperta, positiva ed inclusiva. La strategia del DE&I ha trovato un punto di approdo importante nella redazione del primo **Gender Equality Plan (GEP)** aziendale, un piano d'azione triennale (2023-2025) per la parità di genere che definisce in modo concreto e partecipato le linee di azione per l'inclusione e per il contrasto alle disuguaglianze di genere in tutti i setting lavorativi ed organizzativi. Oltre al **CUG** (Comitato Unico di Garanzia) previsto dalla legge 183 del 2010, è stata istituita la figura del/lla **Consigliere/a di fiducia** per assistenza e consulenza al personale dipendente destinatario di comportamenti lesivi della dignità della persona, garantendo il monitoraggio delle situazioni di rischio e proponendo opportune azioni volte ad assicurare la pari dignità e libertà. Inoltre, 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. Nel mese di giugno del 2024 è stato nominato il dirigente di Inclusione sociale e **Disability tutor** dell'Asl Tse. Una figura professionale strategica, prevista nel Piano di uguaglianza di genere aziendale e volta a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità. L'Asl Tse nell'agosto del 2024 ha compiuto un ulteriore passo in avanti nella presa in carico e nella tutela delle persone vittime di violenza grazie al potenziamento del modello organizzativo aziendale "**Codice rosa**". La rete, che coinvolge già diverse figure professionali specificamente formate, prevede la creazione di una rete di nuovi e nuove referenti, pronti a intervenire in caso di necessità e che valuterà continuamente eventuali criticità e opportunità di miglioramento. L'obiettivo è la garanzia di una presa in

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2026>

carico a 360 gradi della persona vittima di violenza grazie alla cooperazione tra vari ambiti disciplinari. Con questa ulteriore evoluzione del modello, l'Asl Tse ha inserito una nuova figura di coordinamento per i referenti dei consultori aziendali, una figura di referente per la Chirurgia generale e d'urgenza e altri due referenti (per ambito territoriale provinciale e per le procedure) per il Dipartimento Medicina di laboratorio e trasfusionale. Attraverso una serie di protocolli operativi e procedure organizzative, l'Azienda si prefigge di prevenire, identificare e gestire situazioni di violenza o discriminazione. Per farlo, si è dotata sin dall'inizio di una "cabina strategica" presieduta dalla direttrice dell'Area dipartimentale promozione ed etica della salute, Vittoria Doretti, e da una serie di referenti e responsabili del Codice rosa con gli obiettivi di potenziare l'accesso ai servizi, sviluppare programmi di formazione anche nelle scuole e di interfacciarsi con tutti gli attori coinvolti nelle reti antiviolenza a livello aziendale, regionale, nazionale e internazionale. In considerazione delle molteplici azioni finalizzate all'inclusione e alla diversità, nel mese di ottobre 2024 l'Asl Tse ottiene la certificazione per la parità di genere (prima azienda sanitaria in Toscana e tra le prime pubbliche in Italia) rilasciata da Kiwa Cermet Italia, secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 volta ad assicurare una politica di gender equality e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo.

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

Per l'attuazione di interventi per la rimozione di situazioni di discriminazione e mobbing i riferimenti aziendali di seguito riportati:

- CUG con nucleo di ascolto organizzato

-Consigliera di fiducia

- Area Dipartimentale Sicurezza e Salute

- Disability tutor

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

La Asl Toscana Sud Est da anni sta manifestando 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 ad introdurre azioni positive all'interno del contesto di lavoro e approvato con Delibera DG n. 83 del 27/01/2026 con oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028 (PIAO) (allegato n. 2 al presente documento). Con la Delibera DG n° 1054 del 17/10/2023 è stato approvato il GENDER EQUALITY PLAN (PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE), un piano d'azione triennale (2023-2025) per la parità di genere, che definisce in modo concreto e partecipato le linee di azione per l'inclusione e per il contrasto alle disuguaglianze di genere in tutti i setting lavorativi ed organizzativi.

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 stata nominata la 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). Nel mese di ottobre 2024, l'Azienda USL Toscana sud est ha raggiunto un traguardo di



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2026>

grande prestigio: l'ottenimento della **Certificazione per la Parità di Genere**, rilasciata da Kiwa Cermet Italia, secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 volta ad assicurare una politica di gender equality e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo. È stata la prima azienda sanitaria della Toscana e una delle prime in Italia a giungere a questo prestigioso traguardo. Un percorso che parte da lontano e che trae origine da una lunga storia aziendale di azioni contro le disuguaglianze.

Obiettivo:

diffusione cultura delle pari opportunità

La ASL Toscana sud est ha una particolare attenzione alla diffusione della cultura delle pari opportunità come parte di una visione più ampia che include anche la promozione del benessere organizzativo la conciliazione vita-lavoro e l'inclusività ed il contrasto alle discriminazioni. In quest'ottica le azioni da citare sono:

Eventi DE&I - anno 2025:

- 2° DE&I Day dell'Azienda USL Toscana sud est: Due anni di noi - In viaggio verso il nuovo Gender Equality Plan; Siena, 23/10/2025 - U.N.I.S.I. Aula magna Polo Mattioli.
- Azienda USL Toscana Sud Est: nuovi percorsi nel segno di empowerment, benessere organizzativo, diritti e pari opportunità; Grosseto, 26/03/2025 - Auditorium Ospedale Misericordia.

Obiettivi di budget per la politica di genere - anno 2025:

- Attribuzione ad ogni struttura aziendale di un obiettivo di budget, finalizzato alla conoscenza e certificazione per la parità di genere

Interventi messi in atto con la Certificazione di genere

Creazione di **una pagina web** accessibile a tutto il personale interno in cui è raccolta tutta la documentazione riguardante l'attuazione delle politiche di genere, alcuni contenuti sono visibili anche all'esterno all'indirizzo

<https://www.uslsudest.toscana.it/de-i-diversity-equity-inclusion?highlight=WyJkaXZlcnNpdHkiLCJcdTAwYWJkaXZlcnNpdHkiXQ>
==

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2026>

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2026>

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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
- 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 sulla 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 2023 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 2023 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.

Per l'anno 2025 si riportano le seguenti attività, che si aggiungono a quanto iniziato nel 2023:

- 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.

Nel 2025 la società KIWA Cermet Italia spa ha confermato, in sede di verifica, l'ottenimento della certificazione di genere.

- 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 2 eventi formativi in collaborazione con il CUG UNISI e la Rete Nazionale dei CUG

- 2° DE&I Day dell'Azienda USL Toscana sud est: Due anni di noi - In viaggio verso il nuovo Gender Equality Plan; Siena, 23/10/2025 - U.N.I.S.I. Aula magna Polo Mattioli.
- Azienda USL Toscana Sud Est: nuovi percorsi nel segno di empowerment, benessere organizzativo, diritti e pari opportunità; Grosseto, 26/03/2025 - Auditorium Ospedale Misericordia.

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-unita-sanitaria-locale-toscana-sud-est-2026>

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

Auspichiamo, inoltre, un sempre maggior 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 fine 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 etc.). 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-2026>