



Portale CUG

Relazione CUG

# Regione Toscana - 2022

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Regione Toscana

Acronimo: RT

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Firenze

CAP: 50122

Indirizzo: Piazza Duomo 10

Codice Amministrazione: r\_toscan

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027

---





## 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	4	6	2	0	0	0	3	1
Dirigente di livello non generale	a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	a tempo indeterminato	0	0	3	31	22	0	0	6	16	15
Dirigente di livello non generale	in comando	0	0	1	3	4	1	0	3	4	0
Personale non dirigente	Personale in comando	0	7	8	18	14	1	8	17	11	2
Personale non dirigente	CAT D tempo indeterminato	8	45	169	313	149	14	53	260	465	123
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	0	1	5	1	0	0	6	3	2	0
Personale non dirigente	CAT C tempo indeterminato	14	33	123	189	91	9	64	267	347	90
Personale non dirigente	CAT C tempo determinato	2	4	4	2	0	0	3	6	0	0
Personale non dirigente	CAT B tempo indeterminato	0	3	15	47	27	1	3	17	85	63
Personale non dirigente	Cat A tempo indeterminato	0	0	2	5	2	0	0	1	2	2
Totale personale		24	93	334	615	311	26	137	581	935	296
Totale % sul personale complessivo		0,72	2,77	9,96	18,35	9,28	0,78	4,09	17,33	27,89	8,83

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

	Uomini								Donne							
	Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(1)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(3)</sup>	
Inferiore a 3 anni	23	72	57	33	8	193	43,76	14,02	24	95	79	48	2	248	56,24	12,56
Tra 3 e 5 anni	0	8	13	15	3	39	34,21	2,83	0	14	32	23	6	75	65,79	3,80
Tra 5 e 10 anni	1	9	118	225	115	468	43,66	33,99	2	18	174	308	102	604	56,34	30,58
Superiore a 10 anni	0	4	146	342	185	677	39,25	49,16	0	10	296	556	186	1048	60,75	53,06
Totali	24	93	334	615	311	1377			26	137	581	935	296	1975		
Totali %	0,72	2,77	9,96	18,35	9,28	41,08			0,78	4,09	17,33	27,89	8,83	58,92		

<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

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria A		Inferiore al Diploma superiore		5	50,00	5	50,00	10	0,31
Categoria A		Diploma di scuola superiore		4	100,00	0	0,00	4	0,12
Categoria B		Inferiore al Diploma superiore		43	37,72	71	62,28	114	3,55
Categoria B		Diploma di scuola superiore		43	34,68	81	65,32	124	3,86
Categoria B		Laurea		6	26,09	17	73,91	23	0,72
Categoria C		Diploma di scuola superiore		322	41,98	445	58,02	767	23,86
Categoria C		Inferiore al Diploma superiore		11	28,21	28	71,79	39	1,21
Categoria C		Laurea		124	28,77	307	71,23	431	13,41
Categoria D		Inferiore al Diploma superiore		1	50,00	1	50,00	2	0,06
Categoria D		Diploma di scuola superiore		130	44,98	159	55,02	289	8,99
Categoria D		Laurea		557	42,33	759	57,67	1316	40,93
Personale in comando		Inferiore al Diploma superiore		2	50,00	2	50,00	4	0,12

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Personale in comando	Diploma di scuola superiore	5	35,71	9	64,29	14	0,44
Personale in comando	Laurea	19	42,22	26	57,78	45	1,40
Altro		24	72,73	9	27,27	33	1,03
Totale personale		1296		1919		3215	
Totale % sul personale complessivo		38,66		57,25		95,91	

<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

Le dipendenti in continuità con gli anni passati risultano essere fortemente in maggioranza. Il divario economico a sfavore delle donne in tutte le categorie del comparto rilevato quest'anno, e già rilevato lo scorso anno, **richiede una disamina ed analisi da parte dell'amministrazione che indichi nello specifico le ragioni e i dispositivi che lo hanno determinato.** L'individuazione delle cause è infatti la prima azione necessaria a cui deve poi seguire la loro sistematica rimozione, in quanto agenti di discriminazione. Nell'area della dirigenza, la componente femminile sia nelle posizioni di livello generale e non, risulta particolarmente minoritaria continua una forte differenza: dirigente di livello generale 75% uomini e 25% donne; dirigente di livello non generale 58,18% uomini e 41,82% donne. Il dato risulta aggravato dal fatto che le donne rappresentano la maggioranza dei dipendenti in Regione Toscana: questi dati mostrano che esiste una discriminazione sessista da parte di chi individua i dirigenti. I dati sui titoli di studio mostrano in tutte le categorie che le donne detengono più titoli di studio degli uomini, in particolare nella categoria C sono laureate 307 dipendenti (71,23%) e 124 uomini (28,77); nella categoria D hanno la laurea 557 uomini (42,33%) e ben 759 donne (57,57%). Dai dati risulta che il telelavoro è utilizzato da 94 uomini e 286 donne. Andrebbe indagato se viene utilizzato per assolvere il lavoro di cura e se i criteri di assegnazione privilegiano un uso del telelavoro come surrogato dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza e per la cura degli anziani. Senza quindi modificare i ruoli ma piuttosto accettandoli e accentuandoli. Il part time verticale non mostra grandi differenze (32 uomini e 38 donne), mentre quello orizzontale è utilizzato da 8 uomini e 92 donne: una enorme differenza che potrebbe nascondere ancora il lavoro di cura da parte delle donne. Una conciliazione che non modifica l'assegnazione di compiti ma si limita a favorirla. I congedi parentali mostrano una estrema preponderanza del loro uso da parte delle donne (permessi giornalieri 90,40 frutti da donne, e 9,60 da uomini; orari 29,56 uomini e 70,44 donne; totale 2006 da uomini e 5934 da donne). L'Amministrazione per quanto riguarda la previsione nell'ambito delle attività formative 2022-2024 al momento in corso di adozione (pag.15) riporta: "Verranno realizzati percorsi formativi specifici destinati al personale appartenente al ruolo dirigenziale ed al personale titolare di posizioni organizzative sull'esercizio del ruolo e sulle tecniche di coaching", si segnala che stante la forte disparità ai danni delle donne per quanto riguarda l'individuazione della dirigenza (il 75% dei dirigenti di livello generale sono uomini e il 25% donne; I dirigenti di livello non generale sono 58,18% uomini e 41,82% donne) è necessario garantire pari opportunità favorendo concorsi/selezioni per garantire un riequilibrio di genere nell'area della dirigenza e favorire terreno fertile tra il personale rendendo fruibile a tutti i dipendenti del comparto della cat. D il corso sul ruolo dirigenziale e sulle tecniche di coaching.

## 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	7	14	40	23	84	54,19	6,10	2	8	30	28	3	71	45,81	3,59
Part Time >50%	0	0	4	9	4	17	10,90	1,23	0	4	56	60	19	139	89,10	7,04
Tempo Pieno	24	86	316	566	284	1276	41,96	92,67	24	125	495	847	274	1765	58,04	89,37
Totale	24	93	334	615	311	1377			26	137	581	935	296	1975		
Totale %	0,72	2,77	9,96	18,35	9,28	41,08			0,78	4,09	17,33	27,89	8,83	58,92		

<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>
Personale che fruisce di telelavoro	0	3	29	56	6	94	24,74	26,86	0	10	122	125	29	286	75,26	31,67
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	6	21	5	32	45,71	9,14	0	0	12	22	4	38	54,29	4,21
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	3	4	1	8	8,00	2,29	0	4	41	37	10	92	92,00	10,19
Dipendenti 150 ore	0	0	1	2	0	3	30,00	0,86	0	0	6	1	0	7	70,00	0,78
Personale che fruisce di orari flessibili	0	4	100	85	24	213	30,74	60,86	1	30	257	168	24	480	69,26	53,16
Totale	0	7	139	168	36	350			1	44	438	353	67	903		
Totale %	0,00	0,56	11,09	13,41	2,87	27,93			0,08	3,51	34,96	28,17	5,35	72,07		

<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

La flessibilità oraria il telelavoro e il part-time è uno strumento che ha favorito da sempre la conciliazione dei tempi vita lavoro dei/delle dipendenti della Regione Toscana, occorre ampliare il numero dei contingenti che possono usufruire del telelavoro. Occorre dare continuità al lavoro agile in considerazione degli ottimi risultati raggiunti in questi due anni di emergenza sanitaria, risultati in termini di qualità del servizio reso e in termini di produttività raggiunta. In attesa della firma del prossimo C.C.N.L. per le Regioni e gli Enti Locali occorre dare continuità a questa forma di lavoro innovativo a quei

dipendenti che ne faranno richiesta. Le modalità di lavoro per obiettivi dovrà essere consolidata e maggiormente strutturata per permettere una messa a regime regolamentata del lavoro agile.

## 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 per congedi parentali fruiti	164	9,60	1545	90,40	1709	21,52
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1842	29,56	4389	70,44	6231	78,48
Totale permessi	2006	25,26	5934	74,74	7940	

<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

I congedi parentali mostrano una estrema preponderanza del loro uso da parte delle donne (permessi giornalieri 90,40 fruiti da donne, e 9,60 da uomini; orari 29,56 uomini e 70,44 donne; totale 2006 da uomini e 5934 da donne), l'attività di cura risulta in continuità agli anni passati pesare con forte prevalenza sulle dipendenti . Occorrono politiche di welfare aziendale mirate al sollievo dei dipendenti che sono impegnati nel lavoro di cura sia dei figli piccoli che di familiari disabili, di genitori anziani con fragilità . Tra l'altro il benessere psico-fisico dei dipendenti è garantito laddove le amministrazioni prevedano i necessari supporti per la conciliazione dei tempi di vita familiare e il lavoro con politiche ed azioni di welfare mirate. Risulta che tra il personale, chi ha redditi medio bassi risentono molto della difficoltà di conciliazione anche a livello di stress psicofisico.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

## 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 Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

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

## La Consigliera di Fiducia

Miglioramento della conoscibilità della figura e delle funzioni della Consigliera di Fiducia, quale figura esperta, deputata all'ascolto e all'assistenza della persona nelle situazioni discriminatorie come disciplinate nel Codice di condotta.

Nel 2021 la Consigliera di Fiducia ha effettuato alcune sessioni informative/formative rivolte a tutto il personale, su prenotazione degli interessati, come previsto dall'Azione 4.6 del PAP 2021/2023, al fine di rendere maggiormente conoscibili le funzioni ad essa attribuite.

## Attività formativa. Focus sul Progetto Induction Training per Neoassunti

Tale progetto vuole essere una leva fondamentale per rendere più veloce ed efficace il coinvolgimento del neoassunto nella cultura dell'Amministrazione attraverso l'attivazione di un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti e neo assunti.

Il personale neo assunto è stato sottoposto, preliminarmente all'inquadramento, ad un percorso di assessment center utile ad individuare l'ottimale collocazione organizzativa in relazione al complesso delle capacità e delle competenze possedute dai medesimi, seguito, successivamente all'inquadramento, da uno specifico percorso formativo.

I Menti, ovvero i dipendenti in possesso di una consolidata esperienza professionale, hanno svolto attività di accoglienza, accompagnamento e supporto dei neo assunti nel percorso di inserimento all'interno dell'Amministrazione.

## Attività formativa. Focus sulle Azioni positive in Regione Toscana e l'uso del linguaggio amministrativo non sessista

Con Decisone di Giunta n. 16 del 11 marzo 2011 sono state adottate le "Linee guida per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti di Regione Toscana".

L'intervento formativo, oltre ad una breve disamina sulle tecniche di redazione degli atti attraverso l'uso di un linguaggio rispettoso dei generi, spazia inoltre su altre tematiche inerenti la parità di genere e le pari opportunità in Regione Toscana, quali il PAP, il Rapporto annuale sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile della Regione che analizza le dinamiche occupazionali e lo sviluppo professionale in ottica di genere, il "Codice di condotta per la tutela della dignità del personale di Regione Toscana", la figura e le funzioni della Consigliera di Fiducia.

## Piano organizzativo di Lavoro Agile - P.O.L.A.

Il PAP 2021-2023 prevede al punto 3.1 l'Azione relativa all'attuazione di forme di organizzazione del lavoro che facilitano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale.

Il piano organizzativo per il lavoro Agile (DGR 380/2021) è inteso come uno strumento a supporto di un processo di valorizzazione dell'esperienza maturata, affinché i risultati raggiunti possano essere consolidati in un'ottica di miglioramento dei servizi verso l'utenza e del benessere organizzativo interno.

Il documento è articolato nei seguenti ambiti di approfondimento:

- Stato attuale: rappresentazione delle principali informazioni inerenti lo stato di attuazione del lavoro agile in RT;
- Modalità attuative: descrizione delle modalità attraverso le quali si intende attuare il lavoro agile in termini di individuazione delle attività remotizzabili;
- Soggetti e processi: rappresentazione di soggetti e principali responsabilità nella gestione del lavoro agile in termini regolamentari e organizzativi;
- Programma di sviluppo: definizione degli elementi relativi alle azioni di sviluppo che la Regione intende realizzare per abilitare il lavoro agile;
- Monitoraggio: verifica delle condizioni abilitanti e lo stato di implementazione del lavoro agile.

## Attività formativa con chiusura dei corsi entro le ore 16.00

Relativamente all'anno 2021 è stato predisposto un piano di interventi formativi garantendo la partecipazione del personale ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale, assicurando pari opportunità e consentendo la conciliazione dei tempi di vita-lavoro. A tal fine viene annualmente previsto un congruo numero di corsi di formazione con orario di chiusura entro le ore 16.00.

## Attivazione Convenzioni trasporto pubblico

L'Azione concerne l'attivazione di convenzioni agevolate relative agli abbonamenti per il servizio di trasporto pubblico locale per la fruizione da parte del personale di Regione Toscana interessato. L'Amministrazione acquista gli abbonamenti effettuando poi il recupero rateizzato del costo sostenuto sugli emolumenti mensili del personale aderente.

L'iniziativa è volta a favorire l'uso del trasporto collettivo per la mobilità casa-lavoro al fine anche di poter ridurre il tasso di inquinamento ambientale.

## Attivazione Convenzioni con nidi d'infanzia

L'Azione è volta a cercare di realizzare la miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale regionale impegnato in forme di assistenza parentale. Si tratta, nello specifico, della stipula di convenzioni con nidi d'infanzia sul territorio toscano.

Con delibera di Giunta n.774 del 02/08/2021 l'Amministrazione ha provveduto all'approvazione del "Piano delle Azioni positive per il personale di Regione Toscana - aggiornamento anni 2021-2023" di cui all'allegato A, individuate sulla base delle proposte formulate dal CUG l'aggiornamento del Piano delle Azioni, relativo agli anni 2021-2023, succede, a scorrimento delle Azioni previste, al Piano adottato per il triennio 2020-2022 e che rappresenta quindi un documento programmatico delle azioni positive che l'amministrazione intende realizzare in linea di continuità con le azioni poste in essere negli anni precedenti, al fine di promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo, sia confermando anche per l'anno 2021 le linee generali d'intervento programmate con il precedente Piano triennale, sia aggiornandole in ragione del nuovo assetto organizzativo e viste le proposte e raccomandazioni fornite dal Comitato Unico di Garanzia di nuova nomina (05/02/2021).

Delibera giunta n. 774 del

02/08/2021: [http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5298732&nomeFile=Delibera\\_n.774\\_del\\_02-08-2021](http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5298732&nomeFile=Delibera_n.774_del_02-08-2021)

([http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5298732&nomeFile=Delibera\\_n.774\\_del\\_02-08-2021](http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5298732&nomeFile=Delibera_n.774_del_02-08-2021))

Allegato A Piano azioni positive

: [http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5298733&nomeFile=Delibera\\_n.774\\_del\\_02-08-2021-Allegato-A\\_](http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5298733&nomeFile=Delibera_n.774_del_02-08-2021-Allegato-A_)

([http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5298733&nomeFile=Delibera\\_n.774\\_del\\_02-08-2021-Allegato-A\\_](http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5298733&nomeFile=Delibera_n.774_del_02-08-2021-Allegato-A_))

### 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>
Comunicazione	12	16	286	220	60	594	39,29	3,30	0	60	315	447	96	918	60,71	3,23
economico - finanziaria	0	8	202	386	24	620	23,13	3,44	0	64	908	978	111	2061	76,87	7,24
informatica	0	96	571	1057	336	2060	44,40	11,45	0	104	816	1357	303	2580	55,60	9,07
Obbligatoria (sicurezza)	54	226	835	1315	568	2998	57,90	16,66	56	200	890	802	232	2180	42,10	7,66
giuridico normativo	148	441	2970	3450	802	7811	34,78	43,40	124	823	5498	7060	1144	14649	65,22	51,49
Organizzazione del lavoro	15	27	60	104	16	222	34,53	1,23	20	50	92	195	64	421	65,47	1,48
Tecnica Amministrativa	0	8	350	621	334	1313	35,92	7,30	0	92	1042	925	283	2342	64,08	8,23
Tecnico Istituzionale	362	897	631	336	154	2380	41,90	13,22	342	1107	1081	640	130	3300	58,10	11,60
Totale ore	591	1719	5905	7489	2294	17998			542	2500	10642	12404	2363	28451		
Totale ore %	1,27	3,70	12,71	16,12	4,94	38,75			1,17	5,38	22,91	26,70	5,09	61,25		

<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

Sì

dell'Amministrazione?:

<https://www.regione.toscana.it/documents/10180/23864028/All%201c%20-%20BG%20di%20legislatura.pdf/a24f7fee-4fb6-fb44-2c1d-f013d4604aed>

(<https://www.regione.toscana.it/documents/10180/23864028/All%201c%20-%20BG%20di%20legislatura.pdf/a24f7fee-4fb6-fb44-2c1d-f013d4604aed>)

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Procedure reclutamento personale	2	25,00	6	75,00	8	9,41	Uomo
Procedure reclutamento personale	5	62,50	3	37,50	8	9,41	Donna
Procedure reclutamento personale	3	75,00	1	25,00	4	4,71	Uomo
Procedure reclutamento personale	1	50,00	1	50,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	1	50,00	1	50,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	1	50,00	1	50,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	1	50,00	1	50,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	1	50,00	1	50,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	1	50,00	1	50,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	1	50,00	1	50,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	0	0,00	2	100,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	0	0,00	2	100,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	0	0,00	2	100,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	1	50,00	1	50,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	1	50,00	1	50,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	1	50,00	1	50,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	1	50,00	1	50,00	2	2,35	Uomo
Procedure reclutamento personale	1	50,00	1	50,00	2	2,35	Uomo
Commissioni per incarichi individuali	3	50,00	3	50,00	6	7,06	Uomo
Commissioni per incarichi individuali	3	42,86	4	57,14	7	8,24	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Commissioni per incarichi individuali	3	42,86	4	57,14	7	8,24	Uomo
Commissioni per incarichi individuali	1	33,33	2	66,67	3	3,53	Uomo
Commissioni per incarichi individuali	2	50,00	2	50,00	4	4,71	Uomo
Totale personale	38		47		85		
Totale % sul personale complessivo	1,13		1,40		2,54		

<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

La presidenza delle numerose commissioni di concorso istituite nel corso del 2021 hanno avuto quasi totalmente la figura maschile come incaricato nella funzione di "presidente di commissione". Già nella precedente relazione relativa al 2020 era stata rilevata questa anomalia e ne avevamo richiesto contestualmente il riequilibrio per le successive nomine.

### 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 %
Categoria A	€24304,50	€24056,80	€ -247,70	-1,03
Categoria B	€29671,80	€28770,70	€ -901,10	-3,13
Categoria C	€32038,90	€30602,50	€ -1436,40	-4,69
Categoria D	€41071,00	€39970,10	€ -1100,90	-2,75
Dirigente a tempo determinato	€122654,00	€124039,00	€ 1385,00	1,12
Dirigente	€121254,00	€118747,00	€ -2507,00	-2,11
Responsabile segreteria politica	€86362,60	€87381,40	€ 1018,80	1,17

Il divario economico a sfavore delle donne in tutte le categorie del comparto rilevato quest'anno, e già rilevato lo scorso anno, **richiede una disamina ed analisi da parte dell'amministrazione che indichi nello specifico le ragioni e i dispositivi che lo hanno determinato**. L'individuazione delle cause è infatti la prima azione necessaria a cui deve poi seguire la loro sistematica rimozione, in quanto agenti di discriminazione.

## 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: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

E' stata istituita la figura della consigliera di fiducia a decorrere dal 1/9/2020. Nel 2021 l'attività della stessa si è svolta con la gestione dello sportello di ascolto virtuale , i/le dipendenti hanno avuto la possibilità di contattare la consigliera tramite mail. Sono stati informati inizialmente tutti i dipendenti di questo servizio dedicato a loro. Risulta ancora poco conosciuta questa opportunità . E' attivo uno sportello per un colloquio al rientro dall'astensione per maternità o da un periodo di assenza prolungato e uno sportello di ascolto relativo alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Lo sportello di ascolto è garantito dal personale amministrativo interno.

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

Occorre potenziare il percorso conoscitivo della funzione della consigliera di fiducia tra il personale pertanto occorre mantenere viva l'attenzione sulla figura della consigliera di fiducia ed è importante sviluppare anche altri supporti alla comunicazione quali: locandine appese nei punti a maggior transito o presso le altre strutture «strategiche» nell'ambito del benessere, pop up o banner nella intranet, invio della comunicazione a mezzo email con periodicità semestrale, pubblicazione di un'adeguata e diretta informativa nella pagina web riservata sia alle Pari Opportunità , CUG e "consigliera di fiducia". Occorre andare avanti con le fasi conoscitive della figura della consigliera di fiducia programmate inizialmente organizzando incontri con i dirigenti ed i direttori e segretario generale che permettono di conoscere di persona o virtualmente la risorsa scelta dall'ente, in un servizio in cui l'*intuitu personae* riveste un ruolo fondamentale perché si instauri una relazione proficua tra i fruitori del supporto e gli interlocutori dell'azione della Consigliera.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

## Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Deve essere prevista una formazione continua sia per il personale del comparto che per la dirigenza sul tema del contrasto ad ogni forma di discriminazione ed alla sua prevenzione. Il divario economico a sfavore delle donne in tutte le categorie del comparto rilevato quest'anno, e già rilevato lo scorso anno, richiede una disamina ed analisi da parte dell'amministrazione che indichi nello specifico le ragioni e i dispositivi che lo hanno determinato. L'individuazione delle cause è infatti la prima azione necessaria a cui deve poi seguire la loro sistematica rimozione, in quanto agenti di discriminazione. In ambito di incarichi dirigenziali segnaliamo il perdurare di una grave differenza: dirigente di livello generale 75% uomini e 25% donne; dirigente di livello non generale 58,18% uomini e 41,82% donne. Dato aggravato dal fatto che le donne sono un maggioranza in Regione Toscana: questi dati mostrano che esiste una discriminazione sessista da parte di chi individua i dirigenti.

### Obiettivo:

Attività formativa. Progetto Induction Training per Neoassunti.

Per il personale neo assunto occorre accompagnarlo a percorsi formativi per accrescere le competenze e le conoscenze delle politiche di genere , delle norme antidiscriminatorie, dell'uso corretto del linguaggio di genere, del benessere organizzativo, dei diritti rispetto alla flessibilità oraria e agli istituti che permettono la conciliazione dei tempi vita lavoro, della presenza all'interno dell'Ente di sportelli di ascolto e della figura della consigliera di fiducia.

### Obiettivo:

Attività formativa specifica in ottica di genere.

Occorre investire maggiori risorse economiche per questa attività formativa le attuali (480,00 euro ) non ci sembrano congrue. Deve essere prevista una formazione continua con personale esterno specifico un percorso di coaching con formatori/ motivatori con competenze specifiche in ottica di genere, anche riguardo all'uso corretto del linguaggio di genere negli atti amministrativi e normativi.

### Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

La conciliazione tempi vita lavoro passa anche attraverso la messa a disposizione delle/dipendenti di luoghi organizzati per la fruizione di pasti veloci laddove non sono presenti le mense , in attesa che tutte le sedi regionali siano dotate di mense . Dai dati risulta che il telelavoro è utilizzato da 94 uomini e 286 donne. Andrebbe indagato se viene utilizzato per assolvere il lavoro di cura e se i criteri di assegnazione privilegiano un uso del telelavoro come surrogato dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza e per la cura degli anziani e disabili. Senza quindi modificare i ruoli ma piuttosto accettandoli e accentuandoli.

### Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Occorre migliorare le modalità organizzative per l'istituto della mobilità del personale al fine di ricercare un regolamento che faciliti periodicamente una mobilità volontaria dei/delle dipendenti qualora venga da questi manifestata una esigenza di cambiamento lavorativo. Favorire la mobilità garantisce un livello di benessere organizzativo utile non solo al dipendente richiedente ma anche al buon andamento dell'ufficio. Garantire la mobilità al /alla dipendente che ne fa richiesta risponde anche ad un diritto di pari opportunità e di carriera ed ad un diritto di non discriminazione laddove all'interessato si presenta l'opportunità in altro ufficio di una valorizzazione della propria professionalità.

### Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

E' necessario che l'amministrazione organizzi nel più breve tempo possibile una indagine di clima organizzativo rivolto al personale della Giunta e del Consiglio regionale in considerazione che sono trascorsi moltissimi anni dall'ultima indagine e delle molteplici modifiche organizzative delle strutture e delle direzioni, e di nuove sedi di lavoro e di un importante processo di nuove assunzioni e del costante invecchiamento del personale a causa dell'allungamento dell'età pensionabile a

seguito di norme nazionali più stringenti.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: per i componenti è prevista una manifestazione di interesse per il/la presidente una designazione dell'amministrazione

Tipologia di atto: decreto

Data: 05/02/2021

Organo sottoscrittore: direttore generale della Giunta Regionale

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 : piattaforma on line stanza virtuale che ci permette di fare le riunioni. Sulla intranet aziendale è presente una sezione dedicata.

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?: No

## Attività

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

- 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
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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?

- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Il Cug ha contribuito alla massima diffusione della conoscenza a tutto il personale dell'istituzione e del servizio della consigliera di fiducia con la richiesta all'amministrazione di inviare una mail specifica a tutto il personale con l'inserimento di ogni indicazione utile sulla intranet aziendale per dare visibilità al ruolo e funzione della consigliera. ottobre 2021 il Cug ha scritto all'amministrazione per ricercare soluzioni per non perdere gli stanziamenti per azioni di welfare e alt

## Considerazioni conclusive

La Regione Toscana è una amministrazione che registra una massiccia presenza di personale femminile. Le dipendenti risultano mediamente più istruite degli uomini, pur tuttavia l'incidenza degli incarichi dirigenziali risulta essere almeno in proporzione maggiore nel personale di sesso maschile. Probabilmente **l'assenza negli ultimi 10 anni di concorsi per dirigenti** non ha permesso il necessario riequilibrio. Il divario economico a sfavore delle donne in tutte le categorie del comparto rilevato quest'anno, e già rilevato lo scorso anno, **richiede una disamina ed analisi da parte dell'amministrazione che indichi nello specifico le ragioni e i dispositivi che lo hanno determinato.**

L'individuazione delle cause è infatti la prima azione necessaria a cui deve poi seguire la loro sistematica rimozione, in quanto agenti di discriminazione. Al fine di favorire il benessere organizzativo in questa fase storica del lavoro pubblico si rileva la necessità che l'amministrazione investa al più presto nell'organizzare una "indagine di clima organizzativo" considerando i tanti anni trascorsi dall'ultima .Occorre facilitare la mobilità interna del personale per garantire pari opportunità e diritto alla carriera ed al benessere lavorativo laddove il/la dipendente ne faccia richiesta . Investire risorse sulla formazione continua del personale soprattutto nell'ambito dell'uso di strumenti digitali e nuove procedure, in considerazione del fatto che la maggioranza dei/delle dipendenti si trova nella fascia di eta' superiore ai 50 anni quindi tendenzialmente di vecchia generazione occorre dare i necessari strumenti conoscitivi al personale per affrontare il grande

cambiamento di transizione digitale della PA, al fine di scongiurare possibili situazioni di stress lavoro correlato . Occorre che l'amministrazione si attivi da subito per organizzare e regolamentare lo smart working a regime per chi vorrà richiederlo. Fino a quando non verrà firmato il prossimo contratto nazionale per Regioni e Enti locali l'amministrazione dovrà garantire continuità con le attuali modalità di lavoro agile in considerazione che in questi due anni di emergenza sanitaria la macchina regionale ha dimostrato di saper lavorare da remoto, per obiettivi, e ha garantito livelli di servizio sia interni che rivolti all'esterno di standard alti così come la produttività . Inoltre ci preme evidenziare come sia necessario dare immediato avvio ad azioni di welfare azienda per evitare di perdere le risorse economiche che l'amministrazione ha previsto per il triennio 2020-2023. A tale riguardo si ricorda che il CUG ha scritto all'amministrazione nell'ottobre 2021 al fine di scongiurare la perdita delle risorse 2021 disponibili sul bilancio di previsione per azioni di welfare in considerazione che per l'anno 2020 trattandosi di fondi non vincolati, le risorse sono tornate nella disponibilità dell'Amministrazione, A tal fine a seguito della riunione del CUG svoltasi in data 4 ottobre 2021 è emersa la seguente proposta che segue quanto già previsto del contratto decentrato: - sviluppo mobilità sostenibile per consentire la conciliazione vita lavoro agevolando gli spostamenti casa lavoro promuovendo forme di spostamento ecocompatibili; - iniziative di carattere culturale favorendo l'adesione ad iniziative culturali nel territorio toscano in particolare la lettura (contributo che dovrebbe tener presente anche il sostegno all'istruzione personale e dei figli ad esempio pagamento delle tasse ed acquisto libri) , - previdenza complementare incentivando l'adesione al Fondo Perseo Sirio. *Il CUG, in considerazione dei tempi stretti per l'utilizzo della somma destinata dall'amministrazione al welfare del 2021, considera preferibile la possibilità di erogazione a favore di ogni dipendente del comparto di una quota pro-capite per esigenze che dovranno rientrare nelle tre macro-aree sopra indicate piuttosto che stabilire criteri che richiederebbero attività complesse di prova e verifica, oppure anche valutare la possibilità di trasformazione delle risorse destinate per il 2021 da "non vincolate" a "vincolate" in modo da evitare che tali risorse possano tornare nella disponibilità dell'Amministrazione se non spese entro il 2021.*

*Il risultato ottenuto: con legge di stabilità per l'anno 2022 la Regione Toscana ha previsto all'art. 10*

"Finanziamento misure di cui all'articolo 72 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018"

Modifiche all'articolo 21 della l.r. 79/2019

1. Al comma 1 dell'articolo 21 della legge regionale 23 dicembre 2019, n. 79 (Disposizioni di carattere finanziario. Collegato alla legge di stabilità per l'anno 2020) le parole "2020, 2021 e 2022" sono sostituite dalle seguenti: "dal 2020 al 2024".

2. Il comma 3 dell'articolo 21 della l.r. 79/2019 è sostituito dal seguente:

"3. All'onere di spesa di cui al comma 1, pari a euro 500.000,00 per ciascuno degli anni 2020 e 2021, si fa fronte con gli stanziamenti della Missione 1 "Servizi istituzionali, generali e di gestione", Programma 10 "Risorse umane", Titolo 1 "Spese correnti", del bilancio di previsione 2020-2022, annualità 2020 e 2021.".

3. Dopo il comma 3 dell'articolo 21 della l.r. 79/2019 è aggiunto il seguente:

"3 bis. All'onere di spesa di cui al comma 1, pari a euro 500.000,00 per ciascuno degli anni dal 2022 al 2024, si fa fronte con gli stanziamenti della Missione 1 "Servizi istituzionali, generali e di gestione", Programma 10 "Risorse umane", Titolo 1 "Spese correnti", del bilancio di previsione 2022-2024.".

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-toscana-2022>