



Relazione CUG

Agenzia Regionale Toscana per L'Impiego - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale Toscana per L'Impiego

Acronimo: ARTI

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Firenze

CAP: 50132

Indirizzo: Via Vittorio Emanuele II, 62-64

Codice Amministrazione: artli

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie ed Enti Regionali del Lavoro

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-27

[piano_azioni_positive_artli-triennio_2025-27-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_artli-triennio_2025-27-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_artli-triennio_2025-27-anno_2025.pdf) (4.78 MB)

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 non generale	Dirigente	0	0	1	1	1	0	0	0	2	2
Dirigente di livello non generale	dirigente - tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARIO	0	3	27	20	11	0	18	103	118	26
Personale non dirigente	a tempo determinato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area degli Istruttori / Tempo indeterminato	0	21	32	31	23	7	64	145	127	37
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	3	13	14	13	8	6	36	22	28	8
Totale personale		3	37	74	65	44	13	118	271	275	73
Totale % sul personale complessivo		0,31	3,80	7,61	6,68	4,52	1,34	12,13	27,85	28,26	7,50

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	3	28	47	31	17	126	24,47	56,50	12	109	141	107	20	389	75,53	51,87
Tra 3 e 5 anni	0	8	24	16	8	56	19,31	25,11	1	8	109	104	12	234	80,69	31,20
Tra 5 e 10 anni	0	1	3	18	19	41	24,40	18,39	0	1	21	64	41	127	75,60	16,93
Totale	3	37	74	65	44	223			13	118	271	275	73	750		
Totale %	0,31	3,80	7,61	6,68	4,52	22,92			1,34	12,13	27,85	28,26	7,50	77,08		

⁽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⁾
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	9	28,13	23	71,88	32	3,32
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,10
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,10
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	6	26,09	17	73,91	23	2,38
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	43	16,23	222	83,77	265	27,46
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	2	50,00	2	50,00	4	0,41
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,10
AREA DEGLIISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	40	24,54	123	75,46	163	16,89
AREA DEGLIISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	1	14,29	6	85,71	7	0,73
AREA DEGLIISTRUTTORI	Laurea	8	12,12	58	87,88	66	6,84
AREA DEGLIISTRUTTORI	Laurea magistrale	55	22,45	190	77,55	245	25,39
AREA DEGLIISTRUTTORI	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	0,31
AREA DEGLIISTRUTTORI	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	0,31
AREA DEGLIOPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	29	41,43	41	58,57	70	7,25
AREA DEGLIOPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	7	58,33	5	41,67	12	1,24
AREA DEGLIOPERATORI ESPERTI	Laurea	5	20,00	20	80,00	25	2,59
AREA DEGLIOPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	10	22,73	34	77,27	44	4,56
Totale personale		220		745		965	
Totale % sul personale complessivo		22,61		76,57		99,18	

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

ARTI, istituita con la Legge regionale n. 28 del 8 giugno 2018 è un ente dipendente della Regione Toscana, ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto, ed è dotata di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile. La Legge regionale 28/2018, attribuisce all'Agenzia specifiche funzioni connesse principalmente alla gestione della rete regionale dei centri per l'impiego e ai relativi servizi erogati e alle misure di politica attiva del lavoro, oltre a tutta un' ulteriore serie di funzioni quali la promozione degli incentivi e agevolazioni alle imprese e ai datori di lavoro a sostegno dell'occupazione di lavoratori in particolari condizioni di svantaggio, assistenza tecnica alla Giunta Regionale in materia di politiche regionali del lavoro, gestione del sistema regionale di accreditamento e autorizzazione, la gestione delle procedure di licenziamento collettivo e le attività di supporto alla Regione Toscana nelle aree riferibili alla mediazione e assistenza nelle vertenze aziendali e infine, erogazione dei servizi del collocamento mirato e di inserimento lavorativo dei disabili. ARTI, in attuazione delle linee di indirizzo e gli obiettivi stabiliti dalla Regione Toscana, garantisce l'esercizio della funzione regionale in materia di mercato del lavoro tramite la gestione dei Centri per l'impiego e il presidio territoriale delle politiche attive del lavoro, in termini di progettazione, organizzazione ed erogazione degli interventi (servizi o misure), secondo quanto previsto dalle disposizioni nazionali in materia di livelli essenziali delle prestazioni (LEP) e dagli standard individuati nella Carta regionale dei servizi. Il personale di Arti Toscana in servizio al 31/12/2024 è pari a 973 dipendenti (compreso il personale a tempo determinato e in posizione di distacco) di cui 750 appartenenti al genere femminile e 223 al genere maschile: la medesima prevalenza femminile si riscontra nelle aree dirigenziali e nelle attribuzioni di incarichi di elevata qualificazione. Proseguendo nell'analisi dei dati del personale, relativamente al dato sull'anzianità anagrafica e di servizio, è possibile rilevare quanto segue: per entrambi i generi prevale un'anzianità di servizio nello stesso profilo e livello inferiore ai 3 anni in misura più rilevante nella fascia d'età da 41-50 anni sia per gli uomini che per le donne. Questo dato è strettamente connesso alla recente costituzione di Arti Toscana, seppur non più qualificabile quale start - up a partire dal 2023. Infine, per quanto attinente allo stato di scolarizzazione del personale dipendente di Arti Toscana si evidenzia come complessivamente vi sia un alto livello di scolarizzazione: infatti su n. 965 dipendenti 554 sono in possesso di laurea magistrale.

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⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	3	12	17	4	36	100,00	4,80
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	11,11	0,45	0	0	4	3	1	8	88,89	1,07
Tempo Pieno	3	37	73	65	44	222	23,92	99,55	13	115	255	255	68	706	76,08	94,13
Totale	3	37	74	65	44	223			13	118	271	275	73	750		
Totale %	0,31	3,80	7,61	6,68	4,52	22,92			1,34	12,13	27,85	28,26	7,50	77,08		

⁽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⁾
Telelavoro	0	8	19	12	6	45	16,13	97,83	3	31	95	81	24	234	83,87	83,27
Part-time 50% settimanale Verticale	0	0	1	0	0	1	11,11	2,17	0	0	4	3	1	8	88,89	2,85
Part-time 66,67% settimanale Verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,36
PART-TIME ORIZZONTALE AL 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	1	3	100,00	1,07
PT ciclico/verticale 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,36
PT ciclico/verticale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,36
part-time settimanale misto 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,36
PART TIME 83,33% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	3	9	13	3	28	100,00	9,96
Part-time Orizzontale 91,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,71
Part time misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	0	0	2	100,00	0,71
Totale	0	8	20	12	6	46			3	35	112	101	30	281		
Totale %	0,00	2,45	6,12	3,67	1,83	14,07			0,92	10,70	34,25	30,89	9,17	85,93		

⁽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

Nei limiti normativi e contrattuali previsti, Arti Toscana, al fine di promuovere e incrementare una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e agevolare forme lavorative in grado di consentire la conciliazione vita- lavoro ha approvato con i provvedimenti - decreto n. 602/2023 e decreto n.991/2023- i disciplinari del part-time e del lavoro agile. Alla data del 31/12/2024 risultano 90 dipendenti in part-time. Nello specifico fruiscono dell'istituto citato 2 uomini - entrambi in part-time 50% verticale - e 88 donne, di queste ultime 16 hanno aderito ad un part-time inferiore al 50% dell'orario previsto per il tempo pieno. Un accesso ancor più diffuso si evince dall'analisi dei dati sul lavoro agile: n. 279 dipendenti fruiscono del telelavoro, di cui 45 sono uomini e 234 donne.

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 frui	25	22,52	86	77,48	111	31,81

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	11	16,92	54	83,08	65	18,62
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	11	8,59	117	91,41	128	36,68
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	2,22	44	97,78	45	12,89
Totale permessi	48	13,75	301	86,25	349	

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

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

Per l'annualità 2024 emergono 349 dipendenti autorizzati alla fruizione dei permessi ex L. 104/1992 e/o dei congedi parentali, di cui 301 sono dipendenti appartenenti al genere femminile. I dati esposti evidenziano una spiccata predominanza di genere femminile su tutti gli istituti volti ad agevolare la conciliazione vita – lavoro.

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

- Work Life Balance : studio e approfondimento di ulteriori forme di flessibilità oraria.

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?:

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

Oggetto dell'iniziativa: SERVIZIO DI FORMAZIONE TRASVERSALE E SPECIALISTICA PER IL PERSONALE DI ARTI SULLE POLITICHE DI GENERE E L'INCLUSIVITÀ NELL'AMBITO DELLE AZIONI DI SISTEMA DELLA PROGRAMMAZIONE FSE+ 2021-2027

Finalità: percorso formativo a carattere trasversale e specialistico per il personale di ARTI finalizzato a promuovere una cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, secondo tre principali linee direttive:

- Formazione trasversale per tutto il personale
- Formazione Specifica per operatrici/operatori del Front Office
- Formazione specialistica rivolta a Dirigenti, EQ, CUG, Responsabili CPI e Comunicazione

Modalità: realizzazione di percorso formativo, da realizzarsi in 18 mesi, così strutturato:

- Formazione trasversale per il personale in tema di cultura di genere nei luoghi di lavoro: 6 ore

per 19 edizioni (per un totale 114 ore)

- Formazione trasversale per il personale in tema di comunicazione empatica, assertiva e inclusiva: 6 ore per 19 edizioni (per un totale 114 ore)
- Formazione specialistica per gli operatori di front office in tema di cultura di genere: 6 ore per 14 edizioni (per un totale di 84 ore)
- Formazione specialistica Dirigenti, EQ, Responsabili CPI, addetti alla comunicazione interna ed esterna: 30 ore per 5 edizioni (per un totale di 150 ore)

Il Piano Triennale di Azioni Positive per l'anno 2024 (triennale 2024/2026) è stato proposto dal CUG alla Direzione di ARTI in data 27/12/2023 e approvato all'interno del PIAO 2024 dell'Agenzia, con Decreto direttoriale n. 63 del 30.01.2024. Tale Piano risulta articolato nelle seguenti aree di attività ritenute prioritarie: Obiettivo I: Comunicazione, informazione e trasparenza; Obiettivo II: Formazione; Obiettivo III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi; Obiettivo IV: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni. Il tema delle pari opportunità e della conseguente promozione è stato affrontato nel PAP 2024-2026 in una linea di continuità con il PAP 2023-2025: la complessità dell'argomento ha inevitabilmente imposto l'elaborazione di interventi/azioni che hanno caratterizzato, seppur in modo parziale, tutti gli obiettivi del piano delle azioni positive 2024-2026. In particolare, riportiamo brevemente alcuni interventi relativi agli obiettivi del PAP 2024-2026: *Obiettivo I Comunicazione/ Informazione e trasparenza: L'Agenzia ha assicurato anche una costante informazione sulla possibilità di fruizione di istituti in materia di personale, tra cui il part-time, nonché dei permessi e congedi, in particolar modo per quanto concerne i congedi parentali, tramite tempestiva comunicazione per e-mail ai/lle dipendenti della normativa vigente e della relativa modulistica, che si trova sulla Intranet di Arti. La divulgazione del Piano delle Azioni Positive, (PAP) quale strumento strategico di affermazione di una cultura organizzativa di conciliazione tempi di vita e lavoro e benessere organizzativo, avviene tramite pubblicazione in amministrazione trasparente al seguente link:

<https://arti.toscana.it/piano-integrato-di-attivit%C3%A0-organizzazione-piao>- Il Cug ha promosso la creazione di una pagina sul sito di Arti sulle politiche di genere <https://arti.toscana.it/pariopportunita-ed-occupazione> nella sezione Rete per le pari opportunità. La pagina vuole diffondere la conoscenza della normativa per la promozione delle pari opportunità e la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, in particolar modo la violenza di genere. Vi si trova il link al CUG di Arti e ci sono anche i riferimenti alla rete degli organismi regionali per il contrasto a fenomeni discriminatori. In occasione del 25/11/2024 - Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne - il CUG di Arti ha inviato una mail a tutto il personale di Arti per promuovere la campagna di sensibilizzazione nazionale contro la violenza sulle donne, con le indicazioni necessarie per l'attivazione di protocolli regionali e nazionali anti-violenza e stalking. *Obiettivo II: Formazione La formazione rappresenta una leva strategica per valorizzare ed arricchire l'azione dell'amministrazione, sostenere la crescita del personale ma anche per contribuire alla diffusione di una cultura di genere e delle pari opportunità all'interno dell'agenzia. Arti, in linea con il Piano delle Azioni Positive 2024-2026, ha Pag. 5 predisposto percorsi formativi finalizzati a: - diffondere la conoscenza della normativa per la promozione delle pari opportunità e la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, in particolar modo della violenza di genere; - assicurare il benessere organizzativo correlato allo stress lavorativo, alla prevenzione del mobbing; sensibilizzazione sulle tematiche relative alla disabilità su target differenziati. In tal senso, l' Agenzia ha realizzato iniziative utilizzando l'offerta formativa presente sulla piattaforma TRIO, su Syllabus e realizzando, in forma sperimentale, una formazione sulle pari opportunità e le tematiche di genere in collaborazione con la Scuola Sant'Anna di Pisa dell'Università (in modalità webinar) "RIFORMA MENTIS -Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro" formazione resa fruibile nel corso del 2024. Dal mese di Settembre 2024, nell'ambito delle azioni di sistema della programmazione FSE +2021-2027, ARTI ha avviato un percorso di formazione a carattere trasversale e specialistico sulle politiche di genere e l'inclusività, dal titolo "Servizio di Formazione trasversale e specialistica per il personale di ARTI sulle politiche di genere e l'inclusività nell'ambito delle azioni di sistema della programmazione FSE+ 2021-2027", che coinvolge l'intero personale di ARTI a livello regionale, tenuto dall'Università di Siena (durata complessiva 18 mesi).

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	Totali	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totali	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	2	20	37	23	9	91	23,64	9,95	6	22	101	123	42	294	76,36	8,14

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⁾
Violenza di genere	0	5	15	7	6	33	16,02	3,61	4	31	54	65	19	173	83,98	4,79
Aggiornamento professionale	13	71	123	97	17	321	21,26	35,08	45	296	430	321	97	1189	78,74	32,94
Competenze manageriali/Relazionali	11	54	117	92	80	354	16,58	38,69	98	433	550	486	214	1781	83,42	49,34
Tematiche CUG	6	15	46	31	18	116	40,14	12,68	14	23	56	47	33	173	59,86	4,79
Totale ore	32	165	338	250	130	915			167	805	1191	1042	405	3610		
Totale ore %	0,71	3,65	7,47	5,52	2,87	20,22			3,69	17,79	26,32	23,03	8,95	79,78		

⁽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

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⁾	
AVVISI INTERNI PER PROGRESSIONI VERTICALI	1	25,00	3	75,00	4	7,41	Donna
AVVISI INTERNI PER PROGRESSIONI VERTICALI	0	0,00	4	100,00	4	7,41	Donna
Avviso di mobilità esterna	1	25,00	3	75,00	4	7,41	Donna
Avviso di mobilità esterna	1	25,00	3	75,00	4	7,41	Donna
Avviso di mobilità esterna	1	25,00	3	75,00	4	7,41	Donna
Avviso di mobilità esterna	2	50,00	2	50,00	4	7,41	Uomo
Avviso di mobilità esterna	0	0,00	4	100,00	4	7,41	Donna
Avviso di mobilità esterna	1	25,00	3	75,00	4	7,41	Uomo
Avviso di mobilità esterna	1	25,00	3	75,00	4	7,41	Donna
Avviso di mobilità esterna	1	25,00	3	75,00	4	7,41	Donna
concorso	3	50,00	3	50,00	6	11,11	Uomo
concorso	4	50,00	4	50,00	8	14,81	Donna
Totale personale	16		38		54		
Totale % sul personale complessivo	1,64		3,91		5,55		

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

Dalla lettura dei dati relativi alla composizione per genere delle commissioni di concorso, emerge una netta prevalenza del genere femminile. La medesima prevalenza si riscontra nelle attribuzioni degli incarichi di Presidente delle commissioni di concorso.

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 %
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€18664,20	€19260,00	€ 595,80	3,09
AREA DEGLIISTRUTTORI	€21785,50	€22532,00	€ 746,50	3,31
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€24183,00	€24017,90	€ -165,10	-0,69
Altri dirigenti	€66333,00	€55018,10	€ -11314,90	-20,57

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: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: **Sì**

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

In una linea di continuità e coerenza con la volontà di promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere, che abbia come finalità la facilitazione di un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze e con gli obiettivi e le azioni intraprese nell'annualità del 2023, Il Cug, nel corso del 2024, ha rivolto e formalizzato una proposta di questionario sul benessere organizzativo (ricerca/intervento da realizzare attraverso la somministrazione al personale di un questionario, che prevede anche domande per monitorare il grado di benessere e/o malessere fisico e psicologico negli uffici e si propone di realizzare un sistema di monitoraggio degli eventi aggressivi - di natura fisica e/o verbale - nei confronti di operatori/trici dei CPI a stretto contatto con il pubblico, ma anche delle possibili situazioni di molestie e/o mobbing sul luogo di lavoro) all'Amministrazione di ARTI TOSCANA. Proposta, quest'ultima, positivamente accolta dalla citata amministrazione, la quale ha in programmazione un affidamento per l'implementazione del questionario sul benessere organizzativo, ivi compresa la successiva somministrazione al personale dipendente e rilevazione degli esiti.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: **AMMINISTRAZIONE ARTI TOSCANA E SIGLE SINDACALI**

Tipologia di atto: **DECRETO DIRETTOREALE**

Data: **05/07/2024**

Organo sottoscrittore: **DIRETTRICE DI ARTI TOSCANA**

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

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

Interventi realizzati a costo zero con **25.11.24 CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE**

specificazione degli argomenti oggetto **NAZIONALE CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE ATTRAVERSO L'INVIO DI UNA EMAIL A TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE DI ARTI TOSCANA**

NEL CORSO 2023 E 2024 IL CUG HA ELABORATO E PROPOSTO FORMALMENTE UN QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ALL'AMMINISTRAZIONE ARTI TOSCANA- PROPOSTA POSITIVAMENTE ACCOLTA

Esiste una sede fisica del cug?: **No**

Esiste una sede virtuale?: **No**

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **Sì**

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

7

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **No**

Attività

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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- 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
- 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? **Sì, del tutto**

:

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

Considerazioni conclusive

ARTI - Agenzia regionale toscana per l'impiego - è un organismo costituito l'8/06/2018 - LRT n. 28/2018 - con la finalità principale di gestire i Centri per l'Impiego e sovrintendere alle politiche attive del lavoro in Regione Toscana. Dalla data della sua costituzione ad oggi, ha incrementato significativamente il numero del personale dipendente che risulta in grande maggioranza di genere femminile. Grande attenzione è stata prestata alla corretta applicazione degli istituti contrattuali più rilevanti per favorire il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi vita/lavoro. Questo impegno proseguirà nel prossimo futuro come previsto anche nel Piano delle Azioni Positive 2025/2027, unitamente all'insieme delle attività finalizzate all'attuazione delle politiche delle pari opportunità e contro ogni forma di violenza e discriminazione. In relazione a tutto quanto sopra descritto, le attività di questo CUG proseguiranno secondo una linea di coerenza con quanto già programmato, proposto e implementato nel corso delle precedenti annualità. Altresì, è volontà del CUG aggiornare i propri obiettivi e azioni, anche in una logica favorevole alla realizzazione di un cambiamento culturale in seno ad ARTI Toscana con riferimento ai recenti temi più innovativi (a titolo esemplificativo l'adeguamento e l'utilizzo di tecniche di comunicazione tipiche del web-marketing). Tra le azioni programmate, con la specifica finalità di perseguire il miglioramento della qualità del lavoro e la crescita professionale dei/le dipendenti di ARTI, sono ritenute di particolare significato le seguenti azioni:

- Implementazione di linee guida approvate sull'utilizzo e diffusione di termini non discriminatori
- Realizzazione di una formazione trasversale e specialistica rivolta anche al comparto dirigenziale, EQ, Cug, Responsabili/e Cpi e Comunicazione.
- Approfondimento e studio della possibilità di implementazione del lavoro da remoto.
- Incontri del CUG ARTI con la Consigliera di Fiducia e la Consigliera delle pari opportunità della Regione Toscana.

Il Cug di Arti Toscana, oltre a perseguire il miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'ente e l'ascolto delle istanze del personale come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi, ha in programmazione, in quanto previste nei Piani ad oggi approvati, azioni volte a perseguire il benessere organizzativo in tutti i suoi aspetti, avviando attività di approfondimento e studio di strumenti di prevenzione del disagio lavorativo e di contenimento dei conflitti.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-toscana-limpiego-2025>