



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale Toscana per L'Impiego - 2026

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	2026
2025-27	2026-28
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)	piano_azioni_positive_artli-triennio_2026-28-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_artli-triennio_2026-28-anno_2026.pdf) (3.27 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	a tempo indeterminato	0	0	1	1	1	0	0	0	2	3
Dirigente di livello non generale	a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione - a tempo indeterminato		3	26	21	8	0	22	104	122	22
Personale non dirigente	Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione - a tempo determinato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area istruttori - a tempo indeterminato	0	20	32	28	24	7	65	148	111	46
Personale non dirigente	Area istruttori - a tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti - a tempo indeterminato	2	13	13	15	8	5	37	21	28	6
Totale personale		2	36	73	65	42	12	124	275	264	77
Totale % sul personale complessivo		0,21	3,71	7,53	6,70	4,33	1,24	12,78	28,35	27,22	7,94

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	2	18	24	19	17	80	22,99	36,70	11	78	91	70	18	268	77,01	35,64
Tra 3 e 5 anni	0	17	37	26	8	88	22,68	40,37	0	45	136	105	14	300	77,32	39,89

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⁾
Tra 5 e 10 anni	0	1	12	20	17	50	21,37	22,94	1	1	48	89	45	184	78,63	24,47
Totale	2	36	73	65	42	218			12	124	275	264	77	752		
Totale %	0,21	3,71	7,53	6,70	4,33	22,47			1,24	12,78	28,35	27,22	7,94	77,53		

⁽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

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 FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAIONE	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,21
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAIONE	Master di I livello	2	40,00	3	60,00	5	0,52
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAIONE	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,10
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAIONE	Laurea magistrale	45	16,85	222	83,15	267	27,78
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAIONE	Laurea	5	17,24	24	82,76	29	3,02
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAIONE	Diploma di scuola superiore	5	20,83	19	79,17	24	2,50
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAIONE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,10
AREA ISTRUTTORI	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	0,31
AREA ISTRUTTORI	Master di I livello	1	25,00	3	75,00	4	0,42
AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	49	20,94	185	79,06	234	24,35
AREA ISTRUTTORI	Laurea	10	14,93	57	85,07	67	6,97
AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	42	24,71	128	75,29	170	17,69
AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	1	16,67	5	83,33	6	0,62
AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	11	26,19	31	73,81	42	4,37
AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	5	18,52	22	81,48	27	2,81
AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	27	41,54	38	58,46	65	6,76

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	8	57,14	6	42,86	14	1,46
Totale personale		215		746		961	
Totale % sul personale complessivo		22,16		76,91		99,07	

⁽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](#)

(<http://raccoltanormativa.consiglio.regione.toscana.it/articolo?urndoc=urn%3Anir%3Aregione.toscana%3Alegge%3A2018-06-08%3B28>) 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 ulteriori 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 31/12/2025 è pari a 970 dipendenti di cui 752 appartenenti al genere femminile e 218 al genere maschile: la medesima prevalenza femminile si riscontra nelle aree dirigenziali e nelle attribuzioni di incarichi di elevata qualificazione.

In merito all'età del personale, sia per gli uomini che per le donne, è lievemente prevalente la fascia dai 41-50 anni.

Relativamente al dato sull'anzianità anagrafica e di servizio si rileva che per entrambi i generi prevale un'anzianità di servizio nello stesso profilo e livello tra i 3 e 5 anni in misura più rilevante nella fascia di età da 41-50 anni. Questo dato è strettamente connesso alla recente costituzione di Arti Toscana, nell'anno 2018 ed il potenziamento del personale nei primi 5 anni con assunzioni a seguito di procedure concorsuali.

Infine, per quanto attinente allo stato di scolarizzazione del personale dipendente di Arti Toscana si evidenzia come complessivamente vi sia un livello alto di istruzione: infatti, sul totale dei dipendenti, 666 sono in possesso della laurea di cui 543 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	7	12	14	6	39	100,00	5,19
Part Time ≤50%	0	0	2	0	0	2	16,67	0,92	0	0	5	4	1	10	83,33	1,33
Tempo Pieno	2	36	71	65	42	216	23,50	99,08	12	117	258	246	70	703	76,50	93,48
Totale	2	36	73	65	42	218			12	124	275	264	77	752		
Totale %	0,21	3,71	7,53	6,70	4,33	22,47			1,24	12,78	28,35	27,22	7,94	77,53		

⁽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

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⁾
Smart working	1	9	23	11	6	50	15,77	96,15	2	53	93	91	28	267	84,23	84,49
PT ciclico/verticale 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,32
PT ciclico/verticale 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,32
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,32
Part-time Verticale 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,32
Part-time Verticale 50%	0	0	2	0	0	2	18,18	3,85	0	0	5	4	0	9	81,82	2,85
Part-time Orizzontale 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,63
Part time orizzontale al 83,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	7	8	11	4	30	100,00	9,49
Part time orizzontale al 70 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	1	4	100,00	1,27
Totale	1	9	25	11	6	52			2	60	110	109	35	316		
Totale %	0,27	2,45	6,79	2,99	1,63	14,13			0,54	16,30	29,89	29,62	9,51	85,87		

⁽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 consentire la conciliazione vita - lavoro, ha approvato con i provvedimenti - decreto n. 602/2023 e decreto n.991/2023 aggiornato con il decreto n. 269/2025 - i disciplinari del part-time e del lavoro agile.

Alla data del 31/12/2025 risultano 51 dipendenti in part-time. Nello specifico fruiscono dell'istituto citato 2 uomini - entrambi in part-time 50% verticale - e 49 donne, di queste ultime 10 hanno aderito ad un part-time pari al 50% dell'orario previsto per il tempo pieno. Un accesso ancor più diffuso si evince dall'analisi dei dati sul lavoro agile: n. 317 dipendenti fruiscono dello Smart working, di cui 50 sono uomini e 267 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 fruiti	496	26,81	1354	73,19	1850	23,29
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1101	22,67	3756	77,33	4857	61,13
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	97	11,95	715	88,05	812	10,22
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	7	1,64	419	98,36	426	5,36
Totale permessi	1701	21,41	6244	78,59	7945	

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

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

In merito alla fruizione dei permessi L. 104/1992 e per congedi parentali i dati 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?

- Il CUG ha raccomandato l'introduzione, all'interno dell'Agenzia, dell'Istituto contrattuale "lavoro da remoto"

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

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 direttrici:

- 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

Oggetto: LAVORO AGILE

Il lavoro agile è stato disciplinato con Decreto n. 991/2023 ed è stato aggiornato con Decreto n. 269/2025. L'aggiornamento ha acconsentito a rendere più accessibile il lavoro agile per i dipendenti andando ad integrare il disciplinare inserendo alcune casistiche che consentano di derogare al criterio della prevalenza della prestazione lavorativa in sede (es: soggetti con situazioni di salute gravi e urgenti, soggetti immunodepressi, dipendenti con figli fino a 12 anni di età che siano costretti a casa per un periodo di tempo limitato per ragioni di salute certificate ecc..)

Oggetto: PART-TIME

Il part-time è stato disciplinato con Decreto n. 602/2023; tale istituto garantisce ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari, riducendo l'orario settimanale della prestazione lavorativa.

Oggetto: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE: ADESIONE AL PROGETTO " PROMOZIONE DEL BENESSERE, DELLO SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DELLA QUALITA' DELLE RELAZIONI UMANE"

L'Agenzia ha aderito per il tramite della Regione Toscana al suddetto progetto. Il progetto fruendo, in modalità individuale e/o collettiva, del servizio di consulenza e supporto psicologico è rivolto al personale con le seguenti finalità:

- promuovere una cultura organizzativa orientata all'inclusione e alla valorizzazione delle relazioni interpersonali;
- intercettare tempestivamente eventuali criticità psicosociali, con l'obiettivo di prevenire disagi individuali e disfunzioni nei gruppi di lavoro;
- prevenire i disagi lavorativi e promuovere il benessere organizzativo all'interno dei luoghi di lavoro;
- svolgimento, in raccordo con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, delle attività previste all'art. 28, comma 1, del Dlgs 81/08 in relazione alla valutazione dei rischi inerenti allo stress lavoro-correlato.

Il Piano Triennale di Azioni Positive per l'anno 2026 (triennale 2026/2028) è stato proposto dal CUG alla Direzione di ARTI in data 24/12/2025 e approvato all'interno del PIAO 2026 dell'Agenzia, con Decreto direttoriale n. 78 del 27/01/2026.

Il Piano si articola in quattro principali aree di intervento.

La prima riguarda **comunicazione, informazione e trasparenza**, con l'obiettivo di rafforzare la conoscenza e la visibilità del CUG all'interno dell'ente. Tra le azioni previste: potenziamento della comunicazione tramite la casella email dedicata e la pagina web istituzionale, diffusione del Piano delle Azioni Positive, aggiornamenti sugli istituti del personale, promozione di campagne contro la violenza e le discriminazioni, promozione del linguaggio di genere e l'elaborazione di linee guida per l'uso di un linguaggio amministrativo non discriminatorio, nonché iniziative comunicative come logo, slogan, materiali informativi e contenuti multimediali.

La seconda area riguarda la **formazione**, considerata uno strumento fondamentale per migliorare la qualità del lavoro e la crescita professionale. In particolare sono proposte attività formative su temi quali stress lavoro-correlato, burnout, prevenzione del mobbing, gestione di situazioni aggressive, promozione del benessere organizzativo, sul linguaggio non sessista, sulla violenza di genere e sulle politiche di inclusione, oltre a momenti di formazione specifica per i componenti del CUG e percorsi specialistici per il personale, garantendo pari accesso alle opportunità di sviluppo professionale.

La terza area riguarda la **conciliazione tra vita lavorativa e personale**. Elaborata analisi del lavoro agile (smart working) quale strumento di welfare organizzativo capace di migliorare il bilanciamento tra vita privata e lavoro ed aumentare la soddisfazione dei dipendenti. Analisi dei dati interni, aggiornamento delle regole di accesso allo smart working, con valutazione di un ampliamento dei criteri e delle modalità di utilizzo, l'introduzione del lavoro da remoto e di monitoraggio dell'uso del part-time.

La quarta area riguarda **pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere organizzativo**. Con l'obiettivo di promuovere un clima lavorativo positivo, contrastare stereotipi e garantire equità nei percorsi di carriera, nelle progressioni professionali e negli incentivi, le iniziative proposte sono: monitoraggio del benessere organizzativo attraverso indagini e questionari, analisi dei dati su carriere e retribuzioni per individuare eventuali disparità di genere, monitoraggio degli episodi di aggressione nei confronti del personale e collaborazione con il CRCC di Careggi, che offre anche un servizio di consulenza psicologica per i dipendenti. Definire procedure strutturate per la gestione delle segnalazioni di disagio lavorativo e di promuovere strumenti innovativi di valutazione della performance, come sistemi di valutazione partecipativa e tra pari.

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⁾
Obbligatoria Sicurezza luoghi di lavoro	8	212	364	292	140	1016	32,94	9,11	21	178	739	849	281	2068	67,06	5,39
Aggiornamento professionale	26	522	1672	1531	407	4158	24,58	37,30	226	1765	4502	5270	998	12761	75,42	33,26
Competenze manageriali/Relazionali	0	385	546	974	258	2163	19,80	19,40	147	1033	4659	2451	470	8760	80,20	22,83
Tematiche CUG	42	588	1284	1038	609	3561	20,61	31,95	189	1884	4617	5800	1227	13717	79,39	35,76
Violenza di genere		12	48	0	0	60	23,81	0,54	0	24	60	72	36	192	76,19	0,50
Altro	0	53	68	34	34	189	17,93	1,70	10	99	411	287	58	865	82,07	2,25
Totale ore	76	1772	3982	3869	1448	11147			593	4983	14988	14729	3070	38363		
Totale ore %	0,15	3,58	8,04	7,81	2,92	22,51			1,20	10,06	30,27	29,75	6,20	77,49		

⁽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⁾	
Concorso pubblico	4	50,00	4	50,00	8	18,18	Donna
Concorso pubblico	3	37,50	5	62,50	8	18,18	Donna
Avviso di mobilità esterna	3	75,00	1	25,00	4	9,09	Uomo
Avviso di mobilità esterna	1	25,00	3	75,00	4	9,09	Donna
Avviso di mobilità esterna	1	25,00	3	75,00	4	9,09	Donna
Avviso di mobilità esterna	1	25,00	3	75,00	4	9,09	Donna
Avviso di mobilità esterna	0	0,00	4	100,00	4	9,09	Donna
Avviso di mobilità esterna	2	50,00	2	50,00	4	9,09	Uomo
Avviso interno per progressioni tra le aree	2	50,00	2	50,00	4	9,09	Donna
Totale personale	17		27		44		
Totale % sul personale complessivo	1,75		2,78		4,54		

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

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

In merito 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 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 %
AREA OPERARORI ESPERTI	€21489,00	€22056,20	€ 567,20	2,57
AREA ISTRUTTORI	€23905,20	€23909,90	€ 4,70	0,02
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAIONE	€26745,30	€26517,80	€ -227,50	-0,86
DIRIGENTI	€61897,70	€63459,20	€ 1561,50	2,46

Dall'analisi dei dati emerge che, tranne nell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione, le donne hanno una retribuzione più alta degli uomini.

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: No

Codici di comportamento: Sì

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 2023 e 2024 e le proposte espresse dal Cug, nel corso del 2023 e 2024, l'Amministrazione di ARTI ha organizzato nel corso del 2025:

- percorso formativo sulle tematiche delle pari opportunità, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione a favore di tutto il personale;

- percorso di formazione specialistica rivolto a Dirigenti, Elevanti Qualificazioni, Responsabili Centri per l'Impiego, membri CUG, Responsabili e operatori del collocamento mirato e addetti alla comunicazione interna ed esterna con approfondimenti sulle tematiche delle politiche di genere, leadership, inclusività e comunicazione;

- apertura di uno Sportello di ascolto per la promozione del Benessere Organizzativo e individuale rivolto a tutto il personale in collaborazione con il Centro di riferimento regionale sulle criticità relazionali dell'Azienda AOUC CAREGGI;

- ha affidato all'Università degli Studi di Firenze uno studio di analisi del contesto ed organizzativo dell'Agenzia ARTI ed analisi del benessere organizzativo con prevista somministrazione di questionario al personale.

Il Cug ha richiesto di partecipare alla condivisione dei monitoraggi delle varie fasi dei progetti, nonché dei dati che emergono dallo Sportello di ascolto.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Obiettivo:

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

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 DIRETTORIALE

Data: 09/07/2025

Organo sottoscrittore: DIRETTRICE DI ARTI TOSCANA

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: 25.11.25 Campagna sensibilizzazione nazionale contro la violenza sulle donne attraverso l'invio di una mail a tutto il personale dipendente di ARTI Toscana

Analisi del nuovo sito di ARTI per migliorare la visibilità della pagina dedicata al CUG

Studio di un logo identificativo del CUG di ARTI

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:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Informazione all'Amm.ne di situazioni di malessere lavorativo segnalate al CUG per approfondimenti ed eventuali soluzioni

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 2026/2028, 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. 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
- partecipazione al monitoraggio delle attività dello Sportello di ascolto e dello studio sul benessere organizzativo a cura dell'Università di Firenze
- 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.

Di particolare importanza l'azione svolta dal CUG nel corso del 2025 finalizzata ad informare l'Amministrazione di situazioni di malessere e/o disagio lavorativo che sono state segnalate al Comitato per approfondimenti, indagini e valutazioni di competenza, proponendo azioni da mettere in atto per evitare o ridurre il ripetersi delle situazioni segnalate.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-toscana-limpiego-2026>