

**RAPPORTO ANNUALE
SULLA SITUAZIONE E SULLE DINAMICHE
DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE DELLA
REGIONE
E SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE**

(Art. 38, Legge Regionale 8 gennaio 2009, n.1)

**REGIONE TOSCANA
Giunta regionale
Segretariato generale del Consiglio regionale
A.R.T.E.A.**

Anno 2021

Rapporto annuale sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile della Regione e sullo stato di attuazione delle Azioni positive Anno 2021

Il presente documento, redatto in ottemperanza della normativa in materia di organizzazione, personale e pari opportunità, analizza la situazione e le dinamiche del personale presso le Direzioni della Giunta regionale, del Segretariato generale del Consiglio regionale, di A.R.T.E.A., nell'ottica della differenza di genere.

In tale ottica il Rapporto, oltre ad assolvere all'obbligo normativo di cui all'art. 38 comma 2 della Legge Regionale 8 gennaio 2009, n.1, rappresenta anche un efficace strumento di monitoraggio dell'attuazione delle politiche di pari opportunità e di valorizzazione del benessere di chi lavora, per il raggiungimento di un clima di benessere organizzativo all'interno dell'Amministrazione.

A tale fine il rapporto viene trasmesso al Comitato Unico di Garanzia, alle Rappresentanze Sindacali, alla Consigliera regionale di Parità, alla Consigliera di Fiducia, alla Commissione regionale per le pari opportunità e ai vertici amministrativi della Regione Toscana.

La prima parte del Rapporto sulla situazione del personale in Regione Toscana attua una disamina sui principali istituti giuridici in materia, quali l'applicazione del contratto di lavoro a tempo parziale, il telelavoro domiciliare, l'orario agevolato etc., evidenziando le differenze di genere nell'utilizzazione degli stessi ed approfondisce l'analisi, sempre in ottica di genere, per quanto concerne lo sviluppo professionale del personale regionale.

Quest'anno, per la prima volta, la prima parte del documento è integrata da alcune tabelle che approfondiscono ulteriori tematiche quali il divario economico tra i generi, la composizione delle commissioni di concorso rispettose della parità di genere etc... che costituiscono parte delle informazioni contenute nel Format che l'Amministrazione fornisce annualmente alla Funzione Pubblica affinché il Comitato Unico di Garanzia possa redigere una relazione annuale sulla situazione del personale.

La seconda parte del documento è dedicata ad un approfondimento su quanto attuato nel corso dell'anno in ottica di parità di genere e benessere lavorativo da parte dell'Amministrazione e dal monitoraggio sulle azioni positive contenute nel Piano con un focus particolare su quelle di maggior rilievo.

Il testo è redatto attenendosi ai principi ed alle indicazioni contenute nelle linee guida per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista, adottate da Regione Toscana, con propria Decisione di Giunta n. 16 dell'11 marzo 2019.

Il documento, in piena attuazione dei principi di trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa, viene pubblicato, oltre che sulla Banca Dati degli Atti, sulla Intranet Regionale e nella sezione "Amministrazione Trasparente" - "Personale" del Sito istituzionale di Regione Toscana.

Indice:

Premessa	pag. 4
In evidenza per l'anno 2021.....	pag. 5
Parte prima	
1. Dati sul personale in servizio.....	pag. 8
1.1 La consistenza degli organici	pag. 8
1.2 Il part-time	pag.10
1.3 L'orario agevolato	pag. 14
1.4 Il telelavoro	pag. 16
1.5 Il telelavoro domiciliare straordinario.....	pag. 19
1.6 I permessi 150 ore diritto allo studio	pag. 20
1.7 La fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere ...	pag. 22
1.8 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.....	pag. 22
2. Lo sviluppo professionale.....	pag. 23
2.1 Gli incarichi di posizione organizzativa	pag. 23
2.2 Le qualifiche dirigenziali	pag. 27
3. Il profilo qualitativo del personale.....	pag. 30
3.1 La distribuzione del personale per classi di età	pag. 30
3.2 La distribuzione del personale per titolo di studio	pag. 35
3.3 La distribuzione del personale per aree professionali	pag. 38
3.4 La fruizione della formazione suddiviso per genere ed età.....	pag. 41
4. La composizione di genere delle commissioni di concorso.....	pag. 42
Parte seconda	
5 . Il Monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni positive Anni 2021-2023.....	pag. 43
5.1 Il Piano Triennale delle Azioni positive – anni 2021-2023.....	pag. 43
6. Il Monitoraggio del Piano delle Azioni positive.....	pag 45

Premessa

L'anno 2021, come il precedente, si è purtroppo caratterizzato per l'emergenza epidemiologica dovuta alla diffusione del Covid -19, con fasi alterne di recrudescenza del virus e con conseguenti rimodulazioni degli assetti organizzativi che l'Amministrazione ha dovuto approntare per far fronte allo stato di emergenza.

L'organizzazione del lavoro attraverso l'alternanza tra prestazione resa in modalità da remoto usufruendo dell'istituto del Telelavoro Domiciliare Straordinario e quella resa in presenza presso la propria sede di lavoro ha permesso di conciliare al meglio l'esigenza di salvaguardare la salute e la sicurezza del personale ed al contempo di consentire la gestione del funzionamento e dell'operatività dell'Ente ed il raggiungimento degli obiettivi definiti nell'ambito del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO).

Da un punto di vista della parità di genere, delle pari opportunità e del benessere lavorativo all'interno dell'Ente è da segnalare che l'anno 2021 è stato ricostituito il Comitato Unico di Garanzia di Regione Toscana, il cui precedente mandato era scaduto prima dell'avvio dell'XI Legislatura 2020 -2025.

Per quanto concerne in particolare la tematica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, Regione Toscana ha adottato, nel corso dell'anno 2021, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A) che rappresenta il primo passo verso la definizione della regolamentazione del Lavoro Agile, nelle more della disciplina dello stesso all'interno del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali in via di sottoscrizione nei primi mesi dell'anno 2022 e secondo anche quanto contenuto nelle Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

IN EVIDENZA PER L'ANNO 2021

1. Il rinnovo del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

L'art. 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano, al proprio interno, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

L'anno 2021, per quanto concerne tale organismo, si è caratterizzato per il rinnovo dello stesso, il cui precedente mandato era giunto a scadenza prima dell'avvio della XI Legislatura.

L'Amministrazione ha dunque indetto una manifestazione d'interesse rivolta a tutto il personale al fine di individuare i componenti del CUG in rappresentanza della stessa ed ha raccolto al contempo le designazioni dei componenti di parte sindacale, tali da risultare in composizione paritetica. Il nuovo C.U.G. è stato poi formalmente nominato con decreto del Direttore Generale n. 1659 del 5 febbraio 2021.

Il CUG., quale organismo di garanzia svolge funzioni propositive, consultive e di verifica all'interno dell'Amministrazione, nell'ambito delle competenze attribuitegli dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001.

In particolare, tra le funzioni propositive, si evidenzia quella relativa alla predisposizione dei Piani delle Azioni positive volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo.

L'art. 37 della l.r. 1/2009 prevede appunto che il Piano delle Azioni positive venga adottato sulla base delle proposte formulate dal C.U.G. in raccordo con la Consigliera regionale di Parità e con la Commissione regionale per le pari opportunità.

A tal proposito si precisa che la seconda parte del documento contiene una disamina delle Azioni positive previste dal Piano delle Azioni adottato da Regione Toscana relativamente all'annualità 2021 ed il monitoraggio dell'attuazione delle stesse.

Da menzionare, in ordine al rafforzamento del ruolo e alle funzioni svolte dal CUG, quanto disciplinato dalla Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", adottata di concerto tra la Ministra della Funzione Pubblica ed il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega alle Pari Opportunità, che integra e definisce più analiticamente gli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011 recante "Modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

La direttiva infatti, si pone l'obiettivo di sviluppare all'interno delle amministrazioni pubbliche una cultura improntata al rispetto della dignità della persona e alla parità di genere, riproponendo ed implementando le tematiche di cui alla precedente direttiva, quali il rispetto della parità di genere nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per quanto riguarda la progettazione dell'organizzazione del lavoro, nella predisposizione di piani per le Azioni positive per quanto riguarda ancora il benessere nei luoghi di lavoro, nell'utilizzo, nei documenti di lavoro, di un linguaggio amministrativo di tipo non sessista etc.

Della traduzione di tali principi in attività si è fatta dunque promotrice l'amministrazione in sinergia con il Comitato Unico di Garanzia, concretizzando una serie di attività nei Piani delle Azioni positive adottati negli ultimi anni.

2. L'adesione alla "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia"

Il Portale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica è uno strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Pubbliche amministrazioni secondo quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche volta a promuovere le pari opportunità nella Pubbliche Amministrazioni".

La Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

L'esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione importanti nel contesto della Pubblica Amministrazione.

Ad oggi, hanno aderito alla Rete i CUG di oltre 170 Amministrazioni pubbliche, tra cui Regione Toscana.

La piattaforma mette a disposizione strumenti di condivisione con l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico.

In tale ottica è stata avviata, per il primo anno in via sperimentale per poi addivenire ad un adempimento a regime, per le Amministrazioni come Regione Toscana che aderiscono alla Rete Nazionale dei CUG, la compilazione di un format di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità all'interno dell'amministrazione stessa, secondo quanto previsto dalla Direttiva 2/2019.

Il format si articola in due parti e riproduce, soprattutto nella prima parte, dati ed approfondimenti sulle tematiche oggetto del presente documento redatto ai sensi dell'art. 38 della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1, come i dati sul personale ripartito per genere ed età, per livello e titolo di studio etc.; gli strumenti di conciliazione vita/lavoro quali la flessibilità oraria, il Telelavoro, lavoro agile, part-time; la parità di genere e le pari opportunità con i Piani Triennali delle Azioni Positive; il benessere lavorativo con gli sportelli di ascolto, i codici etici etc..

In considerazione di ciò si è ritenuto introdurre nel presente Rapporto parte delle sezioni del format di cui sopra, per gli spaccati tematici non affrontati nello stesso (ad esempio la ripartizione dei generi nelle commissioni di concorso).

La parte seconda del format riguarda più nello specifico l'azione del Comitato Unico di Garanzia.

3. La nomina del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità

Dal 2021 è presente in Regione Toscana il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Disability Manager), nominato con Decreto del Direttore Generale n. 10528 del 21 giugno 2021.

La figura del Disability Manager è prevista dall'art. 39 ter, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità nelle amministrazioni pubbliche.

Nello specifico, la direttiva n. 1/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette" disciplina le funzioni del Responsabile dei processi di inserimento consistenti nella cura dei rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato; nella predisposizione degli accorgimenti organizzativi e le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro delle persone con disabilità ed infine nella verifica dell'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

In Regione Toscana, considerati i profili di responsabilità connessi con l'espletamento delle funzioni attribuite al Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, si è ritenuto individuare tale figura nell'ambito del personale con qualifica dirigenziale.

Facilitare l'inserimento del personale con disabilità all'interno dell'amministrazione rappresenta sicuramente, oltre che un adempimento normativo, un'"Azione positiva" per la realizzazione delle pari opportunità, della parità di genere, del benessere lavorativo e della prevenzione e contrasto delle discriminazioni.

- Parte prima-

1. Dati sul personale in servizio

1.1 La consistenza degli organici

Le elaborazioni del rapporto sono riferite al personale in servizio presso le Direzioni della Giunta regionale, del Segretariato generale del Consiglio regionale, di A.R.T.E.A con esclusione di quello delle Segreterie degli organi politici della Giunta e del Consiglio. Il personale in servizio al 31 dicembre 2021 è costituito da 3289 dipendenti di cui: 3155 a tempo indeterminato, 40 a tempo determinato, 80 in posizione di comando o distacco provenienti da altre amministrazioni e 14 con contratto di diritto privato.

Tab. 1 - Personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro. Ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2021

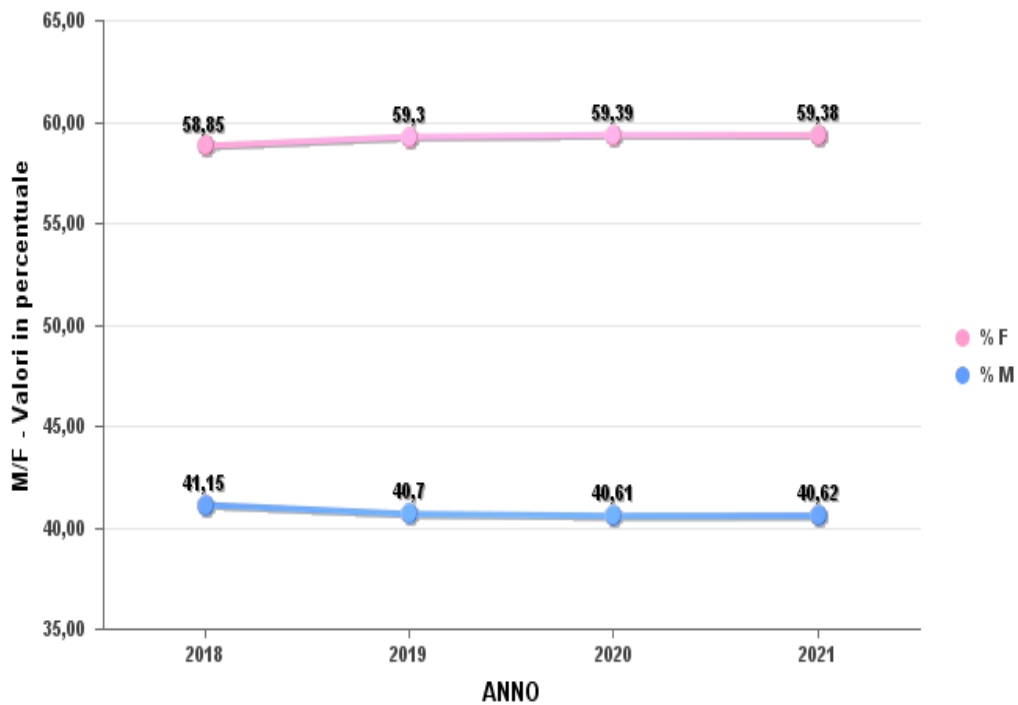
ANNO	RAPPORTO DI LAVORO	F	M	% F	% M	Totale	% su Totale
2021	Tempo Indeterminato	1.883	1.272	59,68	40,32	3.155	95,93
	Tempo Determinato	21	19	52,50	47,50	40	1,22
	Personale in Comando	46	34	57,50	42,50	80	2,43
	Contratto Diritto Privato	3	11	21,43	78,57	14	0,43
Totali		1.953	1.336	59,38	40,62	3.289	100,00
2020	Tempo Indeterminato	1.787	1.211	59,61	40,39	2.998	95,11
	Tempo Determinato	45	28	61,64	38,36	73	2,32
	Personale in Comando	38	29	56,72	43,28	67	2,13
	Contratto Diritto Privato	2	12	14,29	85,71	14	0,44
Totali		1.872	1.280	59,39	40,61	3.152	100,00
2019	Tempo Indeterminato	1.859	1.273	59,36	40,64	3.132	95,49
	Tempo Determinato	39	20	66,10	33,90	59	1,80
	Personale in Comando	44	30	59,46	40,54	74	2,26
	Contratto Diritto Privato	3	12	20,00	80,00	15	0,46
Totali		1.945	1.335	59,30	40,70	3.280	100,00
2018	Tempo Indeterminato	1.901	1.331	58,82	41,18	3.232	95,82
	Tempo Determinato	42	20	67,74	32,26	62	1,84
	Personale in Comando	36	26	58,06	41,94	62	1,84
	Contratto Diritto Privato	6	11	35,29	64,71	17	0,50
Totali		1.985	1.388	58,85	41,15	3.373	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Da un'analisi dei dati in ottica di genere, per l'anno 2021, si evidenzia come il 59,38% del totale del personale sia rappresentato dal genere femminile, la cui percentuale supera quella del genere maschile in quasi la totalità delle tipologie di rapporto.

Nel rapporto di diritto privato, al contrario, l'incidenza del genere maschile è quella che prevale in modo consistente, con una percentuale del 78,57%. Considerando che tale tipologia di rapporto, è rappresentata prevalentemente da figure di vertice, si denota come innalzandosi il livello e la qualità professionale, la percentuale del genere femminile si abbassa notevolmente, ed in questo caso in modo più incisivo rispetto all'andamento degli anni precedenti.

Fig. 1 - Percentuali M/F. Ultimi 4 anni



Nell'arco dell'anno 2021, si è assistito, in riferimento ai contingenti di personale analizzati nella tab. 1, ad un aumento rispetto all'anno precedente, di complessive 137 unità.

Infatti, nell'anno 2021, a fronte degli esodi di personale per quiescenza per oltre 160 unità, al fine di reintegrare tali contingenti di personale cessato, sono state espletate procedure concorsuali per l'assunzione di nuovo personale con profilo amministrativo e tecnico professionale per circa 300 unità di personale neo assunto.

1.2 Il Part-time

Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. I contingenti di personale da destinare allo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale sono determinati in una misura massima del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per ciascuna categoria, con esclusione di quella dirigenziale.

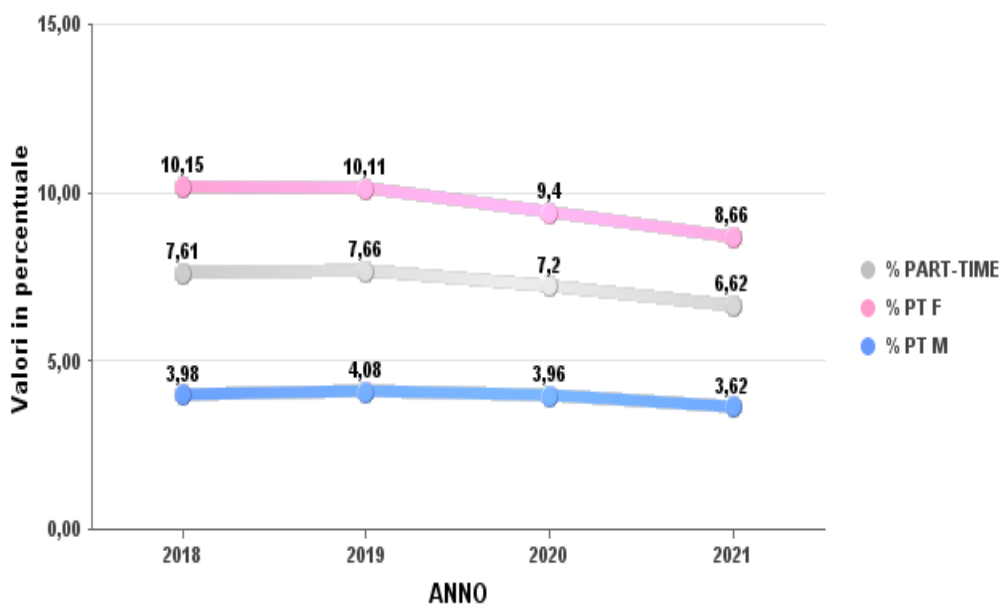
Confrontando i dati relativi agli ultimi 4 anni, (Tab. 2 e Fig. 2) si registra come il totale del personale che usufruisce del part-time sia complessivamente in costante diminuzione, passando dal 7,61% sul totale dipendenti nell'anno 2018, al 6,62% a fine anno 2021.

Tab. 2 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto Part-time. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2021

ANNO	TIPOLOGIE PART-TIME	F		M		TOTALE PT	% PT su Totale Dip
		Dipendenti in PT	% Dipendenti in Part-Time sul totale Dipendenti	Dipendenti in PT	% Dipendenti in Part-Time sul totale Dipendenti		
2021	Part-Time < 50%	6	0,19	4	0,13	10	0,32
	Part-Time = 50%	18	0,57	25	0,79	43	1,36
	Part-Time = 60-70%	32	1,01	3	0,10	35	1,11
	Part-Time 80-83,33%	107	3,39	14	0,44	121	3,84
Totali Anno:		163	8,66	46	3,62	209	6,62
2020	Part-Time < 50%	6	0,20	5	0,17	11	0,37
	Part-Time = 50%	16	0,53	24	0,80	40	1,33
	Part-Time = 60-70%	33	1,10	3	0,10	36	1,20
	Part-Time 80-83,33%	113	3,77	16	0,53	129	4,30
Totali Anno:		168	9,40	48	3,96	216	7,20
2019	Part-Time < 50%	6	0,19	3	0,10	9	0,29
	Part-Time = 50%	20	0,64	27	0,86	47	1,50
	Part-Time = 60-70%	35	1,12	6	0,19	41	1,31
	Part-Time 80-83,33%	127	4,05	16	0,51	143	4,57
Totali Anno:		188	10,11	52	4,08	240	7,66
2018	Part-Time < 50%	7	0,22	2	0,06	9	0,28
	Part-Time = 50%	16	0,50	29	0,90	45	1,39
	Part-Time = 60-70%	36	1,11	5	0,15	41	1,27
	Part-Time 80-83,33%	134	4,15	17	0,53	151	4,67
Totali Anno:		193	10,15	53	3,98	246	7,61

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 2 - Percentuali MF in Part-Time. Confronto ultimi 4 anni



Nell'anno 2021, il genere femminile si conferma essere quello che utilizza maggiormente l'istituto del part-time con il 77,99% sul totale complessivo del personale in part-time.

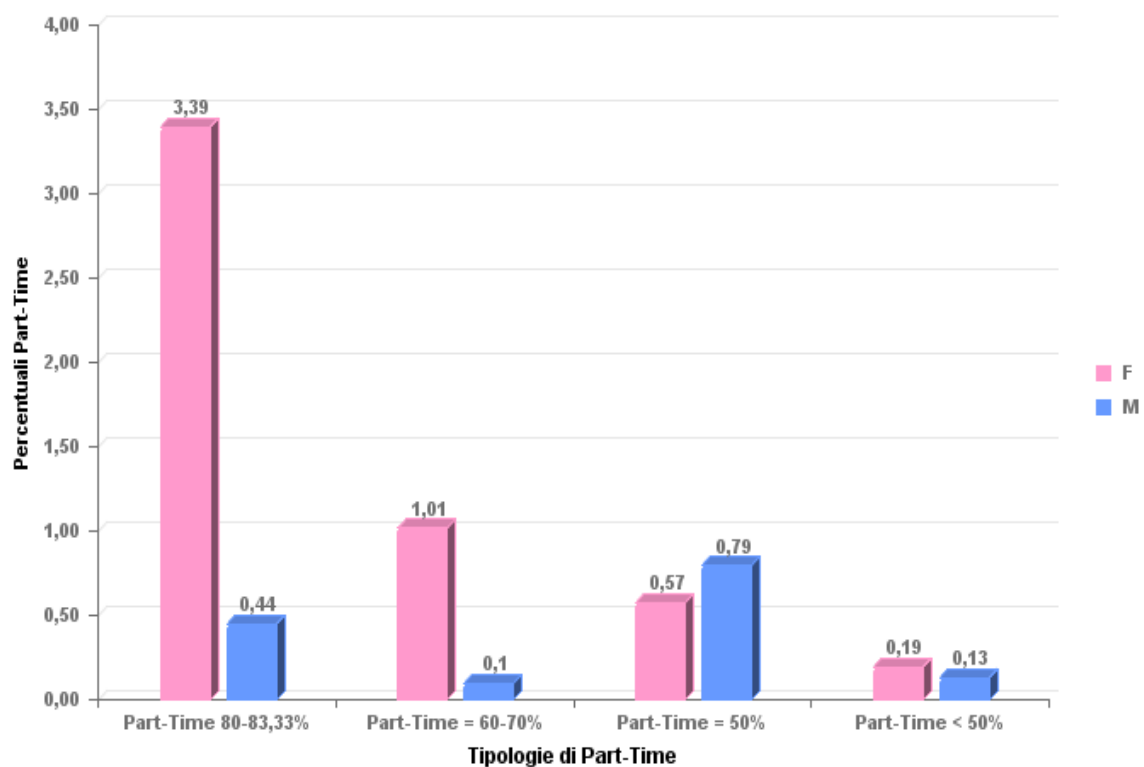
La tipologia di part-time al 60-70% della prestazione lavorativa, per quanto concerne il genere femminile, è quella maggiormente utilizzata con il 91,43% del totale delle donne che usufruiscono di tale istituto in quanto probabilmente una tra quelle con minor impatto economico tra le tipologie di part-time disponibili (Tab. 3 e Fig. 3).

Tab. 3 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time per tipologie. Anno 2021. Dati al 31/12/2021

ANNO	TIPOLOGIE PART-TIME	F		M		% F su totale Part-Time	Totale	% su Totale
		Dipendenti	% Dipendenti in Part-Time sul totale Dipendenti	Dipendenti	% Dipendenti in Part-Time sul totale Dipendenti			
2021	Part-Time < 50%	6	0,19	4	0,13	60,00	10	4,78
	Part-Time = 50%	18	0,57	25	0,79	41,86	43	20,57
	Part-Time = 60-70%	32	1,01	3	0,10	91,43	35	16,75
	Part-Time 80-83,33%	107	3,39	14	0,44	88,43	121	57,89
	Totali:	163	5,17	46	1,46	77,99	209	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 3 - Percentuale dipendenti a tempo indeterminato per tipologia di part-time e genere. Anno 2021. Dati al 31/12/2021

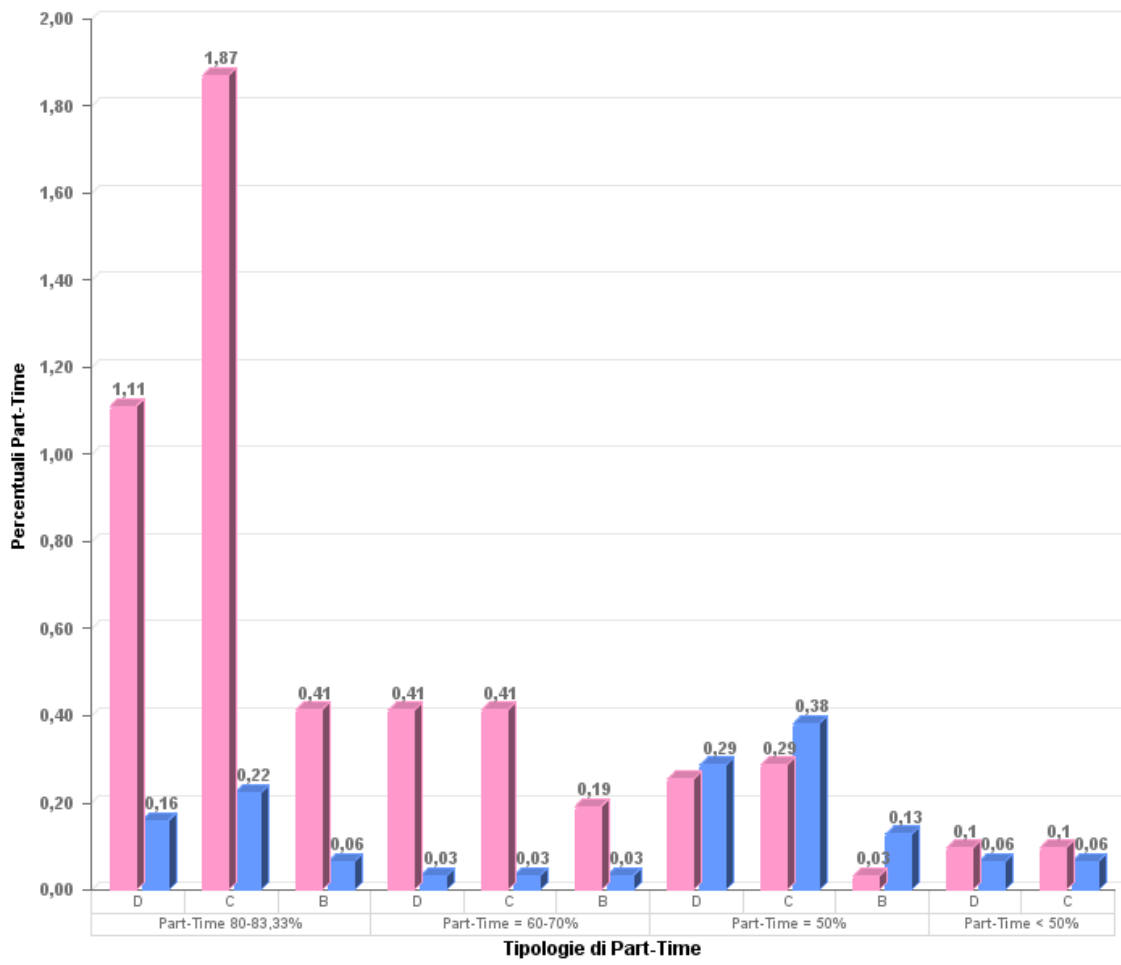


Tab. 4 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time per tipologie. Anno 2021. Dati al 31/12/2021

ANNO	CATEGORIE	Part-Time < 50%		Part-Time = 50%		Part-Time = 60-70%		Part-Time 80-83,33%		% F su totale Part-Time	Total e	% su Totale
		F	M	F	M	F	M	F	M			
2021	B			1	4	6	1	13	2	74,07	27	8,21
	C	3	2	9	12	13	1	59	7	79,25	106	38,70
	D	3	2	8	9	13	1	35	5	77,63	76	49,92
Totali:		6	4	18	25	32	3	107	14	77,99	209	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 4 - Percentuale dipendenti a tempo indeterminato per tipologia di part-time, categoria e genere. Anno 2021. Dati al 31/12/2021



1.3 L'Orario agevolato

Il personale che per specifici motivi personali o familiari (portatore di handicap - figli o figlie minori di 14 anni - assistenza a familiari non autosufficienti), necessita di una maggior flessibilità nell'orario di lavoro, può usufruire del cosiddetto "Orario agevolato", anche con uso non continuativo, quale forma di organizzazione flessibile dell'orario di lavoro, che consente di svolgere la propria attività in 7 ore e 12 minuti continuativi.

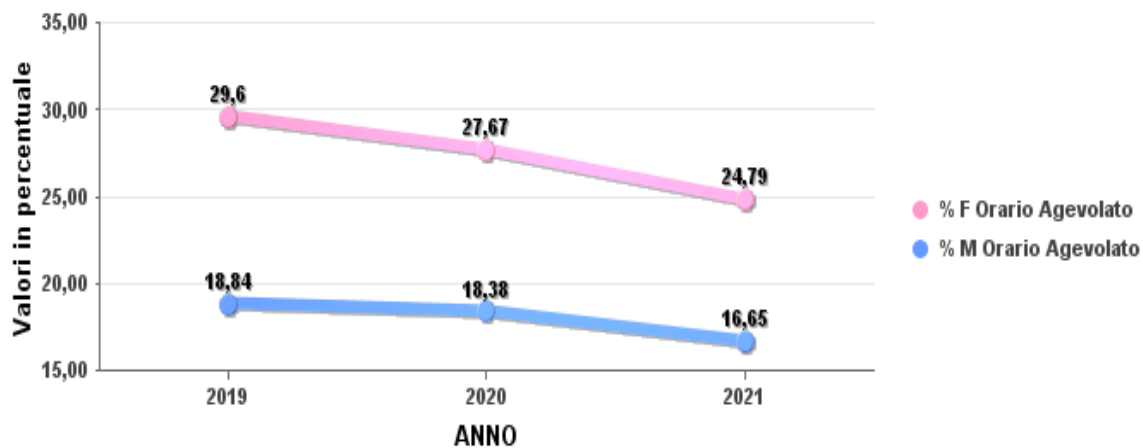
L'analisi della fruizione dell'orario agevolato è basata sui dati relativi all'ultimo quadrimestre (Settembre - Dicembre) di ogni anno. Dai dati presentati nella tabella 5 si evince che nel corso del 2021, risultano aver usufruito dell'orario agevolato, almeno una volta, un numero complessivo di 693 unità di personale per una percentuale del 21,56% sul totale del personale delle categorie del comparto in servizio. Delle 693 unità totali, 480 sono donne e 213 uomini, per una percentuale complessiva, per genere, rispettivamente del 24,79% e del 16,65%. Si evidenzia che le donne risultano essere le maggiori utilizzatrici di questo istituto, anche osservando il fenomeno nel confronto con gli anni precedenti, in quanto lo stesso facilita la conciliazione tra gli impegni professionali e quelli familiari.

Si rileva inoltre che, nei confronti degli anni precedenti, il totale dei fruitori dell'istituto dell'orario agevolato è sensibilmente diminuito (n. 693 unità di fruitori, a fronte di n. 729 per l'anno 2020 e n. 786 per l'anno 2019).

Tab. 5 - Dipendenti delle categorie del Comparto, per genere, che hanno usufruito dell'orario agevolato nel periodo Settembre-Dicembre di ogni anno. Confronto ultimi 3 anni.

Periodo Sett-Dic ANNO	CATEGORIE	F		% Orario Agevolato F	M		% Orario Agevolato M	Orario Agevolato Totale	Dipendenti delle Categorie del Comparto	% su Totale
		Orario Agevolato F	Totale F		Orario Agevolato M	Totale M				
2021	A	0	4	0,00	0	8	0,00	0	12	0,00
	B	26	171	15,20	10	94	10,64	36	265	13,58
	C	187	802	23,32	67	461	14,53	254	1.263	20,11
	D	259	920	28,15	135	689	19,59	394	1.609	24,49
	Personale in Comando	8	39	20,51	1	27	3,70	9	66	13,64
Totale Anno:		480	1.936	24,79	213	1.279	16,65	693	3.215	21,56
2020	A	0	5	0,00	0	9	0,00	0	14	0,00
	B	29	187	15,51	11	100	11,00	40	287	13,94
	C	200	754	26,53	72	431	16,71	272	1.185	22,95
	D	271	854	31,73	139	658	21,12	410	1.512	27,12
	Personale in Comando	6	29	20,69	1	15	6,67	7	44	15,91
Totale Anno:		506	1.829	27,67	223	1.213	18,38	729	3.042	23,96
2019	A	0	5	0,00	0	9	0,00	0	14	0,00
	B	33	209	15,79	12	108	11,11	45	317	14,20
	C	210	759	27,67	78	445	17,53	288	1.204	23,92
	D	301	865	34,80	143	668	21,41	444	1.533	28,96
	Personale in Comando	8	28	28,57	1	12	8,33	9	40	22,50
Totale Anno:		552	1.865	29,60	234	1.242	18,84	786	3.107	25,30

Fig. 5 - Dipendenti delle categorie del Comparto, per genere, che hanno usufruito dell'orario agevolato nel periodo Settembre-Dicembre di ogni anno. Confronto ultimi 3 anni.



1.4 Il Telelavoro domiciliare ordinario

Lavorare a distanza rappresenta una forma di flessibilità, che garantisce un miglior equilibrio tra esigenze personali e familiari e qualità della prestazione lavorativa. Di fatto il telelavoro incide esclusivamente sulle modalità spaziali e temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, realizzando una variante organizzativa del lavoro che non comporta alcuna modifica alla natura giuridica del rapporto di lavoro. Il telelavoro può essere articolato in varie tipologie una delle quali consiste nel telelavoro domiciliare che ha assunto in Regione Toscana un rilievo importante, tenuto conto che nel periodo antecedente l'emergenza epidemiologica da Covid-19, era l'unica tipologia di lavoro da remoto normata nell'Ente. Nel telelavoro domiciliare la prestazione lavorativa viene svolta in parte al domicilio/residenza e la sua attivazione non implica quindi la sottoscrizione di un diverso contratto di lavoro da parte del personale interessato. Il telelavoro nel pubblico impiego è disciplinato dall'art. 4 della Legge 16 giugno 1998, n. 191, dal regolamento attuativo della stessa (D.P.R. 8 marzo 1998, n. 70) e dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro valido per tutti i comparti di contrattazione collettiva, sottoscritto il 23 marzo 2000 dall'ARAN e dalle Confederazioni Sindacali rappresentative ed i CCNL per il comparto delle Regioni e delle Autonomie locali del 14 settembre 2000. L'istituto è applicabile esclusivamente al personale a tempo indeterminato. Da segnalare che la Legge 7 agosto 2015, n. 124 - Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, stabilisce che, laddove ci siano richieste, almeno il 15% del personale assegnato ad attività smartizzabili, deve essere messo in condizione di lavorare attraverso nuove modalità spazio-temporali di gestione del lavoro quali appunto di telelavoro domiciliare ed altre tipologie.

In Regione Toscana il telelavoro, nella forma domiciliare, è stato avviato nel 2003 in fase sperimentale e ne è poi stata ampliata l'utilizzazione in quanto ritenuto strumento concreto per migliorare l'organizzazione del lavoro. Il Telelavoro può essere richiesto dal personale a tempo indeterminato con esclusione della dirigenza, le posizioni organizzative e personale assegnato alle segreterie politiche e, nel caso in cui il dipendente o la dipendente abbia stipulato un contratto di lavoro part-time, lo stesso non deve risultare inferiore al 70% della prestazione lavorativa. Al 31/12/2021, per quanto concerne la struttura della Giunta regionale e di ARTEA, il numero delle postazioni di telelavoro domiciliare è pari ad un totale di 380 unità, di cui 286 donne e 94 uomini. La percentuale totale di dipendenti in telelavoro sul totale del personale potenzialmente fruitore, si attesta al 15,92%.

Dall'analisi dell'istituto dal punto di vista dell'utilizzo per categoria, si nota come il Telelavoro sia fruito prevalentemente dal genere femminile in tutte le categorie.

Per quanto concerne il Consiglio regionale il totale delle postazioni attive al 31 dicembre 2021 è pari a n. 17 unità di cui: 14 sono di genere femminile e 3 sono di genere maschile.

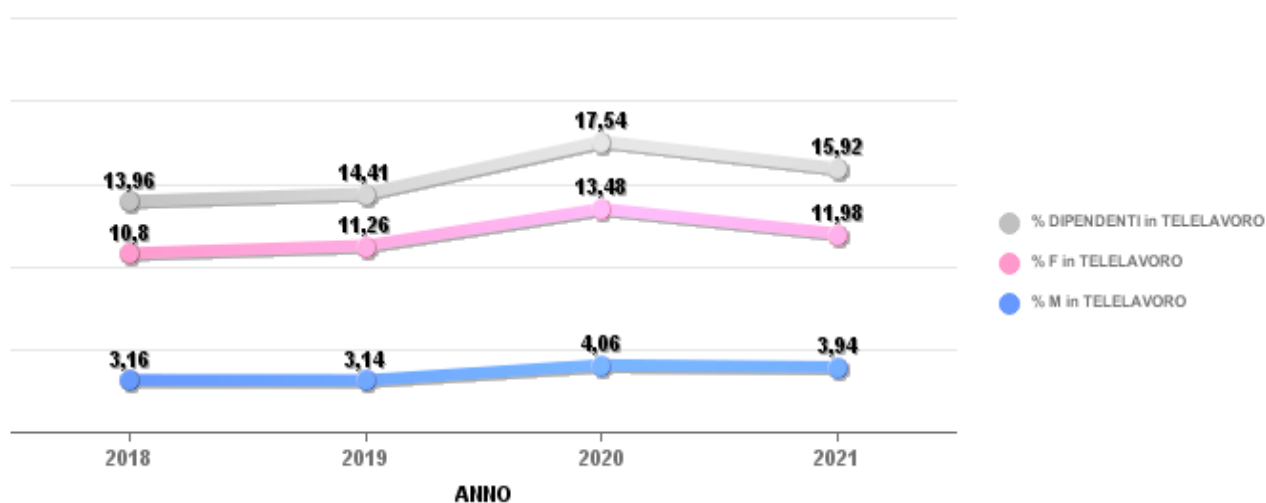
Il "Disciplinare sul telelavoro domiciliare per gli uffici della Giunta Regionale" approvato con Decreto Dirigenziale n. 9495/2017, così come modificato dal Decreto Dirigenziale n. 15557 del 24.9.2019, prevede l'apertura dei termini per le richieste di telelavoro domiciliare ogni biennio a partire dall'anno di approvazione; per il biennio 2021-2023 il bando è stato riaperto negli ultimi mesi dell'anno 2021 e le postazioni organizzativamente sostenibili ed attivabili saranno consolidate nei primi mesi dell'anno 2022.

Tab. 6 - Utilizzo del Telelavoro per genere per la Giunta regionale e Artea. Ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2021

ANNO	Totale Dipendenti aventi diritto	DIPENDENTI in TELELAVORO	% DIPENDENTI in TELELAVORO	F	% F su totale Dipendenti in Telelavoro	M	% M su totale Dipendenti in Telelavoro
2021	2.387	380	15,92	286	75,26	94	24,74
2020	2.240	393	17,54	302	76,84	91	23,16
2019	2.353	339	14,41	265	78,17	74	21,83
2018	2.472	345	13,96	267	77,39	78	22,61

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

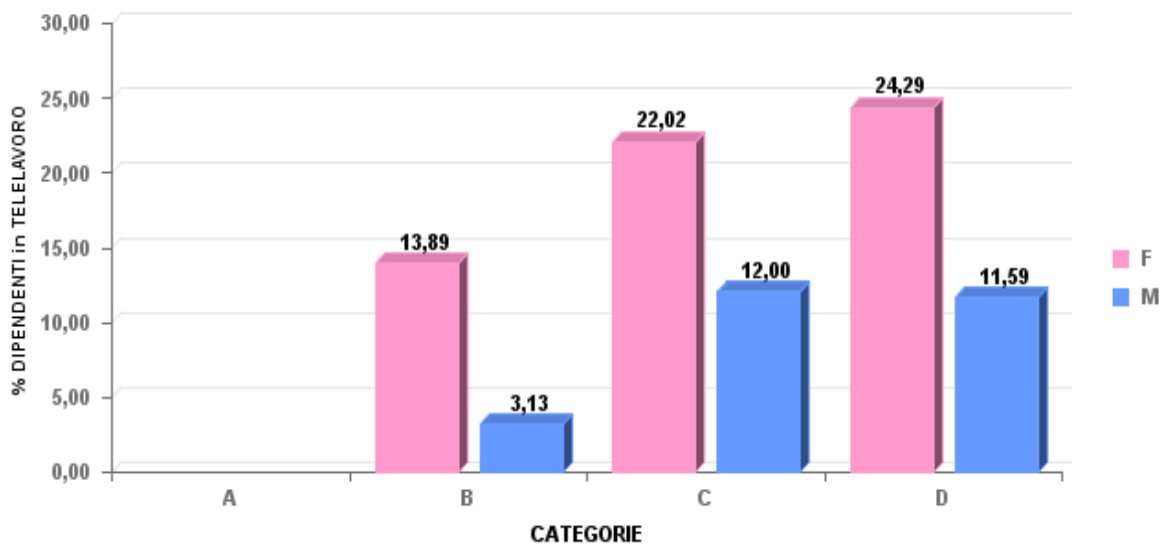
Fig. 6 - Dipendenti in telelavoro per genere per la Giunta Regionale e Artea. Pecentuali sul totale di genere. Ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2021



Tab. 7 - Utilizzo del telelavoro per categoria e genere per la Giunta regionale e Artea. Dati al 31/12/2021

CATEGORIE	F			M			Totale Dipendenti	Totale Dipendenti in Telelavoro	% Dipendenti in Telelavoro su Totale Dipendenti
	Dipendenti	Dipendenti in Telelavoro	%	Dipendenti	Dipendenti in Telelavoro	%			
A	4			8			12		
B	180	25	13,89	96	3	3,13	276	28	10,14
C	713	157	22,02	400	48	12,00	1.113	205	18,42
D	494	120	24,29	345	40	11,59	839	160	19,07
	1.391	302	21,71	849	91	10,72		393	17,54

Fig. 7 - Utilizzo del telelavoro per categorie e genere per la Giunta regionale e Artea. Anno2021. Dati al 31/12/2021



1.5 Il Telelavoro domiciliare straordinario

Come accennato in premessa anche l'anno 2021, come quello precedente, si è caratterizzato per l'emergenza epidemiologica dovuta alla diffusione del Covid -19 con fasi alterne di recrudescenza del virus.

Per tutto l'anno 2021 infatti la percentuale di personale, rispetto al totale, che ha prestato servizio per almeno un giorno a settimana in Telelavoro Straordinario e la percentuale giorni lavorativi prestati in presenza rispetto al totale delle giornate lavorative prestate, sono variate in relazione alle disposizioni regionali che rimodulavano gli assetti organizzativi dell'ente in ottemperanza alle disposizioni emanate a livello centrale, sulla base dell'andamento dell'emergenza epidemiologica.

In particolare, si evidenzia che nella seconda parte dell'anno, a seguito dell'emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 settembre, si è stabilito che, dato l'andamento dei contagi, a decorrere dal 15 ottobre la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni dovesse ritornare ad essere quella svolta in presenza.

Di conseguenza, con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'11 ottobre sono state quindi date disposizioni sulle "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni", indicando tempi e modi per assicurare la prevalenza della prestazione in sede dell'attività lavorativa del personale.

Dalla metà del mese di ottobre si è provveduto dunque alla revisione degli assetti organizzativi rimodulando progressivamente gli ordini di servizio, in modo tale da assicurare la prestazione dell'attività da parte del singolo dipendente prevalentemente in sede, con esclusione dei cosiddetti "soggetti fragili", disabili gravi e loro conviventi.

Sempre ai fini di adeguamento alle disposizioni ministeriali è stato sottoscritto tra Amministrazione e personale dipendente un accordo individuale semplificato nel quale sono previsti gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità; infine le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, di norma settimanale o quindicinale.

Purtroppo, gli ultimi giorni dell'anno hanno visto determinarsi una nuova impennata dell'indice dei contagi alla quale è conseguita una nuova rideterminazione degli assetti organizzativi volta a implementare nuovamente le giornate di attività lavorativa svolta da remoto.

Per quanto concerne il Consiglio regionale, analogamente a quanto attuato per le strutture della Giunta, nel corso dell'anno 2021 lo svolgimento delle prestazioni lavorative in forma agile è stato via via riorganizzato tenendo conto delle indicazioni organizzative fornite dal Governo, anche con riferimento alle proroghe dello stato di emergenza disposte sempre dal Governo.

1.6 I permessi 150 ore di diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio al personale delle categorie del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sono concessi permessi straordinari retribuiti. Questa forma di flessibilità viene garantita nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno, e nel limite massimo del 3% del personale in servizio. Questi permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di istruzione primaria e secondaria e di qualificazione professionale. Il personale che frequenta tali corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza agli stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

Nel 2021 questo tipo di congedo è stato utilizzato da n. 10 dipendenti di cui 7 donne e 3 uomini, per la maggior parte compresi in una fascia d'età piuttosto alta (45-54 anni) per un totale percentuale pari allo 0,32% sul totale aventi diritto. Il personale che utilizza il permesso per motivi di studio appartiene prevalentemente alla categoria C.

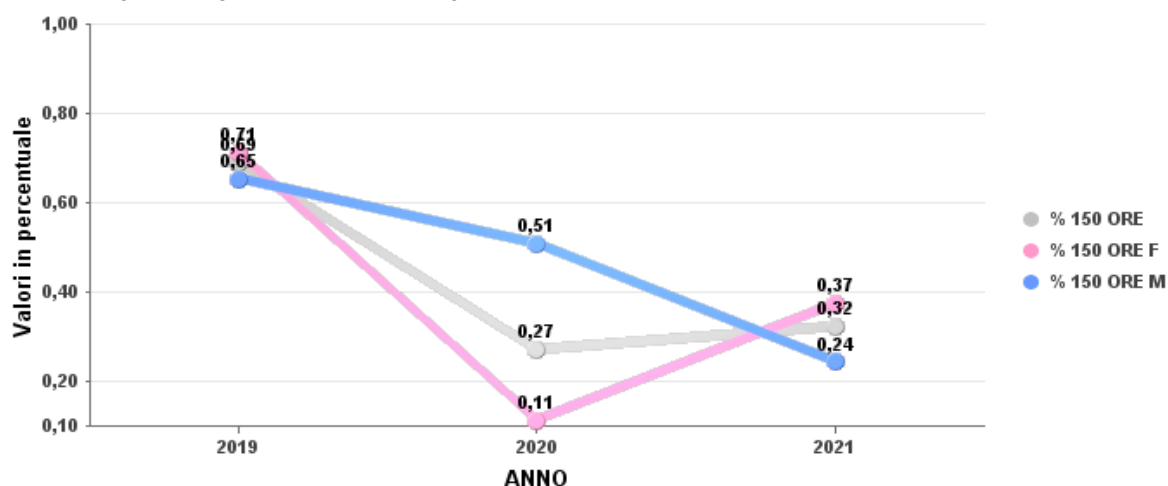
Si rileva che il totale del personale che ha fruito di questo istituto è notevolmente diminuito negli ultimi due anni. Ciò potrebbe essere dovuto, probabilmente, anche all'emergenza epidemiologica da Covid-19 in atto nel corso degli anni 2020-2021 che ha sicuramente reso più difficile anche la partecipazione a corsi di studio, la possibilità di sostenere esami di profitto etc...

Tab. 8 - Dipendenti delle categorie del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per genere, che hanno usufruito di permessi per motivi di studio nel quadrimestre Settembre-Dicembre. Confronto ultimi 3 anni.

ANNO	CATEGORIE	F			M			Totale dipendenti con 150 ORE	Totale Dipendenti	% dipendenti con 150 ORE su Totale dipendenti
		Dipendenti	Dipendenti con 150 ore	% F dipendenti con 150 ORE	Dipendenti	Dipendenti con 150 ore	% M dipendenti con 150 ORE			
2021	A	4			8				12	
	B	171	1	0,58	94			1	265	0,38
	C	790	6	0,76	449	2	0,45	8	1.239	0,65
	D	909			681	1	0,15	1	1.590	0,06
	DRG	1							1	
	DRE				1				1	
Totale Anno:		1.875	7	0,37	1.233	3	0,24	10	3.108	0,32
2020	A	5			9				14	
	B	187			100				287	
	C	741	2	0,27	420	4	0,95	6	1.161	0,52
	D	849			653	2	0,31	2	1.502	0,13
Totale Anno:		1.782	2	0,11	1.182	6	0,51	8	2.964	0,27
2019	A	5			9				14	
	B	209			108				317	
	C	749	11	1,47	439	5	1,14	16	1.188	1,35
	D	865	2	0,23	668	3	0,45	5	1.533	0,33
Totale Anno:		1.827	13	0,71	1.224	8	0,65	21	3.051	0,69

Fonte dati: DM Assenze e Orari

Fig. 8 - Dipendenti delle categorie del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per genere, che hanno usufruito di permessi per motivi di studio nel quadrimestre Settembre-Dicembre. Confronto ultimi 3 anni.

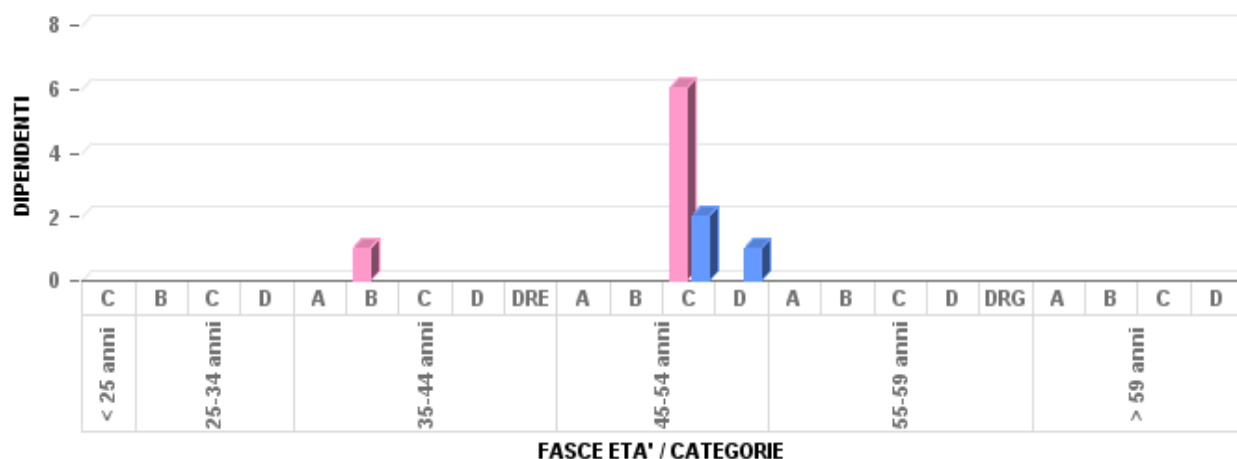


Tab. 9 - Dipendenti delle categorie del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per genere, che hanno usufruito di permessi per motivi di studio nel quadrimestre Settembre-Dicembre 2021. Dati al 31/12/2021

CATEGORIE	< 25 anni		25-34 anni		35-44 anni		45-54 anni		55-59 anni		> 59 anni		Dipendenti con 150 ORE	Dipendenti nel periodo	% dipendenti con 150 ORE
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M				
A														12	
B				1									1	265	0,38
C						6	2						8	1.239	0,65
D							1						1	1.590	0,06
DRG														1	
DRE														1	
Totali:				1		6	3						10	3.108	0,3218

Fonte dati: DM Assenze e Orari

Fig. 9 - Dipendenti delle categorie del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per genere, che hanno usufruito di permessi per motivi di studio nel quadrimestre Settembre-Dicembre 2021. Dati al 31/12/2021



1.7 La fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

La presente tabella e quella a seguire, riprodotte nel documento, sono contenute nel Format relativo alla relazione annuale relativa alla Rete Nazionale dei CUG.

Osservando la tabella si evidenzia come i congedi parentali ed i permessi ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) vengano utilizzati in misura fortemente maggiore da parte del personale di genere femminile, sia per quanto riguarda la fruizione giornaliera (90,40%) che quella oraria (70,44%). Ciò è probabilmente dovuto al fatto che il carico di cura all'interno della famiglia è comunque ancora oggi in prevalenza affidato alla donna.

Tab. 10 - Congedi parentali e permessi l. 104/92 per genere. Dati al 31/12/2021

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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	

1.8 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

La tabella riproduce la situazione relativa al divario economico tra generi. Si osserva come il lieve divario sia in quasi tutte le categorie a sfavore del genere femminile, con il picco più alto all'interno della categoria C del comparto. Ciò potrebbe essere probabilmente da attribuire alla maggior fruizione, da parte del genere femminile, per far fronte ai carichi di cura familiari, di congedi parentali o di istituti quali il part-time che permettono una miglior conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Tale ipotesi è infatti in linea con i dati contenuti nella tabella precedente.

Tab. 11 - Divario economico tra generi. Dati al 31/12/2021

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

2. Lo sviluppo professionale

2.1 Gli incarichi di posizione organizzativa

L'Istituto delle Posizioni organizzative è disciplinato dall'art. 8 del CCNL del personale delle Regioni e autonomie locali, sottoscritto il 31.3.1999, il quale prevede la possibilità di istituire posizioni di lavoro che richiedono l'assunzione diretta di responsabilità, di prodotto o di risultato, per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.

A seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, viene ridisegnata la configurazione delle Posizioni organizzative, in particolare: si riducono le tipologie, inglobando la figura dell'alta professionalità; la durata massima dell'incarico viene ridotta da cinque a tre anni; si introduce la possibilità di delega di funzioni dirigenziali anche con poteri di firma di provvedimenti finali; viene rideterminato l'importo della retribuzione di posizione e di risultato.

Nel 2019 si è proceduto alla ridefinizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, conclusosi con la messa a bando della totalità delle posizioni organizzative determinate a seguito dell'analisi effettuata.

Con tale riassetto, si è concluso anche il processo di equiparazione delle tipologie delle posizioni organizzative del personale trasferito ai sensi della LR n. 22/2015 con quelle presenti nella struttura organizzativa regionale, processo iniziato con l'unificazione delle dotazioni organiche e della riunificazione dei fondi.

Nel corso dell'anno 2021, nelle strutture della Giunta regionale, del Consiglio regionale e di A.R.T.E.A., risultano attribuiti n. 621 incarichi di Posizione organizzativa distribuiti nelle varie tipologie previste. La percentuale delle dipendenti titolari di posizioni organizzative sul totale delle dipendenti di categoria D (Tab. 12 e Fig. 10) è del 38,29%, mentre la percentuale maschile, sul totale dei dipendenti uomini di categoria D è del 40,95%.

E' da sottolineare che in termini relativi, ovvero considerando la percentuale delle posizioni organizzative attribuite per genere, questa si conferma a favore del genere maschile in tutti gli anni considerati.

Diversamente, se osserviamo i dati delle posizioni organizzative attribuite, in termini assoluti, si rileva come la percentuale femminile, con il 55,56% sul totale delle posizioni organizzative sia più alta di quella maschile che si attesta al 44,44% (Tab. 13 e Tab. 14).

Per quanto riguarda l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa nelle Direzioni, (Tab. 13 e Fig. 11) si evidenzia che l'Avvocatura Affari Legislativi e Giuridici, A.R.T.E.A. ed il Segretariato Generale del Consiglio regionale, risultano essere le tre strutture con la percentuale più elevata di posizioni organizzative attribuite (rispettivamente del 66,10%, del 60,00%, 52,94%) sul totale della categoria D. Se osserviamo invece lo stesso dato in termini di attribuzione delle posizioni organizzative per genere femminile, risultano maggiormente popolate le Direzioni Beni Istituzioni Attività culturali e Sport, Istruzione Formazione Ricerca e Lavoro, A.R.T.E.A. rispettivamente con l'88,89%, l'84,44%, ed il 73,33% sul totale delle posizioni attribuite.

Nell'analisi per Direzione si evidenzia inoltre, che la percentuale maschile prevale in quelle Direzioni che, per la tipologia di attività svolta, da sempre, risultano essere appannaggio del genere maschile. Si vedano ad esempio le Direzioni Sistemi informativi infrastrutture tecnologiche e innovazione, Opere pubbliche, Difesa del suolo e Protezione Civile, rispettivamente con il 66,67%, 66,67% e 60,94% di presenza maschile.

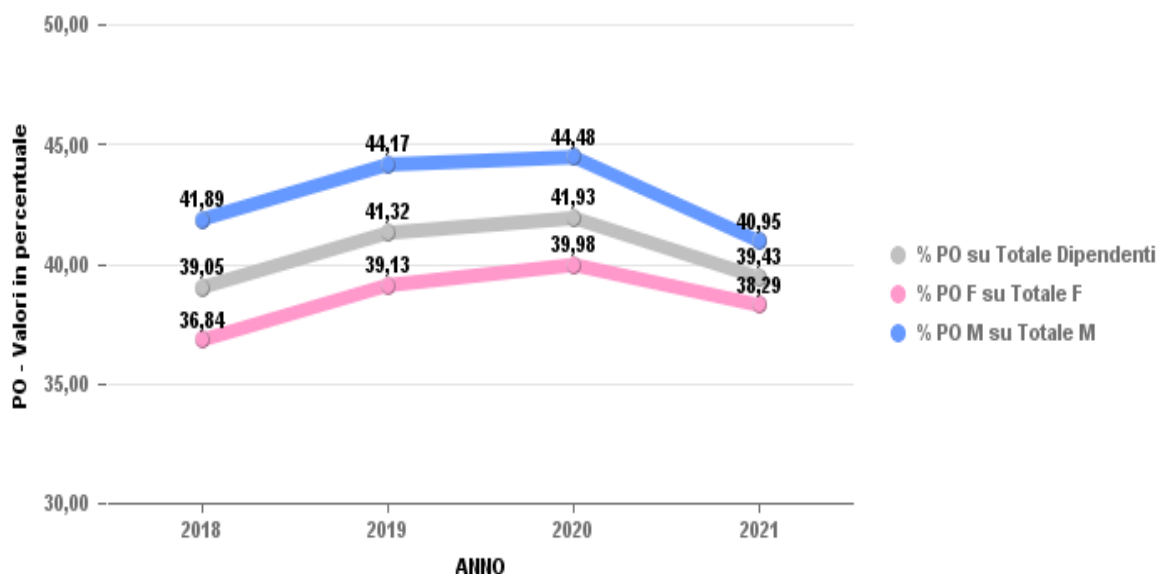
Per quanto concerne invece l'attribuzione degli incarichi di Posizione organizzativa per tipologia (Tab.14), la Posizione organizzativa medio-alta risulta essere quella più diffusa con una percentuale del 51,85% sul totale degli incarichi.

Tab. 12 - Incarichi di PO attribuiti per genere. Dati relativi alla categoria D. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2021

ANNO	POSIZIONI ORGANIZZATIVE e CATEGORIA D	F				M				Totale PO	% su Totale F	% su Totale M	Totale Cat. D	% su Totale Cat. D
		D	D con PO	Totale	% F	D	D con PO	Totale	% M					
2021	Categoria D senza PO	556		556	35,3	398		398	25,3		61,71	59,05	954	60,57
	P.O. 1 LIVELLO (COMPLESSA/ALTA)		127	127	8,06	4	79	79	5,02	206	14,10	11,72	206	13,08
	P.O.2 LIVELLO (ORGANICA/MEDIO-ALTA)	2	160	160	10,2	1	162	162	10,3	322	17,76	24,04	322	20,44
	P.O.3 LIVELLO(PRESIDIO/MEDIO-BASSA)		58	58	3,68		35	35	2,22	93	6,44	5,19	93	5,90
	Totali	558	345	901	14,7	403	276	674	11	621	38,29	40,95	1.575	100,00
2020	Categoria D senza PO	503		503	34	357		357	24,1		60,02	55,52	860	58,07
	P.O. 1 LIVELLO (COMPLESSA/ALTA)		116	116	7,83		77	77	5,2	193	13,84	11,98	193	13,03
	P.O.2 LIVELLO (ORGANICA/MEDIO-ALTA)		162	162	10,9		163	163	11	325	19,33	25,35	325	21,94
	P.O.3 LIVELLO(PRESIDIO/MEDIO-BASSA)		57	57	3,85		46	46	3,11	103	6,80	7,15	103	6,95
	Totali	503	335	838	13,7	357	286	643	10,5	621	39,98	44,48	1.481	100,00
2019	Categoria D senza PO	518		518	34,5	364		364	24,2		60,87	55,83	882	58,68
	P.O. 1 LIVELLO (COMPLESSA/ALTA)		93	93	6,19		67	67	4,46	160	10,93	10,28	160	10,65
	P.O.2 LIVELLO (ORGANICA/MEDIO-ALTA)		179	179	11,9		172	172	11,4	351	21,03	26,38	351	23,35
	P.O.3 LIVELLO(PRESIDIO/MEDIO-BASSA)		61	61	4,06		49	49	3,26	110	7,17	7,52	110	7,32
	Totali	518	333	851	13,9	364	288	652	10,7	621	39,13	44,17	1.503	100,00
2018	POSIZ. ORG. ALTA PROFESSIONALITA'		1	1	0,06		1	1	0,06	2	0,11	0,15	2	0,13
	P.O. ex Province		32	32	2,06		57	57	3,67	89	3,66	8,41	89	5,73
	Categoria D senza PO	552		552	35,6	394		394	25,4		63,16	58,11	946	60,95
	P.O. 1 LIVELLO (COMPLESSA/ALTA)		78	78	5,03		61	61	3,93	139	8,92	9,00	139	8,96
	P.O.2 LIVELLO (ORGANICA/MEDIO-ALTA)		166	166	10,7		132	132	8,51	298	18,99	19,47	298	19,20
	P.O.3 LIVELLO(PRESIDIO/MEDIO-BASSA)		45	45	2,9		33	33	2,13	78	5,15	4,87	78	5,03
Totali	552	322	874	14,3	394	284	678	11,1	606	36,84	41,89	1.552	100,00	

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 10 - Incarichi di PO attribuiti su totale di genere e su totale dipendenti. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2021

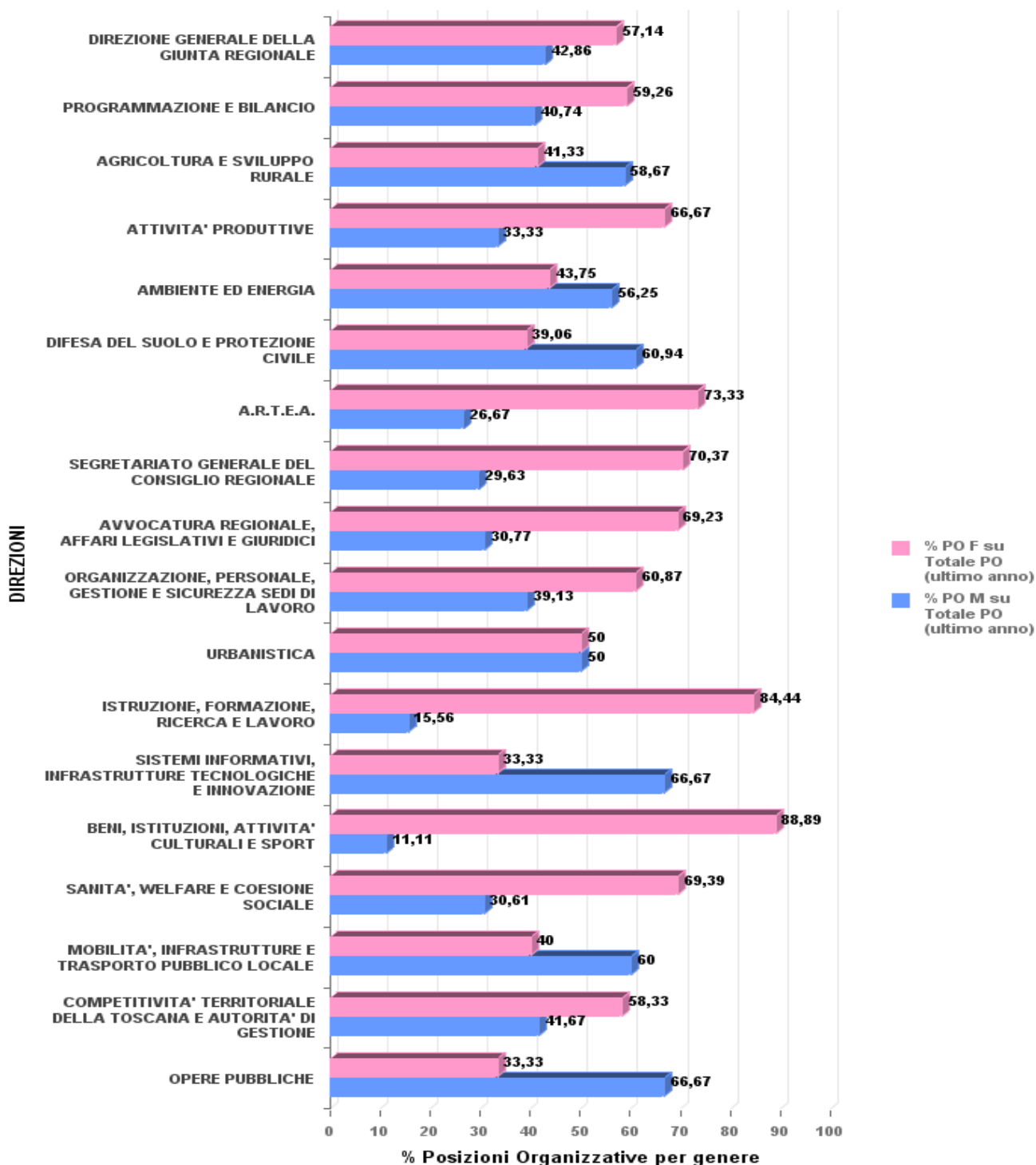


Tab. 13 - Incarichi di PO attribuiti per genere nelle Direzioni. Anno 2021. Dati al 31/12/2021

ANNO	DIREZIONI	F			M			Totale Cat. D	Totale PO	% PO su Totale Cat. D	% F su Totale PO	% M su Totale PO
		D	D con PO	Totale Cat. D	D	D con PO	Totale Cat. D					
2021	DIREZIONE GENERALE DELLA GIUNTA REGIONALE	34	16	50	23	12	34	84	28	33,33	57,14	42,86
	PROGRAMMAZIONE E BILANCIO	25	16	41	23	11	34	75	27	36,00	59,26	40,74
	AGRICOLTURA E SVILUPPO RURALE	59	31	89	72	44	114	203	75	36,95	41,33	58,67
	ATTIVITA' PRODUTTIVE	19	14	33	7	7	14	47	21	44,68	66,67	33,33
	AMBIENTE ED ENERGIA	71	28	99	67	36	103	202	64	31,68	43,75	56,25
	DIFESA DEL SUOLO E PROTEZIONE CIVILE	64	25	89	58	39	97	186	64	34,41	39,06	60,94
	A.R.T.E.A.	5	11	16	5	4	9	25	15	60,00	73,33	26,67
	SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO REGIONALE	36	38	74	12	16	28	102	54	52,94	70,37	29,63
	AVVOCATURA REGIONALE, AFFARI LEGISLATIVI E GIURIDICI	16	27	43	4	12	16	59	39	66,10	69,23	30,77
	ORGANIZZAZIONE, PERSONALE, GESTIONE E SICUREZZA SEDI DI LAVORO	24	14	38	10	9	18	56	23	41,07	60,87	39,13
	URBANISTICA	26	10	36	15	10	24	60	20	33,33	50,00	50,00
	ISTRUZIONE, FORMAZIONE, RICERCA E LAVORO	53	38	91	26	7	33	124	45	36,29	84,44	15,56
	SISTEMI INFORMATIVI, INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE E INNOVAZIONE	24	10	34	18	20	38	72	30	41,67	33,33	66,67
	BENI, ISTITUZIONI, ATTIVITA' CULTURALI E SPORT	7	8	15	2	1	3	18	9	50,00	88,89	11,11
	SANITA', WELFARE E COESIONE SOCIALE	43	34	76	27	15	42	118	49	41,53	69,39	30,61
	MOBILITA', INFRASTRUTTURE E TRASPORTO PUBBLICO LOCALE	32	16	48	22	24	46	94	40	42,55	40,00	60,00
	COMPETITIVITA' TERRITORIALE DELLA TOSCANA E AUTORITA' DI GESTIONE	16	7	23	5	5	10	33	12	36,36	58,33	41,67
OPERE PUBBLICHE	4	2	6	7	4	11	17	6	35,29	33,33	66,67	
	Totali:	558	345	901	403	276	674	1.575	621	39,43	55,56	44,44

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 11 - Percentuali Posizioni Organizzative attribuite per genere, nelle Direzioni. Anno 2021. Dati al 31/12/2021



Tab. 14 - Distribuzione incarichi di Posizione Organizzativa per Tipologia e genere. Anno 2021. Dati al 31/12/2021

ANNO	POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Tipologie)	F	M	% F su Totale PO	% Tipologia su Totale PO F	% M su Totale PO	% Tipologia su Totale PO M	% Tipologia su Totale PO
2021	P.O. 1° LIVELLO (COMPLESSA/ALTA)	127	79	61,65	36,81	38,35	28,62	33,17
	P.O.2°LIVELLO (ORGANICA/MEDIO-ALTA)	160	162	49,69	46,38	50,31	58,70	51,85
	P.O.3°LIVELLO(PRESIDIO/MEDIO-BASSA)	58	35	62,37	16,81	37,63	12,68	14,98
Totali:		345	276	55,56	100,00	44,44	100,00	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

2.2 Le qualifiche dirigenziali

Per quanto concerne la dirigenza, l'anno 2021 si è caratterizzato per l'adozione della legge regionale 13 luglio 2021, n. 22 (Disposizioni in materia di incarichi del segretario generale del Consiglio regionale e del Direttore generale e dei Direttori della Giunta regionale) che ha apportato modifiche alla l.r. 4/2008 ed alla l.r. 1/2009 per quanto concerne le figure apicali.

Infatti, al fine di dare adeguato riscontro alle istanze promosse dalla Corte dei conti - Sezione di controllo per la Toscana, in sede di giudizio di parifica di sua competenza sul rendiconto della Regione Toscana, si è provveduto, in forza del mutato quadro di riferimento, alla ricollocazione del Direttore generale e dei Direttori della Giunta regionale, nonché del Segretario generale del Consiglio regionale nella dotazione organica, definendone il relativo trattamento economico ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Area dirigenza, Funzioni locali.

A tal proposito è inoltre da ricordare che, il 17 dicembre 2020, è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018. Lo stesso si caratterizza principalmente, a differenza dei contratti precedenti, per l'inclusione, al suo interno, della disciplina dei Dirigenti delle Regioni, Enti Locali, Camere di Commercio, Sanità e Segretari; la peculiarità dello stesso consiste infatti nell'affermazione definitiva del carattere unico della dirigenza, seppur con le necessarie caratterizzazioni.

Dunque, per la prima volta in un unico contratto è ricompresa la disciplina dei dirigenti delle Regioni e degli Enti locali, dei segretari comunali e provinciali e dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità. Ed ancora a differenza del passato, il Contratto Collettivo si applica direttamente ed immediatamente anche ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato. Il campo di applicazione è delimitato, temporalmente e soggettivamente, dall'art. 1 del CCNL ma anche dal richiamato art. 7, comma 3 del CCNQ datato 13 luglio 2016, il quale individua le Amministrazioni ricomprese nell'Area Funzioni Locali. Il Contratto concerne il periodo dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per quella economica. La Regione Toscana con Legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1, ha disciplinato l'assetto organizzativo e le figure di qualifica dirigenziale responsabili delle singole strutture.

Dall'osservazione dei dati, relativamente ad una valutazione di genere, si osserva come, in generale, negli incarichi di responsabilità dirigenziale prevalgano gli uomini. In particolare, si nota come al termine dell'anno 2021 gli incarichi dirigenziali che ammontano a 119 unità (comprese le figure apicali), di cui 46 donne e 73 uomini, pari al 40,78% ed al 59,22% sul totale della dirigenza, non subiscono sostanziali variazioni rispetto all'anno precedente (Tab. 15 e Fig. 13).

La tendenza al decremento della popolazione femminile nelle posizioni dirigenziali, registrata negli anni precedenti, sembra subire una ulteriore flessione verso il basso. Se osserviamo i dati numerici relativi alla popolazione femminile, si evidenzia però che tale arresto risulta dovuto soltanto ad una leggera flessione verso il basso del totale di genere femminile del personale.

I dati percentuali riferiti agli incarichi dirigenziali attribuiti al genere femminile sul totale della popolazione di genere femminile risultano così rappresentati negli anni:

- Anno 2018 = 2,37 %
- Anno 2019 = 2,42 %
- Anno 2020 = 2,24 %
- Anno 2021 = 2,15 %

Resta confermata, la prevalenza del genere maschile nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali rispetto alla popolazione di genere, anche se in leggera flessione verso il basso, come di seguito rappresentata:

- Anno 2018 = 5,84%
- Anno 2019 = 5,99%

- Anno 2020 = 5,78%
- Anno 2021 = 4,57%

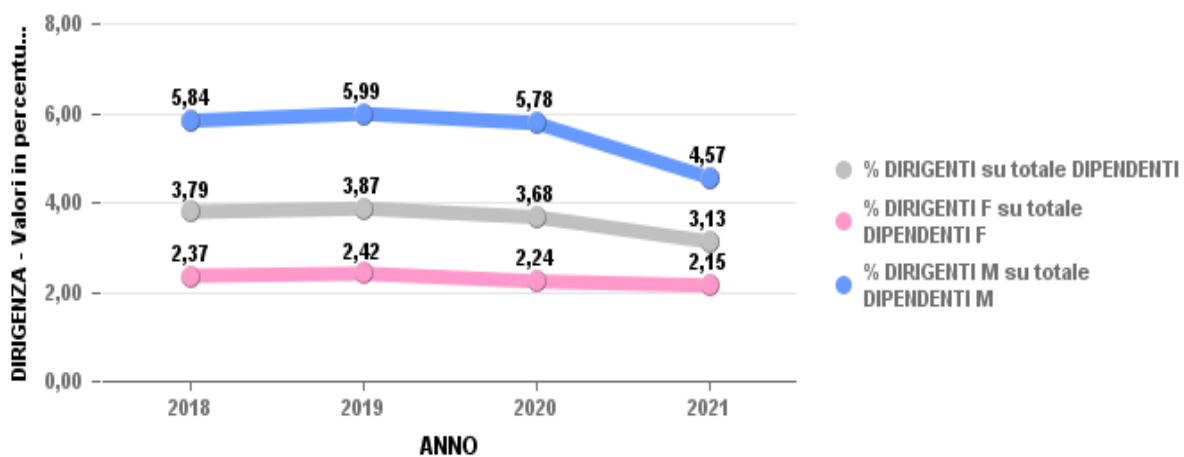
Si precisa che nella tabella 15 relativa alle tipologie di incarichi dirigenziali, alla voce "RESPONSABILE di DIREZIONE", per gli anni precedenti l'introduzione della l.r. 22/2021 di cui sopra, erano ricomprese le figure di vertice del Segretariato Generale del Consiglio regionale, della Direzione Generale della Giunta regionale, dell'Avvocatura e delle singole Direzioni della Giunta regionale, mentre con la voce "DIRIGENTE SENZA INCARICO" viene individuato il personale distaccato presso Regione Toscana, proveniente dalle aziende sanitarie regionali ai sensi della Legge regionale n. 40 del 24/02/2005 (art. 10 bis), della Delibera G.R. n. 79 del 29/01/2018 e della Delibera G.R. n. 182 del 26/02/2018.

Tab. 15 - Incarichi dirigenziali e di responsabili di Direzione per tipologia e genere. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2021

ANNO	INCARICHI DIRIGENZIALI	F		M		Totale DIP	Totale DIR	% F su Totale DIR	% M su Totale DIR	% DIR F su totale DIP F	% DIR M su totale DIP M
		Tot. DIP	DIR	Tot. DIP	DIR						
2021	RESPONSABILE di AREA C.R.	1	1			1	1	100,00		0,05	
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	25	25	52	52	77	77	32,47	67,53	1,28	11,68
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	9	9	4	4	13	13	69,23	30,77	0,46	0,30
	DIRIGENTE SENZA INCARICO	7	7	5	5	12	12	58,33	41,67	0,36	0,37
	Personale non dirigente	1.907		1.263		3.170					
	DIRETTORE-AVVOCATO GENERALE		3		11	14	14				
	SEGRETARIO GENERALE CR		1			1	1				
	DIRETTORE GENERALE DELLA GIUNTA R.				1	1	1				
Totali	1.953	46	1.336	73	3.289	119	40,78	59,22	2,15	4,57	
2020	RESPONSABILE di DIREZIONE	3	3	11	11	14	14	21,43	78,57	0,16	1,72
	RESPONSABILE di AREA C.R.	1	1			1	1	100,00		0,05	
	RESPONSABILE AGENZIA INFORMAZIONE			1	1	1	1		100,00		0,08
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	23	23	39	39	62	62	37,10	62,90	1,23	9,14
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	11	11	15	15	26	26	42,31	57,69	0,59	3,52
	RESP. DI SETTORE			1	1	1	1		100,00		0,08
	DIRIGENTE SENZA INCARICO	4	4	7	7	11	11	36,36	63,64	0,21	0,55
	Personale non dirigente	1.830		1.206		3.036					
Totali	1.872	42	1.280	74	3.152	116	36,21	63,79	2,24	5,78	
2019	RESPONSABILE di DIREZIONE	4	4	11	11	15	15	26,67	73,33	0,21	1,65
	RESPONSABILE di AREA C.R.	1	1			1	1	100,00		0,05	
	RESPONSABILE AGENZIA INFORMAZIONE			1	1	1	1		100,00		0,07
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	25	25	44	44	69	69	36,23	63,77	1,29	9,89
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	14	14	16	16	30	30	46,67	53,33	0,72	3,60
	RESP. DI SETTORE			1	1	1	1		100,00		0,07
	DIRIGENTE SENZA INCARICO	3	3	7	7	10	10	30,00	70,00	0,15	0,52
	Personale non dirigente	1.898		1.255		3.153					
Totali	1.945	47	1.335	80	3.280	127	37,01	62,99	2,42	5,99	
2018	RESPONSABILE di DIREZIONE	6	6	10	10	16	16	37,50	62,50	0,30	1,44
	RESPONSABILE di AREA C.R.	1	1			1	1	100,00		0,05	
	RESPONSABILE AGENZIA INFORMAZIONE			1	1	1	1		100,00		0,07
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	24	24	29	29	53	53	45,28	54,72	1,21	6,27
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	10	10	16	16	26	26	38,46	61,54	0,50	3,46
	RESP. DI SETTORE			2	2	2	2		100,00		0,29
	RESP. SETTORE ex LR 22/2015 e MdL	4	4	17	17	21	21	19,05	80,95	0,20	1,22
	DIRIGENTE SENZA INCARICO	2	2	6	6	8	8	25,00	75,00	0,10	0,43
Personale non dirigente	1.938		1.307		3.245						
Totali	1.985	47	1.388	81	3.373	128	36,72	63,28	2,37	5,84	

Fonte dati: DM Giuridico-Organico

Fig. 13 - Incarichi dirigenziali e di responsabili di direzione su Totale di genere e su Totale Dipendenti. Confronto ultimi ...



3. Il profilo qualitativo del personale

3.1 La distribuzione del personale per classi d'età

Nell'osservazione della popolazione di riferimento per fasce d'età, si nota come la concentrazione del personale dipendente sia prevalente nelle fasce d'età medio alte, sia nell'anno 2021 che negli anni precedenti e che l'età media al momento risulta essere piuttosto alta, attestandosi negli ultimi anni tra i 52 e i 53 anni di età anagrafica, tra l'altro in modo parallelo tra generi (Tab. 16).

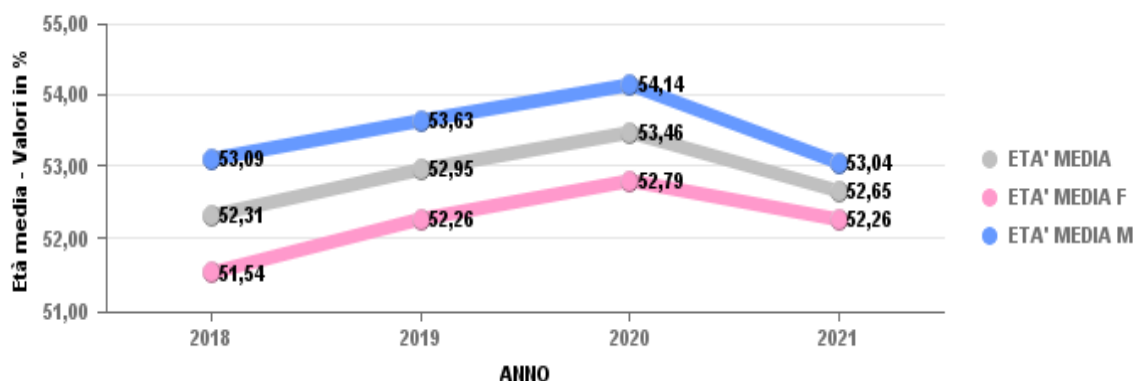
Il generale e graduale innalzamento dell'età media del personale ha però iniziato una sensibile inversione di tendenza a partire dall'anno 2021, a seguito dell'espletamento di procedure concorsuali pubbliche e del conseguente ingresso di personale neoassunto per reintegrare i contingenti di personale posizionato in quiescenza.

Tab. 16 - Distribuzione del personale per classi d'età e genere. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2021

ANNO	FASCE D'ETA'	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale	Età media	Età media F	Età media M
2021	< 25 anni		3	3		100,00	0,09	24,66		24,66
	25-34 anni	65	49	114	57,02	42,98	3,47	30,87	30,89	30,84
	35-44 anni	225	139	364	61,81	38,19	11,07	40,74	40,86	40,56
	45-54 anni	793	479	1.272	62,34	37,66	38,67	49,81	49,72	49,95
	55-59 anni	502	325	827	60,70	39,30	25,14	57,13	57,15	57,09
	> 59 anni	368	341	709	51,90	48,10	21,56	62,52	62,32	62,73
	Totali	1.953	1.336	3.289	59,38	40,62	100,00	52,65	52,26	53,04
2020	< 25 anni	1	1	2	50,00	50,00	0,06	24,66	24,60	24,72
	25-34 anni	16	7	23	69,57	30,43	0,73	31,10	30,95	31,44
	35-44 anni	202	117	319	63,32	36,68	10,12	41,42	41,47	41,33
	45-54 anni	803	489	1.292	62,15	37,85	40,99	49,70	49,56	49,91
	55-59 anni	499	306	805	61,99	38,01	25,54	56,93	56,93	56,94
	> 59 anni	351	360	711	49,37	50,63	22,56	62,33	62,19	62,47
	Totali	1.872	1.280	3.152	59,39	40,61	100,00	53,46	52,79	54,14
2019	< 25 anni	1	1	2	50,00	50,00	0,06	23,66	23,60	23,72
	25-34 anni	18	7	25	72,00	28,00	0,76	31,37	30,97	32,41
	35-44 anni	265	148	413	64,16	35,84	12,59	41,33	41,38	41,24
	45-54 anni	834	508	1.342	62,15	37,85	40,91	49,64	49,54	49,80
	55-59 anni	486	316	802	60,60	39,40	24,45	56,87	56,84	56,93
	> 59 anni	341	355	696	48,99	51,01	21,22	62,30	62,27	62,32
	Totali	1.945	1.335	3.280	59,30	40,70	100,00	52,95	52,26	53,63
2018	< 25 anni	1	1	2	50,00	50,00	0,06	22,66	22,60	22,72
	25-34 anni	20	10	30	66,67	33,33	0,89	31,18	30,43	32,69
	35-44 anni	332	179	511	64,97	35,03	15,15	41,17	41,15	41,19
	45-54 anni	864	540	1.404	61,54	38,46	41,62	49,71	49,63	49,82
	55-59 anni	454	322	776	58,51	41,49	23,01	56,87	56,76	57,03
	> 59 anni	314	336	650	48,31	51,69	19,27	62,04	61,98	62,10
	Totali	1.985	1.388	3.373	58,85	41,15	100,00	52,31	51,54	53,09

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 15 - Eta' media del personale per genere . Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2021



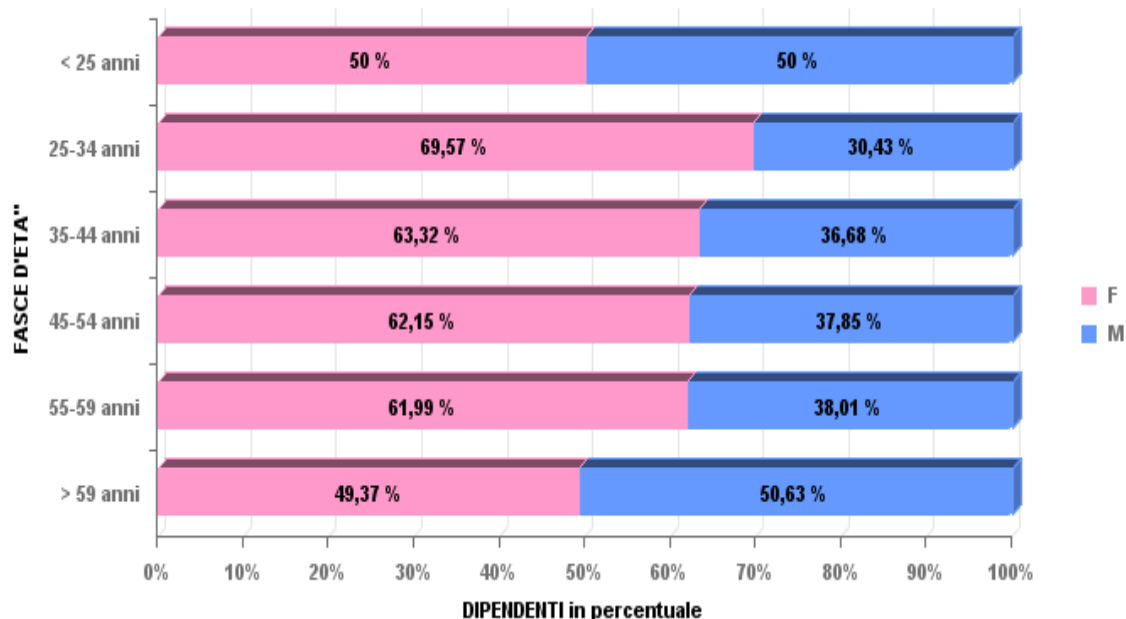
Nel 2021 la fascia d'età più popolata risulta essere, analogamente all'anno precedente, quella che va dai 45 ai 54 anni, con 1272 unità di cui 793 donne e 479 uomini, con un sostanziale incremento però della fascia d'età ricompresa tra i 25 e i 34 anni, popolata con 114 unità di personale di cui 65 di genere femminile e 49 maschile. Ciò, come accennato sopra, è determinato dall'ingresso nell'Amministrazione del personale neoassunto.

Tab. 17 - Distribuzione del personale per classi d'età e genere. Anno 2021. Dati al 31/12/2021

ANNO	FASCE D'ETA'	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale Dipendenti
2020	< 25 anni	1	1	2	50,00	50,00	0,06
	25-34 anni	16	7	23	69,57	30,43	0,73
	35-44 anni	202	117	319	63,32	36,68	10,12
	45-54 anni	803	489	1.292	62,15	37,85	40,99
	55-59 anni	499	306	805	61,99	38,01	25,54
	> 59 anni	351	360	711	49,37	50,63	22,56
Totali		1.872	1.280	3.152	59,39	40,61	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 16 - Valore in percentuale del personale per genere nelle fasce d'età'. Anno 2021. Dati al 31/12/2021



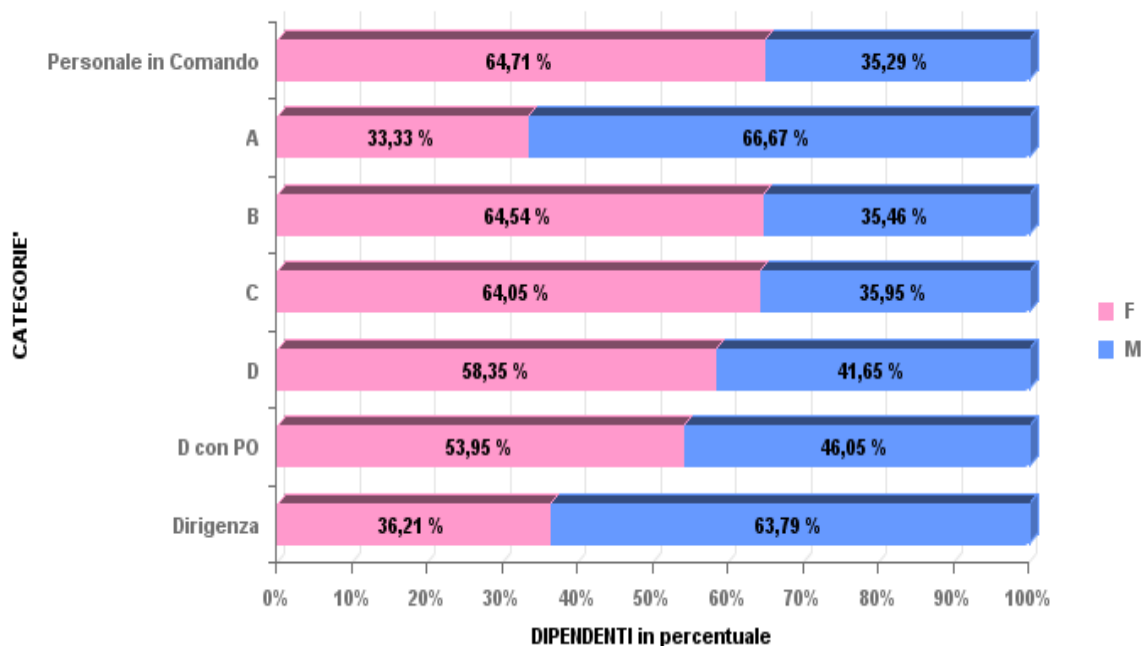
Per quanto concerne la distribuzione per genere nelle classi d'età si evidenzia, come al decrescere dell'età anagrafica, la presenza di personale di genere femminile sia nettamente prevalente, ad esclusione della fascia inferiore ai 25 anni ove il numero delle unità di personale è ristretto è si osserva una totale parità tra i generi.

Tab. 18 - Distribuzione del personale nelle categorie per classi d'età e genere. Anno 2021. Dati al 31/12/2021

ANNO	CATEGORIE	GENERE	< 25 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-59 anni	> 59 anni	Totale	% su Totale
2021	Personale in Comando	F		3	9	19	5	2	38	59,38
		M		2	6	11	4	3	26	40,63
		Totale categoria		5	15	30	9	5	64	1,94
	A	F				1	1	2	4	33,33
		M			1	5		2	8	66,67
		Totale categoria			1	6	1	4	12	0,36
	B	F		1	8	23	68	69	169	65,25
		M			4	27	27	32	90	34,75
		Totale categoria		1	12	50	95	101	259	7,86
	C	F		28	116	332	184	124	784	63,12
		M	3	21	65	166	97	106	458	36,88
		Totale categoria	3	49	181	498	281	230	1.242	37,68
	D	F		32	74	250	132	81	569	58,12
		M		26	54	140	94	96	410	41,88
		Totale categoria		58	128	390	226	177	979	29,70
	D con PO	F			18	151	103	73	345	55,56
		M			8	114	78	76	276	44,44
		Totale categoria			26	265	181	149	621	18,84
	Dirigenza	F		1		17	8	16	42	40,78
		M				15	19	27	61	59,22
		Totale categoria		1		32	27	43	103	3,13
DRE	F					2	1	3	21,43	
	M			1	3	6	1	11	78,57	
	Totale categoria			1	3	8	2	14	0,42	
DRG	F					1		1	50,00	
	M						1	1	50,00	
	Totale categoria					1	1	2	0,06	
Totale generale			3	114	364	1.272	827	709	3.289	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 17 a) - Valore in percentuale del personale per genere nelle categorie. Anno 2021. Dati al 31/12/2021



Dall'osservazione della distribuzione dei generi nelle categorie si evidenzia che, ad esclusione della categoria A, scarsamente popolata (con un totale di 12 dipendenti), al crescere delle categorie contrattuali, la percentuale di genere femminile decresce gradualmente a favore di quella di genere maschile. In particolare, è evidente il balzo in avanti del genere maschile su quello femminile nell'area della dirigenza. Il dato è di notevole rilevanza se si considera che in termini di valori assoluti, la popolazione femminile è maggiore di quella maschile.

Fig. 17 b) - Donne: distribuzione per classi d'età nelle Categorie. Anno 2021. Dati al 31/12/2021

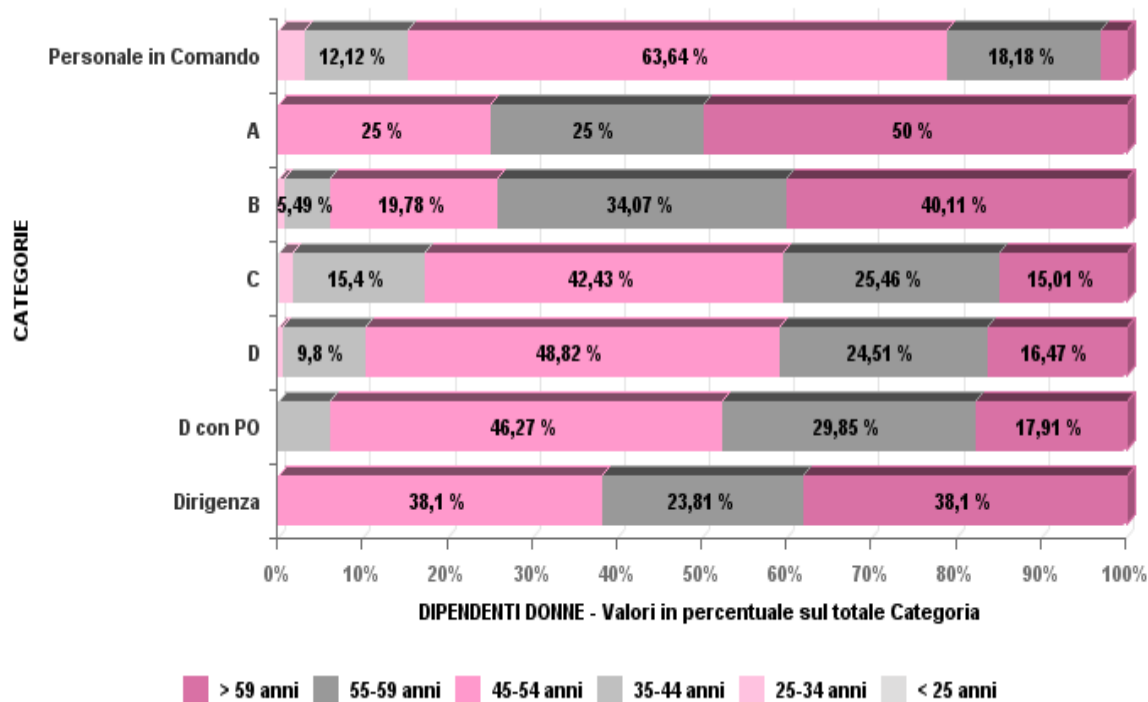
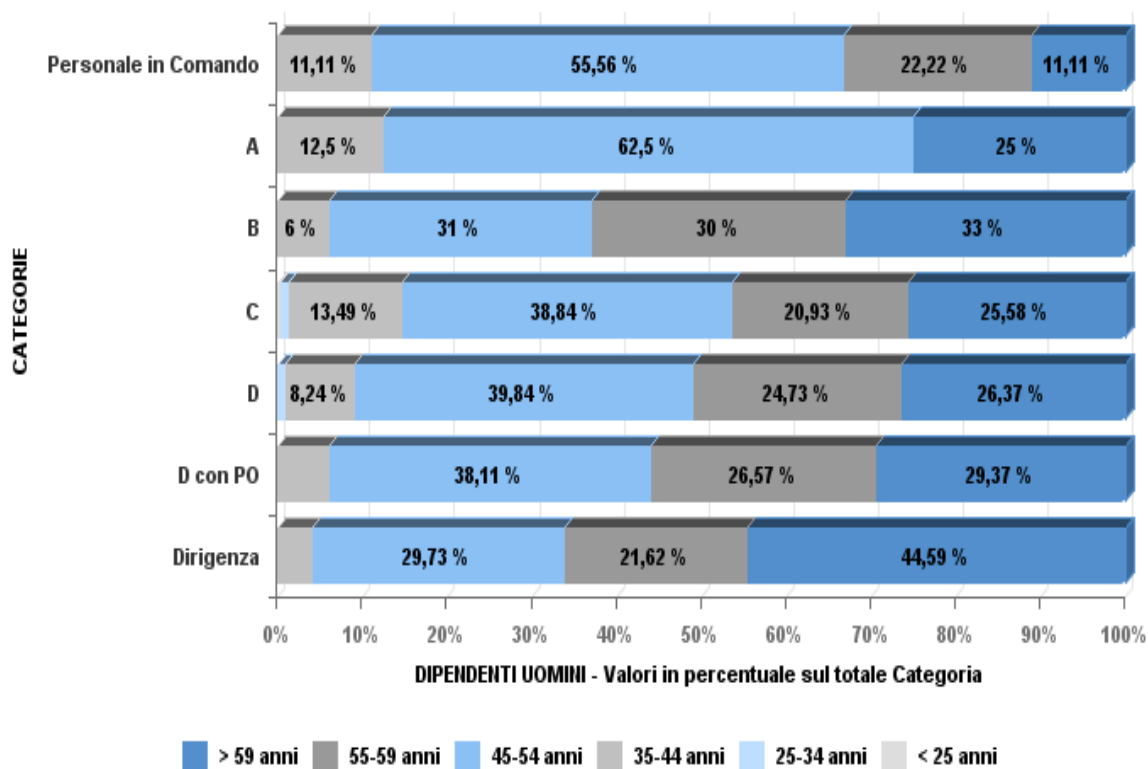


Fig. 17 c) - Uomini: distribuzione per classi d'eta' nelle Categorie. Anno 2021. Dati al 31/12/2021



3.2 La distribuzione del personale per titolo di studio

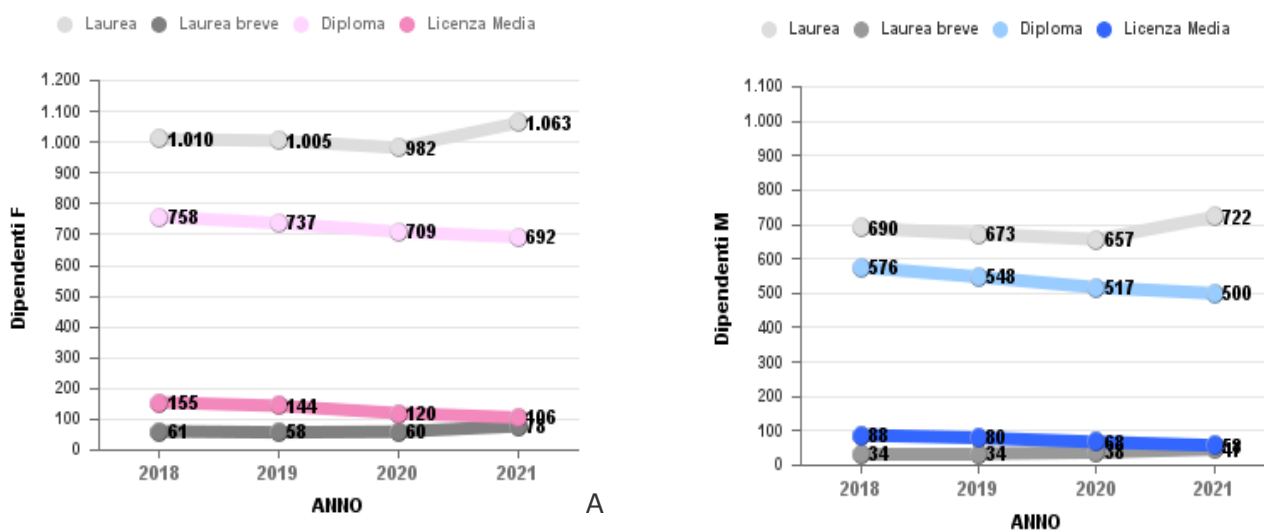
Dall'analisi dei dati da un punto di vista del titolo di studio, risulta che il livello d'istruzione all'interno del personale regionale è mediamente alto, considerando che oltre la metà del numero complessivo dei dipendenti e delle dipendenti è in possesso di una formazione universitaria in entrambi i generi, mentre il restante personale, per la maggior parte, risulta in possesso del diploma di scuola media superiore. Il confronto tra gli anni conferma la tendenza all'incremento del numero di personale in possesso di titoli di studio universitari (Tab. 19 e Fig. 18).

Tab. 19 - Distribuzione del personale per titolo di studio e genere. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2021

ANNO	TITOLI DI STUDIO	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale	% F su Totale F	% M su Totale M
2021	Laurea	1.063	722	1.785	59,55	40,45	54,27	54,43	54,04
	Laurea breve	78	47	125	62,40	37,60	3,80	3,99	3,52
	Diploma	692	500	1.192	58,05	41,95	36,24	35,43	37,43
	Licenza Media	106	58	164	64,63	35,37	4,99	5,43	4,34
	Altro/Non indicato	14	9	23	60,87	39,13	0,70	0,72	0,67
Totali		1.953	1.336	3.289	59,38	40,62	100,00		
2020	Laurea	982	657	1.639	59,91	40,09	52,00	52,46	51,33
	Laurea breve	60	38	98	61,22	38,78	3,11	3,21	2,97
	Diploma	709	517	1.226	57,83	42,17	38,90	37,87	40,39
	Licenza Media	120	68	188	63,83	36,17	5,96	6,41	5,31
	Altro/Non indicato	1		1	100,00		0,03	0,05	
Totali		1.872	1.280	3.152	59,39	40,61	100,00		
2019	Laurea	1.005	673	1.678	59,89	40,11	51,16	51,67	50,41
	Laurea breve	58	34	92	63,04	36,96	2,80	2,98	2,55
	Diploma	737	548	1.285	57,35	42,65	39,18	37,89	41,05
	Licenza Media	144	80	224	64,29	35,71	6,83	7,40	5,99
	Altro/Non indicato	1		1	100,00		0,03	0,05	
Totali		1.945	1.335	3.280	59,30	40,70	100,00		
2018	Laurea	1.010	690	1.700	59,41	40,59	50,40	50,88	49,71
	Laurea breve	61	34	95	64,21	35,79	2,82	3,07	2,45
	Diploma	758	576	1.334	56,82	43,18	39,55	38,19	41,50
	Licenza Media	155	88	243	63,79	36,21	7,20	7,81	6,34
	Altro/Non indicato	1		1	100,00		0,03	0,05	
Totali		1.985	1.388	3.373	58,85	41,15	100,00		

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 18- Distribuzione del personale per titolo di studio. Confronto ultimi 4 anni per genere. Dati al 31/12/2021



seguire, alcune rappresentazioni tabellari e grafiche relative al focus specifico sul personale in possesso di Laurea magistrale e titoli post-laurea.

Tab. 20 - Titoli di studio per genere - Focus su dipendenti in possesso di laurea. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2021

ANNO	DIPENDENTI CON LAUREA		F	M	Totale	% F	% M	% su Totale	% F su Totale F	% M su Totale M
2021	Laurea	Altri titoli post Laurea	75	49	124	60,48	39,52		7,06	6,79
		Laurea	932	633	1.565	59,55	40,45		87,68	87,67
		Specializzazione post laurea	56	40	96	58,33	41,67		5,27	5,54
Totali		1.063	722	1.785	59,55	40,45	100,00			
2020	Laurea	Altri titoli post Laurea	63	35	98	64,29	35,71		6,42	5,33
		Laurea	881	585	1.466	60,10	39,90		89,71	89,04
		Specializzazione post laurea	38	37	75	50,67	49,33		3,87	5,63
Totali		982	657	1.639	59,91	40,09	100,00			
2019	Laurea	Altri titoli post Laurea	61	36	97	62,89	37,11		6,07	5,35
		Laurea	905	601	1.506	60,09	39,91		90,05	89,30
		Specializzazione post laurea	39	36	75	52,00	48,00		3,88	5,35
Totali		1.005	673	1.678	59,89	40,11	100,00			
2018	Laurea	Altri titoli post Laurea	55	36	91	60,44	39,56		5,45	5,22
		Laurea	916	620	1.536	59,64	40,36		90,69	89,86
		Specializzazione post laurea	39	34	73	53,42	46,58		3,86	4,93
Totali		1.010	690	1.700	59,41	40,59	100,00			

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 19 a) - Titoli di studio - Focus su dipendenti in possesso di laurea. Percentuale tipologia (Laurea, Altri titoli post laurea, Specializzazione post laurea) sul totale di genere. Anno 2021. Dati al 31/12/2021

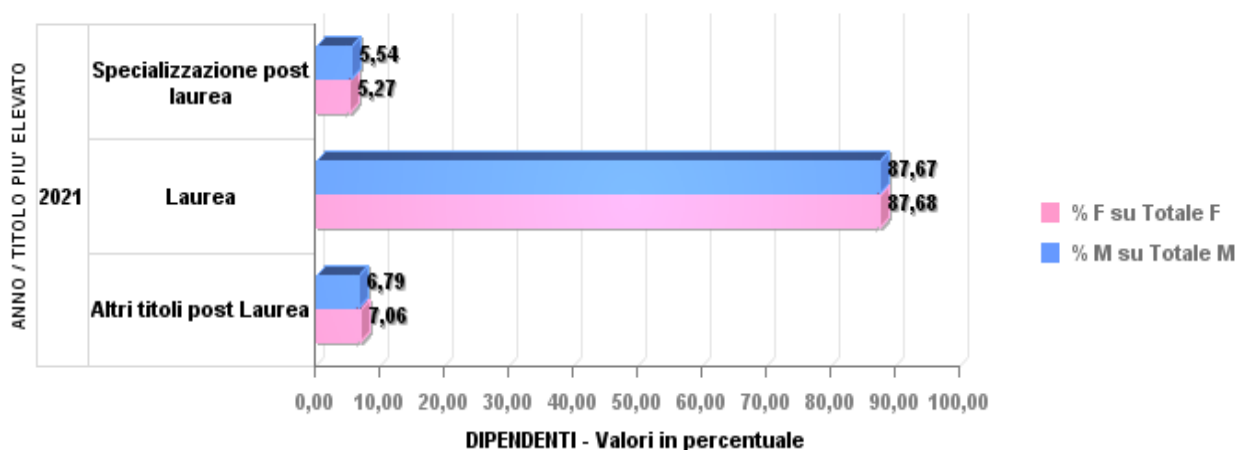
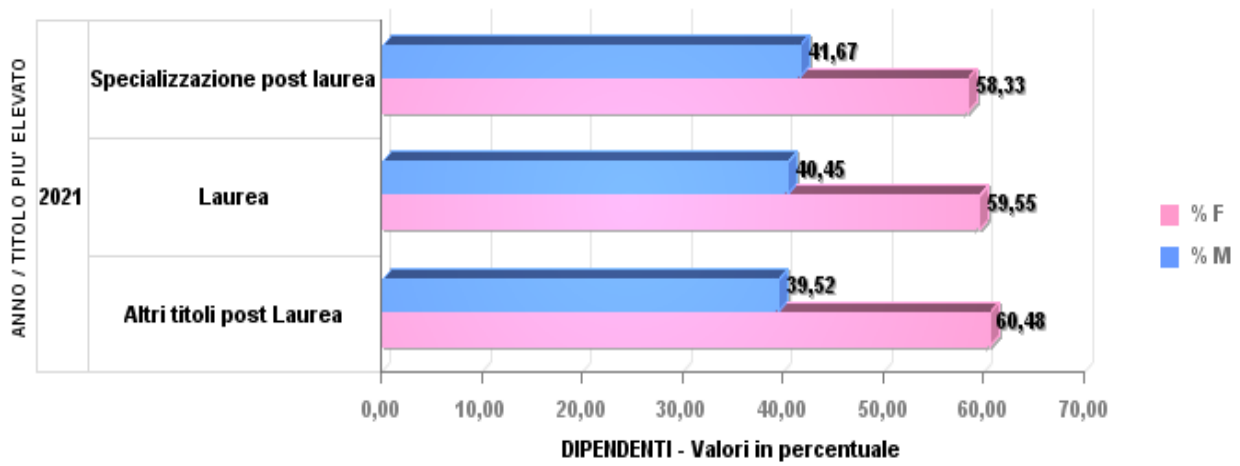


Fig. 19 b) - Titoli di studio - Focus su dipendenti in possesso di laurea. Percentuale M/F per tipologia (Laurea, Altri titoli post laurea, Specializzazione post laurea). Anno 2021. Dati al 31/12/2021



3.3 La distribuzione del personale per aree professionali

Il sistema professionale delle categorie del comparto in Regione Toscana è articolato su vari livelli: la Famiglia professionale, che aggrega più profili caratterizzati da una comune identità professionale in relazione alla tipologia di attività svolta; il Profilo professionale, che specifica i contenuti generali delle singole attività svolte, in coerenza con le categorie contrattuali/profili giuridici; il Profilo di ruolo, che qualifica il profilo professionale in termini di caratteristiche gestionali e competenze tecniche ed organizzative. La Tab. 21 rappresenta la distribuzione del personale nelle famiglie professionali presenti nelle strutture regionali (Giunta regionale, Segretariato generale del Consiglio regionale, A.R.T.E.A.).

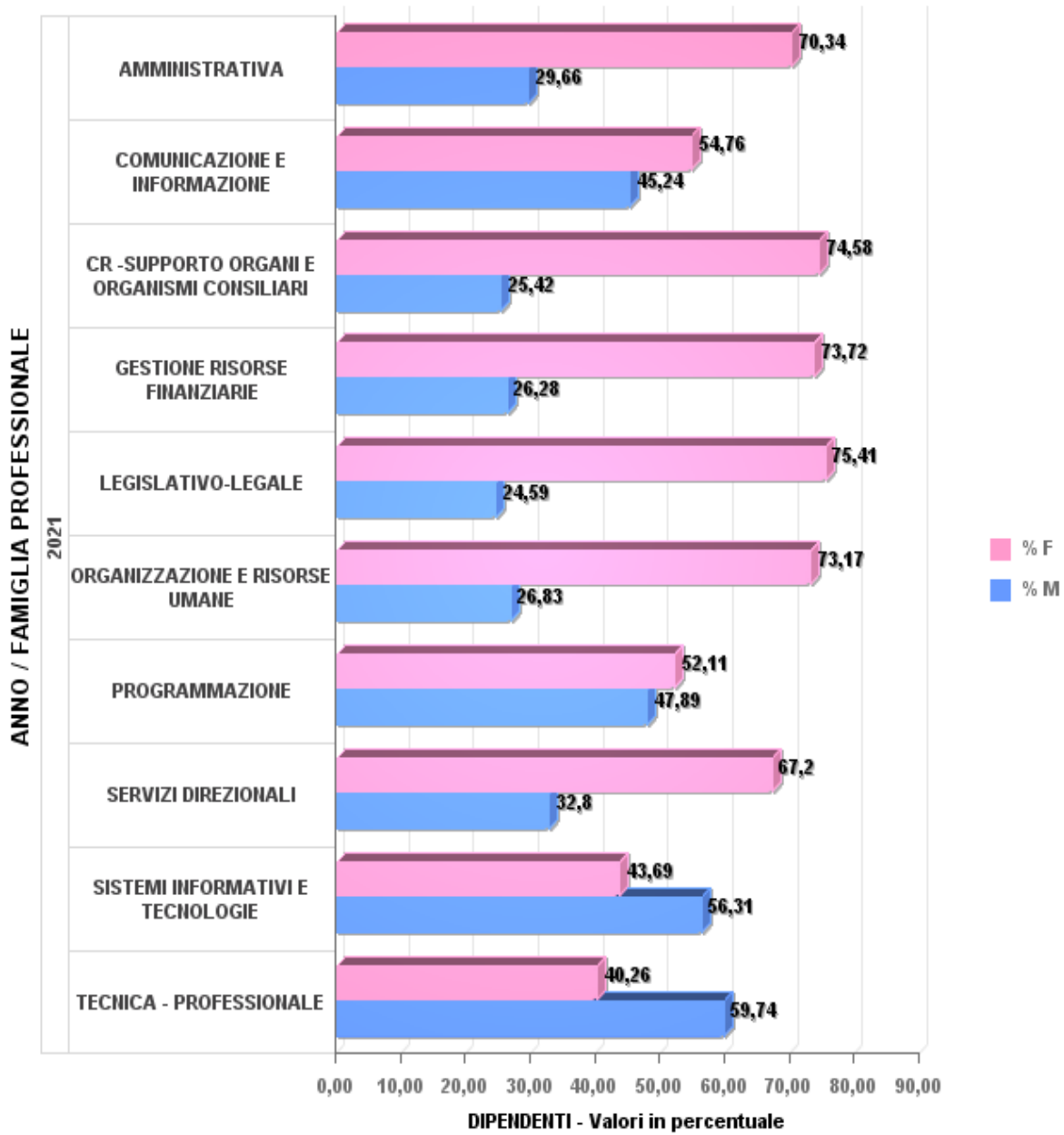
Tab. 21 - Distribuzione del personale delle categorie del comparto, per famiglia professionale e genere. Anno 2021. Dati al 31/12/2021

ANNO	FAMIGLIA PROFESSIONALE	CATEGORIA	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale
2021	AMMINISTRATIVA	B	81	36	117	69,23	30,77	9,81
		C	455	147	602	75,58	24,42	50,46
		D	212	127	339	62,54	37,46	28,42
		D con PO	90	45	135	66,67	33,33	11,32
			837	353	1.190	70,34	29,66	38,31
	COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	C	21	18	39	53,85	46,15	46,43
		D	19	17	36	52,78	47,22	42,86
		D con PO	6	3	9	66,67	33,33	10,71
			46	38	84	54,76	45,24	2,70
	CR -SUPPORTO ORGANI E ORGANISMI CONSILIARI	C	19	4	23	82,61	17,39	38,98
		D	13	3	16	81,25	18,75	27,12
		D con PO	12	8	20	60,00	40,00	33,90
			44	15	59	74,58	25,42	1,90
	GESTIONE RISORSE FINANZIARIE	C	46	12	58	79,31	20,69	42,34
		D	27	12	39	69,23	30,77	28,47
		D con PO	28	12	40	70,00	30,00	29,20
			101	36	137	73,72	26,28	4,41
	LEGISLATIVO-LEGALE	D	4	2	6	66,67	33,33	9,84
		D con PO	42	13	55	76,36	23,64	90,16
			46	15	61	75,41	24,59	1,96
	ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	C	14	5	19	73,68	26,32	46,34
D		9	1	10	90,00	10,00	24,39	

	D con PO	7	5	12	58,33	41,67	29,27
		30	11	41	73,17	26,83	1,32
PROGRAMMAZIONE	C	69	67	136	50,74	49,26	21,97
	D	144	117	261	55,17	44,83	42,16
	D con PO	109	113	222	49,10	50,90	35,86
		321	295	616	52,11	47,89	19,83
SERVIZI DIREZIONALI	A	4	8	12	33,33	66,67	4,80
	B	88	52	140	62,86	37,14	56,00
	C	66	16	82	80,49	19,51	32,80
	D	5	3	8	62,50	37,50	3,20
	D con PO	5	3	8	62,50	37,50	3,20
		168	82	250	67,20	32,80	8,05
SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGIE	B		2	2		100,00	0,97
	C	33	49	82	40,24	59,76	39,81
	D	37	34	71	52,11	47,89	34,47
	D con PO	20	31	51	39,22	60,78	24,76
		90	116	206	43,69	56,31	6,63
TECNICA - PROFESSIONALE	C	61	140	201	30,35	69,65	43,41
	D	99	94	193	51,30	48,70	41,68
	D con PO	26	43	69	37,68	62,32	14,90
		186	276	462	40,26	59,74	14,87
		1.869	1.237	3.106	60,17	39,83	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 20 - Distribuzione nelle famiglie professionali, per genere, del personale appartenente alle categorie del comparto. Valori in percentuale. Anno 2021. Dati al 31/12/2021



3.4 La fruizione della formazione suddiviso per genere ed età

La tabella riprodotta nel documento è tra quelle contenute nel Format relativo alla relazione annuale relativa alla Rete Nazionale dei CUG. Rappresenta la fruizione delle attività formative da parte del personale per tipologia di intervento (area giuridica, informatica, obbligatoria sulla sicurezza etc.). Si evidenzia come la formazione di tipo giuridico-normativa sia stata quella più fruita nell'anno 2021 e ciò è probabilmente consequenziale al fatto che la famiglia professionale amministrativa è, in questa Amministrazione, sicuramente la più popolata. Per quanto concerne l'età anagrafica, le fasce d'età con la maggior partecipazione alle iniziative formative sono quelle ricomprese tra i 41 e 50 anni e quella tra i 51 e 60 anni, in linea con quanto evidenziato nel paragrafo relativo alla distribuzione del personale per classi d'età (par. 3.1).

Tab. 22 – Fruizione della formazione per genere ed età. Dati al 31/12/2021

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⁾
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		

4. La composizione di genere delle commissioni di concorso

L'anno 2021 si è caratterizzato per l'ingresso di un considerevole numero di unità di personale neo assunto a seguito dell'espletamento di procedure concorsuali pubbliche a copertura dei fabbisogni riferiti alle più ampie aree professionali.

Di pari passo, si è assistito nell'anno 2021, a seguito dell'avvio della XI Legislatura 2020-2025, al rinnovo delle figure apicali dell'Amministrazione, a seguito di procedure selettive dedicate all'individuazione di alcuni dei nuovi Direttori.

Ancora, nell'ultima parte dell'anno, in attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), al fine di supportare le amministrazioni nella gestione dei procedimenti amministrativi complessi, il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha pubblicato avvisi di selezione per la ricerca di professionisti ed esperti, di diversi profili, cui conferire incarichi di collaborazione. Regione Toscana ha proceduto, nel mese di dicembre ad effettuare la selezione degli esperti di cui all'elenco fornito da Funzione Pubblica, mediante colloqui per i diversi profili.

Dunque, a seguire la tabella, contenuta anche nel Format relativo alla relazione CUG, concernente la composizione per genere delle commissioni di concorso e delle commissioni di valutazione di cui sopra.

Tab. 23 – Composizione nelle commissioni di concorso. Dati al 31/12/2021

Commissione	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale	38		47		85	
Totale % sul personale complessivo	1,13		1,40		2,54	

Si osserva che, del totale dei membri di commissione pari ad 85 persone, 47 sono di genere femminile e le restanti 38 di genere maschile, con una leggera prevalenza, dunque, della composizione di genere femminile.

- Parte seconda -

5. Il Monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni positive 2021-2023

5.1 Il Piano Triennale delle Azioni positive 2021-2023

Le azioni positive sono misure temporanee speciali rivolte alla realizzazione delle pari opportunità, della parità di genere e del benessere lavorativo nei luoghi di lavoro e sono espressamente previste dal Codice delle pari opportunità (D.lgs. n. 198/2006), al capo IV "Promozione delle pari opportunità", in particolare dall'art. 48 per quanto riguarda le pubbliche amministrazioni.

Più nello specifico, l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche concentra l'attenzione, in un'ottica di genere, sull'accesso, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le progressioni nella carriera.

A livello regionale, il legislatore toscano, con la Legge Regionale 8 gennaio 2009, n.1 ha disciplinato, all'interno del Capo V°, le Azioni positive per il personale di Regione Toscana.

In particolare, la Giunta regionale approva, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, il Piano delle Azioni positive, sulla base delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), in raccordo con la Consigliera regionale di parità, con la Commissione regionale per le pari opportunità e con le strutture regionali competenti in materia. Le Azioni Positive sono rivolte alla rimozione degli ostacoli che impediscono un pieno inserimento del personale nell'attività lavorativa e alla sua concreta partecipazione alle occasioni di avanzamento professionale.

Alla luce di quanto sopra detto, la Giunta Regionale, con Delibera n. 774 del 2 agosto 2021 ha approvato l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il personale di Regione Toscana per gli anni 2021 -2023.

MACROAREA	DESCRIZIONE MACROAREA	AZIONE	DESCRIZIONE AZIONE	DESTINATARI	INDICATORE	TARGET 2021	TARGET 2022/2023	ESECUZIONE AZIONI			STRUTTURE COINVOLTE	Collegamenti con PQPO 2021-2023	
								2021	2022	2023		Codice	Obiettivo
1	Iniziativa di informazione e sensibilizzazione del personale	1.1	Pubblicazione sulla intranet, al fine della miglior conciliazione dei tempi di vita-lavoro, di tutte le informazioni in materia, quali le normative di riferimento, la produzione reportistica in ottica di genere, le disposizioni varie e le novità concernenti tali tematiche, con particolare riferimento ai permessi e congedi.	tutto il personale	intranet aggiornata entro 2 giorni lavorativi	100,00%	100,00%	x	x	x	Giunta Regionale Dir. Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"
		1.2	Per meglio conciliare i tempi vita-lavoro, pubblicazione di informazione sui servizi socio assistenziali alla persona, in particolare con l'inserimento nella intranet di pagine informative sulle strutture residenziali per anziani.	tutto il personale	intranet aggiornata entro 2 giorni lavorativi	100,00%	100,00%	x	x	x	Giunta Regionale Dir. Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"
2	Iniziativa per la formazione del personale	2.1	Interventi formativi garantendo la partecipazione dei/delle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale, assicurando pari opportunità e condizionando la conciliazione dei tempi di vita-lavoro.	tutto il personale	numero edizioni terminate entro le ore 16.00/numero edizioni effettuate	50,00%	50,00%	x	x	x	Giunta Regionale Dir. Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"
		2.2	Intervento formativo rivolto a tutto il personale, per diffondere la conoscenza delle normative per la promozione delle pari opportunità e la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, in particolare modo della violenza di genere vale a dire del riciclaggio di crediti formativi fuorilegge all'implementazione del "Piano 3 CCI del 20.12.2019-verifica delle migliori competenze acquisite.	tutto il personale	attivazione intervento formativo	100,00%		x	x		Giunta Regionale Dir. Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"
		2.3	Intervento di formazione e sensibilizzazione relativo all'applicazione delle Linee Guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista.	tutto il personale	attivazione intervento formativo	100,00%	100,00%	x	x		Giunta Regionale Dir. Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"
		2.4	Percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni -Progetto Induction Training per Neoassunti	dipendenti individuati come "Mentori" e personale neoassunto	numero di Mentori coinvolti nel progetto (n. 50)	80,00%	20,00%	x	x		Giunta Regionale Dir. Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo "Sviluppo e valorizzazione delle competenze"
		2.5	Percorsi formativi destinati alle dirigenze ed alle posizioni organizzative sull'esercizio del ruolo e sulle tecniche di coaching.	dirigenze e posizioni organizzative	numero dipendenti coinvolti/numero dipendenti	50,00%		x	x		Giunta Regionale Dir. Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"
		2.6	Corso sul diritto del lavoro con particolare riferimento ai diritti e doveri del dipendente pubblico in base le disposizioni contenute nel Codice di Comportamento della Regione Toscana.	tutto il personale	numero dipendenti coinvolti/numero dipendenti	10,00%				x		Giunta Regionale Dir. Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21
3	Iniziativa rivolta alla conciliazione dei	3.1	Forme di organizzazione del lavoro che facilitano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso istituti quali il Telelavoro domiciliare, e più in generale, il Lavoro Agile (F.O.L.A.).	tutto il personale	adozione regolamentazione lavoro agile	entro il 31/12/2021	da definire	x	x	x	Giunta Regionale Dir. Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo "Regolamentazione dello smart working [lavoro agile]"
		3.2	Prosecuzione nel percorso di attivazione di convenzioni con nidi finalizzate per i/e figli/e dei dipendenti.	persone con figli minori	n. 1 convenzioni attive	entro il 31/12/2021	da definire	x	x	x	Giunta Regionale Dir. Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"

ACROAREA	DESCRIZIONE MACROAREA	AZIONE	DESCRIZIONE AZIONE	DESTINATARI	INDICATORE	TARGET 2021	TARGET 2022/2023	ESECUZIONE AZIONI			STRUTTURE COINVOLTE	Collegamento con PQPO 2021-2023		
								2021	2022	2023		Codice	Obiettivo	
		3.3	Analisi di fattibilità per la realizzazione di azioni positive per il personale impegnato nell'assistenza familiare (persone non auto sufficienti).	tutto il personale	realizzazione studio di fattibilità		entro il 30/06/2022		x		Giunta Regionale, Direzione Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane - Dir. Sanità, Welfare e Coesione sociale, settore Politiche per l'integrazione socio-sanitaria	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"	
4	Iniziativa rivolta alla prevenzione del disagio, al perseguimento del benessere e della sicurezza sul lavoro	4.1	Conferma e la nuova attivazione di convenzioni agevolate relative agli abbonamenti ai mezzi pubblici per il personale di Regione Toscana	tutto il personale	n. 2 convenzioni annuali confermate	entro il 31/12/2021	entro il 31/12/2021	x	x	x	Giunta Regionale, Direzione Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane - Dir. Trasporto Pubblico Locale su ferro e marittimo, Mobilità sostenibile	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"	
		4.2	Predisposizione e la sperimentazione di uno spazio web intranet, accessibile da tutto il personale regionale ed sito stesso dedicato, consistente in una piattaforma digitale di informazione per la condivisione di servizi ed utility	tutto il personale	pubblicazione spazio web su intranet		entro il 31/12/2022		x			Giunta Regionale, Direzione Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"
		4.3	Analisi di fattibilità finalizzata all'allocazione, in ciascuna sede di lavoro, di fontanelli di acqua depurata al fine di ridurre l'uso di plastica usa-e-getta, nel rispetto e nella tutela dell'ambiente.	tutto il personale	allocazione fontanelli di acqua depurata			entro il 31/12/2022		x		Giunta Regionale, Direzione Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane - Settore Servizi Generali e Amministrazione del patrimonio	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"
		4.4	Uso di corretti stili di vita alimentari e salutari in ambito lavorativo attraverso la realizzazione di "Giornate informative sui corretti stili di vita alimentare"	tutto il personale	realizzazione giornate informative		n.3			x		Giunta Regionale, Direzione Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"
		4.5	Programmazione e realizzazione di una indagine di clima organizzativo volta a rilevare il livello di benessere lavorativo all'interno dell'Amministrazione	tutto il personale	somministrazione indagine di clima organizzativo al personale		-	entro il 31/12/2022		x		Giunta Regionale, Direzione Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"
		4.6	Individuazione del/della Consigliere di Fiducia, la messa in atto di ogni azione finalizzata a garantire e favorire l'operatività e la massima conoscibilità di tale figura e delle relative funzioni da parte di tutto il personale di Regione Toscana. Informazione ai dipendenti della	tutto il personale	numero incontri conoscitivi con il personale effettuati		7	da definire	x	x		Giunta Regionale, Direzione Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozione della parità e pari opportunità"

6. Il Monitoraggio del Piano delle Azioni positive

6.1 Macroarea 1: Iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale

6.1.1 e 6.1.2 Pubblicazione sulla Intranet, al fine della miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di tutte le informazioni in materia quali la normativa di riferimento, con particolare riferimento ai permessi e congedi ed ai servizi socioassistenziali alla persona, in particolare sulle strutture per anziani. Produzione reportistica di genere.

Per quanto concerne l'anno 2021, in continuità con gli anni precedenti, è stato realizzato un aggiornamento costante della Intranet aziendale, sezione Pari opportunità, all'interno della quale sono presenti, oltre cenni sulla storia e normativa sulle Azioni Positive, molteplici informazioni quali quelle relative alle convenzioni stipulate con i nidi d'infanzia sul territorio per i/le figli/e dei/delle dipendenti, le convenzioni stipulate con le residenze sanitarie assistenziali per i familiari del personale, una pagina dedicata alla Consigliera di Fiducia della Regione Toscana etc.

Si precisa che nella Intranet del Consiglio regionale è attivo il collegamento alle pagine della Intranet della Giunta regionale.

In particolare, per quanto riguarda nello specifico la produzione reportistica in ottica di genere, come già ampiamente descritto nel presente documento, relativamente all'anno 2021, è stato compilato a cura dell'Amministrazione il Format di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità all'interno dell'amministrazione stessa messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica e rivolto alle Amministrazioni come

Regione Toscana che aderiscono alla Rete Nazionale dei CUG. Il Portale Nazionale dei CUG è uno strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Pubbliche amministrazioni secondo quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 recante "Misure per promuovere

le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche volta a promuovere le pari opportunità nella PA".

La piattaforma mette a disposizione strumenti di condivisione con l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico.

6.2. Macroarea 2: Iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale

6.2.1 Interventi formativi garantendo la partecipazione del personale ai corsi di formazione e aggiornamento professionale in rapporto proporzionale, assicurando pari opportunità e consentendo la conciliazione dei tempi di vita-lavoro – Azione 2.1

Relativamente all'anno 2021, in continuità con i precedenti Piani delle Azioni positive, 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. Nello specifico, per la Giunta regionale, il numero di corsi di formazione con orario di chiusura entro le ore 16.00, in particolare per quelle tipologie di corsi estesi alla maggioranza del personale e/o che sono riproposti in più edizioni, ammontano complessivamente a 229 su un totale di 322 edizioni, con una percentuale che si attesta al

71% circa. Per quanto concerne il Consiglio Regionale nell'anno 2021 gli interventi formativi con termine entro le ore 16,00 sono stati complessivamente n. 48 su un totale di n. 50 percorsi formativi per una percentuale complessiva del 96% circa.

6.2.2 Intervento di formazione e sensibilizzazione relativo all'applicazione delle Linee Guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista – Azione 2.3

Con Decisione di Giunta n. 16 del 11 marzo 2011 la Giunta regionale ha adottato le "Linee guida per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti di Regione Toscana".

Con l'adozione delle Linee Guida per l'uso del linguaggio amministrativo non sessista, la Regione Toscana intende fornire indicazioni uniformi, a tutti gli operatori degli Uffici della Giunta regionale, relative all'uguaglianza di trattamento tra i generi nel linguaggio da utilizzare negli atti amministrativi. In concreto, si intende attuare un percorso che conduca da un lato all'utilizzo, laddove possibile, di espressioni di carattere neutro e quindi non discriminatorie tra i sessi; dall'altro all'indicazione di strategie redazionali volte alla declinazione al femminile di alcuni termini riferiti a professioni e ruoli fino ad oggi riservati al genere maschile. La struttura del documento è basata sul presupposto che non esistono regole da applicarsi meccanicamente ai documenti al fine di renderli rispettosi dell'identità di genere, ma che si debba invece ricercare la soluzione più idonea alle peculiarità del tipo di testo che si deve redigere. Si precisa che le Linee Guida si applicano ai soli atti e documenti della Giunta regionale, con esclusione di quelli redatti dal Consiglio regionale. Rimane esclusa, al momento, l'applicazione delle Linee guida oggetto della presente trattazione per la redazione dei testi normativi.

L'intervento formativo, oltre ad una breve disamina sulle tecniche di redazione degli atti nel rispetto dell'uso del linguaggio non sessista, spazia inoltre sulle altre tematiche di maggior rilevanza inerenti la parità di genere e le pari opportunità in Regione Toscana, quali i Piani triennali delle Azioni Positive ed i relativi aggiornamenti annuali, il Rapporto annuale sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile della Regione che, ai sensi dell'art. 38 della l.r. 8 gennaio 2009, n. 1, analizza le dinamiche occupazionali e lo sviluppo professionale in ottica di genere relativamente al personale delle Direzioni della Giunta, Segretariato Generale del Consiglio regionale e di ARTEA.

Un'attenzione particolare è rivolta al "Codice di condotta per la tutela della dignità del personale di Regione Toscana" adottato nel 2019, volto alla promozione di una cultura improntata al rispetto ed alla tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano nell'ambito di Regione Toscana e a garantire adeguate e tempestive forme di prevenzione e intervento in relazione a comportamenti tesi a porre in essere fattispecie di discriminazione, molestie e mobbing. Infine, in relazione al Codice di Condotta, un focus specifico sulla figura e le funzioni della Consigliera di Fiducia.

6.2.3 Percorsi formativi che consentono di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni - Progetto Induction Training per Neoassunti – Azione 2.4

Il Progetto Induction Training per Neoassunti è correlato alle politiche di reclutamento avviate in coerenza con gli indirizzi contenuti nel Piano Triennale dei Fabbisogni di personale basati sull'obiettivo fondamentale di attuare un progressivo ricambio generazionale del personale regionale, con ingresso nei ruoli regionali di nuove risorse umane con competenze innovative, con riferimento a macro aree di competenze professionali, da formare e aggiornare in relazione ai ruoli specifici da ricoprire nell'organizzazione regionale.

A tal fine sono state pertanto indette e si sono svolte nell'anno 2021 procedure concorsuali prevedendo che i candidati vincitori fossero sottoposti, preliminarmente all'inquadramento, ad un percorso di assesment center, non a carattere selettivo, 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, della durata di circa un mese, che tenesse conto dell'ambito professionale della struttura regionale di allocazione.

Successivamente è stato realizzato il percorso formativo dedicato ai Mentori, ovvero ai dipendenti individuati dalle strutture tra il personale con una consolidata esperienza professionale, per affiancare i neoassunti con attività di accoglienza, accompagnamento, monitoraggio e supporto all'inserimento all'interno dell'Organizzazione regionale. Tale formazione specifica era finalizzata a favorire, da parte dei Mentori, dell'assunzione consapevole del loro ruolo.

Nell'ultima parte dell'anno, con il consolidarsi di un numero rilevante di assunzioni è stato avviato il percorso formativo che vuole agevolare l'inserimento dei neo assunti e lo sviluppo delle competenze per un'adeguata professionalizzazione nello svolgimento delle funzioni regionali, con una formazione base in materia di organizzazione regionale (iter atti e decreti dirigenziali), processo legislativo e produzione normativa della Giunta, disciplina del rapporto di lavoro, strumenti di contabilità e bilancio, sistema di valutazione delle prestazioni, utilizzo della postazione di lavoro, sistema di gestione dei documenti amministrativi e degli archivi, intranet regionale, strumenti di programmazione regionale, disciplina degli appalti e contratti.

A completamento del percorso formativo, è stata prevista la partecipazione ai moduli in modalità e-learning, attraverso il portale per la formazione della Regione Toscana (Progetto Trio).

Il Progetto Induction Training per Neoassunti vuole essere una leva fondamentale per rendere più veloce ed efficace il coinvolgimento del neoassunto nella cultura dell'Amministrazione regionale, nei processi e nelle modalità operative attraverso l'attivazione di un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti e neoassunti.

6.3 Macroarea 3: Iniziative rivolte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

6.3.1 Forme di organizzazione del lavoro che facilitano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso istituti quali il Telelavoro domiciliare, e più in generale, il Lavoro Agile (P.O.L.A) – Azione 3.1

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 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, tra le quali anche il Lavoro Agile (P.O.L.A.). L'indicatore previsto nel Piano per quest'Azione consisteva nell'adozione della regolamentazione del lavoro agile, attuata con DGR 380/2021.

Il piano organizzativo per il lavoro Agile 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. Attraverso di esso la Regione persegue, con un approccio strutturato, una finalità di sviluppo organizzativo e culturale che collega l'introduzione del lavoro agile agli elementi che ne rendono efficace il suo utilizzo: orientamento al risultato e all'utente, maturità digitale, sviluppo delle competenze trasversali e professionali, evoluzione dei modelli organizzativi.

Il documento è articolato, in linea anche con quanto presente nelle "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Indicatori di performance" del 9 dicembre 2020 nei seguenti ambiti di approfondimento:

- Stato attuale: rappresentazione delle principali informazioni relative allo stato di attuazione del lavoro agile in Regione Toscana, attraverso l'analisi delle variabili che caratterizzano il contesto organizzativo dell'Ente con particolare riferimento a quattro ambiti: Organizzazione e benessere organizzativo, Personale, Digitalizzazione e dotazione tecnologica.

- Modalità attuative: descrizione, in considerazione delle condizioni rappresentate nella sezione precedente, delle modalità attraverso le quali si intende attuare il lavoro agile in termini di individuazione delle attività remotizzabili, definizione di apposita Regolamentazione in materia, evoluzione della dotazione informatica e aggiornamento delle misure di protezione e sicurezza dei dati e di salute e sicurezza dei lavoratori.

-Soggetti e processi del lavoro agile: rappresentazione di soggetti e principali responsabilità nella gestione del lavoro agile in termini regolamentari e organizzativi. Descrizione dei soggetti coinvolti nella partecipazione al lavoro agile e del gruppo di Governance responsabile dell'attuazione degli interventi previsti nel piano di sviluppo del lavoro agile.

- Programma di sviluppo del lavoro agile: definizione degli elementi relativi alle azioni di sviluppo che la Regione intende realizzare nel triennio per abilitare il lavoro agile

- Monitoraggio: previsione di un modello di monitoraggio composto da una serie di indicatori che saranno rilevati nel corso del triennio per verificare le condizioni abilitanti e lo stato di implementazione del lavoro agile.

6.3.2 Prosecuzione nel percorso di attivazione di convenzioni con nidi d'infanzia per le/i figli/e dei dipendenti – Azione 3.2

L' Azione è volta a cercare di realizzare la miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale che lavora nell'Amministrazione e che è impegnato in forme di assistenza parentale. Si tratta, nello specifico, della stipula di convenzioni con nidi d'infanzia sul territorio periferico toscano per i/le figli/e dei/delle dipendenti che abbiano la necessità di fruire di tali servizi. Vi è inoltre una Convenzione per la fruizione dei servizi del nido d'infanzia del Palazzo di Giustizia ubicato nei pressi del Centro Direzionale di Regione Toscana nel capoluogo di regione che si è provveduto a rinnovare nel corso dell'anno 2021.

6.4 Macroarea 4: Iniziative rivolte alla prevenzione del disagio, al perseguimento del benessere e della sicurezza sul lavoro

6.4.1 Conferma e nuova attivazione di convenzioni agevolate relative agli abbonamenti ai mezzi pubblici per il personale di Regione Toscana – Azione 4.1

Questa Azione è prevista in continuità con i precedenti Piani delle Azioni positive. Infatti, nel corso degli anni, l'Amministrazione si è adoperata per l'attivazione di convenzioni agevolate relative agli abbonamenti ai mezzi pubblici locali per il personale di Regione Toscana interessato all'utilizzo di tali servizi. Le Convenzioni sia con il servizio di Trenitalia sia con il servizio di trasporto pubblico locale vengono rinnovate annualmente. L'Amministrazione acquista gli abbonamenti annuali 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.

6.4.2. Consigliera di Fiducia di Regione Toscana. Messa in atto di ogni azione finalizzata a garantirne e favorirne l'operatività e la massima conoscibilità di tale figura e delle relative funzioni da parte di tutto il personale di Regione Toscana - Azione 4.6

L'obiettivo di quest'Azione prevista per l'anno 2021 concerne il miglioramento della conoscibilità della figura e delle funzioni della Consigliera di Fiducia presente in Regione Toscana dal mese di settembre 2020. L'individuazione di tale figura è avvenuta nel corso dell'anno 2020 mediante l'espletamento di una selezione con avviso pubblico ed è conseguente all'adozione del Codice di Condotta per la tutela della dignità del personale di Regione Toscana che ne prevede appunto al suo interno l'istituzione. La Consigliera è figura esperta, di provenienza esterna all'Amministrazione, deputata all'ascolto e all'assistenza della persona nelle situazioni discriminatorie come disciplinate nello stesso Codice di condotta; svolge le attività in tali ambiti anche attraverso una funzione di consulenza per il Direttore Competente in materia di personale ed il Segretario Generale del Consiglio regionale.

Nel corso dell'anno 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 Piano delle Azioni positive- annualità 2021/2023, al fine di rendere maggiormente conoscibile le funzioni ad ella attribuite. In breve sintesi, al fine di ottenere l'eliminazione del comportamento discriminatorio, di molestia o mobbing la Consigliera di

Fiducia può ascoltare e consigliare la persona, invitare a colloquio la persona indicata quale autrice dei comportamenti lamentati; acquisire informazioni necessarie ed utili all'espletamento delle proprie funzioni; proporre incontri, ai fini conciliativi, tra le parti, proporre al Direttore competente in materia di personale ed al Segretario Generale del Consiglio regionale azioni da realizzare al fine di poter ricostituire un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità del personale coinvolto nel caso e prevenire l'eventuale ricomparsa di tali situazioni discriminatorie.