

REGIONE TOSCANA



Giunta Regionale

**RAPPORTO ANNUALE
SULLA SITUAZIONE E SULLE DINAMICHE DEL PERSONALE
MASCHILE E FEMMINILE DELLA REGIONE**

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

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

Anno 2018

Rapporto annuale sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile della Regione - Anno 2018

Il presente rapporto, redatto in ottemperanza delle previsioni contrattuali e della normativa in materia di organizzazione, personale e pari opportunità, analizza le dinamiche della situazione occupazionale presso le Direzioni della Giunta regionale, del Segretariato generale del Consiglio regionale, di A.R.T.E.A ed al personale giornalistico, adottando l'ottica della differenza di genere in tutti i fenomeni che riguardano i movimenti di personale e lo sviluppo professionale delle componenti femminile e maschile.

In tale ottica il Rapporto, oltre ad assolvere all'obbligo normativo di cui all'art. 38 comma 1 della Legge Regionale 8 gennaio 2009, n.1, rappresenta anche un efficace strumento di monitoraggio dell'attuazione delle politiche di pari opportunità, della 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 Commissione regionale per le pari opportunità e ai vertici amministrativi della Regione.

Il 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.

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.

Indice			
1.	Dati sul personale in servizio:		
1.1	La consistenza degli organici	pag.	4
1.2	Il part-time	pag.	6
1.3	L'orario agevolato	pag.	9
1.4	Il telelavoro	pag.	10
1.5	I permessi 150 ore diritto allo studio	pag.	12
2.	Lo sviluppo professionale:		
2.1	Gli incarichi di posizione organizzativa	pag.	14
2.2	Le qualifiche dirigenziali	pag.	19
3.	Il profilo qualitativo del personale:		
3.1	La distribuzione del personale per classi di età	pag.	22
3.2	La distribuzione del personale per titolo di studio	pag.	26
3.3	La distribuzione del personale per aree professionali	pag.	28

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 ed al personale giornalistico, con esclusione di quello delle Segreterie degli organi politici della Giunta e del Consiglio.

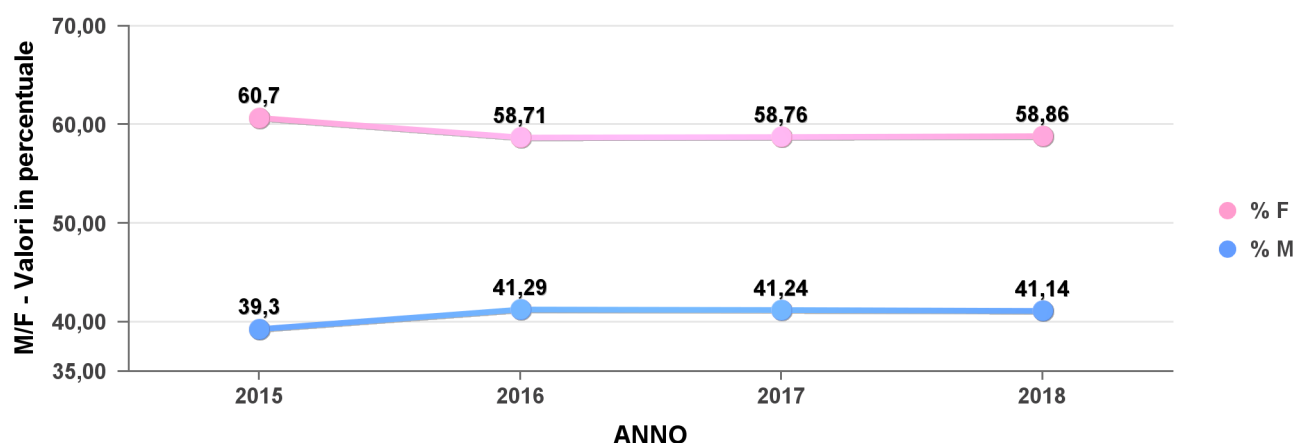
Il personale in servizio al 31/12/2018 è costituito da 3.376 dipendenti, di cui: 3.235 a tempo indeterminato, 62 a tempo determinato, 62 in posizione di comando provenienti da altre amministrazioni e 17 con contratto di diritto privato.

Tab. 1 - Personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro. Ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2018

ANNO	RAPPORTO DI LAVORO	F	M	% F	% M	Totale	% su Totale
2018	Tempo Indeterminato	1.903	1.332	58,83	41,17	3.235	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		1.987	1.389	58,86	41,14	3.376	100,00
2017	Tempo Indeterminato	1.928	1.357	58,69	41,31	3.285	97,10
	Tempo Determinato	35	13	72,92	27,08	48	1,42
	Personale in Comando	21	14	60,00	40	35	1,03
	Contratto Diritto Privato	4	11	26,67	73,33	15	0,44
Totali		1.988	1.395	58,76	41,24	3.383	100,00
2016	Tempo Indeterminato	1.930	1.365	58,57	41,43	3.295	97,31
	Tempo Determinato	33	10	76,74	23,26	43	1,27
	Personale in Comando	21	12	63,64	36,36	33	0,97
	Contratto Diritto Privato	4	11	26,67	73,33	15	0,44
Totali		1.988	1.398	58,71	41,29	3.386	100,00
2015	Tempo Indeterminato	1.433	935	60,52	39,48	2.368	96,73
	Tempo Determinato	47	11	81,03	18,97	58	2,37
	Personale in Comando	1	5	16,67	83,33	6	0,25
	Contratto Diritto Privato	5	11	31,25	68,75	16	0,65
Totali		1.486	962	60,70	39,30	2.448	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

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



Da un'analisi dei dati in ottica di genere si evidenzia come il 58,86 % del totale del personale sia rappresentato da donne. La percentuale delle donne infatti supera quella maschile in quasi la totalità delle tipologie di rapporto, a partire dal contratto di lavoro a tempo determinato con il 67,74% di rappresentatività femminile. Nel rapporto di diritto privato, al contrario, l'incidenza maschile è quella che prevale con una percentuale del 64,71%. 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 femminile si abbassa notevolmente, confermando, anche in questo caso, l'andamento degli anni precedenti.

Nell'anno 2018, a seguito dell'intervento normativo contenuto nel D.lgs 75/2017, che ha previsto la possibilità per le pubbliche amministrazioni di dare attuazione al processo di superamento del precariato, si è provveduto, all'interno di Regione Toscana, a tale reclutamento speciale con L.R. 32/2019.

Ciò ha comportato anche uno specifico impatto sulle Dotazioni organiche, prevedendo l'incremento dei posti in misura corrispondente alle unità di personale immesso in ruolo, con l'utilizzo della quota di risorse stanziata per il finanziamento dei contratti a tempo determinato delle categorie.

Sulla scorta dei criteri di selezione stabiliti dalla sopracitata normativa, sono state individuate n. 41 unità complessive di personale, avente diritto ad accedere alla procedura di superamento del precariato.

La Giunta Regionale, con deliberazione 919/2018, ha ripartito il numero complessivo delle unità di personale da reclutare, nel triennio 2018-2021 per le strutture della Giunta, del Consiglio e di ARTEA.

In particolare nell'anno 2018, sono state effettuate n. 26 assunzioni, di cui 21 donne e 5 uomini, a conferma del fatto che la presenza femminile è costantemente prevalente all'interno delle fasce più deboli, a partire da quella del precariato.

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 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, nelle varie tipologie, sia complessivamente in costante aumento, passando da un totale di 159 unità nel 2015, ad un totale di 246 unità a fine anno 2018. La percentuale totale del personale che usufruisce di un contratto di lavoro part-time cresce dal 6,71% del 2015 al 7,60% del 2018. In particolare tale crescita è determinata dall'incremento dell'utilizzo del part-time all'80-83%, che da 99 unità nel 2015 passa a 151 unità nel 2018.

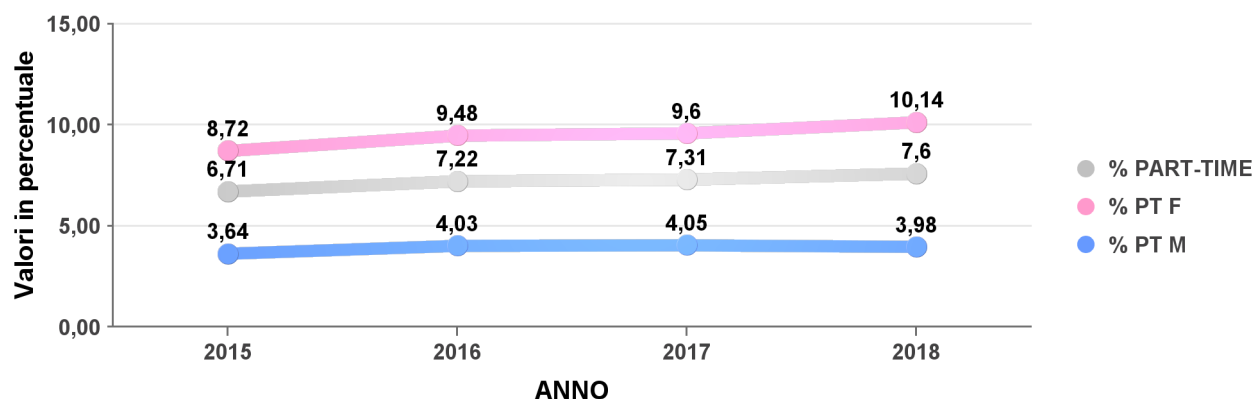
Da un'osservazione dei dati, in ottica di genere, si registra un andamento complessivo in costante aumento negli anni dell'utilizzo del contratto di lavoro a tempo parziale, su entrambi i generi, ad esclusione del 2018 dove si registra una leggera flessione del numero degli uomini a fronte di un considerevole aumento del numero delle donne.

Tab. 2 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto Part-time. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2018

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		
2018	Part-Time < 50%	7	0,22	2	0,06	9	0,28
	Part-Time = 50%	16	0,49	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	4,14	17	0,53	151	4,67
Totale Anno:		193	10,14	53	3,98	246	7,60
2017	Part-Time < 50%	7	0,21	2	0,06	9	0,27
	Part-Time = 50%	12	0,37	31	0,94	43	1,31
	Part-Time = 60-70%	35	1,07	7	0,21	42	1,28
	Part-Time 80-83,33%	131	3,99	15	0,46	146	4,44
Totale Anno:		185	9,60	55	4,05	240	7,31
2016	Part-Time < 50%	5	0,15	2	0,06	7	0,21
	Part-Time = 50%	17	0,52	29	0,88	46	1,40
	Part-Time = 60-70%	33	1,00	7	0,21	40	1,21
	Part-Time 80-83,33%	128	3,88	17	0,52	145	4,40
Totale Anno:		183	9,48	55	4,03	238	7,22
2015	Part-Time < 50%	5	0,21	3	0,13	8	0,34
	Part-Time = 50%	9	0,38	15	0,63	24	1,01
	Part-Time = 60-70%	22	0,93	6	0,25	28	1,18
	Part-Time 80-83,33%	89	3,76	10	0,42	99	4,18
Totale Anno:		125	8,72	34	3,64	159	6,71

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 2 - Percentuali M/F in Part-Time. Confronto ultimi 4 anni



Nell'anno 2018, il genere femminile si conferma essere quello che utilizza maggiormente l'istituto del part-time con il 78,46% sul totale complessivo del personale in part-time.

La tipologia di part-time all'80-83% della prestazione lavorativa, per quanto concerne il genere femminile, è quella maggiormente utilizzata con l'88,74% del totale delle donne che usufruiscono di tale istituto in quanto probabilmente quella a minor impatto economico tra le tipologie di part-time disponibili (Tab. 3 e Fig. 3).

Anche nell'osservazione dei dati sull'utilizzo del part-time nelle categorie del comparto, le donne rappresentano mediamente, le maggiori fruitrici dell'istituto, in quanto lo stesso consente di conciliare in modo ottimale i tempi di vita e di lavoro. (Tab 4 e Fig. 4).

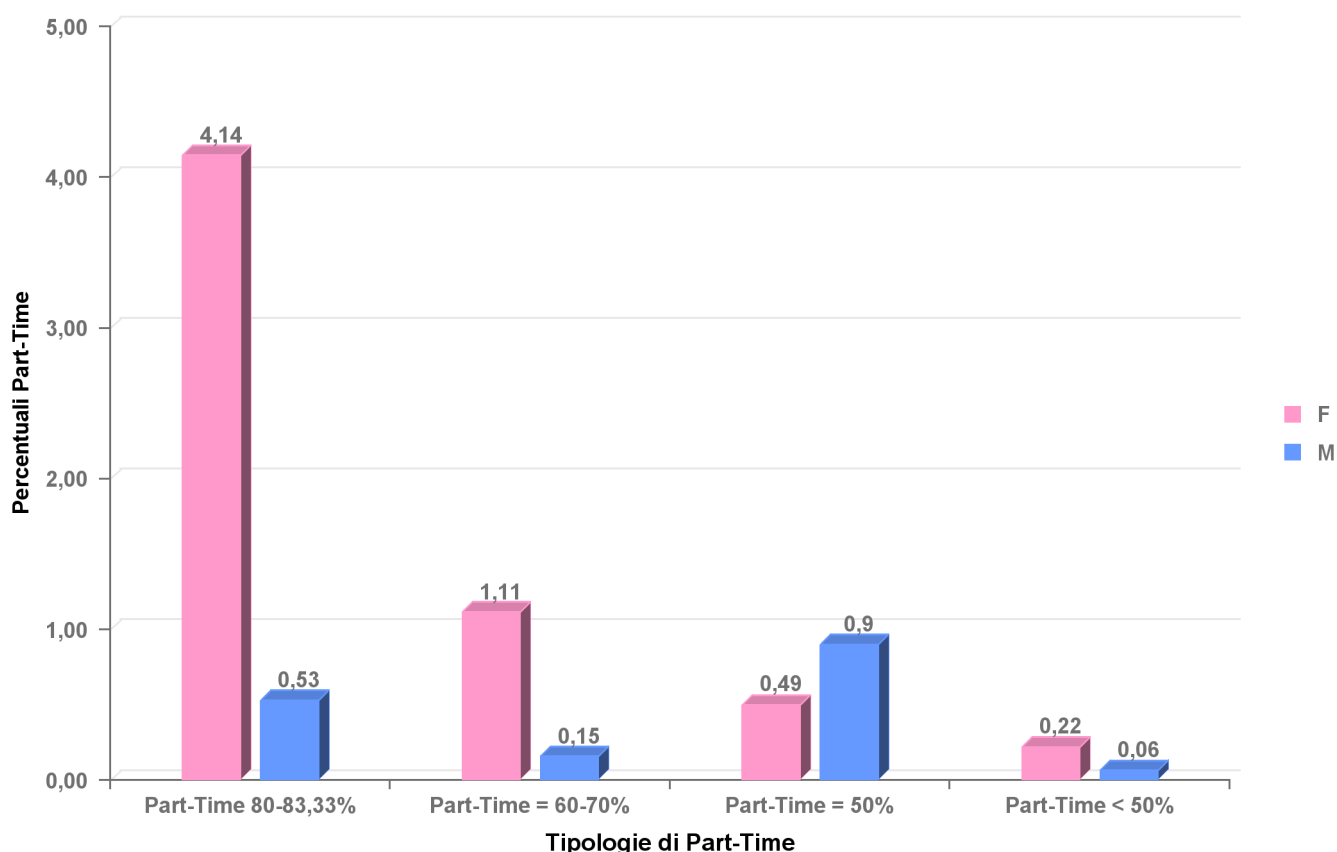
I dati sono riferiti al personale a tempo indeterminato potenzialmente fruitore dell'istituto del part-time.

Tab. 3 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time per tipologie. Anno 2018. Dati al 31/12/2018

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			
2018	Part-Time < 50%	7	0,22	2	0,06	77,78	9	3,66
	Part-Time = 50%	16	0,49	29	0,90	35,56	45	18,29
	Part-Time = 60-70%	36	1,11	5	0,15	87,80	41	16,67
	Part-Time 80-83,33%	134	4,14	17	0,53	88,74	151	61,38
	Totali:	193	5,97	53	1,64	78,46	246	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 3 - Percentuale dipendenti a tempo indeterminato per tipologia di part-time e genere. Anno 2018. Dati al 31/12/2018

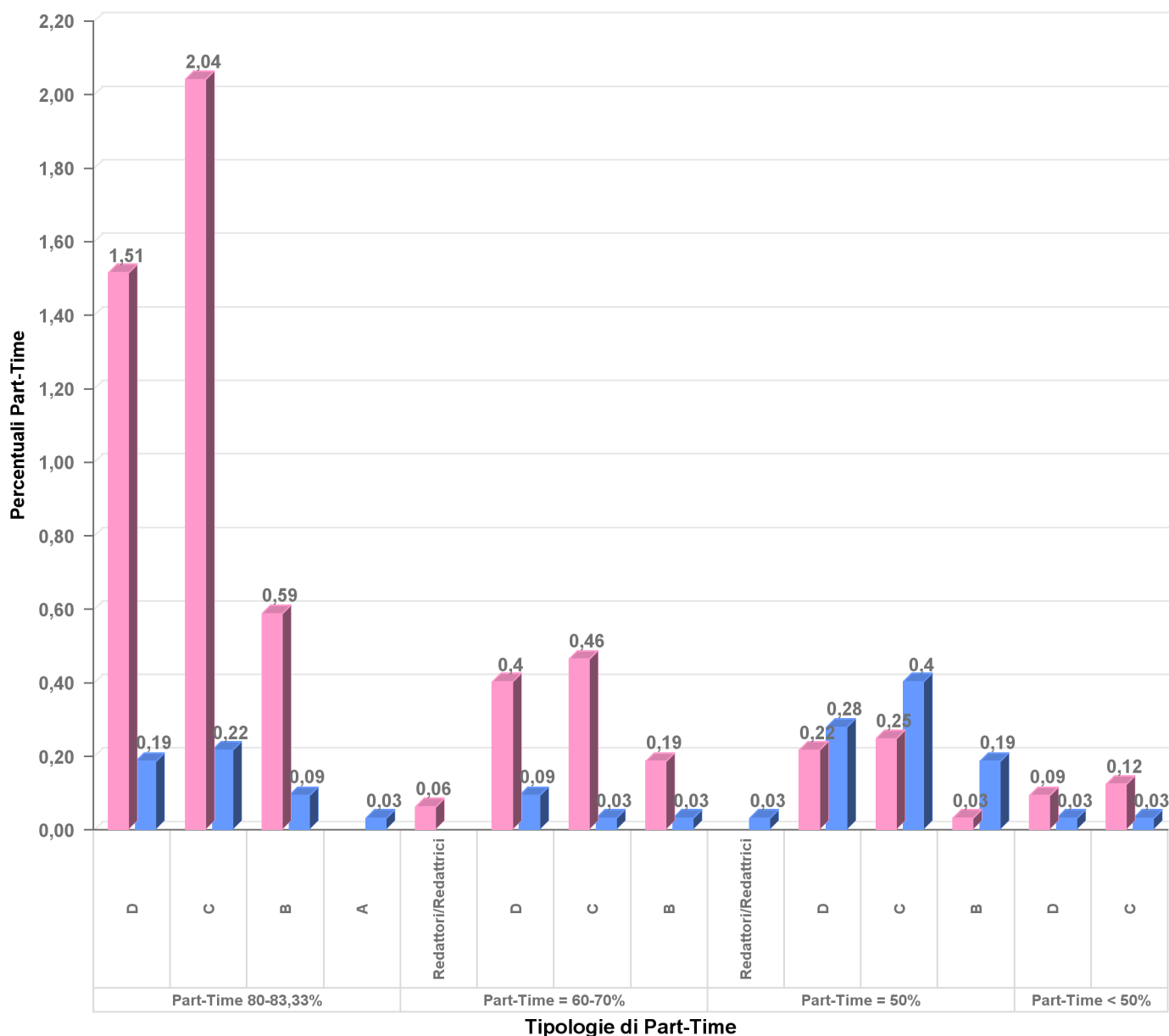


Tab. 4 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time per tipologie. Anno 2018. Dati al 31/12/2018

ANNO	CATEGORIE	Part-Time < 50%		Part-Time = 50%		Part-Time = 60-70%		Part-Time 80-83,33%		% F su totale Part-Time	Totale	% su Totale
		F	M	F	M	F	M	F	M			
2018	A								1		1	0,43
	B			1	6	6	1	19	3	72,22	36	10,17
	C	4	1	8	13	15	1	66	7	80,87	115	37,96
	D	3	1	7	9	13	3	49	6	79,12	91	47,98
	Redattori/ Redattrici				1	2				66,67	3	0,49
Totali:		7	2	16	29	36	5	134	17	78,46	246	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 4 - Percentuale dipendenti a tempo indeterminato per tipologia di part-time, categoria e genere. Anno 2018. Dati al 31/12/2018



1.3 L'Orario Agevolato

Il personale che per specifici motivi personali o familiari (portatori e portatrici 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.

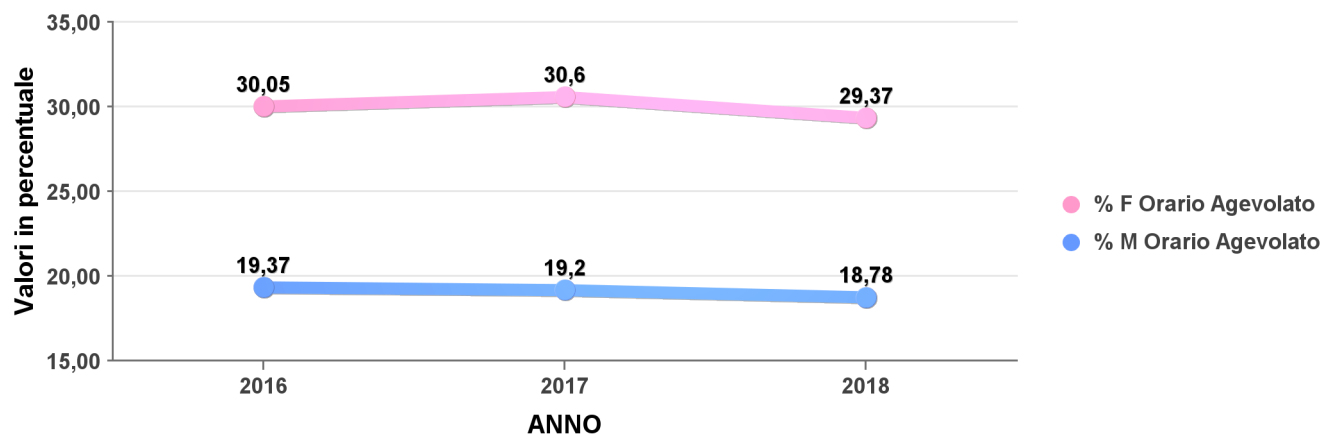
L'analisi della fruizione dell'orario agevolato è basata sui dati relativi all'ultimo quadrimestre (Settembre-Dicembre) di ogni anno. Dai dati presentati nella tabella 5, si evince che nel corso del 2018, risultano aver usufruito dell'orario agevolato, almeno una volta, un numero complessivo di 824 unità per una percentuale del 25,09% sul totale del personale delle categorie del comparto in servizio. Delle 824 unità totali, 575 sono donne e 249 uomini, per una percentuale complessiva, per genere, rispettivamente del 29,37% e del 18,78%. 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.

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				
2018	A	0	5	0,00	0	9	0,00	0	14	0,00
	B	34	216	15,74	14	121	11,57	48	337	14,24
	C	226	818	27,63	90	486	18,52	316	1.304	24,23
	D	307	888	34,57	145	696	20,83	452	1.584	28,54
	Personale in Comando	8	31	25,81	0	14	0,00	8	45	17,78
Totale Anno:		575	1.958	29,37	249	1.326	18,78	824	3.284	25,09
2017	A	0	5	0,00	0	10	0,00	0	15	0,00
	B	35	222	15,77	15	123	12,20	50	345	14,49
	C	236	798	29,57	87	477	18,24	323	1.275	25,33
	D	316	885	35,71	149	696	21,41	465	1.581	29,41
	Personale in Comando	0	8	0,00	0	5	0,00	0	13	0,00
Totale Anno:		587	1.918	30,60	251	1.307	19,20	838	3.225	25,98
2016	A	0	5	0,00	0	11	0,00	0	16	0,00
	B	33	230	14,35	14	132	10,61	47	362	12,98
	C	226	794	28,46	87	480	18,13	313	1.274	24,57
	D	320	893	35,83	156	701	22,25	476	1.594	29,86
	Personale in Comando	0	5	0,00	0	3	0,00	0	8	0,00
Totale Anno:		579	1.927	30,05	257	1.327	19,37	836	3.254	25,69

Fonte dati: DM Assenze e Orari

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

Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta invece la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente. Lavorare a distanza rappresenta una ulteriore 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. La sua attivazione non implica quindi la sottoscrizione di un diverso contratto di lavoro.

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 (riforma Madia) stabilisce che, laddove ci siano richieste, almeno il 10% del personale deve essere messo in condizione di lavorare attraverso nuove modalità spazio-temporali di gestione del lavoro quali appunto l'attivazione di postazioni di telelavoro domiciliare.

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.

Si segnala che nel corso dell'anno 2018, nell'ambito del Piano delle Azioni Positive, è in fase di realizzazione un progetto sperimentale di Telelavoro da "Centri Satellite", che permette di svolgere la propria prestazione lavorativa, presso la sede periferica della Regione Toscana più vicina al proprio domicilio. Anche questa peculiare modalità di telelavoro coniuga l'esigenza di ridurre tempi e disagi degli spostamenti casa/ufficio ai fini di una miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, dunque, più in generale, incidendo positivamente sui livelli di benessere organizzativo.

Il Telelavoro può essere richiesto dal personale a tempo indeterminato con esclusione della dirigenza 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. Dal 1° gennaio 2016, inoltre, è escluso dall'attivazione della postazione di Telelavoro domiciliare, anche il personale titolare di incarico di Posizione organizzativa. Alla luce di quanto sopra detto, i relativi dati vengono rappresentati separatamente a partire dall'anno 2016, sia nei grafici che nelle tabelle.

Al 31/12/2018, il numero delle postazioni di telelavoro domiciliare ammonta ad un totale di 345 unità, di cui 267 sono donne e solo 78 sono uomini. La percentuale totale di dipendenti in telelavoro sul totale del personale potenzialmente fruitore, si attesta vicino al 14% (13,95%), in aumento rispetto agli anni precedenti. 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.

Tab. 6 - Utilizzo del Telelavoro per genere. Dipendenti, aventi diritto, delle strutture della Giunta, del Consiglio e di ARTEA. Anni 2015 e 2016-2017-2018 (i dati sono visualizzati separatamente dal 2016, a causa della modifica della platea degli aventi diritto. Dati al 31/12/2018)

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
2015	2.250	247	10,98	189	76,52	58	23,48
2016	2.540	244	9,61	192	78,69	52	21,31
2017	2.526	269	10,65	209	77,70	60	22,30
2018	2.474	345	13,95	267	77,39	78	22,61

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 6 - Dipendenti in telelavoro per genere. Pecentuali sul totale di genere. Anno 2015. Dati al 31/12/2018

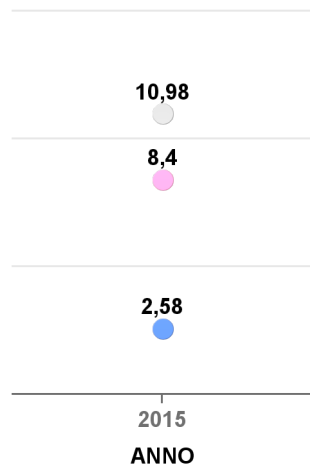
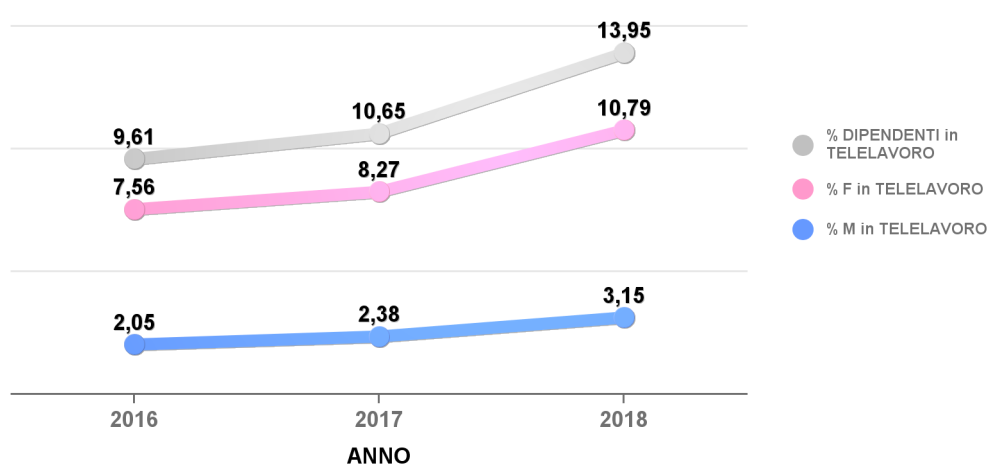


Fig. 6 bis - Dipendenti in telelavoro per genere. Pecentuali sul totale di genere. Anni 2016-2017. Dati al 31/12/2018

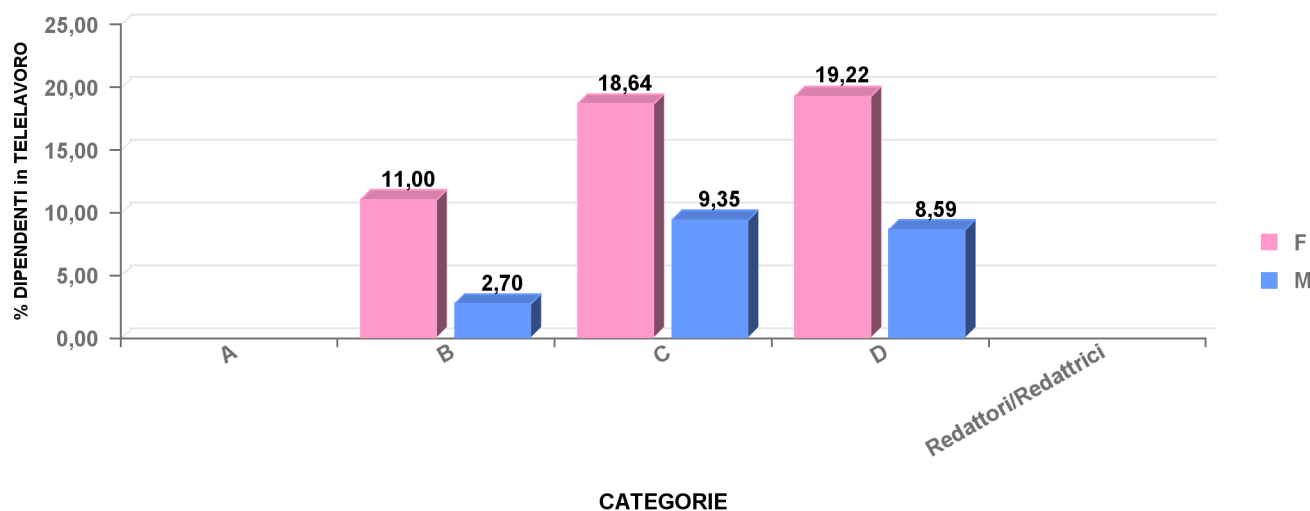


Tab. 7 - Utilizzo del telelavoro per categoria e genere. Dati al 31/12/2018

CATEGORIE	F			M			Totale Dipendenti	Totale Dipendenti in Telelavoro	% Dipendenti in Telelavoro su Totale Dipendenti
	Dipendenti	Dipendenti in Telelavoro	%	Dipendenti	Dipendenti in Telelavoro	%			
A	5			9			14		
B	209	23	11,00	111	3	2,70	320	26	8,13
C	751	140	18,64	449	42	9,35	1.200	182	15,17
D	541	104	19,22	384	33	8,59	925	137	14,81
Redattori/Redattrici	7			8			15		
	1.513	267	17,65	961	78	8,12	2.474	345	13,95

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 7 - Utilizzo del telelavoro per categorie e genere. Anno 2018. Dati al 31/12/2018



1.5 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.

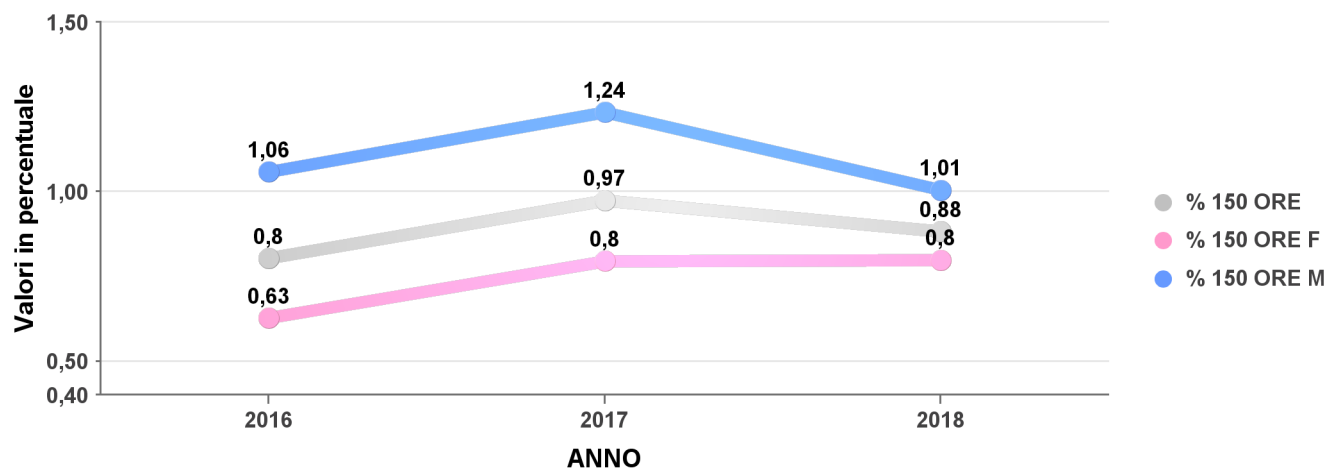
Nel 2018 questo tipo di congedo è stato utilizzato da n. 28 dipendenti di cui 15 donne e 13 uomini, per la maggior parte compresi nelle fasce d'età 35-44 anni e 45-54 anni per un totale percentuale pari allo 0,88% sul totale aventi diritto. Il personale che utilizza il permesso per motivi di studio appartiene prevalentemente alle categorie C e D.

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			
2018	A	5			9				14	
	B	216			121	2	1,65	2	337	0,59
	C	774	12	1,55	473	2	0,42	14	1.247	1,12
	D	882	3	0,34	690	9	1,30	12	1.572	0,76
Totale Anno:		1.877	15	0,80	1.293	13	1,01	28	3.170	0,88
2017	A	5			10				15	
	B	222			123	4	3,25	4	345	1,16
	C	777	6	0,77	472	1	0,21	7	1.249	0,56
	D	881	9	1,02	694	11	1,59	20	1.575	1,27
Totale Anno:		1.885	15	0,80	1.295	16	1,24	31	3.180	0,97
2016	A	5			11				16	
	B	230			132				362	
	C	785	10	1,27	479	7	1,46	17	1.264	1,34
	D	890	2	0,22	700	7	1,00	9	1.590	0,57
Totale Anno:		1.910	12	0,63	1.322	14	1,06	26	3.232	0,80

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.

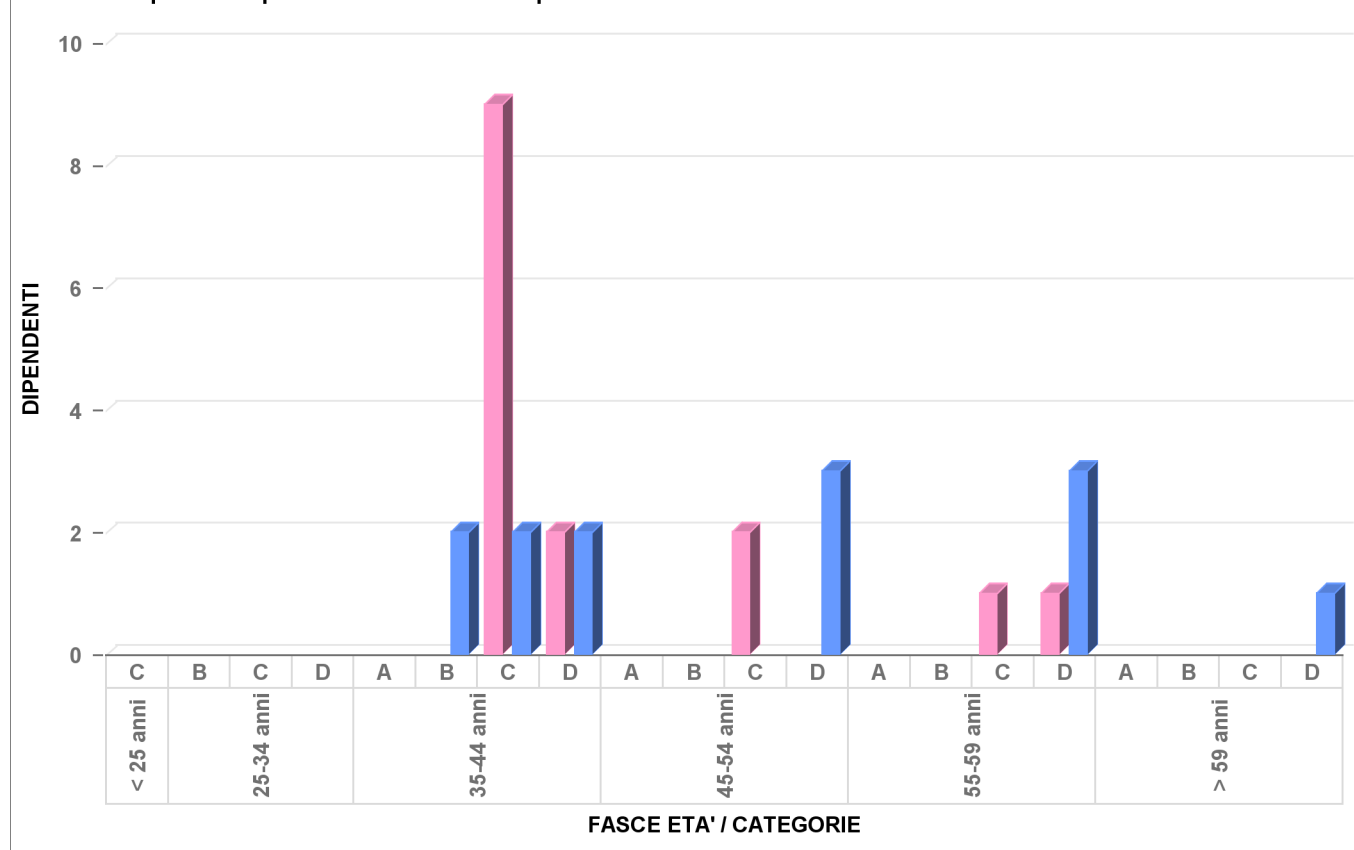


Tab. 9 - Dipendenti delle categorie del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per genere, che hanno usufruito di permessi per motivi di studio nel quadrimestre Settembre-Dicembre 2018. Dati al 31/12/2018.

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
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M			
A														14	
B						2							2	337	0,59
C					9	2	2		1				14	1.247	1,12
D					2	2		3	1	3		1	12	1.572	0,76
Totali:					11	6	2	3	2	3		1	28	3.170	0,88

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 2018. Dati al 31/12/2018.



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 nuovo CCNL Funzioni locali, avvenuta il 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; la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa viene effettuata con periodicità semestrale; viene rideterminato l'importo della retribuzione di posizione e di risultato.

Il CCNL, inoltre, prevede espressamente la possibilità di proroga degli incarichi in atto, fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del medesimo contratto.

L'istituto delle posizioni organizzative in Regione Toscana, è attualmente regolamentato, per le strutture della Giunta regionale, con il Disciplinare adottato con Decreto n. 5535/2015 e per il Segretariato Generale del Consiglio regionale, con decreto del Segretario generale n. 21 del 27/11/2015. E' attualmente allo studio la revisione della materia alla luce e nel rispetto della nuova normativa contrattuale di riferimento e previo confronto con le Organizzazioni Sindacali.

E' da tenere presente che, a seguito del trasferimento di funzioni e personale ex L.R. n. 22/2015, il personale titolare di Posizione organizzativa è stato inquadrato nel ruolo regionale mantenendo la tipologia di incarico ad esso attribuito dall'ente di provenienza.

L'equiparazione delle tipologie delle posizioni organizzative del personale trasferito ai sensi della LR n. 22/2015 è correlata all'unificazione delle dotazioni organiche avvenuta a seguito della sottoscrizione, in data 1 ottobre 2018, del "Contratto Collettivo Integrativo relativo alla destinazione preventiva delle risorse per il salario accessorio del personale del comparto funzioni locali dell'anno 2018" con il quale vengono definite le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sotto l'aspetto della "riunificazione" dei fondi.

Nel corso dell'anno 2018, nelle strutture della Giunta regionale, del Consiglio regionale e di A.R.T.E.A., risultano attribuiti n. 606 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. 10 e Fig. 10) è del 36,84%, equivalente rispetto all'anno precedente, mentre la percentuale maschile, sul totale dei dipendenti uomini di categoria D è del 41,89%, che risulta essere in lieve aumento rispetto al 2017.

Per quanto riguarda l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa nelle Direzioni, (Tab. 11 e Fig. 11) si evidenzia che il Segretariato Generale del Consiglio regionale, seguito dall'A.R.T.E.A. e dall'Avvocatura, risultano essere le 3 strutture con la percentuale più elevata di posizioni organizzative attribuite (rispettivamente del 71,28%, del 65,22% e 65,00%) 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 della Giunta regionale Cultura e Ricerca, Lavoro ed Istruzione e formazione, rispettivamente con l'84,62%, l'80,00% ed il 79,31% sul totale delle posizioni attribuite.

Per quanto concerne invece l'attribuzione degli incarichi di Posizione organizzativa per tipologia (Tab.12 e Fig. 12), la Posizione organizzativa medio-alta risulta essere quella più diffusa con una percentuale del 49.17% sul totale degli incarichi. All'interno di questa tipologia, la presenza femminile risulta essere sostanzialmente prevalente (55,70% donne; 44,30% uomini).

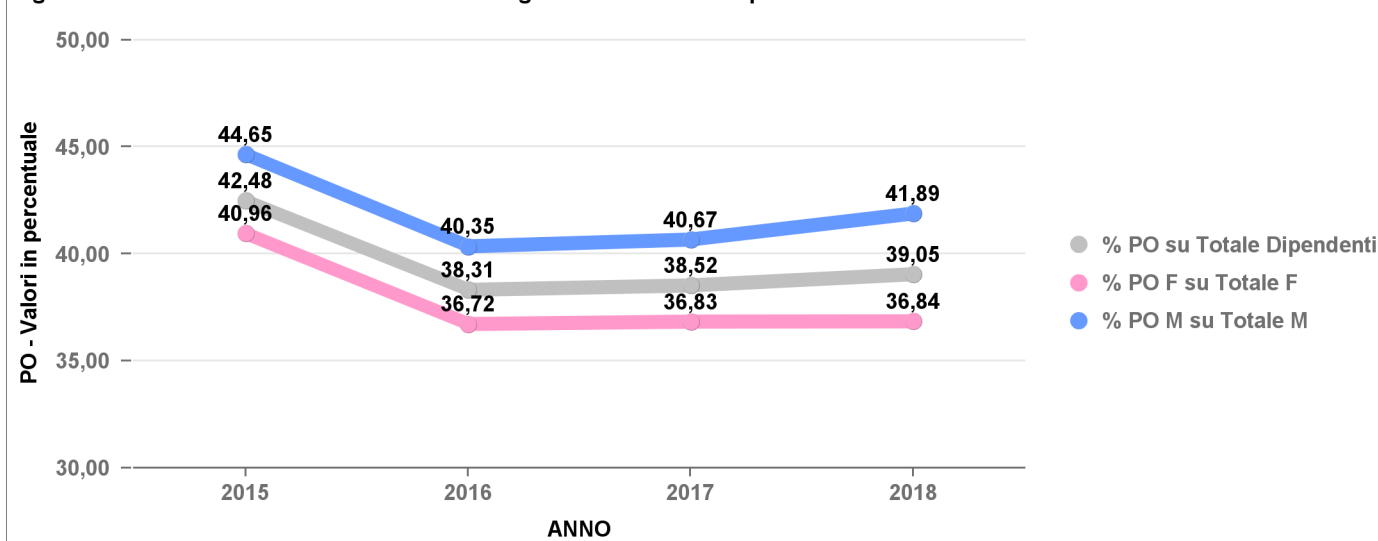
La maggior presenza femminile nelle tipologie di incarico di Posizioni organizzative è confermata anche nelle altre tipologie, tranne per quella relativa al personale inquadrato per trasferimento delle funzioni. Per tali dipendenti, le percentuali di attribuzione delle Posizioni organizzative, risultano, come per l'anno precedente, sostanzialmente invertite con una percentuale maschile del 64.04% contro una percentuale del 35,96% per il genere femminile.

Tab. 10 - Incarichi di PO attribuiti per genere. Dati relativi alla categoria D. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2018

ANNO	POSIZIONI ORGANIZZATIVE e CATEGORIA D	F			% F	M			% M	Totale PO	% su Totale F	% su Totale M	Totale Cat. D	% su Totale Cat. D
		D	D con PO	Totale		D	D con PO	Totale						
2018	POSIZ. ORG. ALTA PROFESSIONALITA'		1	1	0,06		1	1	0,06	2	0,11	0,15	2	0,13
	P.O. COMPLESSA/ALTA		78	78	5,03		61	61	3,93	139	8,92	9	139	8,96
	P.O. ORGANICA/MEDIO-ALTA		166	166	10,7		132	132	8,51	298	18,99	19,47	298	19,20
	P.O. DI PRESIDIO/MEDIO- BASSA		45	45	2,9		33	33	2,13	78	5,15	4,87	78	5,03
	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	35,57	394		394	25,39		63,16	58,11	946	60,95
Totali		552	322	874	14,91	394	284	678	11,56	606	36,84	41,89	1.552	100,00
2017	POSIZ. ORG. ALTA PROFESSIONALITA'		1	1	0,06		1	1	0,06	2	0,11	0,14	2	0,13
	P.O. COMPLESSA/ALTA		74	74	4,72		57	57	3,64	131	8,44	8,25	131	8,35
	P.O. ORGANICA/MEDIO-ALTA		169	169	10,78		134	134	8,55	303	19,27	19,39	303	19,32
	P.O. DI PRESIDIO/MEDIO- BASSA		45	45	2,87		31	31	1,98	76	5,13	4,49	76	4,85
	P.O. ex Province		34	34	2,17		58	58	3,7	92	3,88	8,39	92	5,87
	Categoria D senza PO	554		554	35,33	410		410	26,15		63,17	59,33	964	61,48
Totali		554	323	877	14,96	410	281	691	11,79	604	36,83	40,67	1.568	100,00
2016	POSIZ. ORG. ALTA PROFESSIONALITA'		1	1	0,06		1	1	0,06	2	0,11	0,15	2	0,13
	P.O. COMPLESSA/ALTA		72	72	4,6		55	55	3,51	127	8,21	7,98	127	8,11
	P.O. ORGANICA/MEDIO-ALTA		170	170	10,86		134	134	8,56	304	19,38	19,45	304	19,41
	P.O. DI PRESIDIO/MEDIO- BASSA		44	44	2,81		30	30	1,92	74	5,02	4,35	74	4,73
	P.O. ex Province		35	35	2,23		58	58	3,7	93	3,99	8,42	93	5,94
	Categoria D senza PO	555		555	35,44	411		411	26,25		63,28	59,65	966	61,69
Totali		555	322	877	14,96	411	278	689	11,75	600	36,72	40,35	1.566	100,00
2015	POSIZ. ORG. ALTA PROFESSIONALITA'		21	21	1,78		15	15	1,27	36	3,04	3,09	36	3,06
	P.O. COMPLESSA/ALTA		51	51	4,33		40	40	3,4	91	7,38	8,23	91	7,73
	P.O. ORGANICA/MEDIO-ALTA		170	170	14,44		135	135	11,47	305	24,6	27,78	305	25,91
	P.O. DI PRESIDIO/MEDIO- BASSA		41	41	3,48		27	27	2,29	68	5,93	5,56	68	5,78
	Categoria D senza PO	408		408	34,66	269		269	22,85		59,04	55,35	677	57,52
Totali		408	283	691	11,79	269	217	486	8,29	500	40,96	44,65	1.177	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 31/12/2018



Tab. 11 - Incarichi di PO attribuiti per genere nelle Direzioni. Anno 2018. Dati al 31/12/2018

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					
2018	DIREZIONE GENERALE DELLA GIUNTA REGIONALE	19	13	32	10	8	18	50	21	42,00	61,90	38,10
	AFFARI LEGISLATIVI, GIURIDICI ED ISTITUZIONALI	12	24	36	8	11	19	55	35	63,64	68,57	31,43
	PROGRAMMAZIONE E BILANCIO	30	15	45	20	11	31	76	26	34,21	57,69	42,31
	ORGANIZZAZIONE E SISTEMI INFORMATIVI	68	35	103	38	33	71	174	68	39,08	51,47	48,53
	DIRITTI DI CITTADINANZA E COESIONE SOCIALE	48	32	80	18	16	34	114	48	42,11	66,67	33,33
	AGRICOLTURA E SVILUPPO RURALE	70	25	95	89	44	133	228	69	30,26	36,23	63,77
	ATTIVITA' PRODUTTIVE	17	13	30	4	6	10	40	19	47,50	68,42	31,58
	CULTURA E RICERCA	10	11	21	3	2	5	26	13	50,00	84,62	15,38
	ISTRUZIONE E FORMAZIONE	51	23	74	21	6	27	101	29	28,71	79,31	20,69
	AMBIENTE ED ENERGIA	78	23	101	71	36	107	208	59	28,37	38,98	61,02
	DIFESA DEL SUOLO E PROTEZIONE CIVILE	60	19	79	64	40	104	183	59	32,24	32,20	67,80
	POLITICHE MOBILITA', INFRASTRUTTURE E TRASPORTO PUBBLICO LOCALE	30	14	44	23	27	50	94	41	43,62	34,15	65,85
	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE	23	8	31	12	11	23	54	19	35,19	42,11	57,89
	LAVORO	6	4	10	1	1	2	12	5	41,67	80,00	20,00
	AVVOCATURA	6	7	13	1	6	7	20	13	65,00	53,85	46,15
	A.R.T.E.A.	4	10	14	4	5	9	23	15	65,22	66,67	33,33
	SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO REGIONALE	20	46	66	7	21	28	94	67	71,28	68,66	31,34
	Totali:	552	322	874	394	284	678	1.552	606	39,05	53,14	46,86

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

In generale, si rileva come la percentuale femminile, sul totale delle posizioni organizzative attribuite (in termini assoluti), sia più alta di quella maschile. Nell'analisi per Direzione si evidenzia, 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 "Difesa del Suolo e Protezione Civile", "Politiche Mobilità, Infrastrutture e Trasporto pubblico locale", "Agricoltura e Sviluppo rurale" e "Urbanistica e politiche abitative".

E' inoltre da sottolineare, che in termini relativi, ovvero, considerando la percentuale delle posizioni organizzative attribuite per genere, la percentuale di attribuzione si conferma a favore del genere maschile, come evidenziato nella precedente tabella 10.

Fig. 11 - Percentuali Posizioni Organizzative attribuite per genere, nelle Direzioni. Anno 2018. Dati al 31/12/2018

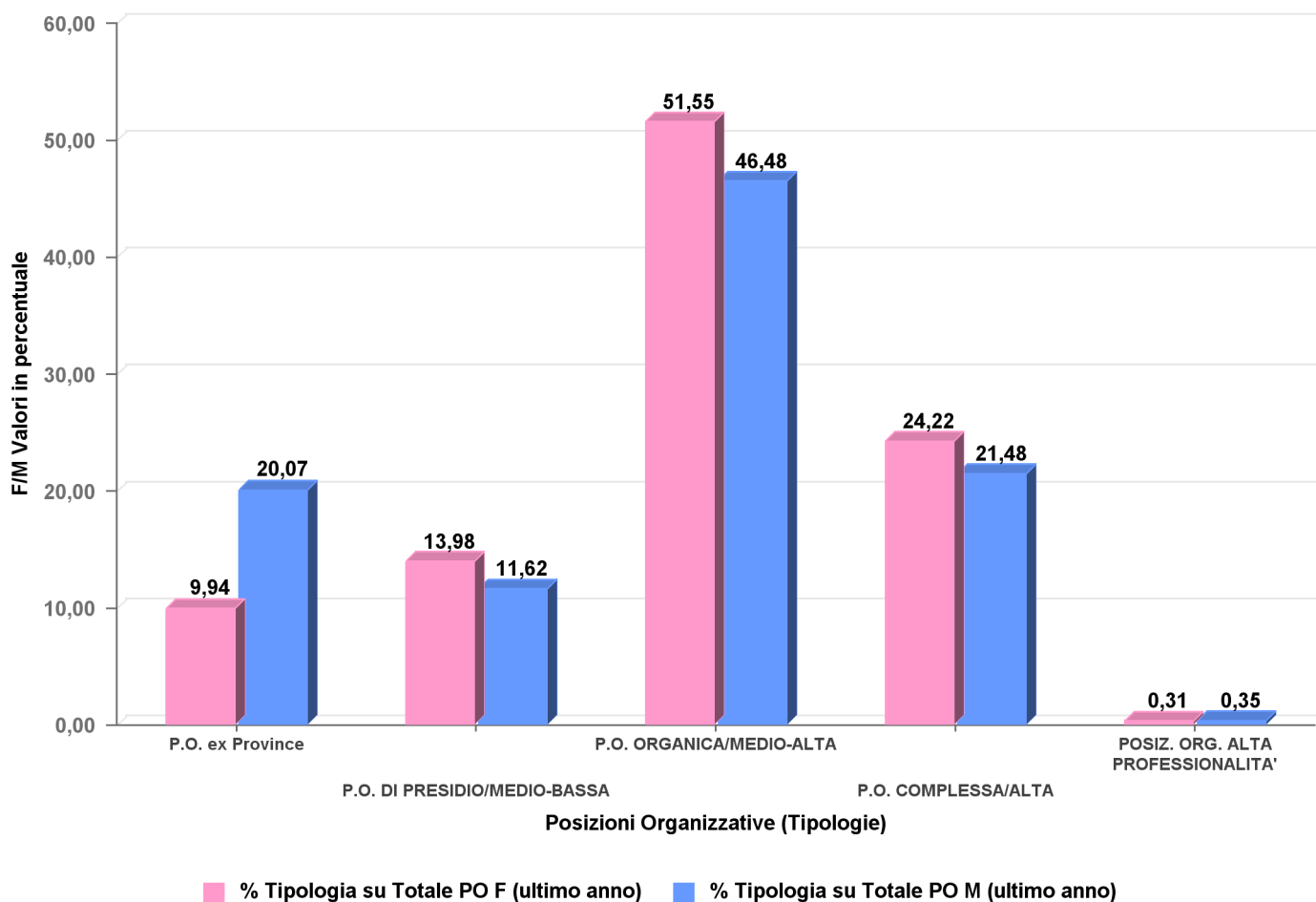


Tab. 12 - Distribuzione incarichi di Posizione Organizzativa per Tipologia e genere. Anno 2018. Dati al 31/12/2018

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
2018	POSIZ. ORG. ALTA PROFESSIONALITA'	1	1	50,00	0,31	50,00	0,35	0,33
	P.O. COMPLESSA/ALTA	78	61	56,12	24,22	43,88	21,48	22,94
	P.O. ORGANICA/MEDIO-ALTA	166	132	55,70	51,55	44,30	46,48	49,17
	P.O. DI PRESIDIO/MEDIO-BASSA	45	33	57,69	13,98	42,31	11,62	12,87
	P.O. ex Province	32	57	35,96	9,94	64,04	20,07	14,69
	Totali:	322	284	53,14	100,00	46,86	100,00	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 12 - Incarichi di Posizione Organizzativa per tipologia e genere. Anno 2018. Dati al 31/12/2018



2.2 Le qualifiche dirigenziali

Le posizioni dirigenziali sono disciplinate da apposito contratto collettivo nazionale di lavoro e dai conseguenti contratti decentrati integrativi. La Regione Toscana con Legge regionale n. 1 dell'8 gennaio 2009, 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. Nell'anno 2018, in particolare, la percentuale femminile titolare di incarico dirigenziale, sul totale complessivo dei titolari e delle titolari di incarico dirigenziale, è del 36,72%, mentre quella maschile è del 63,28%, confermando la tendenza dei precedenti 3 anni, ad una costante fase discendente della percentuale degli incarichi dirigenziali attribuiti alle donne (Tab. 13 e Fig. 13).

In particolare si nota come al termine dell'anno 2018 gli incarichi dirigenziali che ammontano a 128 unità, aumentano di 5 unità complessive rispetto all'anno precedente, ma se osserviamo il dato di genere, si evidenzia come la componente femminile scende dalle 49 unità del 2017 alle 47 unità del 2018, mentre quella maschile cresce dalle 74 unità del 2017 alle 81 attuali, con un incremento di ben 7 posizioni dirigenziali.

Ad ulteriore conferma della tendenza al decremento della popolazione femminile nelle posizioni dirigenziali, si evidenzia anche come il dato percentuale relativo alla presenza femminile con incarico dirigenziale sul totale del personale di genere femminile, sia in costante diminuzione:

- Anno 2015 = 3,03 %
- Anno 2016 = 2,57 %
- Anno 2017 = 2,46 %
- Anno 2018 = 2,37 %

Si precisa che nelle tabelle 13 e 14, relative alle tipologie di incarichi dirigenziali, alla voce "RESPONSABILE di DIREZIONE" sono 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.

Dall'osservazione degli incarichi dirigenziali per tipologia e genere, nell'anno 2018 (Tab. 14 e Fig. 14), per quanto concerne le tipologie di incarichi più popolate, si segnala che:

- dei 53 incarichi di responsabile di settore ad alta complessità 24 titolari sono donne, il numero resta invariato rispetto all'anno precedente, mentre 29 titolari sono uomini, in aumento di 2 unità;
- dei 26 incarichi di responsabile di settore complesso omogeneo, 10 titolari sono donne, in diminuzione di una unità rispetto all'anno precedente, mentre 16 sono uomini, in aumento di 3 unità.

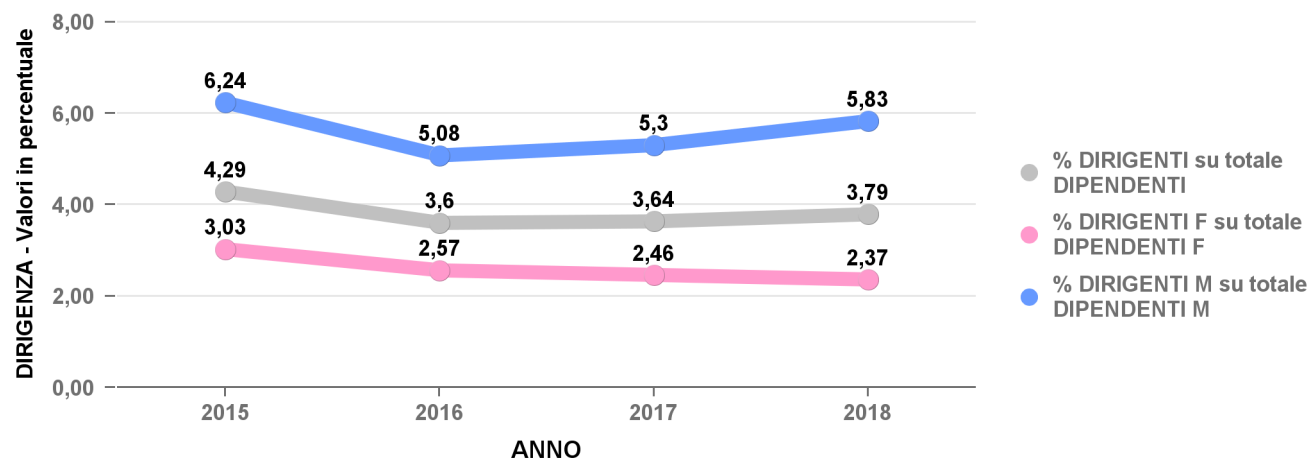
Anche visivamente, se si osserva il grafico di cui alla figura 14, si evince come in tutte le tipologie di incarico dirigenziale la presenza maschile risulti prevalente.

Tab. 13 - Incarichi dirigenziali per tipologia e genere. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2018

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						
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	6,26
	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	1.940		1.308		3.248					
Totali		1.987	47	1.389	81	3.376	128	36,72	63,28	2,37	5,83
2017	RESPONSABILE di DIREZIONE	6	6	10	10	16	16	37,50	62,50	0,30	1,43
	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	27	27	51	51	47,06	52,94	1,21	5,81
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	11	11	13	13	24	24	45,83	54,17	0,55	1,86
	RESP.DI SETTORE			3	3	3	3		100,00		0,65
	RESP. SETTORE ex LR 22/2015 e MdL	7	7	20	20	27	27	25,93	74,07	0,35	2,87
	Personale non dirigente	1.939		1.321		3.260					
Totali		1.988	49	1.395	74	3.383	123	39,84	60,16	2,46	5,30
2016	RESPONSABILE di DIREZIONE	6	6	10	10	16	16	37,50	62,50	0,30	1,43
	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'	23	23	25	25	48	48	47,92	52,08	1,16	5,36
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	14	14	11	11	25	25	56,00	44,00	0,70	2,36
	RESP.DI SETTORE			4	4	4	4		100,00		0,86
	RESP. SETTORE ex LR 22/2015 e MdL	7	7	20	20	27	27	25,93	74,07	0,35	2,86
	Personale non dirigente	1.937		1.327		3.264					
Totali		1.988	51	1.398	71	3.386	122	41,8	58,2	2,57	5,08
2015	RESPONSABILE di DIREZIONE	5	5	10	10	15	15	33,33	66,67	0,34	2,08
	RESPONSABILE AGENZIA INFORMAZIONE			1	1	1	1		100,00		0,1
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	18	18	25	25	43	43	41,86	58,14	1,21	7,8
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	16	16	15	15	31	31	51,61	48,39	1,08	3,12
	RESP.DI SETTORE	6	6	7	7	13	13	46,15	53,85	0,40	2,18
	DIRIGENTE SENZA INCARICO			2	2	2	2		100,00		0,42
	Personale non dirigente	1.441		902		2.343					
Totali		1.486	45	962	60	2.448	105	42,86	57,14	3,03	6,24

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 13 - Incarichi dirigenziali su Totale di genere e su Totale Dipendenti. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2018

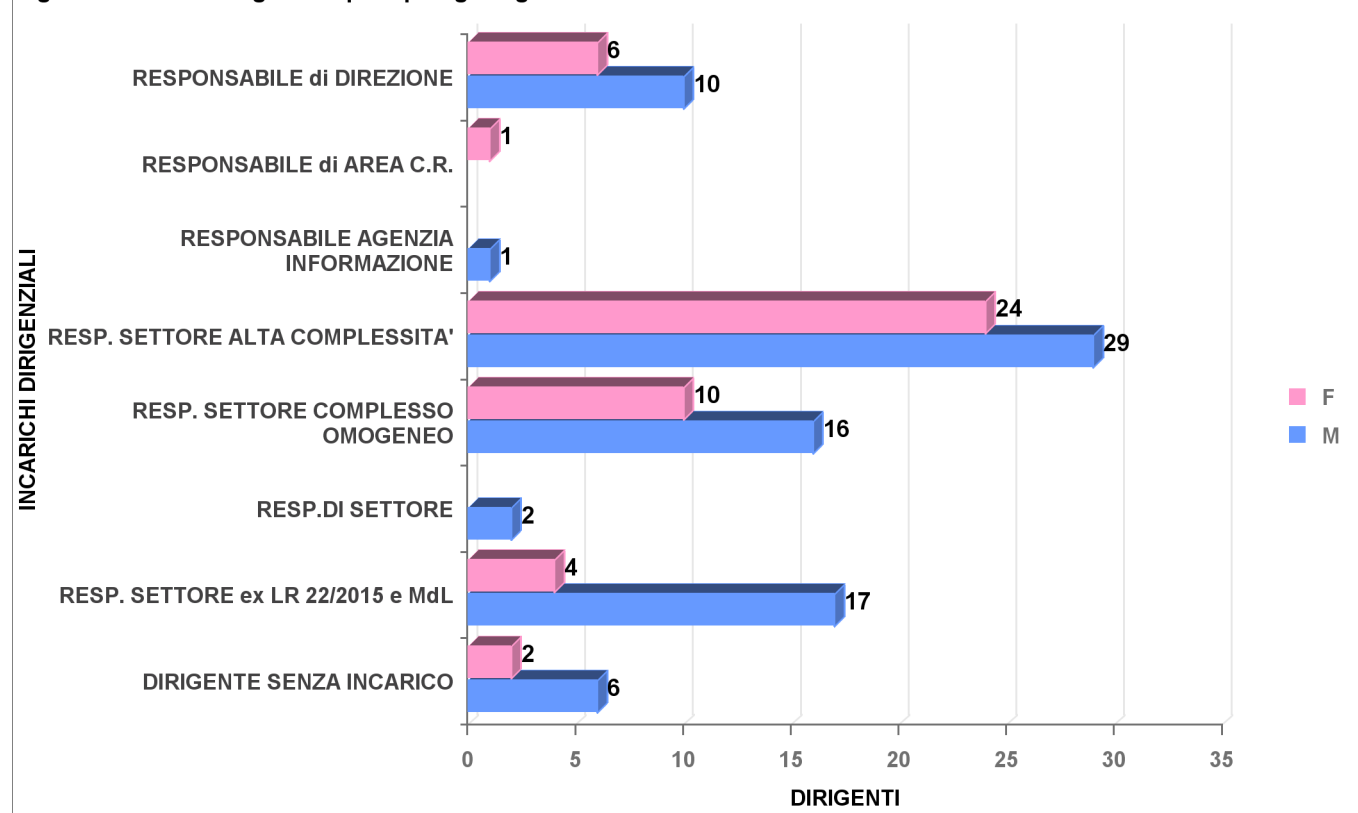


Tab. 14 - Incarichi dirigenziali per tipologia e genere. Anno 2018. Dati al 31/12/2018

ANNO	INCARICHI DIRIGENZIALI	F	M	Totale	% F su Totale DIR	% M su Totale DIR	% incarichi dirigenziali F	% incarichi dirigenziali M
2018	RESPONSABILE di DIREZIONE	6	10	16	37,50	62,50	12,77	12,35
	RESPONSABILE di AREA C.R.	1		1	100,00		2,13	
	RESPONSABILE AGENZIA INFORMAZIONE		1	1		100,00		1,23
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	24	29	53	45,28	54,72	51,06	35,8
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	10	16	26	38,46	61,54	21,28	19,75
	RESP.DI SETTORE		2	2		100,00		2,47
	RESP. SETTORE ex LR 22/2015 e MdL	4	17	21	19,05	80,95	8,51	20,99
	DIRIGENTE SENZA INCARICO	2	6	8	25,00	75,00	4,26	7,41
Totali		47	81	128	36,72	63,28	100,00	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 14 - Incarichi dirigenziali per tipologia e genere. Anno 2018. Dati al 31/12/2018



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 (Tab. 15), sia nell'anno 2018 che negli anni precedenti e che l'età media tende ad innalzarsi costantemente negli anni ed in modo parallelo tra generi (Fig. 15).

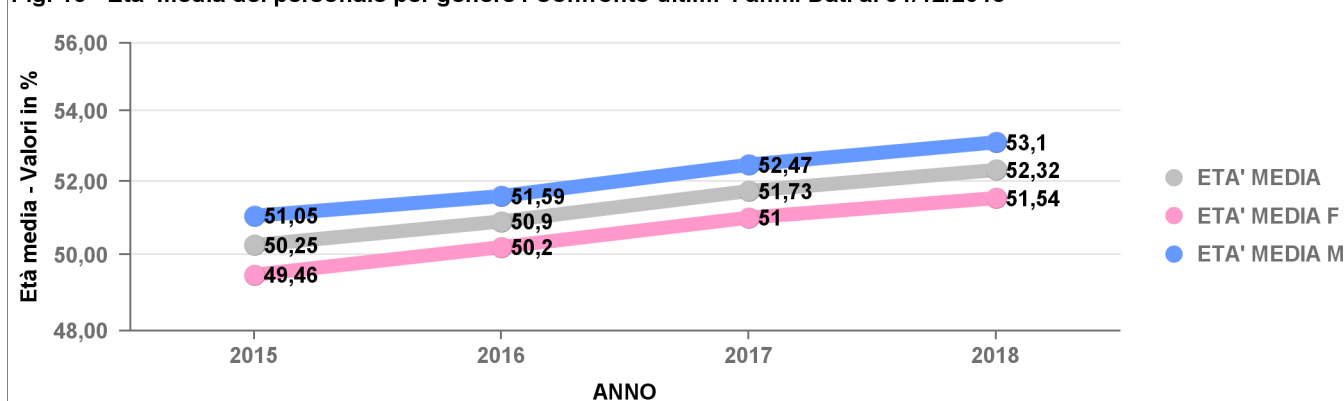
Il graduale innalzamento dell'età media del personale, dovuto sia ai vincoli connessi alla risoluzione del contratto di lavoro, sia alla normativa nazionale, restrittiva in materia di assunzioni, dovrebbe subire un'inversione di tendenza a partire dall'anno 2019, con l'introduzione delle possibilità di pensionamento anticipato e lo sblocco del turn over che viene ripristinato al 100% rispetto alle cessazioni dell'anno precedente.

Tab. 15 - Distribuzione del personale per classi d'età e genere. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2018

ANNO	FASCE D'ETA'	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale	Età media	Età media F	Età media M
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	333	179	512	65,04	34,96	15,17	41,17	41,15	41,19
	45-54 anni	865	540	1.405	61,57	38,43	41,62	49,71	49,64	49,82
	55-59 anni	454	322	776	58,51	41,49	22,99	56,87	56,76	57,03
	> 59 anni	314	337	651	48,23	51,77	19,28	62,04	61,98	62,10
Totali		1.987	1.389	3.376	58,86	41,14	100,00	52,32	51,54	53,10
2017	< 25 anni	2	1	3	66,67	33,33	0,09	22,69	23,18	21,72
	25-34 anni	21	12	33	63,64	36,36	0,98	32,17	31,67	33,05
	35-44 anni	378	210	588	64,29	35,71	17,38	41,24	41,13	41,43
	45-54 anni	897	553	1.450	61,86	38,14	42,86	49,82	49,79	49,85
	55-59 anni	422	324	746	56,57	43,43	22,05	56,96	56,89	57,05
	> 59 anni	268	295	563	47,60	52,40	16,64	61,79	61,82	61,76
Totali		1.988	1.395	3.383	58,76	41,24	100,00	51,73	51,00	52,47
2016	< 25 anni	4	1	5	80,00	20,00	0,15	22,88	23,42	20,72
	25-34 anni	24	12	36	66,67	33,33	1,06	32,72	32,55	33,05
	35-44 anni	441	240	681	64,76	35,24	20,11	41,04	41,01	41,09
	45-54 anni	914	592	1.506	60,69	39,31	44,48	49,81	49,83	49,78
	55-59 anni	393	318	711	55,27	44,73	21,00	57,05	56,97	57,14
	> 59 anni	212	235	447	47,43	52,57	13,20	61,40	61,48	61,33
Totali		1.988	1.398	3.386	58,71	41,29	100,00	50,90	50,20	51,59
2015	< 25 anni	3		3	100,00		0,12	23,96	23,96	
	25-34 anni	32	12	44	72,73	27,27	1,80	32,93	32,69	33,55
	35-44 anni	369	187	556	66,37	33,63	22,71	40,73	40,65	40,88
	45-54 anni	650	409	1.059	61,38	38,62	43,26	49,69	49,65	49,77
	55-59 anni	287	222	509	56,39	43,61	20,79	56,95	56,93	56,97
	> 59 anni	145	132	277	52,35	47,65	11,32	61,41	61,35	61,48
Totali		1.486	962	2.448	60,70	39,30	100,00	50,25	49,46	51,05

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 15 - Eta' media del personale per genere . Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2018



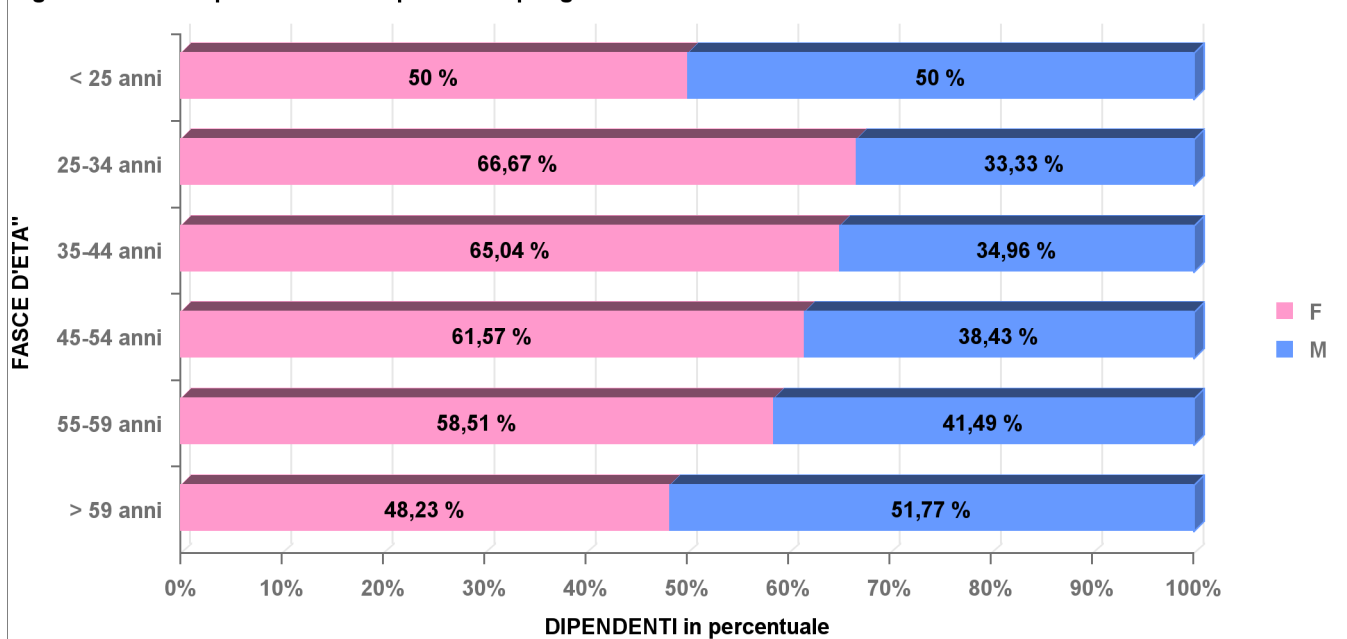
Nel 2018 la fascia d'età più popolata risulta essere, analogamente all'anno precedente, quella che va dai 45 ai 54 anni, con 1.405 unità di cui 865 donne e 540 uomini. Rispetto all'anno precedente però la stessa fascia risulta diminuita di 45 unità mentre le fasce d'età più alte subiscono un processo di incremento graduale di anno in anno. Si noti come la fascia d'età compresa tra i 55 e 59 anni aumenta di 30 unità e quella superiore ai 59 anni di ben 88.

Tab. 16 - Distribuzione del personale per classi d'età e genere. Anno 2018. Dati al 31/12/2018

ANNO	FASCE D'ETA'	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale Dipendenti
2018	< 25 anni	1	1	2	50,00	50,00	0,06
	25-34 anni	20	10	30	66,67	33,33	0,89
	35-44 anni	333	179	512	65,04	34,96	15,17
	45-54 anni	865	540	1.405	61,57	38,43	41,62
	55-59 anni	454	322	776	58,51	41,49	22,99
	> 59 anni	314	337	651	48,23	51,77	19,28
Totali		1.987	1.389	3.376	58,86	41,14	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 16 - Valore in percentuale del personale per genere nelle fasce d'età. Anno 2018. Dati al 31/12/2018



Per quanto concerne la distribuzione per genere nelle classi d'età (Tab. 16 e Fig. 16), 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 dove per il numero ristretto di personale (2 unità) l'analisi è poco significativa. Diversamente, al crescere dell'età anagrafica, la distribuzione del personale per genere si equipara, fino ad assumere valori pressoché simili nella fascia oltre i 59 anni.

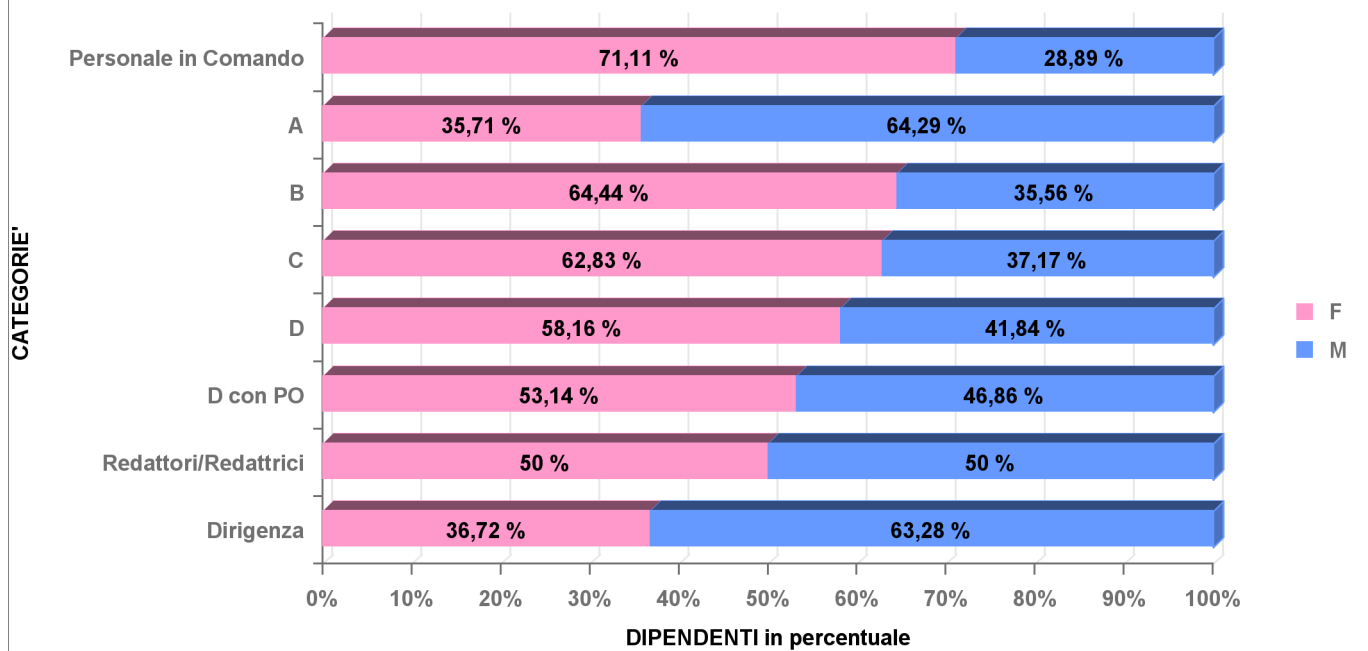
Dall'osservazione del grafico emerge inoltre che, al crescere dell'età anagrafica, la distribuzione del personale per genere si equipara, fino ad invertire la tendenza nell'ultima fascia d'età (oltre i 59 anni), con una leggera prevalenza del genere maschile.

Tab. 17 - Distribuzione del personale nelle categorie per classi d'età e genere. Anno 2018. Dati al 31/12/2018

ANNO	CATEGORIE	GENERE	< 25 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-59 anni	> 59 anni	Totale	% su Totale
2018	Personale in Comando	F		1	11	15	4	1	32	71,11
		M			3	8	2		13	28,89
		Totale categoria		1	14	23	6	1	45	1,33
	A	F				3	1	1	5	35,71
		M			1	6	1	1	9	64,29
		Totale categoria			1	9	2	2	14	0,41
	B	F		1	15	58	62	76	212	64,44
		M		1	10	37	34	35	117	35,56
		Totale categoria		2	25	95	96	111	329	9,75
	C	F	1	15	181	334	179	93	803	62,83
		M	1	4	85	181	102	102	475	37,17
		Totale categoria	2	19	266	515	281	195	1.278	37,86
	D	F		3	92	281	101	79	556	58,16
		M		5	42	171	86	96	400	41,84
		Totale categoria		8	134	452	187	175	956	28,32
	D con PO	F			31	154	90	47	322	53,14
		M			32	104	80	68	284	46,86
		Totale categoria			63	258	170	115	606	17,95
	Redattori/ Redattrici	F			1	6	1	2	10	50,00
		M				5	3	2	10	50,00
		Totale categoria			1	11	4	4	20	0,59
	Dirigenza	F			2	14	16	15	47	36,72
		M			6	28	14	33	81	63,28
		Totale categoria			8	42	30	48	128	3,79
	Totale generale		2	30	512	1.405	776	651	3.376	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 17 a) - Valore in percentuale del personale per genere nelle categorie. Anno 2018. Dati al 31/12/2018



Dall'osservazione della distribuzione dei generi nelle categorie (Fig. 17 a), si evidenzia che, ad esclusione della categoria A, scarsamente popolata (con un totale di 14 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 2018. Dati al 31/12/2018

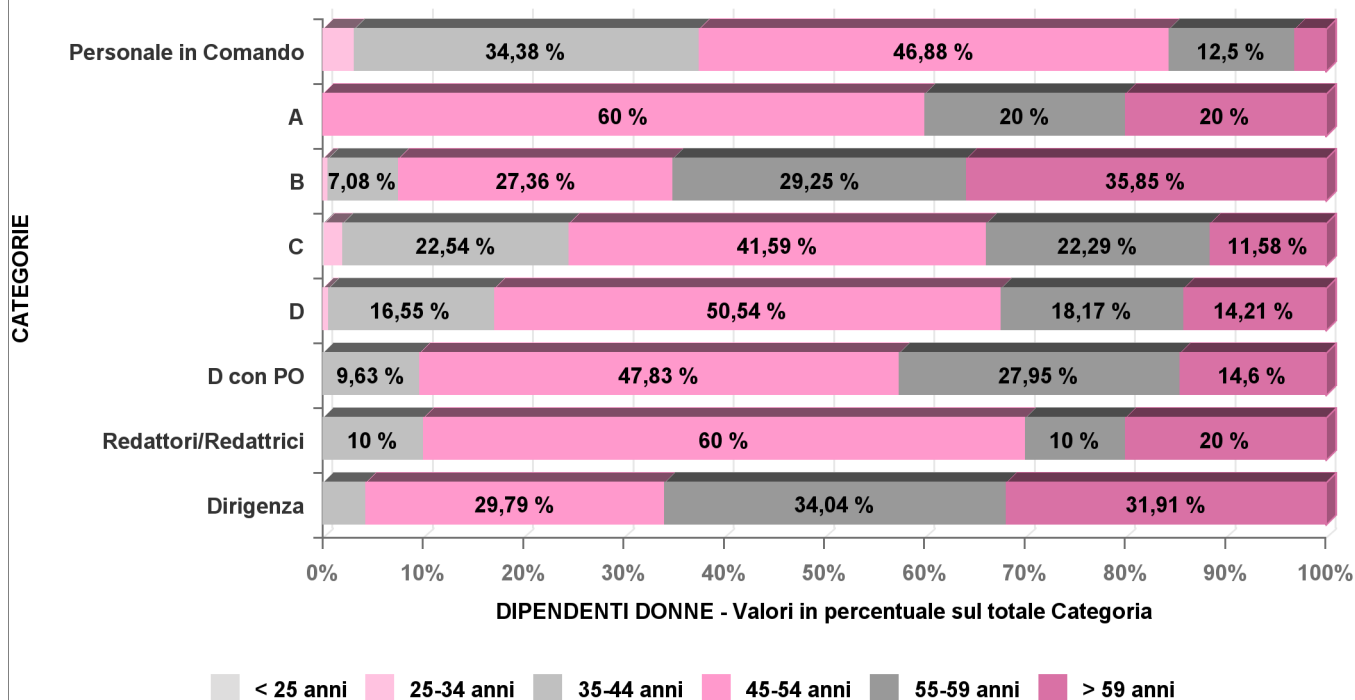
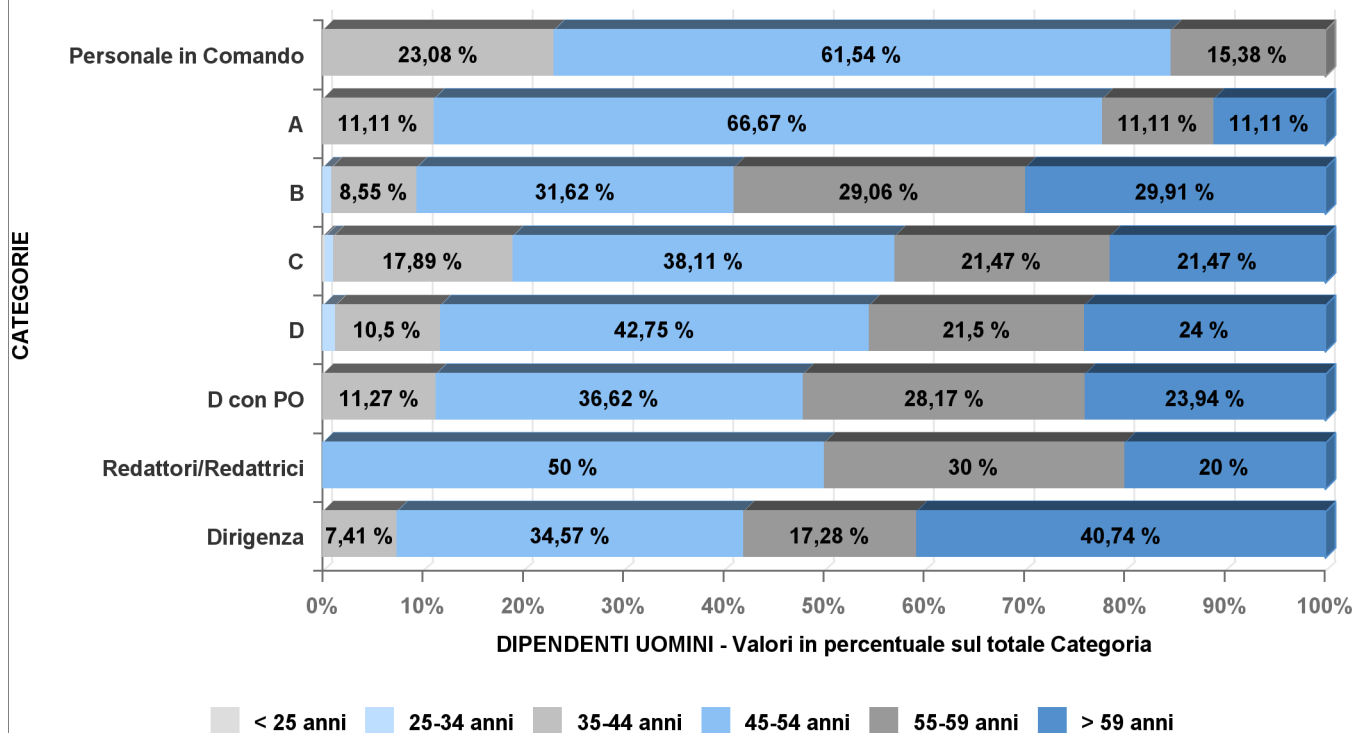


Fig. 17 c) - Uomini: distribuzione per classi d'età' nelle Categorie. Anno 2018. Dati al 31/12/2018



I 2 grafici di cui alle figure 17 b) (genere femminile) e 17 c) (genere maschile), rappresentano la distribuzione del personale dipendente, per classi d'età' nelle singole categorie, per quanto concerne l'anno 2018.

3.2 La distribuzione del personale per titolo di studio

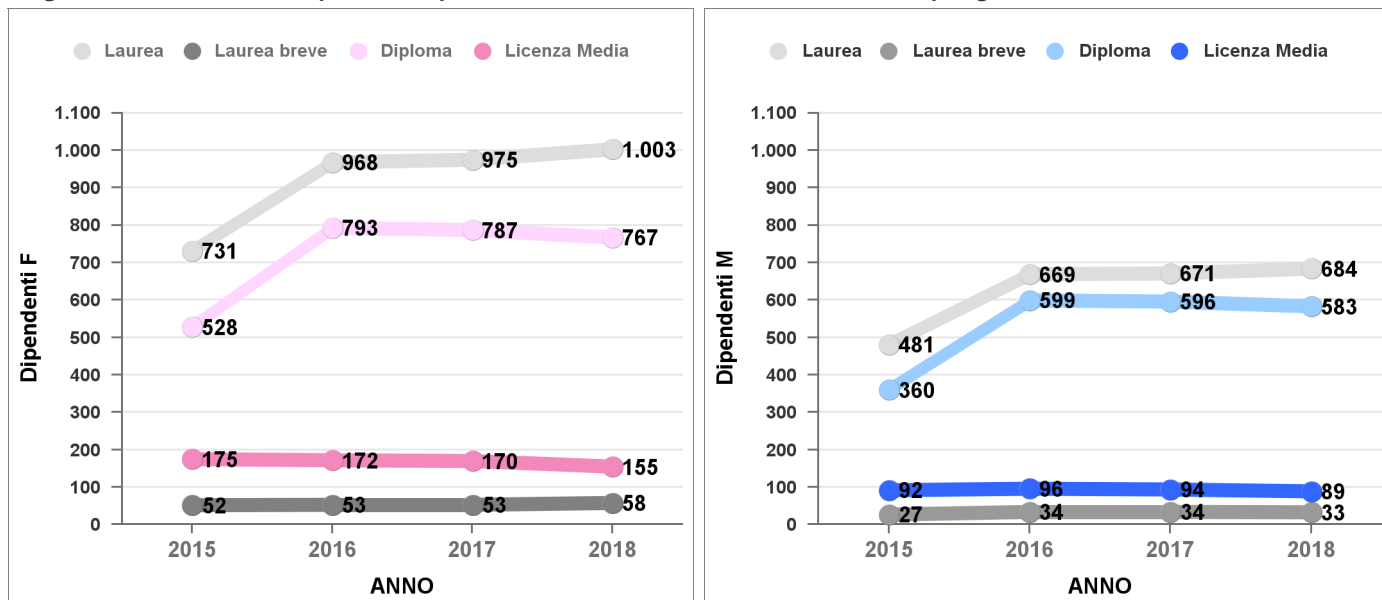
Dall'analisi dei dati da un punto di vista del titolo di studio, risulta che il livello d'istruzione all'interno del personale regionale è mediamente alto, considerando che oltre la metà del numero complessivo dei dipendenti e delle dipendenti possiede una formazione universitaria in entrambi i generi, 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. 18 e Fig. 18).

Tab. 18 - Distribuzione del personale per titolo di studio e genere. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2018

ANNO	TITOLI DI STUDIO	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale	% F su Totale F	% M su Totale M
2018	Laurea	1.003	684	1.687	59,45	40,55	49,97	50,48	49,24
	Laurea breve	58	33	91	63,74	36,26	2,70	2,92	2,38
	Diploma	767	583	1.350	56,81	43,19	39,99	38,60	41,97
	Licenza Media	155	89	244	63,52	36,48	7,23	7,80	6,41
	Altro/Non indicato	4		4	100,00		0,12	0,20	
Totali		1.987	1.389	3.376	58,86	41,14	100,00		
2017	Laurea	975	671	1.646	59,23	40,77	48,66	49,04	48,10
	Laurea breve	53	34	87	60,92	39,08	2,57	2,67	2,44
	Diploma	787	596	1.383	56,91	43,09	40,88	39,59	42,72
	Licenza Media	170	94	264	64,39	35,61	7,80	8,55	6,74
	Altro/Non indicato	3		3	100,00		0,09	0,15	
Totali		1.988	1.395	3.383	58,76	41,24	100,00		
2016	Laurea	968	669	1.637	59,13	40,87	48,35	48,69	47,85
	Laurea breve	53	34	87	60,92	39,08	2,57	2,67	2,43
	Diploma	793	599	1.392	56,97	43,03	41,11	39,89	42,85
	Licenza Media	172	96	268	64,18	35,82	7,91	8,65	6,87
	Altro/Non indicato	2		2	100,00		0,06	0,10	
Totali		1.988	1.398	3.386	58,71	41,29	100,00		
2015	Laurea	731	481	1.212	60,31	39,69	49,51	49,19	50,00
	Laurea breve	52	27	79	65,82	34,18	3,23	3,50	2,81
	Diploma	528	360	888	59,46	40,54	36,27	35,53	37,42
	Licenza Media	175	92	267	65,54	34,46	10,91	11,78	9,56
	Licenza Elementare		1	1		100,00	0,04		0,10
	Altro/Non indicato		1	1		100,00	0,04		0,10
Totali		1.486	962	2.448	60,70	39,30	100,00		

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 18 - Distribuzione del personale per titolo di studio. Confronto ultimi 4 anni per genere. Dati al 31/12/2018



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

Tab. 19 - Titoli di studio per genere - Focus su dipendenti in possesso di laurea. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2018

ANNO	DIPENDENTI CON LAUREA		F	M	Totale	% F	% M	% su Totale	% F su Totale F	% M su Totale M
2018	Laurea	Altri titoli post Laurea	52	32	84	61,90	38,10		5,18	4,68
		Laurea	912	621	1.533	59,49	40,51		90,93	90,79
		Specializzazione post laurea	39	31	70	55,71	44,29		3,89	4,53
Totali			1.003	684	1.687	59,45	40,55	100,00		
2017	Laurea	Altri titoli post Laurea	44	27	71	61,97	38,03		4,51	4,02
		Laurea	897	619	1.516	59,17	40,83		92	92,25
		Specializzazione post laurea	34	25	59	57,63	42,37		3,49	3,73
Totali			975	671	1.646	59,23	40,77	100,00		
2016	Laurea	Altri titoli post Laurea	44	27	71	61,97	38,03		4,55	4,04
		Laurea	890	618	1.508	59,02	40,98		91,94	92,38
		Specializzazione post laurea	34	24	58	58,62	41,38		3,51	3,59
Totali			968	669	1.637	59,13	40,87	100,00		
2015	Laurea	Altri titoli post Laurea	38	20	58	65,52	34,48		5,2	4,16
		Laurea	673	438	1.111	60,58	39,42		92,07	91,06
		Specializzazione post laurea	20	23	43	46,51	53,49		2,74	4,78
Totali			731	481	1.212	60,31	39,69	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 2018. Dati al 31/12/2018

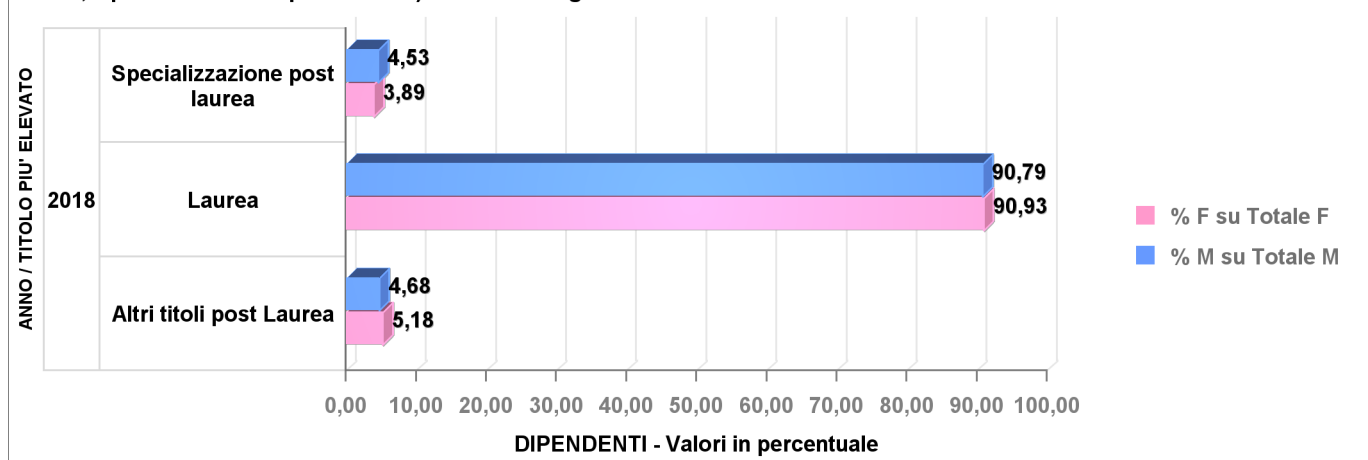
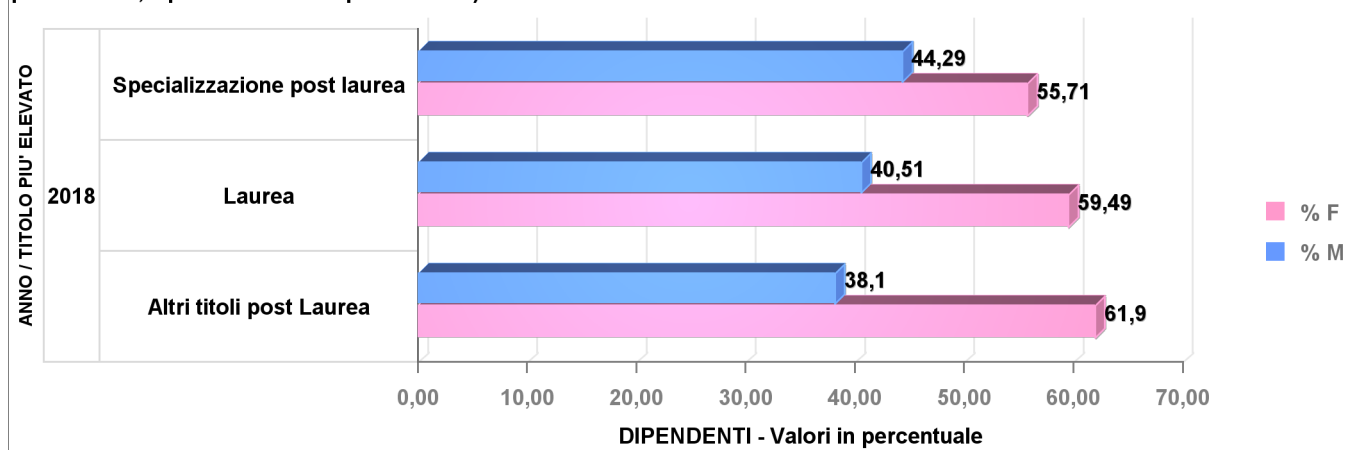


Fig. 19 b) - Titoli di studio - Focus su dipendenti in possesso di laurea. Percentuale M/F per tipologia (Laurea, Altri titoli post laurea, Specializzazione post laurea). Anno 2018. Dati al 31/12/2018



3.3 La distribuzione del personale per aree professionali

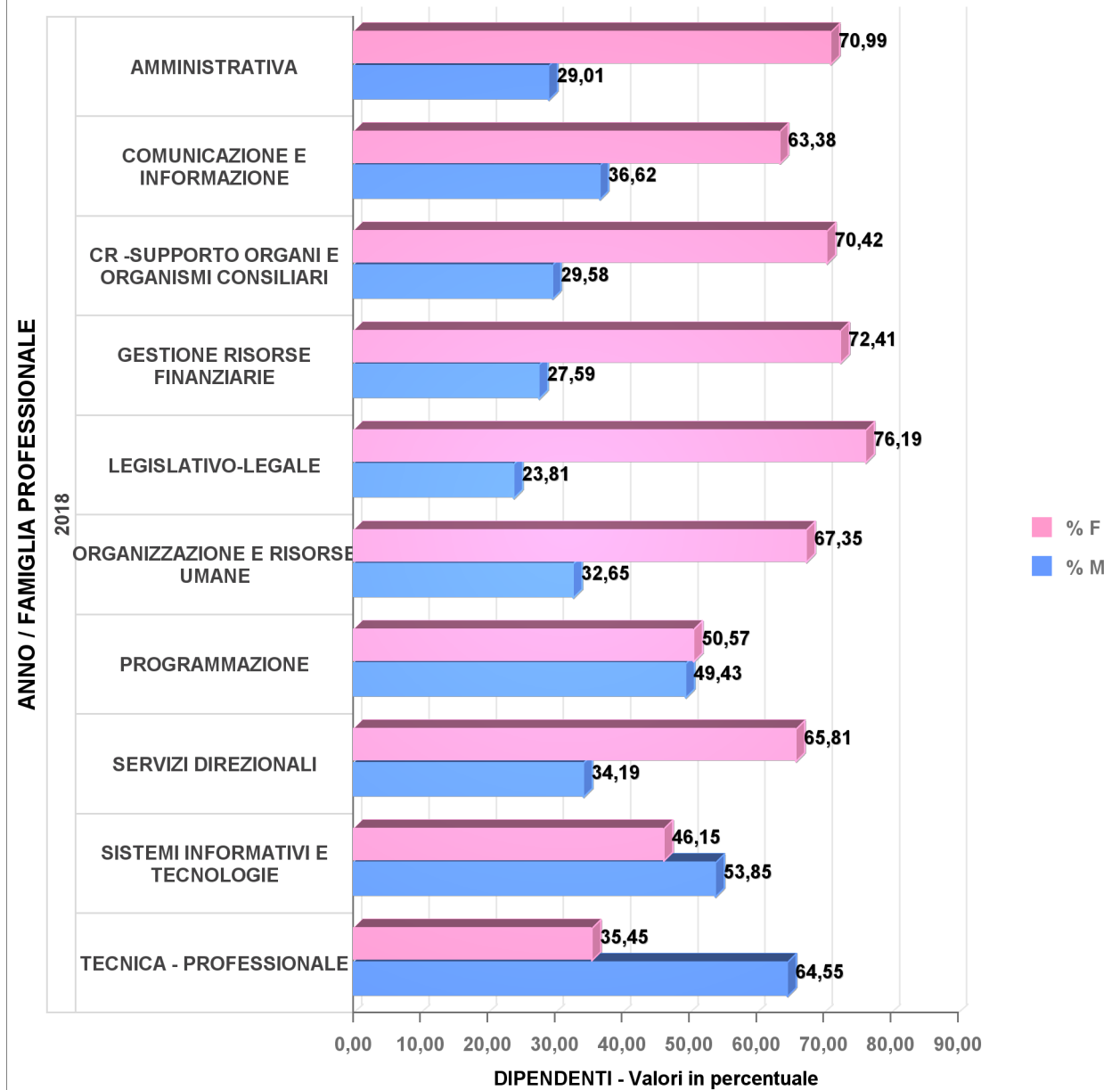
Il sistema professionale delle categorie del comparto in Regione Toscana è articolato su vari livelli: la Famiglia professionale, che aggrega più profili caratterizzati da una comune identità professionale in relazione alla tipologia di attività svolta; il Profilo professionale, che specifica i contenuti 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. 20 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. 20 - Distribuzione del personale delle categorie del comparto, per famiglia professionale e genere. Anno 2018.
Dati al 31/12/2018

ANNO	FAMIGLIA PROFESSIONALE	CATEGORIA	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale
2018	AMMINISTRATIVA	B	101	44	145	69,66	30,34	12,71
		C	443	148	591	74,96	25,04	51,80
		D	179	91	270	66,30	33,70	23,66
		D con PO	87	48	135	64,44	35,56	11,83
			810	331	1.141	70,99	29,01	35,85
	COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	C	27	18	45	60,00	40,00	63,38
		D	10	5	15	66,67	33,33	21,13
		D con PO	8	3	11	72,73	27,27	15,49
			45	26	71	63,38	36,62	2,23
	CR -SUPPORTO ORGANI E ORGANISMI CONSILIARI	C	24	7	31	77,42	22,58	43,66
		D	11	5	16	68,75	31,25	22,54
		D con PO	15	9	24	62,50	37,50	33,80
			50	21	71	70,42	29,58	2,23
	GESTIONE RISORSE FINANZIARIE	C	48	16	64	75,00	25,00	44,14
		D	33	12	45	73,33	26,67	31,03
		D con PO	24	12	36	66,67	33,33	24,83
			105	40	145	72,41	27,59	4,56
	LEGISLATIVO-LEGALE	D	5	3	8	62,50	37,50	12,70
		D con PO	43	12	55	78,18	21,82	87,30
			48	15	63	76,19	23,81	1,98
	ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	C	16	6	22	72,73	27,27	44,90
		D	9	3	12	75,00	25,00	24,49
		D con PO	8	7	15	53,33	46,67	30,61
			33	16	49	67,35	32,65	1,54
	PROGRAMMAZIONE	C	79	71	150	52,67	47,33	21,43
		D	183	158	341	53,67	46,33	48,71
		D con PO	92	117	209	44,02	55,98	29,86
			354	346	700	50,57	49,43	21,99
	SERVIZI DIREZIONALI	A	5	9	14	35,71	64,29	4,47
		B	111	70	181	61,33	38,67	57,83
		C	79	20	99	79,80	20,20	31,63
		D	7	5	12	58,33	41,67	3,83
		D con PO	4	3	7	57,14	42,86	2,24
			206	107	313	65,81	34,19	9,83
	SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGIE	B		3	3		100,00	1,36
		C	37	57	94	39,36	60,64	42,53
		D	43	30	73	58,90	41,10	33,03
		D con PO	22	29	51	43,14	56,86	23,08
			102	119	221	46,15	53,85	6,94
	TECNICA - PROFESSIONALE	C	50	132	182	27,47	72,53	44,50
		D	76	88	164	46,34	53,66	40,10
		D con PO	19	44	63	30,16	69,84	15,40
			145	264	409	35,45	64,55	12,85
			1.898	1.285	3.183	59,63	40,37	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 2018. Dati al 31/12/2018



Le famiglie professionali maggiormente rappresentate in termini numerici assoluti, sono principalmente quella amministrativa, per un totale di 1.141 unità di personale, (pari al 35,85% sul totale), e quella afferente alla programmazione, con un totale di 700 unità di personale (pari al 21,99% sul totale).

Nell'analisi di genere, si evidenzia innanzitutto, che per quanto riguarda le famiglie sopra citate, nella famiglia amministrativa, la presenza femminile è nettamente superiore a quella maschile, rispettivamente del 70,99% e del 29,01%, mentre all'interno della famiglia della programmazione, le percentuali sono pressoché simili, con una leggera predominanza femminile pari al 50,57% a fronte del 49,43% di presenza maschile.

Anche nelle restanti famiglie, si può notare una notevole presenza di personale di genere femminile rispetto alla presenza del genere maschile, ad esclusione della famiglia dei "Sistemi informativi e tecnologie" e della famiglia "Tecnica professionale", che ancora oggi restano appannaggio del mondo maschile.