

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)

**GIUNTA REGIONALE
Anno 2015 - 2016**

Rapporto annuale sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile della Regione - Anno 2015 - 2016

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 della Regione Toscana, 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 appunto 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 Consiglieria 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.

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.	8
1.4	Il telelavoro	pag.	9
1.5	I permessi 150 ore diritto allo studio	pag.	12
2.	Lo sviluppo professionale:		
2.1	Le progressioni nelle posizioni giuridiche	pag.	14
2.2	Gli incarichi di posizione organizzativa	pag.	14
2.3	Le qualifiche dirigenziali	pag.	18
3.	Il profilo qualitativo del personale:		
3.1	La distribuzione del personale per classi di età	pag.	21
3.2	La distribuzione del personale per titolo di studio	pag.	25
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 ed il personale giornalistico, con esclusione del personale delle Segreterie degli organi politici della Giunta e del personale in servizio presso ARTEA.

Il personale in servizio presso le Direzioni della Giunta della Regione Toscana al 31/12/2015 era costituito da 2.047 dipendenti, di cui:

- 1.980 a tempo indeterminato;
- 46 a tempo determinato;
- 15 a contratto di diritto privato;
- 6 comandati.

Da un'analisi dei dati in ottica di genere si evidenzia come il 59,61 % del totale del personale sia rappresentato da donne, e che in quasi tutti i tipi di rapporto di lavoro la percentuale delle donne supera quella maschile, in modo particolare per quanto concerne il tempo determinato.

Per quanto concerne invece il personale in servizio presso le Direzioni della Giunta della Regione Toscana al 31/12/2016, lo stesso è costituito da 3.003 dipendenti, di cui:

- 2.921 a tempo indeterminato;
- 33 a tempo determinato;
- 15 a contratto di diritto privato;
- 33 comandati.

Se si osservano i dati relativi al personale in servizio al 31.12.2016 emerge che lo stesso risulta notevolmente incrementato rispetto all'anno precedente. Nel corso dell'anno 2016 si è assistito infatti ad un incremento del numero dei dipendenti della Giunta regionale conseguente a processi di riordino di altre Amministrazioni.

Infatti, l'assetto organizzativo della Giunta regionale è stato oggetto di un rilevante processo di riordino a seguito dell'applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2016, della L.R. n. 22/2015 recante disposizioni concernenti le funzioni esercitate dalle Province in attuazione della normativa nazionale di riferimento (L. n. 56/2014 cosiddetta "Legge Delrio") che dispone la riacquisizione da parte della Regione dell'esercizio delle funzioni in svariati ambiti di intervento regionali.

Il personale proveniente dalle Province e dall'Unione di Comuni trasferito nei ruoli della Regione Toscana per lo svolgimento delle funzioni oggetto di trasferimento, consiste in circa mille unità di personale, la maggioranza dei quali inquadrati nei ruoli regionali dal 1 gennaio 2016. Un'ulteriore contingente di circa 50 unità, è stato inquadrato nel corso dell'anno, attraverso procedure di mobilità, per lo svolgimento delle funzioni trasversali. Di questi, 7 unità di personale verranno inquadrati dal 1 gennaio 2017.

Ulteriori incrementi, seppur più modesti, di personale della Giunta regionale si sono realizzati nel corso dell'anno 2016 a seguito di:

- riforma dell'Agenzia di promozione economica della Toscana (APET) con l'approvazione della L.R. n. 22/2016 che ha ridisegnato la disciplina del sistema regionale della promozione economica e turistica. Ciò ha determinato un incremento di n. 23 unità di personale (3 con qualifica dirigenziale e 20 appartenenti alle categorie del comparto);

- svolgimento da parte della Regione Toscana, ai sensi della L.R. n.35/2015, delle funzioni in materia di pianificazione delle attività estrattive ed in materia di VIA con il conseguente trasferimento di un totale di n. 12 unità di personale appartenente alle categorie da Province e Comuni;

- riordino della normativa nazionale in materia di servizi per il lavoro ai sensi del D. lgs. n.150/2015, che ha previsto la sottoscrizione di Convenzioni tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Regioni finalizzate alla gestione dei servizi e delle politiche attive per il lavoro nell'ambito del territorio regionale. La Regione Toscana, con propria L.R. n.82/2015, ha assorbito le funzioni relative ai servizi per il lavoro, disponendo l'avvalimento degli uffici ed il comando del personale. Il personale dei Servizi per l'Impiego in posizione di comando presso la Regione Toscana, ammonta ad un totale di 19 unità di personale (n. 4 posizioni dirigenziali e 15 appartenenti alle categorie del comparto).

Nell'anno 2016 si è inoltre potuto procedere, all'assunzione per funzioni aggiuntive di n. 3 unità di personale in quanto la Legge di Stabilità 2016, in deroga ai blocchi assunzionali, ha permesso di effettuare appunto dei nuovi ingressi di personale a seguito di ampliamento della dotazione organica per lo svolgimento delle nuove funzioni del Soggetto aggregatore della Regione Toscana.

Inoltre, è da tener presente che negli ultimi giorni dell'anno si è proceduto all'assunzione di un totale di n. 19 unità di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/99 a parziale copertura della quota di riserva di cui alla medesima legge (Delibera di Giunta n. 412/2016-Programmazione del fabbisogno di personale-assunzione di categorie). Si precisa che è in corso di attivazione l'assunzione di ulteriori 3 unità di personale appartenente alle categorie protette per completare il piano dei fabbisogni 2016 per la Giunta regionale fissato in 22 unità lavorative.

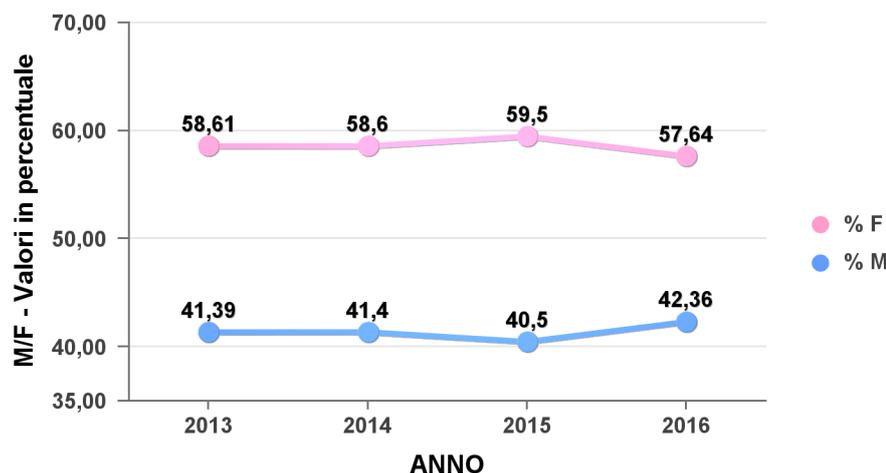
Occorre segnalare che la Giunta regionale con la propria Deliberazione n. 215/2015 ha approvato un piano di riordino finalizzato alla razionalizzazione dell'assetto organizzativo dell'intera struttura operativa regionale con relativa revisione dei fabbisogni di risorse umane. Da tale operazione è emersa una situazione di sovrannumerarietà di personale sia per le categorie sia per la dirigenza per circa 260 unità di personale e, ai sensi dell'art.33 del D.lgs. n. 165/2001, è stato avviato il processo di riassorbimento che si è concluso a fine 2016 e che ha portato ad un risparmio strutturale a regime di circa Euro 8.074.034 annui.

Tab. 1 - Personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro. Ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2016

ANNO	RAPPORTO DI LAVORO	F	M	% F	% M	Totale	% su Totale
2016	Tempo Indeterminato	1.681	1.240	57,55	42,45	2.921	97,27
	Tempo Determinato	25	9	73,53	26,47	34	1,13
	Personale in Comando	21	12	63,64	36,36	33	1,10
	Contratto Diritto Privato	4	11	26,67	73,33	15	0,50
Totali		1.731	1.272	57,64	42,36	3.003	100,00
2015	Tempo Indeterminato	1.175	805	59,34	40,66	1.980	96,73
	Tempo Determinato	38	8	82,61	17,39	46	2,25
	Personale in Comando	1	5	16,67	83,33	6	0,29
	Contratto Diritto Privato	4	11	26,67	73,33	15	0,73
Totali		1.218	829	59,50	40,50	2.047	100,00
2014	Tempo Indeterminato	1.224	877	58,26	41,74	2.101	97,18
	Tempo Determinato	35	9	79,55	20,45	44	2,04
	Personale in Comando	4	4	50,00	50	8	0,37
	Contratto Diritto Privato	4	5	44,44	55,56	9	0,42
Totali		1.267	895	58,60	41,40	2.162	100,00
2013	Tempo Indeterminato	1.224	881	58,15	41,85	2.105	96,92
	Tempo Determinato	37	8	82,22	17,78	45	2,07
	Personale in Comando	8	5	61,54	38,46	13	0,60
	Contratto Diritto Privato	4	5	44,44	55,56	9	0,41
Totali		1.273	899	58,61	41,39	2.172	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

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



1.2 Il Part-Time

I dipendenti a tempo indeterminato possono 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 di ciascuna categoria, con esclusione di quella dirigenziale.

Confrontando i dati relativi al biennio 2015-2016 (Tab. 2) si evidenzia come il totale dei dipendenti che utilizzano le varie tipologie di part-time sia complessivamente aumentato in misura piuttosto rilevante, passando da un totale di 130 dipendenti nel 2015 ad un totale di 212 dipendenti a fine anno 2016. La percentuale totale dei dipendenti che usufruiscono di un contratto di lavoro a part-time cresce dal 6,57% del 2015 al 7,26% del 2016. In particolare si è avuto un notevole incremento dell'utilizzo del part-time all'80-83%, che da 82 unità nel 2015 passa a 129 unità nel 2016.

Il contratto part-time con prestazione lavorativa fino al 50% vede coinvolti, nell'anno 2016, uomini e donne quasi nella stessa misura (Tab. 3 e 4), mentre, le proporzioni si modificano notevolmente se invece si considerano i contratti di lavoro a tempo parziale con prestazioni superiori al 50%.

In particolare per le tipologie di part-time al 60-70% e all' 80-83% della prestazione lavorativa le percentuali di utilizzazione da parte del personale di sesso femminile oscillano rispettivamente tra l'84,85% ed l'88,37%.

Si evidenzia inoltre che all'interno di ogni categoria la percentuale femminile che utilizza forme di contratti di lavoro a tempo parziale al 70% e all'80-83% supera sempre quella maschile. Le donne quindi rappresentano le maggiori fruitrici dell'istituto del part-time in quanto lo stesso consente di conciliare in modo ottimale i tempi di vita e di lavoro.

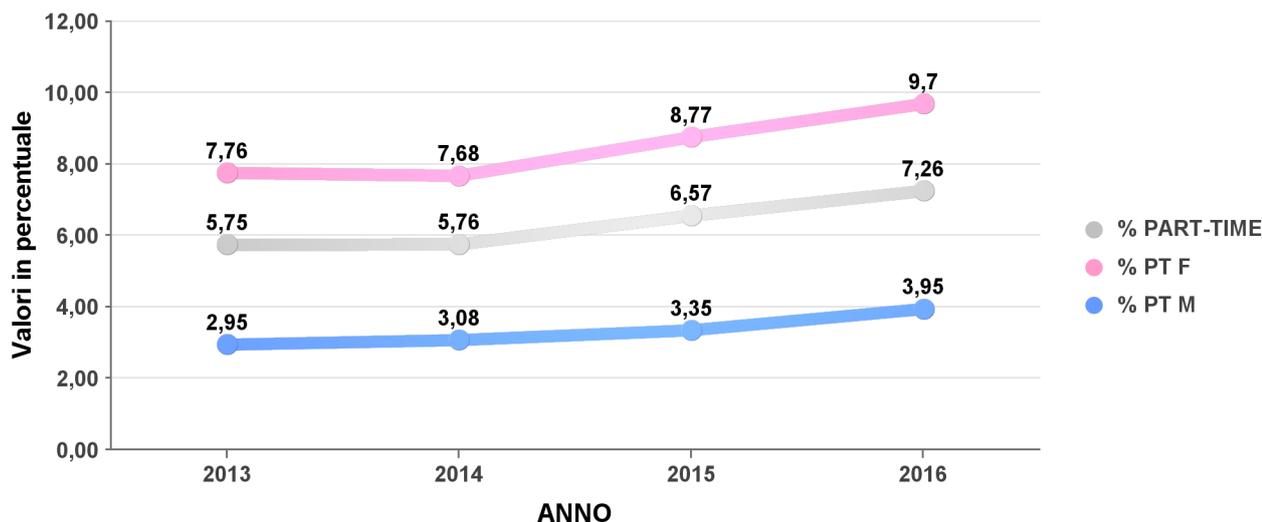
I dati sono riferiti al personale a tempo indeterminato potenzialmente fruitore dell'istituto del part-time.

Tab. 2 - Dipendenti a tempo indeterminato con tipologia di rapporto Part-time. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/20

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		
2016	Part-Time < 50%	5	0,17	2	0,07	7	0,24
	Part-Time = 50%	16	0,55	27	0,92	43	1,47
	Part-Time = 60-70%	28	0,96	5	0,17	33	1,13
	Part-Time 80-83,33%	114	3,90	15	0,51	129	4,42
Totale Anno:		163	9,70	49	3,95	212	7,26
2015	Part-Time < 50%	5	0,25	3	0,15	8	0,40
	Part-Time = 50%	8	0,40	12	0,61	20	1,01
	Part-Time = 60-70%	16	0,81	4	0,20	20	1,01
	Part-Time 80-83,33%	74	3,74	8	0,40	82	4,14
Totale Anno:		103	8,77	27	3,35	130	6,57
2014	Part-Time < 50%	5	0,24	3	0,14	8	0,38
	Part-Time = 50%	9	0,43	13	0,62	22	1,05
	Part-Time = 60-70%	15	0,71	3	0,14	18	0,86
	Part-Time 80-83,33%	65	3,09	8	0,38	73	3,47
Totale Anno:		94	7,68	27	3,08	121	5,76
2013	Part-Time < 50%	5	0,24	2	0,10	7	0,33
	Part-Time = 50%	10	0,48	13	0,62	23	1,09
	Part-Time = 60-70%	16	0,76	4	0,19	20	0,95
	Part-Time 80-83,33%	64	3,04	7	0,33	71	3,37
Totale Anno:		95	7,76	26	2,95	121	5,75

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

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



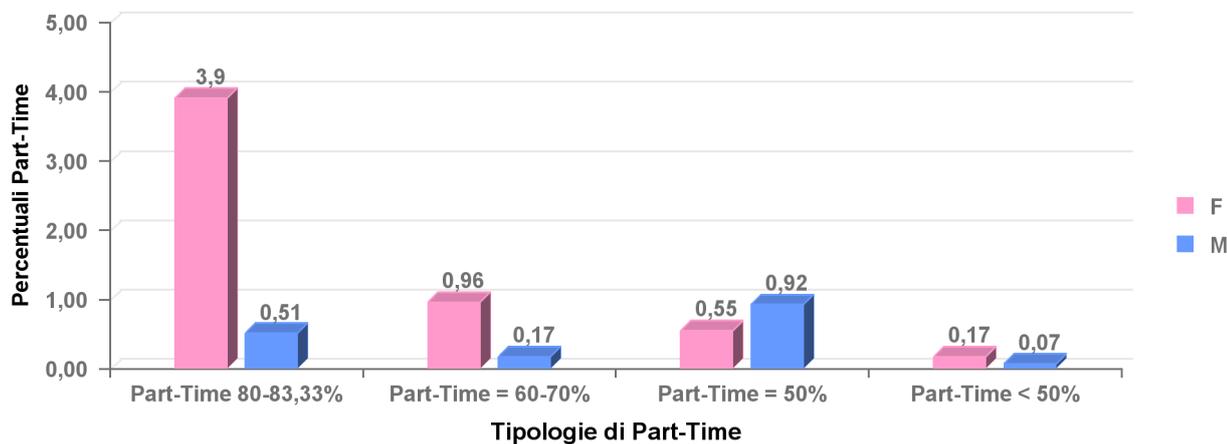
Tab. 3 e 4 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time. Anno 2016. Dati al 31/12/2016

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			
Part-Time < 50%	5	0,17	2	0,07	71,43	7	3,30
Part-Time = 50%	16	0,55	27	0,92	37,21	43	20,28
Part-Time = 60-70%	28	0,96	5	0,17	84,85	33	15,57
Part-Time 80-83,33%	114	3,90	15	0,51	88,37	129	60,85
Totali:	163	5,58	49	1,68	76,89	212	100,00

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			
A								1		1	0,45
B			1	4	7	1	12	3	71,43	28	10,24
C	2	1	11	11	12	2	53	8	78,00	100	36,80
D	3	1	4	11	9	2	49	3	79,27	82	49,33
Redattori				1						1	0,45
Totali:	5	2	16	27	28	5	114	15	76,89	212	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 3 - Percentuale dipendenti a tempo indeterminato per tipologia di part-time e genere. Anno 2016. Dati al 31/12/2016



1.3 L'Orario Agevolato

I dipendenti che per specifici motivi personali e/o familiari (portatori di handicap - figli minori di 14 anni - assistenza a coniuge/ figli/ ascendenti/ fratelli/ conviventi non autosufficienti), necessitano di una maggior flessibilità nell'orario di lavoro, possono usufruire del cosiddetto "Orario agevolato" (anche con uso non continuativo) che permette, in deroga all'orario ordinario, di svolgere la propria attività in 7 ore e 12 minuti continuative, senza quindi l'obbligo di effettuare l'interruzione dell'orario di lavoro. Questa tipologia di orario è applicabile nei casi in cui il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, svolga la propria attività con un orario settimanale di 36 ore e che operi in strutture con orario di servizio articolato su cinque giorni settimanali. I dati sono quindi elaborati tenendo conto delle specifiche sopra esposte.

Nel corso dell'anno 2016 risultano aver usufruito dell'orario agevolato, almeno una volta, un numero complessivo di 711 dipendenti per una percentuale totale del 25,97%. Dei 711 dipendenti fruitori, 485 sono donne e 226 uomini, per una percentuale complessiva, per genere, rispettivamente del 31,03% e del 19,23%.

Per quanto concerne invece l'anno precedente, il numero complessivo dei dipendenti che hanno usufruito dell'orario agevolato ammonta a 597 unità per una percentuale totale del 32,17%.

Se si effettua un confronto tra i due anni, si nota che la percentuale complessiva dei dipendenti che hanno usufruito dell'orario agevolato nell'anno 2015 risulta maggiore rispetto a quella dell'anno 2016 nonostante il numero complessivo delle unità di personale fruitore di tale tipo di orario sia inferiore nel 2015 rispetto al 2016. Ciò è dovuta al fatto che il totale dei dipendenti di Regione Toscana nell'anno 2016 risulta incrementato di circa mille unità di personale proveniente dalle Province e dalle Unione dei Comuni (ex L.R. n. 22/2015).

Si evidenzia inoltre che le donne risultano essere le maggiori utilizzatrici di questo istituto, in quanto lo stesso facilita la conciliazione tra gli impegni professionali e quelli familiari.

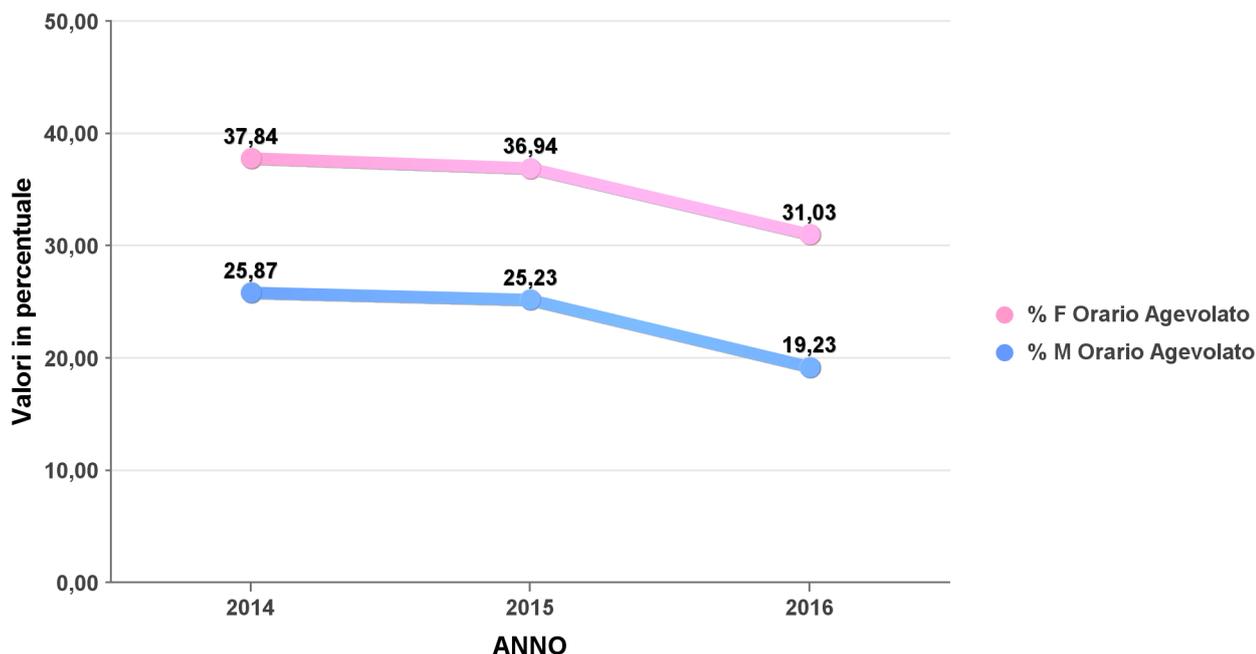
Da un'attenta analisi del prospetto si evince inoltre che la categoria D risulta essere quella che utilizza maggiormente l'istituto dell'orario agevolato.

Tab. 5 - Dipendenti per genere, che hanno usufruito dell'orario agevolato sul totale aventi diritto. Confronto ultimi 3 anni. Dati al 31/12/2016

ANNO	CATEGORIE	F		% Fruitori Orario Agevolato F	M		% Fruitori Orario Agevolato M	Fruitori Orario Agevolato	Totale Dipendenti potenziali fruitori	% su Totale
		Fruitori Orario Agevolato F	Totale F		Fruitori Orario Agevolato M	Totale M				
2016	A	0	4	0,00	0	8	0,00	0	12	0,00
	B	25	176	14,20	12	104	11,54	37	280	13,21
	C	173	604	28,64	66	403	16,38	239	1.007	23,73
	D	286	758	37,73	148	645	22,95	434	1.403	30,93
	Redattori	0	5	0,00	0	7	0,00	0	12	0,00
	Comandati	1	16	6,25	0	8	0,00	1	24	4,17
Totale Anno:		485	1.563	31,03	226	1.175	19,23	711	2.738	25,97
2015	B	17	104	16,35	9	65	13,85	26	169	15,38
	C	131	399	32,83	53	238	22,27	184	637	28,89
	D	258	590	43,73	129	447	28,86	387	1.037	37,32
	Redattori	0	6	0,00	0	7	0,00	0	13	0,00
Totale Anno:		406	1.099	36,94	191	757	25,23	597	1.856	32,17
2014	B	17	109	15,60	9	71	12,68	26	180	14,44
	C	134	420	31,90	52	250	20,80	186	670	27,76
	D	283	610	46,39	147	475	30,95	430	1.085	39,63
	Redattori	0	6	0,00	0	8	0,00	0	14	0,00
	Comandati	0	2	0,00				0	2	0,00
Totale Anno:		434	1.147	37,84	208	804	25,87	642	1.951	32,91

Fonte dati: DM Assenze e Orari

Fig. 4 - Percentuale dipendenti fruitori dell'istituto dell'Orario Agevolato sul totale per genere. Confronto ultimi 3 anni. Dati al 31/12/2016



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 del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta 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 del dipendente 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 (decreti Madia) stabilisce che, laddove ci siano richieste, almeno il 10% del personale deve essere messo in condizione di lavorare attraverso nuove modalità spatio-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.

Dal 2007 il numero di dipendenti che operano in telelavoro è continuato a crescere in quanto l'evoluzione della tecnologia ha consentito anche un'evoluzione nell'organizzazione del lavoro.

Il Telelavoro può essere richiesto dal personale a tempo indeterminato con esclusione della dirigenza e, nel caso che il 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, sono esclusi dall'attivazione della postazione di Telelavoro domiciliare, anche i dipendenti titolari di Posizione organizzativa.

Alla luce di quanto sopra detto, i relativi dati vengono rappresentati separatamente (per l'anno 2016) sia nei grafici che nelle tabelle.

Tab. 6 - Utilizzo del Telelavoro per genere. Anni 2013-2014-2015. Dati al 31/12/2016

ANNO	Totale Dipendenti aventi diritto	TELELAVORATORI	% TELELAVORATORI	F	% F su totale Telelavoratori	M	% M su totale Telelavoratori
2013	1.979	146	7,38	112	76,71	34	23,29
2014	1.977	187	9,46	142	75,94	45	24,06
2015	1.884	217	11,52	170	78,34	47	21,66

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Tab. 7 - Postazioni di Telelavoro autorizzate per genere. Anno 2016. Dati al 31/12/2016

ANNO	Totale Dipendenti aventi diritto	TELELAVORATORI	% TELELAVORATORI	F	% F su totale Telelavoratori	M	% M su totale Telelavoratori
2016	2.269	234	10,31	185	79,06	49	20,94

Fig. 5 - Telelavoratori per genere. Percentuali sul totale di genere. Anni 2013-2014-2015. Dati al 31/12/2016

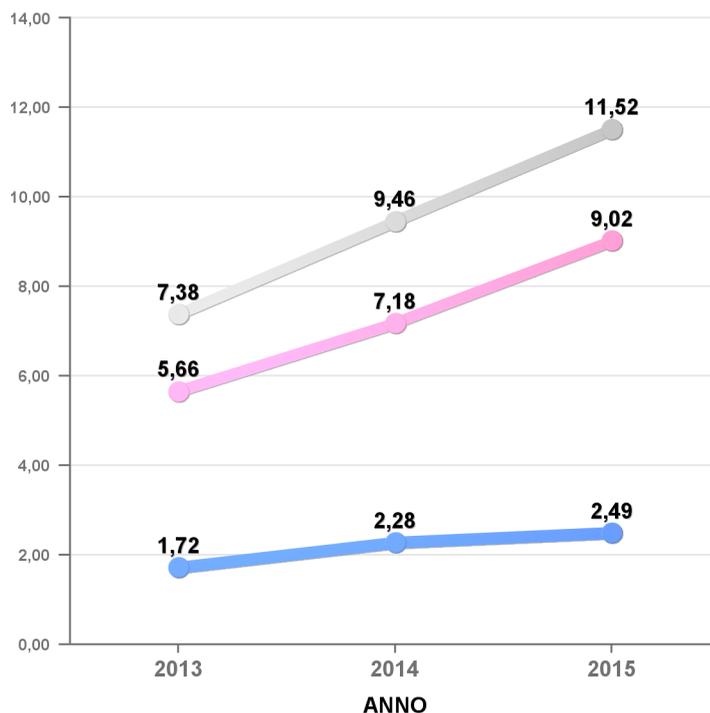


Fig. 6 - Anno 2016



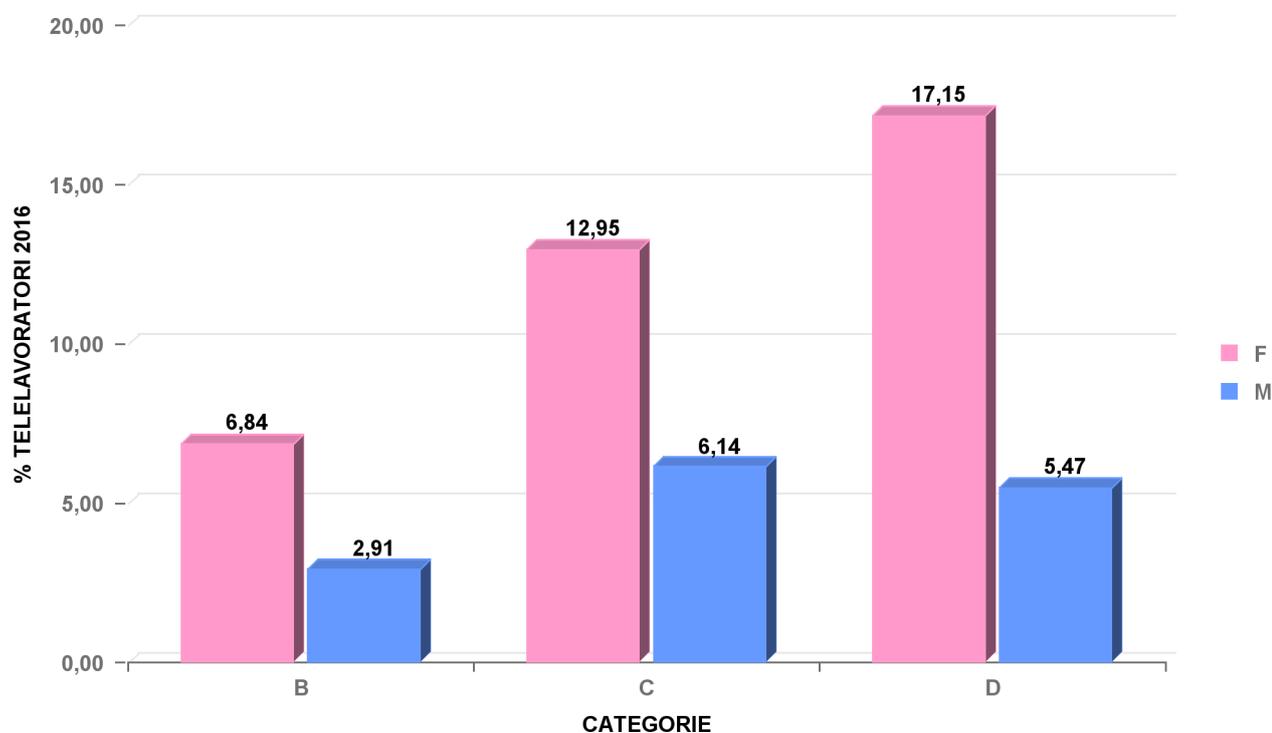
Nel corso degli anni, dal 2013 al 2016, le postazioni telelavorabili, sono passate da un totale di 146 unità ad un totale di 234 unità complessive (tra attivate ed autorizzate entro la fine del 2016), per un incremento percentuale che va dal 7,38% al 10,31%.

La maggior parte del personale che usufruisce di questa forma di modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, ad oggi, è di genere femminile (79,06% sul totale dei telelavoratori), in quanto lo stesso concilia in modo ottimale i tempi di vita e di lavoro, in particolare nei casi delle lavoratrici madri.

Tab. 8 - Utilizzo del telelavoro per categoria e genere. Dati al 31/12/2016

CATEGORIE	F			M			Totale Dipendenti	Totale Dipendenti in Telelavoro	% Dipendenti in Telelavoro su Totale Dipendenti
	Dipendenti	Telelavoratori	%	Dipendenti	Telelavoratori	%			
A	4			9			13		
B	190	13	6,84	103	3	2,91	293	16	5,46
C	641	83	12,95	407	25	6,14	1.048	108	10,31
D	519	89	17,15	384	21	5,47	903	110	12,18
Redattori	5			7			12		
	1.359	185	13,61	910	49	5,38	2.269	234	10,31

Fig. 7 - Utilizzo del telelavoro per categorie e genere. Anno 2016. Dati al 31/12/2016



Dall'analisi dell'istituto, dal punto di vista dell'utilizzo per categoria, si nota come il Telelavoro sia fruito in prevalenza dal personale appartenente alla categoria D, dove la percentuale delle telelavoratrici si attesta al 17,15% sul totale del genere femminile, a fronte di un 5,47% relativo al genere maschile.

1.5 I permessi '150 ore di diritto allo studio'

Al fine di garantire il diritto allo studio dei lavoratori, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (categorie del comparto) sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi straordinari retribuiti. Questa ulteriore 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, con arrotondamento all'unità superiore. Questi permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio:

- universitari
- post-universitari
- di scuole di istruzione primaria
- di scuole di istruzione secondaria
- 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 2016 questo tipo di congedo è stato utilizzato da 15 dipendenti delle Direzioni della Giunta regionale di cui 7 donne e 8 uomini, per la maggior parte compresi nelle fasce d'età 35-44 anni e 45-54 anni. I lavoratori che utilizzano il permesso per motivi di studio appartengono alle categorie C e D.

La percentuale totale di fruitori di tale tipo di agevolazione è pari allo 0,53 %, rispetto al totale dei dipendenti aventi diritto.

Da un confronto con gli anni precedenti, si evidenzia che, mentre per l'anno 2015 il numero di lavoratori che usufruisce dei permessi per studio si discosta di poco da quello del 2016 (complessive 13 unità di personale, di cui 7 donne e 6 uomini), per quanto riguarda invece l'anno 2014 il numero complessivo di lavoratori che usufruivano di tali permessi è nettamente inferiore (8 unità di cui 5 donne e 3 uomini).

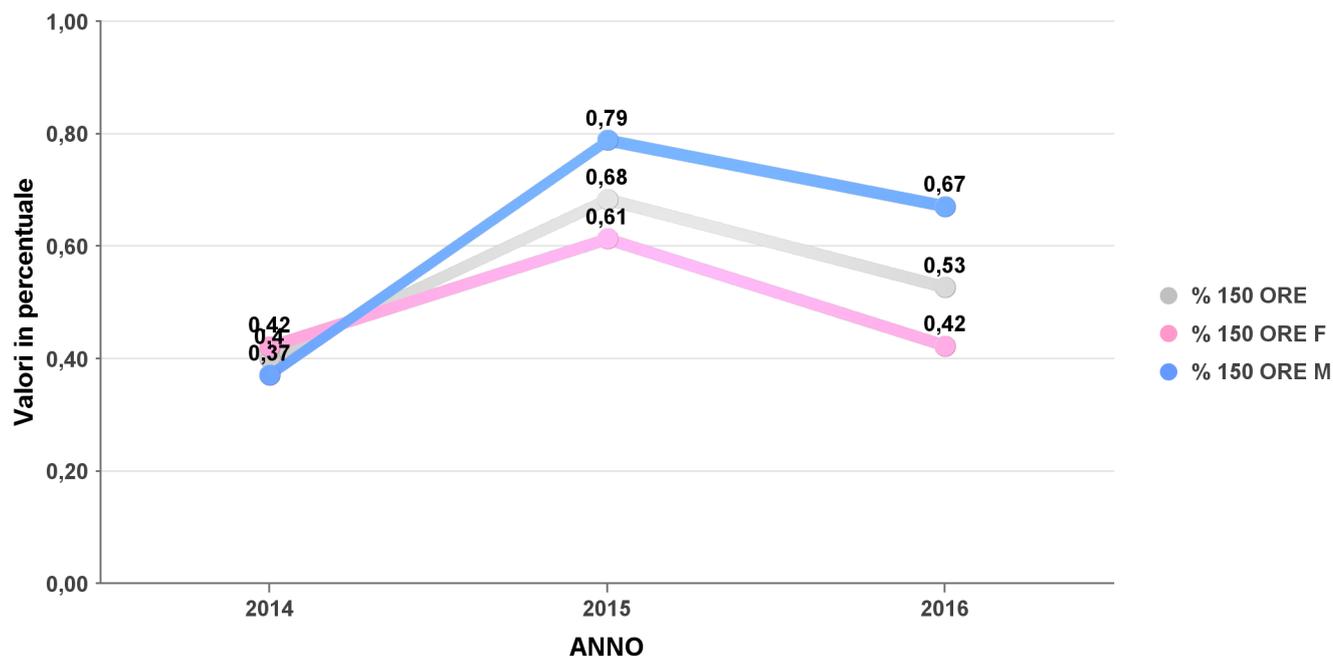
L'istituto, anche se scarsamente utilizzato, risulta essere in leggera crescita.

Tab. 9 - Dipendenti a tempo indeterminato delle categorie del comparto, fruitori delle 150 di permesso per motivi di studio per genere. Confronto ultimi 3 anni. Dati al 31/12/2016

ANNO	CATEGORIE	F			M			Totale fruitori 150 ORE	Totale Dipendenti	% fruitori 150 ORE su Totale dipendenti
		Dipendenti	Fruitori 150 ore	% F fruitori 150 ORE	Dipendenti	Fruitori 150 ore	% M fruitori 150 ORE			
2016	A	4			10				14	
	B	194			109				303	
	C	658	5	0,76	420	3	0,71	8	1.078	0,74
	D	797	2	0,25	652	5	0,77	7	1.449	0,48
Totale Anno:		1.653	7	0,42	1.191	8	0,67	15	2.844	0,53
2015	B	113			66				179	
	C	428	5	1,17	247	2	0,81	7	675	1,04
	D	599	2	0,33	447	4	0,89	6	1.046	0,57
Totale Anno:		1.140	7	0,61	760	6	0,79	13	1.900	0,68
2014	B	119			72				191	
	C	447	4	0,89	262	2	0,76	6	709	0,85
	D	619	1	0,16	474	1	0,21	2	1.093	0,18
Totale Anno:		1.185	5	0,42	808	3	0,37	8	1.993	0,40

Fonte dati: DM Assenze e Orari

Fig. 8 - Dipendenti a tempo indeterminato delle categorie del comparto fruitori delle 150 di permesso per motivi di studio per genere. Confronto ultimi 3 anni. Dati al 31/12/2016



Tab. 10 - Dipendenti a tempo indeterminato delle categorie del comparto fruitori delle 150 di permesso per motivi di studio, per fasce d'età e genere. Anno 2016. Dati al 31/12/2016

CATEGORIE	< 25 anni		25-34 anni		35-44 anni		45-54 anni		55-59 anni		> 59 anni		Fruitori 150 ORE	Totale Dipendenti aventi diritto	% Fruitori 150 ORE su Totale aventi diritto
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M			
A														14	
B														303	
C					3		2	2		1			8	1.078	0,74
D					1	1	1	2		1		1	7	1.449	0,48
Totali:					4	1	3	4		2		1	15	2.844	0,53

Fonte dati: DM Assenze e Orari

2. Lo sviluppo professionale

2.1 Le progressioni nelle posizioni giuridiche

Nel corso degli anni 2015 – 2016 non è stato effettuato alcun tipo di progressione economica all'interno delle categorie e non vi sono quindi dati di riferimento sull'argomento.

2.2 Gli incarichi di posizione organizzativa

L'istituzione delle posizioni organizzative e' disciplinata dall'art. 8 del CCNL del personale delle Regioni e autonomie locali sottoscritto il 31.3.1999 che dispone 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.

Gli incarichi relativi alle Posizioni organizzative sono conferiti ai dipendenti appartenenti alla categoria D per un periodo massimo non superiore a cinque anni rinnovabili. Nel corso dell'anno 2015, a seguito del riassetto organizzativo delle strutture operative della Giunta regionale, del Consiglio regionale e di Artea e conseguentemente al rinnovo della legislatura, si e' assistito ad una razionalizzazione del sistema regionale delle Posizioni organizzative che da 4 tipologie sono passate a tre livelli di graduazione (alta, medio-alta, medio-bassa) oltre alla peculiare tipologia dell'Alta Professionalità.

L' istituto delle Posizioni organizzative è stato rivisto e modificato con il Disciplinare approvato con Decreto n. 5535/2015 che, oltre all'elencazione delle tipologie di Posizioni organizzative, individua nel dettaglio i parametri di valutazione che determinano il sistema di graduazione delle stesse, i criteri di individuazione e costituzione, le fasce di retribuzione di posizione annua correlate al livello di graduazione, il ruolo e la responsabilità derivante dal conferimento dell'incarico.

Nello stesso Decreto sono state anche disciplinate le Alte Professionalità che si distinguono dalle altre tipologie di Posizione organizzativa per la diretta e immediata assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato connesse all'elevato livello di specializzazione delle competenze agite ed alla complessità delle attività svolte in autonomia. Quest'ultima si realizza sia sotto il profilo decisionale, con l'assunzione di autonome determinazioni, nell'ambito degli indirizzi formulati dal dirigente, sia sotto il profilo organizzativo.

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 di Posizioni organizzative e della loro scadenza naturale è collegata alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dopo il primo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

Si segnala, data l'eccezionalità dell'anno 2016 derivante dall'immissione nei ruoli regionali di tale personale, come siano variati, con una sensibile oscillazione verso il basso, i valori percentuali degli incarichi di Posizione organizzativa, in quanto il totale dei dipendenti sulla quale è calcolata la percentuale del personale titolare di posizione organizzativa è incrementato di circa mille unità.

In effetti si va delineando una tendenza al decremento del rapporto tra il numero totale dei dipendenti ed i titolari di incarico di Posizione organizzativa e ad un contestuale aumento del personale di categoria D non titolare di Posizione organizzativa.

Nel corso dell'anno 2016 risultano n. 519 incarichi di Posizione organizzativa distribuiti nei tre livelli di graduazione (alta, medio-alta, medio-bassa).

A fine 2016 sono stati inoltre attivati i due incarichi di Posizione organizzativa di Alta Professionalità presso la Direzione dell'Avvocatura regionale, che erano previsti nel piano di riordino effettuato nel 2015 ma dei quali non era ancora stata effettuata l'assegnazione.

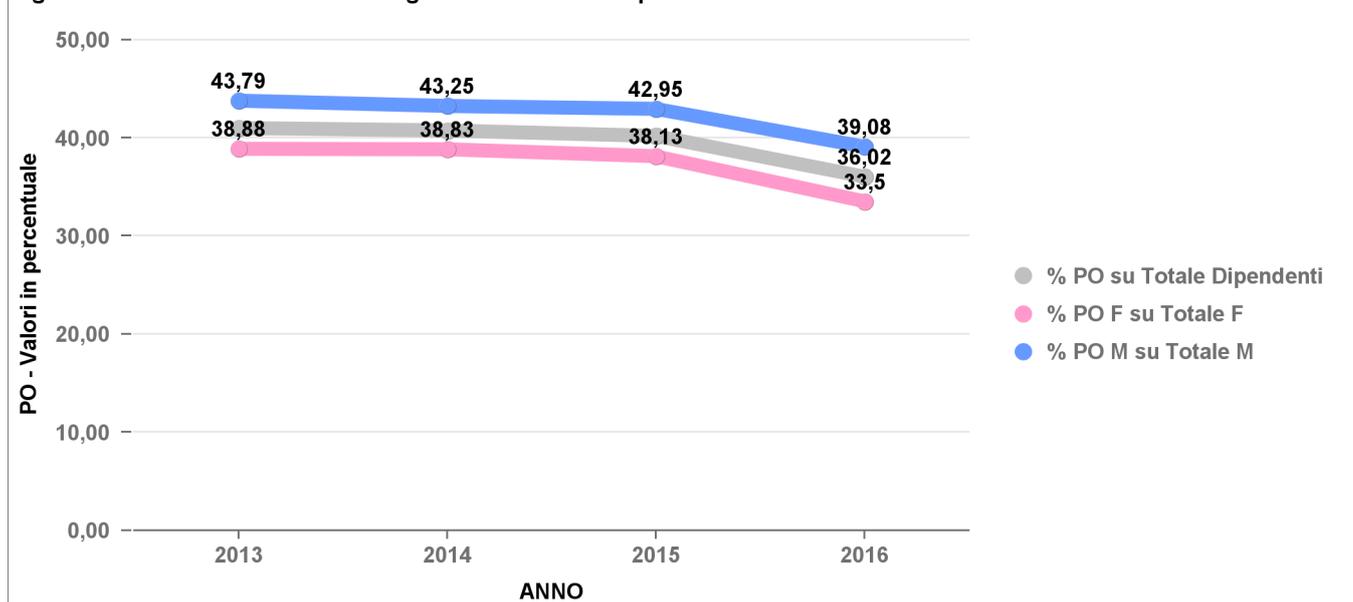
Si precisa inoltre che nel corso dell'anno 2016 sono state assegnate n. 8 nuove Posizioni organizzative per la realizzazione delle attività relative alle funzioni aggiuntive di cui si è più dettagliatamente trattato nel primo paragrafo (Apet, Cave, Soggetto Aggregatore) e quelle relative al Trasporto Pubblico Locale.

Tab. 11 - Incarichi di PO per genere. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2016

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						
2016	POSIZ. ORG. ALTA PROFESSIONALITA'		1	1	0,07		1	1	0,07	2	0,13	0,15	2	0,14
	P.O. COMPLESSA/ALTA		53	53	3,68		44	44	3,05	97	6,7	6,77	97	6,73
	P.O. ORGANICA/MEDIO-ALTA		138	138	9,58		124	124	8,61	262	17,45	19,08	262	18,18
	P.O. DI PRESIDIO/MEDIO-BASSA		38	38	2,64		27	27	1,87	65	4,8	4,15	65	4,51
	P.O. ex Province		35	35	2,43		58	58	4,02	93	4,42	8,92	93	6,45
	Categoria D senza PO	526		526	36,5	396		396	27,48	0	66,5	60,92	922	63,98
Totali		526	265	791	16,91	396	254	650	13,89	519	33,5	39,08	1.441	100,00
2015	POSIZ. ORG. ALTA PROFESSIONALITA'		14	14	1,34		13	13	1,24	27	2,34	2,91	27	2,58
	P.O. COMPLESSA/ALTA		41	41	3,92		35	35	3,35	76	6,86	7,83	76	7,27
	P.O. ORGANICA/MEDIO-ALTA		142	142	13,59		123	123	11,77	265	23,75	27,52	265	25,36
	P.O. DI PRESIDIO/MEDIO-BASSA		31	31	2,97		21	21	2,01	52	5,18	4,7	52	4,98
	Categoria D senza PO	370		370	35,41	255		255	24,4	0	61,87	57,05	625	59,81
Totali		370	228	598	12,78	255	192	447	9,56	420	38,13	42,95	1.045	100,00
2014	POSIZ. ORG. ALTA PROFESSIONALITA'		14	14	1,28		14	14	1,28	28	2,27	2,95	28	2,56
	P.O. COMPLESSA/ALTA		46	46	4,21		38	38	3,48	84	7,44	8,02	84	7,69
	P.O. ORGANICA/MEDIO-ALTA		148	148	13,55		132	132	12,09	280	23,95	27,85	280	25,64
	P.O. DI PRESIDIO/MEDIO-BASSA		32	32	2,93		21	21	1,92	53	5,18	4,43	53	4,85
	Categoria D senza PO	378		378	34,62	269		269	24,63	0	61,17	56,75	647	59,25
Totali		378	240	618	13,21	269	205	474	10,13	445	38,83	43,25	1.092	100,00
2013	POSIZ. ORG. ALTA PROFESSIONALITA'		14	14	1,27		14	14	1,27	28	2,24	2,95	28	2,55
	P.O. COMPLESSA/ALTA		41	41	3,73		35	35	3,18	76	6,56	7,37	76	6,91
	P.O. ORGANICA/MEDIO-ALTA		149	149	13,55		134	134	12,18	283	23,84	28,21	283	25,73
	P.O. DI PRESIDIO/MEDIO-BASSA		39	39	3,55		25	25	2,27	64	6,24	5,26	64	5,82
	Categoria D senza PO	382		382	34,73	267		267	24,27	0	61,12	56,21	649	59,00
Totali		382	243	625	13,36	267	208	475	10,15	451	38,88	43,79	1.100	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 9 - Incarichi di PO su totale di genere e su totale dipendenti. Confronto ultimi 4 anni.

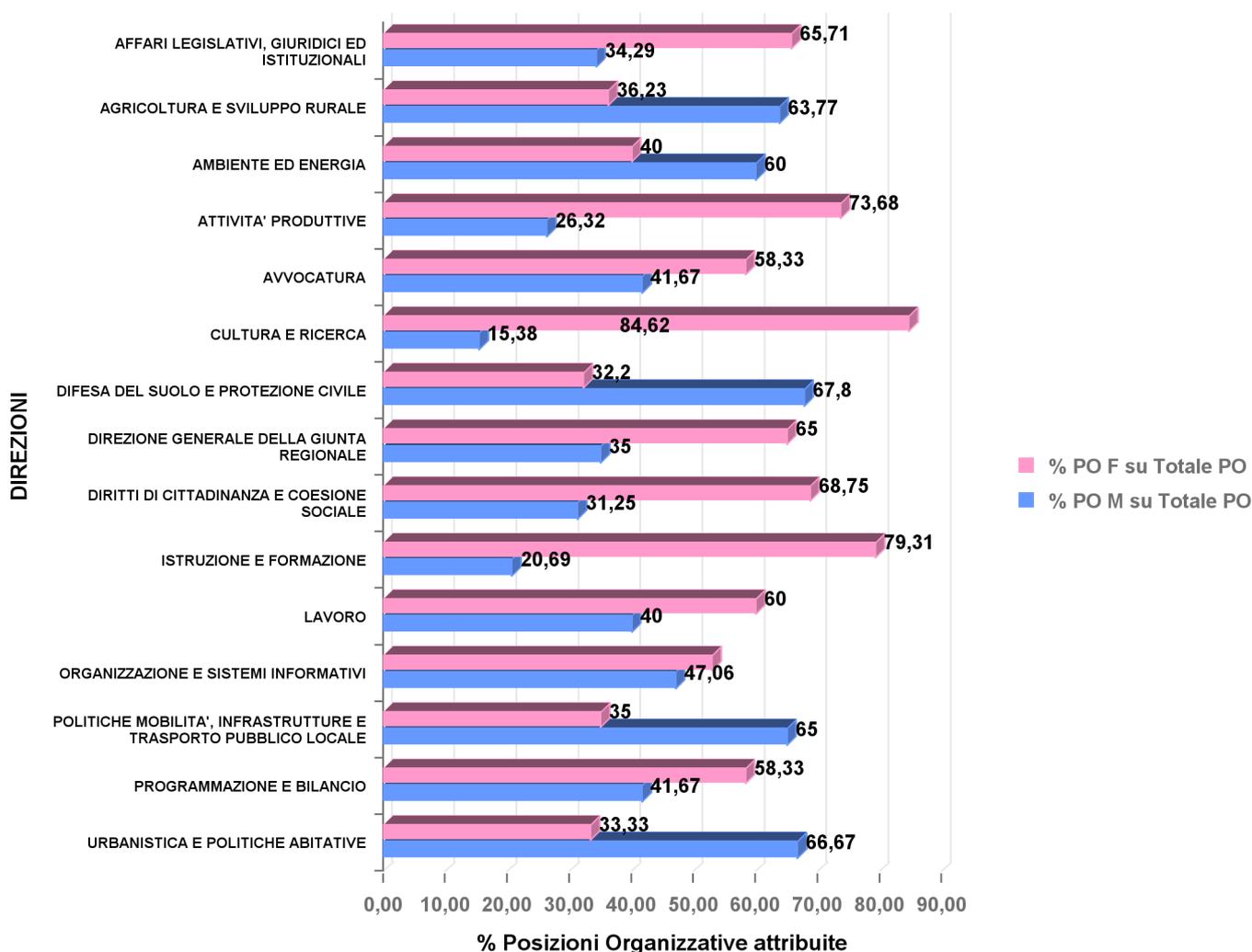


Tab. 12 - Attribuzione incarichi di PO per genere nelle Direzioni. Anno 2016. Dati al 31/12/2016

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					
AFFARI LEGISLATIVI, GIURIDICI ED ISTITUZIONALI	13	23	36	8	12	20	56	35	62,50	65,71	34,29
AGRICOLTURA E SVILUPPO RURALE	71	25	96	91	44	135	231	69	29,87	36,23	63,77
AMBIENTE ED ENERGIA	77	24	101	73	36	109	210	60	28,57	40,00	60,00
ATTIVITA' PRODUTTIVE	17	14	31	6	5	11	42	19	45,24	73,68	26,32
AVVOCATURA	6	7	13	1	5	6	19	12	63,16	58,33	41,67
CULTURA E RICERCA	9	11	20	2	2	4	24	13	54,17	84,62	15,38
DIFESA DEL SUOLO E PROTEZIONE CIVILE	59	19	78	66	40	106	184	59	32,07	32,20	67,80
DIREZIONE GENERALE DELLA GIUNTA REGIONALE	19	13	32	12	7	19	51	20	39,22	65,00	35,00
DIRITTI DI CITTADINANZA E COESIONE SOCIALE	45	33	78	22	15	37	115	48	41,74	68,75	31,25
ISTRUZIONE E FORMAZIONE	55	23	78	20	6	26	104	29	27,88	79,31	20,69
LAVORO	4	3	7		2	2	9	5	55,56	60,00	40,00
ORGANIZZAZIONE E SISTEMI INFORMATIVI	68	36	104	38	32	70	174	68	39,08	52,94	47,06
POLITICHE MOBILITA', INFRASTRUTTURE E TRASPORTO PUBBLICO LOCALE	30	14	44	25	26	51	95	40	42,11	35,00	65,00
PROGRAMMAZIONE E BILANCIO	32	14	46	20	10	30	76	24	31,58	58,33	41,67
URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE	21	6	27	12	12	24	51	18	35,29	33,33	66,67
Totali:	526	265	791	396	254	650	1.441	519	36,02	51,06	48,94

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 10 - Percentuali Posizioni Organizzative attribuite per genere nelle Direzioni. Anno 2016. Dati al 31/12/2016

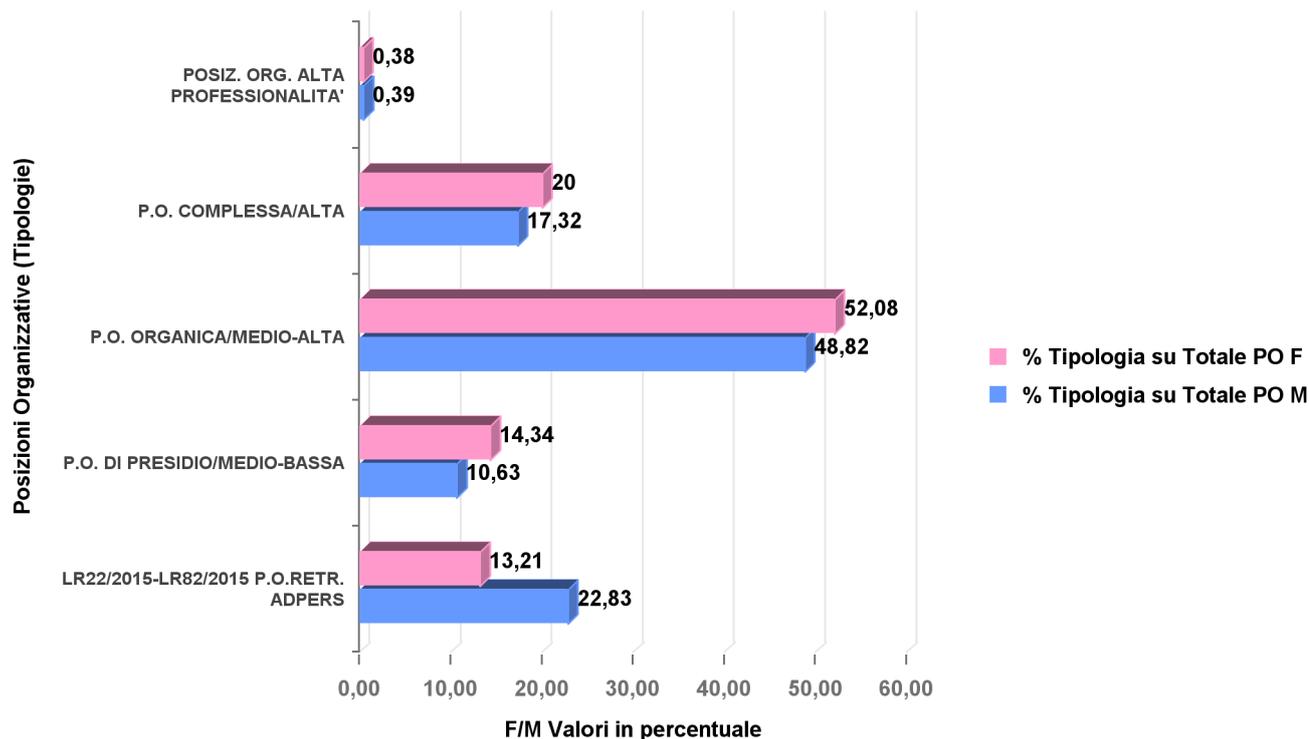


Tab. 13 - Distribuzione incarichi di Posizione Organizzativa per Tipologia e genere. Anno 2016. Dati al 31/12/2016

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
POSIZ. ORG. ALTA PROFESSIONALITA'	1	1	50,00	0,38	50,00	0,39	0,39
P.O. COMPLESSA/ALTA	53	44	54,64	20,00	45,36	17,32	18,69
P.O. ORGANICA/MEDIO-ALTA	138	124	52,67	52,08	47,33	48,82	50,48
P.O. DI PRESIDIO/MEDIO-BASSA	38	27	58,46	14,34	41,54	10,63	12,52
LR22/2015-LR82/2015 P.O.RETR.ADPERS	35	58	37,63	13,21	62,37	22,83	17,92
Totali:	265	254	51,06	100,00	48,94	100,00	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 11 - Attribuzione degli incarichi di Posizione Organizzativa per tipologia e genere. Anno 2016. Dati al 31/12/2016



Al 31 dicembre 2016, il numero di posizioni organizzative assegnate ammonta a 519 unità. La percentuale di dipendenti di sesso femminile titolari di posizioni organizzative sul totale delle dipendenti donne (Tab. 11) è del 33,5%, mentre quella maschile è del 39,08%.

Per quanto concerne invece l'attribuzione degli incarichi di Posizione organizzativa per tipologia (Tab.13), la Posizione organizzativa medio-alta risulta essere quella più diffusa con una percentuale del 50,48% sul totale degli incarichi. All'interno di questa tipologia, la distribuzione tra uomini e donne risulta pressoché equivalente con una leggera prevalenza del genere femminile (52,67% donne; 47,33% uomini) confermata anche nell'analisi della percentuale sul totale di genere.

La stessa tendenza è confermata anche nelle altre tipologie di Posizioni organizzative, tranne per quella relativa al personale inquadrato per trasferimento delle funzioni (vedi in tabella 13: LR22/2015-LR 82/2015 P.O. RETR. ADPERS) riguardante i dipendenti titolari di Posizioni organizzative provenienti dai trasferimenti di funzioni e personale dalle Province e dalle Unioni dei Comuni ai sensi della L.R. n. 22/2015 e quelli provenienti dal trasferimento delle funzioni relative ai servizi per il lavoro, all'avvalimento degli uffici ed al comando del personale ai sensi della L.R. n. 82/2015.

Per tali dipendenti, le percentuali di attribuzione delle Posizioni organizzative, risultano sostanzialmente invertite con una percentuale maschile del 62,37% contro una percentuale del 37,63% per il genere femminile.

2.3 Le qualifiche dirigenziali

Al termine dell'anno 2016 gli incarichi dirigenziali, suddivisi per tipologia, ammontano complessivamente a 106 unità, mentre alla fine dell'anno precedente ammontavano a 89 unità. A tale proposito deve essere tenuto conto, come più ampiamente specificato nel paragrafo relativo alla consistenza degli organici, del rilevante processo di revisione dell'assetto organizzativo della Giunta regionale avvenuto a seguito dell'applicazione della L.R. n.22/2015 concernente il riordino delle funzioni esercitate dalle Province e dalle Unioni dei Comuni.

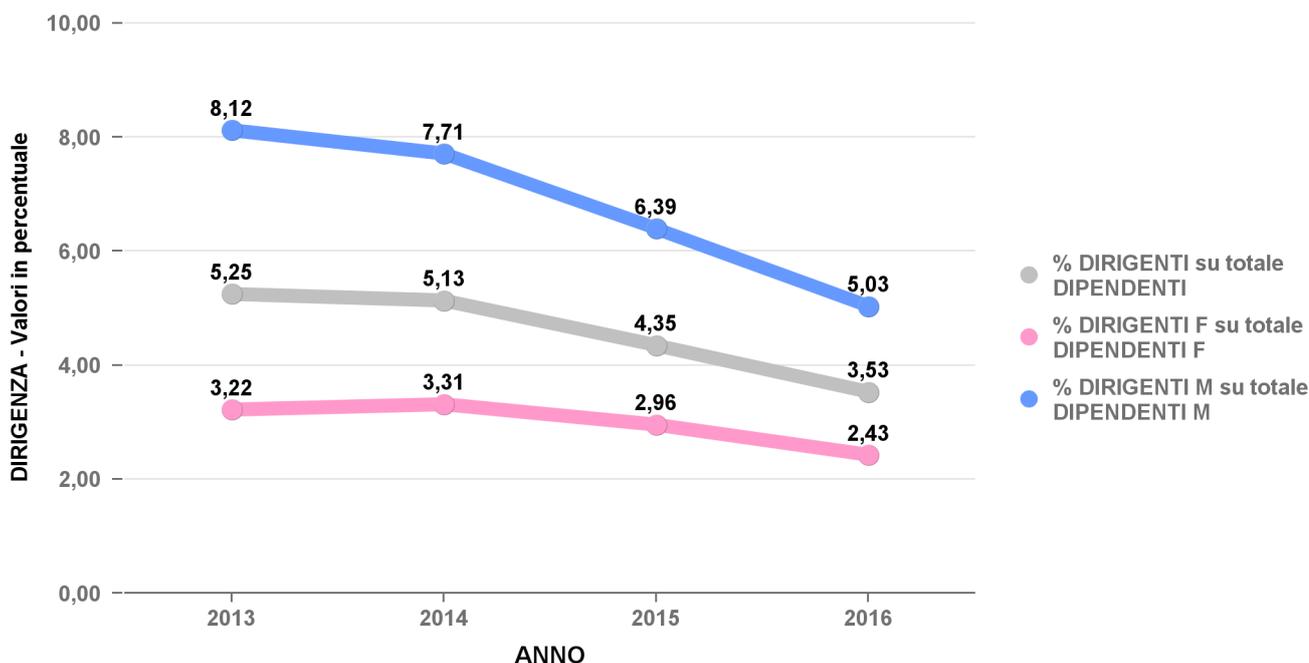
Tale processo ha riguardato ovviamente anche le qualifiche dirigenziali ed infatti, si osserva che nell'anno 2016 il numero delle posizioni dirigenziali provenienti dall'attribuzione di nuove funzioni è di 27 unità di qualifica dirigenziale relative ai trasferimenti di funzioni trasferimento delle funzioni delle ex Province e di APET.

Per quanto riguarda gli anni precedenti si nota anche un sostanziale scostamento tra gli anni 2013-2014 (rispettivamente 114 e 111 unità con incarico dirigenziale) e l'anno 2015 (89 unità). In relazione a ciò va sicuramente tenuto presente anche il processo di razionalizzazione dell'assetto organizzativo della Giunta avvenuto con Delibera n. 215/2015 e della revisione dei fabbisogni di risorse umane, con la conseguente dichiarazione di sovrannumerarietà di personale sia per le categorie del comparto che per la dirigenza di circa 260 unità di personale.

Relativamente ad una valutazione di genere, si osserva come, in generale, negli incarichi di responsabilità dirigenziale prevalgano gli uomini. Nell'anno 2016 la percentuale femminile dei titolari di incarichi dirigenziali è del 39,62% mentre quella maschile è del 60,38%. Negli anni precedenti, tali valori percentuali si discostano di poco: nell'anno 2015 la percentuale femminile si assestava al 40,45% del totale degli incarichi dirigenziali mentre quella maschile al 59,55% e nell'anno 2014 la percentuale femminile di cui sopra era del 37,84% mentre quella maschile del 62,16%.

Per quanto concerne la tipologia di incarichi si segnala che, nell'anno 2016 dei 39 incarichi di responsabile di settore alta complessità 18 titolari sono donne mentre 21 titolari sono uomini. Diversamente, dei 20 incarichi di responsabile di settore complesso omogeneo, 12 titolari sono donne, mentre 8 sono uomini.

Fig. 12 - Incarichi dirigenziali su Totale di genere e su Totale Dipendenti. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2016



Tab. 14 - Incarichi dirigenziali per tipologia e genere. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2016

ANNO	INCARICHI DIRIGENZIALI	F		M		Totale DIP	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						
2016	DIRETTORE GENERALE DELLA GIUNTA			1	1	1	1		100,00		0,08
	DIRETTORE	5	5	9	9	14	14	35,71	64,29	0,29	0,71
	DIRETTORE AGENZIA INFORMAZIONE			1	1	1	1		100,00		0,08
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	18	18	21	21	39	39	46,15	53,85	1,04	4,95
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	12	12	8	8	20	20	60,00	40,00	0,69	1,89
	RESP.DI SETTORE			4	4	4	4		100,00		0,94
	LR22/2015-RESP.SETT.RETR.POS.ADPERS	7	7	20	20	27	27	25,93	74,07	0,40	3,14
	Personale non dirigente	1.689		1.208		2.897					
Totali	1.731	42	1.272	64	3.003	106	39,62	60,38	2,43	5,03	
2015	DIRETTORE GENERALE DELLA GIUNTA			1	1	1	1		100,00		0,12
	DIRETTORE	4	4	9	9	13	13	30,77	69,23	0,33	1,09
	DIRETTORE AGENZIA INFORMAZIONE			1	1	1	1		100,00		0,12
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	13	13	21	21	34	34	38,24	61,76	1,07	7,6
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	15	15	15	15	30	30	50,00	50,00	1,23	3,62
	RESP.DI SETTORE	4	4	4	4	8	8	50,00	50,00	0,33	1,45
	DIRIGENTE SENZA INCARICO			2	2	2	2		100,00		0,48
	Personale non dirigente	1.182		776		1.958					
Totali	1.218	36	829	53	2.047	89	40,45	59,55	2,96	6,39	
2014	DIRETTORE GENERALE	3	3	5	5	8	8	37,50	62,50	0,24	0,56
	COORDINATORE DI AREA	1	1	11	11	12	12	8,33	91,67	0,08	1,23
	DIRETTORE AGENZIA INFORMAZIONE	1	1			1	1	100,00			0,08
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	12	12	27	27	39	39	30,77	69,23	0,95	9,05
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	16	16	18	18	34	34	47,06	52,94	1,26	4,02
	RESP.DI SETTORE	8	8	7	7	15	15	53,33	46,67	0,63	2,35
	DIRIGENTE SENZA INCARICO	1	1	1	1	2	2	50,00	50,00	0,08	0,11
	Personale non dirigente	1.225		826		2.051					
Totali	1.267	42	895	69	2.162	111	37,84	62,16	3,31	7,71	
2013	DIRETTORE GENERALE	3	3	5	5	8	8	37,50	62,50	0,24	0,56
	COORDINATORE DI AREA	1	1	13	13	14	14	7,14	92,86	0,08	2,89
	DIRETTORE AGENZIA INFORMAZIONE	1	1			1	1	100,00			0,08
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	12	12	27	27	39	39	30,77	69,23	0,94	9,01
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	15	15	19	19	34	34	44,12	55,88	1,18	4,23
	RESP.DI SETTORE	8	8	9	9	17	17	47,06	52,94	0,63	3
	DIRIGENTE SENZA INCARICO	1	1			1	1	100,00			0,08
	Personale non dirigente	1.232		826		2.058					
Totali	1.273	41	899	73	2.172	114	35,96	64,04	3,22	8,12	

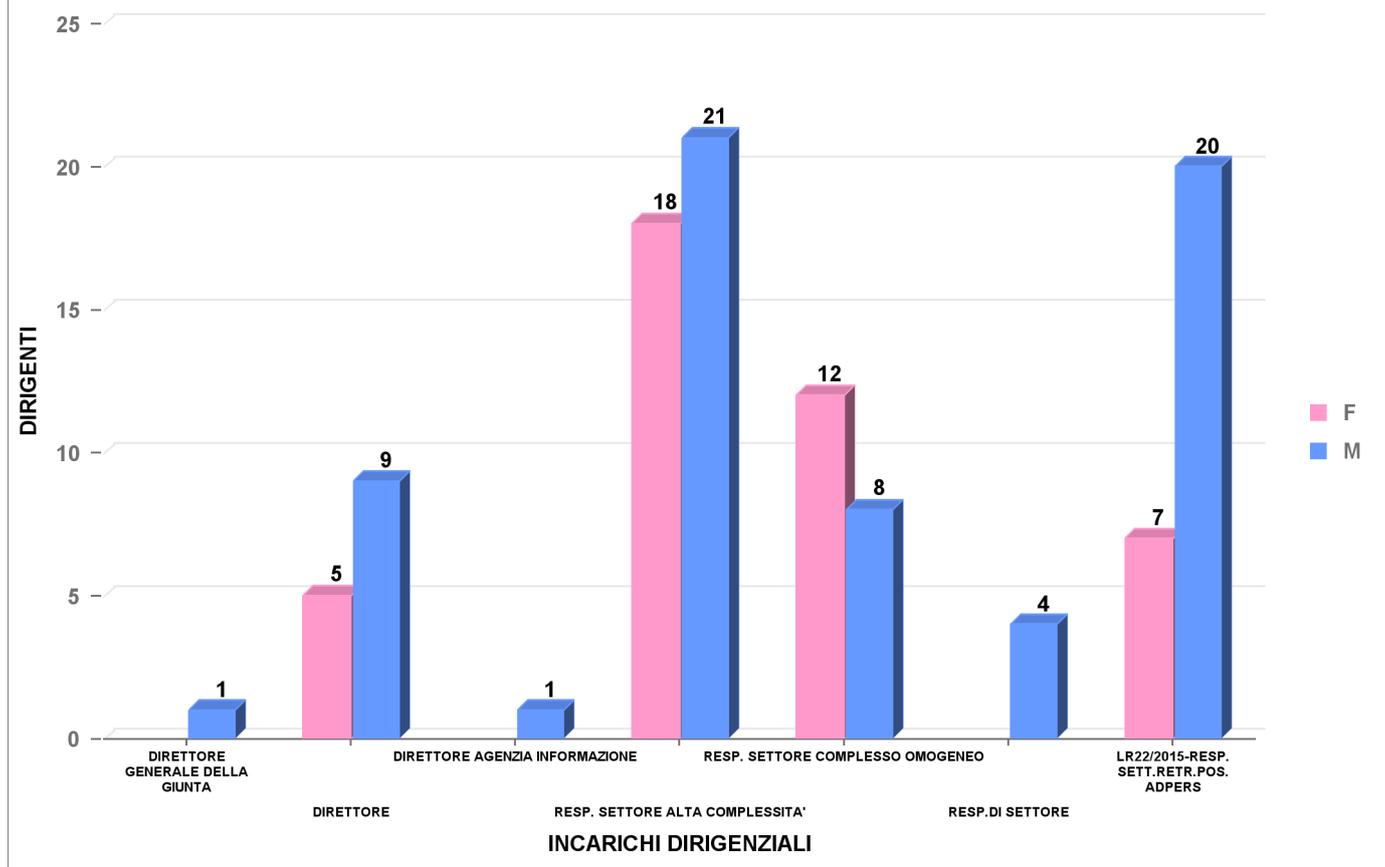
Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Tab. 15 - Incarichi dirigenziali per tipologia e genere. Anno 2016. Dati al 31/12/2016

ANNO	INCARICHI DIRIGENZIALI	F	M	Totale	% F su Totale DIR	% M su Totale DIR	% incarichi dirigenziali F	% incarichi dirigenziali M
2016	DIRETTORE GENERALE DELLA GIUNTA		1	1		100,00		1,56
	DIRETTORE	5	9	14	35,71	64,29	11,90	14,06
	DIRETTORE AGENZIA INFORMAZIONE		1	1		100,00		1,56
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	18	21	39	46,15	53,85	42,86	98,44
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	12	8	20	60,00	40,00	28,57	37,5
	RESP.DI SETTORE		4	4		100,00		18,75
	LR22/2015-RESP.SETT.RETR.POS.ADPERS	7	20	27	25,93	74,07	16,67	62,5
Totali	42	64	106	39,62	60,38	100,00	100,00	

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 13 - Incarichi dirigenziali per tipologia e genere. Anno 2016. Dati al 31/12/2016



3. Il profilo qualitativo del personale

3.1 La distribuzione del personale per classi d'età

Nell'anno 2016 la fascia d'età nella quale si colloca il maggior numero di dipendenti è quella compresa tra 45 e 54 anni con un totale di 1.328 unità e, a seguire, quella compresa tra 55 e 59 anni con un totale di 629 unità su un numero complessivo di 3.003 dipendenti.

Sia nella fascia d'età compresa tra i 45-54 anni che in quella tra i 55-59 anni la presenza di personale di sesso femminile risulta essere notevolmente maggiore rispetto a quella maschile. Infatti, il numero di donne nella fascia d'età 45-54 anni è pari a 792 unità mentre il numero di uomini è pari a 536 unità. Analogamente nella fascia d'età 55-59 anni il numero di donne è pari a 336 unità mentre il numero di uomini è pari a 293 unità.

La percentuale totale, nell'anno 2016, dei dipendenti appartenenti alla fascia d'età ricompresa tra i 45-54 anni è pari al 44,22%, la percentuale femminile è del 59,64% mentre quella maschile si assesta sul 40,36%.

Per quanto riguarda i dipendenti ricompresi nella fascia d'età tra i 55-59 anni, la percentuale complessiva è pari al 20,95%, la percentuale femminile è del 53,42% e quella maschile è del 46,58%.

Da un'analisi dei dati per fasce d'età nei vari anni si nota che l'innalzamento graduale dell'età media del personale, dovuto alla normativa nazionale e alle politiche sul personale relative in particolare ai blocchi del turn over, segue un andamento in crescita graduale. L'ingresso del personale ex L.R. 22/2015 e ex L.R. n. 82/2015, come già ampiamente dettagliato nei paragrafi precedenti, non modifica la consistenza della popolazione di riferimento.

Tab. 16 - Distribuzione del personale per classi d'età e genere. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2016

ANNO	FASCE D'ETA'	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale	Età media	Età media F	Età media M
2016	< 25 anni	3	1	4	75,00	25,00	0,13	22,44	23,01	20,72
	25-34 anni	20	10	30	66,67	33,33	1,00	32,73	32,51	33,16
	35-44 anni	394	218	612	64,38	35,62	20,38	41,14	41,13	41,15
	45-54 anni	792	536	1.328	59,64	40,36	44,22	49,80	49,82	49,76
	55-59 anni	336	293	629	53,42	46,58	20,95	57,07	57,00	57,15
	> 59 anni	186	214	400	46,50	53,50	13,32	61,37	61,44	61,32
	Totali	1.731	1.272	3.003	57,64	42,36	100,00	50,93	50,20	51,65
2015	< 25 anni	2		2	100,00		0,10	24,12	24,12	
	25-34 anni	26	8	34	76,47	23,53	1,66	32,87	32,55	33,90
	35-44 anni	314	158	472	66,53	33,47	23,06	40,82	40,77	40,92
	45-54 anni	518	351	869	59,61	40,39	42,45	49,63	49,56	49,73
	55-59 anni	233	192	425	54,82	45,18	20,76	56,93	56,93	56,92
	> 59 anni	125	120	245	51,02	48,98	11,97	61,40	61,30	61,49
	Totali	1.218	829	2.047	59,50	40,50	100,00	50,34	49,45	51,22
2014	< 25 anni	1		1	100,00		0,05	24,48	24,48	
	25-34 anni	28	13	41	68,29	31,71	1,90	32,57	32,49	32,76
	35-44 anni	377	179	556	67,81	32,19	25,72	40,65	40,64	40,69
	45-54 anni	510	359	869	58,69	41,31	40,19	49,73	49,77	49,68
	55-59 anni	223	195	418	53,35	46,65	19,33	56,98	57,02	56,93
	> 59 anni	128	149	277	46,21	53,79	12,81	61,52	61,23	61,76
	Totali	1.267	895	2.162	58,60	41,40	100,00	50,11	49,04	51,19
2013	< 25 anni	1		1	100,00		0,05	23,48	23,48	
	25-34 anni	35	13	48	72,92	27,08	2,21	32,16	32,17	32,13
	35-44 anni	403	206	609	66,17	33,83	28,04	40,31	40,25	40,42
	45-54 anni	503	372	875	57,49	42,51	40,29	49,61	49,51	49,75
	55-59 anni	238	192	430	55,35	44,65	19,80	56,98	56,94	57,03
	> 59 anni	93	116	209	44,50	55,50	9,62	61,38	61,03	61,67
	Totali	1.273	899	2.172	58,61	41,39	100,00	49,35	48,27	50,43

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 14 - Et  media del personale per genere . Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2016

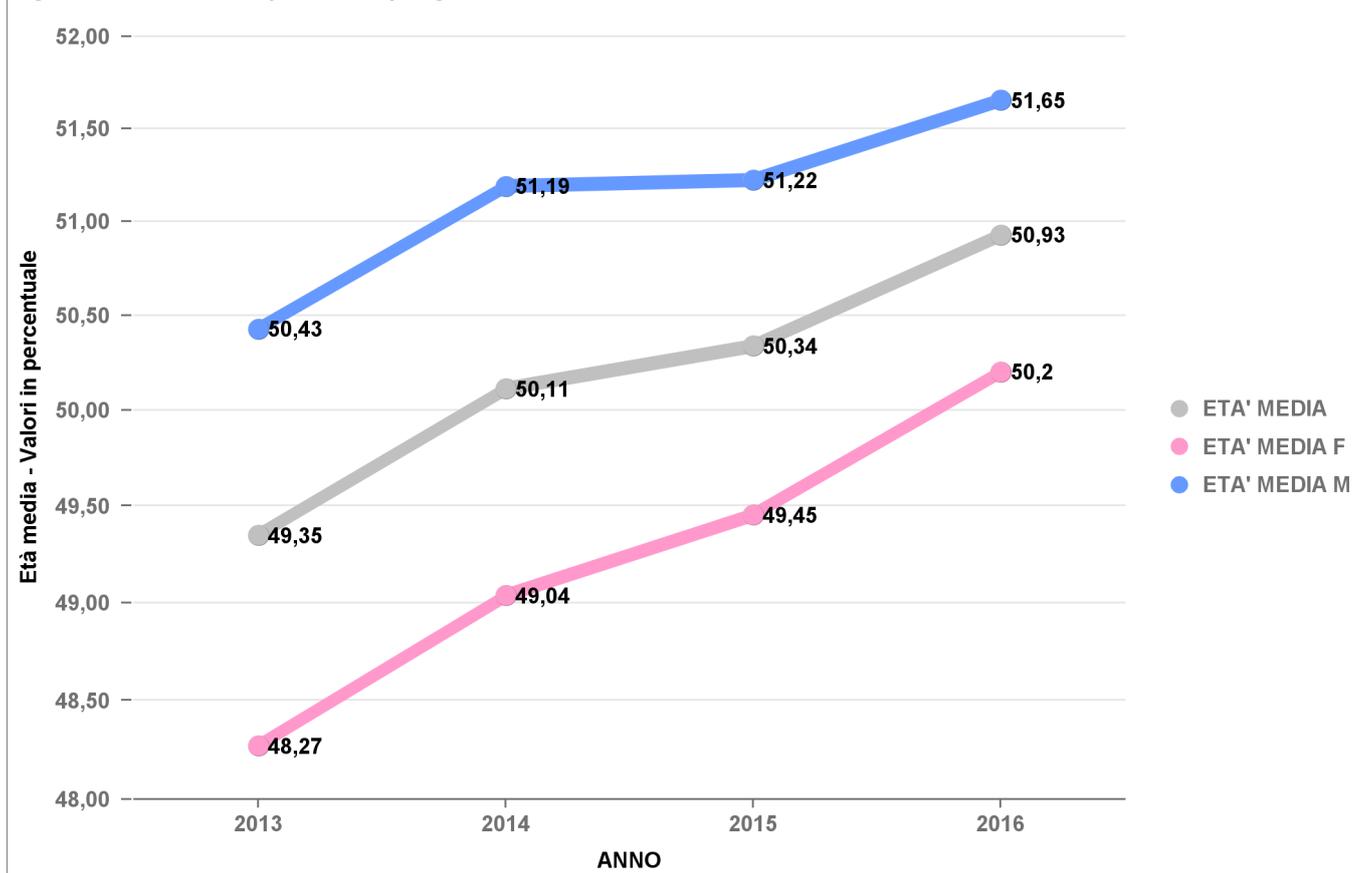
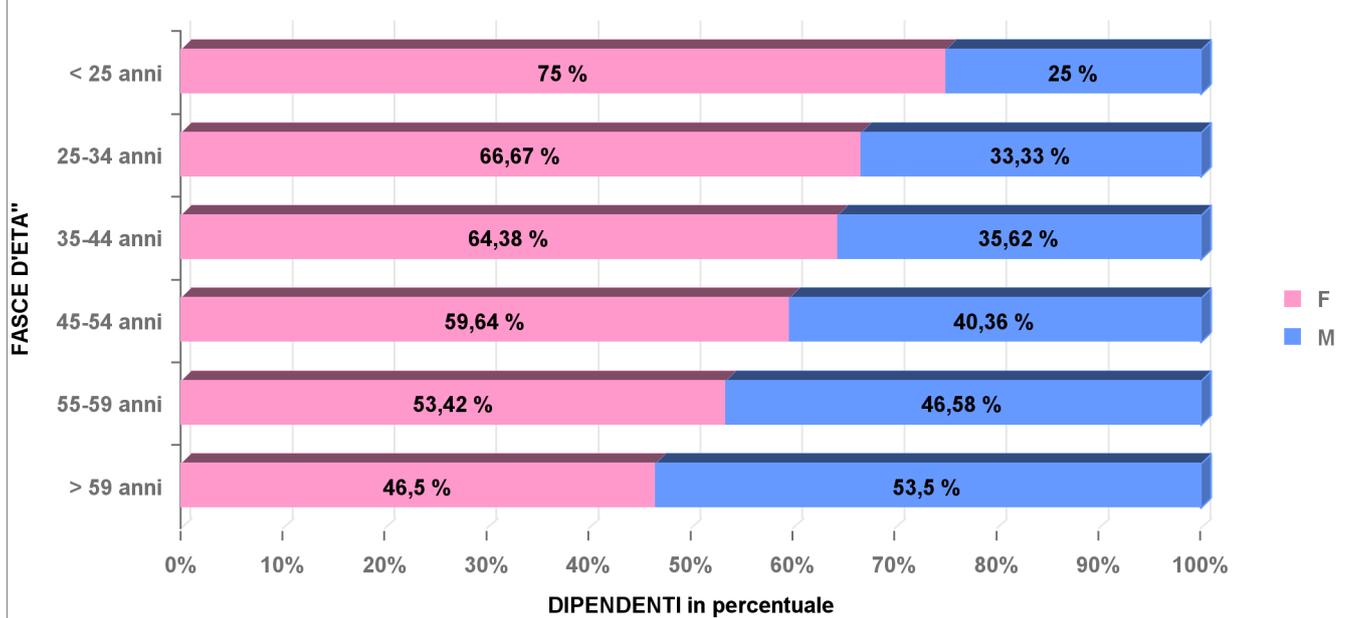


Fig. 15 - Valore in percentuale del personale per genere nelle fasce d'et . Anno 2016. Dati al 31/12/2016



Per quanto concerne la distribuzione per genere e classe d'età all'interno delle categorie (Tab. 17), si evidenzia come la maggioranza dei dipendenti è ricompresa nelle categorie C e D nelle fasce d'età tra i 45-54 anni e i 55-59 anni.

Tab. 17 - Distribuzione del personale nelle categorie per classi d'età e genere. Anno 2016. Dati al 31/12/2016

ANNO	CATEGORIE	GENERE	< 25 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-59 anni	> 59 anni	Totale	% su Totale
2016	A	F				2	1	1	4	30,77
		M			2	5		2	9	69,23
		Totale categoria			2	7	1	3	13	0,43
	B	F	1	1	18	71	56	45	192	64,21
		M			12	42	31	22	107	35,79
		Totale categoria	1	1	30	113	87	67	299	9,96
	C	F	1	12	183	297	119	58	670	61,36
		M	1	8	86	165	96	66	422	38,64
		Totale categoria	2	20	269	462	215	124	1.092	36,36
	D	F	1	6	143	260	80	47	537	57,25
		M		2	72	185	82	60	401	42,75
		Totale categoria	1	8	215	445	162	107	938	31,24
	D con PO	F		1	42	134	63	25	265	51,06
		M			39	107	64	44	254	48,94
		Totale categoria		1	81	241	127	69	519	17,28
	Redattori	F			1	1	1	2	5	38,46
		M				4	3	1	8	61,54
		Totale categoria			1	5	4	3	13	0,43
	Dirigenti/ Direttori	F			2	18	15	7	42	39,62
		M			5	24	16	19	64	60,38
		Totale categoria			7	42	31	26	106	3,53
Personale in Comando	F			5	9	1	1	16	69,57	
	M			2	4	1		7	30,43	
	Totale categoria			7	13	2	1	23	0,77	
Totale generale			4	30	612	1.328	629	400	3.003	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 16 - Valore in percentuale del personale per genere nelle categorie. Anno 2016. Dati al 31/12/2016

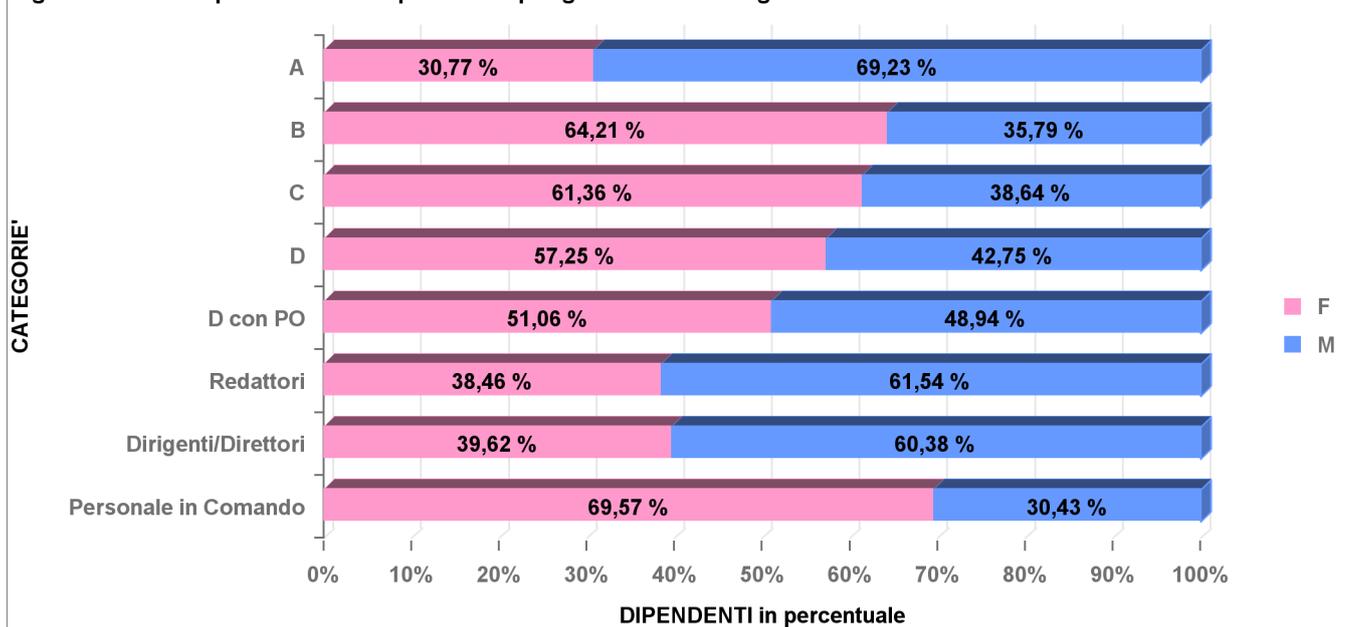


Fig. 17 - Donne: distribuzione per classi d'età nelle Categorie. Anno 2016. Dati al 31/12/2016

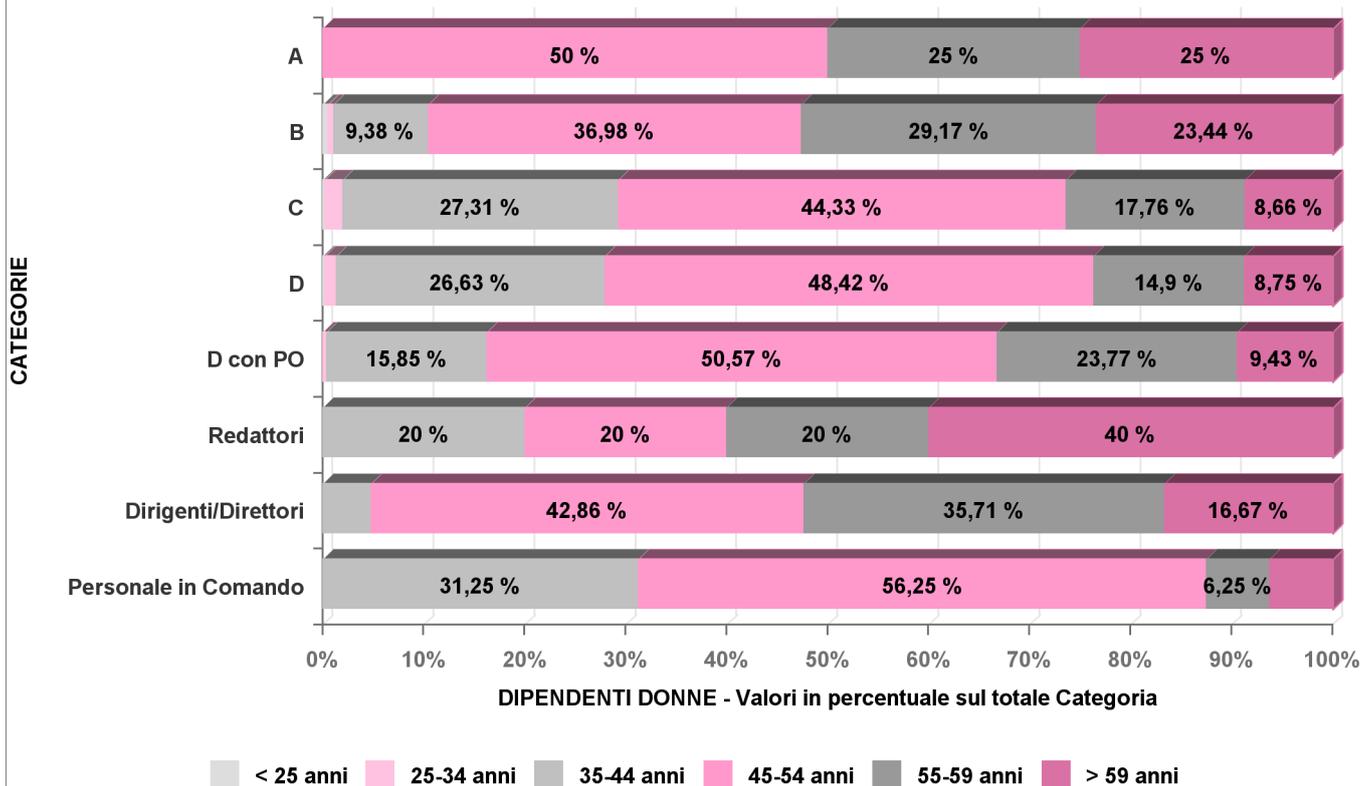
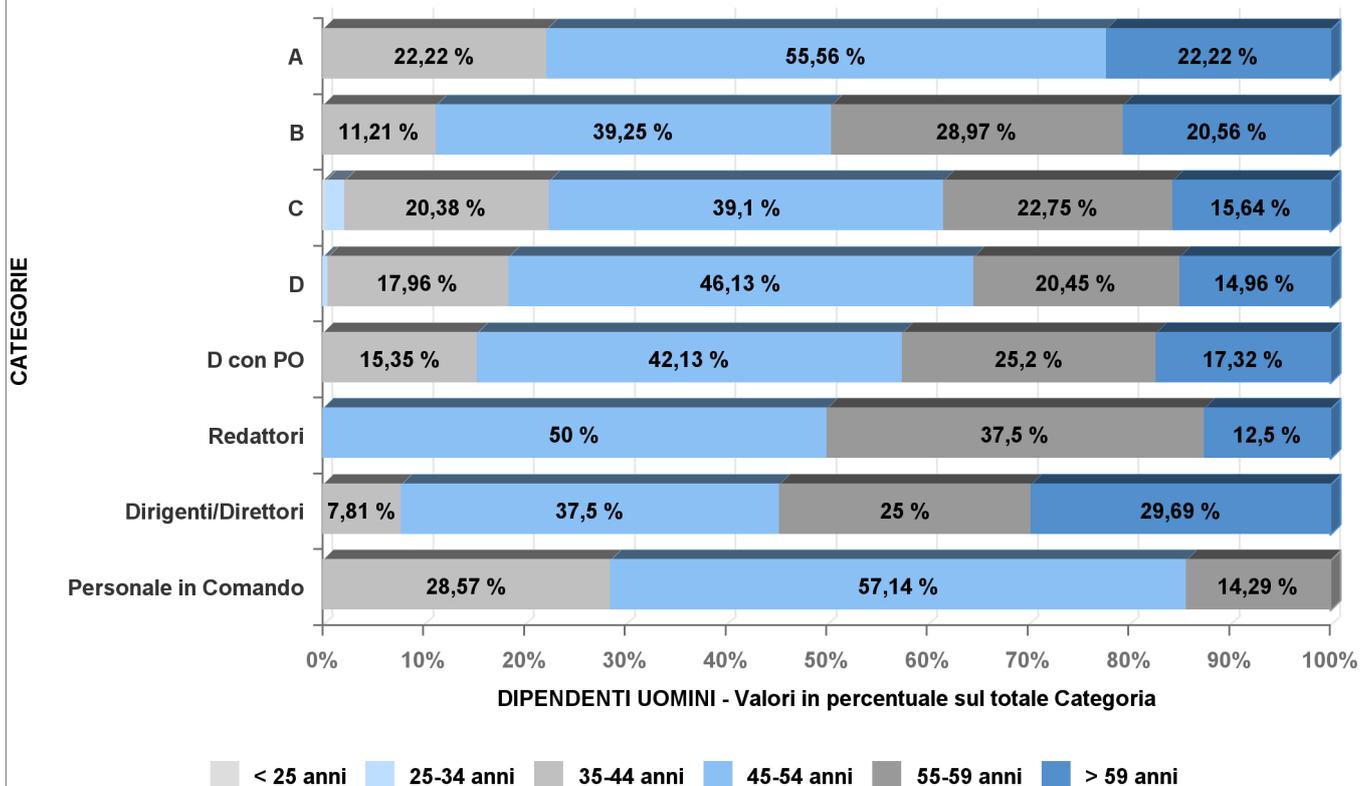


Fig. 18 - Uomini: distribuzione per classi d'età nelle Categorie. Anno 2016. Dati al 31/12/2016



3.2 La distribuzione del personale per titolo di studio

Dall'analisi dei dati relativi al personale degli uffici delle Direzioni della Giunta per titolo di studio, risulta che il livello d'istruzione all'interno del personale regionale è piuttosto alto, considerando che circa la metà dei dipendenti possiede una formazione universitaria (laurea o laurea breve).

Da un confronto con gli anni precedenti si nota come i dati non si discostano poi molto (ad esempio la percentuale femminile sul totale dei dipendenti laureati è per gli anni 2015 e 2014 rispettivamente del 58,49% e 57,22% mentre quella maschile è del 41,51% e 42,78%).

Se si osservano i dati relativi all'anno 2016, risulta che la percentuale femminile sul totale dei dipendenti in possesso di un diploma di laurea magistrale è pari al 57,93% e quella maschile è pari al 42,07, mentre se si osserva il dato in percentuale dal punto di vista di genere (dipendenti in possesso di laurea sul totale di genere), la percentuale femminile è pari al 48,30%, e quella maschile è pari al 47,72%.

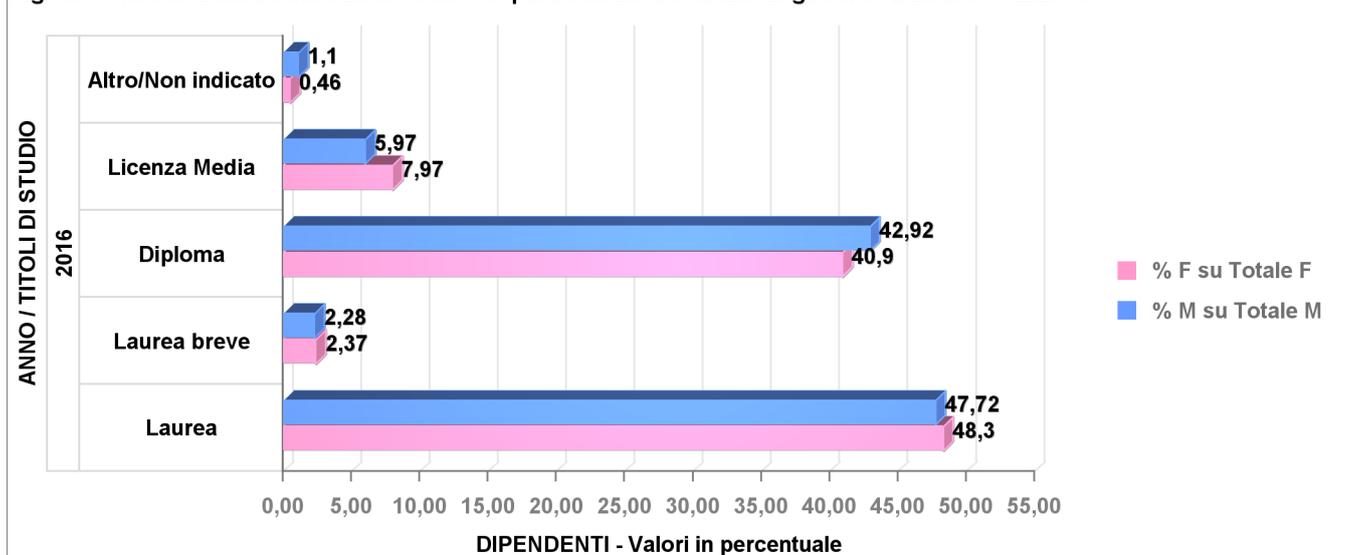
Gli altri dipendenti sono, per la maggior parte, in possesso del diploma di scuola media superiore. La percentuale femminile dei dipendenti diplomati ammonta al 56,46% mentre quella maschile al 43,54%. Soltanto il 7,13% ha il titolo di studio relativo all'assolvimento dell'obbligo scolastico.

Tab. 18 - Distribuzione del personale per titolo di studio e genere. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2016

ANNO	TITOLI DI STUDIO	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale	% F su Totale F	% M su Totale M
2016	Laurea	836	607	1.443	57,93	42,07	48,05	48,30	47,72
	Laurea breve	41	29	70	58,57	41,43	2,33	2,37	2,28
	Diploma	708	546	1.254	56,46	43,54	41,76	40,90	42,92
	Licenza Media	138	76	214	64,49	35,51	7,13	7,97	5,97
	Altro/Non indicato	8	14	22	36,36	63,64	0,73	0,46	1,10
Totali		1.731	1.272	3.003	57,64	42,36	100,00		
2015	Laurea	596	423	1.019	58,49	41,51	49,78	48,93	51,03
	Laurea breve	41	24	65	63,08	36,92	3,18	3,37	2,90
	Diploma	442	311	753	58,70	41,30	36,79	36,29	37,52
	Licenza Media	139	68	207	67,15	32,85	10,11	11,41	8,20
	Licenza Elementare		1	1		100,00	0,05		0,12
Altro/Non indicato		2	2		100,00	0,10		0,24	
Totali		1.218	829	2.047	59,50	40,50	100,00		
2014	Laurea	610	456	1.066	57,22	42,78	49,31	48,15	50,95
	Laurea breve	40	24	64	62,50	37,50	2,96	3,16	2,68
	Diploma	458	333	791	57,90	42,10	36,59	36,15	37,21
	Licenza Media	156	76	232	67,24	32,76	10,73	12,31	8,49
	Licenza Elementare		2	2		100,00	0,09		0,22
Altro/Non indicato	3	4	7	42,86	57,14	0,32	0,24	0,45	
Totali		1.267	895	2.162	58,60	41,40	100,00		
2013	Laurea	605	460	1.065	56,81	43,19	49,03	47,53	51,17
	Laurea breve	40	23	63	63,49	36,51	2,90	3,14	2,56
	Diploma	459	331	790	58,10	41,90	36,37	36,06	36,82
	Licenza Media	166	79	245	67,76	32,24	11,28	13,04	8,79
	Licenza Elementare		2	2		100,00	0,09		0,22
Altro/Non indicato	3	4	7	42,86	57,14	0,32	0,24	0,44	
Totali		1.273	899	2.172	58,61	41,39	100,00		

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 19 - Titoli di studio Anno 2016. Valori in percentuale sul totale di genere. Dati al 31/12/2016



Se si osservano le tipologie dei titoli di studio all'interno di ciascun genere (Fig. 19), si può notare come, per entrambi i generi, la laurea magistrale risulta essere sempre il titolo maggiormente rappresentativo con il 48,3% per le donne ed 47,72% per gli uomini.

A seguire, il diploma di scuola media superiore con il 40,9% per le donne ed il 42,92% per gli uomini.

Tab. 19 - Titoli di studio per genere - Focus su laureati. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2016

ANNO	LAUREATI		F	M	Totale	% F	% M	% su Totale	% F su Totale F	% M su Totale M
2016	Laurea	Laurea	773	563	1.336	57,86	42,14	92,58	92,46	92,75
		Altri titoli post Laurea	38	24	62	61,29	38,71	4,30	4,55	3,95
		Specializzazione post laurea	25	20	45	55,56	44,44	3,12	2,99	3,29
Totali		836	607	1.443	57,93	42,07	100,00			
2015	Laurea	Laurea	553	388	941	58,77	41,23	92,35	92,79	91,73
		Altri titoli post Laurea	30	18	48	62,50	37,50	4,71	5,03	4,26
		Specializzazione post laurea	13	17	30	43,33	56,67	2,94	2,18	4,02
Totali		596	423	1.019	58,49	41,51	100,00			
2014	Laurea	Laurea	567	425	992	57,16	42,84	93,06	92,95	93,2
		Altri titoli post Laurea	30	17	47	63,83	36,17	4,41	4,92	3,73
		Specializzazione post laurea	13	14	27	48,15	51,85	2,53	2,13	3,07
Totali		610	456	1.066	57,22	42,78	100,00			
2013	Laurea	Laurea	568	432	1.000	56,80	43,20	93,90	93,88	93,91
		Altri titoli post Laurea	23	14	37	62,16	37,84	3,47	3,8	3,04
		Specializzazione post laurea	14	14	28	50,00	50,00	2,63	2,31	3,04
Totali		605	460	1.065	56,81	43,19	100,00			

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

L'osservazione del titolo di studio maggiormente rappresentativo, ovvero la laurea magistrale, evidenzia come nel corso degli anni, sia la suddivisione tra le percentuali di genere, che le percentuali rappresentative del possesso delle 3 tipologie di titoli (Laurea, Altri titoli post laurea, Specializzazione post laurea), si mantengono pressoché equivalenti (Tab. 19).

Anche il notevole incremento numerico dei dipendenti laureati, relativo all'anno 2016, 1.443, rispetto ai 1.019 del 2015, non comporta una modifica sostanziale alle percentuali di riferimento. Se ne deduce quindi, che il personale acquisito con il trasferimento delle funzioni delle ex province ecc., possiede caratteristiche simili a quello preesistente.

Fig. 20 - Titoli di studio - Focus su laureati. Percentuale tipologia (Laurea, Altri titoli post laurea, Specializzazione post laurea) sul totale di genere. Anno 2016. Dati al 31/12/2016

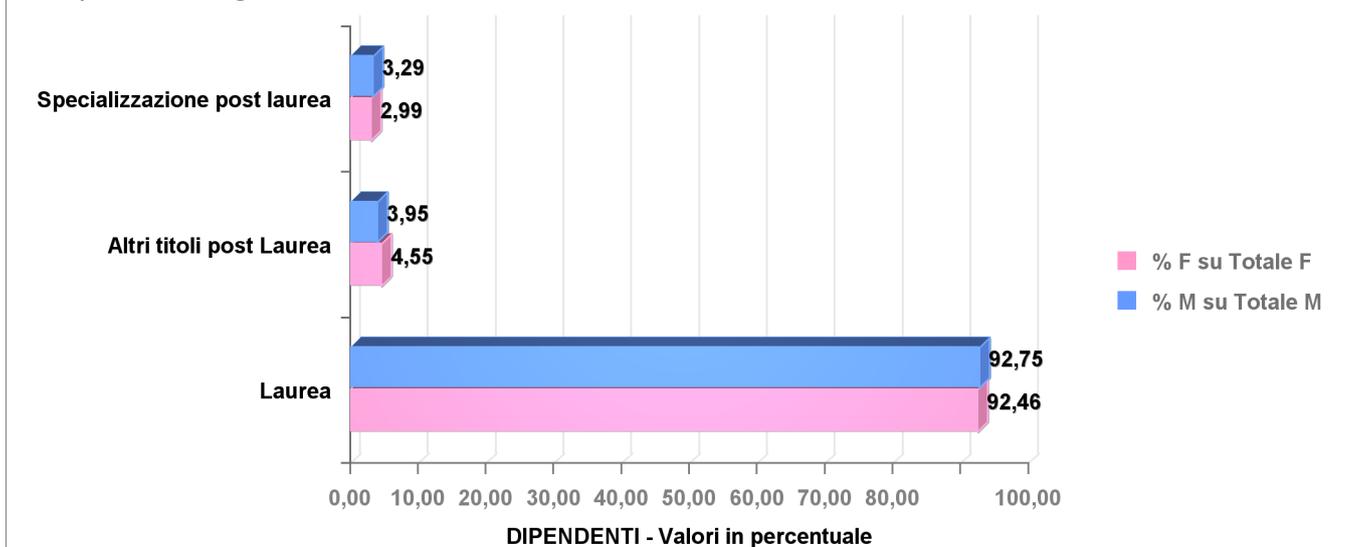
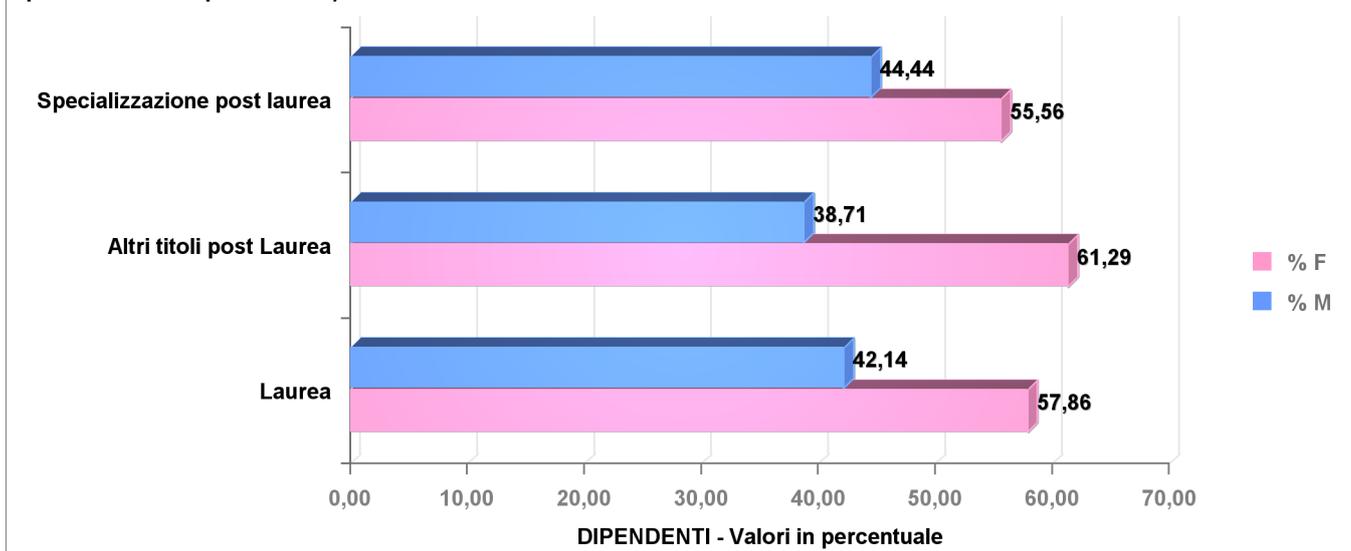


Fig. 21 - Titoli di studio - Focus su laureati. Percentuale M/F per tipologia (Laurea, Altri titoli post laurea, Specializzazione post laurea). Anno 2016. Dati al 31/12/2016



3.3 La distribuzione del personale per aree professionali

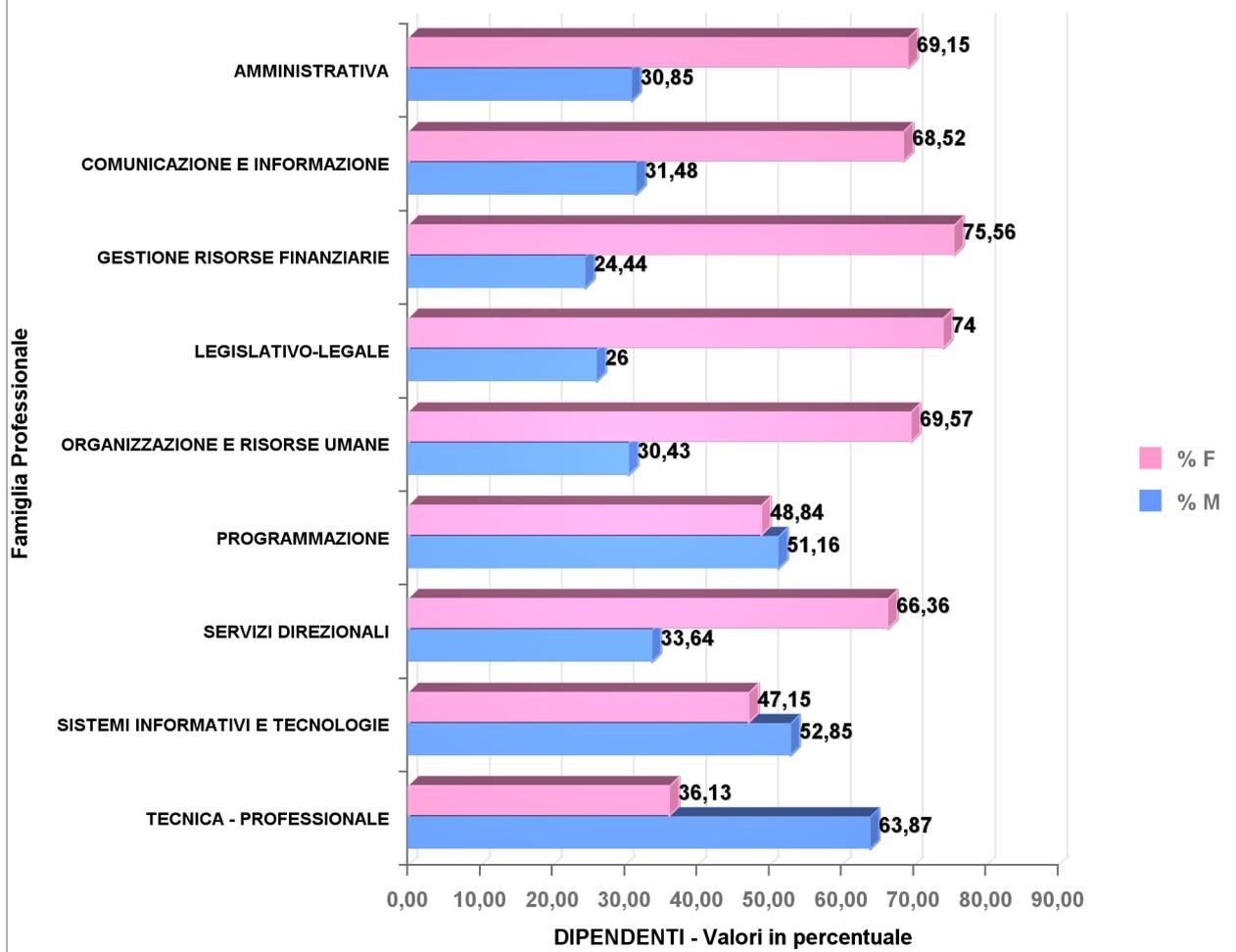
Il sistema professionale delle categorie del comparto, in Regione Toscana è articolato su vari livelli: la Famiglia professionale, che aggrega più profili caratterizzati da una comune identità professionale in relazione alla tipologia di attività svolta; il Profilo professionale, che specifica i contenuti 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 dei dipendenti nelle famiglie professionali presenti nelle strutture della Giunta regionale.

Tab. 20 - Distribuzione del personale per famiglia professionale e genere. Anno 2016. Dati al 31/12/2016

ANNO	FAMIGLIA PROFESSIONALE	CATEGORIA	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale	
2016	AMMINISTRATIVA	B	69	33	102	67,65	32,35	10,42	
		C	357	134	491	72,71	27,29	50,15	
		D	177	87	264	67,05	32,95	26,97	
		D con PO	74	48	122	60,66	39,34	12,46	
			677	302	979	69,15	30,85	34,22	
	COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	C	24	9	33	72,73	27,27	61,11	
		D	9	5	14	64,29	35,71	25,93	
		D con PO	4	3	7	57,14	42,86	12,96	
			37	17	54	68,52	31,48	1,89	
	GESTIONE RISORSE FINANZIARIE	C	43	12	55	78,18	21,82	40,74	
		D	39	11	50	78,00	22,00	37,04	
		D con PO	20	10	30	66,67	33,33	22,22	
			102	33	135	75,56	24,44	4,72	
	LEGISLATIVO-LEGALE	D	6	6	12	50,00	50,00	24,00	
		D con PO	31	7	38	81,58	18,42	76,00	
			37	13	50	74,00	26,00	1,75	
	ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	C	14	5	19	73,68	26,32	41,30	
		D	10	2	12	83,33	16,67	26,09	
		D con PO	8	7	15	53,33	46,67	32,61	
			32	14	46	69,57	30,43	1,61	
	PROGRAMMAZIONE	C	72	75	147	48,98	51,02	21,30	
		D	175	164	339	51,62	48,38	49,13	
		D con PO	90	114	204	44,12	55,88	29,57	
			337	353	690	48,84	51,16	24,12	
	SERVIZI DIREZIONALI	A	4	9	13	30,77	69,23	4,05	
		B	123	71	194	63,40	36,60	60,44	
		C	74	21	95	77,89	22,11	29,60	
		D	8	4	12	66,67	33,33	3,74	
		D con PO	4	3	7	57,14	42,86	2,18	
			213	108	321	66,36	33,64	11,22	
	SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGIE	B		3	3		100,00	1,55	
		C	32	43	75	42,67	57,33	38,86	
		D	40	31	71	56,34	43,66	36,79	
		D con PO	19	25	44	43,18	56,82	22,80	
			91	102	193	47,15	52,85	6,75	
	TECNICA - PROFESSIONALE	C	54	123	177	30,51	69,49	45,04	
		D	73	91	164	44,51	55,49	41,73	
		D con PO	15	37	52	28,85	71,15	13,23	
			142	251	393	36,13	63,87	13,74	
				1.668	1.193	2.861	58,30	41,70	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 22 - Distribuzione nelle famiglie professionali, per genere, del personale appartenente alle categorie del comparto. Valori in percentuale. Anno 2016. Dati al 31/12/2016



Le famiglie professionali maggiormente rappresentate in termini assoluti, sono principalmente quella amministrativa, per un totale di 979 unità di personale, (pari al 34,22% sul totale), e quella afferente alla programmazione, con un totale di 690 unità di personale (pari al 24,12% 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 69,15% e del 30,85%, mentre all'interno della famiglia della programmazione, la situazione subisce un'inversione di tendenza, con una leggera predominanza maschile pari al 51,16% a fronte del 48,84% di presenza femminile.

Nelle restanti famiglie, si può notare una elevata presenza di personale di genere femminile rispetto a quello maschile, ad esclusione della famiglia dei Sistemi informativi e tecnologie e della famiglia Tecnica professionale, che ancora oggi restano appannaggio del mondo maschile.