

REGIONE
TOSCANA



Direzione Generale
Organizzazione Sistema Informativo



Rapporto sul personale regionale

Dati aggiornati al 31/12/2006

Ristampa maggio 2007

REGIONE
TOSCANA



Edizioni Regione Toscana

Redazione, grafica e stampa
P.O. Produzioni editoriali, grafiche e multimediali
del Centro stampa Giunta regionale
Via di Novoli 73/a - 50127 Firenze
Maggio 2007

Tiratura 150
Distribuzione Gratuita



Rapporto sul personale regionale

L'obiettivo del presente rapporto è offrire un quadro ragionato sotto gli aspetti quantitativi e qualitativi delle persone che hanno operato in Regione Toscana nell'anno 2006.

Alcuni dati, come quelli iniziali e alcune tabelle di sintesi, sono riferite a tutto il personale in servizio, che comprende il personale a tempo indeterminato (compreso quello in mobilità presso altri Enti e in aspettativa), il personale a tempo determinato, il personale con contratto di lavoro previsto da normative particolari (quali i Direttori generali, i Responsabili delle strutture di supporto degli organi politici e dei Gruppi consiliari), i comandati da altri Enti presso la Regione Toscana.

La maggior parte delle informazioni si riferisce invece esclusivamente al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, che rappresenta la quasi totalità del personale con cui opera la struttura regionale.

Al fine di fornire un quadro quanto più rappresentativo della struttura regionale, il Rapporto è stato arricchito con notizie relative ai rapporti di lavoro part-time, con informazioni che riguardano il profilo qualitativo del personale (sesso, classi di età, titolo di studio, provenienza geografica) e le attività di formazione. Sono state infine inseriti i dati relativi agli incarichi conferiti dall'Amministrazione ai propri dipendenti e le autorizzazioni richieste per lo svolgimento di incarichi extra-impiego.

Dopo le spese per il personale, è stata introdotta una Sezione relativa alle collaborazioni coordinate e continuative, per avere una visione complessiva delle spese attribuibili, in ragione delle ultime Finanziarie, al settore personale.

Infine, i dati relativi agli incarichi professionali o occasionali attribuiti dalle strutture regionali completano il quadro delle spese di carattere corrente che riguardano il quadro delle necessità professionali della Regione Toscana.

La seconda parte del Rapporto comprende l'analisi della situazione di personale, e delle relative spese degli Enti, delle Aziende e Agenzie regionali, che sono state monitorate con attenzione a partire dal 2006, e dall'approvazione della L.R. n.3/2006 "Misure di razionalizzazione della finanza regionale al fine di concorrere alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica".

Con la definizione del quadro di riferimento del sistema regionale allargato, le informazioni si arricchiscono e la loro analisi permette di formulare strategie di governo complessive con maggiore consapevolezza per il settore personale nel prossimo futuro.

Federico Gelli

Vice Presidente Regione Toscana





7

Rapporto sugli organici

Personale in servizio

Consistenza degli organici

Le tipologie di assunzione del personale a tempo determinato

Gli incarichi di posizione organizzativa nella categoria D

Gli incarichi di struttura nella dirigenza

Il personale nelle posizioni economiche

Lo sviluppo professionale del personale di ruolo

Dipendenti con rapporto di lavoro part-time

Assenze



27

Reclutamento, cessazioni e mobilità del personale

Reclutamento e cessazione di personale

Mobilità del personale



33

Formazione del personale



39

Il profilo qualitativo del personale

Distribuzione del personale per sesso

Distribuzione del personale per classi di età

Titoli di studio

Provenienza geografica

Conferimento di incarichi extraimpiego a dipendenti regionali

Autorizzazioni agli incarichi extraimpiego richiesti dai dipendenti regionali



53

Spese per il personale

Spese per il personale

Retribuzioni



57

Collaborazioni coordinate e continuative e incarichi a soggetti esterni nell'ambito della Giunta regionale

Collaborazioni coordinate e continuative

Affidamento di incarichi a soggetti esterni



61

Agenzie, aziende ed enti strumentali della Regione Toscana

Organici enti dipendenti (artt. 47 e 50 Statuto)

Spese di personale enti dipendenti (artt. 47 e 50 Statuto)



Rapporto sugli Organici

Il personale in servizio in Regione Toscana è articolato su diverse tipologie di rapporto di lavoro, e precisamente:

- i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato;
- il personale comandato da altre Amministrazioni pubbliche, e che opera per periodi di tempo predefiniti presso la Regione Toscana;
- il personale che è assunto in forza di contratti particolari, previsti dalla legge, per lo svolgimento di particolari funzioni, quali i direttori generali, i responsabili delle strutture degli organi politici, i responsabili dei gruppi consiliari.

E' di immediata evidenza che il personale regionale sta assumendo un profilo sempre più femminile, soprattutto nella sua parte prevalente di dipendenti a tempo indeterminato e determinato.

Per quanto riguarda la distribuzione del personale sulle funzioni strutturali dell'Amministrazione, è da notare che la Direzione più dotata di personale è quella delle Politiche territoriali e ambientali, in forza delle sue articolazioni distribuite sul territorio, seguita dall'Organizzazione e sistema informativo, che presenta il più alto numero di categorie B, in forza del suo ruolo di struttura di supporto generale al funzionamento dell'intera struttura operativa della Giunta (funzioni di logistica, accoglienza, centralino, autisti).

Superano le 250 unità anche le Direzioni generali della Presidenza e del Consiglio, le strutture chiamate a presidiare le funzioni degli organi politici e di governo della Regione Toscana, e le 200 unità le direzioni di linea del Diritto alla salute e politiche di solidarietà e dello Sviluppo economico.

Da notare, tra i dipendenti a tempo indeterminato, che un 2% del personale non presta effettivamente servizio presso la Regione, ma si trova in situazione di comando presso altri Enti o è in aspettativa per motivi personali o per la copertura di incarichi presso altri Enti.

I dipendenti a tempo determinato sono particolarmente presenti presso le Direzioni di linea; in particolare presso la Direzioni generali Politiche territoriali e ambientali c'è stato un picco di assunzioni legato allo svolgimento di nuove funzioni in campo sismico.

Infine, sempre per le assunzioni a tempo determinato, è interessante verificare il fenomeno dell'incremento delle assunzioni per le segreterie degli organi politici, legato alle funzioni di supporto alla politica che la separazione dei compiti tra politica e amministrazione comporta come sviluppo nella composizione del personale.

Nel 2006 si è registrata una complessiva riduzione del personale a tempo indeterminato dovuto ai blocchi assunzionali definiti dalla Legge finanziaria 2005 (il tempo indeterminato passa da 2564 a 2487 unità, ossia con un decremento del 3%).

Per quanto concerne il tempo determinato, pur nel rispetto dei vincoli imposti dalla Legge regionale 3/2006 "Misure di razionalizzazione della finanza regionale al fine di concorrere alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica", si osserva un leggero incremento: da 302 a 326 unità (+ 24 unità per un incremento pari all'8%). Da notare che le unità a tempo determinato sono conteggiate sulla base dei dipendenti presenti alla data del 31 dicembre 2006, ma in realtà il loro "peso" effettivo nel corso dell'anno (e quindi anche il costo) va rapportato al numero di mesi in cui hanno prestato servizio (anni/persona), con un'incidenza solitamente minore in termini di prestazioni e di costo rispetto al dato rilevato alla fine dell'anno.

Alla luce di tutto ciò, la consistenza complessiva degli organici regionali (tempo indeterminato più tempo determinato) si è ridotta del 1,8% passando da 2866 unità a 2813 unità.

Per quanto concerne la distribuzione dei dipendenti a tempo indeterminato per categoria e qualifica dirigenziale, emerge che il trend da dicembre 2002 a dicembre 2006 ha portato un'elevazione della professionalità presenti in Regione Toscana con incremento della categoria D (+ 91 unità), una stabilizzazione della categoria C (+ 15 unità) e un forte decremento della categoria B (- 156 unità).



L'incremento del numero di posizioni organizzative, e dei relativi incarichi – passati da 388 del dicembre 2005 a 495 del dicembre 2006 – deriva dall'introduzione di nuove tipologie di P.O. (posizioni organizzative di presidio, posizioni organizzative complesse e posizioni organizzative di alta professionalità) che si è verificata nel corso del 2006 in applicazione di disposizioni derivanti da contratti e da accordi con le organizzazioni sindacali.

L'istituto delle P.O. si inserisce in modo significativo nel processo di trasformazione del modello organizzativo regionale come elemento di valorizzazione delle professionalità necessarie ai processi di innovazione.

La nuova articolazione delle posizioni organizzative ha comportato un incremento delle nomine particolarmente numeroso tra il personale di posizione giuridica D1 e il superamento della componente femminile su quella maschile tra i responsabili delle posizioni organizzative.

In riferimento alla distribuzione degli incarichi dirigenziali dell'anno 2006, rispetto l'anno precedente, si osserva la seguente situazione:

- l'incremento di un'unità degli incarichi di Area di Coordinamento (+1);
- un incremento dei settori complessi e dei conseguenti incarichi di responsabilità (+9) a seguito di una sostanziale diminuzione del numero degli incarichi a scavalco;
- variazioni non significative degli incarichi di Settore organico (-2) e di Settore (+1).

La tabella relativa al personale nelle posizioni economiche mostra che la consistenza del personale che si trova nelle posizioni iniziali delle categorie è pari a 105 unità (4,5%), mentre 1327 dipendenti sono interessati dalla possibilità di ulteriori progressioni.

Per quanto riguarda lo sviluppo del personale di ruolo:

- le progressioni nelle posizioni giuridiche: riguardano lo sviluppo "in senso verticale" dell'inquadramento del dipendente tra cui le progressioni verticali, regolate dall'art. 4 del CCNL 31.03.1999 che consistono nel passaggio dei dipendenti, mediante opportune procedure selettive, alla categoria immediatamente superiore. I dati presi in considerazione sono riferiti al triennio 2004-2006. In tale periodo 20 dipendenti hanno realizzato uno sviluppo professionale personale;
- le progressioni economiche all'interno della categoria: con tale istituto, introdotto dall'art. 5 del CCNL 31.03.1999, il dipendente può conseguire incrementi retributivi attraverso l'acquisizione di successive posizioni economiche di sviluppo all'interno della categoria di appartenenza. Con le progressioni economiche l'Ente premia le professionalità già acquisite dal dipendente e l'apporto professionale individuale. Dall'01.01.2006 sono state effettuate complessivamente 18 progressioni economiche all'interno della categoria. Di queste, 11 riguardano il personale femminile e 7 riguardano il personale maschile.

L'istituto del part-time è un fenomeno abbastanza diffuso nella realtà organizzativa della Regione Toscana. Coinvolge 164 dipendenti a tempo indeterminato, equivalente al 6,5% del personale e in percentuale molto simile tutte le categorie contrattuali. Il part-time con prestazione lavorativa fino al 50% è effettuato nel 54% dei casi dalle donne, mentre il part-time con prestazione lavorativa superiore al 50% è quasi esclusivamente un fenomeno femminile, infatti gli uomini sono soltanto il 17,5%.

Va ricordato a proposito che il part-time fino al 50% consente lo svolgimento di una diversa occupazione professionale, mentre il part-time superiore al 50% è quasi esclusivamente utilizzato per problemi di conciliazione di vita professionale e familiare.

Anche il personale a tempo determinato ricorre al part-time. Quelli che utilizzano il part-time con prestazione lavorativa fino al 50% sono l'88% rispetto a quelli che utilizzano la prestazione lavorativa superiore al 50%.

I dati mettono in luce che il 50% delle assenze è dovuta alle ferie, mentre poco più di un quarto delle assenze complessive è dovuto al fenomeno delle malattie.

Più dell'11% delle assenze è da riportare a motivi legati alla maternità, sia nella forma dell'astensione obbligatoria che dei congedi parentali, che grava quindi quasi esclusivamente sulla componente femminile del personale.

PERSONALE IN SERVIZIO

Tab. 1 Personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro e sesso

Rapporto di lavoro	Femmine	Maschi	Totale	% Femmine	% Maschi	% Femmine su Maschi
Tempo indeterminato	1361	1126	2487	54,7 %	45,3 %	120,9 %
Tempo determinato	196	130	326	60,1 %	39,9 %	150,8 %
Comandati	9	12	21	42,9 %	57,1 %	75,0 %
Contratti extra CCNL*	11	29	40	27,5 %	72,5 %	37,9 %
Totale complessivo	1577	1297	2874	54,9 %	45,1 %	121,6 %

*: Direttori generali, Responsabili strutture organi politici e Responsabili gruppi consiliari. Nel computo complessivo dei Direttori generali è incluso un Direttore generale in aspettativa.

Tab. 2 Dipendenti a TEMPO INDETERMINATO per Direzione Generale, Segreterie organi politici e categoria/qualifica dirigenziale

Direzioni Generali e Segreterie organi politici	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Dirigenti	Totale
Ambiente territorio	2	99	223	254	39	617
Avvocatura		7	5	10	1	23
Bilancio		12	58	54	9	133
Formazione cultura		22	49	72	14	157
Organizzazione		128	129	143	13	413
Presidenza		33	65	138	19	255
Sanità		17	87	107	12	223
Sviluppo economico		27	44	120	21	212
A.R.S.I.A.		10	20	60	8	98
Consiglio	1	71	76	93	20	261
Segreterie organi politici Consiglio			7			7
Segreterie organi politici Giunta		6	21	10		37
Totale	3	432	784	1061	156	2436
Contingente a disposizione		3	4	31	13	51
<i>di cui:</i>						
Personale in aspettativa			3	26		29
Comandati presso altre amm.ni		3	1	4		8
Dirigenti*				1	13	14
Totale complessivo	3	435	788	1092	169	2487

*: dirigenti in aspettativa o in comando presso altre amministrazioni

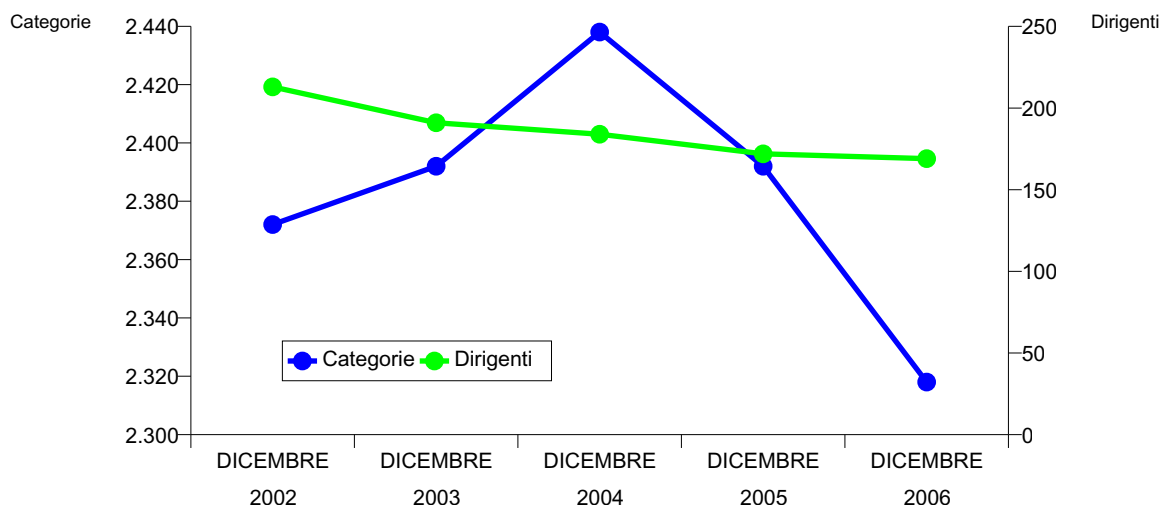
Tab. 3 Dipendenti a TEMPO DETERMINATO per Direzione Generale, Segreterie organi politici e categoria/qualifica dirigenziale

Direzioni Generali e Segreterie organi politici	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Dirigenti	Totale
Ambiente territorio		3	49		52
Avvocatura		1			1
Bilancio	1	13	3		17
Formazione cultura		18	7	1	26
Organizzazione	2	10	6		18
Presidenza	3	9	16	1	29
Sanità	9	33	4	3	49
Sviluppo economico		7	12	1	20
A.R.S.I.A.	1	6			7
Consiglio	1	5	1	1	8
Segreterie organi politici Consiglio	28	32	20		80
Segreterie organi politici Giunta	1	7	11		19
Totale complessivo	46	144	129	7	326



CONSISTENZA DEGLI ORGANICI

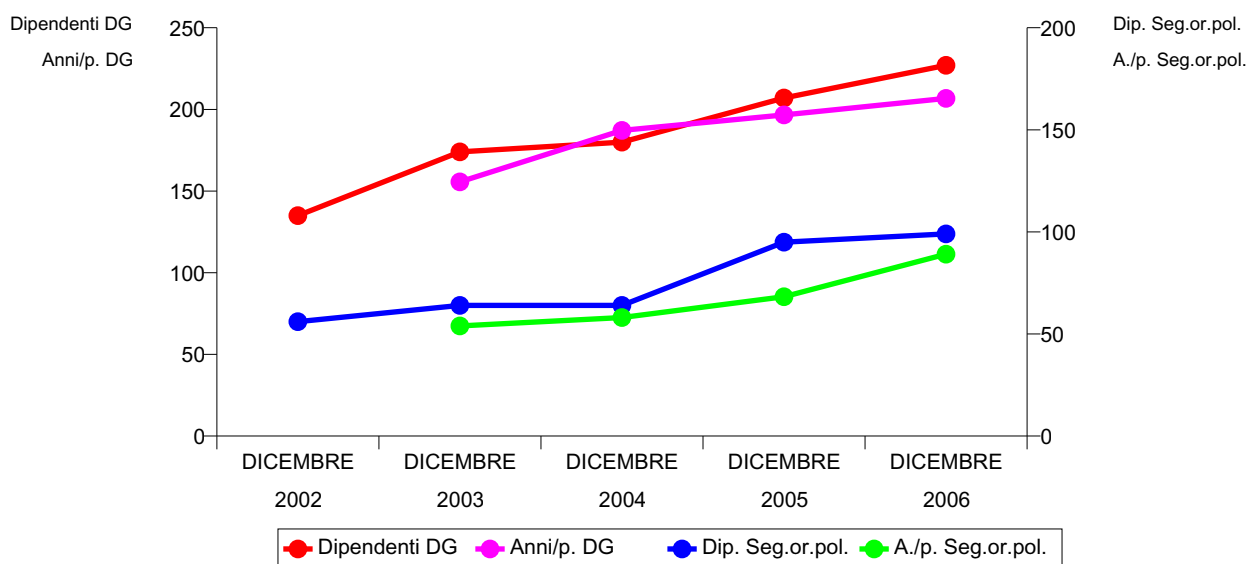
Fig. 1 Andamento del numero dei dipendenti a TEMPO INDETERMINATO



Categorie	2372	2392	2438	2392	2318
Dirigenti	213	191	184	172	169

Fig. 2 Andamento del numero dei dipendenti a TEMPO DETERMINATO e confronto con l'andamento degli anni/persona

(sono esclusi i Responsabili delle Segreterie organi politici, i Responsabili dei Gruppi consiliari e i Direttori generali)



Dipendenti DG	135	174	180	207	227
Anni/p. DG		156	187	197	207
Dip. Seg.or.pol.	56	64	64	95	99
A./p. Seg.or.pol.		54	58	68	89

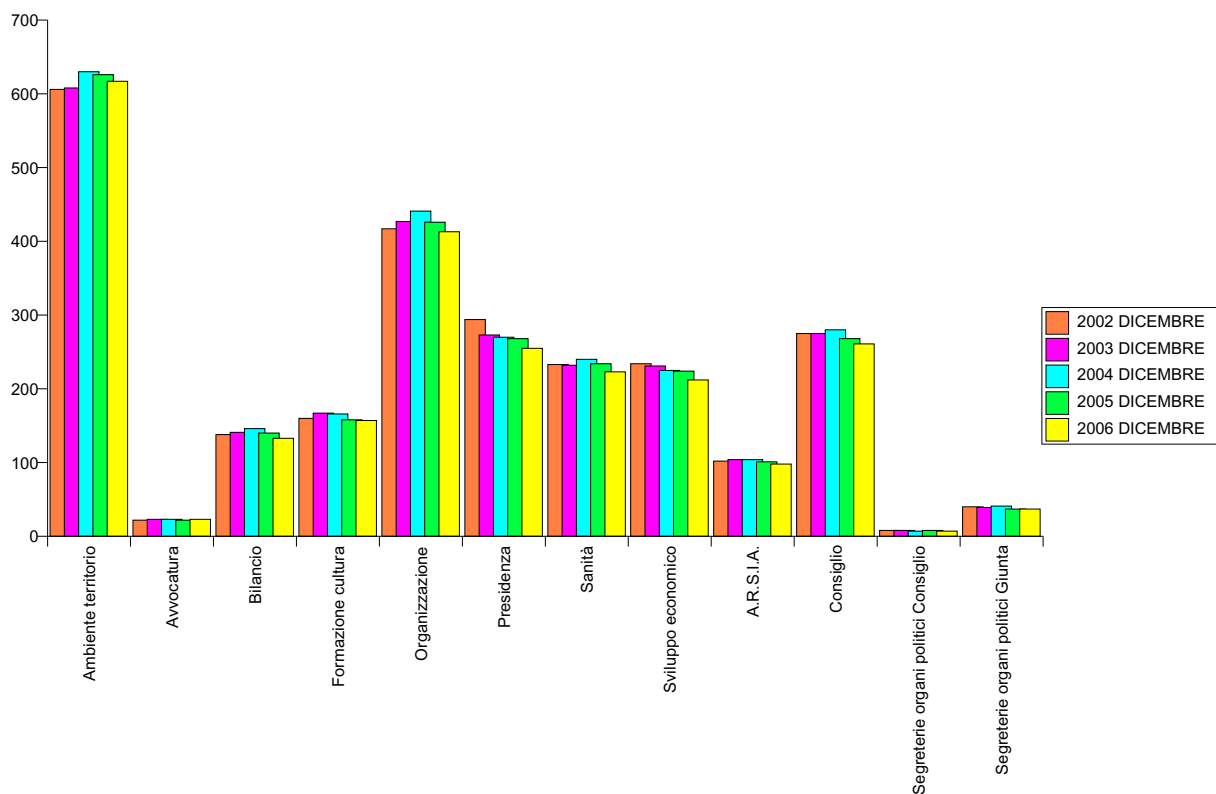
CONSISTENZA DEGLI ORGANICI

Tab. 4 Dipendenti a TEMPO INDETERMINATO per Direzione Generale e Segreterie organi politici

DIREZIONI GENERALI e SEGR. ORGANI POLITICI	DICEMBRE	DICEMBRE	DICEMBRE	DICEMBRE	DICEMBRE	Diff.assolute	Diff.assolute
	2002	2003	2004	2005	2006	2006-2002	2006-2005
Ambiente territorio	606	608	630	626	617	+11	-9
Avvocatura	22	23	23	22	23	+1	+1
Bilancio	138	141	146	140	133	-5	-7
Formazione cultura	160	167	166	158	157	-3	-1
Organizzazione	417	427	441	426	413	-4	-13
Presidenza	294	273	270	268	255	-39	-13
Sanità	233	232	240	234	223	-10	-11
Sviluppo economico	234	231	225	224	212	-22	-12
A.R.S.I.A.	102	104	104	101	98	-4	-3
Consiglio	275	275	280	268	261	-14	-7
Segreterie organi politici Consiglio	8	8	7	8	7	-1	-1
Segreterie organi politici Giunta	40	39	41	37	37	-3	0
Totale	2529	2528	2573	2512	2436	-93	-76
Contingente a disposizione*	56	55	49	52	51	-5	-1
Totale complessivo	2585	2583	2622	2564	2487	-98	-77

*: dipendenti a tempo indeterminato non in servizio effettivo presso gli uffici regionali (in aspettativa, in comando presso altre amministrazioni)

Fig. 3 Dipendenti a TEMPO INDETERMINATO per Direzione Generale e Segreterie organi politici



CONSISTENZA DEGLI ORGANICI

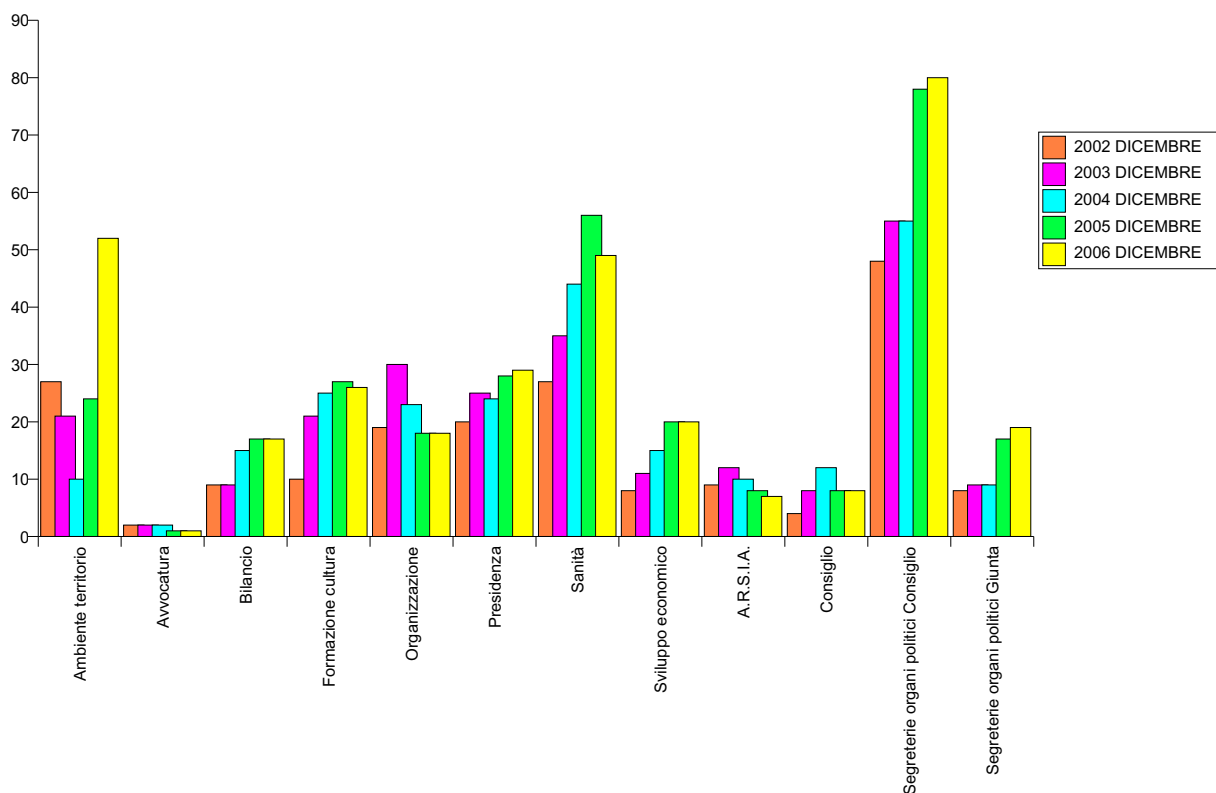
Tab. 5 Numero dipendenti a TEMPO DETERMINATO per Direzione Generale e Segreterie organi politici

(sono esclusi i Responsabili delle Segreterie organi politici, i Responsabili dei Gruppi consiliari e i Direttori generali)

DIREZIONI GENERALI e SEGR. ORGANI POLITICI	DICEMBRE	DICEMBRE	DICEMBRE	DICEMBRE	DICEMBRE	Diff.assolute	Diff.assolute
	2002	2003	2004	2005	2006	2006-2002	2006-2005
Ambiente territorio	27	21	10	24	52	+25	+28
Avvocatura	2	2	2	1	1	-1	0
Bilancio	9	9	15	17	17	+8	0
Formazione cultura	10	21	25	27	26	+16	-1
Organizzazione	19	30	23	18	18	-1	0
Presidenza	20	25	24	28	29	+9	+1
Sanità	27	35	44	56	49	+22	-7
Sviluppo economico	8	11	15	20	20	+12	0
A.R.S.I.A.	9	12	10	8	7	-2	-1
Consiglio	4	8	12	8	8	+4	0
Segreterie organi politici Consiglio	48	55	55	78	80	+32	+2
Segreterie organi politici Giunta	8	9	9	17	19	+11	+2
Totale complessivo	191	238	244	302	326	+135	+24

Fig. 4 Dipendenti a TEMPO DETERMINATO per Direzione Generale e Segreterie organi politici

(sono esclusi i Responsabili delle Segreterie organi politici, i Responsabili dei Gruppi consiliari e i Direttori generali)





CONSISTENZA DEGLI ORGANICI

Fig. 5 Variazioni del numero dei dipendenti per Direzione Generale e Segreterie organi politici da Dicembre 2005 a Dicembre 2006

(nei tempi determinati sono esclusi i Responsabili delle Segreterie organi politici, i Responsabili dei Gruppi consiliari e i Direttori generali)

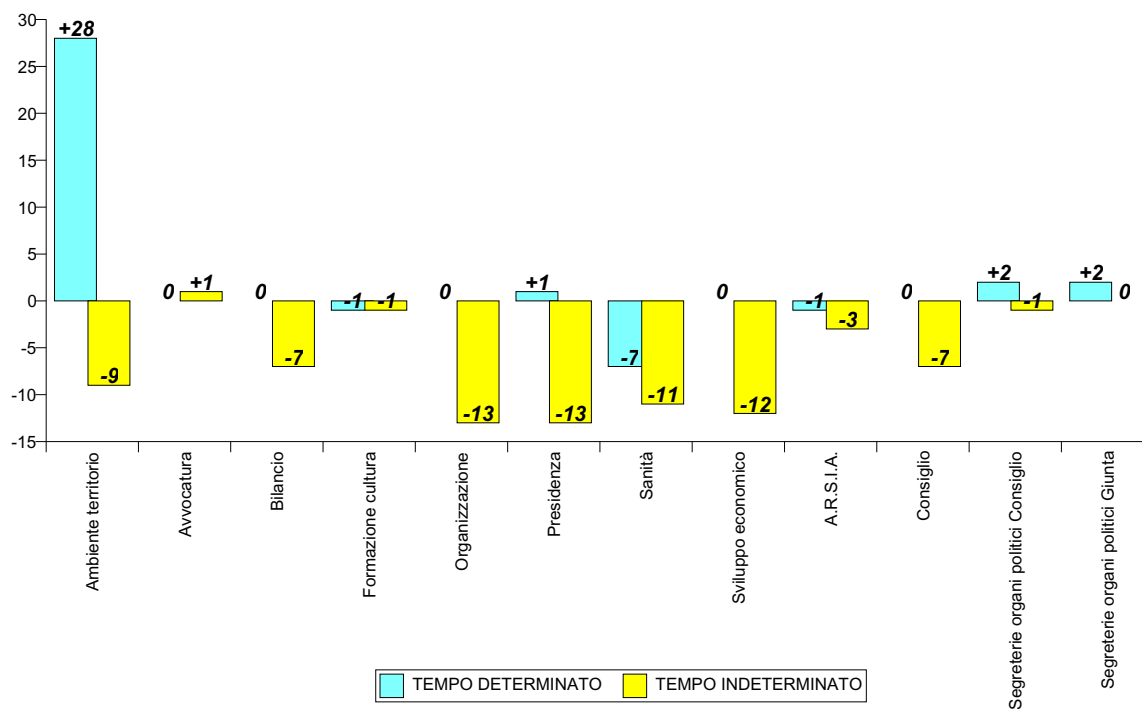
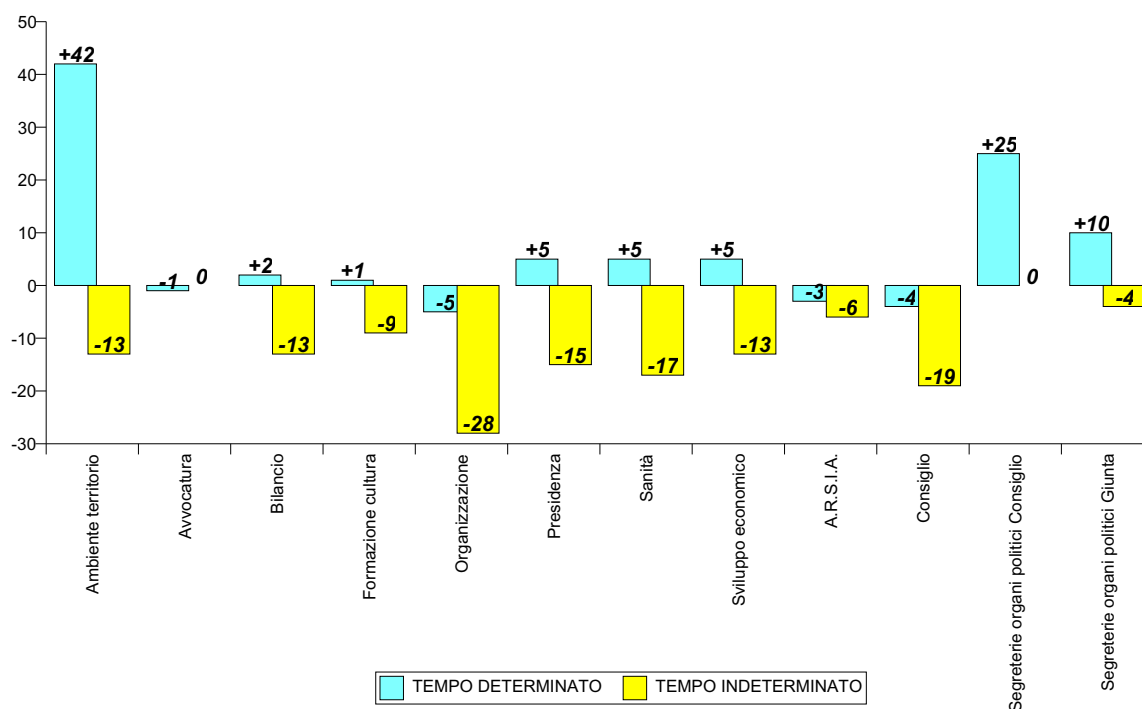


Fig. 6 Variazioni del numero dei dipendenti per Direzione Generale e Segreterie organi politici da Dicembre 2004 a Dicembre 2006

(nei tempi determinati sono esclusi i Responsabili delle Segreterie organi politici, i Responsabili dei Gruppi consiliari e i Direttori generali)



CONSISTENZA DEGLI ORGANICI

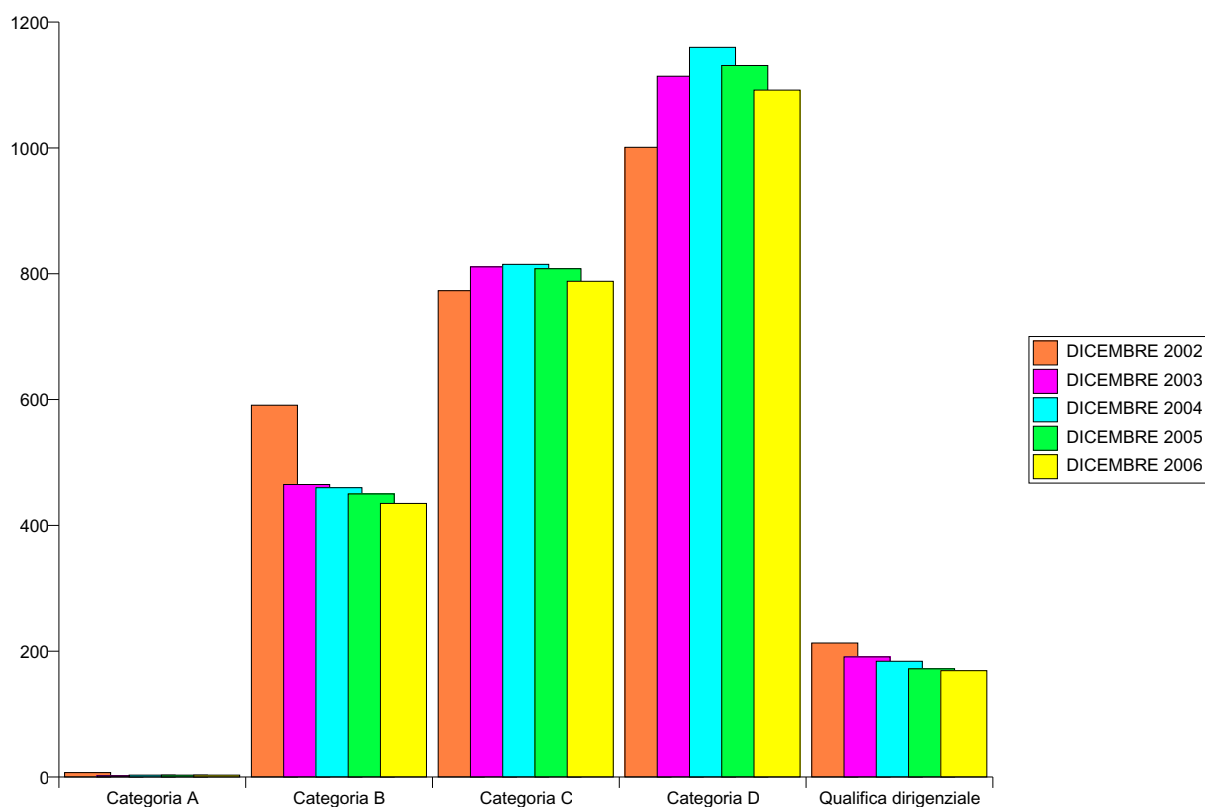
Tab. 6 Dipendenti a TEMPO INDETERMINATO per categoria e qualifica dirigenziale

	DICEMBRE 2002	DICEMBRE 2003	DICEMBRE 2004	DICEMBRE 2005	DICEMBRE 2006	Diff.assolute 2006-2002	Diff.assolute 2006-2005
Categoria A	7	2	3	3	3	-4	0
Categoria B	591	465	460	450	435	-156	-15
Categoria C	773	811	815	808	788	+15	-20
Categoria D	1001	1114	1160	1131	1092	+91	-39
Qualifica dirigenziale	213	191	184	172	169	-44	-3
Totale	2585	2583	2622	2564	2487	-98	-77

Tab. 6a Dipendenti a TEMPO INDETERMINATO per categoria e qualifica dirigenziale: valori percentuali

	DICEMBRE 2002	DICEMBRE 2003	DICEMBRE 2004	DICEMBRE 2005	DICEMBRE 2006
Categoria A	0,3 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Categoria B	22,9 %	18,0 %	17,5 %	17,6 %	17,5 %
Categoria C	29,9 %	31,4 %	31,1 %	31,5 %	31,7 %
Categoria D	38,7 %	43,1 %	44,2 %	44,1 %	43,9 %
Qualifica dirigenziale	8,2 %	7,4 %	7,0 %	6,7 %	6,8 %
Totale	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fig. 7 Dipendenti a TEMPO INDETERMINATO per categoria e qualifica dirigenziale





CONSISTENZA DEGLI ORGANICI

Tab. 7 Dipendenti a TEMPO DETERMINATO per categoria e qualifica dirigenziale

(sono esclusi i Responsabili delle Segreterie organi politici, i Responsabili dei Gruppi consiliari e i Direttori generali)

	DICEMBRE 2002	DICEMBRE 2003	DICEMBRE 2004	DICEMBRE 2005	DICEMBRE 2006	Diff.assolute 2006-2002	Diff.assolute 2006-2005
Categoria B	37	49	44	45	46	+9	+1
Categoria C	95	111	122	141	144	+49	+3
Categoria D	54	74	72	108	129	+75	+21
Qualifica dirigenziale	5	4	6	8	7	+2	-1
Totale	191	238	244	302	326	+135	+24

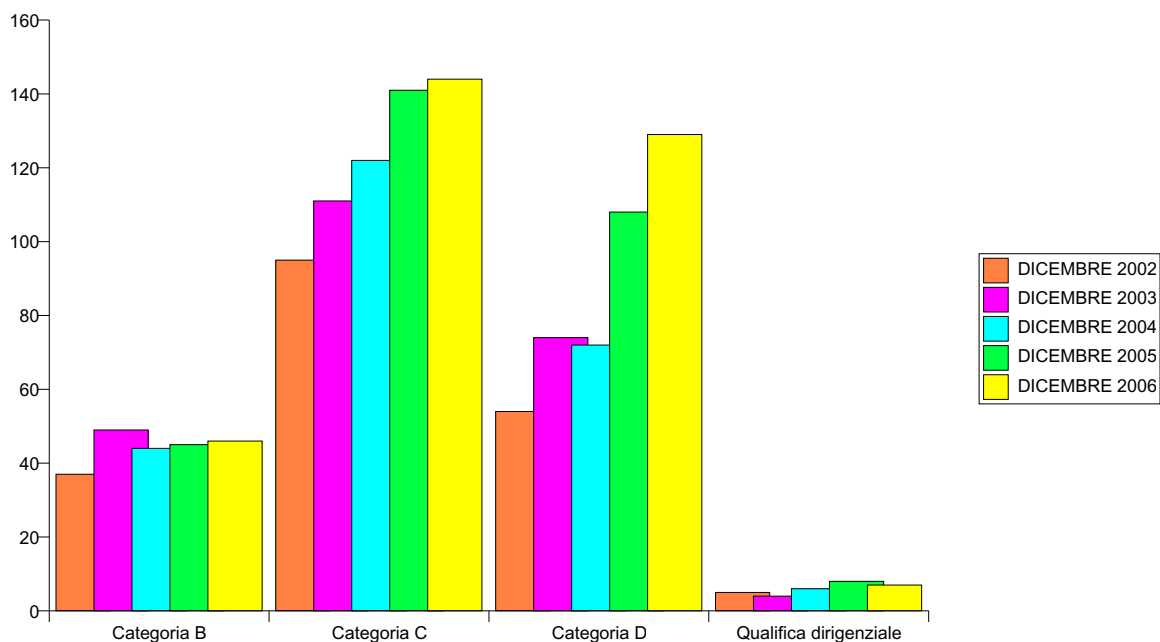
Tab. 7a Dipendenti a TEMPO DETERMINATO per categoria e qualifica dirigenziale: valori percentuali

(sono esclusi i Responsabili delle Segreterie organi politici, i Responsabili dei Gruppi consiliari e i Direttori generali)

	DICEMBRE 2002	DICEMBRE 2003	DICEMBRE 2004	DICEMBRE 2005	DICEMBRE 2006
Categoria B	19,4 %	20,6 %	18,0 %	14,9 %	14,1 %
Categoria C	49,7 %	46,6 %	50,0 %	46,7 %	44,2 %
Categoria D	28,3 %	31,1 %	29,5 %	35,8 %	39,6 %
Qualifica dirigenziale	2,6 %	1,7 %	2,5 %	2,6 %	2,1 %
Totale	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fig. 8 Dipendenti a TEMPO DETERMINATO per categoria e qualifica dirigenziale

(sono esclusi i Responsabili delle Segreterie organi politici, i Responsabili dei Gruppi consiliari e i Direttori generali)



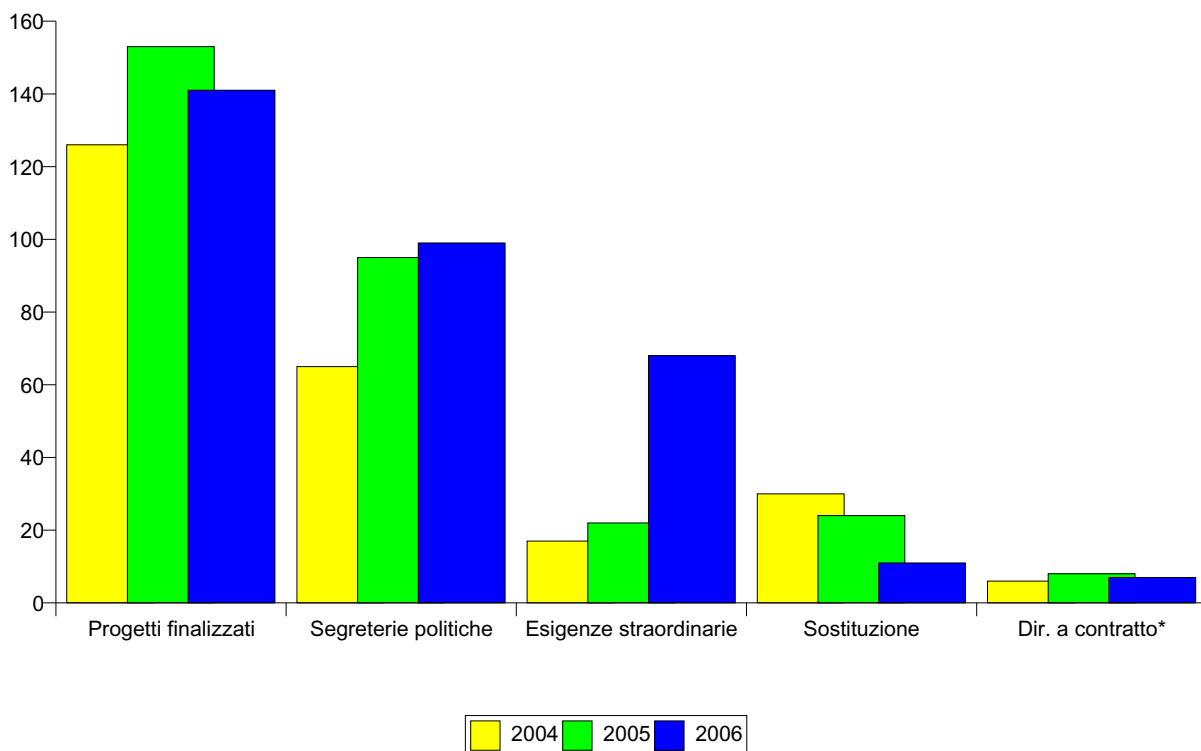
LE TIPOLOGIE DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

(Sono esclusi i Responsabili delle Segreterie organi politici, i Responsabili dei Gruppi consiliari e i Direttori Generali)

Tab. 8 Personale a tempo determinato per tipologia di assunzione

	2004	% su	2005	% su	2006	% su
	DICEMBRE	Totale	DICEMBRE	Totale	DICEMBRE	Totale
Progetti finalizzati	126	51,6 %	153	50,7 %	141	43,3 %
Segreterie politiche	65	26,6 %	95	31,5 %	99	30,4 %
Esigenze straordinarie	17	7,0 %	22	7,3 %	68	20,9 %
Sostituzione	30	12,3 %	24	7,9 %	11	3,4 %
Dir. a contratto*	6	2,5 %	8	2,6 %	7	2,1 %
Totale	244	100,0 %	302	100,0 %	326	100,0 %

Fig. 9 Personale a tempo determinato per tipologia di assunzione



*: Dirigenti ex art.14 L.R. 44/2003, cioè assunti a tempo determinato per individuate esigenze della struttura operativa.

GLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA NELLA CATEGORIA D

Tab. 9 Dipendenti a tempo indeterminato appartenenti alla categoria D per incarico e posizione giuridica

Dicembre 2006

	D1	% su tot. D1	% su tot. D	D3	% su tot. D3	% su tot. D	Totale Cat. D
Nessun incarico	494	68,1 %	45,2 %	103	28,1 %	9,4 %	597
Responsabile posizione organizzativa	231	31,9 %	21,2 %	264	71,9 %	24,2 %	495
Totale Cat. D	725	100,0 %	66,4 %	367	100,0 %	33,6 %	1.092

Dicembre 2005

	D1	% su tot. D1	% su tot. D	D3	% su tot. D3	% su tot. D	Totale Cat. D
Nessun incarico	601	80,0 %	53,1 %	142	37,4 %	12,6 %	743
Responsabile posizione organizzativa	150	20,0 %	13,3 %	238	62,6 %	21,0 %	388
Totale Cat. D	751	100,0 %	66,4 %	380	100,0 %	33,6 %	1.131

Dicembre 2004

	D1	% su tot. D1	% su tot. D	D3	% su tot. D3	% su tot. D	Totale Cat. D
Nessun incarico	673	87,7 %	58,0 %	173	44,0 %	14,9 %	846
Responsabile posizione organizzativa	94	12,3 %	8,1 %	220	56,0 %	19,0 %	314
Totale Cat. D	767	100,0 %	66,1 %	393	100,0 %	33,9 %	1.160

GLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA NELLA CATEGORIA D

Tab. 10 Dipendenti con incarico di posizione organizzativa per Direzione Generale, posizione giuridica e sesso

Dicembre 2006

Direzione Generale	D1		Totale D1	D3		Totale D3	Totale Femmine	Totale Maschi	Totale Compl.
	Femmine	Maschi		Femmine	Maschi				
Ambiente territorio	20	22	42	19	49	68	39	71	110
Avvocatura	1	1	2	3	2	5	4	3	7
Bilancio	10	10	20	7	2	9	17	12	29
Formazione cultura	11	4	15	13	10	23	24	14	38
Organizzazione	19	15	34	18	17	35	37	32	69
Presidenza	9	10	19	22	22	44	31	32	63
Sanità	30	6	36	12	15	27	42	21	63
Sviluppo economico	20	14	34	7	13	20	27	27	54
A.R.S.I.A.	5	7	12		10	10	5	17	22
Consiglio	13	4	17	14	9	23	27	13	40
Totale	138	93	231	115	149	264	253	242	495

Dicembre 2005

Direzione Generale	D1		Totale D1	D3		Totale D3	Totale Femmine	Totale Maschi	Totale Compl.
	Femmine	Maschi		Femmine	Maschi				
Ambiente territorio	12	14	26	15	43	58	27	57	84
Avvocatura	1	1	2	2	2	4	3	3	6
Bilancio	4	8	12	7	2	9	11	10	21
Formazione cultura	5	2	7	10	9	19	15	11	26
Organizzazione	14	8	22	16	18	34	30	26	56
Presidenza	6	8	14	21	21	42	27	29	56
Sanità	17	3	20	10	12	22	27	15	42
Sviluppo economico	13	10	23	5	12	17	18	22	40
A.R.S.I.A.	1	3	4		11	11	1	14	15
Consiglio	15	5	20	14	8	22	29	13	42
Totale	88	62	150	100	138	238	188	200	388

GLI INCARICHI DI STRUTTURA NELLA DIRIGENZA

Tab. 11 Dirigenti con incarico di struttura - valori assoluti e valori percentuali sul totale generale

(sono esclusi i dirigenti del contingente a disposizione e i Responsabili delle Segreterie degli organi politici)

Dicembre 2006

Tipo struttura	Dirigenti comandati	Dirigenti tempo determinato	Dirigenti tempo indeterminato	Totale	Percentuale
Area di coordinamento		1	17	18	10,8 %
Settore complesso		3	52	55	33,1 %
Settore organico	3	3	74	80	48,2 %
Settore			13	13	7,8 %
Totale	3	7	156	166	100,0 %

Tab. 12 Dirigenti con incarico di struttura per Direzione Generale

(sono esclusi i dirigenti del contingente a disposizione e i Responsabili delle Segreterie degli organi politici)

Dicembre 2006

Direzione Generale	Incarico di Responsabile Area di coordinamento	Incarico di Responsabile di Settore	Incarico di Responsabilità a scavalco	Incarico di Responsabile di Settore - seconda responsabilità	Totale
Ambiente territorio	4	35		1	40
Avvocatura		1	1		2
Bilancio		9			9
Formazione cultura	2	13			15
Organizzazione	1	12	2		15
Presidenza	2	19	1		22
Sanità	2	15	1		18
Sviluppo economico	3	19	2		24
A.R.S.I.A.		8			8
Consiglio	4	17	1		22
Totale	18	148	8	1	175

GLI INCARICHI DI STRUTTURA NELLA DIRIGENZA

Tab. 13 Dirigenti con incarico di struttura per Direzione Generale, tipologia di struttura e sesso (sono esclusi i dirigenti del contingente a disposizione e i Responsabili delle Segreterie organi politici)

Dicembre 2006

	Femmine				Maschi					
	Area	Settore Complesso	Settore Organico	Settore	Totale Femmine	Area	Settore Complesso	Settore Organico	Settore	Totale Maschi
Ambiente territorio		2	2		4	4	9	22		35
Avvocatura		1			1					
Bilancio		2	3		5			4		4
Formazione cultura		2		1	3	2	3	6	1	12
Organizzazione		1	3		4	1	5	3		9
Presidenza		2	2		4	2	6	9		17
Sanità		5	1		6	2	2	7		11
Sviluppo economico	1		1	1	3	2	6	5	6	19
A.R.S.I.A.							3	1	4	8
Consiglio		3	5		8	4	3	6		13
Totale	1	18	17	2	38	17	37	63	11	128



IL PERSONALE NELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Tab. 14 Dipendenti a TEMPO INDETERMINATO per posizione giuridica e posizione economica

Dicembre 2006

Posizione giuridica	Posizione economica							Totale
	01	02	03	04	05	06	07	
A		1		1	1			3
B1	1	8	19	15	180	1	1	225
B3			1	8	24	9	168	210
C	33	205	107	11	432			788
D1	58	206	103	314	42	2		725
D3			12	17	56	282		367
Totale	92	420	242	366	735	294	169	2318

LO SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DI RUOLO

Tab. 15 Progressioni nelle posizioni giuridiche, complessive e distinte in maschi e femmine (dati cumulati del triennio 2004-2006)

Progressioni complessive

da...	a...			
	D1	D3	Qualifica dirigenziale	Totale
C1	12			12
D1		1	1	2
D3			6	6
Totale	12	1	7	20

Progressioni donne

da...	a...		
	D1	Qualifica dirigenziale	Totale
C1	10		10
D3		1	1
Totale	10	1	11

Progressioni uomini

da...	a...			
	D1	D3	Qualifica dirigenziale	Totale
C1	2			2
D1		1	1	2
D3			5	5
Totale	2	1	6	9

Nota: nel corso dell'anno 2006 non sono avvenute progressioni

LO SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DI RUOLO

**Tab. 16 Progressioni nelle posizioni economiche
(dati cumulati dal gennaio 2006)**

Progressioni economiche complessive

da...		a...						Totale	
		B1 06	C1 04	D1 02 03 04 06			D3 06		
B1	05	1						1	
C1	03		1					1	
D1	01			2				2	
	02				3			3	
	03					1		1	
	05						8	8	
D3	05						2	2	
Totale		1	1	2	3	1	8	2	18

Progressioni economiche donne

da...		a...					Totale	
		B1 06	C1 04	D1 02 03 04 06				
B1	05	1					1	
C1	03		1				1	
D1	01			2			2	
	02				3		3	
	03					1	1	
	05						3	3
Totale		1	1	2	3	1	3	11

Progressioni economiche uomini

da...		a...		Totale
		D1 06	D3 06	
D1	05	5		5
D3	05		2	2
Totale		5	2	7

DIPENDENTI CON RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME

Tab. 17 Part-time (fino al 50% e superiore al 50%) per categoria/qualifica dirigenziale e sesso dei dipendenti a tempo indeterminato

Categoria/ qualifica	Part-time con prestazione lavorativa fino al 50%			Part-time con prestazione lavorativa superiore al 50%			Totale	Totale	Totale
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Compl.
Categoria A		1	1					1	1
Categoria B	7	4	11	21	3	24	28	7	35
Categoria C	8	10	18	39	3	42	47	13	60
Categoria D	8	12	20	33	14	47	41	26	67
Dirigenti				1		1	1		1
Totale	23	27	50	94	20	114	117	47	164

Tab. 18 Part-time (fino al 50% e superiore al 50%) per categoria/qualifica dirigenziale e sesso dei dipendenti a tempo determinato

Categoria/ qualifica	Part-time con prestazione lavorativa fino al 50%			Part-time con prestazione lavorativa superiore al 50%		Totale	Totale	Totale
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Compl.
Categoria B	1	7	8	1	1	2	7	9
Categoria C	1	2	3			1	2	3
Categoria D	2	2	4	1	1	3	2	5
Totale	4	11	15	2	2	6	11	17

ASSENZE

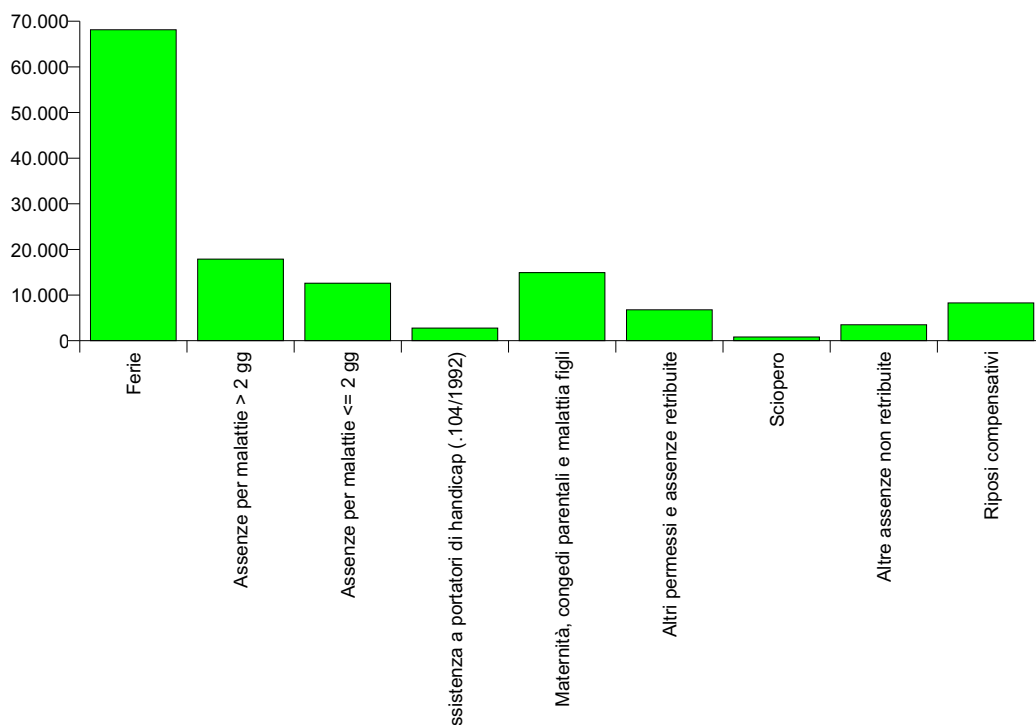


Tab. 19 Giorni di assenza per tipologia

(sono considerate le assenze dei dipendenti che lavorano presso la Giunta Regionale e l'Arsia, non sono inclusi il Consiglio Regionale, le Segreterie dei gruppi consiliari e il contingente a disposizione)

Tipologia di assenza	Totale	Percentuale
Ferie	68.141	50,2 %
Assenze per malattie > 2 gg	17.895	13,2 %
Assenze per malattie <= 2 gg	12.591	9,3 %
Assistenza a portatori di handicap (.104/1992)	2.761	2,0 %
Maternità, congedi parentali e malattia figli	14.915	11,0 %
Altri permessi e assenze retribuite	6.763	5,0 %
Sciopero	813	0,6 %
Altre assenze non retribuite	3.497	2,6 %
Totale	127.377	93,9 %
Riposi compensativi	8.281	6,1 %
Totale complessivo	135.658	100,0 %

Fig. 10 Giorni di assenza per tipologia (valori percentuali)



Tab. 20 Numero medio di giorni di assenza per sesso

Tipologia di assenza	Femmine	Maschi	Totale
Ferie	28,1	27,7	27,9
Assenze per malattie > 2 gg	9,2	5,1	7,3
Assenze per malattie <= 2 gg	6,4	3,7	5,2
Assistenza a portatori di handicap (.104/1992)	1,6	0,6	1,1
Maternità, congedi parentali e malattia figli	10,6	0,7	6,1
Altri permessi e assenze retribuite	2,5	3,1	2,8
Sciopero	0,4	0,3	0,3
Altre assenze non retribuite	2,1	0,7	1,4
Riposi compensativi	3,4	3,3	3,4
Totale complessivo	64,2	45,1	55,5



Reclutamento, cessazioni e mobilità del personale

In merito al reclutamento, nell'anno 2006, sono state effettuate 9 assunzioni di cui 8 per trasferimento da altre pubbliche amministrazioni, poiché queste era una delle modalità di assunzione permesse dalla Legge finanziaria 2006. Ne risulta perciò che il tasso di reclutamento, cioè la percentuale di assunzioni sul personale a tempo indeterminato presente alla fine dell'anno precedente, è stato molto basso.

Le cessazioni del personale a tempo indeterminato assommano a 93 unità, il 77% delle quali sono concentrate nelle categorie C e D.

Complessivamente quindi si è determinata una percentuale di diminuzione del personale, rispetto all'anno precedente, del 3,63%, che è stata compensata in minima parte dal reclutamento dall'esterno. Questi dati fanno toccare con mano il fenomeno della stagnazione nel ricambio di personale che è stata determinata dalle disposizioni delle ultime finanziarie.

Il numero delle assunzioni a tempo determinato attivate nel 2006 è inferiore a quello dei due anni precedenti; le assunzioni sono concentrate nelle posizioni giuridiche C e D1, e sono prevalentemente dovute a esigenze straordinarie e progetti finalizzati. Anche nel 2006 la prevalenza delle assunzioni a tempo determinato è di genere femminile.

Relativamente alle assunzioni di dirigenti a contratto si conferma il sostanziale mantenimento dei livelli occupazionali salvo una lieve diminuzione dovuta alla cessazione di una unità non sostituita.

Relativamente alla mobilità interna si evince che nell'arco del 2006 si è assistito ad una mobilità tra Direzioni Generali del personale a tempo indeterminato di circa il 2%.

Nella tabella "Flussi di mobilità interna nelle direzioni generali", la percentuale del personale in mobilità interna per DG di provenienza è calcolata rapportando il numero del personale uscito/entrato da una determinata DG sul totale di coloro che si sono mossi.

Nel dettaglio delle singole categorie emerge come categoria con maggiore dinamicità la C, con il 47% sul totale della mobilità, seguita dalla D con il 36% circa.

Il blocco delle assunzioni legato alle ultime leggi finanziarie, ha determinato il ricorso da parte delle Direzioni Generali all'istituto di mobilità interna per coprire particolari situazioni di carico di lavoro e come fattore di crescita e di sviluppo professionale.





RECLUTAMENTO E CESSAZIONI DI PERSONALE

Tab. 1 Reclutamento di personale a tempo indeterminato per posizione giuridica/ qualifica dirigenziale, sesso e modalità

Categoria / Qualifica		Trasferimenti da altre P.A.		Altre cause*	Totale
		Femmine	Maschi	Maschi	
Categoria B	B1	0	0	1	1
Categoria C	C1	0	2	0	2
Categoria D	D1	4	0	0	4
	D3	1	1	0	2
Totale		5	3	1	9

*Altre cause: riammissione

	Complessivo	Al netto dei trasferimenti
TASSO DI RECLUTAMENTO (percentuale di assunzioni sul personale a tempo indeterminato alla fine dell'anno precedente)	0,35 %	0,04 %

Tab. 2 Cessazione di personale a tempo indeterminato per posizione giuridica/qualifica dirigenziale, sesso e modalità

Categoria / Qualifica		Dimissioni		Limiti di età		Trasferimenti ad altre P.A.		Altre cause*		Totale
		Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	
Categoria B	B1	2	2	3	0	0	0	1	1	9
	B3	3	1	3	0	1	0	0	0	8
Categoria C	C1	10	7	2	2	2	0	1	0	24
Categoria D	D1	13	12	0	3	2	0	1	1	32
	D3	4	7	1	2	0	1	1	0	16
Qualifica dirigenziale	Dirigenti	0	4	0	0	0	0	0	0	4
Totale		32	33	9	7	5	1	4	2	93

*Altre cause: dispensa motivi salute; decesso

	Complessivo	Al netto dei trasferimenti
TASSO DI CESSAZIONE (percentuale di cessazioni sul personale a tempo indeterminato alla fine dell'anno precedente)	3,63 %	3,39 %

Tab. 3 Turn over del personale a tempo indeterminato

	Femmine	Maschi	Totale
Numero nuovi entrati	5	4	9
Numero usciti	50	43	93

TASSO DI TURN OVER (percentuale di assunzioni complessive di personale a tempo indeterminato sulle cessazioni complessive di personale a tempo indeterminato)	9,68 %
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

Il tasso di turn over è un valore che esprime la quota di avvicendamento tra personale cessato e personale assunto. Un valore dell'indice inferiore a 100 indica un numero complessivo di entrate inferiore al numero complessivo di uscite.

RECLUTAMENTO E CESSAZIONI DI PERSONALE

Tab. 4 Andamento del reclutamento di personale a tempo determinato per categoria/qualifica e sesso

		2004				2005				2006			
		F	M	Totale	%F	F	M	Totale	%F	F	M	Totale	%F
Categoria B	B1	1	0	1	100 %	0	1	1	-	0	0	0	-
	B3	23	11	34	68 %	19	24	43	44 %	6	5	11	55 %
Categoria C	C1	63	22	85	74 %	62	44	106	58 %	44	15	59	75 %
Categoria D	D1	49	12	61	80 %	56	25	81	69 %	28	27	55	51 %
	D3	0	0	0	-	5	7	12	42 %	0	0	0	-
Qual. dirig.	Dirigenti	1	1	2	50 %	1	2	3	33 %	0	0	0	-
Totale		137	46	183	75 %	143	103	246	58 %	78	47	125	62 %

Nota: la tabella riporta un numero di assunzioni considerando le "teste" e non conteggiate in base al numero dei posti che sono stati coperti durante l'anno

Tab. 5 Andamento del reclutamento di personale a tempo determinato per tipologia di reclutamento e sesso

	2004				2005				2006				
	F	M	Totale	%F	F	M	Totale	%F	F	M	Totale	%F	
Dir. a contratto	1	1	2	50 %	1	2	3	33 %	0	0	0	-	
Esigenze straordinarie	9	2	11	82 %	15	5	20	75 %	33	24	57	58 %	
Progetti finalizzati	75	26	101	74 %	49	27	76	64 %	31	8	39	79 %	
Segreterie politiche	5	5	10	50 %	44	58	102	43 %	10	14	24	42 %	
Sostituzione	47	12	59	80 %	34	11	45	76 %	4	1	5	80 %	
Totale		137	46	183	75 %	143	103	246	58 %	78	47	125	62 %

Nota: la tabella riporta un numero di assunzioni considerando le "teste" e non conteggiate in base al numero dei posti che sono stati coperti durante l'anno

Tab. 6 Andamento delle cessazioni di personale a tempo determinato per categoria/qualifica e sesso

		2004				2005				2006			
		F	M	Totale	%F	F	M	Totale	%F	F	M	Totale	%F
Categoria B	B1	7	1	8	88 %	0	0	0	-	0	0	0	-
	B3	21	9	30	70 %	23	16	39	59 %	6	4	10	60 %
Categoria C	C1	48	26	74	65 %	61	25	86	71 %	37	19	56	66 %
Categoria D	D1	46	19	65	71 %	34	15	49	69 %	19	12	31	61 %
	D3	0	0	0	-	6	7	13	46 %	1	2	3	33 %
Qual. dirig.	Dirigenti	0	0	0	-	0	1	1	-	0	1	1	-
Totale		122	55	177	69 %	124	64	188	66 %	63	38	101	62 %

Tab. 7 Andamento delle cessazioni di personale a tempo determinato per motivazioni e sesso

	2004				2005				2006				
	F	M	Totale	%F	F	M	Totale	%F	F	M	Totale	%F	
Dimissioni	40	20	60	67 %	28	10	38	74 %	18	14	32	56 %	
Scadenza Termini	82	35	117	70 %	96	54	150	64 %	45	24	69	65 %	
Totale		122	55	177	69 %	124	64	188	66 %	63	38	101	62 %



MOBILITA' DEL PERSONALE

Tab. 8 Flussi mobilità interna nelle Direzioni Generali dei dipendenti e dei dirigenti (riepilogo anno 2006)

Direzioni Generali e Segreterie organi politici	Uscite (valori assoluti)	Percentuale sul totale uscite	Entrate (valori assoluti)	Percentuale sul totale entrate
Ambiente territorio	5	9,4 %	11	20,8 %
Avvocatura	0	0,0 %	1	1,9 %
Bilancio	3	5,7 %	3	5,7 %
Formazione cultura	1	1,9 %	4	7,5 %
Organizzazione	6	11,3 %	4	7,5 %
Presidenza	8	15,1 %	6	11,3 %
Sanità	5	9,4 %	2	3,8 %
Sviluppo Economico	6	11,3 %	1	1,9 %
A.R.S.I.A	1	1,9 %	1	1,9 %
Consiglio	5	9,4 %	7	13,2 %
Segreterie Organi Politici	13	24,5 %	13	24,5 %
Totale	53	100,0 %	53	100,0 %

Tab. 9 Percentuale di categoria sul totale dei flussi

Categoria	Percentuale
B	7,5 %
C	47,2 %
D	35,8 %
Dirigenti	9,4 %
Totale	100,0 %





Formazione del personale

Le tabelle che seguono sono una rappresentazione, sia pure quantitativa, dell'investimento fatto in Regione Toscana per la formazione e lo sviluppo professionale di propri dipendenti.

L'attività formativa è letta sia rispetto alle aree formative, cioè alle discipline interessate e alla tipologia di argomenti trattati, sia in relazione alla distribuzione dei partecipanti per struttura organizzativa (Direzioni Generali).

Quantitativamente si possono osservare il numero di corsi fatti (o moduli formativi) e quante volte questi si sono ripetuti nel corso del 2006 (edizioni). Il rapporto tra questi due dati evidenzia che mediamente ogni corso si ripete per circa 1 edizione e mezzo: nel 2006 ci sono state molte iniziative in area tecnico – specialistica e informatica specialistica (circa il 40% del totale), corsi di natura settoriale e non trasversale e con un numero di utenti per corso piuttosto basso.

Da segnalare anche le iniziative di area multidisciplinare che nel 2006 hanno riguardato, in particolar modo, due percorsi formativi (master in programmazione e valutazione e master legislativo) dedicati al supporto e messa a regime di due dei processi trasversali strategici. I due percorsi, costruiti per sviluppare un sistema di competenze professionalizzate e contribuire al consolidamento delle comunità professionali, sono stati caratterizzati da un programma intensivo con un numero di ore molto consistente (poco meno di 300 complessivamente tra le due iniziative), come è confermato dal numero significativamente alto delle giornate/uomo fruite.

Mediamente le aule sono formate da poco più di 10 persone: il dato, relativamente basso, è in parte determinato dai corsi di area linguistica, rispetto ai quali si segnalano i moduli a gruppi (con in media 10/11 partecipanti) ma anche quelli individuali, e dai corsi di informatica di base, fruiti totalmente in formazione a distanza e non con una organizzazione a classi.

Per quanto riguarda la distribuzione dei partecipanti per categoria contrattuale, si osserva un forte coinvolgimento della categoria D (mediamente poco meno di 2 corsi a persona): anche in questo caso il dato risente dei due Master, citati sopra, e di parte dei corsi di formazione al ruolo per i titolari di posizione organizzativa, tutte iniziative destinate alla categoria D.

Per quanto riguarda la categoria B la partecipazione più alta è nelle aree formative a carattere trasversale (organizzazione e informatica), mentre per la categoria C, rispetto alla quale aumenta il bisogno di specializzazione, importante è anche la partecipazione a corsi di natura più specialistica.





FORMAZIONE DEL PERSONALE

Tab. 1a Il volume dell'attività formativa per Aree (Anno 2006)

AREA FORMATIVA	Numero corsi	Numero edizioni	Giornate/aula	Giornate/uomo fruito
COMPETENZE TRASVERSALI	7	8	15,72	147,52
COMUNICAZIONE	4	9	17,15	108,66
ECONOM.FINANZIARIA_PROGRAMM. E CONTROLLO	19	24	132,01	606,64
EUROPEA	5	6	28,87	145,54
GIURIDICO-NORMATIVA	25	37	87,26	1.441,25
INFORMATICA DI BASE	9	21	24,09	133,70
INFORMATICA SPECIALISTICA	28	41	125,32	751,74
LINGUISTICA	4	40	197,17	1.870,29
MANAGERIALE	2	2	52,86	124,30
MULTIDISCIPLINARE	10	31	58,58	863,92
ORGANIZZAZIONE-PERSONALE	33	61	183,66	1.142,20
STATISTICA	2	3	12,86	67,74
TECNICO-SPECIALISTICA	55	56	349,41	874,11
TECNOLOGIE E INFORMAZIONE	4	4	11,44	104,13
Totale	207	343	1.296,40	8.381,74

Nota: I dati si riferiscono al complesso delle iniziative formative, corsi interni (progettati, programmati e pianificati internamente) e corsi esterni (iscrizione a iniziative a calendario presenti sul mercato della formazione).

GG/aula si calcolano moltiplicando , per ciascun corso, il n° delle edizioni per le giornate di formazione

GG/uomo si calcolano moltiplicando, per ciascuna edizione, le giornate di formazione per i partecipanti

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Tab. 1b Giornate di formazione e media di partecipanti (Anno 2006)

AREA FORMATIVA	Giornate/aula	Giornate/uomo fruito	Media partecip./aula
COMPETENZE TRASVERSALI	13,72	143,52	10,46
COMUNICAZIONE	17,15	108,66	6,34
ECONOM.FINANZIARIA_PROGRAMM. E CONTROLLO	62,30	598,64	9,61
EUROPEA	22,87	139,54	6,10
GIURIDICO-NORMATIVA	78,26	1.422,25	18,17
INFORMATICA DI BASE	24,09	133,70	5,55
INFORMATICA SPECIALISTICA	101,75	722,60	7,10
LINGUISTICA	197,17	1.870,29	9,49
MANAGERIALE	17,86	89,30	5,00
MULTIDISCIPLINARE	58,58	863,92	14,75
ORGANIZZAZIONE-PERSONALE	109,23	1.054,77	9,66
STATISTICA	6,86	61,74	9,00
TECNICO-SPECIALISTICA	25,29	466,45	18,44
TECNOLOGIE E INFORMAZIONE	11,44	104,13	9,10
Totale	746,57	7.779,51	10,42

Nota: i dati si riferiscono ai soli corsi interni

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Tab. 2 Media di partecipazioni per Area Formativa ogni 100 dipendenti

AREA FORMATIVA	B	C	D	DIRIGENTI	Media
COMPETENZE TRASVERSALI	2,6	3,5	3,1	0,6	3,0
COMUNICAZIONE	3,1	3,3	1,9		2,4
ECONOM.FINANZIARIA_PROGRAMM. E CONTROLLO		6,1	11,1	2,4	7,1
EUROPEA		2,4	2,2		1,8
GIURIDICO-NORMATIVA	2,1	15,4	47,6	10,2	26,9
INFORMATICA DI BASE	7,7	8,9	2,5		5,3
INFORMATICA SPECIALISTICA	1,8	12,9	10,8	0,6	9,3
LINGUISTICA	3,4	11,9	18,6	38,9	15,3
MANAGERIALE			0,1	3,0	0,2
MULTIDISCIPLINARE	0,8	1,5	46,0		20,6
ORGANIZZAZIONE-PERSONALE	9,8	20,3	26,3	12,6	20,7
STATISTICA		1,2	0,8		0,8
TECNICO-SPECIALISTICA	1,5	10,0	11,8	7,2	9,3
TECNOLOGIE E INFORMAZIONE	0,3	1,3	2,5	0,6	1,6
Totale	33,0	98,9	185,3	76,0	124,4

Questa tabella presenta la percentuale di partecipazione alle attività formative secondo la categoria di appartenenza del personale regionale. Si tratta di un rapporto percentuale partecipanti/dipendenti che può superare 100 poichè il dipendente può partecipare a più di un corso nell'arco dell'anno formativo.

n.b. Sono stati esclusi i dipendenti appartenenti al Contingente a disposizione, alle Segreterie degli Organi politici del Consiglio e al Consiglio

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Tab. 3 Numero dei partecipanti a corsi esterni ed interni per Direzione Generale e per sesso

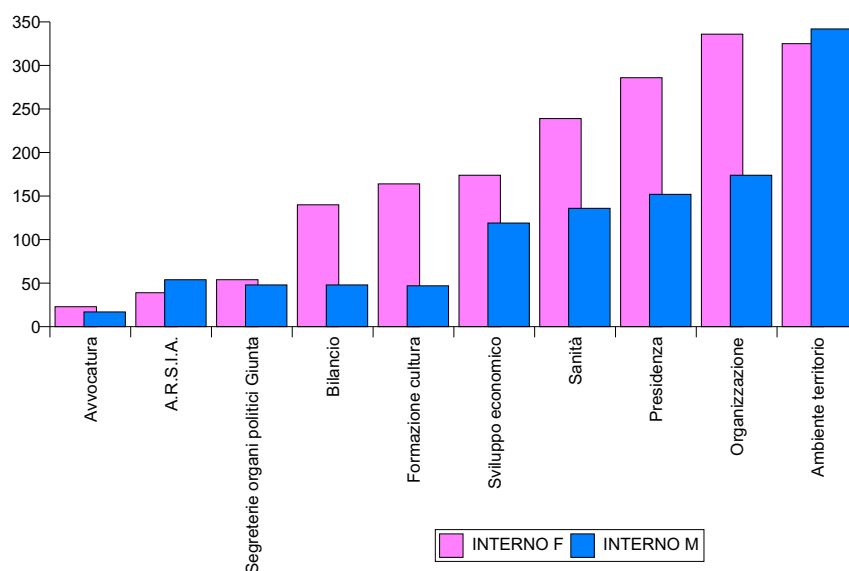
DIREZIONI GENERALI e SEGR. ORGANI POLITICI	F	M	Totale
Ambiente territorio	341	374	715
Avvocatura	23	17	40
Bilancio	146	50	196
Formazione cultura	168	51	219
Organizzazione	354	188	542
Presidenza	288	156	444
Sanità	245	142	387
Sviluppo economico	176	123	299
A.R.S.I.A.	40	55	95
Segreterie organi politici Giunta	54	48	102
Totale	1.835	1.204	3.039

Nota: ogni dipendente regionale può partecipare a più di un corso nell'arco dell'anno formativo



FORMAZIONE DEL PERSONALE

Fig. 1 Distribuzione dei partecipanti a corsi interni per sesso e per Direzione Generale



FORMAZIONE DEL PERSONALE

Tab. 4 Media di partecipazioni ai corsi di formazione per Direzione Generale ogni 100 dipendenti

DIREZIONI GENERALI e SEGR. ORGANI POLITICI	B	C	D	DIRIGENTI	Media
Ambiente territorio	35,6	88,4	163,8	57,5	110,9
Avvocatura	28,6	50,0	330,0	100,0	160,0
Bilancio	33,3	98,6	185,0	80,0	124,2
Formazione cultura	59,1	72,9	186,1	53,3	117,7
Organizzazione	25,6	124,3	212,1	128,6	124,3
Presidenza	45,9	77,9	224,5	78,3	151,7
Sanità	37,0	105,8	193,0	112,5	135,4
Sviluppo economico	14,8	94,3	168,9	88,0	126,2
A.R.S.I.A.	50,0	100,0	91,8	87,5	88,8
Segreterie organi politici Giunta	14,3	167,9	255,0	21,4	147,8
Media	33,0	98,9	185,3	76,0	124,4

Nota: sono stati esclusi i dipendenti appartenenti al Contingente a disposizione, alle Segreterie degli Organi politici del Consiglio e al Consiglio



Il profilo qualitativo del personale

La sezione rappresenta un maggior approfondimento sulle caratteristiche significative del personale regionale rispetto al sesso, alla classe di età, ai titoli studio e alla provenienza geografica rispetto al Rapporto precedente, al fine di delineare un quadro più completo degli elementi connotativi del personale regionale.

La distribuzione complessiva del personale in servizio rispetto al genere non ha subito variazione negli anni compresi tra il 2004 ed il 2006, confermandosi la prevalenza della presenza femminile (55%) su quella maschile (45%).

Rispetto alla distribuzione per categorie la presenza femminile è prevalente fino alla posizione giuridica D1, mentre è ancora netta la superiorità della presenza maschile nella posizione D3. Quanto alla qualifica dirigenziale, la presenza femminile è ancorata intorno al 23%, percentuale che rimane stabile a fronte della diminuzione di personale dirigente verificatasi negli ultimi due anni.

La classe di età in cui si colloca più di un terzo delle presenze in servizio è quella compresa tra 45 e 54 anni (36,1%) seguita dalla classe di età compresa tra 35 e 44 anni (31,5%). Quanto alle restanti classi di età è maggiore la percentuale del personale che ha più di 55 anni che non quello che ne ha fino a 34, denotando una situazione complessiva che rende necessario cominciare ad affrontare la questione del ricambio generazionale all'interno della regione Toscana nel medio periodo.

Il dato è confermato anche dall'età media del personale, pari a 46 anni; in nessuna posizione giuridica è mai inferiore ai 40 anni, e in tutte le posizioni giuridiche è superiore ai 45 anni, eccetto che nella B3 e nella C. La dirigenza in particolare fa registrare un'età media superiore ai 50 anni.

Le strutture in cui dipendenti a tempo indeterminato sopra i 55 anni superano la percentuale del 20% sono le DG Politiche territoriali e ambientali, Politiche formative e beni culturali, Sviluppo economico e il Consiglio regionale, mentre la Direzione con minor percentuale di over 55 è Bilancio e Finanze. Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, il 54% è compreso nella classe di età 25-34 anni, seguito dal 30% nella classe di età 35-44 anni. I giovani con un'età inferiore ai 25 anni costituiscono una percentuale irrisoria (3%).

Il 60% delle assunzioni a tempo determinato è formato da personale femminile, che prevale in tutte le tipologie di assunzioni eccetto che in quelle per le segreterie politiche e nei dirigenti a contratto.

Il livello di scolarità complessivo è elevato, infatti circa l'80% del personale a tempo indeterminato ha conseguito il diploma di maturità, il diploma universitario o la laurea; il 95% dei dirigenti è laureato, il 79% dei dipendenti di categoria D è in possesso del diploma di laurea o universitario, l'80% del personale di categoria C ha conseguito il diploma di maturità o un titolo di studio superiore.

La tabella sulla provenienza geografica dei dipendenti a tempo indeterminato (escluso naturalmente il personale del contingente a disposizione) fornisce indicazioni sul fenomeno del pendolarismo relativo alle varie Direzioni generali: considerando che la Regione Toscana ha ancora articolazioni territoriali relative alle D.G. delle Politiche territoriali e ambientali, dello Sviluppo economico (Incremento ippico) e dell'Arsia, il personale interessato si attesta sul 10% circa del totale.

Non considerando le strutture sopra indicate, le province dalle quali il movimento appare più numeroso sono quelle di Arezzo, Prato e Pistoia, dalle quali molti dipendenti convergono sugli uffici di Firenze.

I dati indicati nella tabella 10 sugli incarichi extrapiù conferiti dalla Regione sono stati estratti dal programma di gestione degli incarichi conferiti dall'amministrazione nell'anno 2006 ai dipendenti regionali. Si precisa che gli incarichi conferiti direttamente dall'amministrazione o su designazione della stessa sono:

1. gli incarichi aventi valenza interna all'amministrazione e quindi conferiti dal Direttore generale della Direzione generale Organizzazione e sistema informativo ai sensi dell'art. 61 della legge regionale 26/2000;
2. gli incarichi conferiti a seguito di nomina di competenza dell'organo politico o di competenza di soggetti esterni su designazione dello stesso ai sensi dell'art. 62 della legge regionale 26/2000;



3. gli incarichi su designazione del Direttore generale della Direzione generale Diritto alla salute e politiche di solidarietà in qualità di esperti regionali nei settori sociale e sanitario in seno alle commissioni delle Aziende USL per la selezione degli operatori socio-sanitari (O.S.S.).

Si precisa che i compensi per lo svolgimento degli incarichi di cui al punto 1 sono interamente a carico dell'amministrazione regionale; i compensi per lo svolgimento degli incarichi di cui al punto 3. sono a carico delle ASL, i compensi per lo svolgimento degli incarichi di cui al punto 2 possono essere, a seconda dei casi, a carico o meno dell'amministrazione regionale.

I dati indicati nella tabella si riferiscono agli incarichi conferiti indipendentemente dal numero di nominativi coinvolti (un dipendente può essere stato incaricato, nominato o designato più volte).

In alcuni casi, come ad esempio per le designazioni del Direttore della Direzione generale Diritto alla Salute e politiche di solidarietà, la designazione prevede l'individuazione di un dipendente incaricato effettivo e di un dipendente supplente. Il dipendente supplente svolge l'incarico solo in sostituzione del dipendente incaricato effettivo. Considerato che quest'ultima informazione non viene comunicata al settore competente in materia di attività extraimpiego, nella tabella sono stati inseriti i numeri di tutti i dipendenti incaricati, effettivi e supplenti, quindi i numeri sono sicuramente in eccesso rispetto agli incarichi effettivamente svolti.

La tabella non prende in considerazione alcuni tipi di incarico (conferiti ai sensi del Codice dei contratti pubblici e agli incarichi di sorveglianza dei concorsi) per i quali è possibile rilevare i dati solo a consuntivo, dopo la fase di liquidazione.

I dati della tabella 11 si riferiscono invece agli incarichi extraimpiego, autorizzati dalla Regione Toscana a dipendenti regionali su loro richiesta.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER SESSO

Tab. 1 Personale in servizio per sesso e categoria/qualifica dirigenziale

Categoria/Qualifica	Dicembre 2004			Dicembre 2005			Dicembre 2006						
	F	M	%M	F	M	%M	F	M	%M				
Categoria A	A1	1	2	33 %	67 %	1	2	33 %	67 %	1	2	33 %	67 %
	Totale	1	2	33 %	67 %	1	2	33 %	67 %	1	2	33 %	67 %
Categoria B	B1	138	100	58 %	42 %	137	96	59 %	41 %	133	93	59 %	41 %
	B3	158	108	59 %	41 %	150	112	57 %	43 %	143	112	56 %	44 %
Totale	296	208	59 %	41 %	287	208	58 %	42 %	43 %	276	205	57 %	43 %
Categoria C	C1	600	337	64 %	36 %	602	347	63 %	37 %	598	334	64 %	36 %
	Totale	600	337	64 %	36 %	602	347	63 %	37 %	598	334	64 %	36 %
Categoria D	D1	469	360	57 %	43 %	487	360	57 %	43 %	483	360	57 %	43 %
	D3	169	234	42 %	58 %	165	227	42 %	58 %	159	219	42 %	58 %
Responsabili gruppi consiliari	4	2	67 %	33 %	3	4	43 %	43 %	57 %	3	4	43 %	57 %
Totale	642	596	52 %	48 %	655	591	53 %	47 %	645	583	53 %	47 %	
Categoria non attribuita	Comandati c/o Regione	9	3	75 %	25 %	11	4	73 %	27 %	8	5	62 %	38 %
	Totale	9	3	75 %	25 %	11	4	73 %	27 %	8	5	62 %	38 %
Qualifica dirigenziale	Direttori Generali*	2	8	20 %	80 %	1	9	10 %	90 %	1	8	11 %	89 %
	Dirigenti	40	150	21 %	79 %	40	140	22 %	78 %	40	136	23 %	77 %
Dirigenti comandati c/o Regione	1	7	13 %	88 %	1	6	14 %	86 %	1	7	13 %	88 %	
Responsabili segr. organi politici	8	17	32 %	68 %	7	19	27 %	73 %	7	17	29 %	71 %	
Totale complessivo	51	182	22 %	78 %	49	174	22 %	78 %	49	168	23 %	77 %	
	1.599	1.328	55 %	45 %	1.605	1.326	55 %	45 %	1.577	1.297	55 %	45 %	

*Nel computo complessivo dei Direttori Generali è incluso un Direttore Generale in aspettativa

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER CLASSI DI ETÀ*

Tab. 2 Personale in servizio per posizione giuridica/qualifica dirigenziale, classe di età e sesso

Categoria / qualifica		Sesso	< 25 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-59 anni	> 59 anni	Totale
Categoria A	A1	Femmine			1				1
		Maschi				1	1		2
	Totale A1				1	1	1		3
Categoria B	B1	Femmine		3	45	58	13	14	133
		Maschi		5	21	45	13	9	93
	Totale B1			8	66	103	26	23	226
	B3	Femmine	3	13	29	78	17	3	143
		Maschi	3	14	30	49	7	9	112
Totale B3		6	27	59	127	24	12	255	
Categoria C	C1	Femmine	8	136	192	194	61	7	598
		Maschi	2	59	115	107	37	14	334
	Totale C1		10	195	307	301	98	21	932
Categoria D	D1	Femmine		72	207	147	47	10	483
		Maschi		41	142	114	48	15	360
	Totale D1			113	349	261	95	25	843
	D3	Femmine		13	46	66	28	6	159
		Maschi		16	51	87	46	19	219
	Totale D3			29	97	153	74	25	378
	Responsabili gruppi consiliari*	Femmine				2		1	
Maschi					2	1		1	4
Totale Responsabili gruppi consiliari*					4	1	1	1	7
Categoria non attribuita	Comandati c/o Regione	Femmine			3	3	1	1	8
		Maschi			1	3	1		5
	Totale Comandati c/o Regione				4	6	2	1	13
Qualifica dirigenziale	Direttori Generali*	Femmine				1			1
		Maschi				1	4	3	8
	Totale Direttori Generali*					2	4	3	9
	Dirigenti	Femmine			3	18	16	3	40
		Maschi			9	51	56	20	136
	Totale Dirigenti				12	69	72	23	176
	Dirigenti comandati c/o Regione	Femmine				1			1
		Maschi				1	4		2
	Totale Dirigenti comandati c/o Regione				1	5		2	8
Responsabili segreterie organi politici*	Femmine			2	3	2		7	
	Maschi		1	3	6	3	4	17	
Totale Responsabili segreterie organi politici*			1	5	9	5	4	24	
Totale complessivo			16	373	905	1038	402	140	2874

*: classi di personale con regimi contrattuali extra CCNL (vedi artt. 6 co.1, 13 e 14 L.R.26/2000, art.11 L.R.44/2003)

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER CLASSI DI ETÀ*

Tab. 3 Distribuzione percentuale del personale in servizio per posizione giuridica/qualifica dirigenziale, classe di età e sesso (i valori percentuali sono calcolati rispetto ai totali di riga)

Categoria / qualifica		Sesso	< 25 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-59 anni	> 59 anni	Totale	Età media (anni)
Categoria A	A1	Femmine			100,0 %				100,0 %	41
		Maschi				50,0 %	50,0 %		100,0 %	52
	Totale A1				33,3 %	33,3 %	33,3 %		100,0 %	48
Categoria B	B1	Femmine		2,3 %	33,8 %	43,6 %	9,8 %	10,5 %	100,0 %	49
		Maschi		5,4 %	22,6 %	48,4 %	14,0 %	9,7 %	100,0 %	49
	Totale B1			3,5 %	29,2 %	45,6 %	11,5 %	10,2 %	100,0 %	49
	B3	Femmine	2,1 %	9,1 %	20,3 %	54,5 %	11,9 %	2,1 %	100,0 %	42
		Maschi	2,7 %	12,5 %	26,8 %	43,8 %	6,3 %	8,0 %	100,0 %	44
Totale B3			2,4 %	10,6 %	23,1 %	49,8 %	9,4 %	4,7 %	100,0 %	43
Categoria C	C1	Femmine	1,3 %	22,7 %	32,1 %	32,4 %	10,2 %	1,2 %	100,0 %	42
		Maschi	0,6 %	17,7 %	34,4 %	32,0 %	11,1 %	4,2 %	100,0 %	43
	Totale C1			1,1 %	20,9 %	32,9 %	32,3 %	10,5 %	2,3 %	100,0 %
Categoria D	D1	Femmine		14,9 %	42,9 %	30,4 %	9,7 %	2,1 %	100,0 %	46
		Maschi		11,4 %	39,4 %	31,7 %	13,3 %	4,2 %	100,0 %	46
	Totale D1			13,4 %	41,4 %	31,0 %	11,3 %	3,0 %	100,0 %	46
	D3	Femmine		8,2 %	28,9 %	41,5 %	17,6 %	3,8 %	100,0 %	46
		Maschi		7,3 %	23,3 %	39,7 %	21,0 %	8,7 %	100,0 %	46
	Totale D3			7,7 %	25,7 %	40,5 %	19,6 %	6,6 %	100,0 %	46
	Responsabili gruppi consiliari*	Femmine				66,7 %		33,3 %		100,0 %
Maschi					50,0 %	25,0 %		25,0 %	100,0 %	46
Totale Responsabili gruppi consiliari*					57,1 %	14,3 %	14,3 %	14,3 %	100,0 %	47
Categoria non attribuita	Comandati c/o Regione	Femmine			37,5 %	37,5 %	12,5 %	12,5 %	100,0 %	48
		Maschi			20,0 %	60,0 %	20,0 %		100,0 %	49
	Totale Comandati c/o Regione				30,8 %	46,2 %	15,4 %	7,7 %	100,0 %	48
Qualifica dirigenziale	Direttori Generali*	Femmine				100,0 %			100,0 %	49
		Maschi				12,5 %	50,0 %	37,5 %	100,0 %	58
	Totale Direttori Generali*					22,2 %	44,4 %	33,3 %	100,0 %	56
	Dirigenti	Femmine			7,5 %	45,0 %	40,0 %	7,5 %	100,0 %	52
		Maschi			6,6 %	37,5 %	41,2 %	14,7 %	100,0 %	53
	Totale Dirigenti				6,8 %	39,2 %	40,9 %	13,1 %	100,0 %	52
	Dirigenti comandati c/o Regione	Femmine				100,0 %			100,0 %	46
		Maschi			14,3 %	57,1 %		28,6 %	100,0 %	51
	Totale Dirigenti comandati c/o Regione				12,5 %	62,5 %		25,0 %	100,0 %	50
Responsabili segreterie organi politici*	Femmine			28,6 %	42,9 %	28,6 %		100,0 %	49	
	Maschi		5,9 %	17,6 %	35,3 %	17,6 %	23,5 %	100,0 %	53	
Totale Responsabili segreterie organi politici*			4,2 %	20,8 %	37,5 %	20,8 %	16,7 %	100,0 %	52	
Totale complessivo			0,6 %	13,0 %	31,5 %	36,1 %	14,0 %	4,9 %	100,0 %	46

*: classi di personale con regimi contrattuali extra CCNL (vedi artt. 6 co.1, 13 e 14 L.R.26/2000, art.11 L.R.44/2003)

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER CLASSI DI ETÀ'

Tab. 4 Personale a TEMPO INDETERMINATO per Direzione Generale e Segreterie organi politici, classe di età e sesso

DIREZIONI GENERALI e SEGR. ORGANI POLITICI	< 25 anni		25-34 anni		35-44 anni		45-54 anni		55-59 anni		> 59 anni		Totale	Totale
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Femmine	Maschi
Ambiente territorio			34	22	74	104	115	139	27	62	13	27	263	354
Avvocatura			2		8	2	6	2	3				19	4
Bilancio			17	7	39	23	26	9	7	3	1	1	90	43
Formazione cultura	1		6	2	25	11	37	21	24	18	3	9	96	61
Organizzazione			18	12	89	69	83	74	21	27	6	14	217	196
Presidenza			14	6	67	28	62	34	15	19	4	6	162	93
Sanità	1		14	5	56	16	56	33	20	17	2	3	149	74
Sviluppo economico			8	7	41	33	41	36	13	17	4	12	107	105
A.R.S.I.A.			1	2	11	8	18	40	3	10	2	3	35	63
Consiglio			8	8	48	23	80	38	31	15	5	5	172	89
Segreterie organi politici Consiglio					1		3	1	2				6	1
Segreterie organi politici Giunta					4	1	16	3	10	1	2		32	5
Totale	2	122	71	463	318	430	176	189	80	1348	1088	13	38	1126
Contingente a disposizione			2		4	8	3	12	3	14	1	4	13	38
Totale complessivo	2	124	71	467	326	442	179	203	84	1361	1126	43	84	1126

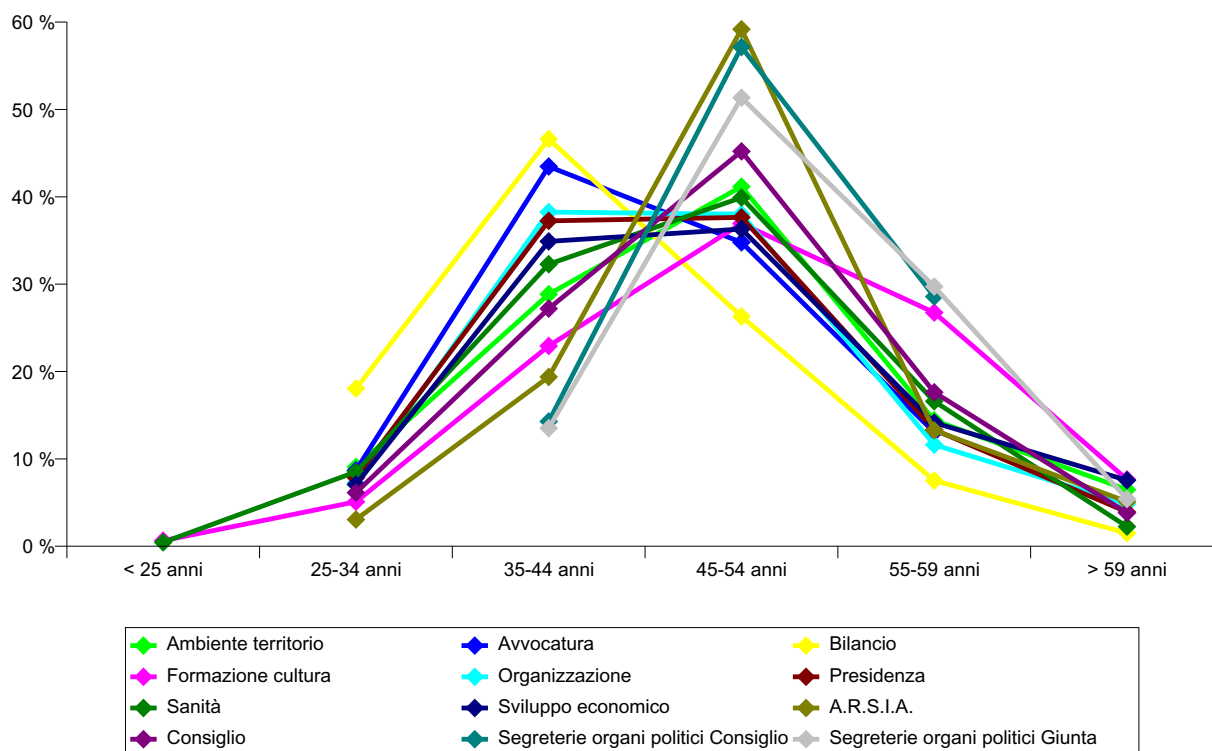


DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER CLASSI DI ETÀ'

Tab. 5 Distribuzione percentuale del personale a TEMPO INDETERMINATO per Direzione Generale, Segreterie organi politici e classe di età

DIREZIONI GENERALI e SEGR. ORGANI POLITICI	< 25 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-59 anni	> 59 anni	Totale
Ambiente territorio		9,1%	28,8%	41,2%	14,4%	6,5%	100,0%
Avvocatura		8,7%	43,5%	34,8%	13,0%		100,0%
Bilancio		18,0%	46,6%	26,3%	7,5%	1,5%	100,0%
Formazione cultura	0,6%	5,1%	22,9%	36,9%	26,8%	7,6%	100,0%
Organizzazione		7,3%	38,3%	38,0%	11,6%	4,8%	100,0%
Presidenza		7,8%	37,3%	37,6%	13,3%	3,9%	100,0%
Sanità	0,4%	8,5%	32,3%	39,9%	16,6%	2,2%	100,0%
Sviluppo economico		7,1%	34,9%	36,3%	14,2%	7,5%	100,0%
A.R.S.I.A.		3,1%	19,4%	59,2%	13,3%	5,1%	100,0%
Consiglio		6,1%	27,2%	45,2%	17,6%	3,8%	100,0%
Segreterie organi politici Consiglio			14,3%	57,1%	28,6%		100,0%
Segreterie organi politici Giunta			13,5%	51,4%	29,7%	5,4%	100,0%
Totale complessivo	0,1%	7,9%	32,1%	39,9%	15,0%	5,0%	100,0%

Fig. 1 Distribuzione percentuale del personale a TEMPO INDETERMINATO per Direzione Generale, Segreterie organi politici e classe di età



DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER CLASSI DI ETÀ*

Tab. 6 Personale a TEMPO DETERMINATO per tipologia di assunzione, classe di età e sesso

	< 25 anni		25-34 anni		35-44 anni		45-54 anni		55-59 anni		> 59 anni		Totale	Totale
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Femmine	Maschi
Progetti finalizzati	5	1	57	23	34	15	5	1					101	40
Segreterie politiche	1	3	24	26	10	15	7	7	2	2			44	55
Esigenze straordinarie	3	1	28	14	9	10	1	2					41	27
Sostituzione			4	1	3	2	1						8	3
Dir. a contratto*							1	2	1	3			2	5
Totale	9	5	113	64	56	42	15	12	3	5	2	2	196	130

*: Dirigenti ex art.14 L.R. 44/2003, cioè assunti a tempo determinato per individuate esigenze della struttura operativa.

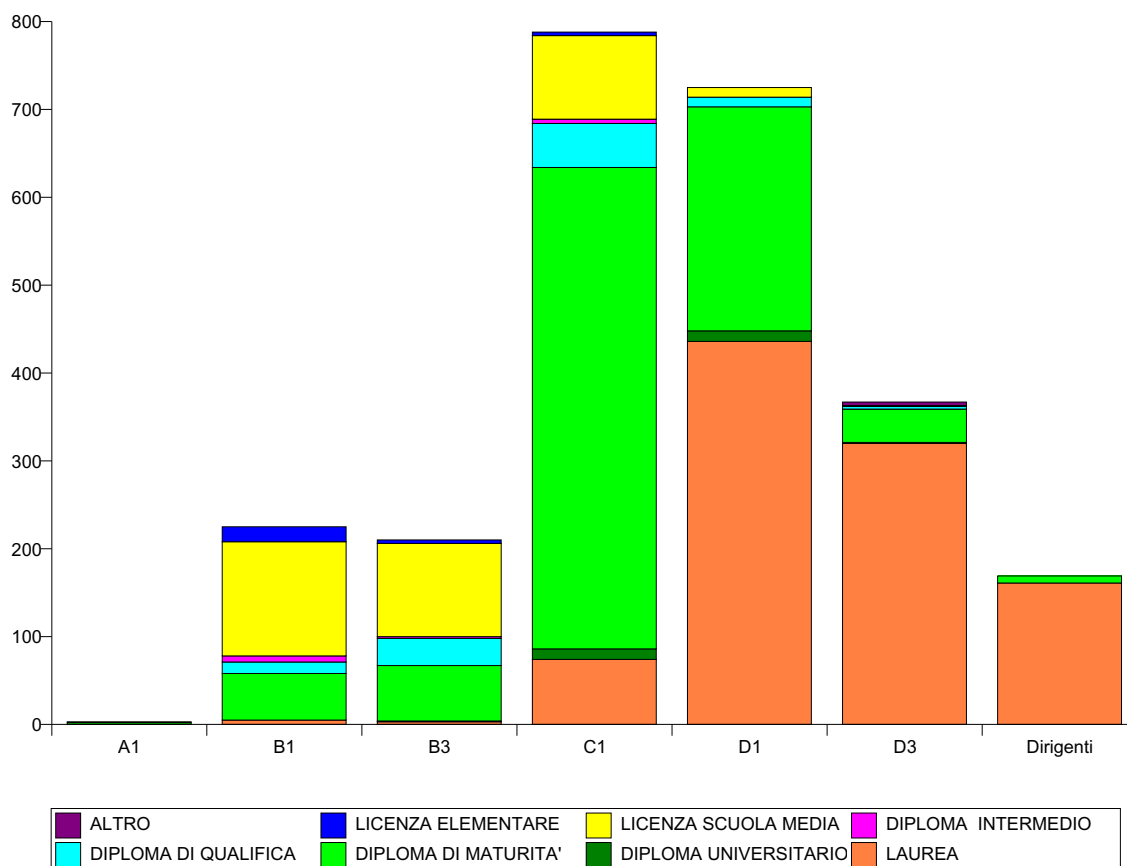


TITOLI DI STUDIO

Tab. 7 Dipendenti a tempo indeterminato per titolo di studio e posizione giuridica/qualifica dirigenziale

TITOLO DI STUDIO	A1	B1	B3	C1	D1	D3	Dirigenti	Totale
LAUREA		5	3	74	436	320	161	999
DIPLOMA UNIVERSITARIO			1	12	12	1		26
DIPLOMA DI MATURITA'	2	53	63	548	255	38	8	967
DIPLOMA DI QUALIFICA		13	31	50	11	3		108
DIPLOMA INTERMEDIO		7	2	5		1		15
LICENZA SCUOLA MEDIA	1	130	106	95	11			343
LICENZA ELEMENTARE		17	4	4				25
ALTRO						4		4
Totale complessivo	3	225	210	788	725	367	169	2487

Fig. 2 Dipendenti a tempo indeterminato per titolo di studio e posizione giuridica/qualifica dirigenziale





PROVENIENZA GEOGRAFICA

Tab. 8 Dipendenti a tempo indeterminato per Direzione Generale / Segreterie organi politici e provincia di residenza (è escluso il contingente a disposizione)

Direzioni Generali e Segr. Organi politici	AR	FI	GR	LI	LU	MS	PI	PO	PT	SI	Altre	Totale
Ambiente territorio	34	316	37	38	30	26	56	27	28	20	5	617
Avvocatura		23										23
Bilancio	2	117			2			8	4			133
Formazione cultura	6	135	1		1	1	2	3	7	1		157
Organizzazione	6	363	1	3	3		6	14	10	4	3	413
Presidenza	12	214		1	3		2	7	2	1	13	255
Sanità	8	192				1	1	11	5	1	4	223
Sviluppo economico	5	160		3	1		17	9	9	4	4	212
A.R.S.I.A.	7	51	7	8	6	1	10		4	3	1	98
Consiglio	10	233		2	1	1	1	4	4	2	3	261
Segreterie organi politici Consiglio		7										7
Segreterie organi politici Giunta		35						1	1			37
Totale complessivo	90	1846	46	55	47	30	95	84	74	36	33	2436

PROVENIENZA GEOGRAFICA

Tab. 9 Dipendenti a tempo determinato per Direzione Generale / Segreterie organi politici e provincia di residenza

Direzioni Generali e Segr. Organi politici	AR	FI	GR	LI	LU	MS	PI	PO	PT	SI	Altre	Totale
Ambiente territorio	2	18		5	1	1	9	1	4		11	52
Avvocatura		1										1
Bilancio	1	5		1			3	1	3		3	17
Formazione cultura	3	14	1				5			1	2	26
Organizzazione	1	8			1		1	1			6	18
Presidenza	1	16		1	1	1	3	2	2		2	29
Sanità	3	29		3	1		4	3			6	49
Sviluppo economico	1	13					1	1	1	1	2	20
A.R.S.I.A.		3	1		1		1			1		7
Consiglio	1	1		1			1	2			2	8
Segreterie organi politici Consiglio	3	39	3	3	6	2	10	7	1	4	2	80
Segreterie organi politici Giunta		12	2			2	1		1	1		19
Totale complessivo	16	159	7	14	11	6	39	18	12	8	36	326

CONFERIMENTO DI INCARICHI EXTRAIMPIEGO A DIPENDENTI REGIONALI

Tab. 10 Incarichi extrapiùiepo conferiti direttamente dall'Amministrazione regionale o su designazione della stessa ai dipendenti regionali: tipologie e distribuzione per posizione giuridica/qualifica dirigenziale e sesso (anno 2006)

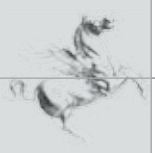
TIPOLOGIE DI INCARICO	B1	B3	C1	D1	D3	Dirigenti	Totale
CONSULENZA TECNICA O SCIENTIFICA					3		3
<i>F</i>							
<i>M</i>					3		3
COMMISSARIO AD ACTA						1	1
<i>F</i>							
<i>M</i>						1	1
COMMISSIONE DI CONCORSO O DI ESAME			71	124	59	19	273
<i>F</i>			47	102	27	4	180
<i>M</i>			24	22	32	15	93
COMPONENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE					1		1
<i>F</i>							
<i>M</i>					1		1
DOCENTE IN CORSI DI FORMAZIONE O DI AGGIORNAMENTO			8	66	61	28	163
<i>F</i>			5	31	36	4	76
<i>M</i>			3	35	25	24	87
MEMBRO DI COMITATI O DI GRUPPI DI LAVORO					1	3	4
<i>F</i>						1	1
<i>M</i>					1	2	3
VARIE			12	31	17	2	62
<i>F</i>			3	10	4		17
<i>M</i>			9	21	13	2	45
PREDISPOSIZIONE MATERIALE DIDATTICO				3			3
<i>F</i>				2			2
<i>M</i>				1			1
REVISORI DEI CONTI				2			2
<i>F</i>				1			1
<i>M</i>				1			1
COMMISSIONE TECNICA				3			3
<i>F</i>				2			2
<i>M</i>				1			1
Totale complessivo			91	229	142	53	515
Totale femmine			55	148	67	9	279
Totale maschi			36	81	75	44	236



AUTORIZZAZIONI AGLI INCARICHI EXTRAIMPIEGO RICHIESTI DAI DIPENDENTI

Tab. 11 Autorizzazioni per tipologia di incarico, articolate per posizione giuridica/qualifica dirigenziale e sesso (anno 2006)

TIPOLOGIE DI INCARICO	B1	B3	C1	D1	D3	Dirigenti	Totale
COMMISSIONE TECNICA							
F							
M							
COLLAUDO DI OPERE PUBBLICHE					2	2	4
F						1	1
M					2	1	3
MEMBRO DI COMITATI O GRUPPI DI LAVORO	1		1	1	1	1	5
F				1	1		2
M	1		1			1	3
COMMISSIONE DI CONCORSO O DI ESAME			4	4	5	7	20
F			2	1	3		6
M			2	3	2	7	14
COMPONENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		1	3			3	7
F		1					1
M			3			3	6
COMPONENTE NUCLEO DI VALUTAZIONE						1	1
F							
M						1	1
DOCENTE IN CORSI DI FORMAZIONE O DI AGGIORNAMENTO			8	42	36	28	114
F			1	21	5	9	36
M			7	21	31	19	78
CONSULENZA TECNICA O SCIENTIFICA			11	28	13	2	54
F			7	10	5		22
M			4	18	8	2	32
PROGETTAZIONE O DIREZIONE LAVORI				1	3		4
F				1			1
M					3		3
REVISORE DEI CONTI							
F							
M							
ALTRE TIPOLOGIE DI INCARICO		2	12	19	8	7	48
F		1	3	5	1		10
M		1	9	14	7	7	38
Totale complessivo	1	3	39	95	68	51	257
Totale femmine		2	13	39	15	10	79
Totale maschi	1	1	26	56	53	41	178



Spese per il personale

In questa sezione sono rappresentati i dati relativi alla spesa sostenuta dalla Regione Toscana nel 2006 per la corresponsione degli emolumenti al personale in servizio a tempo indeterminato, a tempo determinato e per il personale responsabile delle strutture di supporto agli organi di direzione politica.

La spesa, calcolata secondo criteri di cassa, ammonta complessivamente a € 100.993.629 (tabella 1). L'applicazione del criterio di cassa implica che sono incluse nel computo tutte le somme pagate nel corso del 2006, anche se riferite ad anni precedenti; si segnala in particolare che hanno alimentato la spesa dell'anno 2006 gli arretrati contrattuali pagati a seguito della sottoscrizione, avvenuta nella prima metà del 2006, del CCNL del personale delle categorie (biennio economico 2004-2005) e del CCNL del personale dirigente (biennio economico 2002-2003). Sono invece escluse dal computo quelle somme che pur riferendosi all'anno 2006 verranno pagate in un momento successivo (tipicamente i saldi dei compensi incentivanti – produttività, retribuzione di risultato – e le somme che ordinariamente vengono pagate in periodi successivi a quello di maturazione, come i compensi per il lavoro straordinario).

L'88,71% della spesa così definita è riferita al personale in servizio a tempo indeterminato, mentre l'8,58% della spesa è ascrivibile al personale a tempo determinato. Il restante 2,71% è rappresentato dalla spesa per il personale responsabile delle segreterie degli organi politici.

Questi dati riflettono la composizione dell'organico al 31.12.2006: dei 2.813 dipendenti in servizio a tempo determinato e indeterminato a tale data, l'88,41% (2.487 unità) è rappresentato da dipendenti a tempo indeterminato mentre il personale a tempo determinato (326 unità) costituisce l'11,59% dell'organico così definito.

All'interno della spesa per il personale a tempo indeterminato la categoria D, che rappresenta il 43,91% dell'organico a tempo indeterminato al 31.12.2006, assorbe il 43,92% delle risorse complessivamente spese nell'anno 2006.

Ai fini della presente analisi la spesa è stata inoltre suddivisa in:

- parte fissa (trattamento economico fondamentale: stipendio tabellare, compresa la tredicesima, retribuzione individuale di anzianità, maturato economico, assegni ad personam, ind. III e IV livello, indennità per chi presta servizio all'estero);
- parte accessoria fissa (progressioni economiche all'interno della categoria, indennità di direzione e staff, indennità di comparto, retribuzione di posizione dei dirigenti e delle p.o., indennità omnicomprensiva spettante al personale assegnato alle strutture di supporto agli organi di direzione politica);
- parte accessoria variabile (compensi di produttività, indennità per svolgimento di attività disagiate, indennità di area direttiva, retribuzione di risultato dei dirigenti e delle p.o., compensi per il lavoro straordinario, indennità di turno, rischio e reperibilità, compensi professionali per il patrocinio legale dell'ente, compensi ex D.Lgs. 163/06, compensi derivanti dalle risorse di cui all'art. 43 della L. 449/97);

La spesa per il trattamento fondamentale (parte fissa), rappresenta il 66% della spesa totale. La parte accessoria, fissa e variabile costituisce il 34% della spesa complessiva.

Nella tabella 2 sono riportati i valori delle retribuzioni iniziali lorde del personale, con riferimento alle sole voci fisse e continuative.

Per il personale delle categorie sono inclusi lo stipendio tabellare, l'indennità III-IV livello (cat. A e B1), l'indennità di comparto e, per i responsabili di posizione organizzativa, la retribuzione di posizione. La retribuzione dei titolari di posizione organizzativa, che rappresentano circa il 45% dei dipendenti di categoria D in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2006, è articolata in quattro fasce, in funzione della complessità della struttura assegnata.

Per il personale dirigente i valori della retribuzione di cui alla tabella 2 comprendono lo stipendio tabellare e la retribuzione di posizione. Anche per i dirigenti sono individuati quattro livelli retributivi, in funzione della complessità della struttura gestita.



Spese per il personale

SPESE PER IL PERSONALE

Tab. 1 Consuntivo secondo il criterio di cassa per l'anno 2006 con ripartizione percentuale per macro-categoria

Personale	Categoria - posizione giuridica / qualifica	Parte Fissa		Accessorio Fisso		Accessorio Variabile		TOTALE
		euro	%	euro	%	euro	%	
Ruolo	A1	42.238	73,7 %	2.976	5,2 %	12.113	21,1 %	57.328
	B1	4.081.423	71,2 %	451.652	7,9 %	1.195.334	20,9 %	5.728.409
	B3	4.069.911	68,2 %	452.546	7,6 %	1.443.947	24,2 %	5.966.404
	C1	16.077.964	74,5 %	2.068.151	9,6 %	3.431.571	15,9 %	21.577.686
	D1	16.065.436	65,9 %	4.556.237	18,7 %	3.758.181	15,4 %	24.379.854
	D3	9.366.427	62,6 %	4.165.592	27,8 %	1.434.380	9,6 %	14.966.399
Qualifica dirigenziale		8.125.331	48,0 %	7.102.706	42,0 %	1.688.602	10,0 %	16.916.639
Totale Ruolo		57.828.731	64,5 %	18.799.859	21,0 %	12.964.129	14,5 %	89.592.719
Tempo determinato	B1	19.096	76,7 %	472	1,9 %	5.341	21,4 %	24.909
	B3	805.953	73,1 %	221.529	20,1 %	75.147	6,8 %	1.102.629
	C1	2.820.848	77,0 %	404.355	11,0 %	437.470	11,9 %	3.662.673
	D1	2.081.899	75,4 %	253.797	9,2 %	424.298	15,4 %	2.759.994
	D3	254.125	67,8 %	120.670	32,2 %	87	0,0 %	374.881
	Qualifica dirigenziale	422.076	56,8 %	254.640	34,2 %	66.865	9,0 %	743.582
Totale Tempo determinato		6.403.998	73,9 %	1.255.462	14,5 %	1.009.208	11,6 %	8.668.669
Segreterie organi politici	Resp. gruppi consiliari	186.615	67,9 %	84.514	30,7 %	3.863	1,4 %	274.991
	Resp. segr. organi politici	2.236.742	91,0 %	7.755	0,3 %	212.755	8,7 %	2.457.251
	Totale Resp. Segr.org.politici	2.423.357	88,7 %	92.268	3,4 %	216.618	7,9 %	2.732.242
Totale complessivo		66.656.085	66,0 %	20.147.590	19,9 %	14.189.954	14,1 %	100.993.629

RETRIBUZIONI

Tab. 2 Stipendi lordi al 31/12/2006 del personale delle categorie in posizione economica iniziale - voci fisse e continuative

Categoria economica iniziale	Teorico lordo mensile	Teorico lordo annuo
A1	1.276	16.552
B1	1.352	17.533
B3	1.421	18.440
C1	1.513	19.620
D1	1.658	21.499
D3	1.906	24.723

Tab. 3 Stipendi lordi al 31/12/2006 dei dipendenti di categoria D titolari di posizione organizzativa in posizione economica iniziale - voci fisse e continuative (compresa retribuzione di posizione)

Incarico	D1		D3	
	Teorico lordo mensile	Teorico lordo annuo	Teorico lordo mensile	Teorico lordo annuo
Posizioni organizzative di presidio	2.055	26.664	2.303	29.888
Posizioni organizzative	2.237	29.033	2.485	32.257
Posizioni organizzative organiche	2.393	31.063	2.641	34.287
Posizioni organizzative complesse / Alte professionalità	2.522	32.733	2.770	35.957

Tab. 4 Stipendi lordi dei dirigenti al 31/12/2006 - voci fisse e continuative (compresa retribuzione di posizione)

Incarico	Teorico lordo mensile	Teorico lordo annuo
Dirigenti di Settore	5.024	65.317
Dirigenti di Settore Complesso Omogeneo Compet.	5.638	73.297
Dirigenti di Settore Alta Complessità Org.	6.077	78.997
Dirigenti di Area di Coordinamento	6.511	84.647



Collaborazioni coordinate e continuative e incarichi a soggetti esterni nell'ambito della Giunta regionale

I dati riportati in tutte le tabelle sono stati estrapolati dai rendiconti trimestrali trasmessi al settore di competenza ai sensi della direttiva in materia di incarichi e co.co.co. di cui alla delibera n. 311/2005 e successive modifiche e integrazioni.

Per quanto concerne le collaborazioni coordinate e continuative che hanno comportato impegni di spesa sul bilancio 2006 sono state predisposte le seguenti due tabelle:

“Risorse impegnate per le collaborazioni coordinate e continuative per Direzione Generale e per sesso (Giunta regionale, anno 2006)”. La distribuzione è stata espressa in valori assoluti e percentuali (tabella 1).

“Numero di soggetti incaricati di collaborazioni coordinate e continuative per Direzione Generali e per sesso (Giunta regionale, anno 2006)” (tabella 2). In questo caso il numero totale di collaboratori si riferisce al numero dei nominativi degli stessi e non al numero delle collaborazioni assegnate.

Per quanto concerne gli incarichi conferiti a soggetti esterni che hanno comportato impegni di spesa sul bilancio 2006 sono state predisposte le seguenti due tabelle:

“Risorse impegnate per l'affidamento di incarichi (al netto delle co.co.co.) per Direzione Generale (Giunta regionale, anno 2006)”. La distribuzione è stata espressa in valori assoluti e percentuali (tabella 3).

“Numero di incarichi (al netto delle co.co.co.) conferiti dagli uffici della Giunta regionale per Direzione Generale (Giunta regionale, anno 2006)”. La distribuzione è stata espressa in valori assoluti e percentuali. Si precisa inoltre che il numero degli incarichi non necessariamente coincide con il numero dei soggetti incaricati (tabella 4).



**Collaborazioni coordinate e continuative e incarichi
a soggetti esterni nell'ambito della Giunta regionale**

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Tab. 1 Risorse impegnate per le collaborazioni coordinate e continuative per Direzione Generale e per sesso (Giunta regionale, anno 2006)

DIREZIONI GENERALI	Maschi	Femmine	Totale	Percentuale
Ambiente e territorio	59.204	168.310	227.514	13,03 %
Bilancio	0	1.908	1.908	0,11 %
Formazione cultura	21.613	437.651	459.264	26,30 %
Organizzazione	15.437	22.878	38.315	2,19 %
Presidenza	261.384	308.752	570.136	32,65 %
Sanità	40.995	89.642	130.637	7,48 %
Sviluppo economico	0	56.416	56.416	3,23 %
Incarichi politici		262.131	262.131	15,01 %
Totale	398.632	1.347.688	1.746.320	100,0 %

Tab. 2 Numero di soggetti incaricati di collaborazioni coordinate e continuative per Direzione Generale e per sesso (Giunta regionale, anno 2006)

DIREZIONI GENERALI	Maschi	Femmine	Totale
Ambiente e territorio	3	9	12
Bilancio	1	0	1
Formazione cultura	2	14	16
Organizzazione	1	1	2
Presidenza	8	10	18
Sanità	1	3	4
Sviluppo economico	0	3	3
Incarichi politici	6	0	6
Totale	22	40	62

AFFIDAMENTO DI INCARICHI A SOGGETTI ESTERNI

Tab. 3 Risorse impegnate per l'affidamento di incarichi (al netto di co.co.co.) per Direzione Generale (Giunta regionale, anno 2006)

DIREZIONI GENERALI	Totale impegni per incarichi (al netto di co.co.co.)	Percentuale
Ambiente e territorio	1.225.213	34,78 %
Bilancio	23.000	0,65 %
Formazione cultura	398.898	11,32 %
Organizzazione	97.329	2,76 %
Presidenza	221.969	6,30 %
Sanità	332.463	9,44 %
Sviluppo economico	896.844	25,46 %
Incarichi politici	326.587	9,27 %
Totale	3.522.303	100,00 %

Tab. 4 Numero di incarichi (al netto di co.co.co.) conferiti dagli uffici della Giunta regionale per Direzione Generale (Giunta regionale, anno 2006)

DIREZIONI GENERALI	Totale incarichi*	Percentuale
Ambiente e territorio	59	28,50 %
Bilancio	9	4,35 %
Formazione cultura	43	20,77 %
Organizzazione	37	17,87 %
Presidenza	15	7,25 %
Sanità	11	5,31 %
Sviluppo economico	26	12,56 %
Incarichi politici	7	3,38 %
Totale	207	100,00 %

*: indipendentemente dal numero dei soggetti incaricati

Agenzie, aziende ed enti strumentali della Regione toscana

La presente Sezione fornisce in primo luogo informazioni circa la consistenza degli organici al 31 dicembre 2006 degli enti dipendenti di cui agli artt. 47 e 50 dello Statuto e la relativa spesa sostenuta complessivamente nell'anno 2006.

Dette informazioni sono ricavate dai dati resi nell'ambito del monitoraggio istituito con decisione di Giunta n. 9 del 23/01/2006 e disciplinato nelle sue modalità attuative con la direttiva approvata con delibera di Giunta n. 163 del 13/03/2006 in applicazione della L.R. n. 3/2006 "Misure di razionalizzazione della finanza regionale al fine di concorrere agli obiettivi di finanza pubblica" e delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 93 e 98 della L. n. 311/2004 (legge finanziaria 2005) in materia di limitazioni alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e di rideterminazione della dotazione organica.

Per quanto riguarda la consistenza degli organici, le tabelle 1, 2 e 3 riportano i dati distinti rispettivamente per tipologia di rapporto di lavoro: tempo indeterminato, tempo determinato, altre forme di lavoro flessibile. La forza lavoro predominante in tutti gli enti si conferma quella in servizio a tempo indeterminato, attestandosi su percentuali elevate che vanno dal 63% per l'A.R.S. al 96% per l'A.R.P.A.T., per arrivare persino al 100% per l'Ente Parco della Maremma. Il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato risulta, nonostante i vincoli posti dalla normativa statale alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, abbastanza contenuto, probabilmente in relazione agli obiettivi di generale contenimento della spesa del personale imposti dalla Regione con i provvedimenti succitati: la percentuale media di incidenza sulle risorse umane complessive si aggira intorno al 12% passando da un minimo del 2,50% per l'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario di Pisa al massimo rappresentato dal 26% circa per l'A.R.S. L'utilizzo di altre forme di lavoro flessibile, in particolare dell'ex "lavoro interinale", ora "somministrazione di lavoro", appare davvero marginale, interessando, per unità di personale esigue, in primo luogo l'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario di Pisa, seguita dall'A.R.S. e da ultimo dall'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario di Siena.

Per quanto concerne la spesa per il personale, la tabella 4 riporta gli importi complessivamente sostenuti nell'anno 2006 distinguendo nuovamente, come per gli organici, la tipologia di rapporto di lavoro (tempo indeterminato, tempo determinato, altre forme di lavoro flessibile) e, in ciascuno di tali ambiti, le somme relative al personale delle categorie e quelle per il personale di qualifica dirigenziale.

La spesa comprende tutte le voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio, rilevate al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap, ed è calcolata secondo il criterio di cassa (fa eccezione l'Ente Parco Alpi Apuane che ha comunicato i dati di spesa "per competenza"). Ciò significa che sono inclusi nel computo anche le somme riferite ad anni precedenti il cui pagamento è avvenuto nel corso del 2006, con la sola esclusione degli arretrati relativi a rinnovi contrattuali.

La spesa più elevata, a fronte di un organico complessivo di 761 unità, è sostenuta dall'ARPAT, seguita dalle tre Aziende per il diritto allo studio universitario (nell'ordine Pisa, Firenze e Siena) e dall'ARTEA. Per tutti gli enti la spesa preponderante è quella sostenuta per il personale a tempo indeterminato che incide sul totale per una percentuale media dell'85%; in tale ambito, la spesa per il personale delle categorie risulta anch'essa mediamente pari all'85%, con eccezione dell'IRPET per il quale la spesa per il personale dirigente raggiunge il 50% circa dell'intera spesa per il tempo indeterminato.

La spesa per il personale a tempo determinato si attesta su percentuali contenute, mediamente il 14%; eccezionalmente quella sostenuta dall'ARS raggiunge il 44% del totale. Anche in tale ambito prevale la spesa sostenuta per il personale delle categorie ma per l'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario di Firenze, ad esempio, la spesa è pressoché equamente distribuita tra il personale delle categorie e quello della dirigenza mentre per l'Ente Parco di San Rossore la spesa per il personale dirigenziale si attesta sull'85% e per l'ARS raggiunge addirittura il 99%.



ORGANICI ENTI DIPENDENTI (ARTT. 47 E 50 STATUTO)

Tab. 1 Dipendenti a tempo indeterminato per categoria - posizione giuridica/qualifica dirigenziale

ENTE	B		C	D		Dirigenti	Totale
	B1	B3		D1	D3		
ARPAT	22	7	99	252	234	119	733
APET	1	2	16	15	4	4	42
ARS	1		14	6		1	22
ARTEA	5	2	51	16	1	5	80
IRPET	1	2	10	7	6	9	35
ARDSU FIRENZE	34	25	40	20	11	2	132
ARDSU SIENA	18	30	23	10	4	3	88
ARDSU PISA	12	95	52	22	7	1	189
ENTE PARCO MAREMMA	3		17	4		1	25
ENTE PARCO ALPI APUANE	1		6	7	8		22
ENTE PARCO S. ROSSORE	9	1	18	15	3		46
Totale	107	164	346	374	278	145	1.414

Tab. 2 Dipendenti a tempo determinato per categoria - posizione giuridica/qualifica dirigenziale

ENTE	B		C	D		Dirigenti	Totale
	B1	B3		D1	D3		
ARPAT		1	8	17		2	28
APET			6			1	7
ARS			1			8	9
ARTEA			10				10
IRPET			2	2	1		5
ARDSU FIRENZE	15					2	17
ARDSU SIENA	23	3				1	27
ARDSU PISA		2				3	5
ENTE PARCO MAREMMA							
ENTE PARCO ALPI APUANE			2	1		1	4
ENTE PARCO S. ROSSORE		2				2	4
Totale	38	8	29	20	1	20	116

Tab. 3 Altre forme di lavoro flessibile (lavoro interinale e/o formazione e lavoro) per categoria - posizione giuridica/qualifica dirigenziale

ENTE	B		C	D		Dirigenti	Totale
	B1	B3		D1	D3		
ARPAT							
APET							
ARS			2	2			4
ARTEA							
IRPET							
ARDSU FIRENZE							
ARDSU SIENA		2					2
ARDSU PISA	2	3		1			6
ENTE PARCO MAREMMA							
ENTE PARCO ALPI APUANE							
ENTE PARCO S. ROSSORE							
Totale	2	5	2	3			12

SPESE DI PERSONALE ENTI DIPENDENTI (ARTT. 47 E 50 STATUTO)

Tab. 4 Spese di personale (anno 2006)

ENTE	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Altre forme di lavoro flessibile (lavoro interinale e/o formazione e lavoro)		Totale
	Categorie	Dirigenti	Categorie	Dirigenti	Categorie	Dirigenti	
ARPAT	24.322.420,14	12.471.605,19	958.128,09	103.193,99			37.855.347,41
APET	1.339.993,44	393.019,16	256.701,54	85.927,76			2.075.641,90
ARS	839.364,69	97.583,61	2.243,47	843.942,94	30.381,04		1.813.515,75
ARTEA	2.581.169,08	475.823,74	303.340,00		123.469,48		3.483.802,30
IRPET	878.043,59	858.668,65	160.350,08				1.897.062,32
ARDSU FIRENZE	3.717.548,39	191.277,32	226.211,54	202.674,52			4.337.711,77
ARDSU SIENA	2.873.951,87	292.964,70	841.793,46	114.237,42	19.958,00		4.142.905,45
ARDSU PISA	5.813.551,80	97.136,01	651.455,23	315.840,23	122.214,84		7.000.198,11
ENTE PARCO MAREMMA	841.267,13	69.321,46			211.494,04		1.122.082,63
ENTE PARCO ALPI APUANE	861.757,46		56.209,42	88.928,77			1.006.895,65
ENTE PARCO S. ROSSORE	1.197.031,00		32.852,00	189.095,00			1.418.978,00
Totale	45.266.098,59	14.947.399,84	3.489.284,83	1.943.840,63	507.517,40		66.154.141,29

Nota: l'ENTE PARCO ALPI APUANE ha rilevato la spesa annua per competenza e non per cassa.