



Regione Toscana

Rapporto sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile della Regione

Articolo 38 - Legge regionale 8 gennaio 2009 n. 1

Anno 2013





Regione Toscana

Rapporto sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile della Regione

Articolo 38 - Legge regionale 8 gennaio 2009 n. 1

Anno 2013

Regione Toscana
Giunta Regionale

**Rapporto sulla situazione e sulle dinamiche
del personale maschile e femminile della Regione**

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

Anno 2013

Direzione Generale Organizzazione
ACO Organizzazione. Personale. Sistemi informativi.
Settore Comunicazione organizzativa e tutela della privacy

Realizzazione
Direzione generale della Presidenza
Giunta Regione Toscana

Aprile 2014

Rapporto sul personale 2013

Questo rapporto, redatto ai sensi delle previsioni contrattuali e della normativa in materia di organizzazione, personale e pari opportunità, analizza le dinamiche della situazione occupazionale presso la Giunta ed il Consiglio regionale, 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.

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

Poiché si ritiene che il tema delle pari opportunità sia comunque non uno "specialismo" da addetti ai lavori, ma debba essere conosciuto in maniera ampia perché di interesse per tutti coloro che gestiscono risorse umane, viene pubblicato sulla Banca dati degli atti, sulla Intranet Regionale e nella sezione "pari opportunità" del sito istituzionale.

I dati e le elaborazioni sono commentati dal Settore Comunicazione Organizzativa e tutela della Privacy della Direzione generale Organizzazione.

Il Rapporto è stato redatto prendendo in considerazione tutti i rapporti di lavoro in essere alla fine del 2013, come elencati nella prima pagina del Rapporto stesso, anziché rilevare soltanto quelli a carattere "stabile", nella consapevolezza che le assunzioni a tempo determinato e in genere tutti i contratti che non rientrano nella categoria classica dell'assunzione a ruolo a tempo indeterminato hanno assunto un ruolo rilevante nel mondo del lavoro pubblico.

Indice

GIUNTA REGIONALE

1. Dati sul personale in servizio	8
1.1. Consistenza degli organici	8
1.2. Il part-time	10
1.3. L'orario agevolato	12
1.4. Il Telelavoro	13
1.5. Permessi 150 ore diritto allo studio	16
2. Lo sviluppo professionale	17
2.1. Progressioni nelle posizioni giuridiche	17
2.2. Gli incarichi di posizione organizzativa	17
2.3. Gli incarichi dirigenziali	21
3. Reclutamento e cessazioni del personale	
3.1. Reclutamento del personale a tempo indeterminato	22
3.2. Cessazioni del personale a tempo indeterminato	22
3.3. Reclutamento del personale a tempo determinato	23
4. Il profilo qualitativo del personale per genere	24
4.1. Distribuzione del personale per genere	24
4.2. Distribuzione del personale per classi di età	26
4.3. Distribuzione del personale per titolo di studio	28
4.4. Gli incarichi extraimpiego ai dipendenti regionali	30
5. La partecipazione ai corsi di formazione per genere	33
6. Le spese per il personale	35
6.1. La retribuzione del lavoro straordinario	35
6.2. Le collaborazioni coordinate e continuative nell'ambito della Giunta Regionale	37

CONSIGLIO REGIONALE

1. Dati sul personale in servizio	38
1.1. Consistenza degli organici	38
1.2. Il part-time	38
1.3. L'orario agevolato	39
1.4. Il Telelavoro	42
1.5. Permessi 150 ore diritto allo studio	44
2. Lo sviluppo professionale	45
2.1. Progressioni nelle posizioni giuridiche	45
2.2. Gli incarichi di posizione organizzativa	45
2.3. Gli incarichi dirigenziali	46
3. Reclutamento e cessazioni del personale	48
3.1. Reclutamento del personale a tempo indeterminato	48
3.2. Cessazioni del personale a tempo indeterminato	48
3.3. Reclutamento del personale a tempo determinato	48
4. Il profilo qualitativo del personale per genere	49
4.1. Distribuzione del personale per genere	49
4.2. Distribuzione del personale per classi di età	51
4.3. Distribuzione del personale per titolo di studio	52
4.4. Gli incarichi extraimpiego ai dipendenti regionali	53
5. Le spese per il personale	57
5.1. La retribuzione del lavoro straordinario	57

GIUNTA REGIONALE

1. Dati sul personale in servizio

1.1. Consistenza degli organici

Il personale in servizio presso la Giunta della Regione Toscana al 31/12/2013 era costituito da 2.405 dipendenti, di cui:

- 2.161 in ruolo a tempo indeterminato;
- 98 con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato;
- 13 a contratto, secondo quanto previsto dal Capo VI della L.R.1/2009, in servizio presso le strutture di supporto agli organi di governo
- 15 dirigenti a tempo determinato per effetto dell'art.13 L.R.1/2009;
- 15 sono le persone in comando provenienti da altri Enti pubblici,
- 8 è il numero dei direttori generali di cui dell'art. 14 della L.R.1/2009 e un direttore per l'Agenzia di informazione degli organi di governo ai sensi della L.R.43/2006;
- 94 sono i dipendenti a tempo determinato.

Da un'analisi dei dati in ottica di genere si evidenzia come il 59% del totale del personale sia rappresentato da donne, e che in quasi tutti i tipi di rapporto di lavoro la percentuale delle donne uguaglia e supera quella maschile. La stessa percentuale infatti rimane valida anche per i dipendenti a tempo indeterminato, mentre la presenza femminile aumenta ancora tra i tempi determinati, dove raggiunge ben il 74%, così come tra i comandati dove le donne rappresentano il 70% del totale. Le proporzioni invece si ribaltano a livello dirigenziale dove le percentuali diminuiscono fino a raggiungere il 37% tra i Direttori Generali ed il 30% tra i dirigenti a tempo indeterminato. Anche tra i Responsabili degli organi politici le donne sono solo il 23%. Solo tra i dirigenti a tempo determinato il numero degli uomini è inferiore rispetto a quello delle donne (40% maschi contro 60% femmine), mentre il Direttore della Agenzia d'informazione è una donna.

Dal confronto dei dati con quelli dell'anno precedente si rileva una diminuzione del personale regionale di 14 unità, variazione che non ha comportato grandi modifiche nelle proporzioni tra uomini e donne rilevate l'anno precedente, registrando comunque un aumento dell'1% a favore della popolazione femminile.

Le differenze più significative che si possono rilevare riguardano i Direttori Generali, dove le donne ritornano ad aumentare passando dal 33% al 37% (l'anno precedente si era invece registrato una diminuzione dal 50% del 2011 al 33% del 2012), e i Dirigenti a tempo determinato, tra i quali, pur diminuendo di 3 unità nel dato complessivo, aumenta la percentuale delle donne (da 50% a 60%). L'analisi dei dati complessivi evidenzia la diminuzione sia dei dirigenti a tempo indeterminato (-4,8%) che dei dirigenti a tempo determinato (-16,7%). Aumenta invece il personale a tempo determinato (+8%) ed i Direttori Generali (+2 unità), a causa di una revisione organizzativa che ha incrementato il numero complessivo delle strutture di massima dimensione.

Tabella 1 - Personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro - Anno 2013

Rapporto di lavoro	F	M	%F	Valore assoluto	Percentuale
Tempo indeterminato*	1284	877	59%	2161	89,9%
Dirigenti tempo indeterminato	29	69	30%	98	4,1%
Direttori Generali	3	5	37%	8	0,3%
Direttori Agenzie di Informazione	1		100%	1	0,04%
Dirigenti tempo determinato	9	6	60%	15	0,6%
Comandati	10	5	70%	15	0,6%
Tempo determinato**	70	24	74%	94	3,9%
Responsabili organi politici	3	10	23%	13	0,5%
Totale complessivo	1409	996	59%	2405	100%

* di questi 30 prestano servizio presso le Segreterie organi politici

** di questi 21 prestano servizio presso le Segreterie organi politici

Tabella 2 - Personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro - Anno 2012

Rapporto di lavoro	F	M	%F	Valore assoluto	Percentuale
Tempo indeterminato*	1292	883	59%	2175	89,9%
Dirigenti tempo indeterminato	32	71	31%	103	4,2%
Direttori Generali	2	4	33%	6	0,25%
Direttori Agenzie di Informazione	1		100%	1	0,05%
Dirigenti tempo determinato	9	9	50%	18	0,8%
Comandati	11	5	69%	16	0,7%
Tempo determinato**	62	25	71%	87	3,6%
Responsabili organi politici -	3	10	23%	13	0,5%
Totale complessivo	1412	1007	58%	2419	100%

* di questi 30 prestano servizio presso le Segreterie organi politici

** di questi 22 prestano servizio presso le Segreterie organi politici

Tabella 3 - **Differenze 2013-2012**

Rapporto di lavoro	F	M	Valore assoluto	Percentuale
Tempo indeterminato	-8	-6	-14	-0.64%
Dirigenti tempo indeterminato	-3	-2	-5	-4,76%
Direttori generali	1	1	+2	+33.3%
Direttori Agenzie di Informazione	0		0	0%
Dirigenti tempo determinato	0	-3	-3	-16,7%
Comandati	-1	0	-1	-6,25.%
Tempo determinato	8	-1	7	+8,04%
Responsabili organi politici	0	0	0	0%
Totale complessivo	-3	-11	-14	-0,58%

1.2. Il part-time

Il contratto part-time, che negli anni passati ha sempre avuto un andamento di crescita anche se lieve, nell'ultimo anno ha registrato una perdita di 4 unità passando da 136 a 132 dipendenti, e tale diminuzione ha coinvolto sia uomini che donne.

Il contratto part-time con prestazione lavorativa fino al 50% vede coinvolti uomini e donne nella stessa misura, con 16 unità ciascuna. Le proporzioni cambiano notevolmente se invece si considerano i contratti part-time con prestazioni superiori al 50%: le donne che lo utilizzano sono praticamente il 90% del totale. Appartengono in maggioranza alla categoria C e posizione giuridica D1, ma la loro percentuale supera sempre quella degli uomini in tutte le categorie lavorative. Le donne quindi sono e rimangono le maggiori fruitrici del contratto part-time, in particolare quello con prestazione lavorativa maggiore del 50% che consente loro di avere più tempo a disposizione, non penalizzando troppo la vita professionale.

Questo aspetto è ancora più evidente analizzando i dati che riportano il numero di lavoratori per tipologia di part-time: la maggior frequenza (39,4%) si riscontra infatti nel part-time all'83,3% orizzontale, che permette di ridurre la prestazione lavorativa di poco più di un'ora al giorno. L'altra tipologia maggiormente utilizzata è il part-time all'83,3% ciclico (19,7%), che invece permette di non lavorare per 2 mesi consecutivi – generalmente quelli estivi-, lasciando invariato l'orario di lavoro negli altri 10 mesi dell'anno. Questo contratto è utilizzato in particolar modo da quei genitori con figli in età scolare ai quali nei mesi estivi possono dedicarsi a tempo pieno. Dal grafico che mostra la distinzione di utilizzo dei vari tipi di contratti, per genere, si evidenzia che in entrambi i casi sono le donne le maggiori fruitrici. Per quanto invece riguarda la terza tipologia di contratto part-time maggiormente utilizzata, che è quella al 50% ciclico che permette di concentrare l'orario di lavoro in periodo ristretto dell'anno, e che quindi dà la possibilità di dedicare il restante tempo ad altre attività, il grafico mostra che gli utilizzatori sono esclusivamente uomini.

I dati riportati si riferiscono al personale a tempo indeterminato: non esiste infatti alcun caso di personale assunto a tempo determinato che usufruisce del part-time.

Tabella 4 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time - 2013

Categoria	Posizione giuridica/qualifica	Part-time con prestazione lavorativa fino al 50%			Part-time con prestazione lavorativa superiore al 50%			Totale complessivo
		F	M	Totale	F	M	Totale	
B	B1	1		1	7	2	9	10
	B3	1	1	2	5		5	7
C	C	8	9	17	36	5	41	58
D	D1	6	5	11	33	1	34	45
	D3				8	3	11	11
Redattori CNL giornalisti			1	1				1
Totale		16	16	32	89	11	100	132

Figura 1 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time per genere - Anni 2010 - 2013

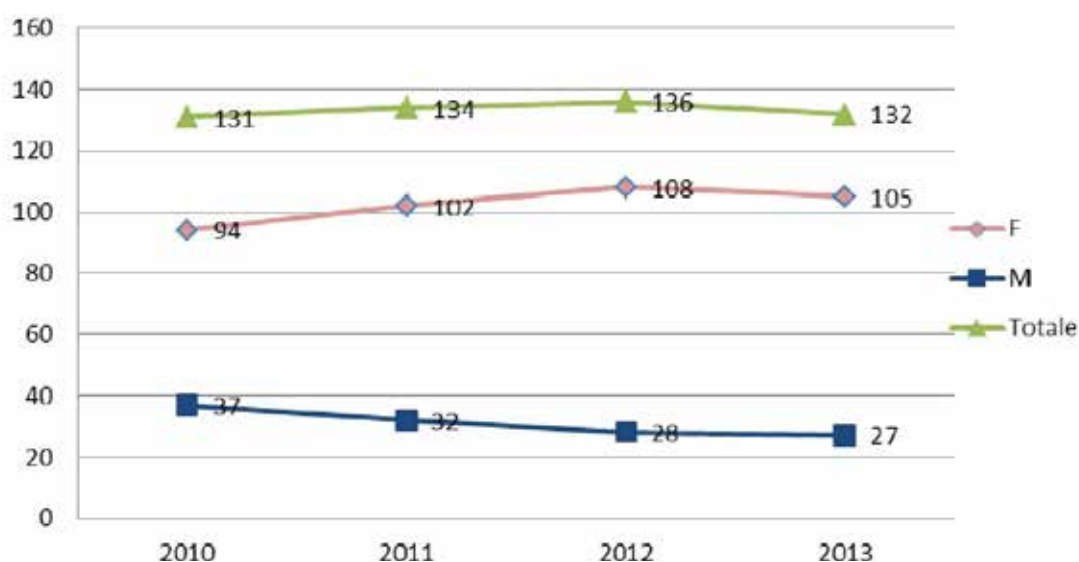


Figura 2 - Dipendenti a tempo indeterminato con contratto part-time distinto per tipologie di contratto. Anno 2013

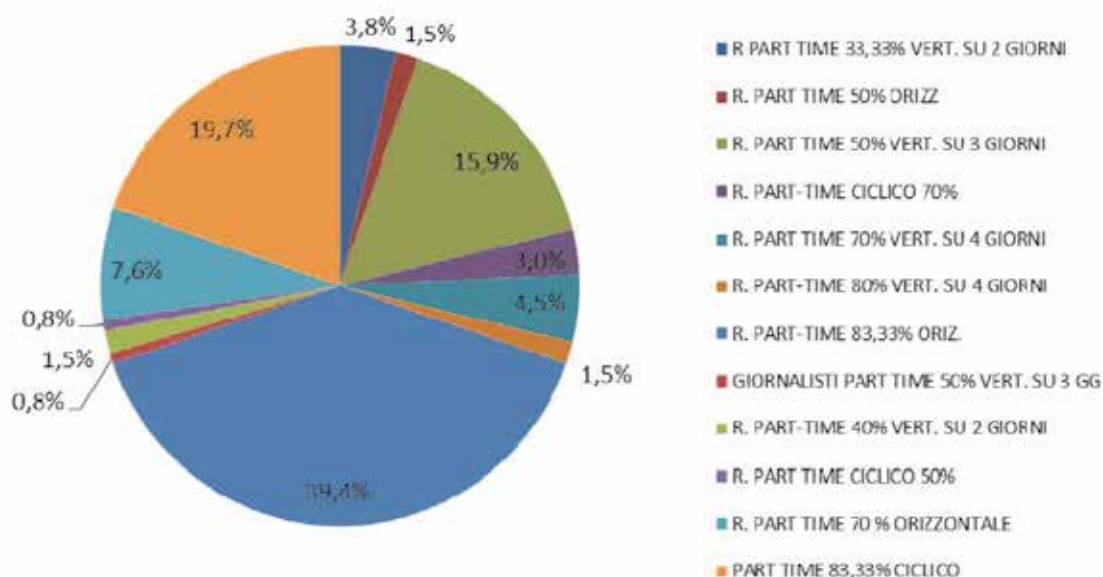
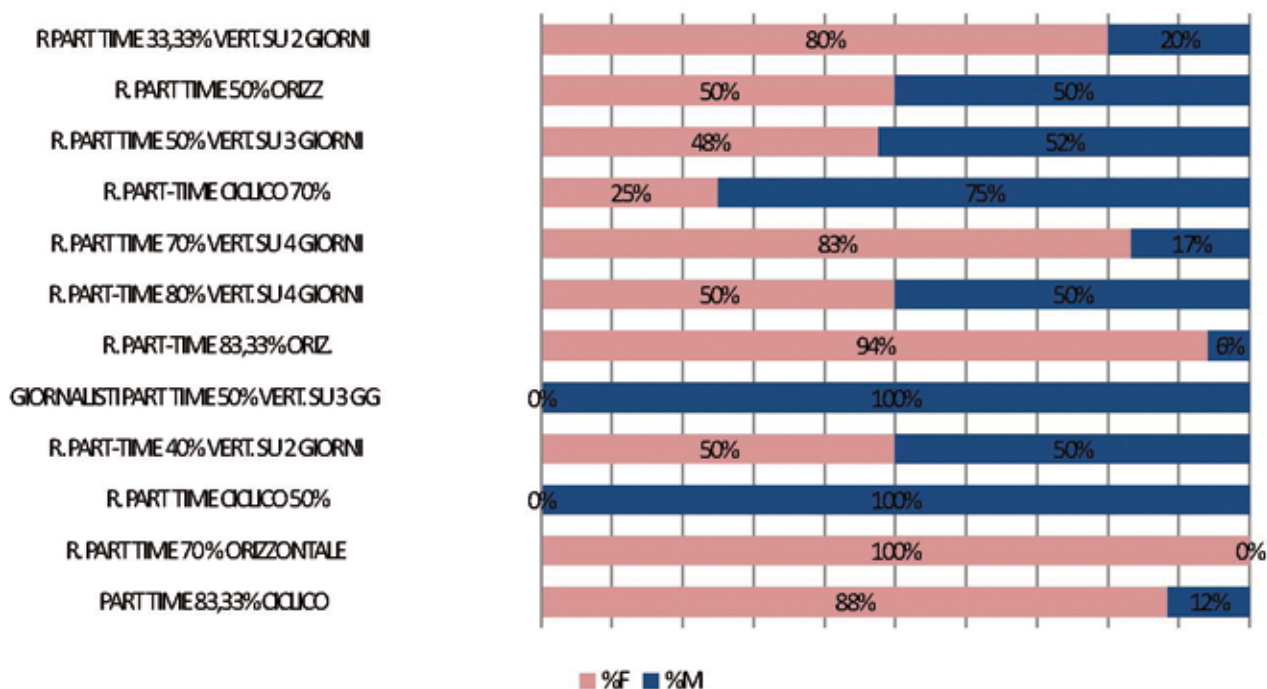


Figura 3 - **Dipendenti a tempo indeterminato per tipologia di Part-time e genere – Anno 2013**

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), hanno necessità di flessibilità nell'orario di lavoro, possono usufruire del cosiddetto "Orario agevolato" che permette, in deroga all'orario ordinario, di svolgere la propria attività in 7 ore e 12 minuti continuative, senza quindi obbligo di stacco. Questa opportunità è data al dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, che svolge la propria attività con un orario settimanale di 36 ore e che opera in strutture con orario di servizio articolato su cinque giorni settimanali.

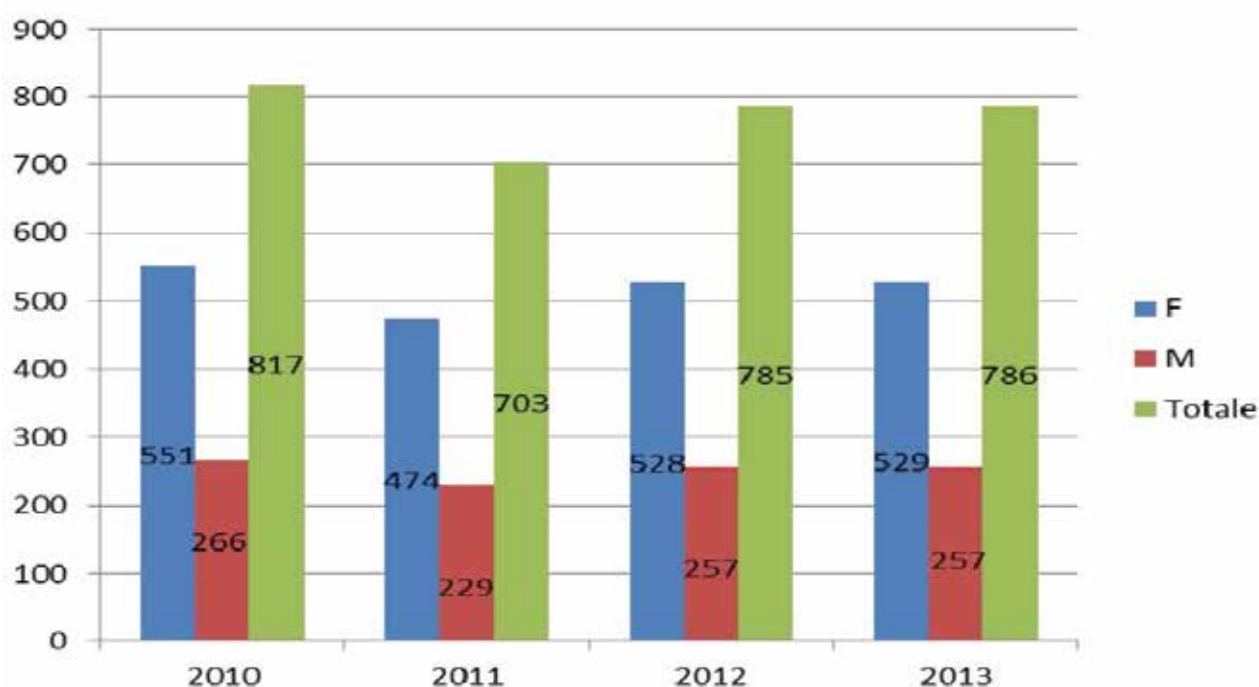
Durante l'anno 2013 sono state 786 le persone che hanno utilizzato questa agevolazione, di cui 529 sono state donne. Si evidenzia quindi subito come siano le donne le maggiori utilizzatrici di questo istituto (67,3% sul totale, ma anche all'interno di ciascuna categoria giuridica la percentuale è a loro favore); grazie a questa opportunità riescono più facilmente a conciliare gli impegni professionali con quelli familiari.

Dalla tabella 7 si evidenzia che tra i dipendenti a tempo pieno (tempo determinato e tempo indeterminato) usufruisce del tempo agevolato il 37%. Da un'analisi per categoria invece si nota come la posizione giuridica D1 sia quella che sfrutta maggiormente questa opportunità con un percentuale pari a 42% sul totale dei lavoratori. La classe D1 ha anche la particolarità che tra tutte le dipendenti donne lavoratrici, sono ben il 51% quelle che ne usufruiscono. Analizzando invece i dati storici, è da sottolineare che, fatta eccezione per l'anno 2011 in cui si è registrato un calo (-14%) nell'utilizzo dell'orario agevolato rispetto all'anno precedente, già nel 2012 i dipendenti della Giunta regionale sono tornati ad usufruire di questa forma di flessibilità, continuando ad avere un comportamento praticamente stabile nel 2013.

Tabella 7 - **Dipendenti a tempo pieno che usufruiscono dell'orario agevolato e loro percentuale distinti per posizione giuridica. Anno 2013**

Categoria	Posizione giuridica/qualifica	F agevolato	F totali	% F	M agevolato	M totali	% M	Totale agevolato	Totale	% totale
B	B1	20	67	30%	10	47	21%	30	114	24%
	B3	14	51	27%	7	28	25%	21	79	24%
C	C	178	483	37%	77	286	27%	255	769	31%
D	D1	282	554	51%	130	374	35%	412	928	42%
	D3	35	88	40%	33	130	25%	68	218	30%
Comandati c/o Regione										
Totale		529	1243	43%	257	865	30%	786	2108	37%

Figura 4 - **Dipendenti che hanno usufruito dell'orario agevolato. Confronto anni 2010 - 2013**



1.4. Telelavoro

Lavorare a distanza rappresenta una ulteriore forma di flessibilità, che garantisce un miglior equilibrio tra esigenze del dipendente e qualità delle prestazioni all'interno dell'Ente. 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. Coinvolge esclusivamente personale a tempo indeterminato.

Questa forma di flessibilità non è ancora particolarmente adoperata, anche se negli ultimi anni il suo utilizzo è aumentato passando dal 4,4% del personale della Giunta regionale nel 2011 al 6,9% nel 2013. La maggior parte delle persone che usufruisce di questa forma di flessibilità è di genere femminile (74,5%), e di categoria D (82 persone), di cui il 29% posizioni organizzative. Interessante notare come i dipendenti delle classi d'età più giovani sono pochissimo interessati a questa forma di flessibilità, mentre le fasce 35-44 anni e 45-54 anni, quelle in cui probabilmente si presentano maggiori esigenze di carattere familiare, sono quelle in cui il numero di telelavoratori si concentra. Anche in questo caso sono le donne a farne il maggior utilizzo. L'unica fascia di età in cui sono gli uomini i maggior utilizzatori del telelavoro è quella più alta, con età maggiore di 59 anni.

I giorni telelavorabili possono variare tra 1 e 4, stabiliti in accordo con il Dirigente, ma le forme di telelavoro più utilizzate sono quelle che permettono al dipendente di lavorare da casa 2 o 3 giorni su 5.

Tabella 8 – **Utilizzo del telelavoro per Direzione Generale e genere – Anno 2013**

Direzioni Generali	Personale assegnato	Personale in telelavoro	% Personale in telelavoro	Donne in telelavoro	Uomini in telelavoro
Avvocatura	23	0	0%	0	0
Competitività reg. e svil. competenze	408	32	7,8%	26	6
Diritti cittadinanza e coesione sociale	267	26	9,7%	19	7
Governo del Territorio	80	5	6,2%	3	2
Mobilità infrastrutture e trasp. Pubblico locale	85	2	2,3%	2	0
Organizzazione	439	40	9,1%	30	10
Pol. Ambientali Energia cambiamenti climatici	421	20	4,7%	13	7
Presidenza	371	21	5,7%	19	2
ARTEA	103	7	6,8%	2	5
Totale	2.197	153	6,9%	114	39

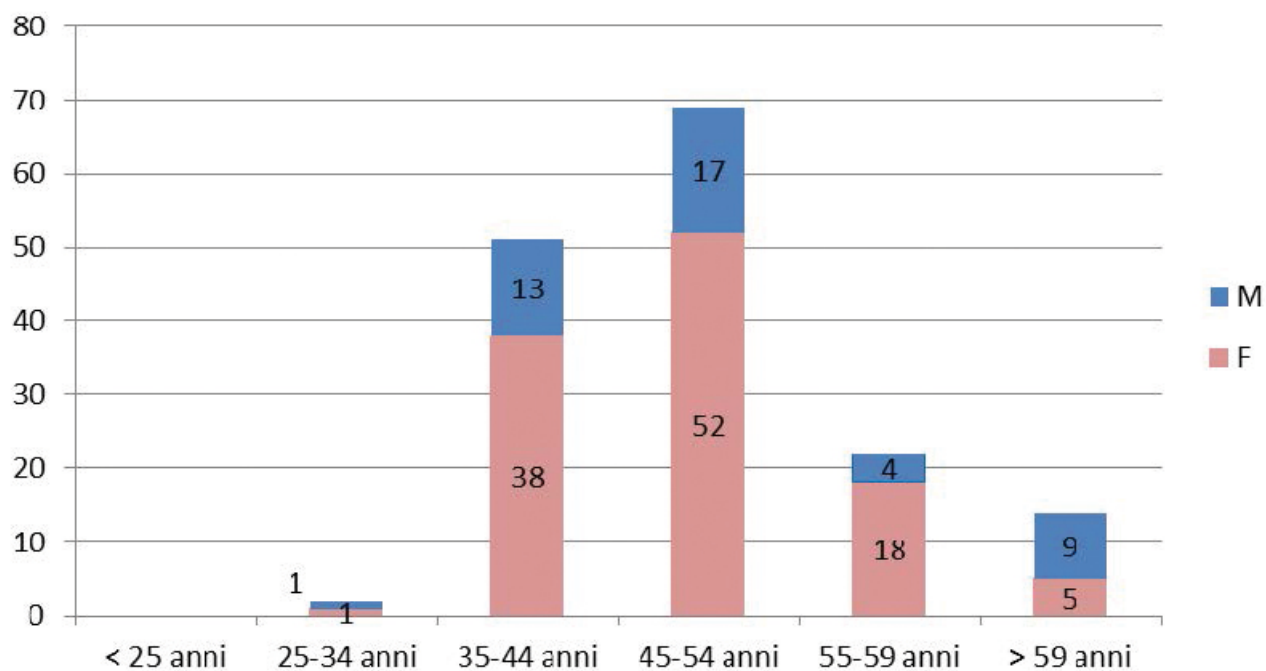
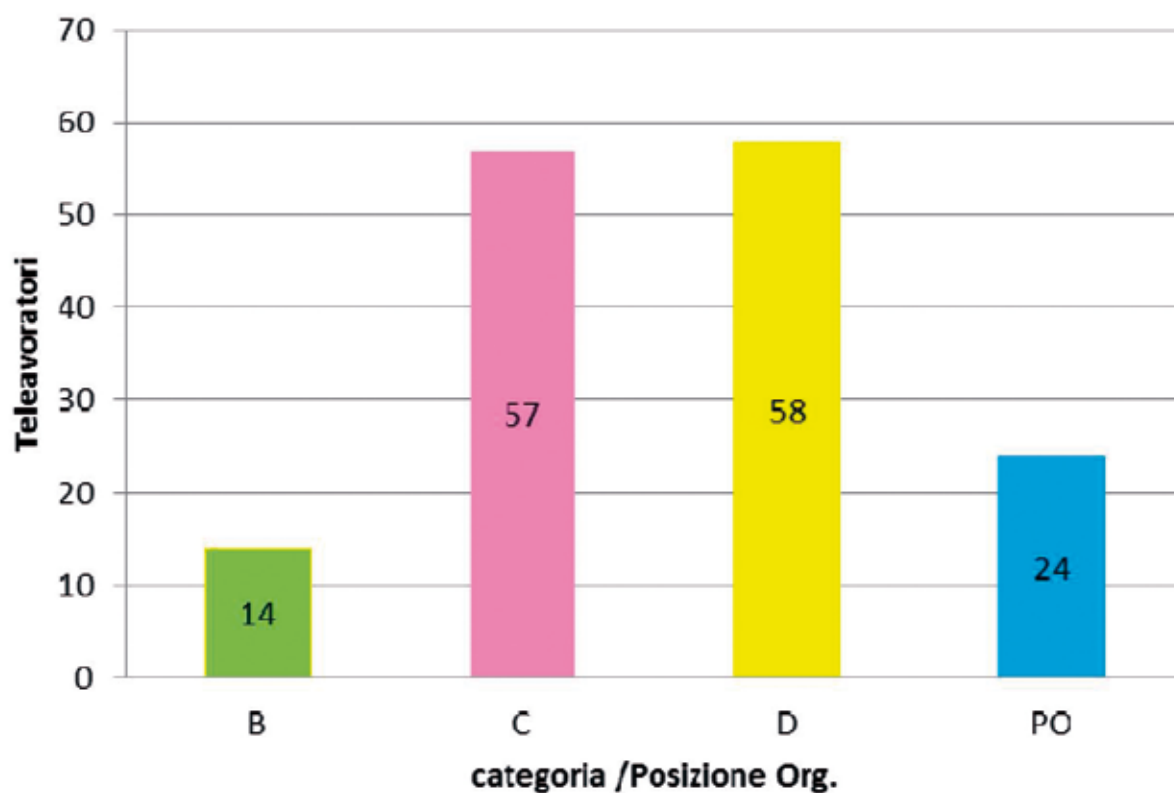
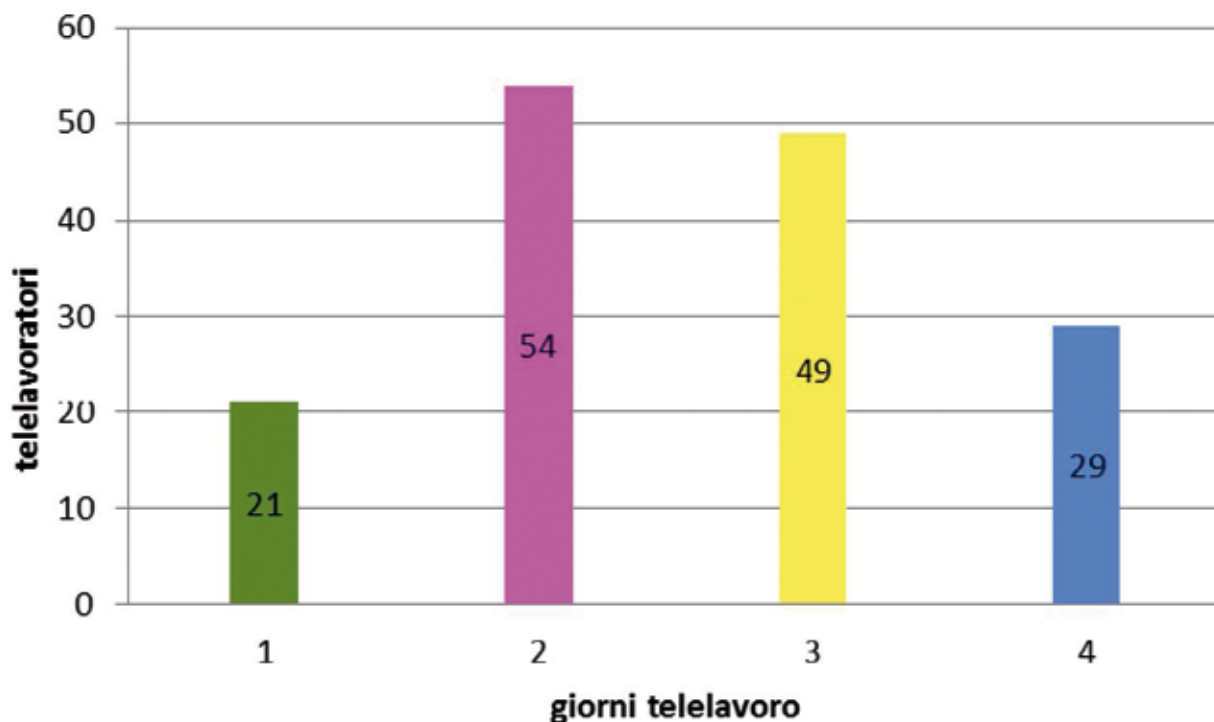
Figura 5 - **Personale in telelavoro per fasce d'età e genere – Anno 2013**Figura 6 - **Personale in telelavoro per categoria /posizione organizzativa – Anno 2013**

Figura 7 - **Personale in telelavoro per numero giorni in telelavoro – Anno 2013**

1.5. Permessi 150 ore diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio dei lavoratori, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato 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

Nel 2013 questo tipo di congedo è stato utilizzato da 16 persone della Giunta regionale di cui 11 donne e 5 uomini, per la maggior parte compresa nelle fasce d'età 45-54 anni. I corsi di studio per i quali è stato usufruito questo tipo di permesso riguarda esclusivamente il conseguimento di un titolo universitario, 13 per la Laurea e 3 per Master di specializzazione. Rispetto poi ai dati dell'anno precedente si nota una diminuzione di quasi il 50% nel dato complessivo, da imputare esclusivamente al genere maschile: gli uomini, che nel 2012 rappresentavano il 49% degli utilizzatori, diminuiscono a tal punto da coprire solo un terzo del personale complessivo fruitore di questo congedo. Nel 2012 infatti erano 14 su 29 totali passando alle 5 unità del 2013. La categoria C rappresenta sempre la maggioranza (12 su 16) tra coloro che utilizzano il permesso per motivi di studio.

Tabella 12 - **Distribuzione in valore assoluto del personale di Giunta che ha richiesto e fruito dei permessi per il diritto allo studio per categoria, genere, età e corso di studi. Anno 2013**

Categoria	Genere	Corso Studi	<25 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-59 anni	>59 anni	Totale
C	Femmine	Laurea		1	3	3	2		9
	Maschi	Laurea			1	1			2
		Master		1					1
D	Femmine	Laurea				1			1
		Master				1			1
	Maschi	Laurea				1			1
		Master		1					1
Totale				3	4	7	2		16

Tabella 13 - **Distribuzione in valore assoluto del personale di Giunta che ha richiesto e fruito dei permessi per il diritto allo studio per categoria, genere, età e corso di studi. Anno 2012**

Categoria	Genere	Corso Studi	<25 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-59 anni	>59 anni	Totale
C	Femmine	Laurea		2	5	4	2		13
	Maschi	Laurea		3	2	2	1		8
		Master				1			1
		Specializz. Post laurea		1					1
D	Femmine	Laurea			1		1		2
	Maschi	Laurea				3	1		4
Totale				6	8	10	5		29

2. Lo sviluppo professionale

2.1. Progressioni nelle posizioni giuridiche

Le progressioni nelle posizioni giuridiche possono essere acquisite tramite concorsi esterni o progressioni verticali. Poiché già dal 2011 si è assistito ad un blocco delle progressioni anche nell'anno 2013 non si è registrato alcun caso di progressione giuridica.

2.2. Gli incarichi di Posizione organizzativa

L'istituzione delle posizioni organizzative deriva dal CCNL del personale delle regioni e autonomie locali 31.3.1999, art.8 e si riferisce alla necessità di distinguere dal sistema della classificazione del personale, quei funzionari che svolgono compiti di particolare responsa-

bilità ai quali siano affidate una serie di attività di rilevante contenuto professionale e un proprio ambito di autonomia.

All'interno della Giunta regionale, nel 2013 sono presenti 464 posizioni organizzative su un totale di 1.156 dipendenti di categoria D a tempo indeterminato, con una percentuale pari quindi al 40,1%.

Complessivamente questa istituzione ha una connotazione femminile visto che 252 dei complessivi 464 (54%) incarichi sono attribuiti a donne. Da un'analisi di genere più approfondita tuttavia emerge che questa considerazione rimane valida all'interno della categoria giuridica D1 dove le donne con posizione organizzativa raggiungono il 60% , mentre nella categoria giuridica D3, già di per sé costituita per circa 2/3 da soli uomini, il 61% degli incarichi è attribuito a uomini. Da osservare infine che comunque la categoria D3 nel suo complesso è costituita per il 74% da PO.

Anche a livello di singole Direzioni Generali emerge questa differenziazione tra uomini e donne nelle posizioni organizzative di categoria D1 e D3. In tutte le Direzioni generali infatti la maggioranza degli incarichi nella categoria D3 sono maschili; viceversa le posizioni organizzative di categoria giuridica D1 sono in maggioranza femminili in tutte le Direzioni generali, fatta eccezione per le Direzioni Generali Governo del territorio e Politiche di mobilità, infrastrutture e trasporto pubblico locale, dove comunque la prevalenza maschile caratterizza il totale del personale assegnato.

Considerando il numero di incarichi attribuiti per Direzione Generale possiamo inoltre notare che sebbene la quota più alta di PO sul totale di quelle assegnate spetti alla DG Competitività regionale sviluppo delle competenze, se si analizzano i dati in proporzione al personale di categoria D per ciascuna DG, si vede come l'Avvocatura regionale abbia in proporzione la presenza più alta (75%).

Al loro interno le posizioni organizzative sono suddivise in 4 diverse tipologie, che alla data del 31 dicembre 2013 in Giunta regionale erano così costituite: 65 di presidio, 294 organiche, 77 complesse e 28 con alta professionalità. La posizione organizzativa organica è quindi la forma più utilizzata di incarico e non solo al livello complessivo, ma anche a livello di singola Direzione Generale. In tutte le tipologie, la predominanza è femminile, salvo tra quelle complesse, dove il numero di uomini e di donne si equiparano.

In quest'ultimo anno il numero di incarichi di posizioni organizzative è rimasto praticamente invariato rispetto all'anno precedente, registrando un aumento di una sola unità.

Tabella 14 - Dipendenti a tempo indeterminato di categoria D per incarico e posizione giuridica - Anno 2013

	D1			D3			D		Totale cat. D
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Totale Femmine	Totale Maschi	Totale
Nessun incarico	382	251	633	23	36	59	405	287	692
Responsabilità Posizione Organizzativa	179	115	294	73	97	170	252	212	464
Totale Cat. D	561	366	927	96	133	229	697	499	1156

Figura 8 - Distribuzione di PO per genere per Direzione Generale

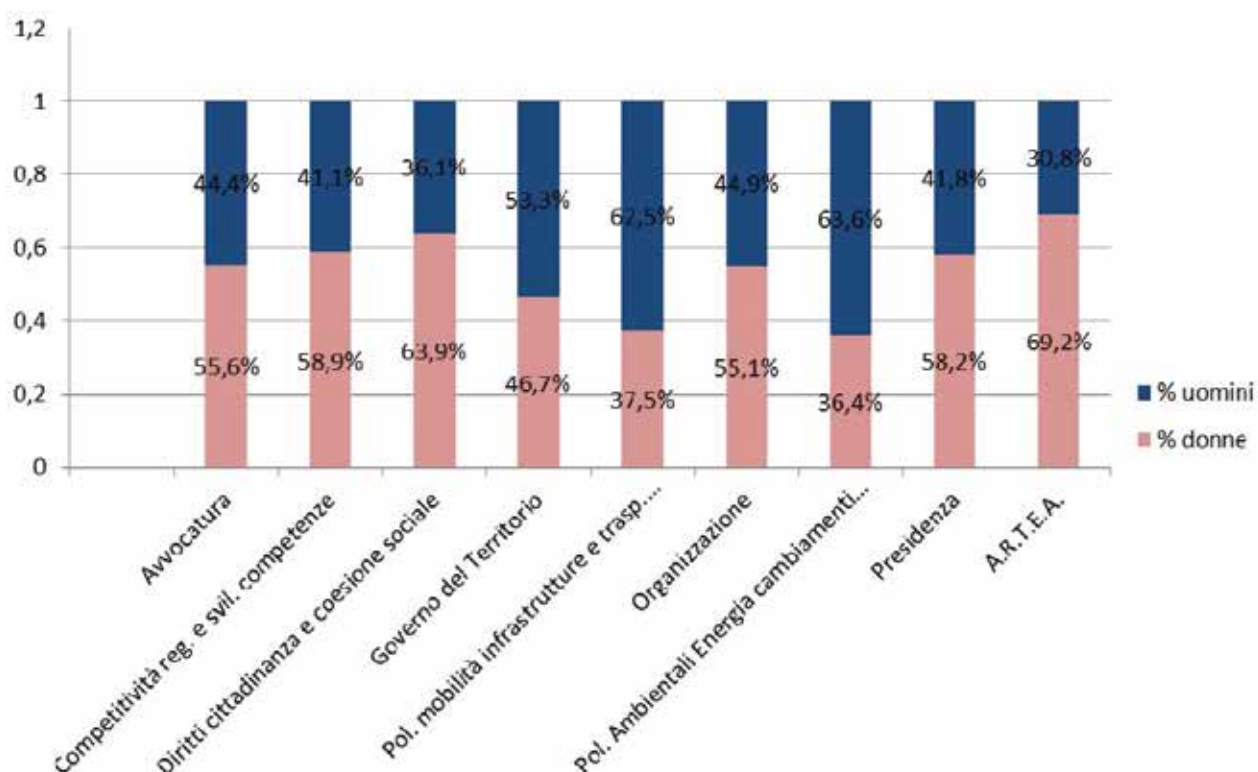
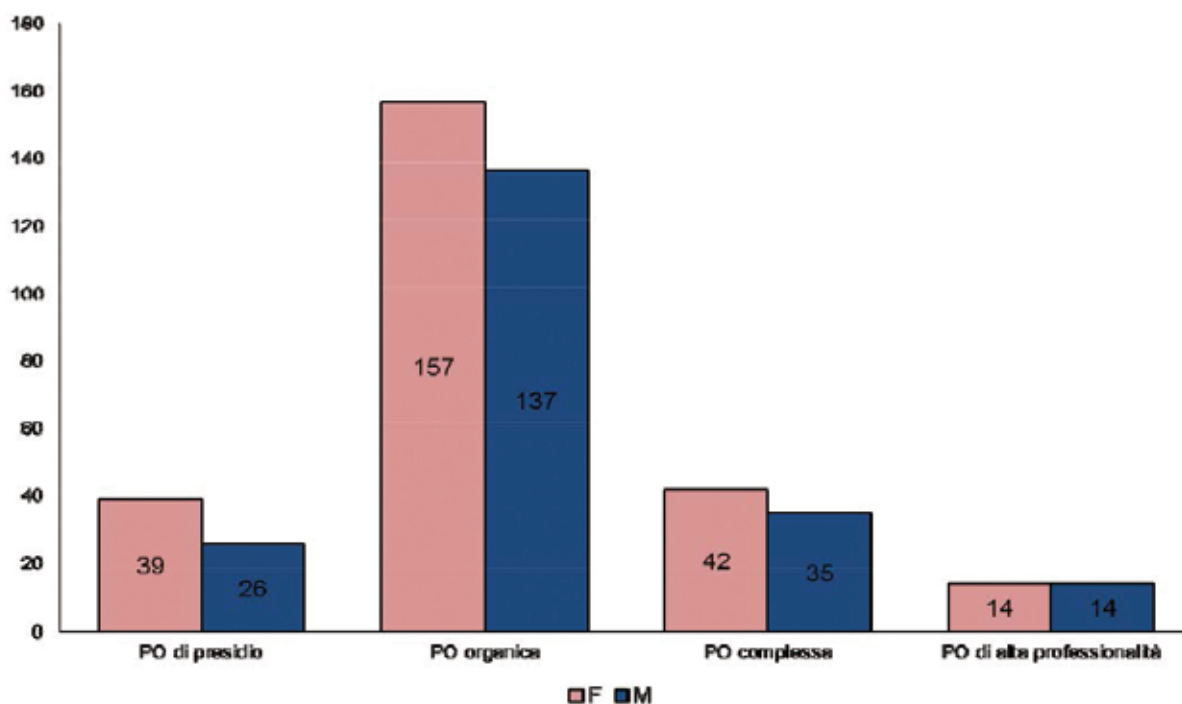


Tabella 15 - Attribuzioni posizioni organizzative per posizione giuridica e Direzione Generale – Anno 2013

Direzione Generale	P.O. cat. D1			P.O. cat. D3			Totale P.O. Femmine	Totale P.O. Maschi	Totale PO	Totale Cat. D
	F	M	Totale	F	M	Totale				
Avvocatura	3	2	5	2	2	4	5	4	9	12
Competitività reg. e svil. competenze	50	25	75	13	19	32	63	44	107	236
Diritti cittadinanza e coesione sociale	29	13	42	10	9	19	39	22	61	137
Governo del Territorio	3	4	7	4	4	8	7	8	15	49
Pol. mobilità infrastrutture e trasp. Pubblico locale	7	9	16	2	6	8	9	15	24	49
Organizzazione e Risorse	27	18	45	16	17	33	43	35	78	176
Pol. Ambientali Energia cambiamenti climatici	13	13	26	11	29	40	24	42	66	224
Presidenza	38	27	65	15	11	26	53	38	91	217
ARTEA	9	4	13				9	4	13	27
Totale	179	115	294	73	97	170	252	212	464	1127

Figura 9 - **Attribuzioni posizioni organizzative pe tipologia e genere. Anno 2013**Tabella 16 - **Attribuzioni posizioni organizzative al 31.12.2013 per tipologia di struttura**

Direzione generale	PO di presidio		PO organica		PO complessa		PO alta prof.tà		Totale
	F	M	F	M	F	M	F	M	
Avvocatura				1			5	3	9
Competitività reg. e svil. competenze	18	9	32	27	12	5	1	3	107
Diritti cittadinanza e coesione sociale	5	3	25	14	9	5			61
Governo del territorio			3	5	2	1	2	2	15
Mobilità infrastrutture e trasp. Pubblico locale	2	1	4	10	2	3	1	1	34
Organizzazione	3	1	33	24	7	10			78
Pol. Ambientali Energia cambiamenti climatici	6	8	15	26	2	4	1	4	66
Presidenza	5	3	37	27	7	7	4	1	91
ARTEA		1	8	3	1				13
Totale	39	26	157	137	42	35	14	14	464

Tabella 17 - **Attribuzioni posizioni organizzative al 31 dicembre. Confronto tra gli anni 2010 -2011 - 2012.**

Direzione generale	PO di presidio		PO organica		PO complessa		PO alta prof.tà		Totale	PO con deleghe dirigenziali		
	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M	TOT
2012	41	28	159	133	39	35	14	14	463			
2011	41	27	155	133	38	36	15	14	459		1	1
2010	54	36	144	125	25	26	22	17	449	1	3	4

2.3. Gli incarichi dirigenziali

Nel corso del 2013 il numero di incarichi dirigenziali è stato pari a 112 con una diminuzione di 9 unità rispetto all'anno precedente. Sebbene questa diminuzione abbia coinvolto soprattutto uomini (6 contro 3 donne), rimane sempre spiccato il divario tra femmine e maschi nella copertura di incarichi di rilievo. Nel 2013 infatti le donne coprono complessivamente il 36% degli incarichi dirigenziali contro il 64% degli uomini. La percentuale delle donne responsabili di settore sul totale dei dirigenti è del 34% (contro il 66% degli uomini) ma il dato più rilevante si trova negli incarichi di area di coordinamento: solo 1 su 14 sono attribuiti alla componente femminile.

La predominanza di incarichi maschili è riscontrabile in tutte le Direzioni generali, e solo in ARTEA uomini e donne si equiparano. L'unica eccezione è rappresentata dall'Avvocatura regionale in cui non sono presenti dirigenti uomini.

Tabella 18 - **Distribuzione degli incarichi dirigenziali per genere al 31 dicembre 2013**

Direzione generale	Totale F	Dir F Area	Dir F Settore	Agenzia Inform. F	Totale M	Dir M Area	Dir M Settore	Uff. org. politici	Totale
Avvocatura	1		1						1
Competitività reg. e svil. competenze	10		10		22	6	16		32
Diritti di cittadinanza e coesione sociale	6		6		10	2	8		16
Governo del territorio	1		1		2		2		3
Mobilità infrastrutture e trasp. Pubblico locale	1		1		5	2	3		6
Organizzazione	6		6		8	1	7		14
Pol. Ambientali Energia cambiamenti climatici	3		3		9		9		12
Presidenza	9	1	7	1	12	2	10		21
ARTEA	3		3		3		3		6
Segreterie org. pol. Giunta					1			1	1
Totale	40	1	38	1	72	13	58	1	112

Figura 10 - **Incarichi dirigenziali per tipologia genere e Direzioni Generali. Anno 2013**

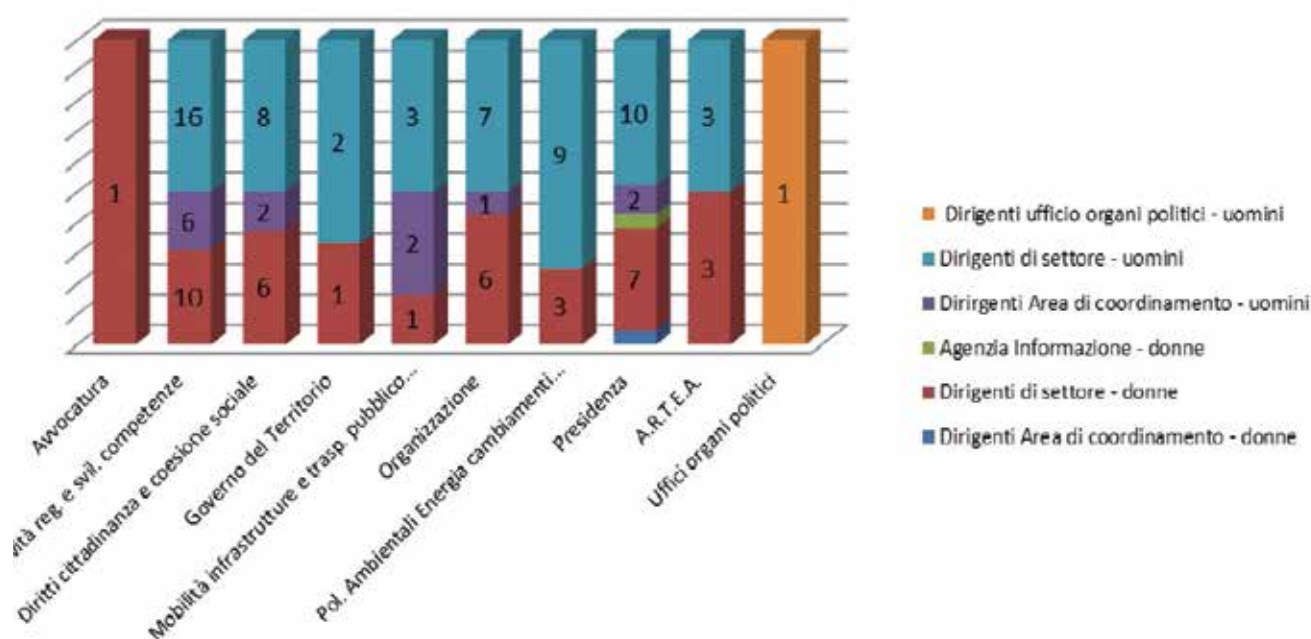


Tabella 19 - **Distribuzione incarichi dirigenziali per tipologia di struttura e genere. Anni 2010 - 2011 - 2012.**

Anno	Totale F	Dir F Area	Dir F Settore	Agenzia Inform.	Totale M	Dir M Area	Dir M Settore	Uffici org. Politici M	Totale
2012	43	2	40	1	78	14	63	1	121
2011	44	2	41	1	75	17	58		119
2010	43	3	39	1	87	15	72		130

3. Reclutamento e cessazioni del personale

3.1. Reclutamento del personale a tempo indeterminato

Negli ultimi anni il trend tenuto dall'amministrazione nei confronti del reclutamento di personale a tempo indeterminato si è sempre mantenuto verso il basso ed anche nel 2013 il numero di nuove assunzioni è stato ridotto. Sono stati infatti solo 6 i nuovi ingressi, di cui 4 per concorso pubblico, 1 per trasferimento da altra PA e l'ultimo per assunzione obbligatoria. I nuovi assunti sono tutti di categoria C1, fatta eccezione di un B3 e sono stati per metà uomini e per metà donne.

Tabella 20 - **Reclutamento personale a tempo indeterminato per posizione giuridica/qualifica genere e modalità**

Categoria/qualifica	Concorsi		Trasferimenti da altre P.A.		Assunzione obbligatoria		Totale F	Totale M	TOTALE
	F	M	F	M	F	M			
B1									
B3						1		1	1
C1	2	2	1				5		5
D1									
D3									
Dirigenti									
Totale	2	2	1				5	1	6

3.2. Cessazioni del personale a tempo indeterminato

Le cessazioni del personale a tempo indeterminato nel corso del 2013 sono state in totale 21 di cui 13 donne e 8 uomini. La tabella indica che la maggior parte delle cessazioni sono avvenute nella categoria C1 e D1 e che il 62% sono dovute a dimissioni mentre solo il 14% è dovuto a trasferimento.

Facendo un confronto con i dati dell'anno precedente si evidenzia una drastica diminuzione delle cessazioni passando dalle 60 unità del 2012 alle 21 unità del 2013. Tale differenza rappresenta l'effetto delle nuove normative che regolano le modalità di pensionamento visto che, come evidenziano le tabelle 21 e 22, le "cessazioni per limiti di età" e le "dimissioni per risoluzione consensuale" sono completamente assenti tra le motivazioni di cessazione nel 2013.

Tabella 21 - Cessazioni di personale a tempo indeterminato per posizione giuridica/ qualifica genere e modalità Anno 2013

Categoria/Qualifica	Dimissioni		Trasferimento		Altre cause*		Totale
	F	M	F	M	F	M	
B1						1	1
B3		1			1		2
C1	4			1	2		7
D1	2	1	1	1			5
D3	1	1				1	3
Dirigenti	2	1					3
Totale	9	4	1	2	3	2	21

* **altre cause:** dispensa motivi di salute, decesso.

Tabella 22 - Cessazioni di personale a tempo indeterminato per posizione giuridica/ qualifica genere e modalità. Anno 2012

Categoria/Qualifica	Dimissioni		Limiti d'età		Trasferiment		Dimissioni risoluz. consensuale		Altre cause*		Totale		Totale
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
B1				1								1	1
B3	1	2						1		1	1	4	5
C1	4	2	4	4			6	2	2	1	16	9	25
D1	5	1		1	2	1	3	3			10	6	16
D3		5				1	3			1	3	7	10
Dirigenti	1			1			1				2	1	3
Totale	11	10	4	7	2	2	13	6	2	3	32	28	60

* **altre cause:** dispensa motivi di salute, decesso.

3.3. Il reclutamento del personale a tempo determinato

Così come avvenuto per il tempo indeterminato, il numero delle assunzioni di personale a tempo determinato è diminuito rispetto all'anno precedente passando da 59 unità del 2012 a 21 unità del 2013. Si deve però tener conto dell'ingresso nel 2012 di ARTEA in Giunta regionale, che ha comportato l'aumento consistente di personale a tempo determinato. Nel 2013 invece l'andamento si è ristabilizzato su livelli molto bassi. Nel dettaglio si può notare che la categoria maggiormente coinvolta è stata la categoria D1 con 14 ingressi su 22, dove l'impiego delle donne è stato massiccio: in questa categoria le assunzioni femminili raggiungono l'79%.

Tabella 23 - **Reclutamento del personale a tempo determinato per categoria/qualifica e genere**

Categoria/Qualifica	2012				2013			
	F	M	Totale	% F	F	M	Totale	%F
B1								
B3								
C1	36	8	44	82%	4	4	8	50%
D1	7	7	14	50%	11	3	14	79%
D3								
Dirigenti								
Dirigenti a t.d – funz. Reg.	1		1	100%				
Redattori								
Totale	44	15	59	75%	15	7	22	68%

4. Il profilo qualitativo del personale per genere

4.1. Distribuzione del personale per genere

Come già evidenziato nella parte dedicata alla consistenza degli organici, il personale in servizio presso la Giunta regionale, composto da personale a tempo indeterminato, tempo determinato, comandati e personale con contratti extra CCNL, ammonta a 2.405 unità, di cui 1.409 donne e 996 uomini. La categoria giuridica in cui il personale è maggiormente impiegato è la categoria D1, con 973 unità che coprono oltre il 40% dell'intero personale di Giunta, seguita subito dopo dalla categoria C con 827 persone. In entrambi i casi al loro interno ci sono più donne che uomini: nella categoria D1 le donne rappresentano il 61%, mentre all'interno della categoria C arrivano a coprire il 64% del personale di pari categoria. La presenza femminile all'interno dell'Ente è comunque superiore a quella maschile anche sul totale del personale - ne rappresenta infatti il 58% - così come già avveniva per l'anno passato.

E' da evidenziare tuttavia che, sebbene ci sia predominanza femminile sia a livello complessivo che nelle due categorie numericamente più popolose, il numero delle donne diminuisce man mano che si sale nelle qualifiche: già a partire dalla posizione giuridica D3 la proporzione tra uomini e donne si ribalta e sono gli uomini a coprire il 58% del personale di quella stessa categoria; tra i Dirigenti la percentuale sale ancora arrivando a superare il 66% e mantenendo così una forte disuguaglianza tra i due generi.

Quanto alla distribuzione per struttura organizzativa, le donne sono la percentuale prevalente in tutte le Direzioni Generali, eccetto che presso le Politiche ambientali Energia e cambiamenti climatici. Anche questa chiave di lettura dà conferma del fatto che le funzioni tradizionalmente ritenute tecniche vedono impiegato soprattutto personale maschile. In tutte le altre Direzioni Generali prevale la componente femminile, in maniera particolare presso l'Avvocatura.

Tabella 24 - **Personale per posizione giuridica/qualifica e genere – valori assoluti**

Valori assoluti	Genere		Totale
	F	M	
Posizione giuridica/qualifica			
B1	75	49	124
B3	57	29	86
C	527	300	827
D1	593	380	973
D3	96	133	229
redattori	6	10	16
Dirigenti*	48	94	142
Comandati	7	1	8
Totale	1.409	996	2.405

* comprende: Direttori generali, direttore agenzia per l'informazione, responsabili segreterie politiche della Giunta, dirigenti di ruolo e a tempo determinato e dirigenti in comando.

Tabella 25 - **Personale per posizione giuridica/qualifica e genere – valori in percentuale sul genere**

Percentuali F/M rispetto al totale di F/M	Genere		Totale
	%F	%M	
Posizione giuridica/qualifica			
B1	5.3%	4.9%	5.2%
B3	4.1%	2.9%	3.6%
C	37.4%	30.1%	34.4%
D1	42.1%	38.2%	40.4%
D3	6.8%	13.4%	9.5%
Redattori	0.4%	1%	0.7%
Dirigenti	3.4%	9.4%	5.9%
Comandati	0.5%	0.1%	0.3%
Totale	100%	100%	100%

Tabella 26 - **Personale per posizione giuridica/qualifica e genere – valori in percentuale sulla posizione giuridica/qualifica**

Percentuali F/M rispetto al totale di posiz.giur./qualifica	Genere		Totale
	%F	%M	
Posizione giuridica/qualifica			
B1	60.5%	39.5%	100%
B3	66.3%	33.7%	100%
C	63.7%	36.3%	100%
D1	60.9%	39.1%	100%
D3	41.9%	58.1%	100%
Redattori	37.5%	62.5%	100%
Dirigenti	33.8%	66.2%	100%
Comandati	87.5%	12.5%	100%
Totale	58.6%	41.4%	100%

Tabella 27 - **Distribuzione del personale per genere – confronto anni precedenti: Anni 2010 - 2011 - 2012**

	F	M	Totale	%F
2012	1.412	1.007	2.419	58%
2011	1.373	991	2.364	58%
2010	1.369	1.027	2.396	57%

Tabella 28 - **Personale per direzione generale e genere - Valori assoluti, percentuali e tasso di femminilità***

Direzione Generale	F		M		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%F
Avvocatura	21	80.8%	5	19.2%	26	0.9%
Competitività reg. e svil. competenze	275	62.2%	167	37.8%	442	11.4%
Diritti di cittadinanza e coesione sociale	190	68.1%	89	31.9%	279	7.9%
Governo del territorio	49	60.5%	32	39.5%	81	2%
Mobilità infrastrutture e trasp. Pubbl. locale	45	50.6%	44	49.4%	89	1.9%
Organizzazione	249	56.1%	195	43.9%	444	10.3%
Pol. Ambientali energia e cambiamenti climatici	187	44.2%	236	55.8%	423	7.8%
Presidenza	257	66.2%	131	33.8%	388	10.7%
ARTEA	89	65.9%	46	34.1%	135	3.7%
Segreterie organi politici della Giunta	39	59.1%	27	40.9%	66	1.6%
Personale in aspettativa	2	28.6%	5	71.4%	7	0.1%
Personale comandato c/o altre Amm.ni	3	75%	1	25%	4	0.1%
Dirigenti comandati/in aspettativa	1	12.5%	7	87.5%	8	0.04%
Distacco ente terre regionali toscane	2	15.4%	11	84.6%	13	0.1%
Totale	1.409	58.6%	996	41.4%	2.405	58.6%

*%F=percentuale di femmine nella D.G. rispetto al totale dei dipendenti regionali

4.2. Distribuzione del personale per classi di età

La classe di età in cui si colloca la quota maggiore dei dipendenti è quella compresa tra 45 e 54 anni con 968 persone su 2.405 ed una copertura pari al 40% del personale.

Sia la componente femminile che quella maschile sono presenti prevalentemente nella classe di età 45-54 anni ma è da evidenziare che, la presenza femminile risulta superiore in tutte le fasce d'età fatta eccezione per la classe "> 59 anni", in cui la predominanza è maschile. Da notare che all'interno di questa fascia la differenza di genere si accentua con il crescere

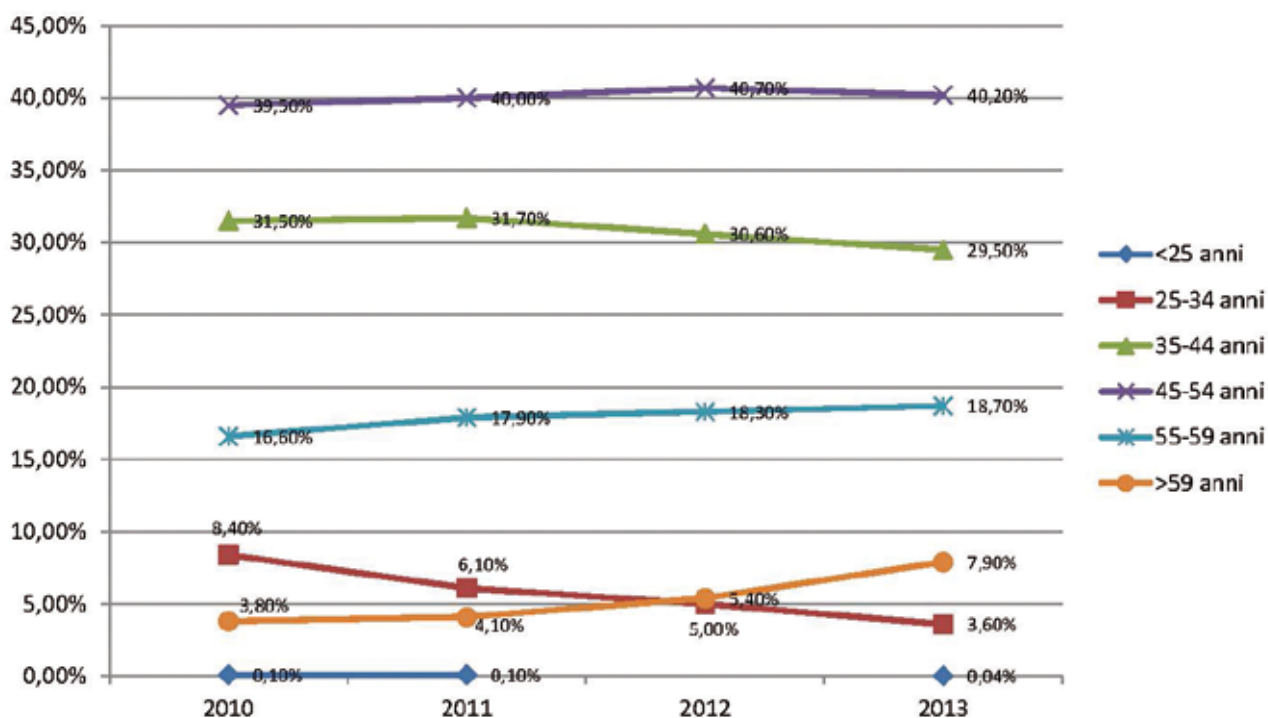
delle posizioni di categoria: su 38 dirigenti di età superiore a 59 anni solo 5 sono donne. Da un'analisi dei dati per fasce d'età nei vari anni si nota come l'insieme del personale della Giunta regionale stia "invecchiando", probabilmente a seguito delle nuove leggi e politiche sul personale, relative in particolare al turn over e pensionamento: le mancate nuove assunzioni portano i dipendenti con età inferiore ai 34 anni a non rappresentare neppure il 4% dell'intera popolazione mentre la classe di età 35-44 anni (che copre il 29,5% del totale) si sta avvicinando a quella con età superiore ai 55 anni (27%). Lo slittamento dei pensionamenti invece ha innalzato di 2,5 punti percentuali il personale con età superiore a 59 anni rispetto al 2012: nel 2013 si è infatti passati dal 5,4% al 7,9%.

Tabella 29 - **Personale per posizione giuridica/qualifica, genere e classe di età**

Posizione giuridica/ qualifica	Genere	Classe di età						Totale
		<25	25-34	35-44	45-54	55-59	>59	
B1	F			4	41	25	5	75
	M			6	19	19	5	49
B3	F		1	4	22	24	6	57
	M		3	3	9	12	2	29
Totale B			4	17	91	80	18	210
C	F		39	185	191	84	27	527
	M	1	18	88	120	54	20	300
Totale C		1	57	273	311	138	47	827
D1	F		19	243	241	72	18	593
	M		7	122	170	59	22	380
D3	F			18	41	23	14	96
	M			14	58	36	25	133
Totale D			26	397	510	190	79	1.202
Redattori	F			1	1	2	2	6
	M			3	4	1	2	10
Totale Redattori				4	5	3	4	16
Comandati	F			4	1	2		7
	M						1	1
Totale Comandati				4	1	2	1	8
Direttori Generali	F						1	3
	M			2	1	2	2	5
Dirigenti	F			4	15	8	4	31
	M			3	20	19	29	71
Dirigenti a t.d. – funzionari regionali	F			1	4	3		8
	M					1	3	4
Dirigenti comandati c/o Regione	F			2	1			3
	M			1	3			4
Resp. Segr. Organi politici	F			1	2			3
	M			1	4	3	2	10
Totale Dirigenti				15	50	36	38	142
Totale complessivo		1	87	710	968	449	190	2.405
Totale femmine		1	59	467	560	245	77	1.409
Totale maschi			28	243	408	204	113	996

Tabella 30 - **Distribuzione percentuale del personale per anno e classi d'età Anni 2011 - 2013**

Anno	Classi d'età						Totale
	<25	25-34	35-44	45-54	55-59	>59	
2013	0,04%	3,6%	29,5%	40,2%	18,7%	7,9%	100%
2012		5,0%	30,6%	40,7%	18,3%	5,4%	100%
2011	0,1%	6,1%	31,7%	40,0%	17,9%	4,1%	100%

Figura 11 - **Distribuzione percentuale del personale per anno e classi d'età. Anni 2010 - 2013**

4.3. Distribuzione del personale per titolo di studio

Il livello d'istruzione all'interno del personale regionale è piuttosto alto considerando che il 50,1% dei dipendenti a tempo indeterminato possiede una formazione universitaria (laurea o diploma universitario, specializzazione o altri titoli post laurea) ed il 38% possiede la licenza media superiore. Soltanto il 11,5% ha il solo titolo di studio relativo all'assolvimento dell'obbligo scolastico.

Se si analizza il dato in ottica di genere emerge che le donne superano gli uomini per il grado di istruzione: il 25% sul totale dei dipendenti è costituito da donne laureate (contro il 20% dei colleghi uomini), mentre raggiungono il 56% tra coloro che possiedono un titolo universitario. Se infine si tiene anche presente la categoria posseduta si nota che sono le donne ad avere un più alto grado di istruzione ma una posizione giuridica più bassa: le donne laureate coprono in maniera predominante le categorie giuridiche dalle più basse fino alla categoria D1. Dalla categoria giuridica D3 in poi il personale laureato è in maggioranza maschile. Ciò significa che a parità di titolo di studio sono gli uomini a coprire posizioni rilevanti.

Figura 12 - Dipendenti a tempo indeterminato per titolo di studio e genere

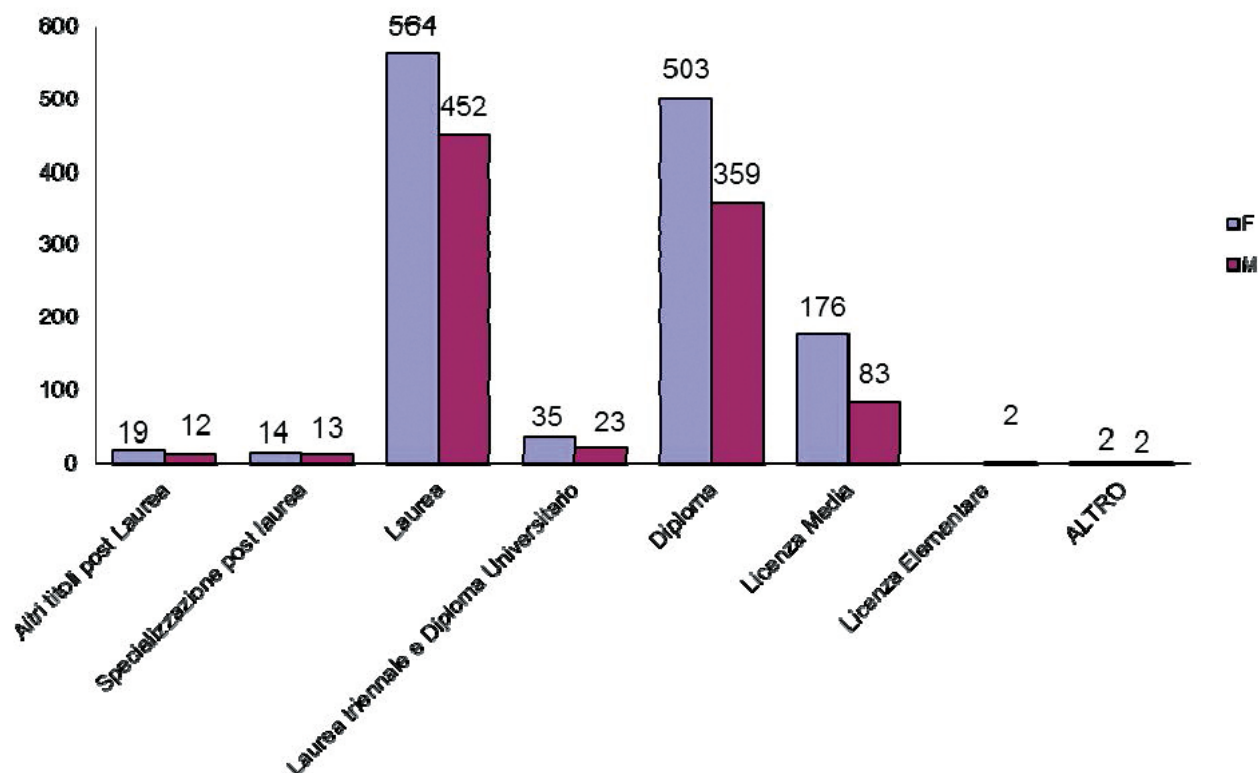
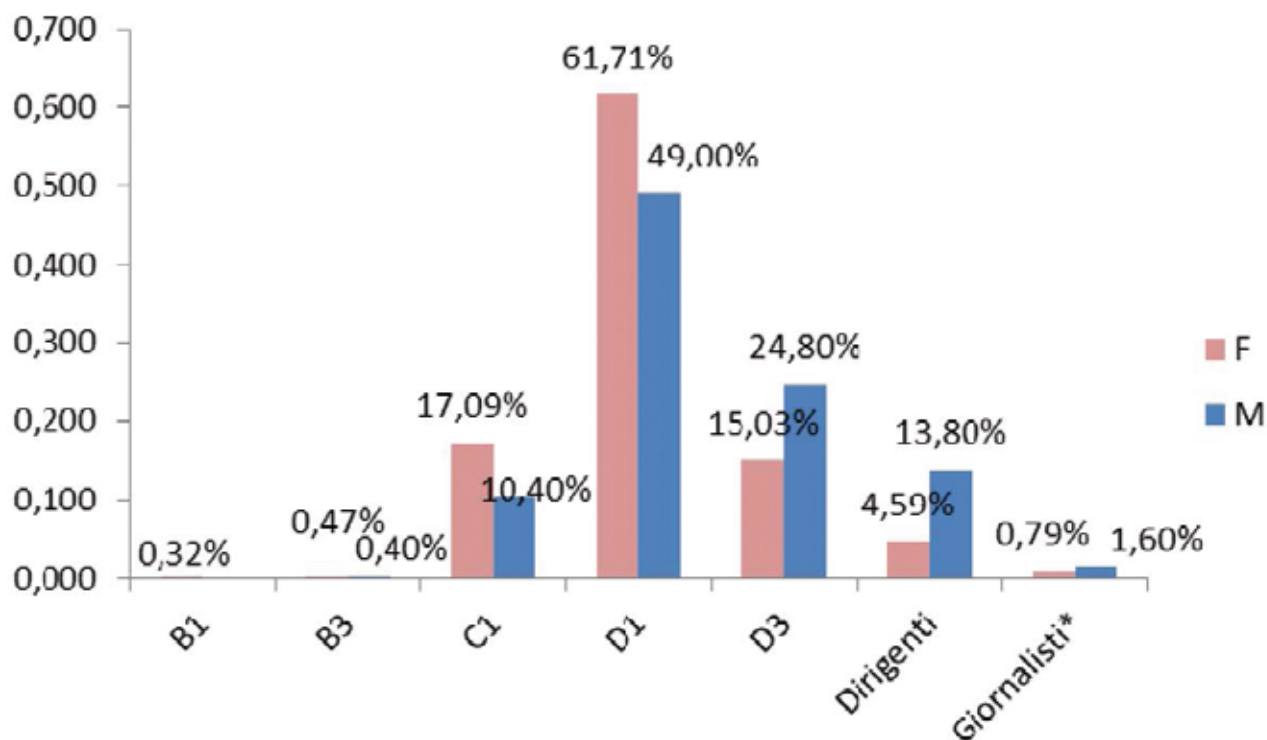


Tabella 31 - Dipendenti a tempo indeterminato per posizione giuridica/qualifica, genere e titolo di studio

TITOLO DI STUDIO	genere	B1	B3	C1	D1	D3	Redattori	Dirigenti	Totale
Altri titoli post laurea	F		1	4	11	3			19
	M				9	1	2		12
	totale		1	4	20	4	2		31
Specializzazione post laurea	F			5	7	1	1		14
	M			1	8	1	3		13
	totale			6	15	2	4		27
Laurea	F	2	2	85	352	90	28	5	564
	M			38	220	122	64	8	452
	totale	2	2	123	572	212	92	13	1.016
Laurea triennale e Diploma universitario	F			14	20	1			35
	M		2	13	8				23
	totale		2	27	28	1			58
Diploma	F	14	22	301	164	1		1	503
	M	13	5	210	120	9		2	359
	totale	27	27	511	284	10		3	862
Licenza scuola media	F	59	32	78	7				176
	M	34	21	28					83
	totale	93	53	106	7				259
Licenza elementare	F								
	M	2							2
	totale	2							2
Altro	F			2					2
	M		1		1				2
	totale		1	2	1				4
Totale complessivo		124	86	779	927	229	98	16	2.259

Figura 13 - **Dipendenti con titolo di studio universitario distinti per categoria giuridica/qualifica**



4.4. Gli incarichi extra-impiego ai dipendenti regionali

Il numero totale degli incarichi conferiti dall'Amministrazione regionale ai propri dipendenti è pari a 123, di cui circa il 43% è attribuito alle donne.

La presenza femminile risulta essere prevalente negli incarichi di docenza in corsi di formazione e aggiornamento e negli incarichi relativi alle commissioni di concorso o di esame, anche se in nessuna tipologia di incarico le donne superano numericamente i colleghi uomini. Le donne sono ancora impegnate in attività di "minor valore" con un forte divario della media dei compensi tra uomini e donne: mentre i dipendenti di sesso maschile hanno percepito una retribuzione media di 1.916 euro, alle donne è spettato in media un compenso pari a 935 euro, cioè una differenza di quasi il 51% in meno rispetto ai colleghi maschi.

Per quanto invece concerne le autorizzazioni allo svolgimento degli incarichi extra-impiego, queste hanno una connotazione prettamente maschile: su un totale di 179 autorizzazioni, 125 hanno riguardato personale maschile coprendo così il 70% del totale.

Le donne sono impegnate prevalentemente per docenze in corsi di formazione, in consulenze tecniche o scientifiche, o in "altre tipologie di incarico" non specificate, 1 ha avuto l'autorizzazione a far parte di una commissione di concorso, 2 come componente di Consiglio di amministrazione ed infine 1 come componente nucleo di valutazione.

Anche nel caso delle autorizzazioni per incarichi extra-impiego, si rileva che le donne percepiscono meno dei colleghi uomini: 1.748 euro contro i 1.947 euro percepiti dagli uomini con un divario che si attesta circa sul 10% di differenza.

Tabella 32 - Incarichi conferiti dall'Amministrazione Regionale a dipendenti regionali suddivisi per genere, posizione giuridica/qualifica e tipologia – anno 2013

Tipologia di incarico		B1	B3	C1	D1	D3	giornalisti	DIR	Totale
Consulenza tecnica o scientifica	F				1	1			2
	M			2	3	4		1	10
Commissione di concorso o di esame	F		1	4	8			1	14
	M			1	4	7		2	14
Commissione tecnica	F								
	M								
Docente in corsi di formazione o di aggiornamento	F			1	22	8	1		32
	M			6	13	17			36
Componente di comitati o di gruppi di lavoro	F			1	2			1	4
	M			1	4	2		2	9
Varie	F								
	M					1			1
Commissione di stima	F								
	M								
Componente consiglio di amministrazione	F					1			1
	M								
Predisposizione materiale didattico	F								
	M								
Commissario	F								
	M								
Totale complessivo			1	16	57	41	1	7	123
Totale femmine			1	6	33	10	1	2	53
Totale maschi				10	24	31		5	70

Tabella 33 - Compensi presunti e numero incarichi extraimpiego conferiti direttamente dall'Amministrazione regionale o su designazione della stessa a dipendenti regionali - 2013

Categoria	Numero incarichi			Compensi presunti		
	F	M	TOT	F	M	TOT
B1						
B3	1		1	1.500		1.500
C1	6	10	16	11.995	16.540	28.535
D1	33	24	57	16.772	62.008	78.780
D3	10	31	41	17.833	51.421	69.254
Redattori	1		1	240		240
Dirigenti	2	5	7	1.210	4.170	5.380
Totale	53	70	123	49.550	134.139	183.689

Media dei compensi per incarichi extraimpiego a dipendenti donne	935
Media dei compensi per incarichi extraimpiego a dipendenti uomini	1.916
Media Generale	1.493

Tabella 34 - **Autorizzazioni agli incarichi extraimpiego richiesti dai dipendenti regionali suddivisi per genere, posizione giuridica/qualifica e tipologia - anno 2013**

Tipologie di incarico	Posizione giuridica/qualifica							
	B1	B3	C1	D1	D3	Giornalisti	Dir	Totale
Commissario ad acta, straordinario, liquidatore								
F								
M							1	1
Commissione di concorso o di esame								
F				1				1
M				5			2	7
Commissione tecnica								
F								
M				1	1			2
Componente consiglio di amministrazione								
F				1			1	2
M					1		1	2
Consulenza tecnica o scientifica								
F	1		3	7			1	12
M			9	20	9		3	41
Docente presso altri enti								
F			3	11	2		3	19
M			7	14	20	1	13	55
Membro di comitati o di gruppi di lavoro								
F				2				2
M			1		1		2	4
Altre tipologie di incarico								
F	1		10	6				17
M		1	3	4	3		1	12
Progettazione o direzione lavori								
F								
M								
Componente nucleo di valutazione								
F							1	1
M								
Revisore dei conti								
F								
M					1			1
Totale complessivo	2	1	36	72	38	1	29	179
Totale femmine	2		16	28	2		6	54
Totale maschi		1	20	44	36	1	23	125

Tabella 35 - **Compensi presunti e numero autorizzazioni agli incarichi extraimpiego richiesti dai dipendenti regionali suddivisi per genere, posizione giuridica/qualifica - anno 2013**

Categoria	Numero autorizzazioni per incarico			Compensi presunti		
	F	M	TOT	F	M	TOT
B1	2		2	50		50
B3		1	1		2.500	2.500
C1	16	20	36	17.506	46.820	64.326
D1	28	44	72	25.664	95.653	121.317
D3	2	36	38	730	35.573	36.303
Redattori		1	1		800	800
Dirigenti	6	23	29	50.424	62.021	112.445
Totale	54	125	179	94.374	243.367	337.741

Media dei compensi per incarichi extraimpiego a dipendenti donne	1.748
Media dei compensi per incarichi extraimpiego a dipendenti uomini	1.947
Media Generale	1.887

5. La partecipazione ai corsi di formazione per genere

La partecipazione femminile alle attività formative interne è superiore a quella maschile in tutte le categorie ed è prevalente in tutte le posizioni giuridiche, eccetto che nella posizione giuridica D3 (dove le partecipazioni femminili sono del 45,02%) e nella qualifica dirigenziale. Queste percentuali di partecipazione rispecchiano comunque la composizione generale del personale regionale, in cui la componente maschile è numericamente prevalente proprio nella categoria D3 e qualifica dirigenziale. La differenza numerica tra dipendenti maschi e dipendenti femmine fa sì che anche tra i redattori la partecipazione femminile alle attività formative sia minore di quella maschile.

Nel 2013 la partecipazione a corsi esterni ha visto coinvolti maggiormente i dipendenti maschi (con una percentuale che si attesta intorno al 54%) rispetto alle dipendenti femmine la cui percentuale di partecipazione si attesta intorno al 36%.

Rapportando il numero dei partecipanti alle attività formative a tutto il personale in servizio notiamo che, mentre il 59,4% delle dipendenti donne ha svolto nel corso dell'anno 2013 almeno un corso di formazione, la percentuale della partecipazione ad almeno un corso da parte dei dipendenti maschi scende al 40,6%.

Figura 14 - **Distribuzione per genere e posizione giuridica/qualifica delle partecipazioni alle attività formative interne**

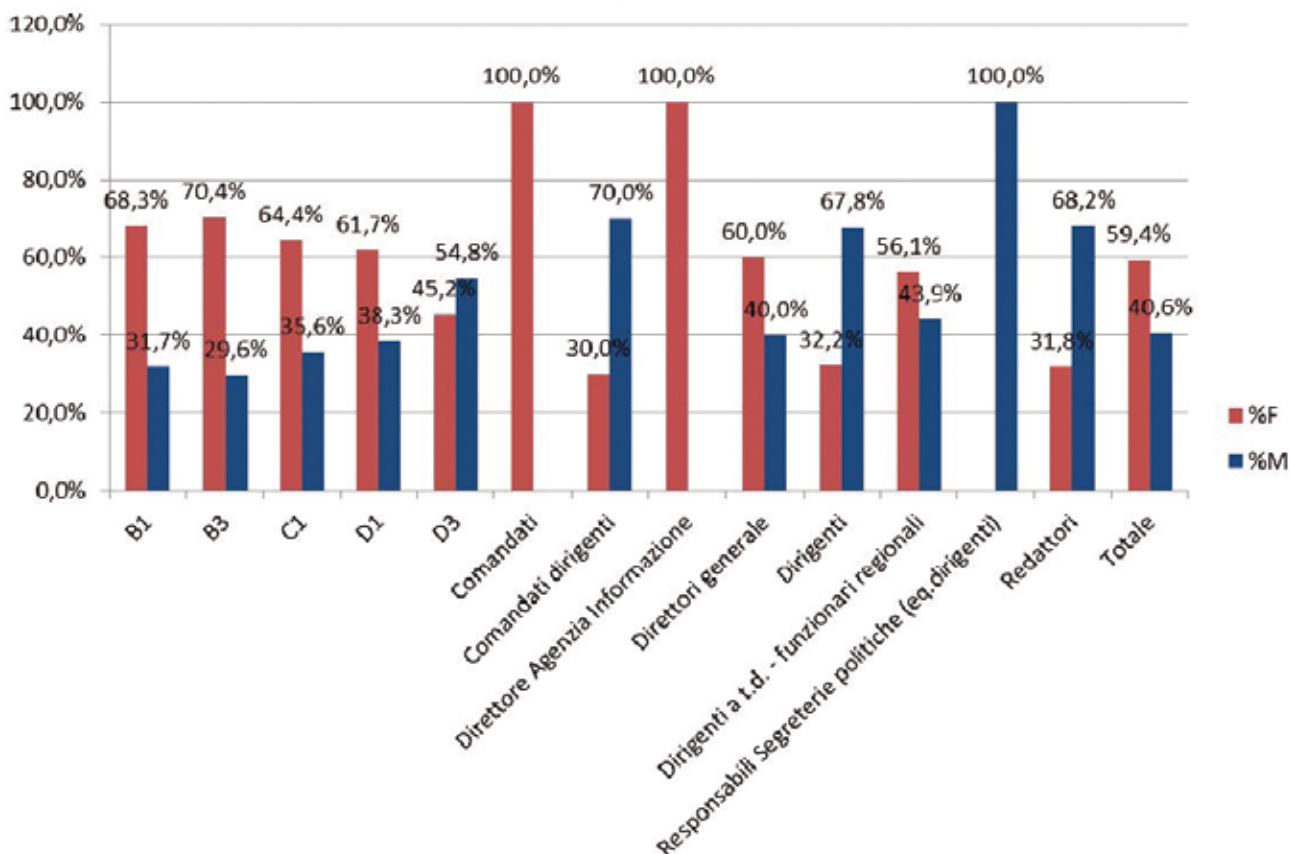
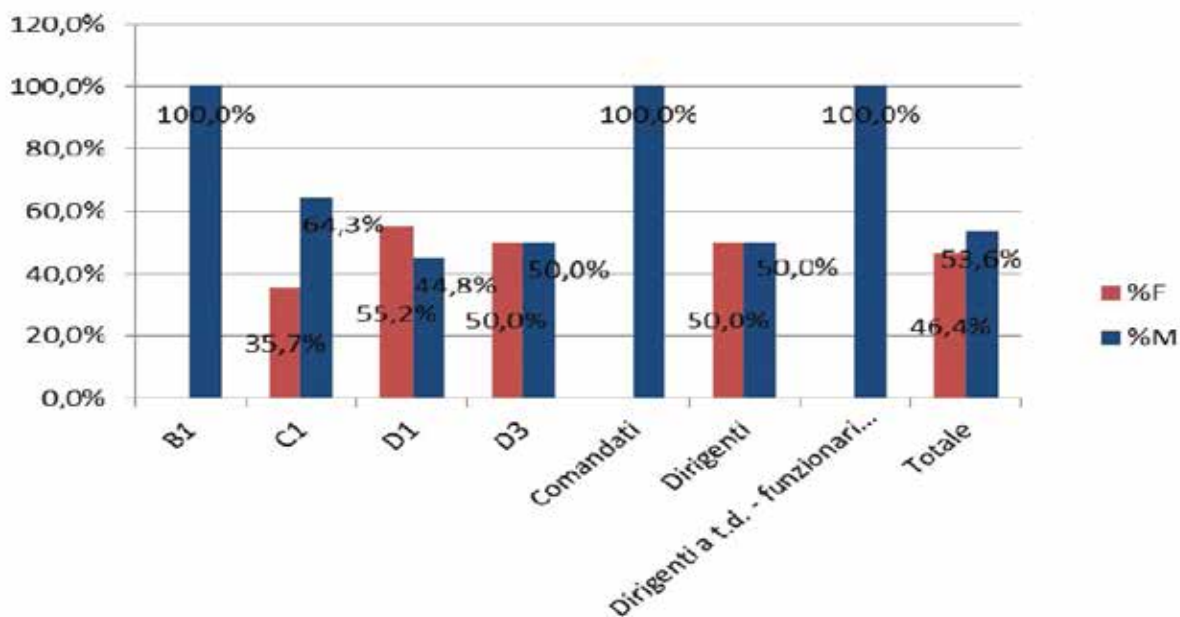


Figura 15 - **Distribuzione per genere e posizione giuridica delle partecipazioni alle attività formative esterne**



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

Figura 16 - **Percentuale dei dipendenti che hanno partecipato ad almeno un corso per Direzione generale e genere. Anno 2013**



6. Le spese per il personale

6.1. La retribuzione del lavoro straordinario

Sull'attuale tema della parità delle retribuzioni occorre prestare attenzione perché in molti casi la parità è solo apparente. Tenendo presente che sulla parte fissa della busta paga incide negativamente il maggior ricorso delle donne al part-time, la minore presenza in ufficio dovuta spesso al congedo parentale o all'assistenza dei familiari, è nella parte variabile che il differenziale uomo/donna è maggiore.

Da un'analisi in ottica di genere emerge subito che, non solo il numero di uomini che nel 2013 hanno effettuato ore di straordinario sia superiore a quello delle donne di quasi il 13%, ma che il numero di ore di straordinario che sono riusciti a lavorare è stato quasi il 75% in più delle colleghe. Anche i compensi sono stati di conseguenza maggiori. Questa differenza si evidenzia considerando il numero di ore di straordinario pro capite e gli importi percepiti: ciascun uomo ha potuto svolgere in media 11,4 ore in più rispetto alle colleghe donne (32,5 ore di straordinario degli uomini contro le 21,1 ore delle donne), percependo conseguentemente anche un importo maggiore, di circa 238 euro pro capite. Si evidenzia la grossa forbice di genere in Presidenza e soprattutto in Competitività del sistema regionale e sviluppo delle competenze, dove gli uomini hanno potuto svolgere in media 65 ore di straordinario per un importo pari a 1.093 euro a persona, 5 volte e mezzo in più sia per numero di ore che per compensi rispetto alle donne della stessa DG, che hanno invece lavorato per 12 ore di straordinario, percependo 197 euro.

A tali dati si è giunti pur non prendendo in considerazione lo straordinario effettuato dagli autisti regionali (tutti uomini) che per la particolare attività che svolgono ed il rilevante numero di ore di straordinario che effettuano avrebbe alterato il dato medio.

Tabella 36 - Ore di straordinario effettuate dal 01/01/2013 al 31/12/2013 per direzione generale e genere

Direzione Generale	dip. F*	ore straordinario dip. F	dip. M*	ore straordinario dip. M	totale dipendenti	totale ore straordinario	ore straordinario procapite F	ore straordinario procapite M
Avvocatura	1	71			1	71	71	
Competitività sistema regionale e sviluppo delle competenze	14	173	25	1.623	39	1.796	12,4	64,9
Diritti di cittadinanza e coesione sociale	20	446	7	195	27	641	22,3	27,9
Governo del territorio	11	126	3	42	14	168	11,4	14
Mobilità, infrastrutture e trasp. Pubblico locale	8	156	6	81	14	237	19,5	13,5
Organizzazione	22	492	24	541	46	1033	22,4	22,5
Pol. Ambientali energie e camb. climatici	37	910	81	2.664	118	3.574	24,6	32,9
Pol. Territoriali ambientali e per la mobilità**	16	342	35	495	51	837	21,4	14,1
Presidenza	32	708	30	1.421	62	2.129	22,1	47,4
Artea	45	919	22	510	67	1.429	20,4	23,2
Totale complessivo	206	4.343	233	7.572	439	11.915	21,1	32,5

*comprende i dipendenti a tempo determinato e indeterminato; sono esclusi: il contingente a disposizione e gli autisti.

** Direzione Generale fino ad aprile 2013

Tabella 37 - Compensi per ore di straordinario effettuate dal 01/01/2012 al 31/12/2012 per direzione generale e genere

Direzione Generale	dip. F*	compensi dip. F	dip. M*	compensi dip. M	totale dipendenti	Compensi totali	compensi procapite F	compensi procapite M
Avvocatura	1	1.042,6			1	1.042,6	1042,6	
Competitività sistema regionale e sviluppo delle competenze	14	2.753,4	25	27.334,1	39	30.087,5	196,7	1093,4
Diritti di cittadinanza e coesione sociale	20	6.863,5	7	3.010,6	27	9874,1	343,2	430,1
Governo del territorio	11	11.754,3	3	601,4	14	12355,7	1068,6	200,5
Mobilità, infrastrutture e trasp. Pubblico locale	8	2.094,7	6	1.197,2	14	3291,9	261,8	199,5
Organizzazione	22	6.792,2	24	8.064,4	46	14856,6	308,7	336
Pol. Ambientali energie e camb. climatici	37	13.304,9	81	42.299,7	118	55604,6	359,6	522,2
Pol. Territoriali ambientali e per la mobilità**	16	4.853,3	35	8.024,6	51	12877,9	303,3	230,4
Presidenza	32	12.299,1	30	30.925,1	62	43224,2	384,3	1030,9
Artea	45	12.654,4	22	6.984,9	67	19639,3	281,2	317,5
Totale complessivo	206	64.412,6	233	128.442,1	439	192854,7	312,7	551,2

*comprende i dipendenti a tempo determinato e indeterminato; sono esclusi: il contingente a disposizione e gli autisti.

**Direzione Generale fino ad aprile 2013

6.2. Collaborazioni coordinate e continuative nell'ambito della Giunta Regionale

I dati riportati nella seguente tabella sono relativi alla sola Giunta Regionale e sono stati estrapolati dall'apposita procedura informatica dove sono inseriti tutti gli incarichi e le co.co. co. attribuiti dall'amministrazione ai sensi della direttiva in materia di incarichi e co.co.co. di cui alla delibera n. 159/2008.

Il numero totale dei collaboratori per l'anno 2013 sono state solamente 5 di cui 2 presso la Direzione Competitività e sviluppo delle competenze, e 2 presso la Presidenza ed una presso la Direzione Politiche di mobilità, infrastrutture e trasporto pubblico locale. Tutti e 5 i soggetti coinvolti sono uomini.

Tabella 38 - **Soggetti incaricati di collaborazioni coordinate e continuative per Direzione Generale e per genere**

Direzioni Generali	Femmine	Maschi	Totale
Avvocatura			
Competitività reg. e svil. competenze		2	2
Diritti di cittadinanza e coesione sociale			
Governo del Territorio			
Mobilità infrastrutture trasp. Pubbl. locale		1	1
Organizzazione e Risorse			
Pol. Ambientali energia cambiamenti climatici			
Presidenza		2	2
Totale		5	5

CONSIGLIO REGIONALE

1. Dati sul personale in servizio

1.1. Consistenza degli organici

Il personale in servizio presso il Consiglio regionale al 31/12/2013 era costituito da 406 dipendenti, di cui:

- 266 in ruolo a tempo indeterminato;
- 13 con qualifica Dirigenziale a tempo indeterminato;
- 19 secondo quanto previsto dal Capo VII della L.R.1/2009, in servizio presso le strutture di supporto agli organi politici del Consiglio e dei Gruppi consiliari;
- 2 comandati a servizi regionali e provenienti da altri Enti pubblici,
- 106 i dipendenti a tempo determinato.

Da una analisi dei dati per genere si evidenzia come la componente femminile all'interno del Consiglio regionale sia predominante. Le donne infatti rappresentano non solo il 60% del personale complessivo, ma sono numericamente superiori o uguali ai colleghi uomini in quasi tutte le tipologie di rapporto di lavoro: solo tra il personale a tempo determinato la percentuale scende, ma coprono comunque il 46%. Il confronto con il 2012 evidenzia una diminuzione di 8 donne con la conseguente perdita di un punto percentuale nella presenza femminile sul valore complessivo. Questa perdita non inficia comunque l'alta rappresentatività femminile all'interno del Consiglio regionale.

Tabella 1 - **Personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro - Anno 2013**

Rapporto di lavoro	F	M	%F	Valore assoluto	Percentuale
Tempo indeterminato*	176	90	66%	266	65%
Dirigenti tempo indeterminato	6	7	46%	13	3%
Segretario Generale	0	1		1	0,4%
Direttore Ufficio Stampa	0	0		0	
Dirigenti a tempo determinato	0	0		0	
Comandati	1	1	50%	2	0,6%
Tempo determinato**	49	57	46%	106	26%
Responsabili organi politici e Gruppi Consiliari	10	9	53%	19	5%
Totale complessivo	242	164	60%	406	100%

* di questi 1 presta servizio presso le Segreterie organi politici e Gruppi consiliari

** di questi 105 prestano servizio presso le Segreterie organi politici e Gruppi consiliari

Tabella 2 - **Personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro - Anno 2012**

Rapporto di lavoro	F	M	%F	Valore assoluto	Percentuale
Tempo indeterminato*	177	88	67%	265	65,3%
Dirigenti tempo indeterminato	8	8	50%	16	3,9%
Segretario Generale				0	
Direttori Agenzie di Informazione				0	
Dirigenti tempo determinato				0	
Comandati	1	1	50%	2	0,5%
Tempo determinato**	51	56	48%	107	26,3%
Responsabili organi politici e Gruppi Consiliari	9	7	56%	16	3,9%
Totale complessivo	246	160	61%	406	100%

* di questi 5 prestano servizio presso le Segreterie organi politici e Gruppi consiliari

** di questi 88 prestano servizio presso le Segreterie organi politici e Gruppi consiliari

Tabella 3 - **Differenze 2013-2012**

Rapporto di lavoro	F	M	Valore assoluto	Percentuale
Tempo indeterminato	-1	2	1	0,4%
Dirigenti tempo indeterminato	-2	-1	-3	19%
Segretario Generale	0	1	1	
Direttori Agenzie di Informazione	0	0	0	
Dirigenti tempo determinato	0	0	0	
Comandati	0	0	0	
Tempo determinato	-2	1	-1	1%
Supporto organi politici e Gruppi Consiliari	1	2	3	19%
Totale complessivo	-4	4	0	0%

1.2. Il part-time

L'utilizzo del part-time tra il personale a tempo indeterminato negli anni ha avuto un trend di crescita ma nel 2013 ha subito, seppur di poco, un calo rispetto all'anno precedente: il totale dei dipendenti che ne usufruiscono passa complessivamente da 27 a 25, tornando allo stesso livello del 2011.

Tale diminuzione riguarda il part-time con prestazione lavorativa superiore al 50%, in particolare di 2 donne di cui 1 di categoria B3 ed 1 di categoria D1. Continua comunque ad essere principalmente femminile la fruizione di questo tipo di part-time, con l' 81% delle donne contro il 19% degli uomini.

Tra i contratti part-time con prestazione lavorativa fino al 50% invece la situazione è rimasta invariata.

La tipologia di part-time maggiormente diffuse è quella all'83,3% orizzontale seguito poi un po' a distanza dal part-time al 70% orizzontale e da quelli all'83,3% ciclico e 50% verticale su 3 giorni.

Interessante è l'analisi dei dati che fanno riferimento ai dipendenti assunti a tempo determinato. Anche loro infatti usufruiscono del part-time, anzi ne usufruiscono maggiormente rispetto ai colleghi a tempo indeterminato. Sono infatti 35 persone su 106 dipendenti che hanno questo tipo di contratto, coprendo quindi il 33% del personale a tempo determinato ed il loro numero è andato sempre aumentando nel tempo: da 24 dipendenti del 2010 a 35 nel 2013, rappresentando una quota sempre maggiore dei dipendenti a tempo determinato.

Tabella 4 - **Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time - 2013**

Categoria	Posizione giuridica/qualifica	Part-time con prestazione lavorativa fino al 50%			Part-time con prestazione lavorativa superiore al 50%			Totale complessivo
		F	M	Totale	F	M	Totale	
B	B1		1	1	2		2	3
	B3	1	1	2				2
C	C				4	2	6	6
D	D1		1	1	7	2	9	10
	D3				1		1	1
Redattori CNL giornalisti					3		3	3
Totale		1	3	4	17	4	21	25

Figura 1 - **Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time per genere -Anni 2010- 2013**

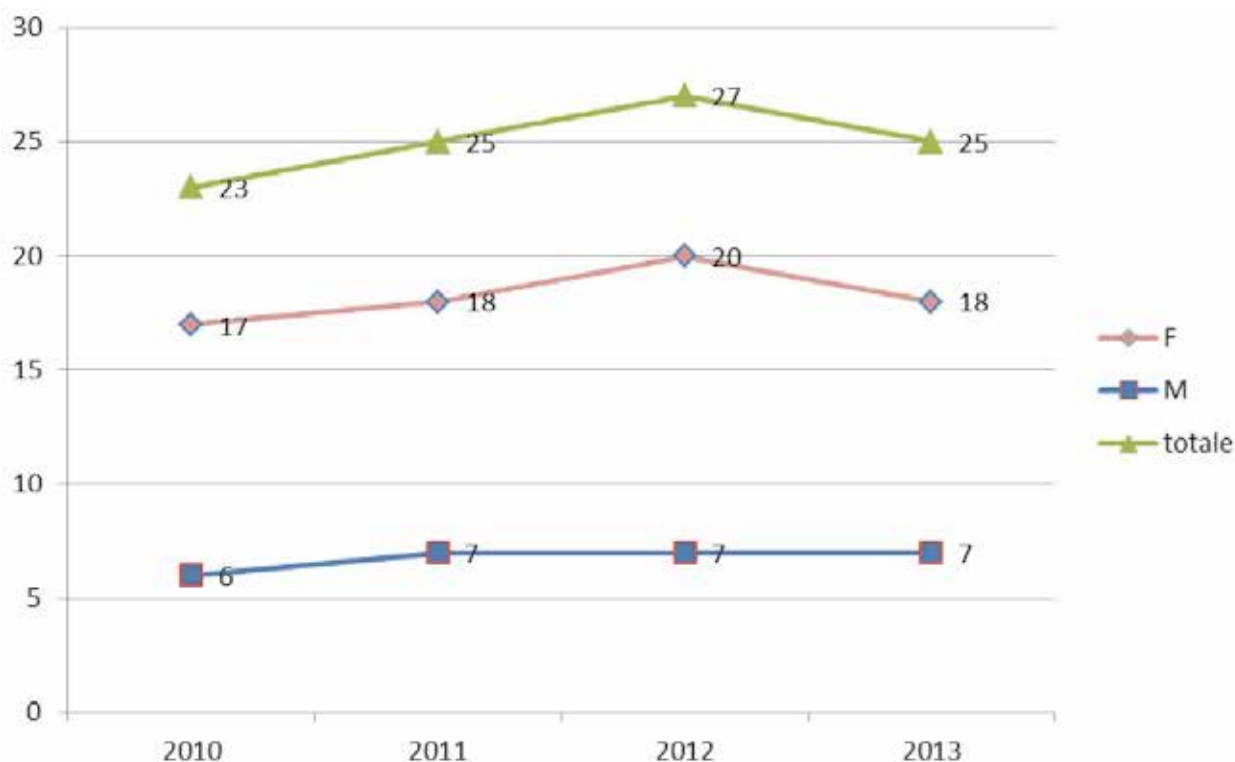


Figura 2 - **Dipendenti a tempo indeterminato con contratto part-time distinto per tipologia di contratto – Anno 2013**

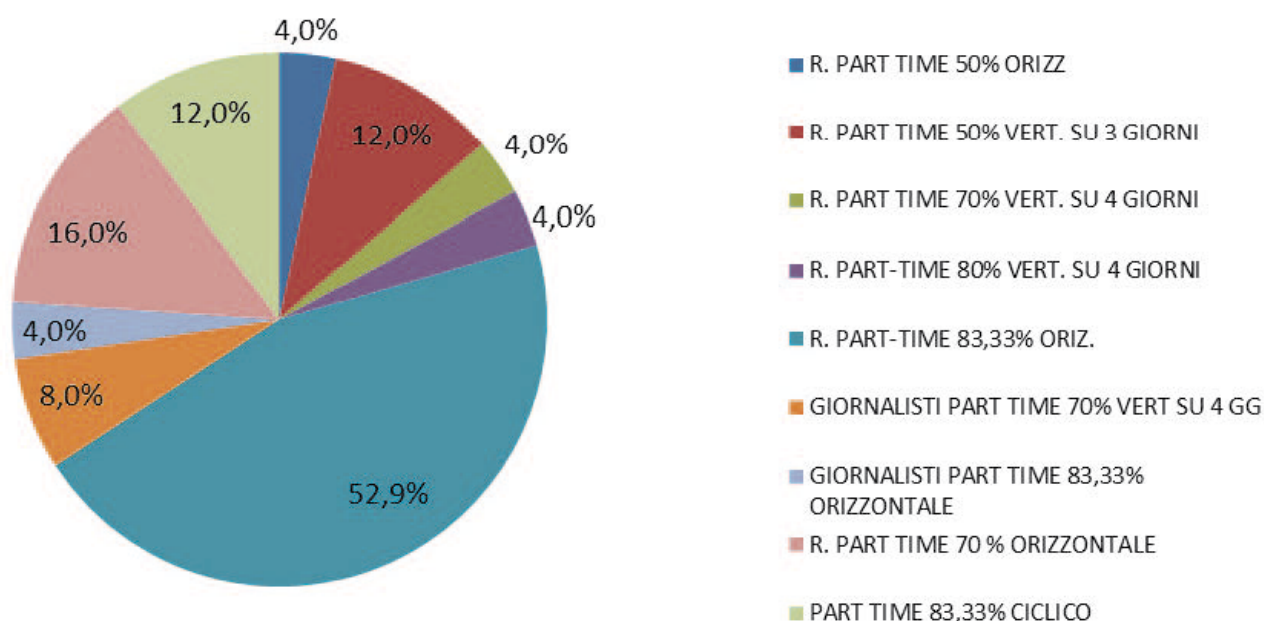


Figura 3 - **Dipendenti a tempo determinato per tipologia di part-time e genere - Anno 2013**

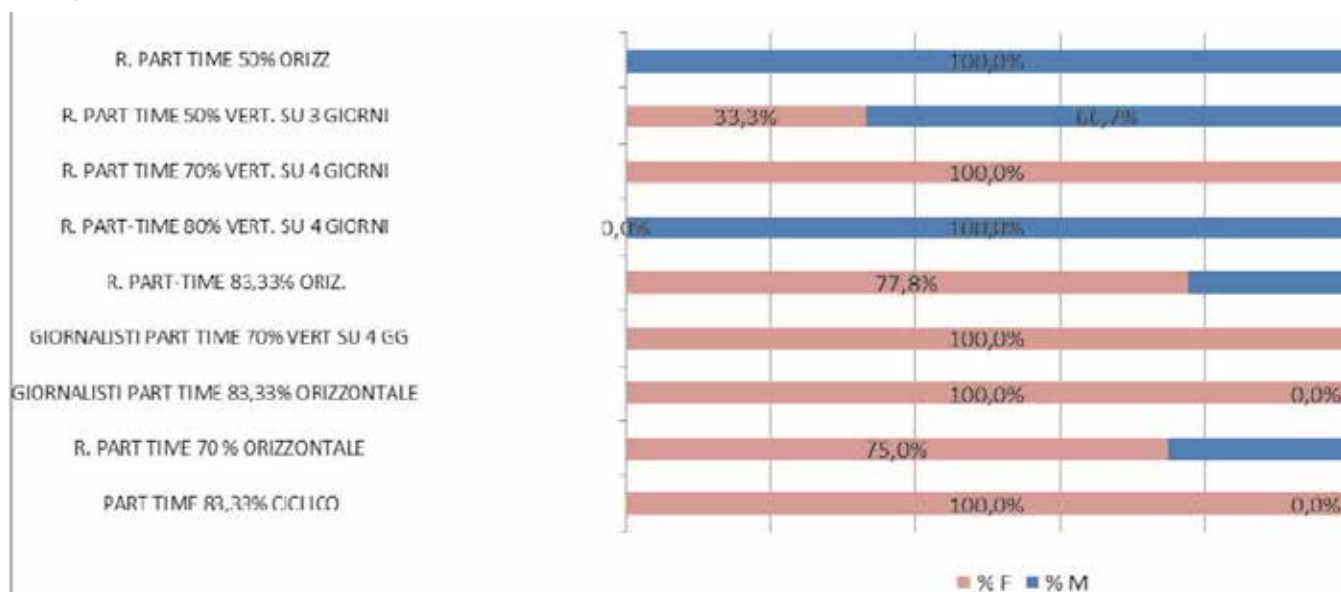


Tabella 5 - **Dipendenti a tempo determinato con rapporto di lavoro part-time – Confronto anni 2010-2013**

Anno	Part-time con prestazione lavorativa fino al 50%			Part-time con prestazione lavorativa superiore al 50%			Totale complessivo	Totale personale tempo determinato	%
	F	M	Totale	F	M	Totale			
2013	15	19	34	1		1	35	106	33%
2012	14	16	30			1	31	107	29%
2011	14	14	28	1		1	29	106	27%
2010	12	11	23	1		1	24	90	27%

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), hanno necessità di flessibilità nell'orario di lavoro, possono usufruire del cosiddetto "Orario agevolato" che permette, in deroga all'orario ordinario, di svolgere la propria attività in 7 ore e 12 minuti continuative, senza quindi obbligo di stacco. Questa opportunità è data al dipendente che svolge la propria attività con un orario settimanale di 36 ore e che opera in strutture con orario di servizio articolato su cinque giorni settimanali.

Come si evince dalla tabella, l'orario agevolato è utilizzato soprattutto da personale femminile (74%) quasi tutto incentrato nelle posizioni giuridiche C e D1.

Tabella 6 - **Dipendenti che usufruiscono dell'orario agevolato 2013**

Categoria	Posizione giuridica/qualifica	F agevolato	F totali	% F	M agevolato	M totali	%M	Totale agevolato	Totale	% totale
A			1	0,0					1	0,0
B	B1	3	34	8,8		30	0,0	3	64	4,7
	B3	1	5	20,0	2	12	16,7	3	17	17,6
C	C	31	88	35,2	11	26	42,3	42	114	36,8
D	D1	20	62	32,3	6	34	17,6	26	96	27,1
	D3	2	14	14,3	1	4	25,0	3	18	16,7
Totale		57	203	28,1	20	106	18,9	77	309	24,9

1.4. Telelavoro

Lavorare a distanza rappresenta una ulteriore forma di flessibilità, che garantisce un miglior equilibrio tra esigenze del dipendente e qualità delle prestazioni all'interno dell'Ente. 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 subordinato. 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.

Coinvolge esclusivamente personale a tempo indeterminato.

I dati riferiti al personale del Consiglio regionale evidenziano come anche questo tipo di flessibilità sia utilizzata ampiamente da personale femminile: ben 10 persone sulle 13 totali sono donne, il 77% del totale. Di queste, la maggior parte appartiene alla fascia d'età

45-54 anni, mentre tra gli uomini 2 appartengono alla classe più giovane 35-44 anni ed 1 alla fascia d'età più anziana. Per quanto invece riguarda la categoria, si pongono praticamente a pari merito la categoria C e la D, mentre le forme più utilizzate sono quelle dei 2 e 3 giorni in telelavoro.

Tabella 7 - Utilizzo del telelavoro per Direzione Generale e genere – Anno 2013

Direzioni Generali	Personale assegnato	Personale in telelavoro	% Personale in telelavoro	Donne in telelavoro	Uomini in telelavoro
Consiglio Regionale	267	13	4.87%	10	3
Segreterie Organi politici	6	0		0	0
Totale	273	13	4.76%	10	3

Tabella 8 - Personale in telelavoro per fasce d'età e genere – Anno 2013

Classi d'età	F	M	Totale
< 25 anni	0	0	0
25-34 anni	0	0	0
35-44 anni	0	2	2
45-54 anni	7	0	7
55-59 anni	2	0	2
> 59 anni	1	1	2
Totale	10	3	13

Tabella 9 - Personale in telelavoro per categoria giuridica – Anno 2013

Categoria Giuridica	Telelavoratori
B	3
C	6
D	4
PO	3
Totale	16

Tabella 10 - Personale in telelavoro per numero giorni in telelavoro – Anno 2013

Numero giorni in telelavoro	Telelavoratori
1	0
2	7
3	5
4	0
5	1
Totale	13

1.5. Permessi 150 ore diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio dei lavoratori, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato 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 a tempo indeterminato, di ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, 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
-

Nel 2013 questo tipo di congedo è stato utilizzato da 6 persone del Consiglio regionale di cui 5 donne e 1 uomini; di queste 6 persone 3 appartengono alla fascia d'età 35-44 anni, altre 2 alla fascia 45-54 anni ed 1 persona alla fascia 25-34 anni.

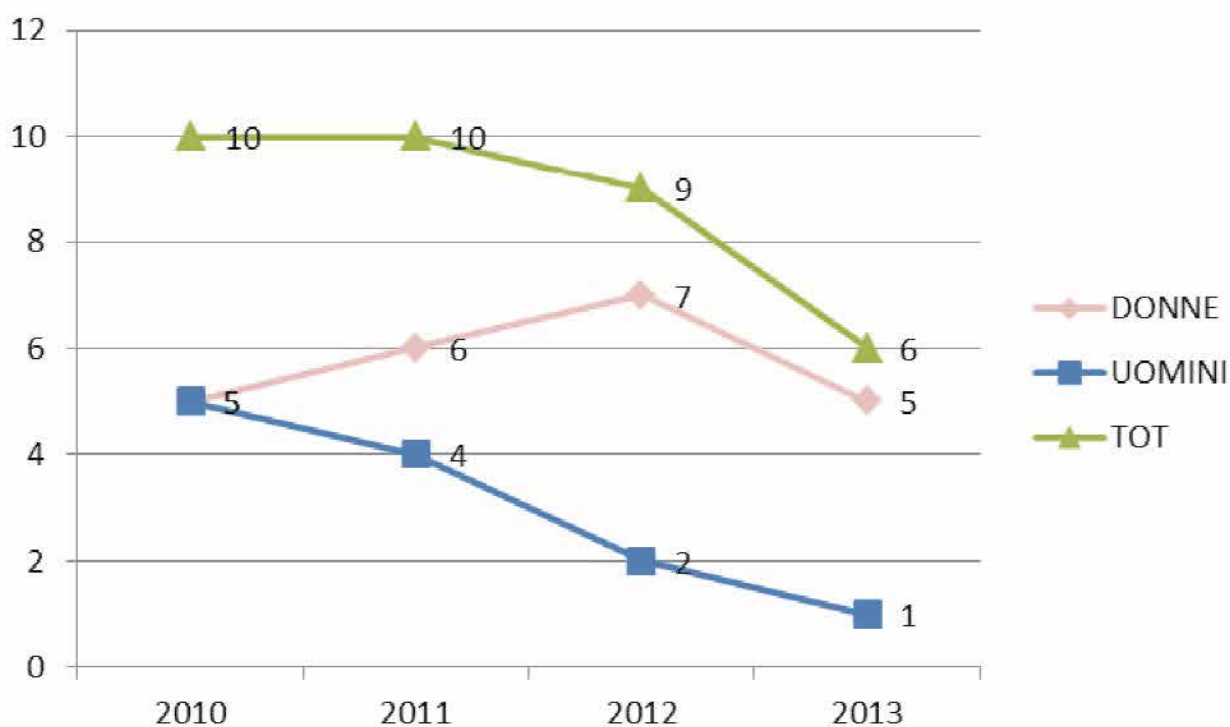
I corsi di studio per i quali è stato usufruito questo tipo di permesso riguarda esclusivamente il conseguimento di un titolo universitario, 5 per Laurea ed 1 per Master post laurea. Rispetto poi ai dati degli anni precedenti si nota un andamento di decrescita nell'utilizzo del permesso per motivi di studio, con la perdita di 3 unità sul totale dei fruitori nell'ultimo anno.

Le donne comunque sono sempre state le maggiori utilizzatrici e solo nel 2013 hanno subito una contrazione. L'utilizzo da parte degli uomini invece è in calo negli ultimi 3 anni.

Tabella 11 - **Distribuzione in valore assoluto del personale del Consiglio che ha richiesto e fruito dei permessi per il diritto allo studio per categoria, genere, età e corso di studi. Anno 2013**

Categoria	Genere	Corso Studi	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-59 anni	>59 anni	Totale
C	Femmine	Master	1					1
		Laurea		1	1			2
D	Femmine	Laurea		1	1			2
	Maschi	Laurea		1				1
Totale			1	3	2	0	0	6

Figura 4 - **Personale del Consiglio che ha richiesto e fruito dei permessi per il diritto allo studio. Confronto per genere e anni: 2010 - 2013**



2. Lo sviluppo professionale

2.1 Progressioni nelle posizioni giuridiche

Le progressioni nelle posizioni giuridiche possono essere acquisite tramite concorsi esterni o progressioni verticali. Nel corso del 2013 è stato mantenuto il blocco delle progressioni avvenute già negli anni precedenti, e non si è registrato alcun caso.

2.2. Gli incarichi di posizione organizzativa

All'interno del Consiglio regionale, nel 2013 sono presenti 70 posizioni organizzative su un totale di 103 dipendenti di categoria D a tempo indeterminato, con una percentuale pari quindi al 68%.

Così come avvenuto già negli anni precedenti, questi incarichi hanno una connotazione prettamente femminile, con un trend in aumento: risultano infatti attribuiti in 49 casi su 70 a donne, pari ad una percentuale del 70%.

È interessante osservare che la presenza femminile rimane predominante anche all'interno delle posizioni organizzative della categoria giuridica D3, e non solo tra quelle della categoria D1 così come invece accade presso la Giunta regionale, ma anzi la percentuale è anche più alta: 67,3% tra i D1 contro l'80% nei D3.

Considerazioni analoghe sulla maggior quota femminile può essere fatta analizzando i dati per tipologia di incarico. Dei 70 incarichi di posizione organizzativa 17 sono di presidio, 28 organiche, 16 complesse e 9 con alta professionalità, ed in ognuna di queste tipologie le donne sono predominanti.

Procedendo per analisi nel tempo, il quadro delle posizioni organizzative presenta un andamento oscillatorio: se tra il 2009 ed il 2010 si era verificata una diminuzione di 3 unità e tra il 2010 ed il 2011 il loro numero era aumentato di 4 unità, nel 2012 si è verificata una nuova diminuzione con la perdita di 3 posizioni organizzative.

Tabella 12 - Dipendenti a tempo indeterminato di categoria D per incarico e posizione giuridica - Anno 2013

	D1			D3			D		Totale Cat.D
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Totale Femmine	Totale Maschi	Totale
Nessun incarico	21	10	31	2		2	23	10	33
Responsabilità Posizione Organizzativa	37	18	55	12	3	15	49	21	70
Totale Cat. D	58	28	86	14	3	17	72	31	103

Tabella 13 - Attribuzioni posizioni organizzative al 31 dicembre. Confronto tra gli anni 2009 - 2013.

Direzione generale	PO di presidio		PO organica		PO complessa		PO alta prof.tà		Totale	PO con deleghe dirigenziali		
	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M	TOT
2013	12	5	20	8	10	6	7	2	70			
2012	13	5	19	8	10	6	6	2	69			
2011	14	5	20	8	10	6	7	2	72			
2010	15	4	16	9	10	5	7	2	68			
2009	14	9	17	7	10	5	7	2	71	4		4

2.3. Gli incarichi dirigenziali

Rispetto al 2012 gli incarichi dirigenziali nella struttura operativa del Consiglio Regionale sono diminuiti passando da 16 a 13 unità. Analizzando la distribuzione complessiva per genere nel tempo, si evidenzia comunque che tale diminuzione è dovuta alla perdita di 3 dirigenze di settore da parte di donne e di 1 dirigenza di area di coordinamento da parte di

un uomo. È da osservare tuttavia che è stata istituita una nuova dirigenza di Area assegnata ad una donna. Il divario tra femmine e maschi nella copertura di incarichi di rilievo sembra diminuire nel tempo: se nel 2009 i dirigenti uomini erano quasi il doppio delle colleghe donne nel 2013 il loro numero quasi si equipara (6 donne contro 7 uomini).

Figura 5 - **Distribuzione degli incarichi dirigenziali per genere al 31 dicembre 2013**

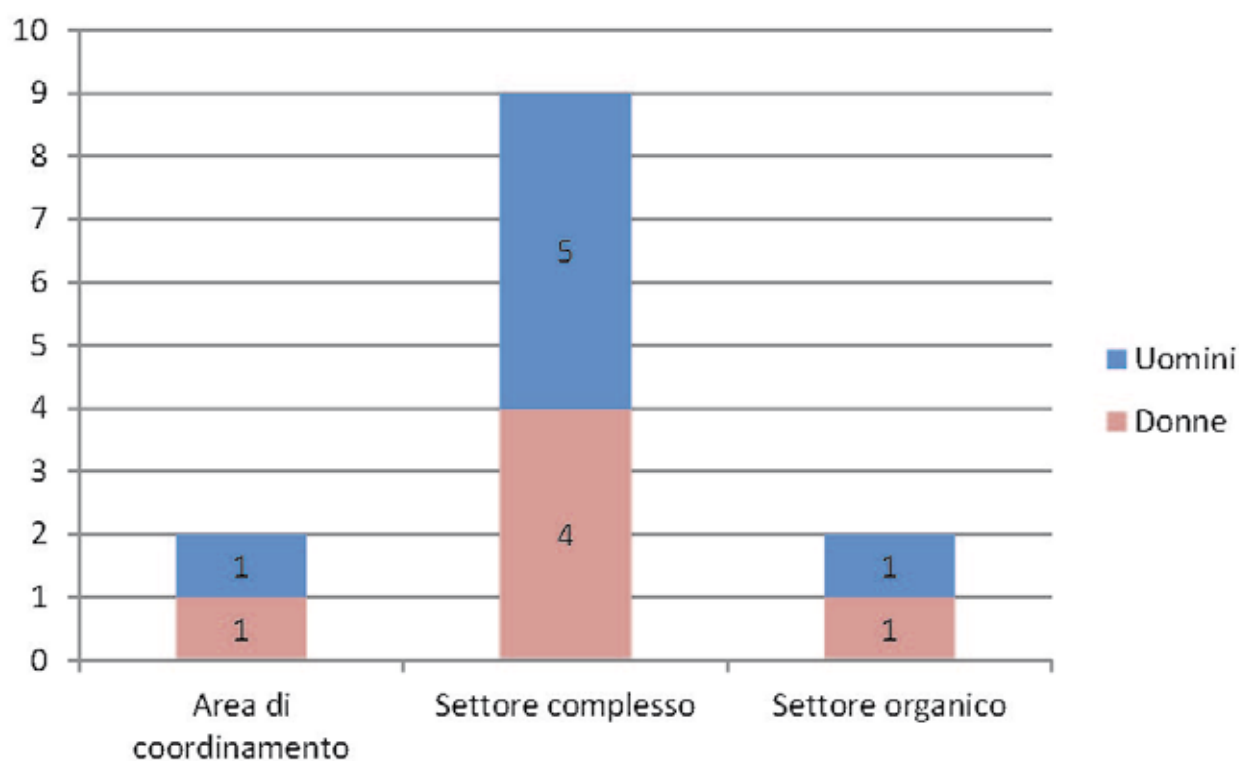


Tabella 14 - **Distribuzione incarichi dirigenziali per tipologia di struttura e genere. Anni 2009-2010-2011**

Direzione generale	Totale F	Dir F Area	Dir F Settore	Totale M	Dir M Area	Dir M Settore	Agenzia Inform.	Totale
2013	6	1	5	7	1	6		13
2012	8		8	8	2	6		16
2011	8		8	8	2	6		16
2010	8	0	8	10	2	8	0	18
2009	6	0	6	11	3	7	1	17

3. Reclutamento e cessazioni del personale

3.1. Reclutamento del personale a tempo indeterminato

Nel corso del 2013 non si sono verificate assunzioni di personale a tempo indeterminato all'interno del Consiglio regionale.

3.2. Cessazioni del personale a tempo indeterminato

Le cessazioni del personale a tempo indeterminato nel corso del 2013 sono state in totale 3, tutte donne. La tabella indica che le cessazioni sono avvenute in particolare nella qualifica dirigenziale, con la perdita di 2 unità, e che comunque la causa principale è stata il limite di età o anzianità di servizio.

Tabella 15 - **Cessazioni di personale a tempo indeterminato per posizione giuridica/qualifica genere e modalità**

Categoria/ Qualifica	Limiti di età o anzianità di servizio		Altre cause*		Totale
	F	M	F	M	
D1	1				1
Dirigenti	1		1		2
Totale	2		1		3

*altre cause: dispensa motivi di salute, decesso.

3.3. Il reclutamento del personale a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato sono complessivamente 7, ed hanno registrato una contrazione rispetto all'anno precedente quando invece gli ingressi a tempo determinato erano stati 19. Un calo che ha riguardato in larga parte la categoria giuridica B1, per la quale nel 2013 sono stati assunte 6 unità contro le 14 dell'anno precedente. Anche la categoria C1 registra un'assunzione in meno rispetto all'anno precedente, mentre non è stato assunto nessuno per la categoria giuridica D. Con il diminuire delle assunzioni nelle altre categorie giuridiche, la categoria B1 sebbene registri un brusco calo rispetto al 2012, rimane la categoria che proporzionalmente è più rilevante per questo tipo di contratto, quasi ad indicare che le assunzioni a tempo determinato abbiano finalità prevalentemente operative. Da un'analisi di genere emerge che la presenza femminile è nettamente diminuita rispetto all'anno precedente con 1 sola assunzione e che comunque questa è stata effettuata per la categoria B1. La predominanza delle assunzioni è stata maschile.

Tabella 16 - **Reclutamento del personale a tempo determinato per categoria/qualifica e genere**

Categoria/Qualifica	2012					2013				
	F	M	Totale	% F	%	F	M	Totale	%F	%
B1	4	10	14	29%	74%	1	5	6	17%	86%
C1	1	1	2	50%	10%		1	1		14%
D1	2	1	3	67%	16%					
Totale	7	12	19	37%	100%	1	6	7	14%	100%

4. Il profilo qualitativo del personale per genere

4.1. Distribuzione del personale per genere

Come già evidenziato nella parte dedicata alla consistenza degli organici, il personale in servizio presso il Consiglio regionale, composto da personale a tempo indeterminato, tempo determinato, comandati e personale con contratti extra CCNL, ammonta a 406 unità, di cui 242 donne e 164 uomini.

La categoria giuridica in cui il personale è maggiormente impiegato è la categoria C, con 137 unità che coprono il 34% dell'intero personale del Consiglio, seguita subito dopo dalla categoria D1 con 106 persone. In entrambi i casi al loro interno ci sono più donne che uomini: nella categoria C le donne rappresentano il 67%, mentre all'interno della categoria D1 coprono il 65% del personale di pari categoria. È da evidenziare tuttavia che la presenza femminile è comunque superiore a quella maschile: sul totale del personale - ne rappresenta infatti il 59% - ed in tutte le altre categorie giuridiche, in particolare nella categoria D3 dove le donne raggiungono addirittura il 79%.

L'eccezione è rappresentata sia dalla categoria B3 dove la presenza maschile è predominante, sia tra i Dirigenti dove la situazione paritaria con il 50% del personale dirigenziale costituito da donne raggiunto nel 2012, è stata di nuovo superata riportando la componente femminile in minoranza al 43%.

Quanto alla distribuzione per struttura organizzativa (vedi Tab. 20), le donne sono la parte prevalente presso il Consiglio regionale, mentre vengono, anche se di poco, superate dagli uomini presso le Segreterie degli organi politici e dei Gruppi consiliari.

Tabella 17 - **Personale per posizione giuridica/qualifica e genere – valori assoluti**

Valori assoluti	Genere		
Posizione giuridica/qualifica	F	M	Totale
A	1	1	2
B1	36	42	78
B3	6	13	19
C	92	45	137
D1	69	37	106
D3	15	4	19
Resp. Gruppi consiliari	5	3	8
Resp. Seg. Organi politici	2	1	3
redattori	6	5	11
Dirigenti*	9	12	21
Comandati	1	1	2
Totale	242	164	406

* comprende: Segretario generale, responsabili segreterie politiche del Consiglio, dirigenti di ruolo e a tempo determinato e dirigenti in comando.

Tabella 18 - **Personale per posizione giuridica/qualifica e genere – valori in percentuale sul genere**

Percentuali F/M rispetto al totale di F/M	Genere		
Posizione giuridica/qualifica	%F	%M	Totale
A	0.5%	0.5%	0.5%
B1	15%	26%	19%
B3	2%	8%	5%
C	38%	27%	33%
D1	28%	23%	26%
D3	6%	2.5%	5%
Resp. Gruppi consiliari	2%	2%	2%
Resp. Seg. Organi politici	1%	0.5%	1%
Redattori	3%	3%	3%
Dirigenti	4%	7%	5%
Comandati	0.5%	0.5%	0.5%
Totale	100%	100%	100%

Tabella 19 - **Personale per posizione giuridica/qualifica e genere – valori in percentuale sulla posizione giuridica/qualifica**

Percentuali F/M rispetto al totale di posiz.giur./qualifica	Genere		
Posizione giuridica/qualifica	%F	%M	Totale
A	50%	50%	100%
B1	46%	54%	100%
B3	32%	68%	100%
C	67%	33%	100%
D1	65%	35%	100%
D3	79%	21%	100%
Resp. Gruppi consiliari	62%	38%	100%
Resp. Seg. Organi politici	67%	33%	100%
Redattori	55%	45%	100%
Dirigenti	43%	57%	100%
Comandati	50%	50%	100%
Totale	60%	40%	100%

Tabella 20 - **Personale per direzione generale e genere - Valori assoluti, percentuali e tasso di femminilità**

Direzione Generale	F		M		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	1. F/M
Consiglio regionale	182	45%	98	24%	280	185,7%
Segreterie organi politici del Consiglio	60	15%	66	16%	126	90,9%
Totale	242	60%	164	40%	406	147,6%

4.2 Distribuzione del personale per classi di età

La classe di età in cui si colloca la quota maggiore dei dipendenti è quella compresa tra 45 e 54 anni con 165 unità su 406 totali ed una copertura di quasi il 41% del personale; così come accade presso la Giunta regionale anche il personale del Consiglio sta “invecchiando”, visto che rispetto all’anno precedente, le classi d’età più giovani sono sempre meno numerose mentre le classi più alte, specie quella con età maggiore a 59 anni sono sempre più popolose.

La classe 45-54 anni è anche quella in cui risiedono sia la maggior quota femminile che quella maschile, ma mentre le fasce più giovani (fino ai 34 anni) sono caratterizzate da una più alta presenza maschile, le fasce superiori a 34 anni, hanno una netta predominanza femminile.

Tabella 21 - **Personale per posizione giuridica/qualifica, genere e classe di età**

Posizione giuridica/ qualifica	Genere	Classe di età						Totale
		<25	25-34	35-44	45-54	55-59	>59	
A	F M				1 1			
Totale A					2			
B1	F M		6 12	9 11	15 9	4 6	2 3	36 42
B3	F M			4	3 5	3 4		6 13
Totale B		1	18	24	32	17	5	97
C	F M		8 7	22 14	43 14	14 7	5 3	92 45
Totale C			15	36	57	21	8	137
D1	F M		1 2	17 14	33 16	13 3	5 2	69 37
D3	F M				6 2	4 1	5 1	15 4
Resp. gruppi consiliari	F M		2	1	1	1	2 1	5 3
Resp. Segr. politiche	F M			1	1 1			2 1
Totale D			5	33	60	22	16	136
Redattori	F M			3	3 4	1		6 5
Totale Redattori				3	7	1		11
Comandati	F M			1	1			1 1
Totale Comandati								
Dirigenti*	F M				3 1	3 3	4	6 8
Resp. Gruppi consiliari	F M					1		1
Resp. Segr. Organi politici	F M		1	1 2	2			3 3
Totale Dirigenti			1	3	6	7	4	21
Totale complessivo		1	39	100	165	68	33	406
Totale femmine			15	55	111	42	19	242
Totale maschi		1	24	45	54	26	14	164

* comprensivo dei dirigenti, dei dirigenti responsabili organi politici, dei gruppi consiliari e del segretario generale

4.3 Distribuzione del personale per titolo di studio

Il livello d'istruzione all'interno del personale regionale è piuttosto alto considerando che 128 su 279 dipendenti a tempo indeterminato possiedono una formazione universitaria (laurea o diploma universitario, specializzazione o altri titoli post laurea) rappresentando così il 46% dell'intero personale, e lasciando al 31% la quota di chi possiede la licenza media superiore ed al 23% chi ha un titolo di studio relativo all'assolvimento dell'obbligo scolastico.

Un alto grado di istruzione si rileva anche all'interno delle posizioni giuridiche più basse: i laureati infatti non si concentrano solo nelle categorie giuridiche D e tra i dirigenti, ma anche all'interno della categoria C, il 25% ha un titolo di studio universitario. Anche una donna di categoria B3 possiede una specializzazione post laurea.

Se si analizza il dato in ottica di genere emerge che all'interno della propria categoria di genere le donne con titolo di studio universitario sono il 47%, mentre tra i colleghi maschi lo stesso titolo di studio è posseduto dal 43%.

Tabella 22 - Dipendenti a tempo indeterminato per posizione giuridica/qualifica, genere e titolo di studio

Titolo di studio	genere	A1	B1	B3	C1	D1	D3	Dirigenti	Redattori	Totale
Altri titoli post laurea	F				1					1
	M				1			1		2
	totale				2			1		3
Specializzazione post laurea	F			1	1					2
	M					1			1	2
	totale			1	1	1			1	4
Laurea	F				13	41	12	6	4	76
	M				5	18	3	5	4	35
	totale				18	59	15	11	8	111
Laurea triennale e Diploma universitario	F				4	3				7
	M					3				3
	totale				4	6				10
Diploma	F		5	4	31	14	1		2	57
	M	1	2	3	16	6			1	29
	totale	1	7	7	47	20	1		3	86
Licenza scuola media	F	1	16	1	20					38
	M		10	8	7					25
	totale	1	26	9	27					63
Altro	F						1			1
	M			1						1
	totale			1			1			2
Totale complessivo		2	33	18	99	86	17	13	11	279

4.4 Gli incarichi extra-impiego ai dipendenti regionali

Durante tutto il 2013 sono stati conferiti ai dipendenti del Consiglio un totale di 12 incarichi, quasi tutti relativi alla docenza per corsi di formazione o di aggiornamento, fatta eccezione per 1 incarico che è stato rilasciato per consulenza tecnica o scientifica. I dipendenti che hanno ricevuto l'incarico appartengono in pari misura alla categoria C e D e sono per il 75% dei casi donne. Analizzando i dati relativi alla media dei compensi percepiti si evidenzia però una miglior retribuzione per gli uomini che per le donne, anche se minima.

Per quanto invece riguarda le autorizzazioni per lo svolgimento degli incarichi extra-impiego, queste sono state 22 di cui 16, quindi più del 72% dei casi, rilasciate a dipendenti uomini, ed hanno coinvolto personale appartenente a tutte le categorie. Le donne sono impegnate per consulenze tecniche o scientifiche, docenze in corsi di formazione, componente consiglio amministrazione o altre tipologie.

È da sottolineare però che nonostante il numero di autorizzazioni abbia interessato prevalentemente il genere maschile, a livello economico si è verificata per il secondo anno consecutivo una situazione particolare: nel 2013 le donne hanno percepito compensi di quasi 3 volte superiori rispetto a quelli dei colleghi maschi.

Tabella 23 - Incarichi conferiti dall'Amministrazione Regionale a dipendenti regionali suddivisi per genere, posizione giuridica/qualifica e tipologia – anno 2013

Tipologia di incarico		B1	B3	C1	D1	D3	giornalisti	DIR	Totale
Consulenza tecnica o scientifica	F								
	M							1	1
Commissione di concorso o di esame	F								
	M								
Commissione tecnica	F								
	M								
Docente in corsi di formazione o di aggiornamento	F			6		3			9
	M				2				2
Componente di comitati o di gruppi di lavoro	F								
	M								
Varie	F								
	M								
Commissione di stima	F								
	M								
Componente consiglio di amministrazione	F								
	M								
Predisposizione materiale didattico	F								
	M								
Commissario	F								
	M								
Totale complessivo				6	2	3		1	12
Totale femmine				6		3			9
Totale maschi					2			1	3

Tabella 24 - **Compensi presunti e numero incarichi extraimpiego conferiti direttamente dall'Amministrazione regionale o su designazione della stessa a dipendenti regionali - 2013**

Categoria	Numero incarichi			Compensi presunti		
	F	M	TOT	F	M	TOT
B1						
B3						
C1	6		6	1.240		1.240
D1		2	2		800	800
D3	3		3	1.084		1.084
Redattori						
Dirigenti		1	1		90	90
Totale	9	3	12	2.324	890	3.214

Media dei compensi per incarichi extraimpiego a dipendenti donne	258
Media dei compensi per incarichi extraimpiego a dipendenti uomini	297
Media Generale	268

Tabella 25 - **Autorizzazioni* agli incarichi extraimpiego richiesti dai dipendenti regionali suddivisi per genere, posizione giuridica/qualifica e tipologia - anno 2013**

Tipologie di incarico						Posizione giuridica/qualifica			
	B1	B3	C1	D1	D3	Giornalisti	Resp.org. pol./Resp. gruppi cons.	Dir	Totale
Collaudo di opere pubbliche									
F									
M									
Commissione di concorso o di esame									
F									
M									
Commissione tecnica									
F									
M									
Componente consiglio di amministrazione									
F							1		1
M									
Consulenza tecnica o scientifica									
F							1		1
M			2	3					5

Docente presso altri enti								
F			1				1	2
M				1			4	5
Membro di comitati o di gruppi di lavoro								
F								
M								
Altre tipologie di incarico								
F			1		1			2
M	2		3	1				6
Progettazione o direzione lavori								
F								
M								
Componente nucleo di valutazione								
F								
M								
Revisore dei conti								
F								
M								
Totale complessivo	2		7	5	1		2	5
Totale femmine			2		1		2	1
Totale maschi	2		5	5			4	16

*i dati sono forniti dal Settore organizzazione e Personale del Consiglio regionale

Tabella 26 - **Compensi* presunti e numero autorizzazioni agli incarichi extraimpiego richiesti dai dipendenti regionali suddivisi per genere, posizione giuridica/qualifica - anno 2013**

Categoria	Numero autorizzazioni per incarico			Compensi presunti		
	F	M	TOT	F	M	TOT
B1		2	2		160	160
B3						
C1	2	5	7	700	3.910	4.610
D1		5	5		19.362	19.362
D3	1		1			
Redattori						
Resp.org.pol./ Resp. Gruppi cons.	2		2	23.500		23.500
Dirigenti	1	4	5	3.500	1.500	5.000
Totale	6	16	22	27.700	24.932	52.632

Media dei compensi per incarichi extraimpiego a dipendenti donne	4.617
Media dei compensi per incarichi extraimpiego a dipendenti uomini	1.558
Media Generale	2.392

*i dati sono forniti dal Settore organizzazione e Personale del Consiglio regionale

5. Le spese per il personale

5.1 La retribuzione del lavoro straordinario

Sull'attuale tema della parità delle retribuzioni occorre prestare attenzione perché in molti casi la parità è solo apparente.

Tenendo presente che sulla parte fissa della busta paga incide negativamente il maggior ricorso delle donne al part-time, la minore presenza in ufficio dovuta spesso al congedo parentale o all'assistenza dei familiari, è nella parte variabile che il differenziale uomo/donna è maggiore.

Questo aspetto si evidenzia da un'analisi in ottica di genere delle ore di lavoro straordinario svolte. Nell'arco del 2013 emerge che, sebbene la quantità di straordinario svolta dalle donne sia superiore a quella degli uomini, il numero di uomini che le ha effettuate è quasi la metà di quello delle donne (47 uomini contro 85 donne). Ciò significa che queste ultime hanno effettuato una media di 58,4 ore annue pro capite di straordinario mentre gli uomini ne hanno compiute 77,4 ore (quasi il 35% in più), con una conseguente differenza di stipendio percepito.

A tale dato si è giunti pur non prendendo in considerazione lo straordinario effettuato dagli autisti regionali (tutti uomini) che per la particolare attività che svolgono ed il rilevante numero di ore di straordinario che effettuano avrebbe alterato il dato medio.

Tabella 27 - **Ore di straordinario effettuate dal 01/01/2013 al 31/12/2013 per direzione generale e genere**

Direzione Generale	dip. F*	n° ore di straordinario dip. F	dip. M*	n° ore di straordinario dip. M	totale dipendenti	totale ore straordinari	ore straordinario procapite F	ore straordinario procapite M
Consiglio regionale	85	4.961,74	47	3.637,44	132	8.599,18	58,37	77,39
Totale complessivo	85	4.961,74	47	3.637,44	132	8.599,18	58,37	77,39

*comprende i dipendenti a tempo determinato e indeterminato; sono esclusi: il contingente a disposizione e gli autisti.