

REGIONE TOSCANA



Giunta Regionale

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

(Art. 38 – Legge Regionale 8.1.2009, n° 1)

**GIUNTA - Anno 2014**

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

## **Rapporto sul personale 2014**

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 le Direzioni Generali della Giunta della Regione Toscana, adottando l'ottica della differenza di genere in tutti i fenomeni che riguardano i movimenti di personale e lo sviluppo professionale delle componenti femminile e maschile.

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 oltre che sulla Banca dati degli atti, sulla Intranet Regionale e nella sezione "Amministrazione Trasparente"- "Personale" del sito istituzionale.

I dati e le elaborazioni sono commentati dal Settore Comunicazione Organizzativa e tutela della Privacy della Direzione generale Organizzazione. E' importante sottolineare che i dati utilizzati in questo rapporto non sono in generale confrontabili con quelli presenti nelle pubblicazioni degli anni precedenti, in quanto ottenuti con l'applicazione di differenti criteri di elaborazione. I dati utilizzati sono per gran parte desunti dai report presenti nella sezione Intranet del sito istituzionale, curati dal Settore Sistema informativo di supporto alle decisioni. Ufficio regionale di statistica. Tali report sono suscettibili di costante aggiornamento con effetti anche retroattivi; i dati considerati nel presente Rapporto sono riferiti alla situazione del 31 dicembre 2014, quale risulta nei Report alle date di consultazione e download.

Il Rapporto è stato redatto prendendo in considerazione tutti i rapporti di lavoro in essere alla fine del 2014, 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

### **1. Dati sul personale in servizio:**

1.1 Consistenza degli organici	pag. 4
1.2 Il part-time	pag. 5
1.3 L'orario agevolato	pag. 8
1.4 Il Telelavoro	pag. 9
1.5 Permessi 150 ore diritto allo studio	pag. 13

### **2. Lo sviluppo professionale**

2.1 Progressioni nelle posizioni giuridiche	pag. 14
2.2 Gli incarichi di posizione organizzativa	pag. 14
2.3 Le qualifiche dirigenziali	pag. 19

### **3. Reclutamento e cessazioni del personale:**

3.1 Reclutamento del personale a tempo indeterminato	pag. 20
3.2 Cessazioni del personale a tempo indeterminato	pag. 21
3.3 Reclutamento del personale a tempo determinato	pag. 22

### **4. Il profilo qualitativo del personale per genere:**

4.1 Distribuzione del personale per genere	pag. 22
4.2 Distribuzione del personale per classi di età	pag. 25
4.3 Distribuzione del personale per titolo di studio	pag. 27
4.4 Gli incarichi extraimpiego ai dipendenti regionali	pag. 29

### **5. La partecipazione ai corsi di formazione per genere**

pag. 30

### **6. Le spese per il personale :**

6.1 La retribuzione del lavoro straordinario	pag. 32
6.2 Le collaborazioni coordinate e continuative nell'ambito della Giunta Regionale	pag. 34

## 1. Dati sul personale in servizio

### 1.1 Consistenza degli organici

Le elaborazioni del rapporto sono riferite al personale in servizio presso le Direzioni Generali della Giunta regionale, con esclusione del personale delle Segreterie degli organi politici della Giunta ed il personale in servizio presso ARTEA.

Il personale in servizio presso le Direzioni Generali della Giunta della Regione Toscana al 31/12/2014 era costituito da 2.162 dipendenti, di cui:

- 2.007 in ruolo a tempo indeterminato;
- 84 con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato;
- 9 a contratto di diritto privato
- 12 dirigenti a tempo determinato per effetto dell'art.13 L.R.1/2009;
- 8 sono le persone in comando provenienti da altri Enti pubblici, di cui 6 Dirigenti;
- 54 sono i dipendenti a tempo determinato, di cui 12 dirigenti.

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 supera quella maschile, fatto salvo il personale con contratto di diritto privato, i dirigenti a tempo indeterminato ed i dirigenti comandati. La stessa percentuale (59%) rimane valida anche per i dipendenti a tempo indeterminato, mentre la presenza femminile aumenta ancora tra i tempi determinati, dove raggiunge ben l'81%, così come tra i comandati costituiti da solo donne. Le proporzioni invece si ribaltano a livello dirigenziale dove le percentuali diminuiscono fino a raggiungere il 33% tra i dirigenti a tempo indeterminato e quelli comandati. Solo tra i dirigenti a tempo determinato il numero degli uomini è inferiore rispetto a quello delle donne (33% maschi contro 67% femmine).

Dal confronto dei dati con quelli dell'anno precedente si rileva una diminuzione del personale regionale di 10 unità, variazione che non ha comportato alcuna modifica nelle proporzioni totali tra uomini e donne rilevate l'anno precedente.

Le differenze più significative che si possono rilevare riguardano i tempi determinati in particolare dei Dirigenti a tempo determinato che pur diminuendo di 1 unità nel dato complessivo, aumentano la percentuale delle donne (da 61% a 67%), viceversa tra i comandati dirigenti, la perdita di una donna comporta una loro diminuzione di 10 punti percentuali. L'analisi dei dati complessivi evidenzia diminuzione del personale in tutte le tipologie di rapporto di lavoro, in modo più sensibile tra i dirigenti comandati (-17%) e tra il personale comandato (-67%).

**Tab. 1 - Personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro – dati al 31.12.2014**

Rapporto di lavoro	F	M	%F	Valore assoluto	Percentuale
Tempo indeterminato	1189	818	59%	2007	93%
Dirigenti tempo indeterminato	28	56	33%	84	4%
Tempo determinato	34	8	81%	42	2%
Dirigenti tempo determinato	8	4	67%	12	0,5%
Contratto diritto privato	4	5	44%	9	0,2%
Comandati	2	0	100%	2	0,1%
Dirigenti comandati	2	4	33%	6	0,2%
<b>Totale complessivo</b>	<b>1267</b>	<b>895</b>	<b>59%</b>	<b>2162</b>	<b>100%</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

**Tab. 2 - Personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro – dati al 31.12. 2013\***

Rapporto di lavoro	F	M	%F	Valore assoluto	Percentuale
Tempo indeterminato	1191	818	59%	2009	92%
Dirigenti tempo indeterminato	26	59	30%	85	4%
Tempo determinato	36	7	84%	43	2%
Dirigenti tempo determinato	8	5	61%	13	0,4%
Contratto diritto privato	4	5	44%	9	0,1%
Comandati	5	1	83%	6	0,4%
Dirigenti comandati	3	4	43%	7	0,1%
<b>Totale complessivo</b>	<b>1273</b>	<b>899</b>	<b>59%</b>	<b>2172</b>	<b>100%</b>

\* i valori relativi all'anno 2013 differiscono da quelli pubblicati sul rapporto del personale in ottica di genere del 2013 a causa della diversa popolazione presa a riferimento infatti l'analisi prende in considerazione solo personale in servizio presso le Direzioni Generali della Giunta, trascurando il personale dell'Artea e delle Segreterie degli Organi politici.

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

**Tab. 3 - Differenze 31.12.2014 – 31.12.2013**

Rapporto di lavoro	F	M	Valore assoluto	Percentuale
Tempo indeterminato	-2	0	-2	-0,1%
Dirigenti tempo indeterminato	2	-3	-1	-1,2%
Tempo determinato	-2	1	-1	-2,3%
Dirigenti tempo determinato	0	-1	-1	-8%
Contratto diritto privato	0	0	0	0%
Comandati	-3	-1	-4	-67%
Dirigenti comandati	-1	0	-1	-17%
<b>Totale complessivo</b>	<b>-6</b>	<b>-4</b>	<b>-10</b>	<b>-0,5%</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

## 1.2 Il part-time

Il contratto part-time nel 2014 ha registrato una situazione stazionaria rispetto all'anno precedente, rimanendo attestato su 121 unità, coinvolgendo il 7,7% delle donne ed il 3,1% degli uomini del personale in servizio presso la Giunta regionale.

Il contratto part-time con prestazione lavorativa fino al 50% vede coinvolti uomini e donne quasi nella stessa misura, con 16 unità i primi e 14 unità le seconde. Rapportati questi valori però alla totalità dei dipendenti si nota che la percentuale maschile (1,8%) supera quella femminile (1,2%). Le proporzioni cambiano notevolmente se invece si considerano i contratti part-time con prestazioni superiori al 50%: tra il personale femminile, le donne che lo utilizzano sono il 6,6% contro l' 1,3% degli uomini tra il personale maschile. Inoltre coloro che possiedono questo tipo contratto part time, appartengono per quasi il 45% alla categoria D, ed in tutte le categorie lavorative la percentuale femminile supera sempre quella degli uomini. 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 (6% sul totale dei dipendenti) si riscontra infatti nel part-time all' 83,3% , che a sua volta può essere di due tipi: orizzontale, che permette di ridurre la prestazione lavorativa di poco più di un'ora al giorno, oppure ciclico 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 sono le donne le maggiori fruitrici sia del contratto all'83,3% che per tutti gli altri tipi di part-time. L'unica eccezione riguarda il contratto al 50%, la seconda tipologia di part time maggiormente utilizzata, che è quella che permette di concentrare l'orario di lavoro in periodo ristretto, e che quindi dà la possibilità di dedicare il restante tempo ad altre attività: come mostra il grafico, i maggiori utilizzatori sono 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.

**Tab. 4 - Dipendenti a Tempo Indeterminato con rapporto di lavoro part-time – dati al 31.12.2014**

Tipologie part-time	Maschi	Femmine	Totale	M%	F%
Part-time < 50%	3	5	8	0,3%	0,4%
Part-time = 50%	13	9	22	1,5%	0,7%
<b>TOT inf 50%</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>1,8%</b>	<b>1,2%</b>
Part-time = 70%	3	15	18	0,3%	1,2%
Part-time = 80%	1	2	3	0,1%	0,2%
Part-time = 83,33%	7	63	70	0,8%	5,2%
<b>TOT SUP 50%</b>	<b>11</b>	<b>80</b>	<b>91</b>	<b>1,3%</b>	<b>6,6%</b>
<b>TOTALE part time</b>	<b>27</b>	<b>94</b>	<b>121</b>	<b>3,1%</b>	<b>7,7%</b>
<b>TOTALE dipendenti T.I.</b>	874	1217	2.091		

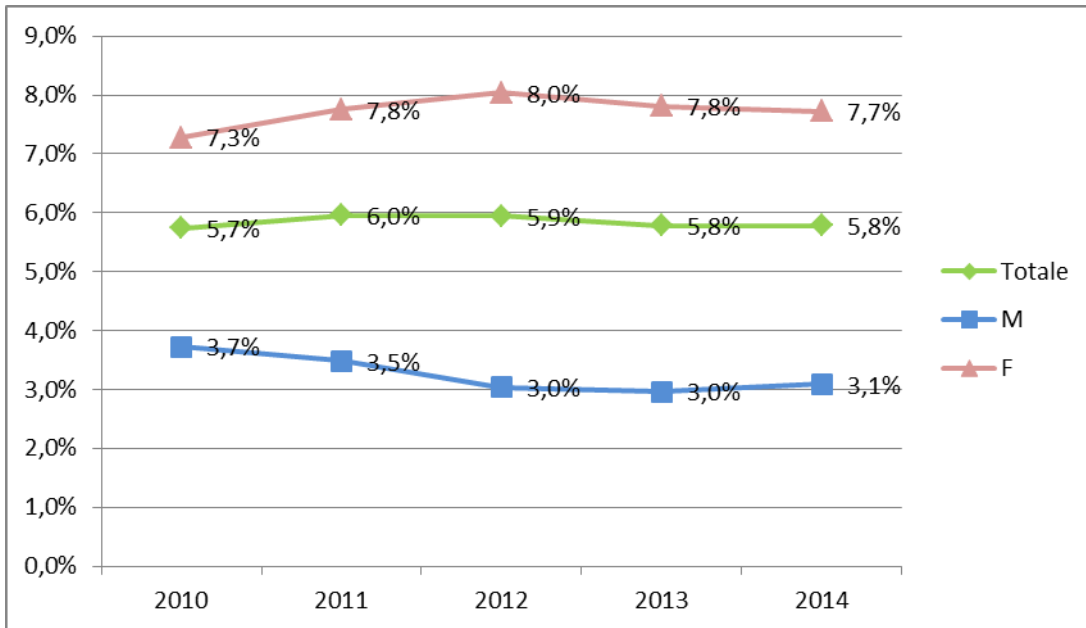
Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 19.01.2015

**Tab. 5 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time per categoria – dati al 31.12.2014**

Categoria	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>B</b>	2	1	3	10	2	12	<b>15</b>
<b>C</b>	7	8	15	31	5	36	<b>51</b>
<b>D</b>	5	6	11	39	4	43	<b>54</b>
<b>Redattori</b>	0	1	1	0	0	0	<b>1</b>
<b>Totale</b>	14	16	30	80	11	91	<b>121</b>

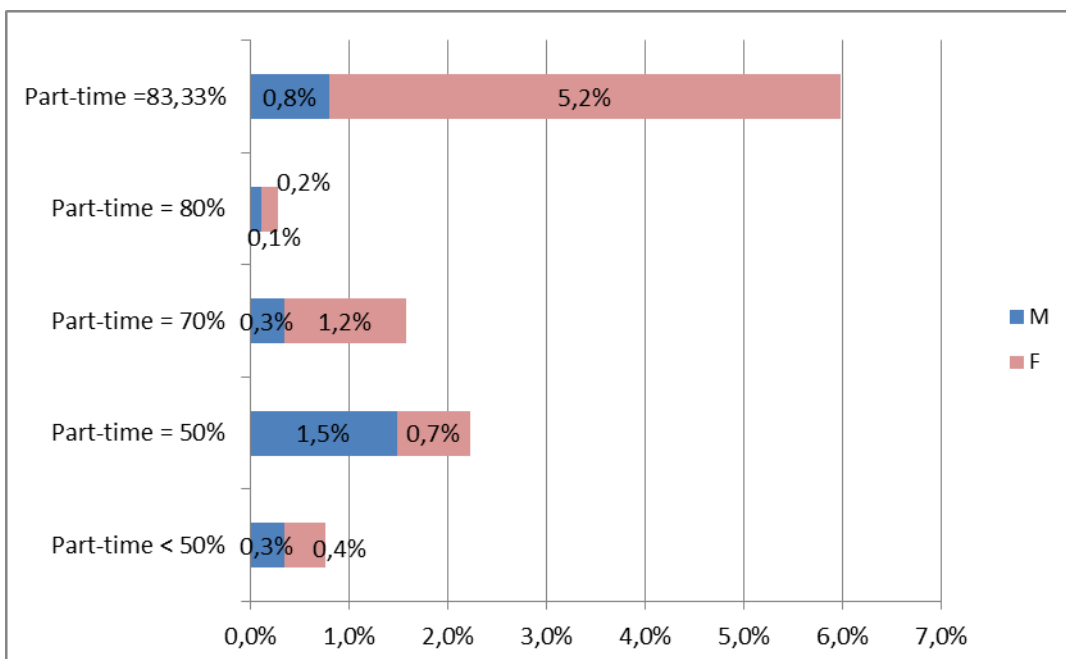
Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 19.01.2015

**Fig.1 – Percentuale di dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time per genere al 31 dicembre – Anni 2010 – 2014**



Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 19.01.2015

**Fig.2 – Percentuale di dipendenti a tempo indeterminato per tipologia di Part-time e genere – dati al 31.12.2014**



Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 19.01.2015

### 1.3 L'orario agevolato

**I dati sull'orario agevolato sono forniti dal Settore Amministrazione del personale.** 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.

Al 31 dicembre 2014 risultano 750 le persone con la possibilità di utilizzo di questa agevolazione, che rappresentano il 39% dei potenziali fruitori in servizio presso le Direzioni Generali della Giunta regionale. Dei 750 dipendenti fruitori, 510 sono donne e 240 uomini. Tenendo conto della maggior numerosità delle donne sugli uomini, la percentuale di donne che usufruisce dell'orario agevolato sulle donne che lo possono richiedere è del 45%, mentre per gli uomini questa analoga percentuale è del 30%. Indipendentemente dal genere è il 39% la percentuale dei fruitori del l'orario agevolato. Si evidenzia quindi subito come siano le donne le maggiori utilizzatrici di questo istituto, grazie a questa opportunità riescono più facilmente a conciliare gli impegni professionali con quelli familiari.

Da un'analisi per categoria invece si nota come la posizione giuridica D sia quella che sfrutta maggiormente questa opportunità con un percentuale pari a 45% (53% per le femmine, 32% per i maschi).

**Tab. 6 - Dipendenti a tempo pieno che usufruiscono dell'orario agevolato e loro percentuale distinti per posizione giuridica. Dati al 31.12.2014**

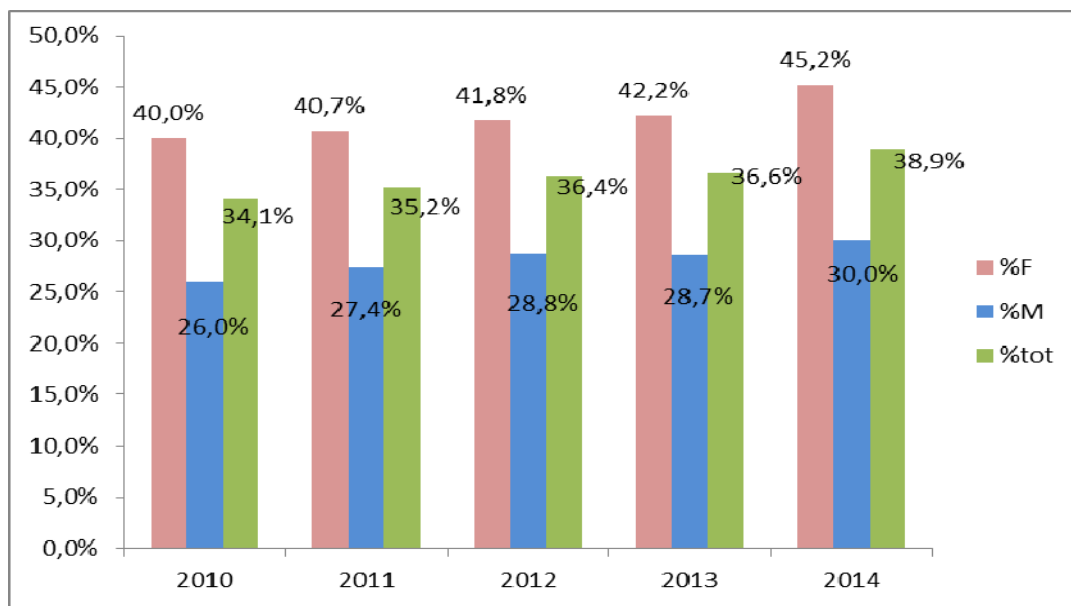
<b>Categoria</b>	<b>F agevolato</b>	<b>F totali</b>	<b>% F</b>	<b>M agevolato</b>	<b>M totali</b>	<b>% M</b>	<b>Totale agevolato</b>	<b>Totale</b>	<b>% totale</b>
<i>B</i>	32	106	30%	16	69	23%	48	175	27%
<i>C</i>	159	416	38%	65	250	26%	224	666	34%
<i>D</i>	319	601	53%	149	471	32%	478	1072	45%
<i>Redattori</i>	0	6	0%	0	9	0%	0	15	0%
<b>Totale</b>	<b>510</b>	<b>1129</b>	<b>45%</b>	<b>240</b>	<b>799</b>	<b>30%</b>	<b>750</b>	<b>1928</b>	<b>39%</b>

Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale - 29/01/2015

Analizzando invece i dati storici, è da sottolineare che l'utilizzo dell'orario agevolato ha visto una crescita costante nel tempo, passando dal 34% del 2010 al 39% nel 2014. Per le donne da 40% a 45%.



**Fig. 3 – Percentuale di dipendenti che hanno usufruito dell'orario agevolato per i due generi negli anni . Al 31 dicembre anni 2010 – 2014**



Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale - 29/01/2015

## 1.4 Telelavoro

**I dati sono forniti dal Settore Servizi generali e semplificazione dei processi.** 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.

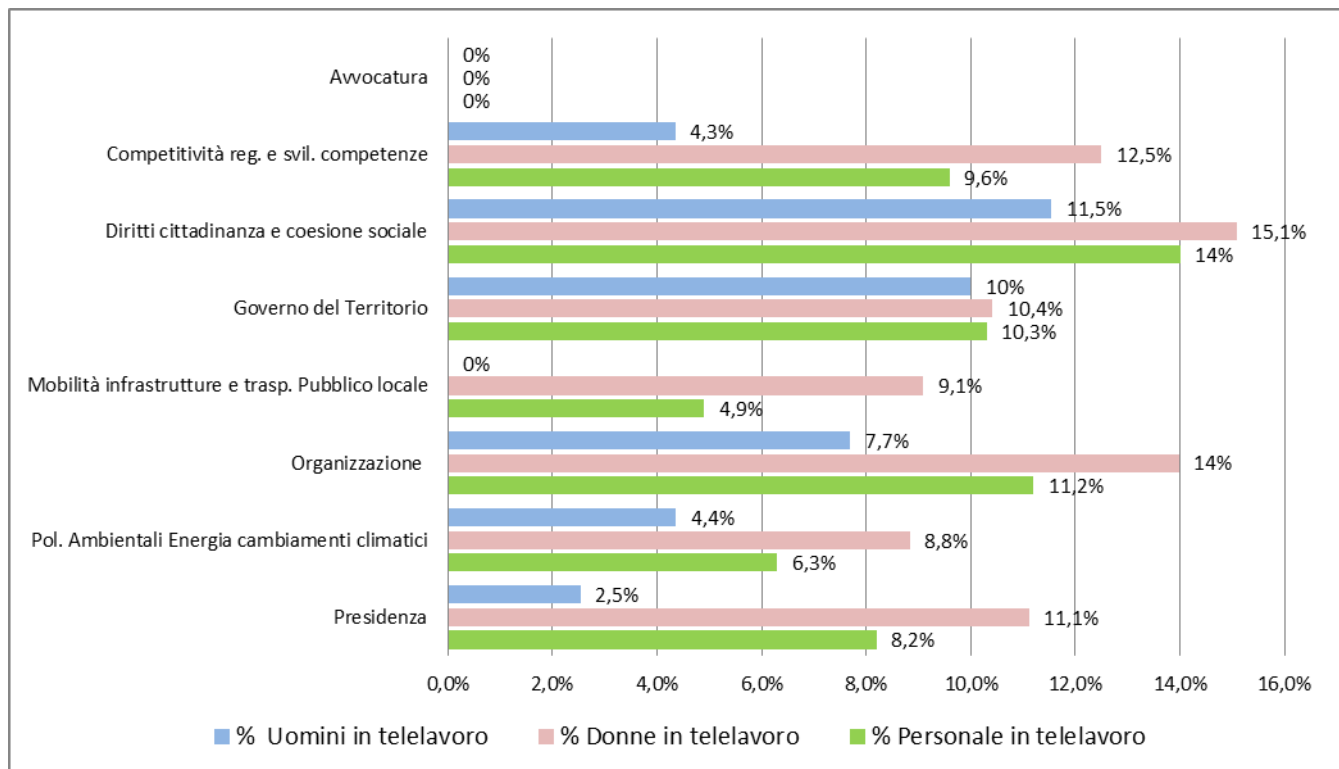
Questa forma di flessibilità non è ancora particolarmente adoperata dato che coinvolge solo il 9,3% del personale della Giunta regionale, ma è da sottolineare che comunque negli ultimi anni il suo utilizzo è cresciuto in modo consistente: in 4 anni è raddoppiato passando da 4,6% del personale del 2011 al 9,3% dell'ultimo anno. Così come per gli anni precedenti, anche nel 2014 la maggior parte delle persone che usufruisce di questa forma di flessibilità è di genere femminile (11,9% contro il 5,5% della popolazione maschile), e di categoria D senza PO (il 12,4% dell'intero personale a tempo indeterminato). Interessante notare come i dipendenti delle classi d'età più giovani sono poco interessati a questa forma di flessibilità, mentre il numero di telelavoratori si concentra principalmente nelle fasce 35-44 anni e 45-54 anni, quelle in cui si presentano maggiori esigenze di carattere familiare. Qualunque fascia d'età si consideri, le donne risultano essere le maggiori utilizzatrici. Per quanto infine riguarda il numero di giorni telelavorabili, questi possono variare tra 1 e 4, stabiliti in accordo con il Dirigente. La forma di telelavoro più utilizzata dai dipendenti della Giunta regionale è quella che permette al dipendente di lavorare da casa 2 giorni su 5.

**Tab. 7 – Utilizzo del telelavoro per Direzione Generale e genere – dati al 31.12.2014**

Direzioni Generali	Personale assegnato	Personale in telelavoro	% Personale in telelavoro	Donne assegnate	Donne in telelavoro	% Donne in telelavoro	Uomini assegnati	Uomini in telelavoro	% Uomini in telelavoro
Avvocatura	24	0	0%	19	0	0%	5	0	0%
Competitività reg. e svil. competenze	386	37	9,60%	248	31	12,5%	138	6	4,3%
Diritti cittadinanza e coesione sociale	257	36	14%	179	27	15,1%	78	9	11,5%
Governo del Territorio	78	8	10,30%	48	5	10,4%	30	3	10%
Mobilità infrastrutture e trasp. Pubblico locale	82	4	4,90%	44	4	9,1%	38	0	0%
Organizzazione	418	47	11,20%	236	33	14%	182	14	7,7%
Pol. Ambientali Energia cambiamenti climatici	410	26	6,30%	181	16	8,8%	229	10	4,4%
Presidenza	352	29	8,20%	234	26	11,1%	118	3	2,5%
<b>Totale</b>	<b>2007</b>	<b>187</b>	<b>9,30%</b>	<b>1189</b>	<b>142</b>	<b>11,9%</b>	<b>818</b>	<b>45</b>	<b>5,5%</b>

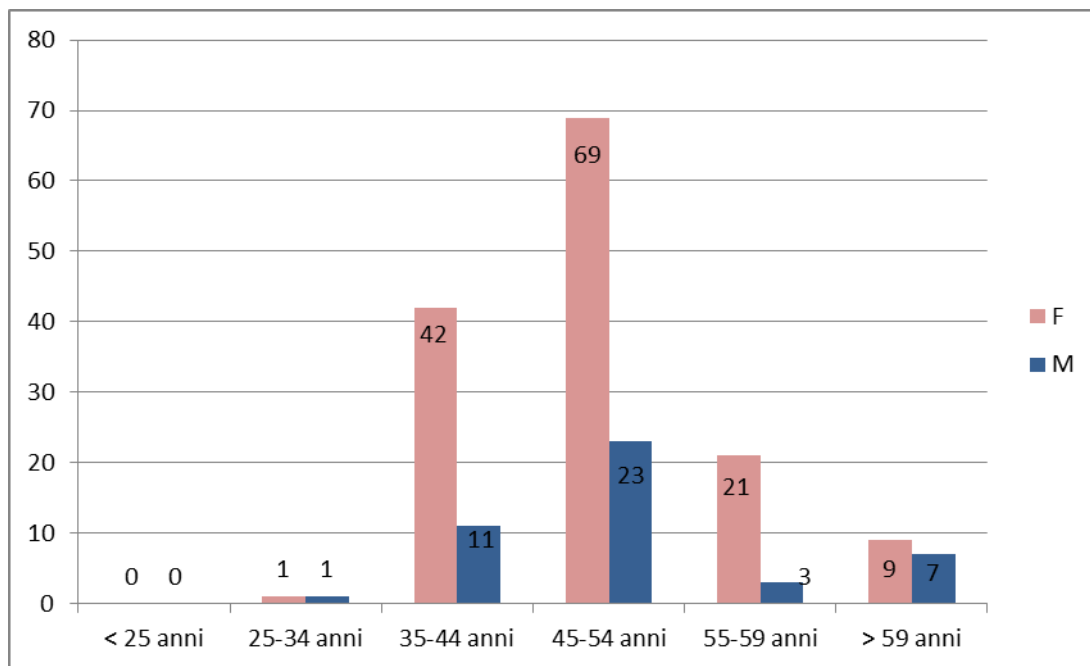
Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Servizi generali e semplificazione dei processi - 16/02/2015

**Fig. 4 - Percentuale di utilizzo del telelavoro all'interno di ciascuna Direzione Generale. Dati al 31.12.2014**



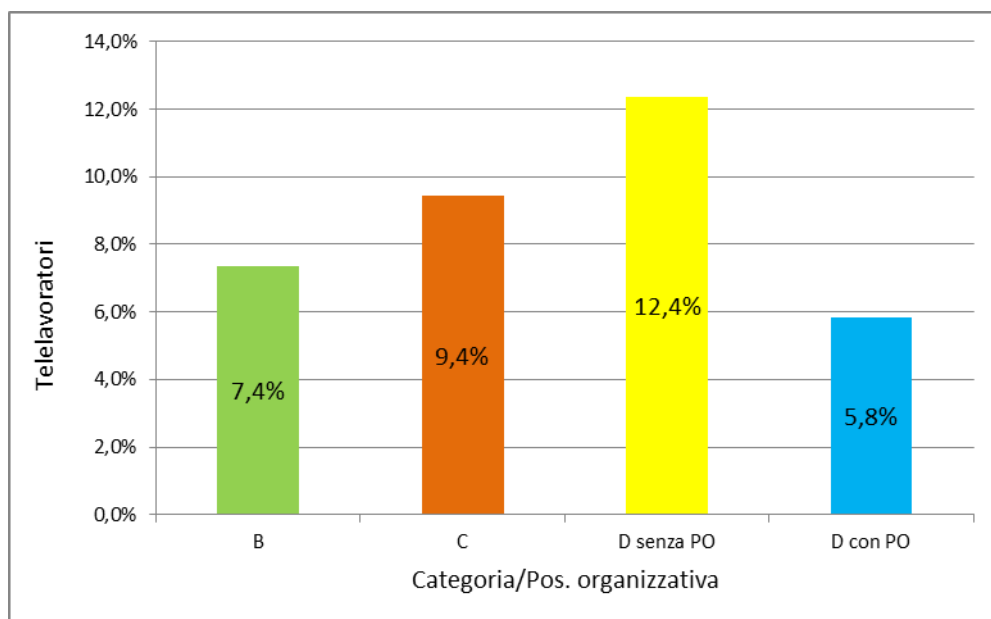
Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Servizi generali e semplificazione dei processi - 16/02/2015

**Fig. 5 - Personale in telelavoro per fasce d'età e genere – Anno 2014**



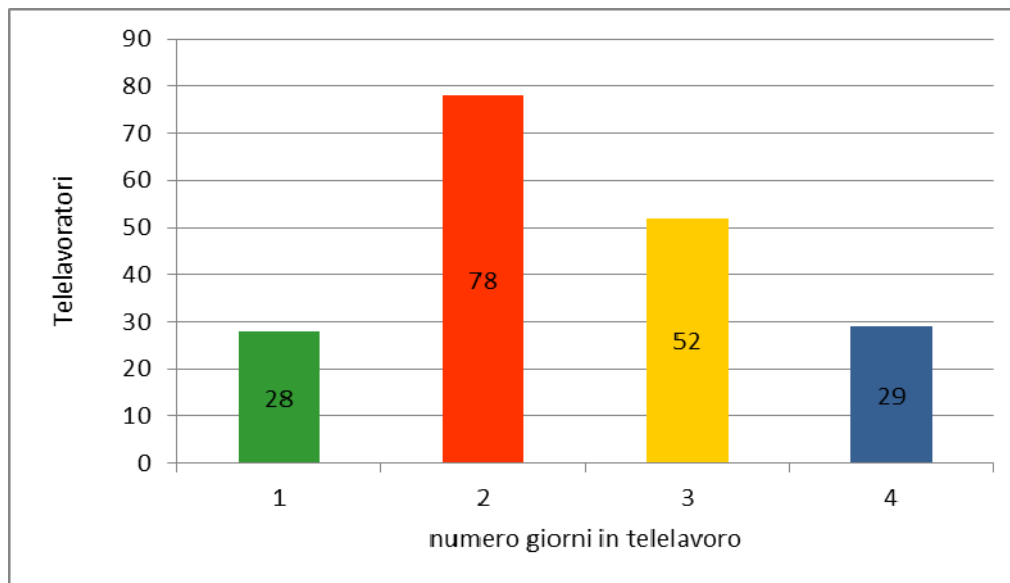
Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Servizi generali e semplificazione dei processi – 16/02/2015

**Fig. 6- Percentuale del Personale in telelavoro per categoria /posizione organizzativa – Anno 2014**



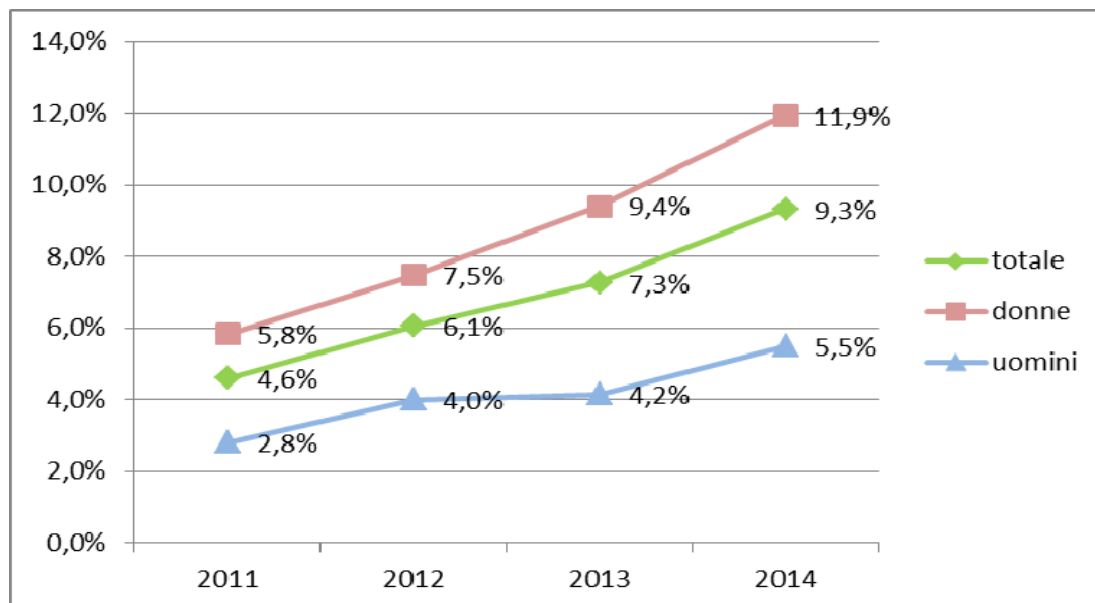
Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Servizi generali e semplificazione dei processi – 16/02/2015

**Fig. 7 - Personale in telelavoro per numero giorni in telelavoro – Anno 2014**



Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Servizi generali e semplificazione dei processi – 16/02/2015

**Fig. 8 – Confronto storico dell'utilizzo del Telelavoro per i dipendenti della Giunta Regionale. Anni 2011 – 2014 (valori percentuali per i due generi)**



Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Servizi generali e semplificazione dei processi – 16/02/2015

## 1.5 Permessi 150 ore diritto allo studio

**I dati sono forniti dal Settore Amministrazione del personale.** 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 2014 questo tipo di congedo è stato utilizzato da 18 persone delle Direzioni della Giunta regionale di cui 11 donne e 7 uomini, per la maggior parte compresa nelle fasce d'età 35-44 anni e 45-54 anni. I corsi di studio per i quali è stato usufruito questo tipo di permesso riguarda prevalentemente il conseguimento di un titolo universitario, 13 per la Laurea e 4 per Master di specializzazione. Rispetto ai dati dell'anno precedente non si notano grosse differenze né per quanto riguarda la distribuzione per fascia d'età né per la tipologia di corsi di studio per cui sono state usufruite le 150 ore. Solo l'aumento di 2 unità maschili fa leggermente variare la composizione per genere degli utilizzatori di questo tipo di congedo facendo salire dal 61% al 69 % la percentuale maschile sul totale. La categoria C rappresenta sempre la maggioranza (15 su 18) tra coloro che utilizzano il permesso per motivi di studio.

**Tab. 8 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 2014**

Categoria	Genere	Corso Studi	<25 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-59 anni	>59 anni	Totale
C	Femmine	Sc. Media					1		1
		Laurea			4		3		7
		Master				2			2
	Maschi	Laurea		1	2	1			4
		Master		1					1
D	Femmine	Laurea				1			1
	Maschi	Laurea				1			1
		Master				1			1
<b>Totale</b>				<b>2</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>		<b>18</b>

Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale – 13/02/2015

**Tab. 9 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					
D	Femmine	Laurea				1			1
		Master				1			1
	Maschi	Laurea				1			1
		Master		1					1
<b>Totale</b>				<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2</b>		<b>16</b>

Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale – 13/02/2015

## 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 2014 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 nel sistema della classificazione del personale, i funzionari di categoria D che svolgono compiti di responsabilità e ai quali sono attribuite una serie di attività, sia pure non autonome, ma di rilevante contenuto professionale.

All'interno delle Direzioni della Giunta regionale, al 31 Dicembre 2014 sono presenti 445 posizioni organizzative assegnate a responsabili, su un totale di 1.092 dipendenti di categoria D a tempo indeterminato, con una percentuale pari quindi al 40,7%.

Sul totale degli incarichi assegnati il 54% è attribuito a dipendenti donne ed il 46% a dipendenti uomini (Tab.10). Se si analizza tuttavia il dato sul totale di genere della categoria D, si evidenzia che tra le donne la responsabilità di posizione organizzativa è coperta dal 38,8%, mentre tra gli uomini la percentuale sale al 43,2%. Da un'ulteriore analisi in cui vengono differenziati i dati per categoria economica D1 e D3, (Tab.11 - dati **forniti dal Settore Amministrazione del personale**), emerge l'esistenza di una relazione rilevante fra l'incarico di PO e il livello economico della categoria D: nel D3 il 76% dei D ha l'incarico di PO nel D1 questo incarico lo ha il 32% dei D. Aggiungendo a questa analisi il fattore genere, dall'interno dei due livelli economici, si osserva che per entrambi vi è una percentuale leggermente superiore di PO femmine rispetto ai maschi (32,1% contro 31,6% nel livello D1, 78,0 % contro 74,4% nel livello D3). Questo potrebbe sembrare in contraddizione con quanto detto sopra e cioè che

considerando solo il livello D risulta invece che la percentuale di PO femmine è inferiore a quella dei maschi (38,8% contro il 43,2%). Ma la contraddizione è solo apparente. Questo accade perché nel livello D3 con alte percentuali di PO prevalgono gli uomini; nel livello D1 con più modeste percentuali di PO prevalgono le donne<sup>1</sup>. Quello che determina significativamente l'assegnazione dell'incarico di PO è il livello economico (D1, D3) e non il genere<sup>2</sup>

Anche a livello di singole Direzioni Generali emerge la differenziazione tra uomini e donne nell'attribuzione di Posizioni. La Fig.9 mostra che in quasi tutte le direzioni ci sono in proporzione più uomini che donne con tale responsabilità, in particolare nell'Avvocatura dove, sebbene la popolazione sia quasi esclusivamente femminile, 4 uomini su 4 totali di categoria D possiedono questa responsabilità. Solo presso la Direzione Generale Diritti di cittadinanza e coesione sociale, le donne superano gli uomini(44,3% contro il 40,8%).

Al loro interno le Posizioni organizzative sono suddivise in 4 diverse tipologie, che alla data del 31 dicembre 2014 in Giunta regionale erano così costituite: 53 di presidio, 280 organiche, 84 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 maschile, salvo tra le posizioni organizzative di presidio, dove la percentuale delle donne supera di 1 punto quella maschile (Fig. 10)

In quest'ultimo anno il numero di incarichi di posizioni organizzative è tornata a diminuire: mentre tra il 2011 ed il 2013 si era registrata una crescita, quest'anno si è verificato un cambio di andamento.

**Tab. 10 – Dipendenti a tempo indeterminato di categoria D per incarico e posizione giuridica – dati al 31.12.2014**

	D		% D		Totale cat. D
	Femmine	Maschi	% Femmine	% Maschi	Totale
Nessun incarico	378	269	58,4%	41,6%	647
Responsabilità Posizione Organizzativa	240	205	53,9%	46,1%	445
Totale Cat. D	618	474	56,6%	43,4%	1092
% Responsabilità Posizione Organizzativa	38,8%	43,2%			40,7%

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

1

Si tratta del cosiddetto paradosso di Simpson (vedi: Wikipedia [https://it.wikipedia.org/wiki/Paradosso\\_di\\_Simpson](https://it.wikipedia.org/wiki/Paradosso_di_Simpson))

2

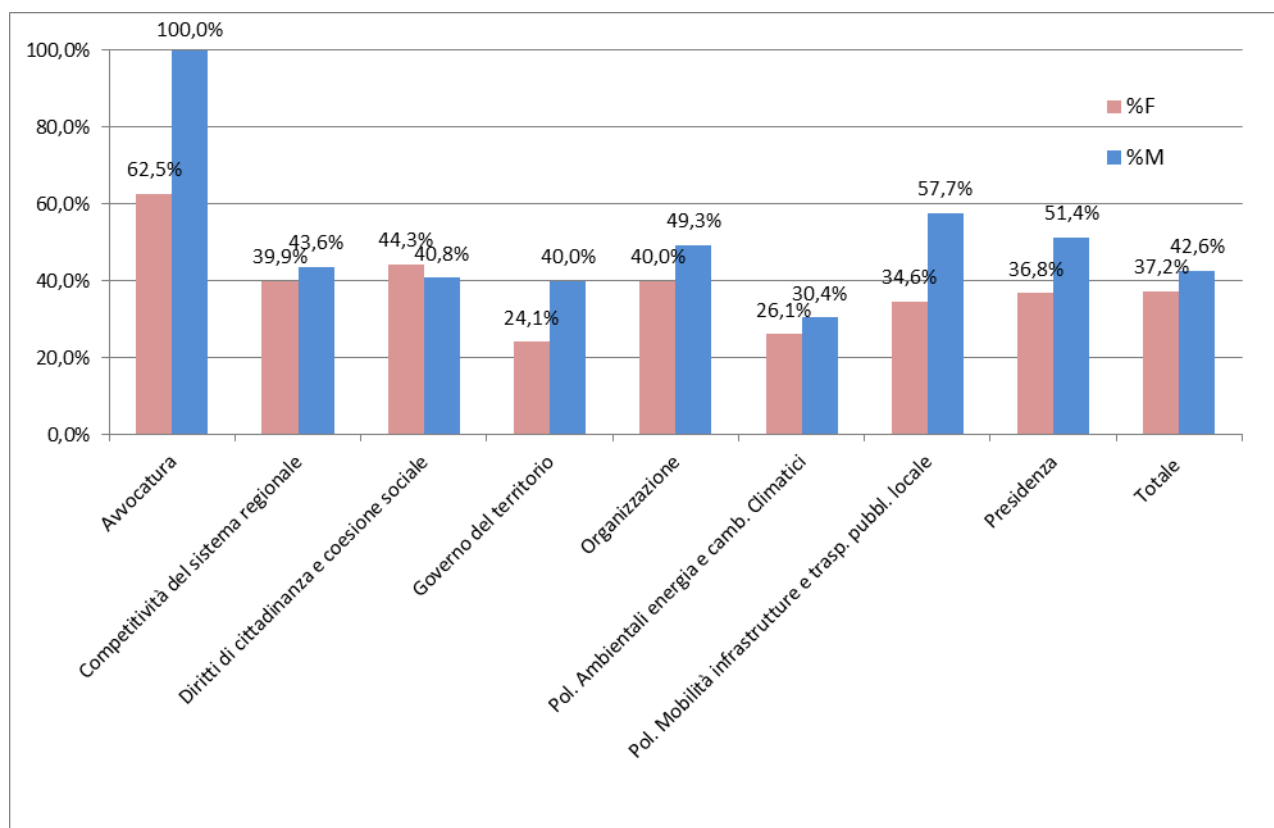
Questa conclusione di tipo inferenziale deriva dall'applicazione di un modello di regressione logistica fra l'incarico di PO e i due fattori esplicativi: Genere, Livello economico.

**Tab. 11 – Dipendenti a tempo indeterminato di categoria D per incarico e categoria/qualifica giuridica – dati al 31.12.2014**

	D1			D3			D		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Totale Femmine	Totale Maschi	Totale
Nessun incarico	358	236	594	20	33	53	378	269	647
Responsabilità Posizione Organizzativa	169	109	278	71	96	167	240	205	445
<b>Totale Cat. D</b>	<b>527</b>	<b>345</b>	<b>872</b>	<b>91</b>	<b>129</b>	<b>220</b>	<b>618</b>	<b>474</b>	<b>1092</b>
% Responsabilità posizione organizzativa	32,1%	31,6%	31,9	78%	74,4%	75,9%	38,8%	43,2%	40,7%

Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale – 29/01/2015

**Fig. 9 Distribuzione di PO per genere per Direzione Generale – dati al 31.12.2014 (percentuale sulla categoria D in ogni Direzione Generale)**



Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

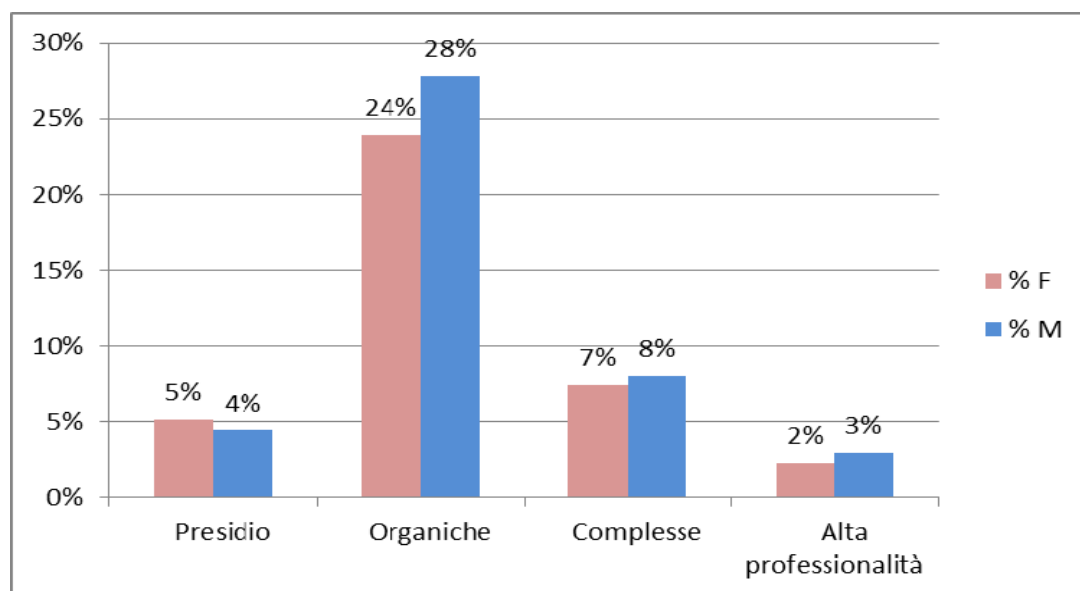


**Tab. 12 - Attribuzioni posizioni organizzative per posizione giuridica e Direzione Generale – dati al 31.12.2014**

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	49	25	74	12	19	31	61	44	105	233
Diritti cittadinanza e coesione sociale	29	11	40	10	9	19	39	20	59	135
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	52
Organizzazione e Risorse	26	18	44	16	16	32	42	34	76	174
Pol. Ambientali Energia cambiamenti climatici	13	13	26	11	29	40	24	42	66	226
Presidenza	39	27	66	14	11	25	53	38	91	211
<b>Totale</b>	<b>169</b>	<b>109</b>	<b>278</b>	<b>71</b>	<b>96</b>	<b>167</b>	<b>240</b>	<b>205</b>	<b>445</b>	<b>1092</b>

Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale – 29/01/2015

**Fig. 10 Percentuali di PO per tipologia su 100 dipendenti di categoria D maschi e su 100 dipendenti di categoria D femmine. Dati al 31.12.2014**



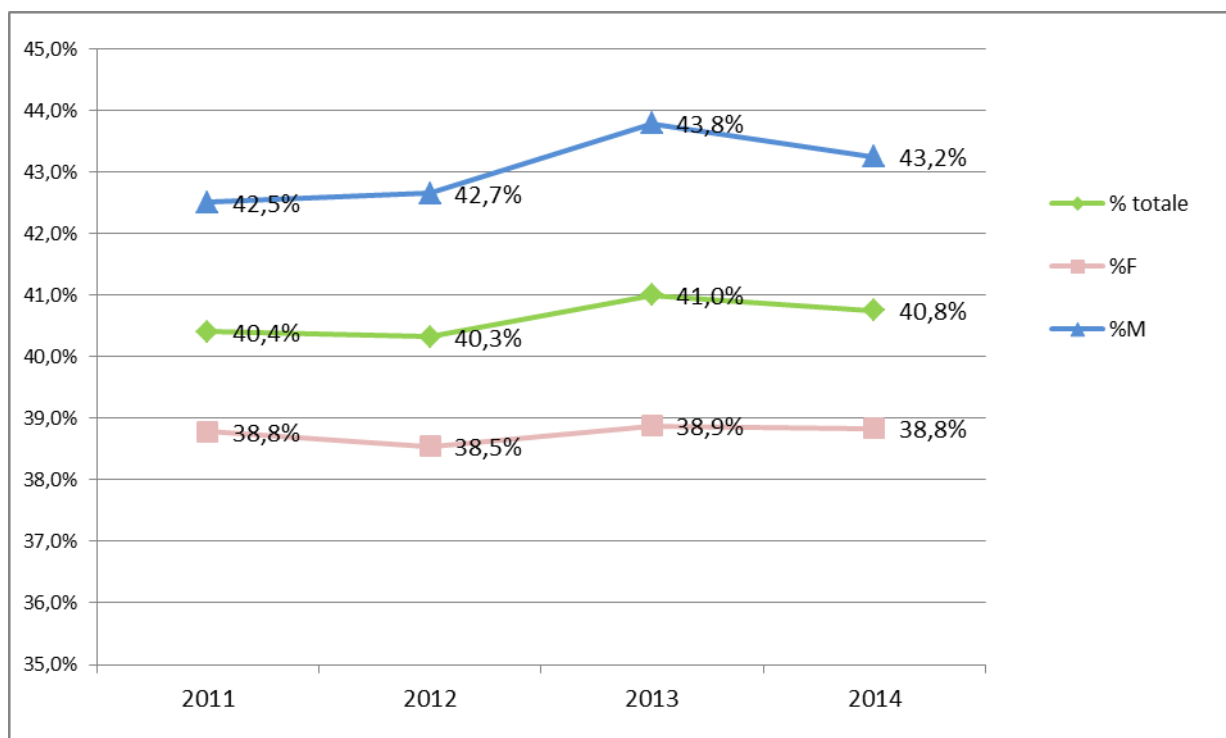
Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

**Tab. 13 - Attribuzioni posizioni organizzative al 31.12.2014 per tipologia di PO e Direzione Generale**

Direzione generale	PO di presidio		PO organica		PO complessa		PO alta prof.tà		Totale
	F	M	F	M	F	M	F	M	
Avvocatura	0	0	0	1	0	0	5	3	<b>9</b>
Competitività reg. e svil. competenze	13	6	31	28	16	7	1	3	<b>105</b>
Diritti cittadinanza e coesione sociale	5	3	25	13	9	4	0	0	<b>59</b>
Governo del territorio	0	0	3	5	2	1	2	2	<b>15</b>
Mobilità infrastrutture e trasp. Pubblico locale	2	1	4	10	2	3	1	1	<b>24</b>
Organizzazione	3	1	32	22	7	11	0	0	<b>76</b>
Pol. Ambientali Energia cambiamenti climatici	4	7	16	26	3	5	1	4	<b>66</b>
Presidenza	5	3	37	27	7	7	4	1	<b>91</b>
<b>Totale</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>148</b>	<b>132</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>445</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

**Fig.11 - Attribuzioni posizioni organizzative al 31 dicembre. Confronto tra gli anni 2010-2011–2012-2013. (PO su 100 dipendenti di categoria D Femmine, su 100 dipendenti di categoria D Maschi, su 100 dipendenti di categoria D)**



Fonte: Rapporti sul personale della Giunta regionale anni 2010-2013

## 2.3 Le qualifiche dirigenziali

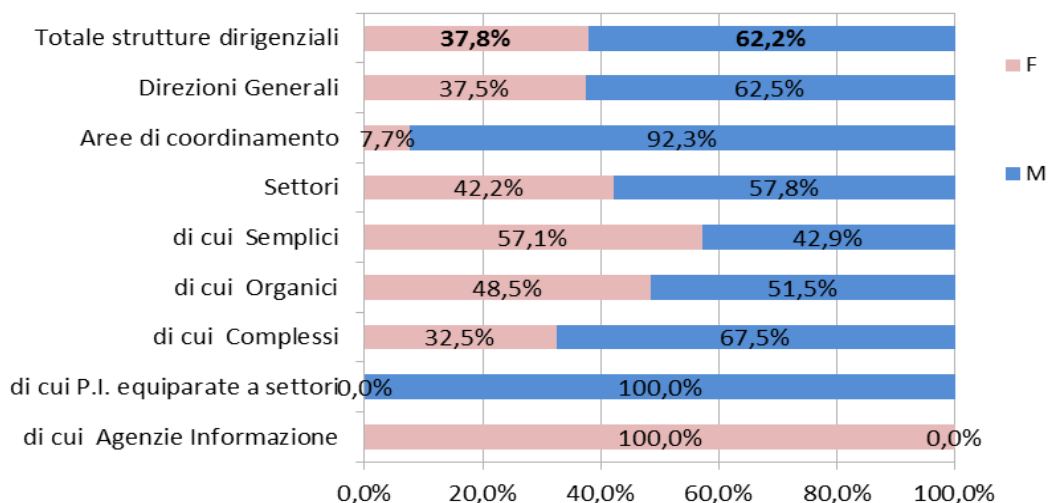
A fine 2014 il numero di strutture dirigenziali assegnate è risultato pari a 111 di cui 42 assegnate a donne e 69 a uomini. In generale si osserva che nelle responsabilità dirigenziali prevalgono gli uomini; in particolare esaminando le tre tipologie di Settori risulta evidente come la percentuale di donne (42% nell'insieme dei Settori) decresca all'aumentare della complessità di queste strutture. Tra le strutture dirigenziali di Area di coordinamento solo 1 su 13 è stata assegnata alla componente femminile. La direzione dell'Agenzia di Informazione invece è stata affidata ad una donna. E' comunque da tener presente in questa analisi che il numero di strutture assegnate non equivale al numero di dirigenti presenti presso la Giunta regionale: ad ogni dirigente infatti possono essere temporaneamente assegnate più di una struttura. Questi dati si riferiscono quindi al numero di strutture assegnate e non al numero di persone.

**Tab. 14 - Numero di strutture dirigenziali assegnate per tipologia di struttura e genere – dati al 31.12.2014**

Tipo di struttura	Valori assoluti			Valori percentuali		
	F	M	Totale	F	M	Totale
<b>Direzioni Generali</b>	3	5	8	37,5%	62,5%	100,0%
<b>Aree di coordinamento</b>	1	12	13	7,7%	92,3%	100,0%
<b>Settori</b>	38	52	90	42,2%	57,8%	100,0%
<i>di cui Semplici</i>	8	6	14	57,1%	42,9%	100,0%
<i>di cui Organici</i>	16	17	33	48,5%	51,5%	100,0%
<i>di cui Complessi</i>	13	27	40	32,5%	67,5%	100,0%
<i>di cui P.I. equiparate a settori</i>	0	2	2	0,0%	100,0%	100,0%
<i>di cui Agenzie Informazione</i>	1	0	1	100,0%	0,0%	100,0%
<b>Totale strutture dirigenziali</b>	<b>42</b>	<b>69</b>	<b>111</b>	<b>37,8%</b>	<b>62,2%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

**Fig. 12 Percentuale di femmine e di maschi nelle strutture dirigenziali per Tipologia di Struttura organizzativa – dati al 31.12.2014**



Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

### 3. Reclutamento e cessazioni del personale

#### 3.1 Reclutamento del personale a tempo indeterminato

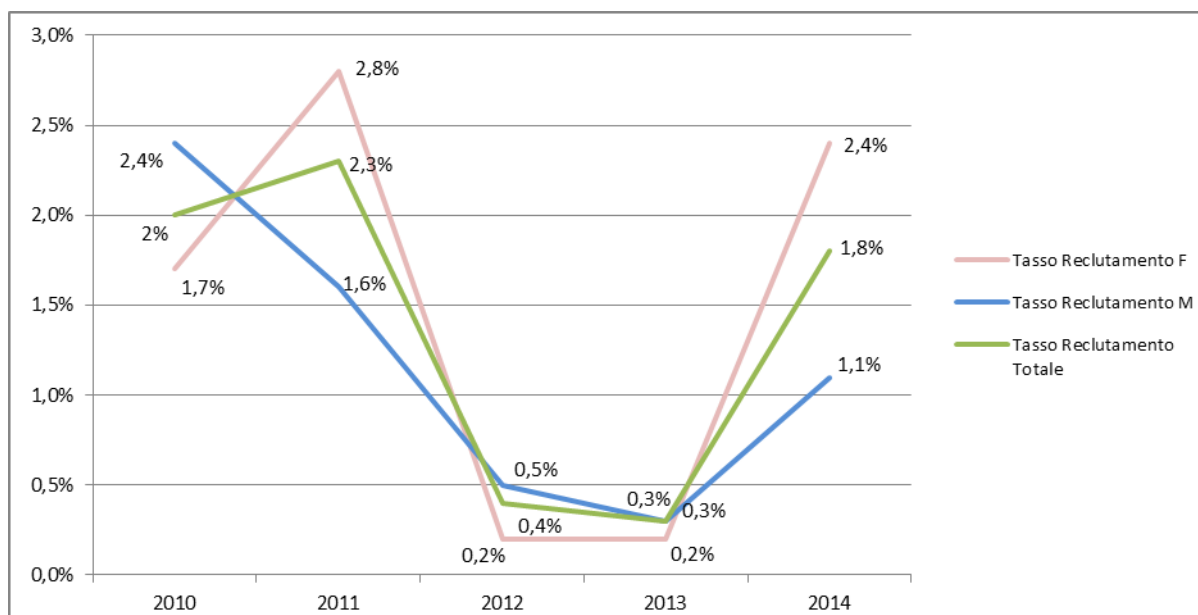
In attuazioni delle leggi regionali finanziarie n° 65/2011 e n° 77/2012, che hanno disposto un sostanziale blocco delle assunzioni, negli anni 2012 e 2013 il trend del reclutamento di personale a tempo indeterminato si era mantenuto basso. Nel 2014 è emersa invece la necessità di ricorrere ad assunzioni stabili di categoria C, in particolare per quegli uffici che si occupano di procedimenti di spesa e pagamento sui fondi finanziati da terzi (UE e Stato) poiché tali attività hanno assunto la connotazione di funzioni stabili nell'ambito della struttura operativa regionale, e non straordinarie, e quindi soggette ad assunzioni temporanee, come in passato. Nell'anno quindi, a seguito del concorso pubblico per personale di categoria C con profilo di ruolo "Assistente gestioni fondi comunitari e nazionali" e di trasferimenti da altri Enti, sono state assunte 40 persone di cui 30 donne e 10 uomini, portando il tasso di assunzione all'1,8%.

Tab. 15 – Reclutamento personale a tempo indeterminato per categoria e genere. Anni 2012 – 2013 - 2014

Categoria/qualifica	2014		2013		2012	
	F	M	F	M	F	M
Categoria B	1	0	0	1	0	0
Categoria C	25	5	3	2	2	0
Categoria D	2	4	0	0	1	5
Dirigenti	2	1	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 16.01.2015

Fig. 13 Tasso di reclutamento (\*) personale a tempo indeterminato per genere. Anni 2010 – 2014



(\*): Percentuale di assunzioni nell'anno rapportate al personale presente alla fine dell'anno precedente  
 Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 16.01.2015

### 3.2 Cessazioni del personale a tempo indeterminato

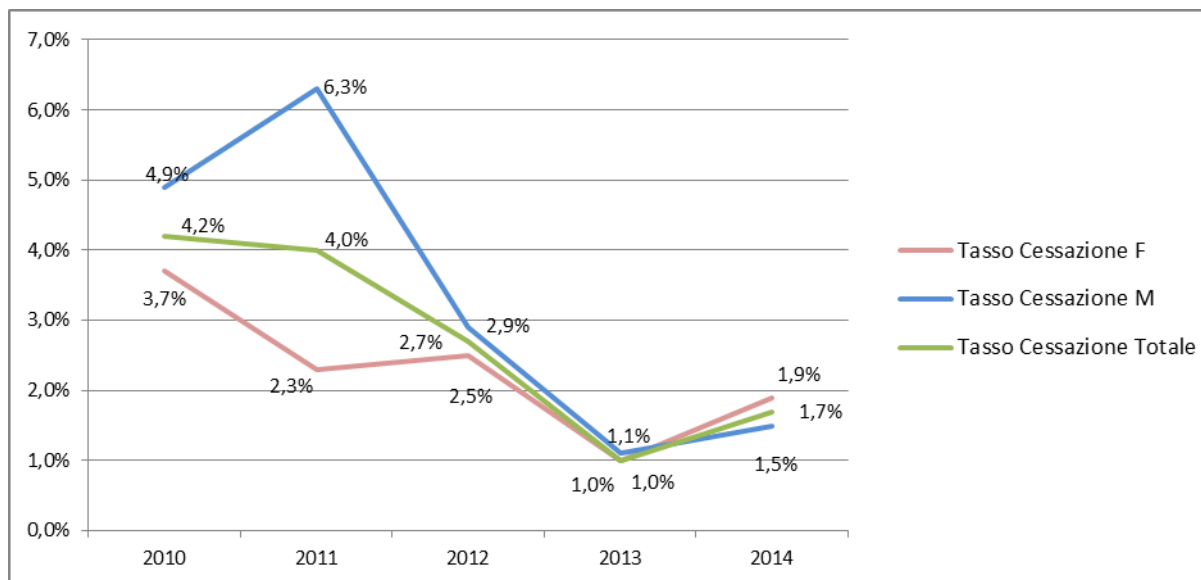
Le cessazioni del personale a tempo indeterminato nel corso del 2014 sono state in totale 38, di cui 24 donne e 14 uomini. Facendo un confronto con i dati dell'anno precedente si evidenzia un aumento delle cessazioni che nel 2013 erano risultate solo 23, bloccate per effetto delle nuove normative che regolano le modalità di pensionamento. Sebbene nell'ultimo anno le cessazioni siano aumentate il tasso di cessazione rimane comunque basso se confrontato con quello degli anni precedenti le nuove normative, così come evidenziato in Fig.14, attestandosi al 1,7%, due volte e mezzo al di sotto del livello del 2010.

**Tab. 16 – Cessazioni di personale a tempo indeterminato per categoria. Anni 2012 - 2013 – 2014**

Categoria/qualifica	2014		2013		2012	
	F	M	F	M	F	M
Categoria B	6	1	1	2	1	5
Categoria C	10	2	6	1	16	9
Categoria D	8	6	4	4	13	13
Dirigenti	0	5	2	3	3	1
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>28</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 16.01.2015

**Fig. 14 Tasso di cessazione (\*) personale a tempo indeterminato per genere. Anni 2010 – 2014**



(\*): Percentuale di cessazioni nell'anno rapportate al personale presente alla fine dell'anno precedente

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 16.01.2015

### 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 aumentato rispetto all'anno precedente passando da 18 unità del 2013 a 23 unità del 2014, e quasi tutte sono avvenute per chiamata per progetti finalizzati. Nel dettaglio si può notare che le assunzioni hanno riguardato soprattutto donne e che la categoria maggiormente coinvolta è stata la categoria D con 20 ingressi su 23.

**Tab. 17 – Reclutamento personale a tempo determinato per categoria e genere. Anni 2012 – 2013 - 2014**

Categoria/qu alifica	2014		2013		2012	
	F	M	F	M	F	M
Categoria C	2	1	2	2	7	3
Categoria D	15	5	11	3	7	7
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>10</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 16.01.2015

## 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 2.162 unità, di cui 1.267 donne e 895 uomini. La categoria giuridica in cui il personale è maggiormente impiegato è la categoria D, con 1126 unità che coprono oltre il 52% dell'intero personale di Giunta, seguita subito dopo dalla categoria C con 717 persone (Tab. 18 e Tab. 19). La presenza femminile all'interno dell'Ente è superiore a quella maschile (rappresenta infatti il 58,6% della popolazione totale) e la sua percentuale è andata, seppure leggermente, sempre a crescere nel tempo (Tab.21 e Fig. 15).

Esaminando i dati per categoria, si osserva che le donne hanno un peso maggiore nei livelli più bassi: nelle categorie B e C la loro percentuale risulta infatti superiore alla media femminile (rispettivamente 62,1% e 63,3% contro 58,6% della popolazione complessiva) mentre le percentuali maschili sono superiori alla media maschile, e quindi hanno più peso, nelle categorie più alte (categoria D e Dirigenti) (Tab 20).

Quanto alla distribuzione per struttura organizzativa, le donne sono la percentuale prevalente in tutte le Direzioni Generali, in particolare presso l'Avvocatura, Diritti di cittadinanza e coesione sociale, e Presidenza, dove la percentuale è più accentuata (superiore alla media 58,6% dell'intera Giunta).

**Tab. 18 – Personale per posizione giuridica/qualifica e genere – valori assoluti. 31.12.2014**

<b>Posizione giuridica/qualifica</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>
B	118	72	190
C	454	263	717
D	645	481	1126
redattori	6	10	16
Dirigenti*	42	69	111
Comandati	2	0	2
<b>Totale</b>	<b>1267</b>	<b>895</b>	<b>2162</b>

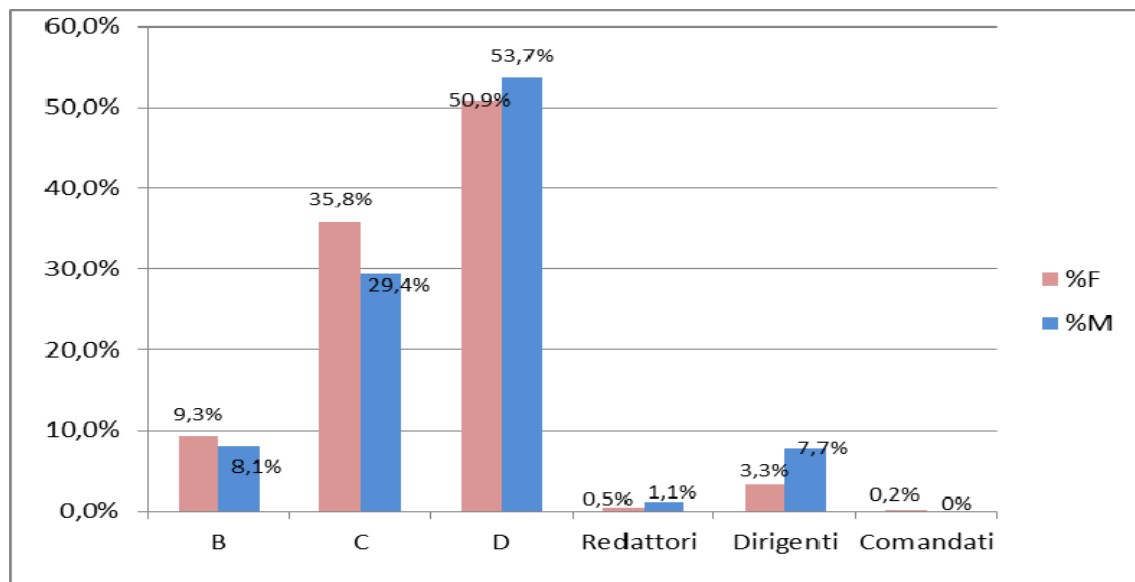
\* comprende: Direttori generali, direttore agenzia per l'informazione, dirigenti di ruolo e a tempo determinato e dirigenti in comando.  
Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

**Tab. 19 – Personale per posizione giuridica/qualifica e genere – valori in percentuale sul genere – 31.12.2014**

<b>Posizione giuridica/qualifica</b>	<b>%F</b>	<b>%M</b>	<b>Totale</b>
B	9.3%	8.1%	8.8%
C	35.8%	29.4%	33.2%
D	50.9%	53.7%	52.1%
Redattori	0.5%	1.1%	0.7%
Dirigenti	3.3%	7.7%	5.1%
Comandati	0.2%	0%	0.1%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

**Fig. 15 Distribuzione del personale femminile e maschile nelle categorie giuridiche/qualifica dirigenziale – dati al 31.12.2014**



Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

**Tab. 20 – Personale per posizione giuridica/qualifica e genere – valori in percentuale sulla posizione giuridica/qualifica - 31.12.2014**

Posizione giuridica/qualifica	%F	%M	Totale
B	62.1%	37.9%	100%
C	63.3%	36.7%	100%
D	57.3%	42.7%	100%
Redattori	37.5%	32.5%	100%
Dirigenti	37.8%	62.2%	100%
Comandati	100%	0%	100%
<b>Totale</b>	<b>58.6%</b>	<b>41.4%</b>	<b>100%</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

**Tab.21 - Distribuzione del personale per genere – confronto anni precedenti al 31 dicembre: Anni 2010 - 2011 – 2012 - 2013**

	F	M	Totale	%F
<b>2013</b>	1273	899	2172	58,6%
<b>2012</b>	1280	917	2197	58,3%
<b>2011</b>	1320	951	2271	58,1%
<b>2010</b>	1319	989	2308	57,1%

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015

**Tab. 22 - Personale per direzione generale e genere - Valori assoluti e percentuali e tasso di femminilità\* - 31.12.2014**

Direzione Generale	F		M		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Avvocatura	21	80.8%	5	19.2%	26	100,00%
Competitività reg. e svil. competenze	279	62.7%	166	37.3%	445	100,00%
Diritti di cittadinanza e coesione sociale	192	68.6%	88	31.4%	280	100,00%
Governo del territorio	50	61%	32	39%	82	100,00%
Mobilità infrastrutture e trasp. Pubbl. locale	45	50.6%	44	49.4%	89	100,00%
Organizzazione	243	56.2%	189	43.8%	432	100,00%
Pol. Ambientali energia e cambiamenti climatici	188	44%	239	56%	427	100,00%
Presidenza	249	65.3%	132	34.7%	381	100,00%
<b>Totale</b>	<b>1267</b>	<b>58.6%</b>	<b>895</b>	<b>41.4%</b>	<b>2162</b>	<b>58.6%</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 14.01.2015



## 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 868 persone su 2.162 pari al 40% del personale.

La classe d'età 45-54 anni risulta essere anche quella in cui sia gli uomini che le donne sono numericamente più presenti ognuna rispetto al proprio genere, ma è da evidenziare che la presenza femminile risulta superiore a quella maschile in tutte le fasce d'età fatta eccezione per la classe "> 59 anni", in cui gli uomini sono in predominanza. Da notare che all'interno di quest'ultima fascia la differenza di genere si accentua con il crescere delle posizioni di categoria: su 33 dirigenti di età superiore a 59 anni solo 6 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 rappresentare solo il 2% dell'intera popolazione mentre anche la classe di età 35-44 anni (il 27% del totale) perde 3 punti percentuali rispetto al 2012. Lo slittamento dei pensionamenti invece ha innalzato il numero del personale con età superiore a 59 anni rispetto al 2012 (anno della cosiddetta Legge Fornero): si è infatti passati dal 5,6% del 2012 al 10,7% del 2014.

L'invecchiamento della popolazione ha fatto sì che l'età media dei dipendenti sia passata da 46,6 anni del 2010 a 49,4 anni di fine 2014. Come si vede anche dalla Fig. 16 a fine 2014 sotto i 30 anni ci sono appena 6 dipendenti.

Tab. 23 – Personale per posizione giuridica/qualifica, genere e classe di età – 31.12.2014

Posizione giuridica/ qualifica	Genere	Classe di età						Totale
		<25	25-34	35-44	45-54	55-59	>59	
B	F			7	50	47	14	118
	M		1	6	27	26	12	72
<b>Totale B</b>			<b>1</b>	<b>13</b>	<b>77</b>	<b>73</b>	<b>26</b>	<b>190</b>
C	F	1	21	153	165	78	36	454
	M		9	65	108	52	29	263
<b>Totale C</b>		<b>1</b>	<b>30</b>	<b>218</b>	<b>273</b>	<b>130</b>	<b>65</b>	<b>717</b>
D	F		12	223	274	91	45	645
	M		3	117	209	93	59	481
<b>Totale D</b>			<b>15</b>	<b>340</b>	<b>483</b>	<b>184</b>	<b>104</b>	<b>1126</b>
Redattori	F			1	1	2	2	6
	M			2	3	3	2	10
<b>Totale Redattori</b>				<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>16</b>
Comandati	F			1		1		2
	M							
<b>Totale Comandati</b>				<b>1</b>		<b>1</b>		<b>2</b>
Dirigenti	F			7	16	13	6	42
	M			7	15	20	27	69
<b>Totale Dirigenti</b>				<b>14</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>111</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>1</b>	<b>46</b>	<b>589</b>	<b>868</b>	<b>426</b>	<b>232</b>	<b>2162</b>
<b>Totale femmine</b>		<b>1</b>	<b>33</b>	<b>392</b>	<b>506</b>	<b>232</b>	<b>103</b>	<b>1267</b>
<b>Totale maschi</b>			<b>13</b>	<b>197</b>	<b>362</b>	<b>194</b>	<b>129</b>	<b>895</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 21.01.2015

Tab. 24 – Distribuzione percentuale del personale per anno e classi d'età al 31 dicembre. Anni 2010 - 2014

Anno	Classi d'età						Totale
	<25	25-34	35-44	45-54	55-59	>59	
2014	0,05%	2,1%	27,2%	40,1%	19,7%	10,7%	100%
2013	0,05%	2,8%	29,1%	40,8%	19,2%	8,1%	100%
2012		4,2%	30,0%	41,5%	18,7%	5,6%	100%
2011	0,1%	5,9%	31,7%	40,3%	18,0%	4,1%	100%
2010		7,4%	32,5%	39,5%	16,7%	3,9%	100%

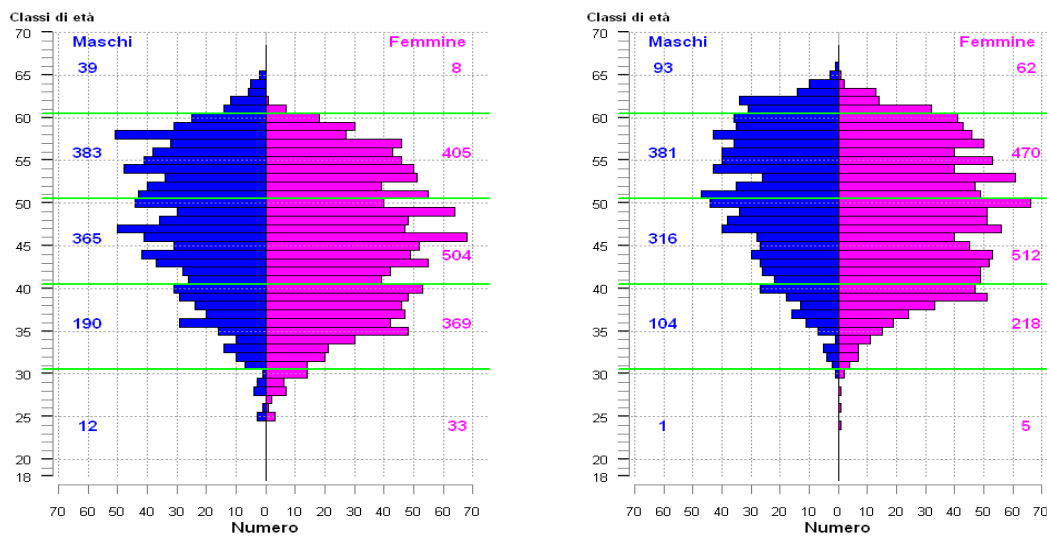
Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 21.01.2015

Tab. 25 Età media del personale della Giunta regionale alle date indicate

Data	Femmine	Maschi	Totale
31/12/10	45,57	48,12	46,66
31/12/14	48,54	50,71	49,45

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 21.01.2015

Fig. 16 Piramidi del personale maschile e femminile per età al 31 dicembre. Anni 2010 – 2014



Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 21.01.2015

### 4.3 Distribuzione del personale per titolo di studio

Dalla analisi dei dati relativi al personale degli uffici delle Direzioni Generali di Giunta per titolo di studio risulta che il livello d'istruzione all'interno del personale regionale è piuttosto alto considerando che il 51,7% dei dipendenti possiede una formazione universitaria (laurea breve, laurea o altri titoli post laurea) ed il 36,5% possiede la licenza media superiore. Soltanto il 10,7% ha il titolo di studio relativo all'assolvimento dell'obbligo scolastico.

Se si analizza il dato in ottica di genere emerge che gli uomini superano leggermente le donne per il grado di istruzione: il 53,3% sul totale degli uomini possiedono un titolo universitario (contro il 50,6% delle donne).

Esaminando i dipendenti con titolo di studio universitario e la loro distribuzione per genere nelle varie categorie, si nota come gli uomini prevalgano tra i dirigenti, mentre nelle categorie C e D siano più alte le quote femminili: su 100 donne laureate 17 risultano nella categoria C mentre su 100 uomini ne risultano in questa categoria solo 10 (Fig. 17).

**Tab. 26 Dipendenti a tempo indeterminato per titolo di studio e genere – 31.12.2014**

Titolo di studio	Valori assoluti			Valori percentuali			Percentuali cumulate		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Post laurea	40	29	69	3,16	3,24	3,19	3,16	3,24	3,19
Laurea	563	425	988	44,44	47,49	45,70	47,6	50,7	48,9
Laurea breve	38	23	61	3,00	2,57	2,82	50,6	53,3	51,7
Diploma	457	333	790	36,07	37,21	36,54	86,7	90,5	88,3
Licenza media	156	76	232	12,31	8,49	10,73	99,0	99,0	99,0
Licenza elementare	0	2	2	0,00	0,22	0,09	99,0	99,2	99,1
Altro o non indicato	13	7	20	1,03	0,78	0,93	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale</b>	<b>1267</b>	<b>895</b>	<b>2162</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>			

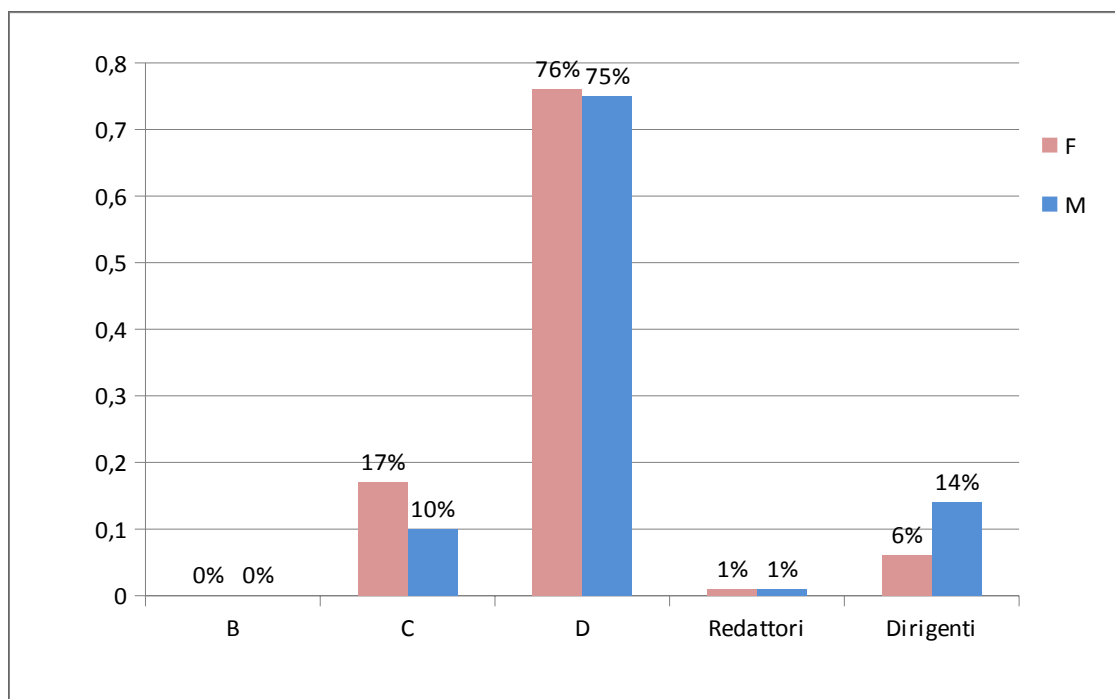
Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 21.01.2015

Tab. 27 - Dipendenti per posizione giuridica/qualifica, genere e titolo di studio – 31.12.2014

Titolo di studio	genere	B	C	D	Redattori	Comandati	Dirigenti	Totale
Titoli post laurea	F	1	12	26			1	40
	M		2	22			5	29
	<b>totale</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>48</b>			<b>6</b>	<b>69</b>
Laurea	F	1	79	438	5		40	563
	M		32	325	8		60	425
	<b>totale</b>	<b>21</b>	<b>111</b>	<b>763</b>	<b>13</b>		<b>100</b>	<b>988</b>
Laurea breve	F		16	22				38
	M	2	12	9				23
	<b>totale</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>31</b>				<b>61</b>
Diploma	F	32	272	152	1			457
	M	17	191	123	2			333
	<b>totale</b>	<b>49</b>	<b>463</b>	<b>275</b>	<b>3</b>			<b>790</b>
Licenza scuola media	F	84	66	6				156
	M	50	26					76
	<b>totale</b>	<b>134</b>	<b>92</b>	<b>6</b>				<b>232</b>
Licenza elementare	F							
	M	2						2
	<b>totale</b>	<b>2</b>						<b>2</b>
Altro/Non indicato	F		9	1		2	1	13
	M	1		2			4	7
	<b>totale</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>3</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>20</b>
<b>Totale donne</b>		<b>118</b>	<b>454</b>	<b>645</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>42</b>	<b>1267</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>190</b>	<b>717</b>	<b>1126</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>111</b>	<b>2162</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 21.01.2015

Fig. 17 Distribuzione dei dipendenti con titolo di studio universitario nelle categoria giuridica/qualifiche dirigenziali – 31.12.2014



Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 21.01.2015

#### 4.4 Gli incarichi extra-impiego ai dipendenti regionali

Il numero totale degli incarichi conferiti dall'Amministrazione regionale ai propri dipendenti è pari a 181, di cui circa il 55% è attribuito alle donne.

La presenza femminile risulta essere concentrata negli incarichi di sorveglianza nei concorsi e negli incarichi di docenza in corsi di formazione e aggiornamento. Analizzando i dati sotto l'aspetto di genere si nota come gli uomini siano più presenti in tutte le tipologie di incarico e sono più significativamente presenti delle donne nelle tipologie tecniche come ad esempio Collaboratore e consulenza tecnica e Commissione tecnica.

Per quanto invece concerne le autorizzazioni allo svolgimento degli incarichi extra-impiego, queste hanno una connotazione prettamente maschile: su un totale di 180 autorizzazioni, 133 hanno riguardato personale maschile, quasi il 74% del totale.

Le donne sono impegnate prevalentemente per docenze presso altre sedi in corsi di formazione, in "altre tipologie di incarico" non specificate, o in consulenze tecniche o scientifiche. Gli uomini invece sono maggiormente presenti nelle Collaborazioni e nelle Docenze. Nelle voci non riconducibili a classificazioni standard (Altre tipologie) sono presenti maggiormente le donne rispetto agli uomini.

**Tab. 28 - Incarichi conferiti dall'Amministrazione Regionale a dipendenti regionali suddivisi per genere e tipologia – Anno 2014**

Tipologia	Qualifica dirigenziale		Categoria B		Categoria C		Categoria D		Totale		Percentuali	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
ALTRE TIPOLOGIE DI INCARICO	1	2	0	0	0	0	5	4	6	6	6,1%	7,3%
COLLABORAZIONE E CONSULENZA TECNICA, SCIENTIFICA E CULTURALE	0	0	0	0	0	3	1	3	1	6	1,0%	7,3%
COMMISSARIO ( AD ACTA, STRAORDINARIO, LIQUIDATORE )	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,0%	1,2%
COMMISSIONE DI CONCORSO O DI ESAME	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0,0%	2,4%
COMMISSIONE TECNICA	0	3	0	0	0	0	1	0	1	3	1,0%	3,7%
DOCENTE IN CORSI DI FORMAZIONE O DI AGGIORNAMENTO	0	0	0	0	1	11	31	34	32	45	32,3%	54,9%
MEMBRO DI COMITATI O DI GRUPPI DI LAVORO	0	1	0	0	0	1	1	1	1	3	1,0%	3,7%
SORVEGLIANZA AI CONCORSI	0	0	5	1	35	7	18	8	58	16	58,6%	19,5%
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>57</b>	<b>53</b>	<b>99</b>	<b>82</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 04.06.2015

**Tab. 29 - Autorizzazioni agli incarichi extra impiego richiesti dai dipendenti regionali suddivisi per genere, posizione giuridica/qualifica e tipologia - Anno 2014**

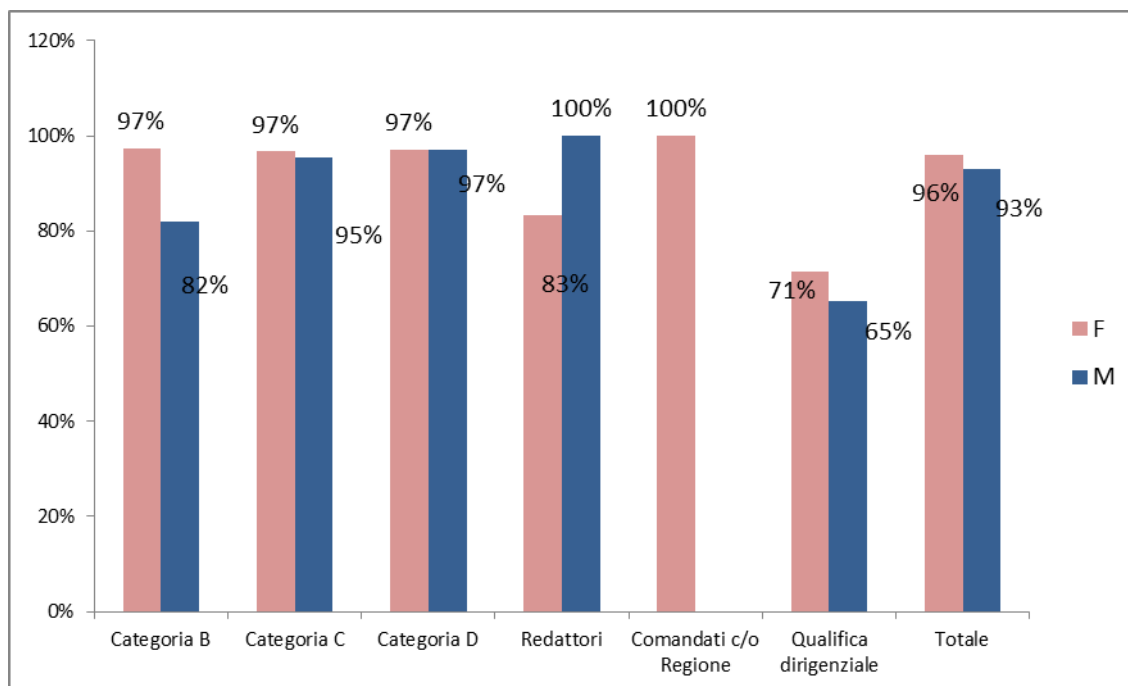
Tipologia	Qualifica dirigenziale		Categoria B		Categoria C		Categoria D		Redattori		Totale		Percentuali	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
ALTRE TIPOLOGIE DI INCARICO	0	0	2	0	6	5	9	8	0	0	17	13	36,2%	9,8%
COLLABORAZIONE E CONSULENZA TECNICA, SCIENTIFICA E CULTURALE	2	3	0	0	2	16	5	28	0	1	9	48	19,1%	36,1%
COMMISSIONE DI CONCORSO O DI ESAME	1	3	0	0	0	0	3	5	0	1	4	9	8,5%	6,8%
COMMISSIONE TECNICA	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	2	2,1%	1,5%
COMPONENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	0	1	0	0	1	1	0	2	0	0	1	4	2,1%	3,0%
DOCENZA PRESSO ALTRI SEDI IN CORSO DI FORMAZIONE	0	6	0	0	1	4	12	40	0	1	13	51	27,7%	38,3%
MEMBRO DI COMITATI O DI GRUPPI DI LAVORO	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2,1%	1,5%
PROGETTAZIONE O DIREZIONE LAVORI	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	1	3	2,1%	2,3%
REVISORE DEI CONTI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0,0%	0,8%
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>47</b>	<b>133</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – scarico dati del 04.06.2015

## 5. La partecipazione ai corsi di formazione per genere

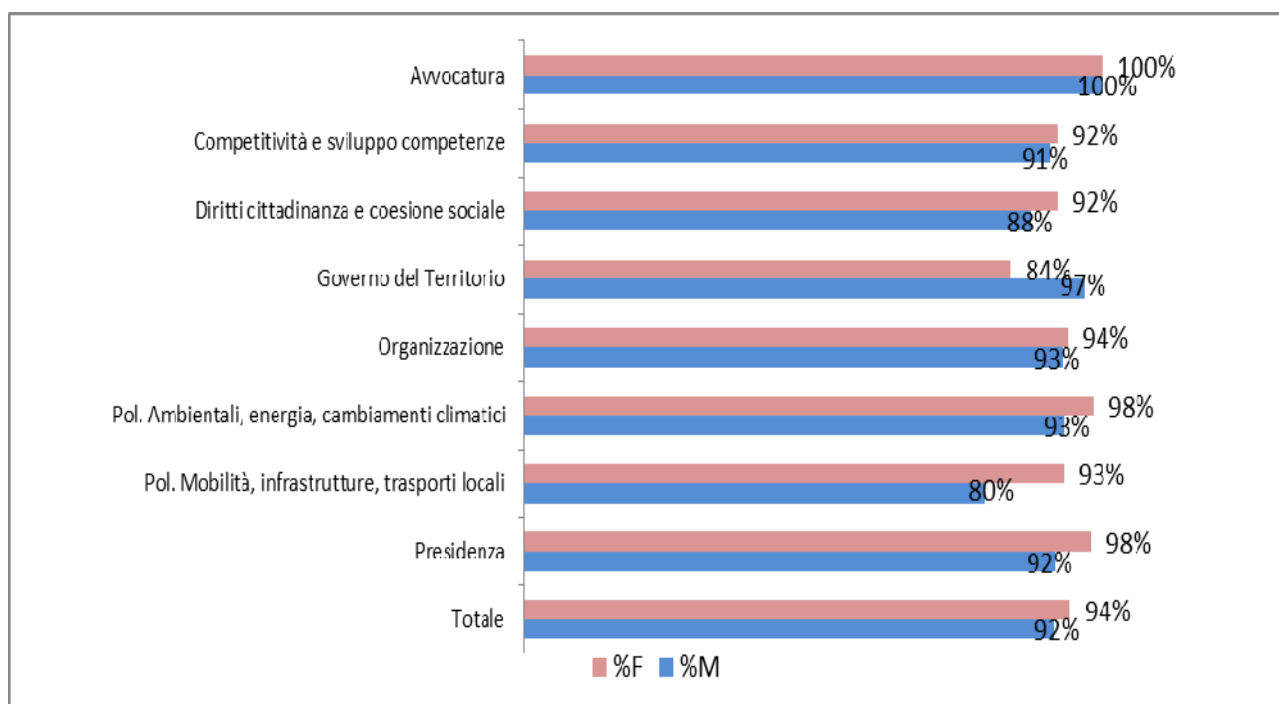
Sulla base dei dati riferiti all'anno 2014, si osserva che durante l'anno l'attività formativa svolta per i dipendenti della Giunta regionale è stata piuttosto intensa, con l'organizzazione di 169 corsi, 498 diverse edizioni e 635,90 giornate/aula. La maggior parte di questi corsi è stata di natura obbligatoria e quindi proposta a tutto il personale regionale. Se ne deduce che un'analisi per genere della partecipazione ai corsi di formazione può essere fatta tenendo però in considerazione la composizione per genere del personale nel suo insieme. La Fig. 18 evidenzia come, fatto 100 sia la popolazione maschile che quella femminile in ciascuna categoria, la formazione interna sia stata superiore per le donne ad eccezione dei Redattori. Anche analizzando i dati per ciascuna Direzione Generale (Fig. 19) rapportando il numero dei formati, al personale in servizio di ciascuna struttura, notiamo che in quasi tutte le Direzioni generali la percentuale delle donne formate è stata superiore a quella degli uomini fatta eccezione per la Direzione Generale Governo del Territorio.

**Fig. 18 - Distribuzione percentuale dei dipendenti formati in almeno un corso per categoria giuridica/qualifica e genere – Anno 2014**



Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 23.03.2015

**Fig. 19 – Distribuzione percentuale dei dipendenti formati in almeno un corso per ciascuna Direzione generale e genere. Anno 2014**



Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 23.03.2015

## 6. Le spese per il personale

### 6.1 La retribuzione del lavoro straordinario

I dati sono forniti dal Settore Amministrazione del personale. Da un'analisi in ottica di genere emerge che nel 2014 il 12% della popolazione femminile ha svolto straordinario, contro il 16% degli uomini. Considerando invece il numero di ore di straordinario svolte si nota come il divario si accentui tra i generi: gli uomini hanno effettuato in media 6,7 ore di straordinario a testa contro le 2,8 ore delle donne. Se anziché considerare la popolazione totale dei dipendenti distinti per genere, valutiamo il numero di ore a testa svolte tra solo coloro che hanno fatto straordinario si nota come per gli uomini risultino a testa 40,8 ore contro le 24,4 ore delle donne. Anche i compensi sono stati di conseguenza maggiori per gli uomini. Considerando il numero di ore di straordinario pro capite e gli importi percepiti risulta che tra coloro che hanno svolto lavoro straordinario ciascun uomo ha percepito circa 732 euro pro capite. Praticamente il doppio rispetto alle donne che hanno avuto in media 370 euro pro capite. Considerando invece i dati sulla popolazione totale le donne hanno percepito in media 42,7 euro contro i 120,3 euro degli uomini. Si evidenzia la grossa forbice di genere in Competitività del sistema regionale e sviluppo delle competenze e soprattutto in Presidenza, dove gli uomini hanno svolto in media 13,5 ore di straordinario per un importo pari a 302,7 euro a persona, 4 volte in più per numero di ore ed oltre 5 volte in più per compensi rispetto alle donne della stessa DG, che hanno invece lavorato in media per 3,3 ore di straordinario percependo 58,9 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.

**Tab. 30 – Dipendenti\* che hanno effettuato straordinario dal 01/01/2014 al 31/12/2014 per direzione generale e genere**

Direzione Generale	Femmine assegnate per DG	Femmine che hanno effettuato straordinario	% F	Maschi assegnati per DG	Maschi che hanno effettuato straordinario	% M
	(a)	(b)	(b/a)	(c)	(d)	(d/c)
Avvocatura	21	1	5%	5	0	
Competitività sistema regionale e sviluppo delle competenze	279	14	5%	166	25	15%
Diritti di cittadinanza e coesione sociale	192	20	10%	88	6	7%
Governo del territorio	50	15	30%	32	4	13%
Organizzazione	243	16	7%	189	27	14%
Pol. Ambientali energie e camb. climatici	188	39	21%	239	54	23%
Pol. Mobilità, infrastrutture e trasp. Pubblico locale	45	10	22%	44	4	9%
Presidenza	249	31	12%	132	27	20%
<b>Totale complessivo</b>	<b>1267</b>	<b>146</b>	<b>12%</b>	<b>895</b>	<b>147</b>	<b>16%</b>

\* comprende i dipendenti a tempo determinato e indeterminato; sono esclusi: il contingente a disposizione e gli autisti.  
Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale – 04/03/2015



Tab. 31 Ore di straordinario effettuate dal 01/01/2014 al 31/12/2014 per direzione generale e genere\*

Direzione Generale	F	F**	totale ore straordinario svolte F	ore straordinario medie per F	ore straordinario medie per F**	M	M**	totale ore straordinario svolte M	ore straordinario medie per M	ore straordinario medie per M**
	(a)	(b)	(c)	(c/a)	(c/b)	(d)	(e)	(f)	(f/d)	(f/e)
Avvocatura	21	1	72	3,4	72	5				
Competitività sistema regionale e sviluppo delle competenze	279	14	366	1,3	26,1	166	25	1534	9,2	61,4
Diritti di cittadinanza e coesione sociale	192	20	451	2,3	22,6	88	6	167	1,9	27,8
Governo del territorio	50	15	176	3,5	11,7	32	4	57	1,8	14,3
Organizzazione	243	16	535	2,2	33,4	189	27	656	3,5	24,3
Pol. Ambientali energie e camb. climatici	188	39	859	4,6	22,0	239	54	1749	7,3	32,4
Pol. Mobilità, infrastrutture e trasp. Pubblico locale	45	10	279	6,2	27,9	44	4	60	1,4	15,0
Presidenza	249	31	827	3,3	26,7	132	27	1779	13,5	65,9
<b>Totale complessivo</b>	<b>1267</b>	<b>146</b>	<b>3.564</b>	<b>2,8</b>	<b>24,4</b>	<b>895</b>	<b>147</b>	<b>6.002</b>	<b>6,7</b>	<b>40,8</b>

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

F\*\*: Femmine che hanno effettuato straordinario

M\*\*: Maschi che hanno effettuato straordinario

Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale – 04/03/2015

**Tab. 32 – Compensi per ore di straordinario effettuate dal 01/01/2014 al 31/12/2014 per Direzione Generale e genere\***

Direzione Generale	F	F**	totale compensi F	compenso medio F	compenso medio per F**	M	M**	Totale compensi M	compenso medio per M	compenso medio per M**
	(a)	(b)	(c)	(c/a)	(c/b)	(d)	(e)	(f)	(f/d)	(f/e)
Avvocatura	21	1	1.057	50,3	1057,28	5				
Competitività sistema regionale e sviluppo delle competenze	279	14	5.318	19,1	379,8	166	25	25.577	154,1	1023,1
Diritti di cittadinanza e coesione sociale	192	20	6.983	36,4	349,1	88	6	2.608	29,6	434,7
Governo del territorio	50	15	2.458	49,2	163,9	32	4	821	25,6	205,1
Organizzazione	243	16	7.410	30,5	463,1	189	27	9.563	50,6	354,2
Pol. Ambientali energie e camb. climatici	188	39	12.412	66,0	318,3	239	54	28.291	118,4	523,9
Pol. Mobilità, infrastrutture e trasp. Pubblico locale	45	10	3.796	84,3	379,6	44	4	885	20,1	221,2
Presidenza	249	31	14.673	58,9	473,3	132	27	39.952	302,7	1479,7
<b>Totale complessivo</b>	1267	146	54.106	42,7	370,6	895	147	107.696	120,3	732,6

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

F\*\*: Femmine che hanno effettuato straordinario

M\*\*: Maschi che hanno effettuato straordinario

Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale – 04/03/2015

## 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 2014 sono state solamente 2 di cui 1 presso la Direzione Competitività e sviluppo delle competenze, e 1 presso la Presidenza. Tutti e 2 i soggetti coinvolti sono uomini.

**Tab. 33 - Soggetti incaricati di collaborazioni coordinate e continuative per Direzione Generale e per genere – Anno 2014**

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

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 03.02.2015

REGIONE TOSCANA



GIUNTA REGIONALE

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

(Art. 38 – Legge Regionale 8.1.2009, n° 1)

**CONSIGLIO - Anno 2014**

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

## **Rapporto sul personale 2014**

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 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. E' importante sottolineare che i dati utilizzati in questo rapporto non sono in generale confrontabili con quelli presenti nelle pubblicazioni degli anni precedenti, in quanto ottenuti con l'applicazione di differenti criteri di elaborazione. I dati utilizzati sono in gran parte desunti dai report presenti nella sezione Intranet del sito istituzionale, curati dal Settore Sistema informativo di supporto alle decisioni. Ufficio regionale di statistica. Tali report sono suscettibili di costante aggiornamento con effetti anche retroattivi; i dati considerati nel presente Rapporto sono riferiti alla situazione del 31 dicembre 2014, quale risulta nei Report alle date di consultazione e download. Ulteriori informazioni sono state fornite direttamente dal Segretariato generale del Consiglio Regionale Settore Organizzazione e personale.

Il Rapporto è stato redatto prendendo in considerazione tutti i rapporti di lavoro in essere alla fine del 2014, 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

### **1. Dati sul personale in servizio:**

1.1 Consistenza degli organici	pag. 38
1.2 Il part-time	pag. 39
1.3 Orario agevolato	pag. 40
1.4 Il Telelavoro	pag. 41
1.5 Permessi 150 ore diritto allo studio	pag. 42

### **2. Lo sviluppo professionale**

2.1 Progressioni nelle posizioni giuridiche	pag. 44
2.2 Gli incarichi di posizione organizzativa	pag. 44
2.3 Le qualifiche dirigenziali	pag. 45

### **3. Reclutamento e cessazioni del personale:**

3.1 Reclutamento del personale a tempo indeterminato	pag. 46
3.2 Cessazioni del personale a tempo indeterminato	pag. 46
3.3 Reclutamento del personale a tempo determinato	pag. 47

### **4. Il profilo qualitativo del personale per genere:**

4.1 Distribuzione del personale per genere	pag. 47
4.2 Distribuzione del personale per classi di età	pag. 48
4.3 Distribuzione del personale per titolo di studio	pag. 49
4.4 Gli incarichi / autorizzazioni extraimpiego ai dipendenti regionali	pag. 51

### **5. Le spese per il personale**

5.1 La retribuzione del lavoro straordinario	pag. 51
--	---------

## 1. Dati sul personale in servizio

### 1.1 Consistenza degli organici

Questo rapporto prende in considerazione esclusivamente il personale in servizio presso il Segretariato generale del Consiglio regionale. Non è invece compreso il personale delle Segreterie degli organi politici del Consiglio.

Il personale in servizio presso il Segretariato generale del Consiglio regionale al 31/12/2014 era costituito da 280 dipendenti, di cui:

- 265 in ruolo a tempo indeterminato;
- 13 con qualifica Dirigenziale a tempo indeterminato;
- 1 tempo determinato
- 1 a contratto di diritto privato

Da una analisi dei dati per genere si evidenzia come la componente femminile all'interno del Consiglio regionale sia predominante. Le donne infatti rappresentano il 65% del personale complessivo, ma sono numericamente superiori o uguali ai colleghi uomini in tutte le tipologie di rapporto di lavoro ad eccezione dei dirigenti a tempo indeterminato. Il confronto con il 2013 evidenzia una staticità nel personale all'interno del Consiglio regionale non essendo occorsa alcuna variazione.

**Tab. 1 - Personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro – 31.12. 2014**

Rapporto di lavoro	F	M	%F	Valore assoluto	Percentuale
Tempo indeterminato	175	90	66%	265	95%
Dirigenti tempo indeterminato	6	7	46%	13	4%
Tempo determinato	1	0	100%	1	1%
Dirigenti tempo determinato	0	0	0%	0	0%
Contratto diritto privato	0	1	0%	1	0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>182</b>	<b>98</b>	<b>65%</b>	<b>280</b>	<b>100%</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

**Tab. 2 - Personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro – 31.12.2013**

Rapporto di lavoro	F	M	%F	Valore assoluto	Percentuale
Tempo indeterminato	175	90	66%	265	95%
Dirigenti tempo indeterminato	6	7	46%	13	4%
Tempo determinato	1	0	100%	1	1%
Dirigenti tempo determinato	0	0	0%	0	0%
Contratto diritto privato	0	1	0%	1	0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>182</b>	<b>98</b>	<b>65%</b>	<b>280</b>	<b>100%</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

## 1.2 Il part-time

L'utilizzo del part-time da parte del personale a tempo indeterminato aveva visto tra il 2010 ed il 2012 un trend di crescita che però tra il 2013 ed 2014 è stato annullato, con valori nell'ultimo anno che sono infatti tornati ai livelli del 2010 dell'8% del personale coinvolto.

La connotazione principalmente femminile ha caratterizzato la fruizione di questo tipo di contratto: le donne ne usufruiscono per il 10%, gli uomini per il 5% a fine 2014.

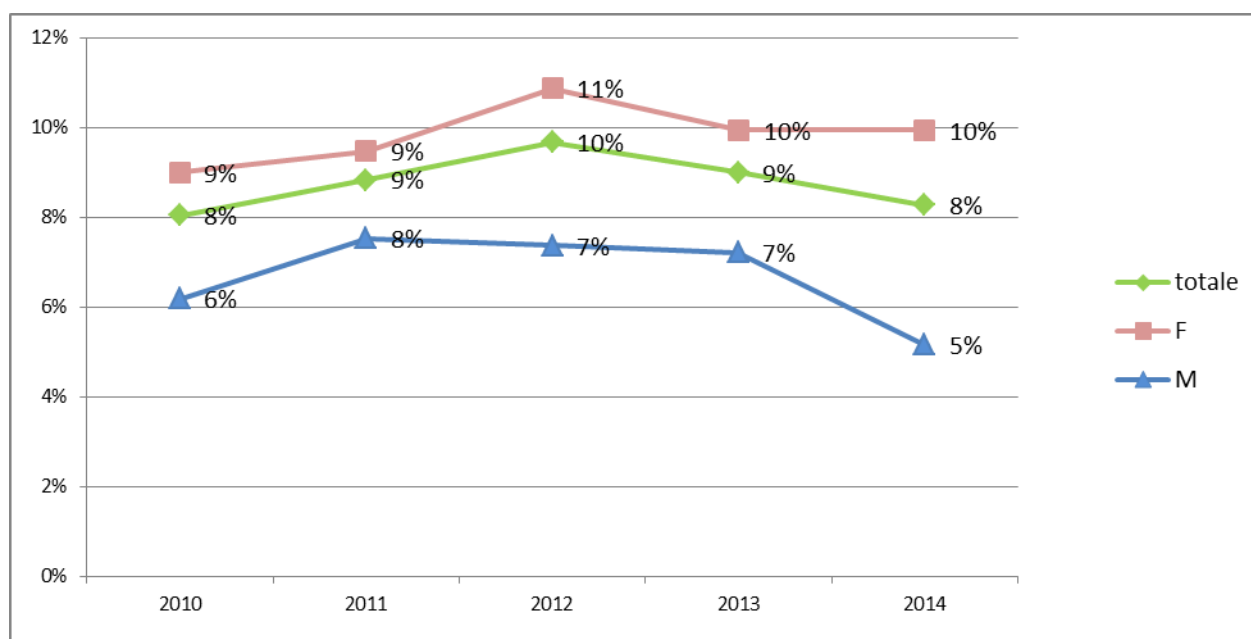
Tra le varie tipologie di part-time, quello maggiormente utilizzato è quello con la percentuale lavorativa maggiore dell'80% che consente di avere più tempo a disposizione non penalizzando troppo la vita professionale. Dalla Fig.2 si evince che comunque esiste una sola forma di part-time che le donne non hanno utilizzato ed è quello con prestazione lavorativa uguale o inferiore al 50%. In questo caso infatti, così come accade anche per il personale di Giunta, sono solo uomini gli utilizzatori.

**Tab. 3 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time – 31.12.2014**

Categoria	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	0	2	2	2	0	2	<b>4</b>
C	0	0	0	5	1	6	<b>6</b>
D	0	0	0	9	2	11	<b>11</b>
Redattori	0	0	0	2	0	2	<b>2</b>
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>23</b>

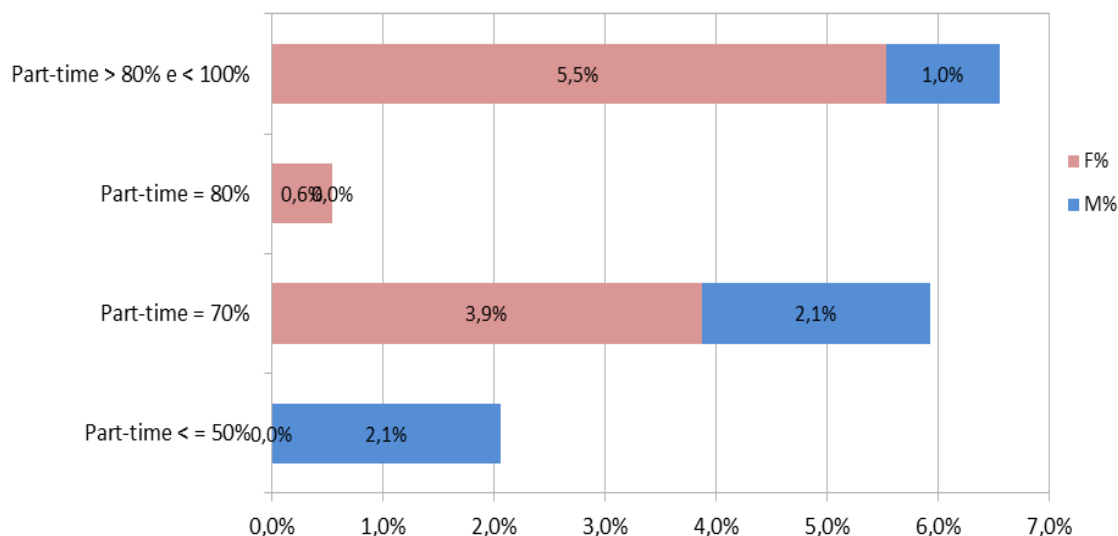
Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

**Fig.1 – Percentuale di dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time per genere al 31 dicembre – Anni 2010 – 2014**



Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

**Fig.2 - Percentuale di dipendenti a tempo indeterminato per tipologia di Part-time e genere – dati al 31.12.2014**



Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

### 1.3 L'orario agevolato

**I dati sull'orario agevolato sono forniti dal Settore Organizzazione e personale del Segretariato generale del Consiglio regionale.** 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.

Le persone che al 31 dicembre 2014 risultano avere la possibilità di utilizzo di questa agevolazione sono 71, che rappresentano il 28% dei potenziali fruitori in servizio presso Consiglio regionale. Dei 71 dipendenti fruitori, 54 sono donne e 17 uomini. Tenendo conto della maggior numerosità delle donne sugli uomini, la percentuale di donne che usufruisce dell'orario agevolato sulle donne che lo possono richiedere è del 32%, mentre per gli uomini questa analoga percentuale è del 20%. Si evidenzia quindi subito come siano le donne le maggiori utilizzatrici di questo istituto, grazie a questa opportunità riescono più facilmente a conciliare gli impegni professionali con quelli familiari.

Da un'analisi per categoria invece si nota come la posizione giuridica C sia quella che sfrutta maggiormente questa opportunità con un percentuale pari a 36% (39% per le femmine, 27% per i maschi).



**Tab. 4 - Dipendenti a tempo pieno che usufruiscono dell'orario agevolato e loro percentuale distinti per posizione giuridica. Dati al 31.12.2014**

<b>Categoria</b>	<b>F agevolato</b>	<b>F totali</b>	<b>% F</b>	<b>M agevolato</b>	<b>M totali</b>	<b>% M</b>	<b>Totale agevolato</b>	<b>Totale</b>	<b>% totale</b>
<i>B</i>	4	26	15%	2	22	9%	6	48	13%
<i>C</i>	28	71	39%	8	30	27%	36	101	36%
<i>D</i>	21	68	31%	7	31	23%	28	99	28%
<i>Redattori</i>	1	3	33%	0	4	0%	1	7	14%
<b>Totale</b>	<b>54</b>	<b>168</b>	<b>32%</b>	<b>17</b>	<b>87</b>	<b>20%</b>	<b>71</b>	<b>255</b>	<b>28%</b>

Fonte: Segretariato generale Consiglio regionale – Settore Organizzazione e personale – 02/04/2015

## 1.4 Telelavoro

**I dati sul telelavoro sono forniti dal Settore Organizzazione e personale del Segretariato generale del Consiglio regionale.** 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 maggiormente dal personale femminile (5,7%), mentre i maschi ne usufruiscono nel 4,4%.

La maggior parte degli utilizzatori del telelavoro appartiene alla fascia d'età 45-54 anni (8 casi su 14). Per quanto invece riguarda la categoria, quella in cui è maggiormente presente il personale in telelavoro è la categoria C, mentre le forme più utilizzate sono quelle dei 3 e 2 giorni in telelavoro.

**Tab. 5 – Utilizzo del telelavoro per genere al Consiglio regionale– dati 31.12.2014**

	Dipendenti a tempo indeterminato			Dipendenti in telelavoro		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Valori assoluti	175	90	265	10	4	14
Valori percentuali				<b>5,71%</b>	<b>4,44%</b>	<b>5,28%</b>

Fonte: Segretariato generale Consiglio regionale – Settore Organizzazione e personale – 02/04/2015

**Tab. 6 - Personale in telelavoro per fasce d'età e genere – dati 31.12.2014**

<b>Classi d'età</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>
< 25 anni	0	0	0
25-34 anni	0	0	0
35-44 anni	0	1	1
45-54 anni	6	2	8
55-59 anni	3	0	3
> 59 anni	1	1	2
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>

Fonte: Segretariato generale Consiglio regionale – Settore Organizzazione e personale – 02/04/2015

**Tab. 7 - Personale in telelavoro per categoria giuridica – dati 31.12.2014**

<b>Categoria Giuridica</b>	<b>Telelavoratori</b>
B	3
C	7
D	1
PO	3
<b>Totale</b>	<b>14</b>

Fonte: Segretariato generale Consiglio regionale – Settore Organizzazione e personale – 02/04/2015

**Tab. 8 - Personale in telelavoro per numero giorni in telelavoro – dati 31.12.2014**

<b>Numero giorni in telelavoro</b>	<b>Telelavoratori</b>
1	0
2	5
3	8
4	1
5 (esonero rientro motivi salute)	0
<b>Totale</b>	<b>14</b>

Fonte: Segretariato generale Consiglio regionale – Settore Organizzazione e personale – 02/04/2015

## 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

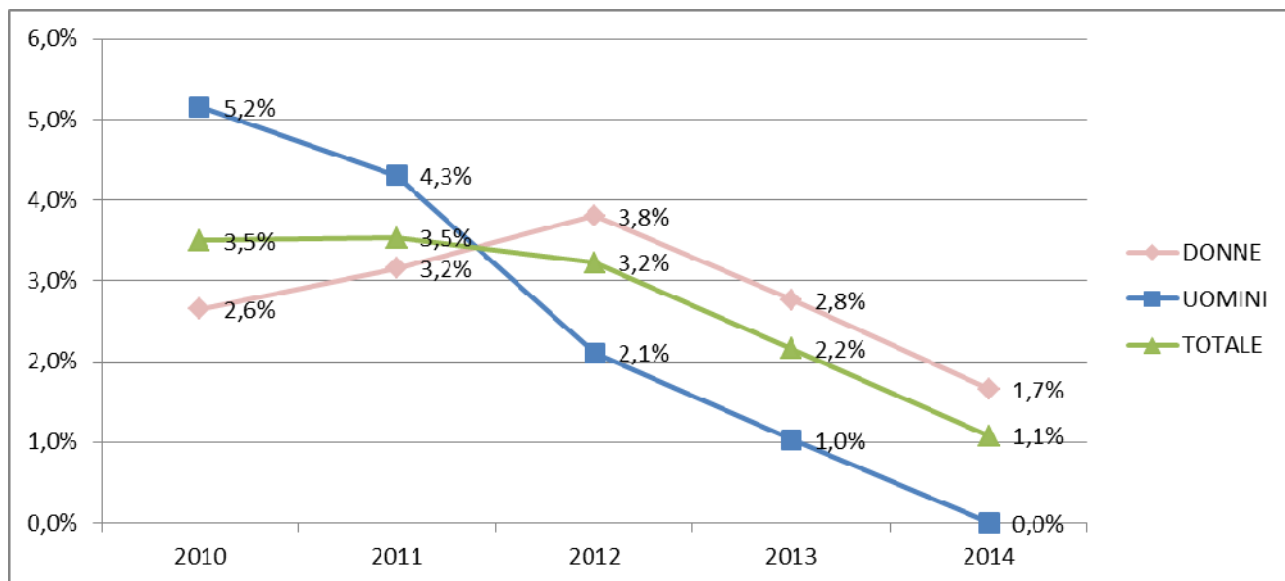
Nel 2014 questo tipo di permesso è stato richiesto da 4 persone ma poi utilizzato da 3 persone del Consiglio regionale di cui tutte donne; di queste 1 appartiene alla fascia d'età 25-34 anni, 1 persona alla fascia 35-44 anni, mentre la terza alla fascia 45-54 anni. I corsi di studio per i quali è stato usufruito questo tipo di permesso riguardano esclusivamente il conseguimento della 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 1 punto percentuale nell'ultimo anno. Le donne rimangono le utilizzatrici del congedo anche se nel 2014 hanno subito una ulteriore contrazione rispetto all'anno precedente. L'utilizzo da parte degli uomini, che nel tempo ha subito una continua diminuzione, nel 2014 è stato nullo.

**Tab. 9 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 2014**

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

Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale – 09/04/2015

**Fig. 3 Percentuale di personale del Consiglio che ha richiesto e fruito dei permessi per il diritto allo studio. Confronto per genere e anni: 2010 – 2014**



Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale – 02/04/2015

## 2. Lo sviluppo professionale

I dati sullo sviluppo professionale sono forniti dal Settore Organizzazione e personale del Segretariato generale del Consiglio regionale.

## 2.1 Progressioni nelle posizioni giuridiche

Le progressioni nelle posizioni giuridiche possono essere acquisite tramite concorsi esterni o progressioni verticali. Nel corso del 2014 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 2014 sono presenti 68 posizioni organizzative su un totale di 105 dipendenti di categoria D a tempo indeterminato, con una percentuale pari quindi al 64,8%. Considerando i dati per genere non si evidenziano particolari differenze tra le percentuali femminili da quelle maschili che risultano rispettivamente pari a 64,4% per le donne e 65,5% per gli uomini.

Così come evidenziato per la Giunta regionale il fattore rilevante per l'assegnazione delle posizioni organizzative è il livello economico. Nella categoria D3 risultano infatti il 79% delle Posizioni organizzative assegnate, mentre nel D1 il 61,6%. (Tab. 10)

Procedendo per analisi nel tempo, il quadro delle posizioni organizzative presenta un andamento oscillatorio di crescita e decrescita tra il 2010 ed il 2014 con una diminuzione di 3 punti percentuali nell'ultimo anno (Fig. 4).

**Tab. 10 – Dipendenti a tempo indeterminato di categoria D per incarico e posizione giuridica – dati al 31.12. 2014**

	D1			D3			Totale D		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
<b>Nessun incarico</b>	23	10	33	3	1	4	26	11	37
<b>Responsabilità Posizione Organizzativa</b>	35	18	53	12	3	15	47	21	68
<b>Totale Cat. D</b>	<b>58</b>	<b>28</b>	<b>86</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>73</b>	<b>32</b>	<b>105</b>
<b>% Responsabilità Posizione Organizzativa</b>	<b>60,30%</b>	<b>64,30%</b>	<b>61,60%</b>	<b>80%</b>	<b>75%</b>	<b>78,90%</b>	<b>64,40%</b>	<b>65,60%</b>	<b>64,80%</b>

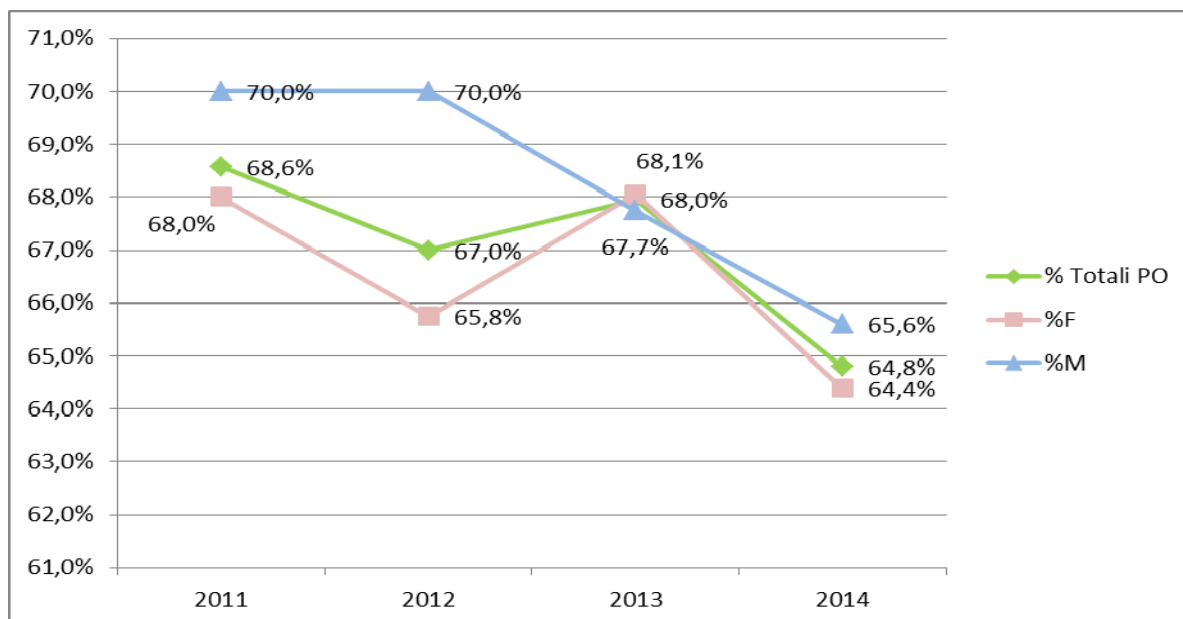
Fonte: Segreteria generale Consiglio regionale – Settore Organizzazione e personale – 02/04/2015

**Tab. 11 Attribuzioni posizioni organizzative al 31 dicembre. Confronto tra gli anni 2010-2011-2012-2013. (PO su 100 dipendenti di categoria D Femmine, su 100 dipendenti di categoria D Maschi, su 100 dipendenti di categoria D)**

	Totale PO			Totale personale assegnato categoria D			%		
	F	M	Tot	F	M	TOT	%F	%M	%totale
2014	47	21	68	73	32	105	64,4%	65,6%	64,8%
2013	49	21	70	72	31	103	68,1%	67,7%	68,0%
2012	48	21	69	73	30	103	65,8%	70,0%	67,0%
2011	51	21	72	75	30	105	68,0%	70,0%	68,6%

Fonte: Segreteria generale Consiglio regionale – Settore Organizzazione e personale – 02/01/2015

**Fig. 4 - percentuali attribuzioni posizioni organizzative al 31 dicembre. Confronto tra gli anni 2010-2011-2012-2013. (PO su 100 dipendenti di categoria D Femmine, su 100 dipendenti di categoria D Maschi, su 100 dipendenti di categoria D)**

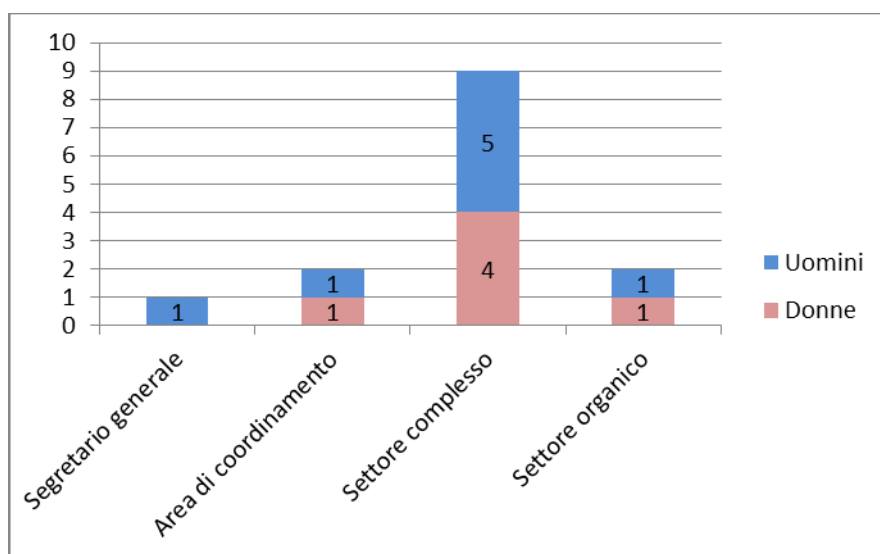


Fonte: Segreteria generale Consiglio regionale – Settore Organizzazione e personale – 02/01/2015

## 2.3 Le qualifiche dirigenziali

Rispetto al 2013 le qualifiche dirigenziali nella struttura operativa del Consiglio Regionale non hanno subito alcuna variazione rimanendo stazionarie a 14 unità, di cui 6 donne ed 8 uomini. Considerando la distribuzione nelle diverse tipologie di Settori si nota una situazione piuttosto paritaria: 1 uomo ed una donna alla dirigenza di Settori organici, 5 uomini e 4 donne nei Settori complessi. I direttori di Area sono invece un uomo ed una donna mentre il Segretario generale è un uomo.

**Fig.5 - Distribuzione delle qualifiche dirigenziali per tipologia di struttura e genere al 31 dicembre 2014**



Fonte: Segreteria generale Consiglio regionale – Settore Organizzazione e personale – 02/04/2015

**Tab. 12 - Distribuzione qualifiche dirigenziali per tipologia di struttura e genere al 31 dicembre. Anni 2010-2014**

Anni	Segretariato generale		Direttore di Area		Dirigente di Settore		TOTALE	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2014	0	1	1	1	5	6	6	8
2013	0	1	1	1	5	6	6	8
2012	0	1	0	2	8	6	8	9
2011	0	1	0	2	8	6	8	9
2010	0	1	0	2	8	8	8	11

Fonte: Segreteria generale Consiglio regionale – Settore Organizzazione e personale – 02/04/2015

### 3. Reclutamento e cessazioni del personale

#### 3.1 Reclutamento del personale a tempo indeterminato

Durante l'anno 2014 le assunzioni a tempo indeterminato sono complessivamente 2, entrambe donne di cui 1 di categoria C e l'altra di categoria D.

**Tab. 13 Reclutamento personale a tempo indeterminato – Anno 2014**

Categoria / Qualifica	2013					2014				
	F	M	Totale	% F	% per Categoria	F	M	Totale	% F	% per Categoria
C	0	0	0	0%	0%	1	0	1	100%	50%
D	0	0	0	0%	0%	1	0	1	100%	50%
<b>Totale</b>	0	0	0	0%	0%	2	0	2	100%	100%

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

#### 3.2 Cessazioni del personale a tempo indeterminato

Le cessazioni del personale a tempo indeterminato nel corso del 2014 sono state in totale 7, con 4 unità in più rispetto all'anno precedente. Le cessazioni hanno coinvolto personale di tutte le categorie ed hanno riguardato maggiormente le donne: 6 unità su 7 infatti sono di genere femminile.

**Tab. 14 Cessazioni del personale a tempo indeterminato per categoria/qualifica e genere – Anni 2013 - 2014**

Categoria/ Qualifica	2013					2014				
	F	M	Totale	% F	% per Categoria	F	M	Totale	%F	% per Categoria
B	0	0	0	---	---	1	0	1	100%	14%
C	0	0	0	---	---	2	0	2	100%	29%
D	1	0	1	100%	33%	3	1	4	75%	57%
Dirigenti	2	0	2	100%	67%	0	0	0	---	---
<b>Totale</b>	3	0	3	100%	100%	6	1	7	86%	100%

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

### 3.3 Il reclutamento del personale a tempo determinato

Nel corso del 2014 non si sono verificate assunzioni di personale a tempo determinato all'interno del Consiglio regionale.

(Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015)

## 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 e personale con contratti di diritto privato, ammonta a 280 unità, di cui 182 donne e 98 uomini. La categoria in cui il personale è maggiormente impiegato è la categoria D con 105 unità, che coprono il 37,5% dell'intero personale del Consiglio (Tab. 16), seguita subito dopo dalla categoria C (35,7%) Analizzando i dati per genere invece si nota che le categorie in cui le donne sono percentualmente superiori alla media femminile sono le categorie C e D dove raggiungono quote pari a rispettivamente 70% e 70,5%. Per quanto invece riguarda gli uomini, questi sono percentualmente più presenti nelle categorie B e Dirigenti (Tab. 17).

Tab. 15 – Personale per posizione giuridica/qualifica e genere – valori assoluti – 31.12.2014

Posizione giuridica/qualifica	F	M	Totale
A	1	1	2
B	26	24	50
C	70	30	100
D	74	31	105
redattori	5	4	9
Dirigenti*	6	8	14
<b>Totale</b>	<b>182</b>	<b>98</b>	<b>280</b>

\*comprende il Segretario generale

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

Tab. 16 – Personale per posizione giuridica/qualifica e genere – valori in percentuale sul genere – 31.12.2014

Posizione giuridica/qualifica	%F	%M	Totale
A	0,5%	1%	0,7%
B	14,3%	24,5%	17,9%
C	38,5%	30,6%	35,7%
D	40,7%	31,6%	37,5%
Redattori	2,7%	4,1%	3,2%
Dirigenti*	3,3%	8,2%	5%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\*comprende il Segretario generale

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

**Tab. 17 – Personale per posizione giuridica/qualifica e genere – valori in percentuale sulla posizione giuridica/qualifica – 31.12.2014**

Posizione giuridica/qualifica	%F	%M	Totale
A	50%	50%	100%
B	52%	48%	100%
C	70%	30%	100%
D	70,5%	29,5%	100%
Redattori	55,6%	44,4%	100%
Dirigenti*	42,8%	57,2%	100%
<b>Totale</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	<b>100%</b>

\*comprende il Segretario generale

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

## 4.2 Distribuzione del personale per classi di età

La classe di età in cui si colloca sia la quota maggiore dei dipendenti nel loro complesso che i dipendenti distinti per genere, è quella compresa tra 45 e 54 anni. Così come accade presso la Giunta regionale, anche il personale del Consiglio sta “invecchiando”: le classi d’età più giovani sono sempre meno numerose tanto che sotto i 34 anni a fine 2010 risultavano 18 persone mentre a fine 2014 ne risultano solo 6. La classe d’età maggiore di 59 anni è invece sempre più popolosa, con un passaggio da 8 persone di fine 2010 a 29 persone di fine 2014.

**Tab. 18 – Personale per posizione giuridica/qualifica, genere e classe di età – 31.12.2014**

Posizione giuridica/qualifica	Genere	Classe di età						Totale
		<25	25-34	35-44	45-54	55-59	>59	
A	F				1			1
	M					1		1
<b>Totale A</b>					<b>1</b>	<b>1</b>		<b>2</b>
B	F			3	15	6	2	26
	M			4	10	8	2	24
<b>Totale B</b>				<b>7</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>50</b>
C	F		5	13	34	14	4	70
	M		1	5	14	7	3	30
<b>Totale C</b>			<b>6</b>	<b>18</b>	<b>48</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>100</b>
D	F			17	31	15	11	74
	M			9	15	4	3	31
<b>Totale D</b>				<b>26</b>	<b>46</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>105</b>
Redattori	F			2	3			5
	M				3	1		4
<b>Totale Redattori</b>				<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>		<b>9</b>
Dirigenti	F				3	3		6
	M					4	4	8
<b>Totale Dirigenti</b>					<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
<b>Totale complessivo</b>			<b>6</b>	<b>53</b>	<b>129</b>	<b>63</b>	<b>29</b>	<b>280</b>
<b>Totale femmine</b>			<b>5</b>	<b>35</b>	<b>87</b>	<b>38</b>	<b>17</b>	<b>182</b>
<b>Totale maschi</b>			<b>1</b>	<b>18</b>	<b>42</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>98</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015



Tab. 19 – Personale per genere e classe di età al 31 dicembre. Anni 2010 – 2014

Anni	Genere	Classe di età						Totale
		<25	25-34	35-44	45-54	55-59	>59	
2014	F		5	35	87	38	17	182
	M		1	18	42	25	12	98
<b>Totale 2014</b>			<b>6</b>	<b>53</b>	<b>129</b>	<b>63</b>	<b>29</b>	<b>280</b>
2013	F		6	34	93	35	14	182
	M		1	22	46	20	9	98
<b>Totale 2013</b>			<b>7</b>	<b>56</b>	<b>139</b>	<b>55</b>	<b>23</b>	<b>280</b>
2012	F		8	39	96	31	11	185
	M		2	22	46	21	5	96
<b>Totale 2012</b>			<b>10</b>	<b>61</b>	<b>142</b>	<b>52</b>	<b>16</b>	<b>281</b>
2011	F		10	42	98	36	6	192
	M		5	21	48	20	1	95
<b>Totale 2011</b>			<b>15</b>	<b>63</b>	<b>146</b>	<b>56</b>	<b>7</b>	<b>287</b>
2010	F		11	47	93	34	6	191
	M		7	21	48	20	2	98
<b>Totale 2010</b>			<b>18</b>	<b>68</b>	<b>141</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>289</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

#### 4.3 Distribuzione del personale per titolo di studio

Il livello d'istruzione all'interno del personale del Consiglio regionale è abbastanza alto considerando che 131 su 280 dipendenti a tempo indeterminato possiedono una formazione universitaria (laurea, laurea breve o altri titoli post laurea) rappresentando così il 46,8% dell'intero personale. Per quanto riguarda l'analisi per genere si nota che le donne sono più istruite dei maschi: il 48,9% di loro hanno un titolo di studio universitario, contro il 42,9% dei maschi ed il 30,8% delle donne possiede comunque un diploma contro il 29,6% dei colleghi uomini.

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, dove il 26% ha un titolo di studio universitario. Anche una donna di categoria B possiede una specializzazione post laurea.

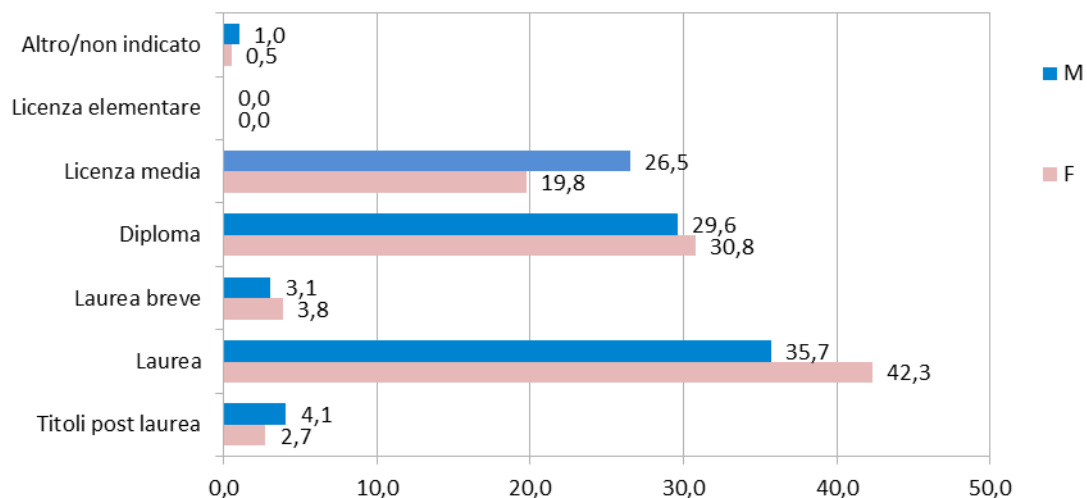
Facendo un confronto tra Giunta e Consiglio regionale si può segnalare come presso la Giunta la percentuale di coloro che possiedono un titolo di studio universitario sia pari a 51,7% contro il 46,8% del Consiglio, mentre la licenza media è posseduta in Giunta dal 10,7% del personale contro il 22,1% nel Consiglio.

Tab. 20 Dipendenti a tempo indeterminato per titolo di studio e genere – 31.12.2014

Titolo di studio	Valori assoluti			Valori percentuali			Percentuali cumulate		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Titoli post laurea	5	4	9	2,7	4,1	3,2	2,7	4,1	3,2
Laurea	77	35	112	42,3	35,7	40,0	45,1	39,8	43,2
Laurea breve	7	3	10	3,8	3,1	3,6	48,9	42,9	46,8
Diploma	56	29	85	30,8	29,6	30,4	79,7	72,4	77,1
Licenza media	36	26	62	19,8	26,5	22,1	99,5	99,0	99,3
Licenza elementare	0	0	0	0,0	0,0	0,0	99,5	99,0	99,3
Altro/non indicato	1	1	2	0,5	1,0	0,7	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale</b>	<b>182</b>	<b>98</b>	<b>280</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>			

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

**Fig. 6 percentuale dipendenti a tempo indeterminato per titolo di studio e genere – 31.12.2014**



Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

**Tab. 21 - Dipendenti a tempo indeterminato per posizione giuridica/qualifica, genere e titolo di studio – 31.12.2014**

TITOLO DI STUDIO	genere	A	B	C	D	Dirigenti	Redattori	Totale
Titoli post laurea	F		1	3	1			5
	M			1	1	2		4
	<b>totale</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>9</b>
Laurea	F			13	55	6	3	77
	M			5	21	6	3	35
	<b>totale</b>			<b>18</b>	<b>76</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>112</b>
Laurea breve	F			4	3			7
	M				3			3
	<b>totale</b>			<b>4</b>	<b>6</b>			<b>10</b>
Diploma	F		8	32	14		2	56
	M	1	5	16	6		1	29
	<b>totale</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>48</b>	<b>20</b>		<b>3</b>	<b>85</b>
Licenza scuola media	F	1	17	18				36
	M		18	8				26
	<b>totale</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>26</b>				<b>62</b>
Altro/non indicato	F				1			1
	M		1					1
	<b>totale</b>		<b>1</b>		<b>1</b>			<b>2</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>2</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>105</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>280</b>

Fonte: reportistica dinamica della intranet – download dati del 26.03.2015

## 4.4 Gli incarichi / autorizzazioni extra-impiego ai dipendenti regionali

I dati sugli incarichi/autorizzazioni sono forniti dal Settore Organizzazione e personale del Segretariato generale del Consiglio regionale. Durante tutto il 2014 sono stati conferiti ai dipendenti del Consiglio regionale un totale di 24 fra incarichi ed autorizzazioni, di cui 19 relativi a dipendenti uomini e 5 a donne. Considerando i dati per tipologia di incarico/autorizzazione si vede che più del 50% fanno riferimento ad attività che non rientrano nelle voci di classificazione standard (Altre tipologie). Questo accade in particolare per il maschi (68,4%).

**Tab. 22 Numero di incarichi / autorizzazioni per categoria e genere. Anno 2014**

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
<b>B</b>		3	<b>3</b>
<b>C</b>	1	7	<b>8</b>
<b>D</b>	3	6	<b>9</b>
<b>Dirigente</b>	1	3	<b>4</b>
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>24</b>

Fonte: Segretariato generale Consiglio regionale – Settore Organizzazione e personale – 02/04/2015

**Tab. 23 - Incarichi / autorizzazioni conferiti dall'Amministrazione Regionale a dipendenti del Consiglio regionali suddivisi per genere, e tipologia – Anno 2014**

Tipologia di incarico o autorizzazione	Valori assoluti			Valori percentuali		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Commissione di concorso		1	1	0%	5,3%	4,2%
Componente consiglio di amministrazione	2	1	3	40%	5,3%	12,5%
Commissione tecnica		1	1	0%	5,3%	4,2%
Consulenza tecnica		2	2	0%	10,5%	8,3%
Docente in corso di formazione	2	1	3	40%	5,3%	12,5%
Altro	1	13	14	20%	68,4%	58,3%
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Segretariato generale Consiglio regionale – Settore Organizzazione e personale – 02/04/2015

## 5. Le spese per il personale

### 5.1 La retribuzione del lavoro straordinario

Dall'analisi dei dati dell'anno 2014 emerge che la percentuale di uomini che hanno svolto lavoro straordinario (35,7%) è superiore a quello delle colleghe donne (31,3%). Anche la media delle ore lavorate è superiore tra gli uomini rispetto a quella delle donne. I primi infatti hanno effettuato 26,6 ore a testa mentre tra le donne il numero medio di ore svolte è stato pari a 16,8. Se anziché considerare la popolazione totale dei dipendenti distinti per genere, valutiamo il numero di ore a testa svolte tra solo coloro che hanno fatto straordinario si nota come per gli uomini risultino a testa 74,5 ore contro le 53,5 ore delle donne. Anche i compensi sono stati di

conseguenza maggiori per gli uomini. Considerando il numero di ore di straordinario pro capite e gli importi percepiti risulta che tra coloro che hanno svolto lavoro straordinario ciascun uomo ha potuto percepito circa 1.066 euro pro capite, contro i 730,4 euro pro capite delle donne. Considerando invece i dati sulla popolazione totale le donne hanno percepito 231,6 euro mentre gli uomini 381.

Facendo infine un confronto tra i dati di Giunta e Consiglio regionale in termini di ore straordinario e di relativi compensi, emerge come l'uso dello straordinario sia molto più rilevante presso il Consiglio regionale superando di oltre 4 volte quello della Giunta.

Così come avvenuto per i dati del personale della Giunta regionale anche in questo caso sono stati esclusi dall'analisi gli autisti.

**Tab. 24 Percentuale dipendenti che hanno effettuato straordinario per genere – dati al 31.12.2014**

Direzione Generale	Femmine assegnate	Femmine che hanno effettuato straordinario	% F	Maschi assegnati	Maschi che hanno effettuato straordinario	% M
	(a)	(b)	(b/a)	(c)	(d)	(d/c)
Segretariato Generale Consiglio Regionale	182	57	31,3%	98	35	35,7%

\*comprende i dipendenti a tempo determinato e indeterminato;

Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale – 02/04/2015.

**Tab. 25 – Ore medie di straordinario effettuate dal 01/01/2014 al 31/12/2014 per genere**

Direzione Generale	F	F**	totale ore straordinario svolte F	ore straordinario medie per F	ore straordinario medie per F**	M	M**	totale ore straordinario svolte M	ore straordinario medie per M	ore straordinario medie per M**
	(a)	(b)	(c)	(c/a)	(c/b)	(d)	(e)	(f)	(f/d)	(f/e)
Segretariato Generale Consiglio Regionale	182	57	3051	16,8	53,5	98	35	2609	26,6	74,5
<b>Totale complessivo</b>	182	57	3051	16,8	53,5	98	35	2609	26,6	74,5

\*comprende i dipendenti a tempo determinato e indeterminato;

F\*\*: Femmine che hanno effettuato straordinario

M\*\*: Maschi che hanno effettuato straordinario

Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale – 02/04/2015.

**Tab. 26 - Compensi medi per straordinario effettuato dal 01/01/2014 al 31/12/2014 per genere**

<b>Direzione Generale</b>	<b>F</b>	<b>F**</b>	<b>totale compensi F</b>	<b>compenso medio F</b>	<b>compenso medio per F**</b>	<b>M</b>	<b>M**</b>	<b>Totale compensi M</b>	<b>compenso medio per M</b>	<b>compenso medio per M**</b>
	(a)	(b)	(c)	(c/a)	(c/b)	(d)	(e)	(f)	(f/d)	(f/e)
Segretariato Generale Consiglio Regionale	182	57	42.145	231,6	739,4	98	35	37.302	381	1.066

\*comprende i dipendenti a tempo determinato e indeterminato;

F\*\*: Femmine che hanno effettuato straordinario

M\*\*: Maschi che hanno effettuato straordinario

Fonte: Direzione Generale Organizzazione – Settore Amministrazione del personale – 02/04/2015.