

REGIONE TOSCANA



Giunta Regionale

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

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

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

Anno 2020

Rapporto annuale sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile della Regione - Anno 2020

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

In tale ottica il Rapporto, oltre ad assolvere all'obbligo normativo di cui all'art. 38 comma 1 della Legge Regionale 8 gennaio 2009, n.1, rappresenta anche un efficace strumento di monitoraggio dell'attuazione delle politiche di pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora per il raggiungimento di un clima di benessere organizzativo all'interno dell'Amministrazione.

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

Il Rapporto sulla situazione del personale in Regione Toscana, attua una disamina sui principali istituti giuridici in materia, quali l'applicazione del contratto di lavoro a tempo parziale, il telelavoro domiciliare, l'orario agevolato etc., evidenziando le differenze di genere nell'utilizzazione degli stessi ed approfondisce l'analisi, sempre in ottica di genere, per quanto concerne lo sviluppo professionale del personale regionale.

Il testo è redatto attenendosi ai principi ed alle indicazioni contenute nelle linee guida per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista, adottate da Regione Toscana, con propria Decisione di Giunta n. 16 dell'11 marzo 2019.

Il documento, in piena attuazione dei principi di trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa, viene pubblicato, oltre che sulla Banca Dati degli Atti, sulla Intranet Regionale e nella sezione "Amministrazione Trasparente"- "Personale" del Sito istituzionale.

Indice:

1. Dati sul personale in servizio:

- Premessa pag. 3

1.1 La consistenza degli organici	pag. 4
1.2 Il part-time	pag. 6
1.3 L'orario agevolato	pag. 9
1.4 Il telelavoro	pag. 10
1.6 Il telelavoro domiciliare straordinario.....	pag. 12
1.5 I permessi 150 ore diritto allo studio	pag. 13

2. Lo sviluppo professionale:

2.1 Gli incarichi di posizione organizzativa	pag. 15
2.2 Le qualifiche dirigenziali	pag. 20

3. Il profilo qualitativo del personale:

3.1 La distribuzione del personale per classi di età	pag. 23
3.2 La distribuzione del personale per titolo di studio	pag. 27
3.3 La distribuzione del personale per aree professionali	pag. 29

Premessa

L'anno 2020 si è caratterizzato per l'emergenza epidemiologica dovuta alla diffusione del Covid -19. I riflessi della pandemia si sono ovviamente materializzati anche sugli aspetti concernenti l'organizzazione del lavoro nelle Amministrazioni, con una serie di DPCM prescrittivi e disciplinanti le varie tipologie di misure di contenimento applicate per contenere la diffusione dell'epidemia anche nei luoghi di lavoro, nonché il loro progressivo allentamento o la loro rimodulazione nel corso dei mesi. In particolare è stato disposto che le amministrazioni pubbliche, fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, assicurino lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale individuando le attività indifferibili da rendere in presenza, fino al venir meno dello stato emergenziale. Anche Regione Toscana ha attuato tali prescrizioni rivedendo la propria organizzazione del lavoro in modalità agile, applicando l'istituto del Telelavoro Domiciliare Straordinario alla quasi totalità del proprio personale.

Da rilevare poi, tra gli accadimenti più rilevanti dell'anno 2020 per quanto riguarda la Regione Toscana, l'avvio dell'XI Legislatura 2020–2025 avvenuta con la proclamazione del Presidente della Regione Toscana in data 8 ottobre 2020, a seguito delle consultazioni elettorali dello scorso settembre. Di conseguenza, a cominciare dal rinnovo delle strutture di supporto agli organi di governo della Regione, si è assistito ad una completa riorganizzazione della macro struttura di vertice dell'Amministrazione regionale che ancora è in fase di ultimazione.

Inoltre si segnala che dall'anno 2020 è presente, in Regione Toscana, la Consigliera di Fiducia, nominata con decreto del Direttore Generale e individuata mediante l'espletamento di una selezione con avviso pubblico. La figura e la funzione della Consigliera di Fiducia è nuova nell'Amministrazione regionale e deriva dall'adozione del Codice di Condotta per la tutela della dignità del personale di Regione Toscana; è figura esperta, di provenienza esterna all'Amministrazione, deputata all'ascolto e all'assistenza della persona nelle situazioni discriminatorie come disciplinate nello stesso Codice.

Da menzionare infine che nel mese di dicembre è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Integrativo del personale dirigente – Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018.

1. Dati sul personale in servizio

1.1 La consistenza degli organici

Le elaborazioni del rapporto sono riferite al personale in servizio presso le Direzioni della Giunta regionale, del Segretariato generale del Consiglio regionale, di A.R.T.E.A ed al personale giornalistico, con esclusione di quello delle Segreterie degli organi politici della Giunta e del Consiglio.

Il personale in servizio al 31/12/2020 è costituito da 3152 dipendenti, di cui: 2998 a tempo indeterminato, 73 a tempo determinato, 67 in posizione di comando o distacco provenienti da altre amministrazioni e 14 con contratto di diritto privato.

Tab. 1 - Personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro. Ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2020

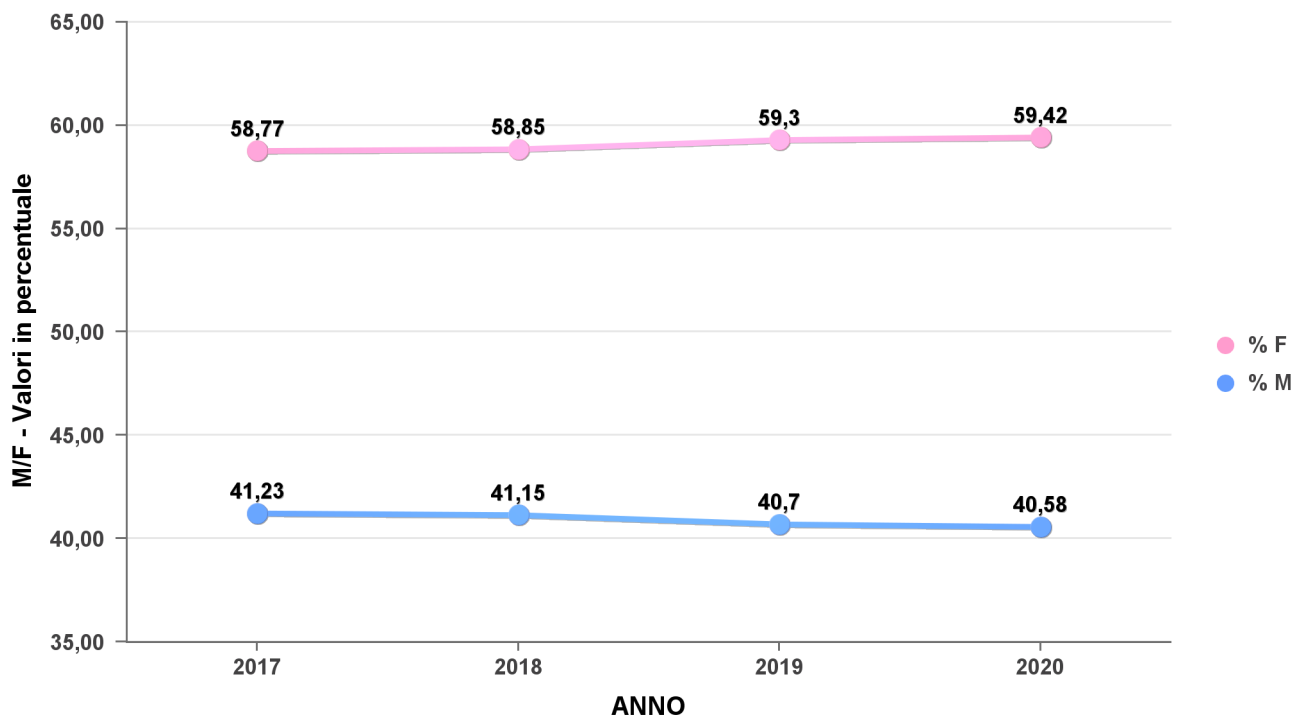
ANNO	RAPPORTO DI LAVORO	F	M	% F	% M	Totale	% su Totale
2020	Tempo Indeterminato	1.788	1.210	59,64	40,36	2.998	95,11
	Tempo Determinato	45	28	61,64	38,36	73	2,32
	Personale in Comando	38	29	56,72	43,28	67	2,13
	Contratto Diritto Privato	2	12	14,29	85,71	14	0,44
Totali		1.873	1.279	59,42	40,58	3.152	100,00
2019	Tempo Indeterminato	1.859	1.273	59,36	40,64	3.132	95,49
	Tempo Determinato	39	20	66,10	33,9	59	1,80
	Personale in Comando	44	30	59,46	40,54	74	2,26
	Contratto Diritto Privato	3	12	20,00	80	15	0,46
Totali		1.945	1.335	59,30	40,70	3.280	100,00
2018	Tempo Indeterminato	1.901	1.331	58,82	41,18	3.232	95,82
	Tempo Determinato	42	20	67,74	32,26	62	1,84
	Personale in Comando	36	26	58,06	41,94	62	1,84
	Contratto Diritto Privato	6	11	35,29	64,71	17	0,50
Totali		1.985	1.388	58,85	41,15	3.373	100,00
2017	Tempo Indeterminato	1.927	1.356	58,70	41,3	3.283	97,10
	Tempo Determinato	35	13	72,92	27,08	48	1,42
	Personale in Comando	21	14	60,00	40	35	1,04
	Contratto Diritto Privato	4	11	26,67	73,33	15	0,44
Totali		1.987	1.394	58,77	41,23	3.381	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Da un'analisi dei dati in ottica di genere, per l'anno 2020, si evidenzia come il 59,64 % del totale del personale sia rappresentato dal genere femminile, la cui percentuale supera quella del genere maschile in quasi la totalità delle tipologie di rapporto.

Nel rapporto di diritto privato, al contrario, l'incidenza del genere maschile è quella che prevale in modo consistente, con una percentuale dell'85,71%. Considerando che tale tipologia di rapporto, è rappresentata prevalentemente da figure di vertice, si denota come innalzandosi il livello e la qualità professionale, la percentuale del genere femminile si abbassa notevolmente, ed in questo caso in modo più incisivo rispetto all'andamento degli anni precedenti.

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



Nell'arco dell'anno 2020, si è assistito, in riferimento ai contingenti di personale analizzati nella tab. 1, ad una diminuzione rispetto all'anno precedente, di complessive 128 unità, di cui 72 donne e 56 uomini.

Sempre nell'anno 2020 a fronte degli esodi di cui sopra, al fine di reintegrare i contingenti di personale cessati, sono state avviate procedure di assunzione di personale; in particolare sono stati banditi concorsi pubblici sul profilo amministrativo e tecnico professionale che al momento non sono ancora conclusi a causa dei ritardi dovuti alle sospensioni delle procedure concorsuali dovute alle misure per fronteggiare l'emergenza epidemologica da Covid 19.

1.2 Il Part-Time

Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. I contingenti di personale da destinare a tempo parziale sono determinati in una misura massima del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per ciascuna categoria, con esclusione di quella dirigenziale.

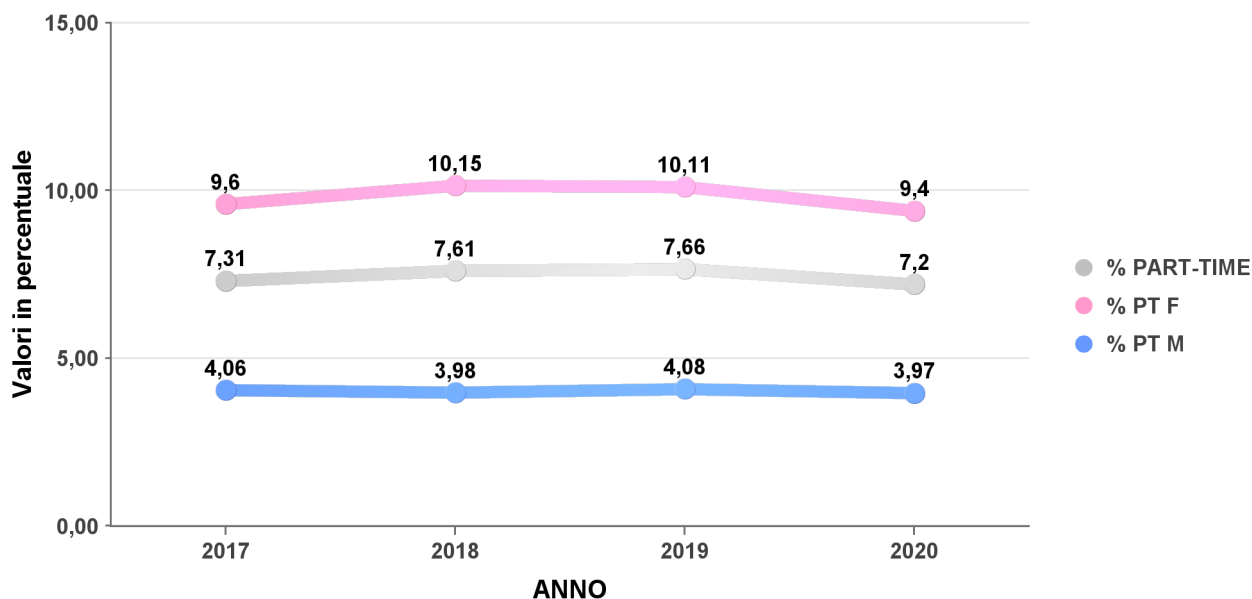
Confrontando i dati relativi agli ultimi 4 anni, (Tab. 2 e Fig. 2) si registra come il totale del personale che usufruisce del part-time, nelle varie tipologie, sia complessivamente in costante aumento, passando dal 7,31% sul totale dipendenti nel 2017, al 7,20% a fine 2020.

Tab. 2 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto Part-time. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2020

ANNO	TIPOLOGIE PART-TIME	F		M		TOTALE PT	% PT su Totale Dip
		Dipendenti in PT	% Dipendenti in Part-Time sul totale Dipendenti	Dipendenti in PT	% Dipendenti in Part-Time sul totale Dipendenti		
2020	Part-Time < 50%	6	0,20	5	0,17	11	0,37
	Part-Time = 50%	16	0,53	24	0,80	40	1,33
	Part-Time = 60-70%	33	1,10	3	0,10	36	1,20
	Part-Time 80-83,33%	113	3,77	16	0,53	129	4,30
Totale Anno:		168	9,40	48	3,97	216	7,20
2019	Part-Time < 50%	6	0,19	3	0,10	9	0,29
	Part-Time = 50%	20	0,64	27	0,86	47	1,50
	Part-Time = 60-70%	35	1,12	6	0,19	41	1,31
	Part-Time 80-83,33%	127	4,05	16	0,51	143	4,57
Totale Anno:		188	10,11	52	4,08	240	7,66
2018	Part-Time < 50%	7	0,22	2	0,06	9	0,28
	Part-Time = 50%	16	0,50	29	0,90	45	1,39
	Part-Time = 60-70%	36	1,11	5	0,15	41	1,27
	Part-Time 80-83,33%	134	4,15	17	0,53	151	4,67
Totale Anno:		193	10,15	53	3,98	246	7,61
2017	Part-Time < 50%	7	0,21	2	0,06	9	0,27
	Part-Time = 50%	12	0,37	31	0,94	43	1,31
	Part-Time = 60-70%	35	1,07	7	0,21	42	1,28
	Part-Time 80-83,33%	131	3,99	15	0,46	146	4,45
Totale Anno:		185	9,60	55	4,06	240	7,31

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

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



Nell'anno 2020, il genere femminile si conferma essere quello che utilizza maggiormente l'istituto del part-time con il 77,78% sul totale complessivo del personale in part-time.

La tipologia di part-time all'80-83% della prestazione lavorativa, per quanto concerne il genere femminile, è quella maggiormente utilizzata con l'87,60% del totale delle donne che usufruiscono di tale istituto in quanto probabilmente quella a minor impatto economico tra le tipologie di part-time disponibili (Tab. 3 e Fig. 3).

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

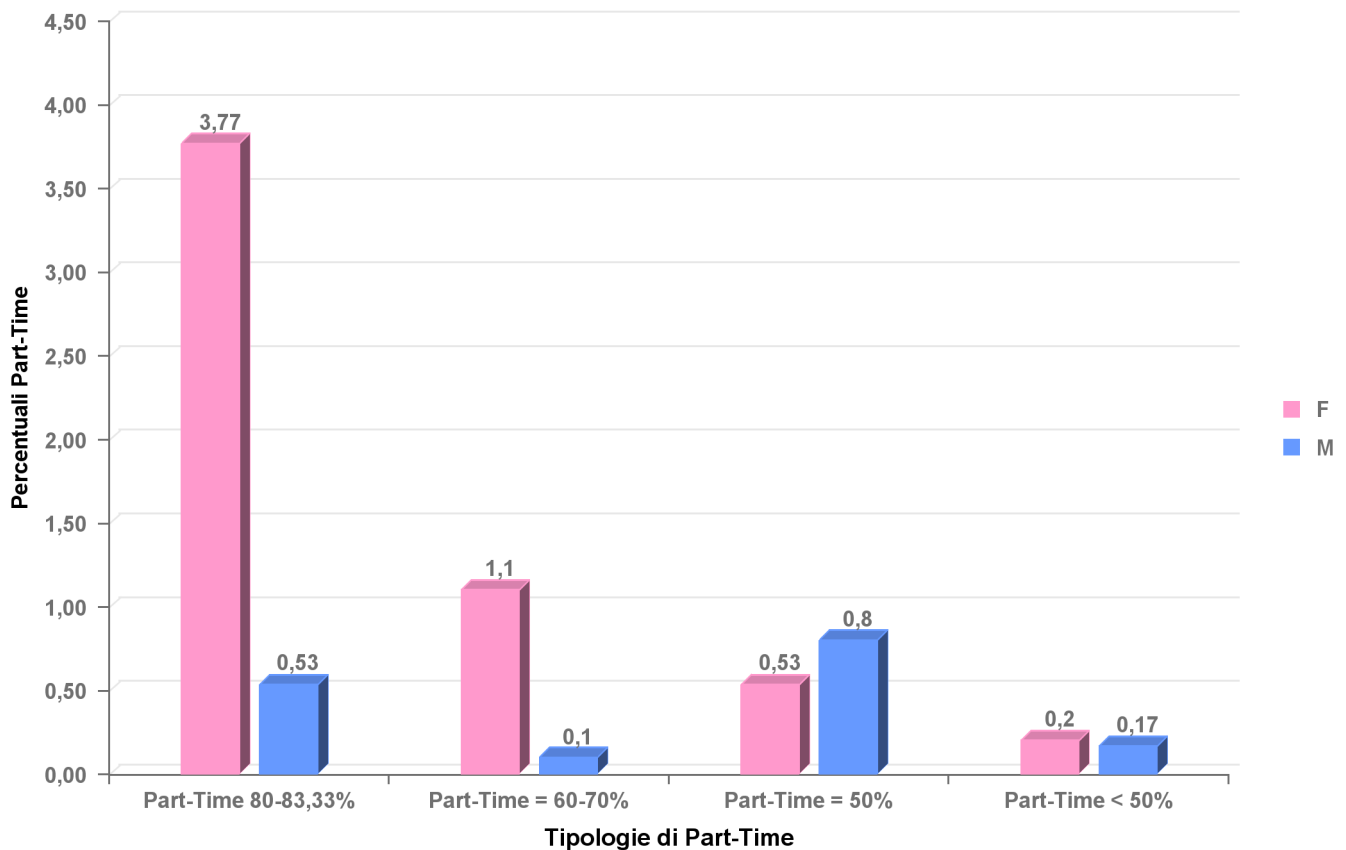
I dati sono riferiti al personale a tempo indeterminato potenzialmente fruitore dell'istituto del part-time.

Tab. 3 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time per tipologie. Anno 2020. Dati al 31/12/2020

ANNO	TIPOLOGIE PART-TIME	F		M		% F su totale Part-Time	Totale	% su Totale
		Dipendenti	% Dipendenti in Part-Time sul totale Dipendenti	Dipendenti	% Dipendenti in Part-Time sul totale Dipendenti			
2020	Part-Time < 50%	6	0,20	5	0,17	54,55	11	5,09
	Part-Time = 50%	16	0,53	24	0,80	40,00	40	18,52
	Part-Time = 60-70%	33	1,10	3	0,10	91,67	36	16,67
	Part-Time 80-83,33%	113	3,77	16	0,53	87,60	129	59,72
	Totali:	168	5,60	48	1,60	77,78	216	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 3 - Percentuale dipendenti a tempo indeterminato per tipologia di part-time e genere. Anno 2020. Dati al 31/12/2020

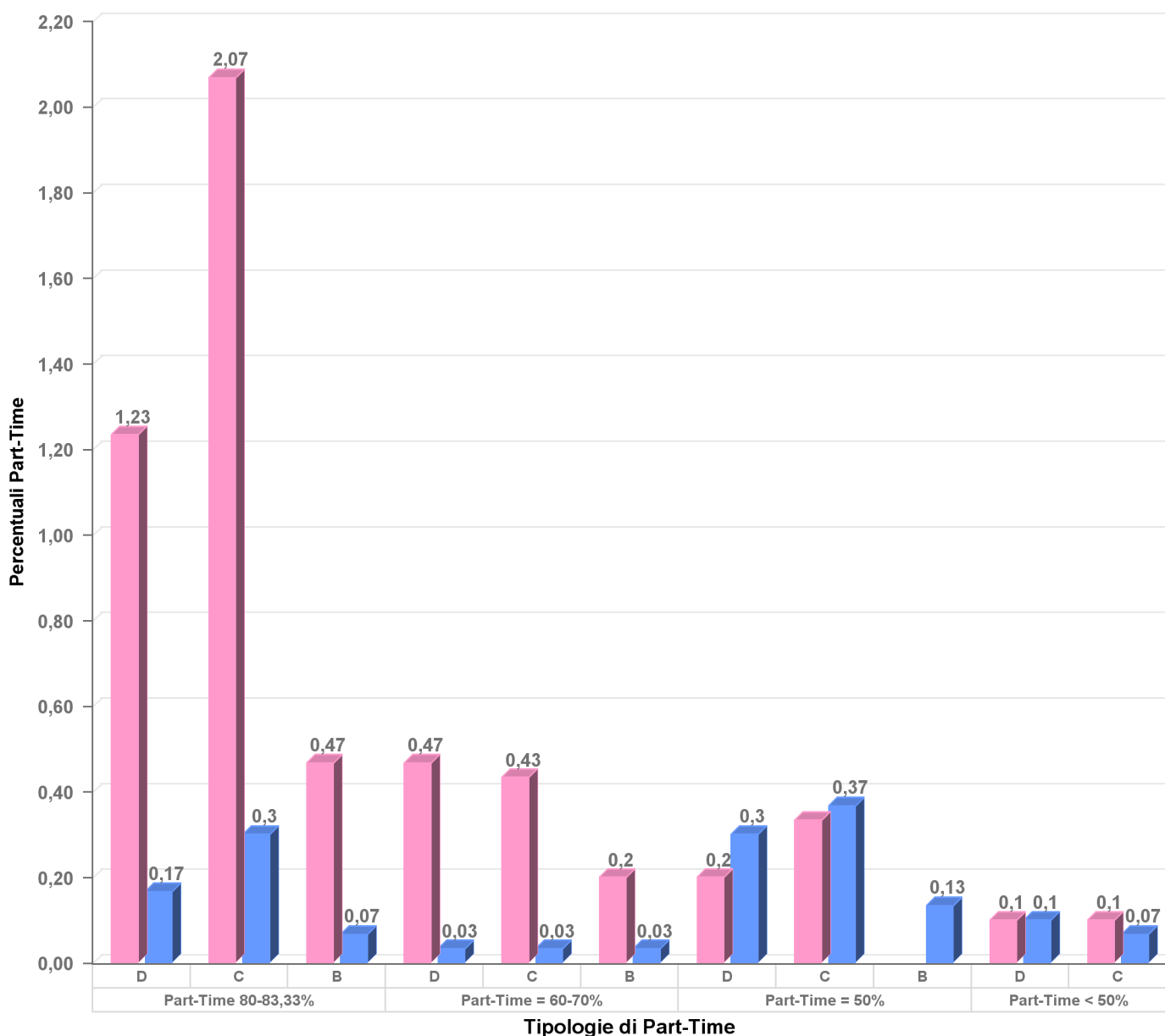


Tab. 4 - Dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time per tipologie. Anno 2020. Dati al 31/12/2020

ANNO	CATEGORIE	Part-Time < 50%		Part-Time = 50%		Part-Time = 60-70%		Part-Time 80-83,33%		% F su totale Part-Time	Totale	% su Totale
		F	M	F	M	F	M	F	M			
2020	B				4	6	1	14	2	74,07	27	9,41
	C	3	2	10	11	13	1	62	9	79,28	111	38,13
	D	3	3	6	9	14	1	37	5	76,92	78	49,37
Totali:		6	5	16	24	33	3	113	16	77,78	216	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 4 - Percentuale dipendenti a tempo indeterminato per tipologia di part-time, categoria e genere. Anno 2020. Dati al 31/12/2020



1.3 L'Orario Agevolato

Il personale che per specifici motivi personali o familiari (portatori e portatrici di handicap - figli o figlie minori di 14 anni - assistenza a familiari non autosufficienti), necessita di una maggior flessibilità nell'orario di lavoro, può usufruire del cosiddetto "Orario agevolato", anche con uso non continuativo, quale forma di organizzazione flessibile dell'orario di lavoro, che consente di svolgere la propria attività in 7 ore e 12 minuti continuativi.

L'analisi della fruizione dell'orario agevolato è basata sui dati relativi all'ultimo quadrimestre (Settembre - Dicembre) di ogni anno. Dai dati presentati nella tabella 5, si evince che nel corso del 2020, risultano aver usufruito dell'orario agevolato, almeno una volta, un numero complessivo di 701 unità per una percentuale del 22,61% sul totale del personale delle categorie del comparto in servizio. Delle 701 unità totali, 487 sono donne e 214 uomini, per una percentuale complessiva, per genere, rispettivamente del 26,01% e del 17,41%. Si evidenzia che le donne risultano essere le maggiori utilizzatrici di questo istituto, anche osservando il fenomeno nel confronto con gli anni precedenti, in quanto lo stesso facilita la conciliazione tra gli impegni professionali e quelli familiari.

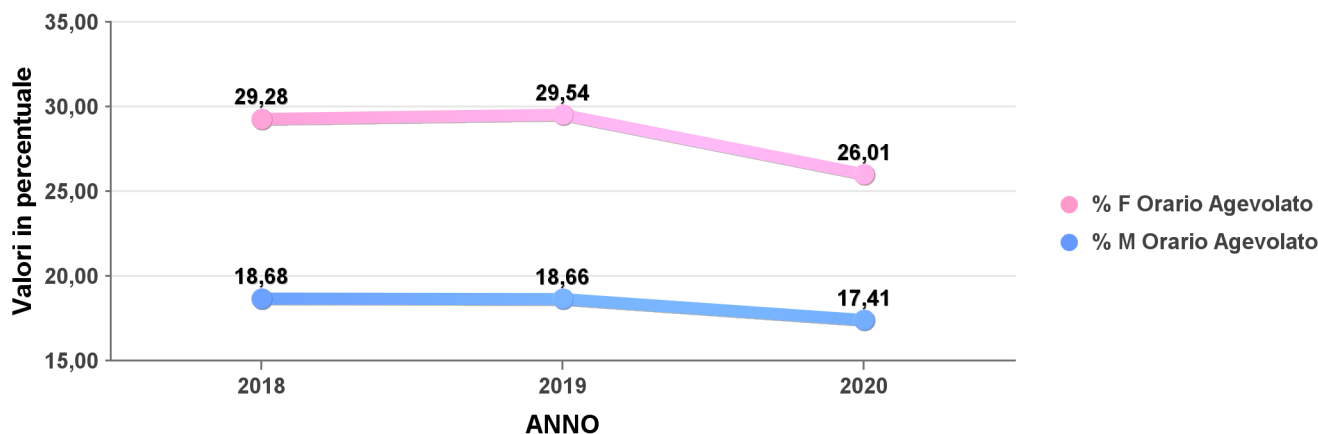
Si rileva inoltre che, nei confronti degli anni precedenti, il totale dei fruitori dell'istituto dell'orario agevolato è sensibilmente diminuito (n. 701 unità di fruitori, a fronte di n. 802 per l'anno 2019 e n. 813 per l'anno 2018).

Tab. 5 - Dipendenti delle categorie del Comparto, per genere, che hanno usufruito dell'orario agevolato nel periodo Settembre-Dicembre di ogni anno. Confronto ultimi 3 anni.

Periodo Sett-Dic ANNO	CATEGORIE	F		% Orario Agevolato F	M		% Orario Agevolato M	Orario Agevolato Totale	Dipendenti delle Categorie del Comparto	% su Totale
		Orario Agevolato F	Totale F		Orario Agevolato M	Totale M				
2020	A	0	5	0,00	0	9	0,00	0	14	0,00
	B	29	188	15,43	12	101	11,88	41	289	14,19
	C	196	790	24,81	72	445	16,18	268	1.235	21,70
	D	253	854	29,63	128	655	19,54	381	1.509	25,25
	Personale in Comando	9	35	25,71	2	19	10,53	11	54	20,37
Totale Anno:		487	1.872	26,01	214	1.229	17,41	701	3.101	22,61
2019	A	0	5	0,00	0	9	0,00	0	14	0,00
	B	33	210	15,71	13	109	11,93	46	319	14,42
	C	220	799	27,53	79	461	17,14	299	1.260	23,73
	D	304	868	35,02	143	670	21,34	447	1.538	29,06
	Personale in Comando	9	35	25,71	1	16	6,25	10	51	19,61
Totale Anno:		566	1.916	29,54	236	1.265	18,66	802	3.181	25,21
2018	A	0	5	0,00	0	9	0,00	0	14	0,00
	B	34	216	15,74	13	119	10,92	47	335	14,03
	C	225	814	27,64	86	478	17,99	311	1.292	24,07
	D	307	887	34,61	145	691	20,98	452	1.578	28,64
	Personale in Comando	3	21	14,29	0	9	0,00	3	30	10,00
Totale Anno:		569	1.943	29,28	244	1.306	18,68	813	3.249	25,02

Fonte dati: DM Assenze e Orari

Fig. 5 - Dipendenti delle categorie del Comparto, per genere, che hanno usufruito dell'orario agevolato nel periodo Settembre-Dicembre di ogni anno. Confronto ultimi 3 anni.



1.4 Il Telelavoro

Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta invece la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente. Lavorare a distanza rappresenta una ulteriore forma di flessibilità, che garantisce un miglior equilibrio tra esigenze personali e familiari e qualità della prestazione lavorativa. Di fatto il telelavoro incide esclusivamente sulle modalità spaziali e temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, realizzando una variante organizzativa del lavoro che non comporta alcuna modifica alla natura giuridica del rapporto di lavoro. La sua attivazione non implica quindi la sottoscrizione di un diverso contratto di lavoro. Il telelavoro nel pubblico impiego è disciplinato dall'art. 4 della Legge 16 giugno 1998, n. 191, dal regolamento attuativo della stessa (D.P.R. 8 marzo 1998, n. 70) e dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro valido per tutti i comparti di contrattazione collettiva, sottoscritto il 23 marzo 2000 dall'ARAN e dalle Confederazioni Sindacali rappresentative ed i CCNL per il comparto delle Regioni e delle Autonomie locali del 14 settembre 2000. L'istituto è applicabile esclusivamente al personale a tempo indeterminato. Da segnalare che la Legge 7 agosto 2015, n. 124 - Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, stabilisce che, laddove ci siano richieste, almeno il 10% del personale deve essere messo in condizione di lavorare attraverso nuove modalità spazio-temporali di gestione del lavoro quali appunto l'attivazione di postazioni di telelavoro domiciliare.

In Regione Toscana il telelavoro, nella forma domiciliare, è stato avviato nel 2003 in fase sperimentale e ne è poi stata ampliata l'utilizzazione in quanto ritenuto strumento concreto per migliorare l'organizzazione del lavoro. Il Telelavoro può essere richiesto dal personale a tempo indeterminato con esclusione della dirigenza e, nel caso in cui il dipendente o la dipendente abbia stipulato un contratto di lavoro part-time, lo stesso non deve risultare inferiore al 70% della prestazione lavorativa. Al 31/12/2020, per quanto concerne la struttura della giunta regionale e di ARTEA, il numero delle postazioni di telelavoro domiciliare è pari ad un totale di 394 unità, di cui 302 donne e 92 uomini. La percentuale totale di dipendenti in telelavoro sul totale del personale potenzialmente fruitore, si attesta al 17,60%, in aumento rispetto agli anni precedenti.

Dall'analisi dell'istituto dal punto di vista dell'utilizzo per categoria, si nota come il Telelavoro sia fruito prevalentemente dal genere femminile in tutte le categorie.

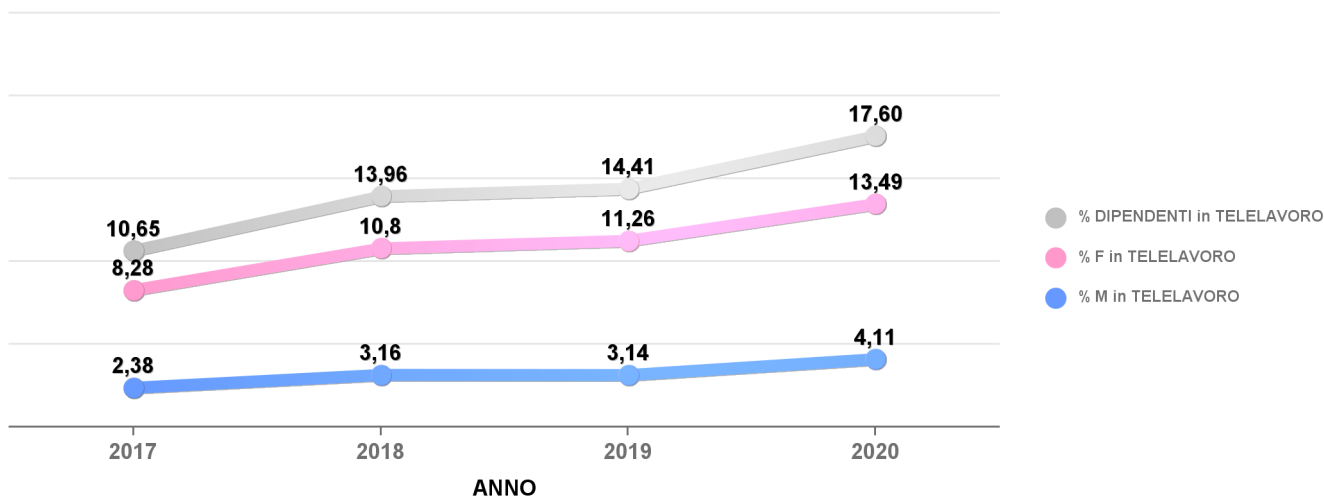
Per quanto concerne il Consiglio regionale il totale delle postazioni attive al 31 dicembre 2020 è pari a n. 18 unità di cui: 15 sono di genere femminile e 3 sono di genere maschile.

Tab. 6 - Utilizzo del Telelavoro per genere per la Giunta regionale e Artea. Ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2020

ANNO	Totale Dipendenti aventi diritto	DIPENDENTI in TELELAVORO	% DIPENDENTI in TELELAVORO	F	% F su totale Dipendenti in Telelavoro	M	% M su totale Dipendenti in Telelavoro
2020	2.239	394	17,60	302	76,65	92	23,35
2019	2.353	339	14,41	265	78,17	74	21,83
2018	2.472	345	13,96	267	77,39	78	22,61
2017	2.525	269	10,65	209	77,70	60	22,30

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 6 - Dipendenti in telelavoro per genere per la Giunta Regionale e Artea. Pecentuali sul totale di genere. Ultimi 4 anni Dati al 31/12/2020

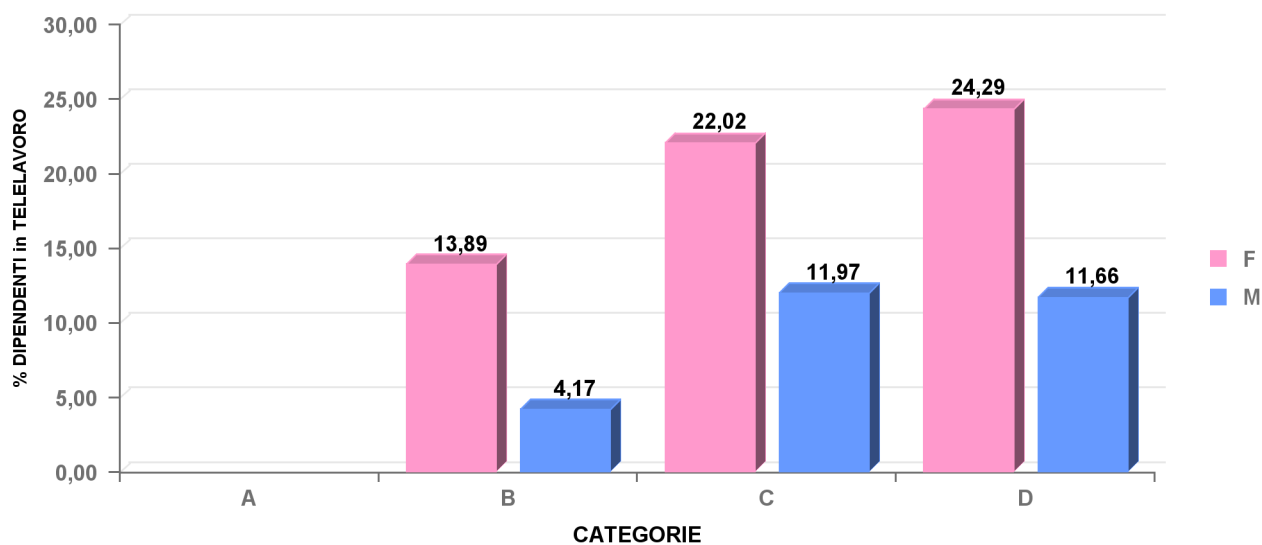


Tab. 7 - Utilizzo del telelavoro per categoria e genere per la Giunta regionale e Artea. Dati al 31/12/2020

CATEGORIE	F			M			Totale Dipendenti	Totale Dipendenti in Telelavoro	% Dipendenti in Telelavoro su Totale Dipendenti
	Dipendenti	Dipendenti in Telelavoro	%	Dipendenti	Dipendenti in Telelavoro	%			
A	4			8			12		
B	180	25	13,89	96	4	4,17	276	29	10,51
C	713	157	22,02	401	48	11,97	1.114	205	18,40
D	494	120	24,29	343	40	11,66	837	160	19,12
	1.391	302	21,71	848	92	10,85	2.239	394	17,6

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 7 - Utilizzo del telelavoro per categorie e genere per la Giunta regionale e Artea. Anno2020. Dati al 31/12/2020



1.5 Il Telelavoro domiciliare straordinario

Come accennato in premessa l'anno 2020 si è caratterizzato per l'emergenza epidemiologica dovuta alla diffusione del Covid -19. Significativo in merito il DPCM dell'11 marzo 2020 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche, fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza.

Contestualmente la Regione Toscana con propria deliberazione di Giunta n. 324 dell'11 marzo 2020 in considerazione delle disposizioni adottate dal Governo centrale in ordine alle misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, detta disposizioni a carattere straordinario al fine di contemperare l'interesse al contenimento della diffusione del contagio e la continuità dell'azione amministrativa negli ambiti di intervento regionali, individuando i servizi essenziali, ivi comprese le relative attività di supporto, fornendo indirizzi puntuali per definire le modalità di svolgimento delle prestazioni da parte dei dipendenti addetti al presidio delle funzioni essenziali e di supporto ed altresì per favorire lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile di tutto il personale dipendente della struttura organizzativa della Giunta regionale.

Dunque la Regione Toscana ha dato attuazione nel corso dell'anno 2020 a tali prescrizioni rivedendo la propria organizzazione del lavoro in modalità agile, con l'applicazione dell'istituto del Telelavoro Domiciliare Straordinario alla quasi totalità del proprio personale e rimodulando più volte gli assetti a seconda del variare dell'emergenza sanitaria in atto.

Per quanto concerne Giunta ed Artea, la media giornaliera di personale in Telelavoro Domiciliare Straordinario rispetto al totale presente in sede, nel periodo di emergenza sanitaria relativo ai mesi di aprile – settembre 2020, si attesta nelle percentuali sotto riportate:

Media giornaliera di personale in Telelavoro Domiciliare Straordinario					
APRILE	MAGGIO	GIUGNO	LUGLIO	AGOSTO	SETTEMBRE
93,7%	92,0%	83,1%	79,3%	77,9%	70,6%

Si nota dunque come, specialmente nei primi mesi nei quali si è manifestata l'emergenza epidemiologica da Covid-19, al fine del contenimento del contagio e di riduzione dei rischi per il personale, la quasi totalità dello stesso abbia effettuato la prestazione lavorativa da remoto.

Attualmente, l'assetto organizzativo delle strutture della Giunta prevede una costante alternanza tra personale che effettua la prestazione lavorativa in modalità di telelavoro domiciliare straordinario e personale in sede. Tale alternanza si evince anche osservando i dati percentuali, relativi all'ultimo trimestre dell'anno 2020, del personale giornalmente in telelavoro straordinario rispetto a quello in sede:

Media giornaliera di personale in Telelavoro Domiciliare Straordinario

OTTOBRE	NOVEMBRE	DICEMBRE
49,41%	68,07%	66,31%

Per quanto concerne il Consiglio regionale con Deliberazione dell'Ufficio di presidenza del 16 marzo 2020, n. 24 recante "Emergenza epidemiologica COVID -19 - Misure organizzative di carattere straordinario per assicurare il regolare funzionamento degli uffici del Consiglio regionale", al fine di contemperare l'interesse al contenimento della diffusione del contagio da COVID-19 e il regolare presidio delle funzioni nell'ambito del Consiglio regionale, è stato disposto lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile prioritariamente attraverso la modalità del telelavoro domiciliare, con contestuale individuazione delle funzioni essenziali consiliari, ivi comprese quelle di supporto, da garantire prevedendo anche la presenza in sede del personale addetto al loro svolgimento. Nel corso dell'anno lo svolgimento delle prestazioni lavorative in forma agile è stato via via riorganizzato tenendo conto delle indicazioni organizzative fornite dal Governo, anche con riferimento alle numerose proroghe dello stato di emergenza disposte sempre dal Governo.

1.6 I permessi 150 ore di diritto allo studio

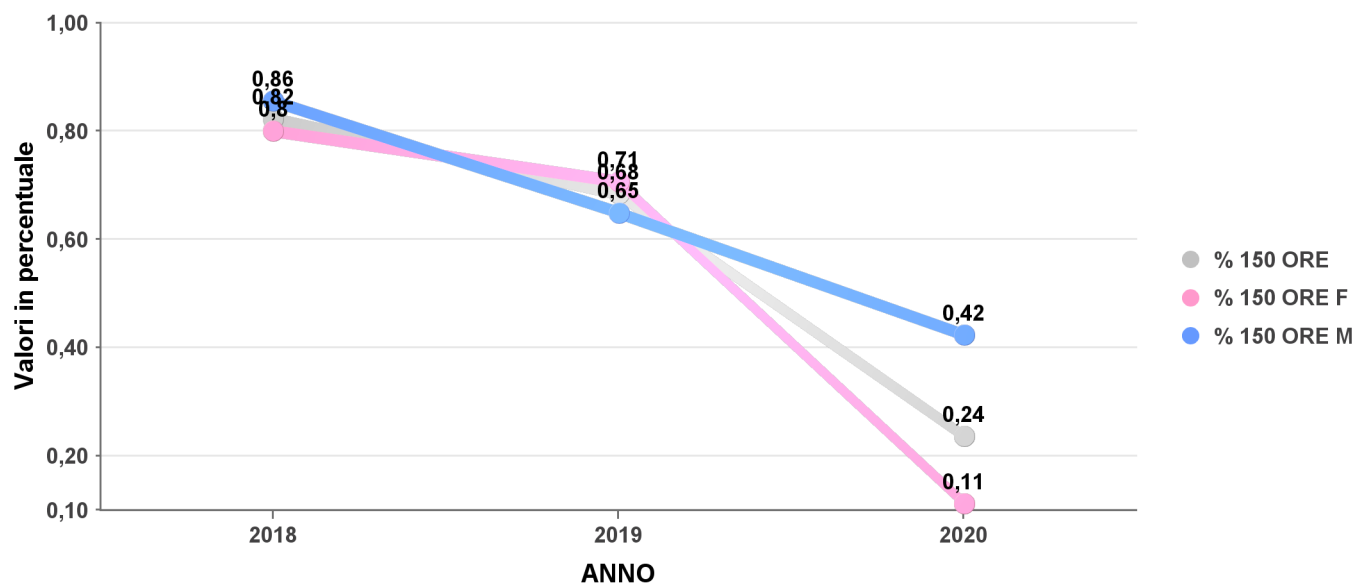
Al fine di garantire il diritto allo studio al personale delle categorie del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sono concessi permessi straordinari retribuiti. Questa forma di flessibilità viene garantita nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno, e nel limite massimo del 3% del personale in servizio. Questi permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di istruzione primaria e secondaria e di qualificazione professionale. Il personale che frequenta tali corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza agli stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale. Nel 2020 questo tipo di congedo è stato utilizzato da n. 7 dipendenti di cui 2 donne e 5 uomini, per la maggior parte compresi nelle fasce elevate d'età (45-54 anni e oltre 59 anni) per un totale percentuale pari allo 0,24% sul totale aventi diritto. Il personale che utilizza il permesso per motivi di studio appartiene prevalentemente alle categorie C e D. Si rileva che, rispetto agli anni precedenti (anno 2019 e anno 2018 rispettivamente n. 21 e n.26 fruitori), il totale del personale che ha fruito di questo istituto è notevolmente diminuito; probabilmente ciò potrebbe essere dovuto anche all'emergenza epidemiologica in atto nel corso dell'anno 2020 che ha sicuramente reso più difficile anche la partecipazione a corsi di studio, la possibilità di sostenere esami di profitto etc..

Tab. 8 - Dipendenti delle categorie del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per genere, che hanno usufruito di permessi per motivi di studio nel quadriennio Settembre-Dicembre. Confronto ultimi 3 anni.

ANNO	CATEGORIE	F			M			Totale dipendenti con 150 ORE	Totale Dipendenti	% dipendenti con 150 ORE su Totale dipendenti
		Dipendenti	Dipendenti con 150 ore	% F dipendenti con 150 ORE	Dipendenti	Dipendenti con 150 ore	% M dipendenti con 150 ORE			
2020	A	5			9				14	
	B	188			101				289	
	C	748	2	0,27	424	3	0,71	5	1.172	0,43
	D	846			647	2	0,31	2	1.493	0,13
Totale Anno:		1.787	2	0,11	1.181	5	0,42	7	2.968	0,24
2019	A	5			9				14	
	B	210			109				319	
	C	760	11	1,45	445	5	1,12	16	1.205	1,33
	D	865	2	0,23	669	3	0,45	5	1.534	0,33
Totale Anno:		1.839	13	0,71	1.232	8	0,65	21	3.071	0,68
2018	A	5			9				14	
	B	216			119				335	
	C	771	12	1,56	467	2	0,43	14	1.238	1,13
	D	882	3	0,34	690	9	1,30	12	1.572	0,76
Totale Anno:		1.874	15	0,80	1.285	11	0,86	26	3.159	0,82

Fonte dati: DM Assenze e Orari

Fig. 8 - Dipendenti delle categorie del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per genere, che hanno usufruito di permessi per motivi di studio nel quadrimestre Settembre-Dicembre. Confronto ultimi 3 anni.

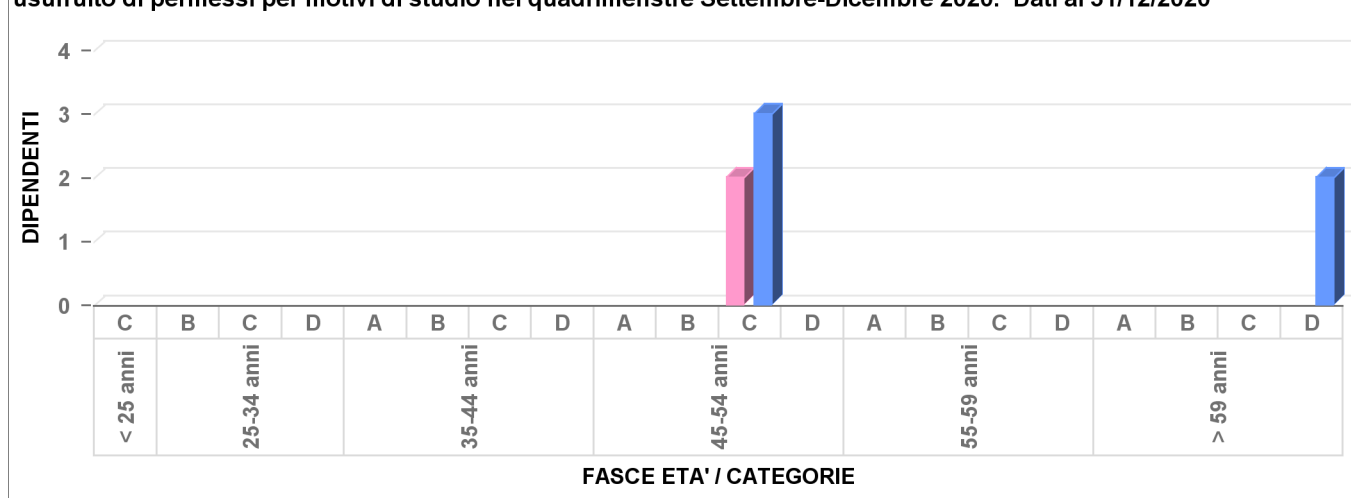


Tab. 9 - Dipendenti delle categorie del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per genere, che hanno usufruito di permessi per motivi di studio nel quadrimestre Settembre-Dicembre 2020. Dati al 31/12/2020

CATEGORIE	< 25 anni		25-34 anni		35-44 anni		45-54 anni		55-59 anni		> 59 anni		Dipendenti con 150 ORE	Dipendenti nel periodo	% dipendenti con 150 ORE
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M			
A														14	
B														289	
C							2	3					5	1.172	0,43
D												2	2	1.493	0,13
Totali:							2	3				2	7	2.968	0,24

Fonte dati: DM Assenze e Orari

Fig. 9 - Dipendenti delle categorie del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per genere, che hanno usufruito di permessi per motivi di studio nel quadrimestre Settembre-Dicembre 2020. Dati al 31/12/2020



2. Lo sviluppo professionale

2.1 Gli incarichi di posizione organizzativa

L'istituto delle Posizioni organizzative è disciplinato dall'art. 8 del CCNL del personale delle Regioni e autonomie locali, sottoscritto il 31.3.1999, il quale prevede la possibilità di istituire posizioni di lavoro che richiedono l'assunzione diretta di responsabilità, di prodotto o di risultato, per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.

A seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, viene ridisegnata la configurazione delle Posizioni organizzative, in particolare: si riducono le tipologie, inglobando la figura dell'Alta Professionalità; la durata massima dell'incarico viene ridotta da cinque a tre anni; si introduce la possibilità di delega di funzioni dirigenziali anche con poteri di firma di provvedimenti finali; viene rideterminato l'importo della retribuzione di posizione e di risultato.

Nel 2019 si è proceduto alla ridefinizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, conclusosi con la messa a bando della totalità delle posizioni organizzative determinate a seguito dell'analisi effettuata.

Con tale riassetto, si è concluso anche il processo di equiparazione delle tipologie delle posizioni organizzative del personale trasferito ai sensi della LR n. 22/2015 con quelle presenti nella struttura organizzativa regionale, processo iniziato con l'unificazione delle dotazioni organiche e della riunificazione dei fondi.

Nel corso dell'anno 2020, nelle strutture della Giunta regionale, del Consiglio regionale e di A.R.T.E.A., risultano attribuiti n. 622 incarichi di Posizione organizzativa distribuiti nelle varie tipologie previste. La percentuale delle dipendenti titolari di posizioni organizzative sul totale delle dipendenti di categoria D (Tab. 10 e Fig. 10) è del 40,05%, mentre la percentuale maschile, sul totale dei dipendenti uomini di categoria D è del 44,62%, risultando entrambe in lieve crescita rispetto all'anno precedente.

E' da sottolineare, che in termini relativi, ovvero, considerando la percentuale delle posizioni organizzative attribuite per genere, questa si conferma a favore del genere maschile in tutti gli anni considerati.

Diversamente, se osserviamo i dati delle posizioni organizzative attribuite, in termini assoluti, si rileva come la percentuale femminile, con il 54,02% sul totale delle posizioni organizzative sia più alta di quella maschile che si attesta al 45,98% (Tab. 11).

Per quanto riguarda l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa nelle Direzioni, (Tab. 11 e Fig. 11) si evidenzia che l'Avvocatura, A.R.T.E.A. ed il Segretariato Generale del Consiglio regionale, risultano essere le tre strutture con la percentuale più elevata di posizioni organizzative attribuite (rispettivamente del 70,00%, del 62,50%, 59,60%) sul totale della categoria D. Se osserviamo invece lo stesso dato in termini di attribuzione delle posizioni organizzative per genere femminile, risultano maggiormente popolate le Direzioni Cultura e Ricerca, Lavoro, Istruzione e Formazione, Affari Legislativi, Giuridici ed Istituzionali rispettivamente con l'84,62%, il 83,33%, 82,35% ed il 72,73% sul totale delle posizioni attribuite.

Nell'analisi per Direzione si evidenzia inoltre, che la percentuale maschile prevale in quelle Direzioni che, per la tipologia di attività svolta, da sempre, risultano essere appannaggio del genere maschile. Si vedano ad esempio le Direzioni Difesa del Suolo e Protezione Civile, Politiche Mobilità, Infrastrutture, Trasporto pubblico locale, Agricoltura e Sviluppo rurale, Ambiente ed Energia.

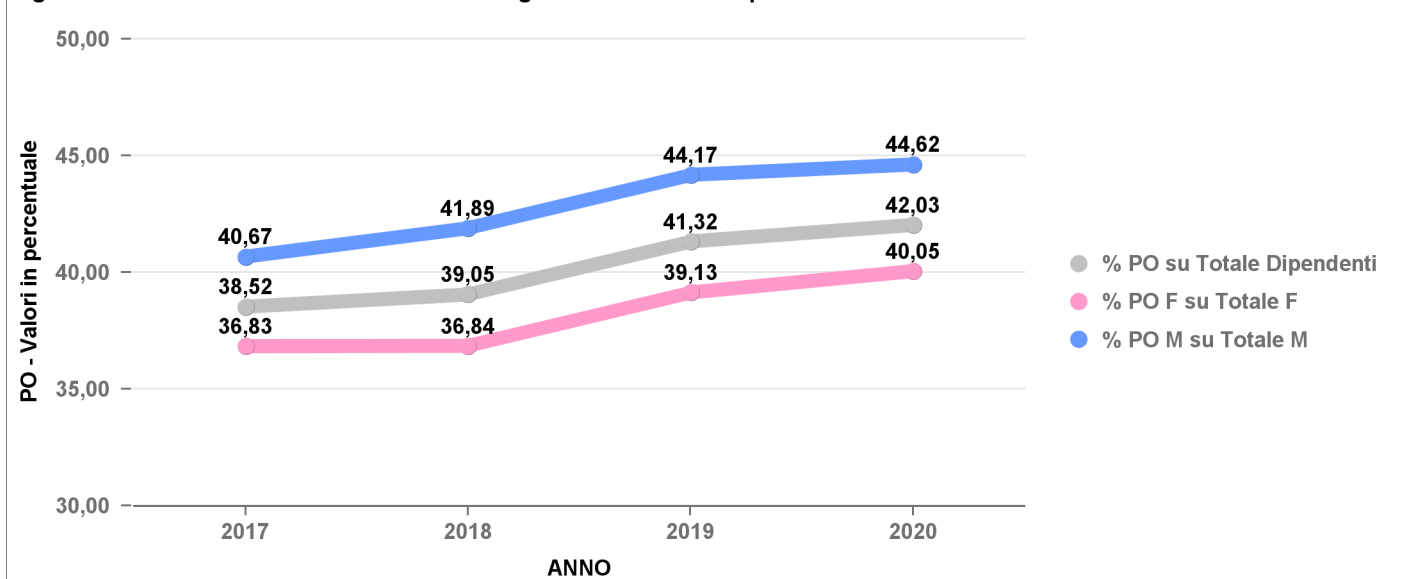
Per quanto concerne invece l'attribuzione degli incarichi di Posizione organizzativa per tipologia (Tab.12 e Fig. 12), la Posizione organizzativa medio-alta risulta essere quella più diffusa con una percentuale del 52,41% sul totale degli incarichi. All'interno di questa tipologia, la presenza femminile in perfetta parità con quella maschile, con una percentuale del 50%.

Tab. 10 - Incarichi di PO attribuiti per genere. Dati relativi alla categoria D. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2020

ANNO	POSIZIONI ORGANIZZATIVE e CATEGORIA D	F			% F	M			% M	Totale PO	% su Totale F	% su Totale M	Totale Cat. D	% su Totale Cat. D
		D	D con PO	Totale		D	D con PO	Totale						
2020	P.O. 1° LIVELLO (COMPLESSA/ALTA)		116	116	7,84		77	77	5,2	193	13,83	12,01	193	13,04
	P.O.2°LIVELLO (ORGANICA/MEDIO-ALTA)		163	163	11,01		163	163	11,01	326	19,43	25,43	326	22,03
	P.O.3°LIVELLO(PRESIDIO/MEDIO-BASSA)		57	57	3,85		46	46	3,11	103	6,79	7,18	103	6,96
	Categoria D senza PO	503		503	33,99	355		355	23,99		59,95	55,38	858	57,97
Totali		503	336	839	13,75	355	286	641	10,5	622	40,05	44,62	1.480	100,00
2019	P.O. 1° LIVELLO (COMPLESSA/ALTA)		93	93	6,19		67	67	4,46	160	10,93	10,28	160	10,65
	P.O.2°LIVELLO (ORGANICA/MEDIO-ALTA)		179	179	11,91		172	172	11,44	351	21,03	26,38	351	23,35
	P.O.3°LIVELLO(PRESIDIO/MEDIO-BASSA)		61	61	4,06		49	49	3,26	110	7,17	7,52	110	7,32
	Categoria D senza PO	518		518	34,46	364		364	24,22		60,87	55,83	882	58,68
Totali		518	333	851	13,94	364	288	652	10,68	621	39,13	44,17	1.503	100,00
2018	P.O. 1° LIVELLO (COMPLESSA/ALTA)		78	78	5,03		61	61	3,93	139	8,92	9	139	8,96
	P.O.2°LIVELLO (ORGANICA/MEDIO-ALTA)		166	166	10,7		132	132	8,51	298	18,99	19,47	298	19,20
	P.O.3°LIVELLO(PRESIDIO/MEDIO-BASSA)		45	45	2,9		33	33	2,13	78	5,15	4,87	78	5,03
	POSIZ. ORG. ALTA PROFESSIONALITA'		1	1	0,06		1	1	0,06	2	0,11	0,15	2	0,13
	P.O. ex Province		32	32	2,06		57	57	3,67	89	3,66	8,41	89	5,73
	Categoria D senza PO	552		552	35,57	394		394	25,39		63,16	58,11	946	60,95
Totali		552	322	874	14,32	394	284	678	11,11	606	36,84	41,89	1.552	100,00
2017	P.O. 1° LIVELLO (COMPLESSA/ALTA)		74	74	4,72		57	57	3,64	131	8,44	8,25	131	8,35
	P.O.2°LIVELLO (ORGANICA/MEDIO-ALTA)		169	169	10,78		134	134	8,55	303	19,27	19,39	303	19,32
	P.O.3°LIVELLO(PRESIDIO/MEDIO-BASSA)		45	45	2,87		31	31	1,98	76	5,13	4,49	76	4,85
	POSIZ. ORG. ALTA PROFESSIONALITA'		1	1	0,06		1	1	0,06	2	0,11	0,14	2	0,13
	P.O. ex Province		34	34	2,17		58	58	3,7	92	3,88	8,39	92	5,87
	Categoria D senza PO	554		554	35,33	410		410	26,15		63,17	59,33	964	61,48
Totali		554	323	877	14,37	410	281	691	11,32	604	36,83	40,67	1.568	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 10 - Incarichi di PO attribuiti su totale di genere e su totale dipendenti. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2020

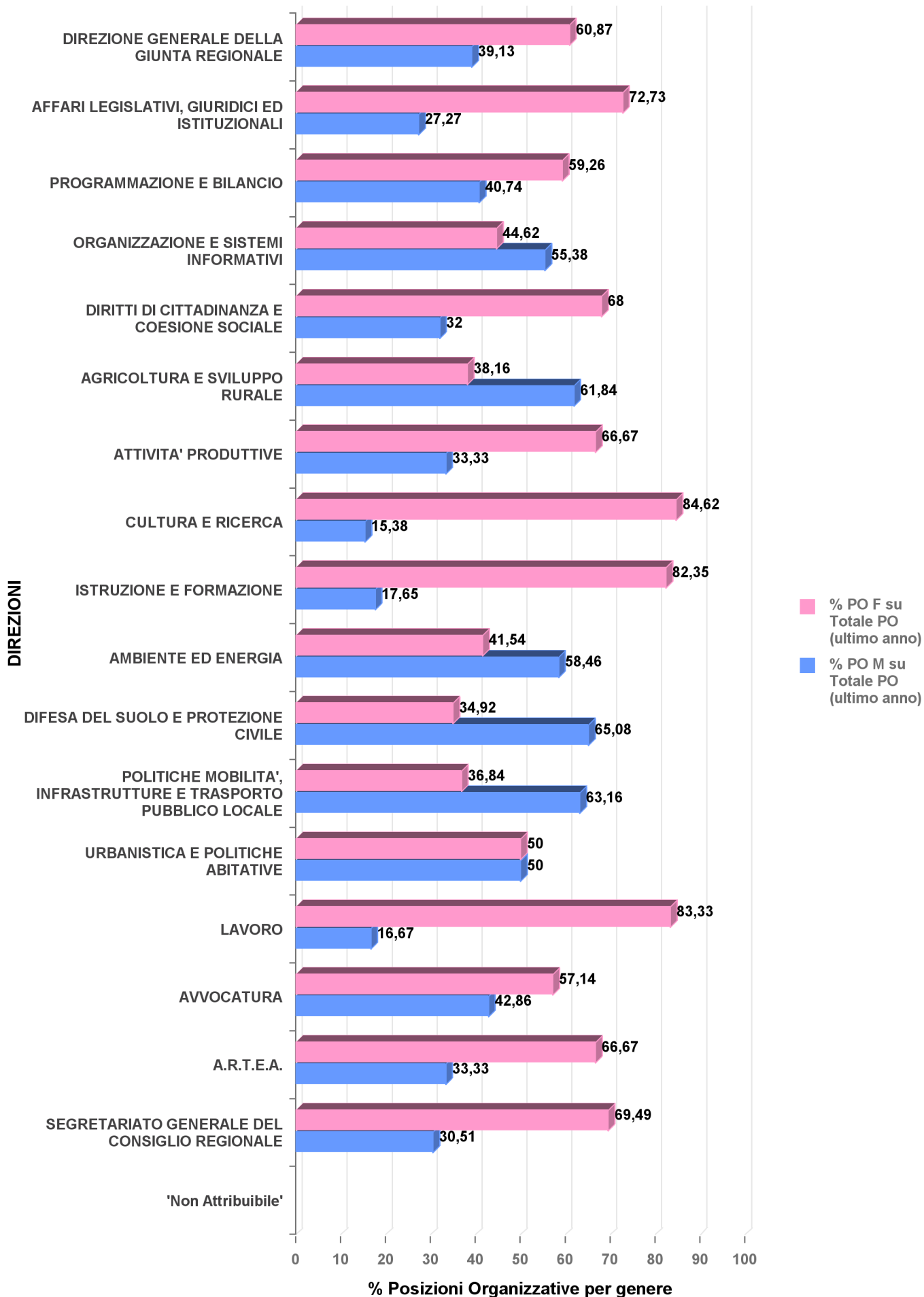


Tab. 11 - Incarichi di PO attribuiti per genere nelle Direzioni. Anno 2020. Dati al 31/12/2020

ANNO	DIREZIONI	F			M			Totale Cat. D	Totale PO	% PO su Totale Cat. D	% F su Totale PO	% M su Totale PO
		D	D con PO	Totale Cat. D	D	D con PO	Totale Cat. D					
2020	DIREZIONE GENERALE DELLA GIUNTA REGIONALE	27	14	41	16	9	25	66	23	34,85	60,87	39,13
	AFFARI LEGISLATIVI, GIURIDICI ED ISTITUZIONALI	16	24	40	9	9	18	58	33	56,90	72,73	27,27
	PROGRAMMAZIONE E BILANCIO	25	16	41	18	11	29	70	27	38,57	59,26	40,74
	ORGANIZZAZIONE E SISTEMI INFORMATIVI	61	29	90	33	36	69	159	65	40,88	44,62	55,38
	DIRITTI DI CITTADINANZA E COESIONE SOCIALE	36	34	70	15	16	31	101	50	49,50	68,00	32,00
	AGRICOLTURA E SVILUPPO RURALE	60	29	89	78	47	125	214	76	35,51	38,16	61,84
	ATTIVITA' PRODUTTIVE	13	14	27	3	7	10	37	21	56,76	66,67	33,33
	CULTURA E RICERCA	8	11	19	3	2	5	24	13	54,17	84,62	15,38
	ISTRUZIONE E FORMAZIONE	37	28	65	20	6	26	91	34	37,36	82,35	17,65
	AMBIENTE ED ENERGIA	70	27	97	62	38	100	197	65	32,99	41,54	58,46
	DIFESA DEL SUOLO E PROTEZIONE CIVILE	57	22	79	50	41	91	170	63	37,06	34,92	65,08
	POLITICHE MOBILITA', INFRASTRUTTURE E TRASPORTO PUBBLICO LOCALE	29	14	43	19	24	43	86	38	44,19	36,84	63,16
	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE	19	10	29	11	10	21	50	20	40,00	50,00	50,00
	LAVORO	6	5	11	2	1	3	14	6	42,86	83,33	16,67
	AVVOCATURA	5	8	13	1	6	7	20	14	70,00	57,14	42,86
	A.R.T.E.A.	4	10	14	5	5	10	24	15	62,50	66,67	33,33
SEGRETARIATO GENERALE DEL CONSIGLIO REGIONALE	30	41	71	10	18	28	99	59	59,60	69,49	30,51	
	Totali:	503	336	839	355	286	641	1.480	622	42,03	54,02	45,98

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 11 - Percentuali Posizioni Organizzative attribuite per genere, nelle Direzioni. Anno 2020. Dati al 31/12/2020

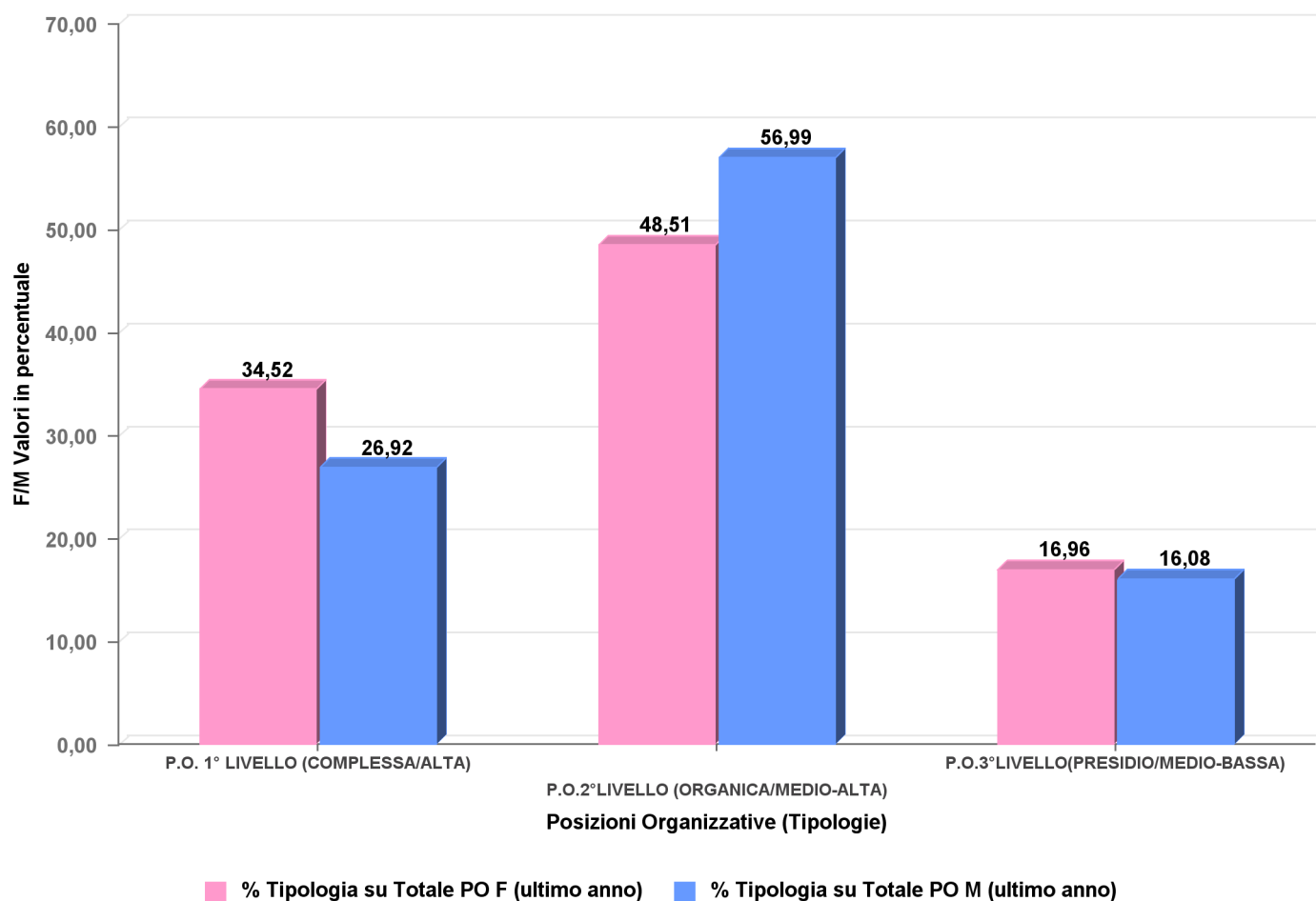


Tab. 12 - Distribuzione incarichi di Posizione Organizzativa per Tipologia e genere. Anno 2020. Dati al 31/12/2020

ANNO	POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Tipologie)	F	M	% F su Totale PO	% Tipologia su Totale PO F	% M su Totale PO	% Tipologia su Totale PO M	% Tipologia su Totale PO
2020	P.O. 1° LIVELLO (COMPLESSA/ALTA)	116	77	60,10	34,52	39,90	26,92	31,03
	P.O. 2° LIVELLO (ORGANICA/MEDIO-ALTA)	163	163	50,00	48,51	50,00	56,99	52,41
	P.O. 3° LIVELLO (PRESIDIO/MEDIO-BASSA)	57	46	55,34	16,96	44,66	16,08	16,56
	Totali:	336	286	54,02	100,00	45,98	100,00	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 12 - Incarichi di Posizione Organizzativa per tipologia e genere. Anno 2020. Dati al 31/12/2020



2.2 Le qualifiche dirigenziali

Per quanto concerne gli incarichi dirigenziali è da evidenziare che, il 17 dicembre 2020, è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018. Lo stesso si caratterizza principalmente, a differenza dei contratti precedenti, per l'inclusione, al suo interno, della disciplina dei Dirigenti delle Regioni, Enti Locali, Camere di Commercio, Sanità e Segretari; la peculiarità dello stesso consiste infatti nell'affermazione definitiva del carattere unico della dirigenza, seppur con le necessarie caratterizzazioni.

E per la prima volta in un unico contratto è compresa la disciplina dei dirigenti delle Regioni e degli Enti locali, dei segretari comunali e provinciali e dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità. Ed ancora a differenza del passato, il contratto si applica direttamente ed immediatamente anche ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato. Il campo di applicazione è delimitato, temporalmente e soggettivamente, dall'art. 1 del CCNL ma anche dal richiamato art. 7, comma 3 del CCNQ datato 13 luglio 2016, il quale individua le Amministrazioni ricomprese nell'Area Funzioni Locali. Il contratto concerne il periodo dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per quella economica. La Regione Toscana con Legge regionale n. 1 dell'8 gennaio 2009, ha disciplinato l'assetto organizzativo e le figure di qualifica dirigenziale responsabili delle singole strutture. Dall'osservazione dei dati, relativamente ad una valutazione di genere, si osserva come, in generale, negli incarichi di responsabilità dirigenziale prevalgono gli uomini. In particolare si nota come al termine dell'anno 2020 gli incarichi dirigenziali che ammontano a 116 unità, di cui 42 donne e 74 uomini, pari al 36,21% ed al 63,79% sul totale della dirigenza, non subiscono sostanziali variazioni rispetto all'anno precedente (Tab. 13 e Fig. 13).

La tendenza al decremento della popolazione femminile nelle posizioni dirigenziali, registrata negli anni precedenti, sembra subire una ulteriore flessione verso il basso. Se osserviamo i dati numerici relativi alla popolazione femminile, si evidenzia però che tale arresto risulta dovuto soltanto ad una leggera flessione verso il basso del totale di genere femminile del personale.

I dati percentuali riferiti agli incarichi dirigenziali attribuiti al genere femminile sul totale della popolazione di genere femminile risultano così rappresentati negli anni:

- Anno 2017 = 2,47 %
- Anno 2018 = 2,37 %
- Anno 2019 = 2,42 %
- Anno 2020 = 2,24 %

Resta confermata, la prevalenza del genere maschile nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali rispetto alla popolazione di genere, come di seguito rappresentata:

- Anno 2017 = 5,31%
- Anno 2018 = 5,84%
- Anno 2019 = 5,99%
- Anno 2020 = 5,79%

Si precisa che nelle tabelle 13 e 14, relative alle tipologie di incarichi dirigenziali, alla voce "RESPONSABILE di DIREZIONE" sono ricomprese le figure di vertice del Segretariato Generale del Consiglio regionale, della Direzione Generale della Giunta regionale, dell'Avvocatura e delle singole Direzioni della Giunta regionale, mentre con la voce "DIRIGENTE SENZA INCARICO" viene individuato il personale distaccato presso Regione Toscana, proveniente dalle aziende sanitarie regionali ai sensi della Legge regionale n. 40 del 24/02/2005 (art. 10 bis), della Delibera G.R. n. 79 del 29/01/2018 e della Delibera G.R. n. 182 del 26/02/2018.

Dall'osservazione degli incarichi dirigenziali per tipologia e genere, nell'anno 2020 (Tab. 14 e Fig. 14), per quanto concerne le tipologie di incarichi più popolate, si segnala che:

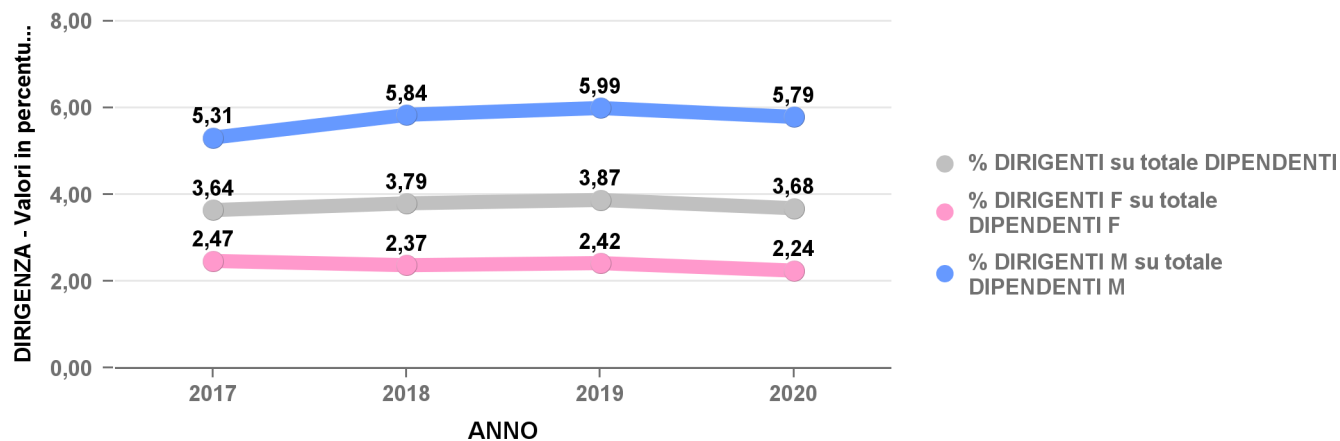
- dei 62 incarichi di responsabile di settore ad alta complessità 23 titolari sono donne mentre 39 titolari sono uomini;
- dei 26 incarichi di responsabile di settore complesso omogeneo, 11 titolari sono donne e 15 titolari di incarico sono uomini. Dunque, anche visivamente, se si osserva il grafico di cui alla figura 14, si evince come in tutte le tipologie di incarico dirigenziale la presenza maschile risulti prevalente.

Tab. 13 - Incarichi dirigenziali e di responsabili di direzione per tipologia e genere. Confronto ultimi 4 anni. D:

ANNO	INCARICHI DIRIGENZIALI	F		M		Totale DIP	Totale DIR	% F su Totale DIR	% M su Totale DIR	% DIR F su totale DIP F	% DIR M su totale DIP M
		Tot. DIP	DIR	Tot. DIP	DIR						
2020	RESPONSABILE di DIREZIONE	3	3	11	11	14	14	21,43	78,57	0,16	1,72
	RESPONSABILE di AREA C.R.	1	1			1	1	100,00		0,05	
	RESPONSABILE AGENZIA INFORMAZIONE			1	1	1	1		100,00		0,08
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	23	23	39	39	62	62	37,10	62,90	1,23	9,15
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	11	11	15	15	26	26	42,31	57,69	0,59	3,52
	RESP.DI SETTORE			1	1	1	1		100,00		0,08
	DIRIGENTE SENZA INCARICO	4	4	7	7	11	11	36,36	63,64	0,21	0,55
	Personale non dirigente	1.831		1.205		3.036					
Totali		1.873	42	1.279	74	3.152	116	36,21	63,79	2,24	5,79
2019	RESPONSABILE di DIREZIONE	4	4	11	11	15	15	26,67	73,33	0,21	1,65
	RESPONSABILE di AREA C.R.	1	1			1	1	100,00		0,05	
	RESPONSABILE AGENZIA INFORMAZIONE			1	1	1	1		100,00		0,07
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	25	25	44	44	69	69	36,23	63,77	1,29	9,89
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	14	14	16	16	30	30	46,67	53,33	0,72	3,6
	RESP.DI SETTORE			1	1	1	1		100,00		0,07
	DIRIGENTE SENZA INCARICO	3	3	7	7	10	10	30,00	70,00	0,15	0,52
	Personale non dirigente	1.898		1.255		3.153					
Totali		1.945	47	1.335	80	3.280	127	37,01	62,99	2,42	5,99
2018	RESPONSABILE di DIREZIONE	6	6	10	10	16	16	37,50	62,50	0,30	1,44
	RESPONSABILE di AREA C.R.	1	1			1	1	100,00		0,05	
	RESPONSABILE AGENZIA INFORMAZIONE			1	1	1	1		100,00		0,07
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	24	24	29	29	53	53	45,28	54,72	1,21	6,27
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	10	10	16	16	26	26	38,46	61,54	0,50	3,46
	RESP.DI SETTORE			2	2	2	2		100,00		0,29
	RESP. SETTORE ex LR 22/2015 e MdL	4	4	17	17	21	21	19,05	80,95	0,20	1,22
	DIRIGENTE SENZA INCARICO	2	2	6	6	8	8	25,00	75,00	0,10	0,43
Personale non dirigente	1.938		1.307		3.245						
Totali		1.985	47	1.388	81	3.373	128	36,72	63,28	2,37	5,84
2017	RESPONSABILE di DIREZIONE	6	6	10	10	16	16	37,50	62,50	0,30	1,43
	RESPONSABILE di AREA C.R.	1	1			1	1	100,00		0,05	
	RESPONSABILE AGENZIA INFORMAZIONE			1	1	1	1		100,00		0,07
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	24	24	27	27	51	51	47,06	52,94	1,21	5,81
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	11	11	13	13	24	24	45,83	54,17	0,55	1,87
	RESP.DI SETTORE			3	3	3	3		100,00		0,65
	RESP. SETTORE ex LR 22/2015 e MdL	7	7	20	20	27	27	25,93	74,07	0,35	2,87
	Personale non dirigente	1.938		1.320		3.258					
Totali		1.987	49	1.394	74	3.381	123	39,84	60,16	2,47	5,31

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 13 - Incarichi dirigenziali e di responsabili di direzione su Totale di genere e su Totale Dipendenti. Confronto ultimi.

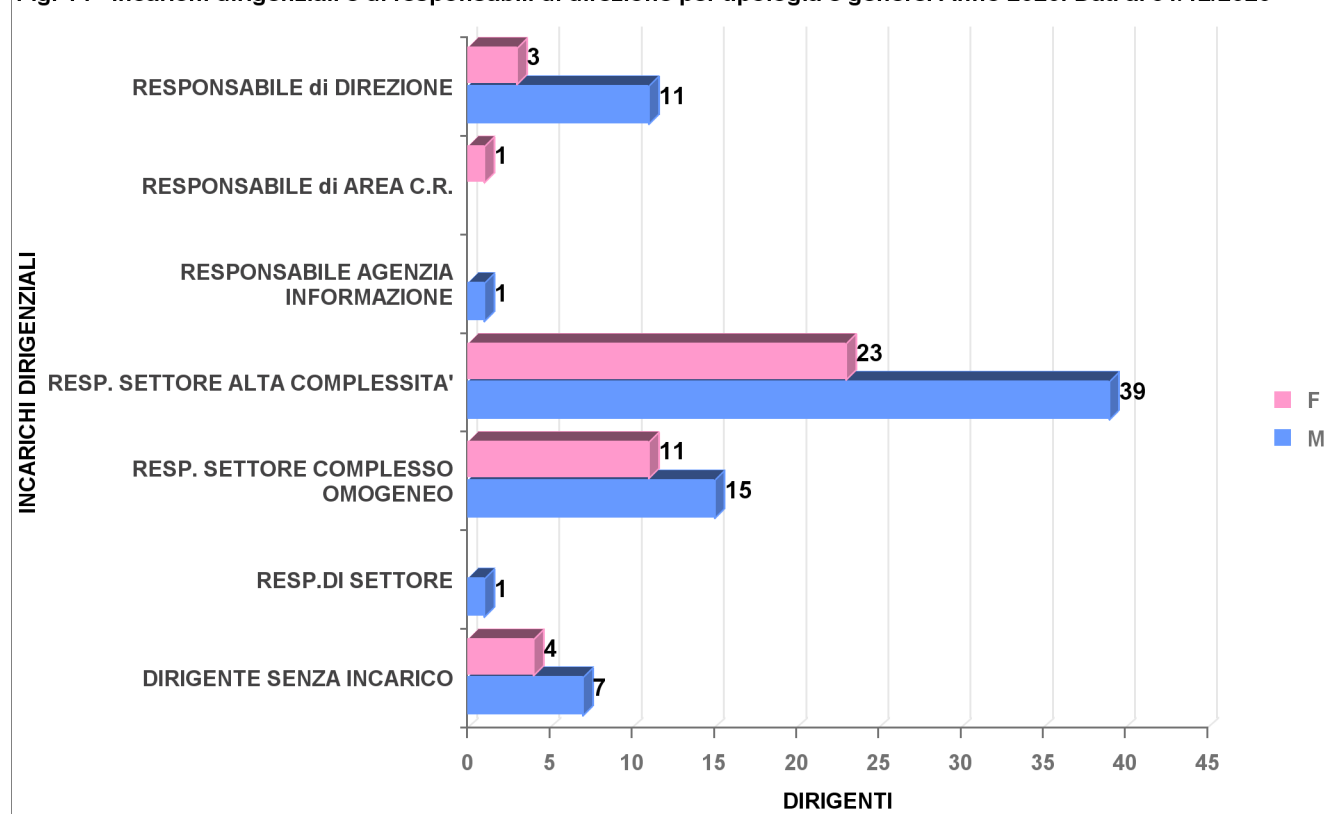


Tab. 14 - Incarichi dirigenziali e di responsabili di direzione per tipologia e genere. Anno 2020. Dati al 31/12/2020

ANNO	INCARICHI DIRIGENZIALI	F	M	Totale	% F su Totale DIR	% M su Totale DIR	% incarichi dirigenziali F	% incarichi dirigenziali M
2020	RESPONSABILE di DIREZIONE	3	11	14	21,43	78,57	7,14	14,86
	RESPONSABILE di AREA C.R.	1		1	100,00		2,38	
	RESPONSABILE AGENZIA INFORMAZIONE		1	1		100,00		1,35
	RESP. SETTORE ALTA COMPLESSITA'	23	39	62	37,10	62,90	54,76	52,7
	RESP. SETTORE COMPLESSO OMOGENEO	11	15	26	42,31	57,69	26,19	20,27
	RESP.DI SETTORE		1	1		100,00		1,35
	DIRIGENTE SENZA INCARICO	4	7	11	36,36	63,64	9,52	9,46
Totali		42	74	116	36,21	63,79	100,00	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 14 - Incarichi dirigenziali e di responsabili di direzione per tipologia e genere. Anno 2020. Dati al 31/12/2020



3. Il profilo qualitativo del personale

3.1 La distribuzione del personale per classi d'età

Nell'osservazione della popolazione di riferimento per fasce d'età, si nota come la concentrazione del personale dipendente, sia prevalente nelle fasce d'età medio alte (Tab. 15), sia nell'anno 2020 che negli anni precedenti e che l'età media tende ad innalzarsi costantemente negli anni ed in modo parallelo tra generi (Fig. 15).

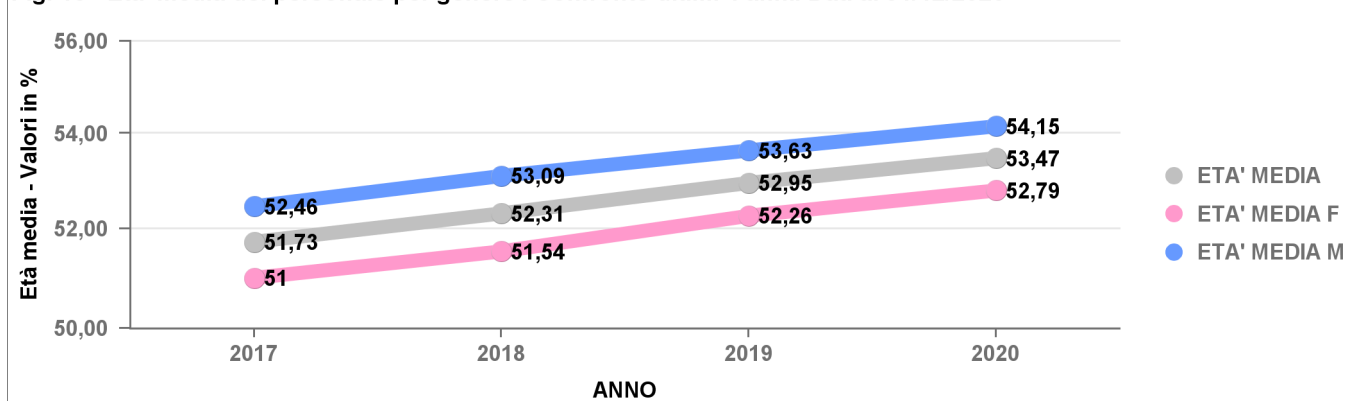
Il graduale innalzamento dell'età media del personale dovrebbe subire un'inversione di tendenza a partire dall'anno 2021, con la conclusione delle procedure concorsuali in itinere, volte a reintegrare i contingenti di personale posizionato in quiescenza con l'introduzione delle possibilità di pensionamento anticipato. Pertanto, negli anni successivi, con il reclutamento dei neo-assunti, l'età media dovrebbe iniziare a decrescere.

Tab. 15 - Distribuzione del personale per classi d'età e genere. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2020

ANNO	FASCE D'ETA'	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale	Età media	Età media F	Età media M
2020	< 25 anni	1	1	2	50,00	50,00	0,06	24,66	24,60	24,72
	25-34 anni	16	7	23	69,57	30,43	0,73	31,10	30,95	31,44
	35-44 anni	202	117	319	63,32	36,68	10,12	41,42	41,47	41,33
	45-54 anni	803	487	1.290	62,25	37,75	40,93	49,70	49,56	49,90
	55-59 anni	500	306	806	62,03	37,97	25,57	56,93	56,93	56,94
	> 59 anni	351	361	712	49,30	50,70	22,59	62,33	62,19	62,47
	Totali	1.873	1.279	3.152	59,42	40,58	100,00	53,47	52,79	54,15
2019	< 25 anni	1	1	2	50,00	50,00	0,06	23,66	23,60	23,72
	25-34 anni	18	7	25	72,00	28,00	0,76	31,37	30,97	32,41
	35-44 anni	265	148	413	64,16	35,84	12,59	41,33	41,38	41,24
	45-54 anni	834	508	1.342	62,15	37,85	40,91	49,64	49,54	49,80
	55-59 anni	486	316	802	60,60	39,40	24,45	56,87	56,84	56,93
	> 59 anni	341	355	696	48,99	51,01	21,22	62,30	62,27	62,32
	Totali	1.945	1.335	3.280	59,30	40,70	100,00	52,95	52,26	53,63
2018	< 25 anni	1	1	2	50,00	50,00	0,06	22,66	22,60	22,72
	25-34 anni	20	10	30	66,67	33,33	0,89	31,18	30,43	32,69
	35-44 anni	332	179	511	64,97	35,03	15,15	41,17	41,15	41,19
	45-54 anni	864	540	1.404	61,54	38,46	41,62	49,71	49,63	49,82
	55-59 anni	454	322	776	58,51	41,49	23,01	56,87	56,76	57,03
	> 59 anni	314	336	650	48,31	51,69	19,27	62,04	61,98	62,10
	Totali	1.985	1.388	3.373	58,85	41,15	100,00	52,31	51,54	53,09
2017	< 25 anni	2	1	3	66,67	33,33	0,09	22,69	23,18	21,72
	25-34 anni	21	12	33	63,64	36,36	0,98	32,17	31,67	33,05
	35-44 anni	378	210	588	64,29	35,71	17,39	41,24	41,13	41,43
	45-54 anni	896	553	1.449	61,84	38,16	42,86	49,81	49,79	49,85
	55-59 anni	422	324	746	56,57	43,43	22,06	56,96	56,89	57,05
	> 59 anni	268	294	562	47,69	52,31	16,62	61,79	61,82	61,76
	Totali	1.987	1.394	3.381	58,77	41,23	100,00	51,73	51,00	52,46

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 15 - Età media del personale per genere. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2020



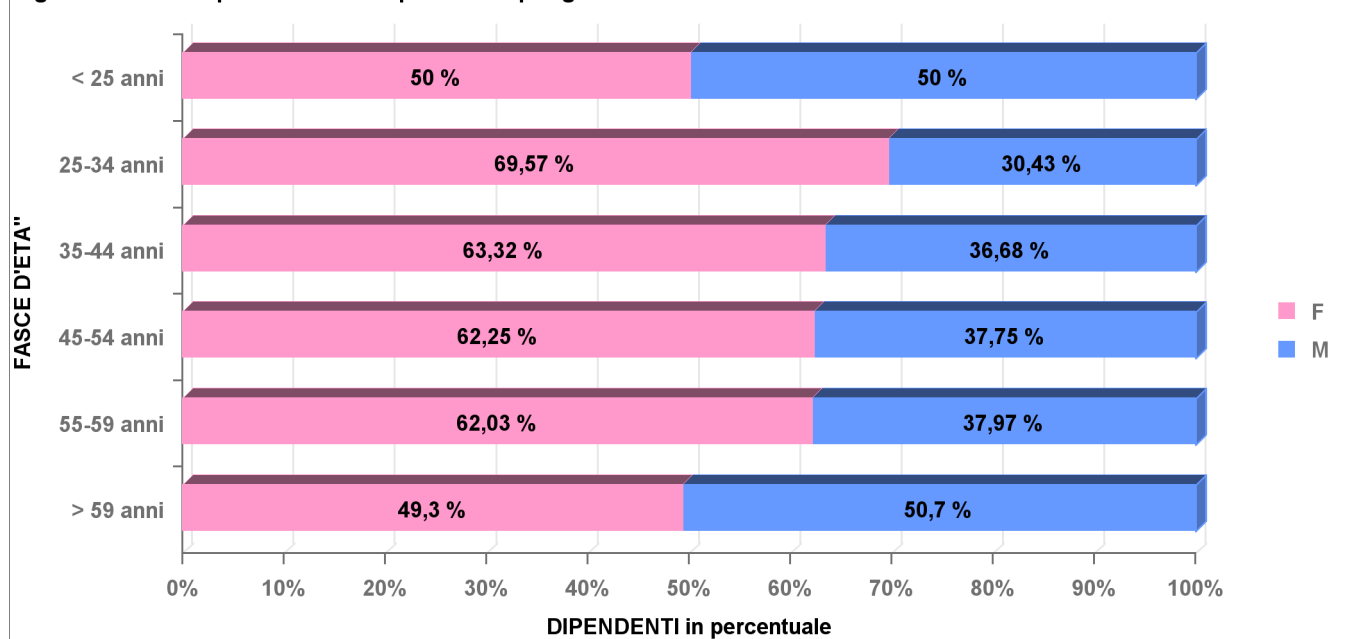
Nel 2020 la fascia d'età più popolata risulta essere, analogamente all'anno precedente, quella che va dai 45 ai 54 anni, con 1290 unità di cui 803 donne e 487 uomini. Rispetto all'anno precedente però la stessa fascia risulta diminuita di 52 unità mentre le fasce d'età più alte subiscono un processo di incremento graduale di anno in anno. Si noti come la fascia d'età superiore ai 59 anni si incrementa di ben 16 unità.

Tab. 16 - Distribuzione del personale per classi d'età e genere. Anno 2020. Dati al 31/12/2020

ANNO	FASCE D'ETA'	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale Dipendenti
2020	< 25 anni	1	1	2	50,00	50,00	0,06
	25-34 anni	16	7	23	69,57	30,43	0,73
	35-44 anni	202	117	319	63,32	36,68	10,12
	45-54 anni	803	487	1.290	62,25	37,75	40,93
	55-59 anni	500	306	806	62,03	37,97	25,57
	> 59 anni	351	361	712	49,30	50,70	22,59
Totali		1.873	1.279	3.152	59,42	40,58	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 16 - Valore in percentuale del personale per genere nelle fasce d'età. Anno 2020. Dati al 31/12/2020



Per quanto concerne la distribuzione per genere nelle classi d'età (Tab. 16 e Fig. 16), si evidenzia, come al decrescere dell'età anagrafica, la presenza di personale di genere femminile sia nettamente prevalente, ad esclusione della fascia inferiore ai 25 anni dove per il numero ristretto di personale (2 unità) l'analisi è poco significativa.

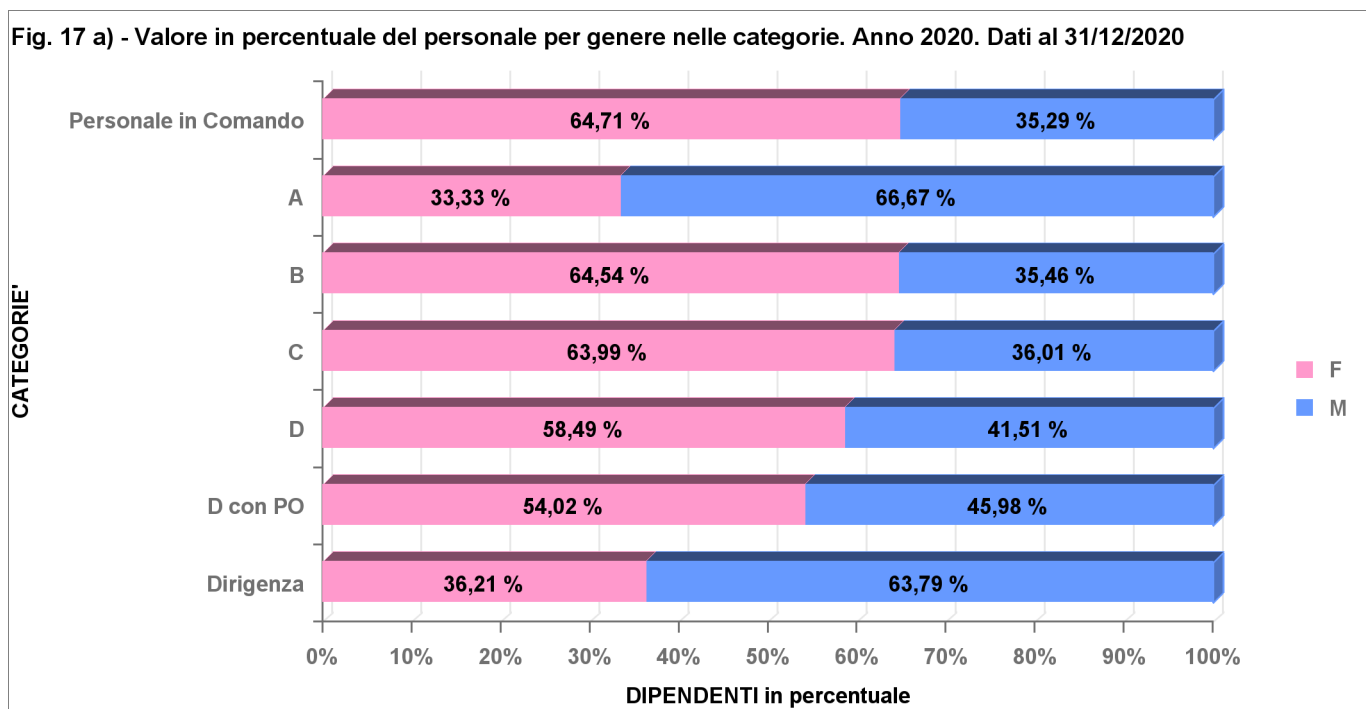
Diversamente, al crescere dell'età anagrafica, la distribuzione del personale per genere si equipara, fino ad invertire la tendenza nell'ultima fascia d'età (oltre i 59 anni), con una leggera prevalenza del genere maschile.

Tab. 17 - Distribuzione del personale nelle categorie per classi d'età e genere. Anno 2020. Dati al 31/12/2020

ANNO	CATEGORIE	GENERE	< 25 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-59 anni	> 59 anni	Totale	% su Totale	
2020	Personale in Comando	F		1	4	21	6	1	33	64,71	
		M				2	10	4	2	18	35,29
		Totale categoria		1	6	31	10	3	51	1,62	
	A	F				1	1	2	4	33,33	
		M			1	5		2	8	66,67	
		Totale categoria			1	6	1	4	12	0,38	
	B	F		1	10	36	62	73	182	64,54	
		M			6	31	30	33	100	35,46	
		Totale categoria		1	16	67	92	106	282	8,95	
	C	F	1	12	118	325	195	115	766	63,99	
		M	1	4	58	167	90	111	431	36,01	
		Totale categoria	2	16	176	492	285	226	1.197	37,98	
	D	F		2	50	249	125	84	510	58,49	
		M		3	30	143	90	96	362	41,51	
		Totale categoria		5	80	392	215	180	872	27,66	
	D con PO	F			20	155	101	60	336	54,02	
		M			17	109	76	84	286	45,98	
		Totale categoria			37	264	177	144	622	19,73	
	Dirigenza	F				16	10	16	42	36,21	
		M			3	22	16	33	74	63,79	
Totale categoria				3	38	26	49	116	3,68		
Totale generale			2	23	319	1.290	806	712	3.152	100,00	

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 17 a) - Valore in percentuale del personale per genere nelle categorie. Anno 2020. Dati al 31/12/2020



Dall'osservazione della distribuzione dei generi nelle categorie (Fig. 17 a), si evidenzia che, ad esclusione della categoria A, scarsamente popolata (con un totale di 12 dipendenti), al crescere delle categorie contrattuali, la percentuale di genere femminile decresce gradualmente a favore di quella di genere maschile. In particolare è evidente il balzo in avanti del genere maschile su quello femminile nell'area della dirigenza. Il dato è di notevole rilevanza se si considera che in termini di valori assoluti, la popolazione femminile è maggiore di quella maschile.

Fig. 17 b) - Donne: distribuzione per classi d'età' nelle Categorie. Anno 2020. Dati al 31/12/2020

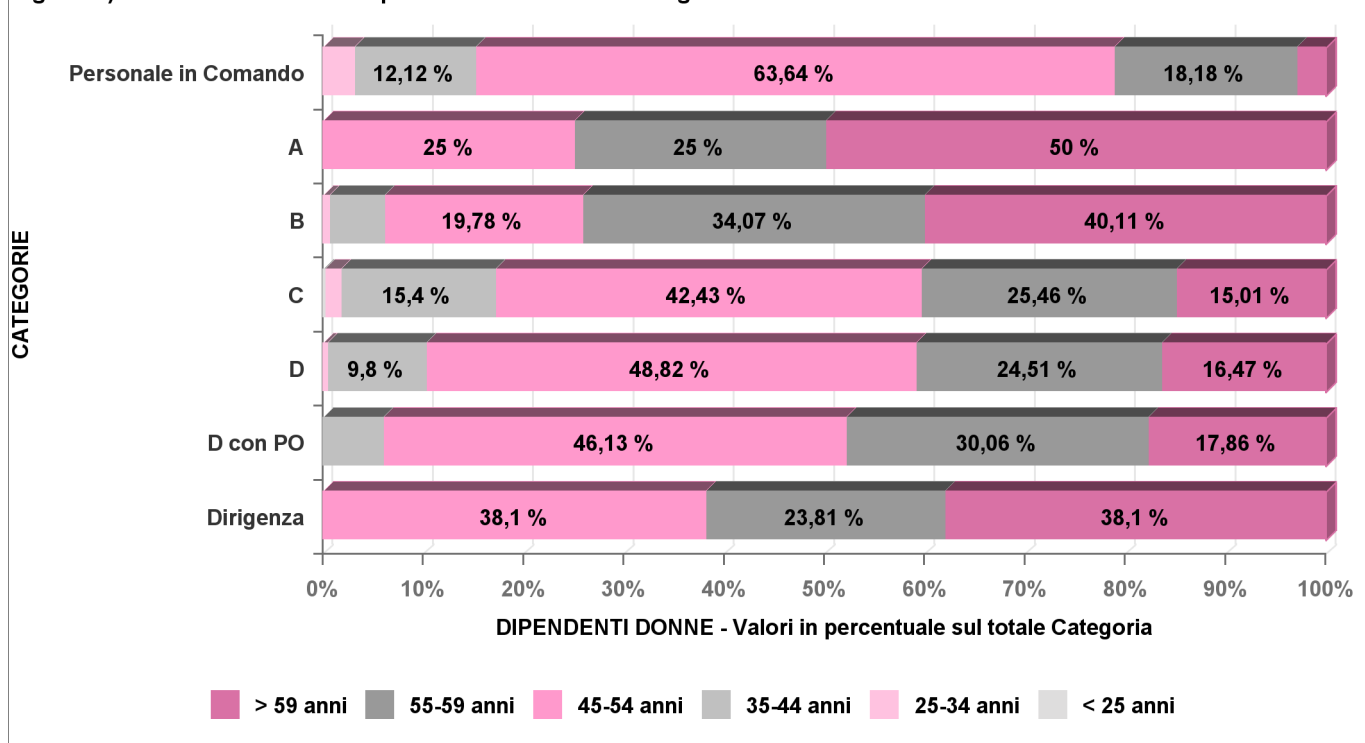
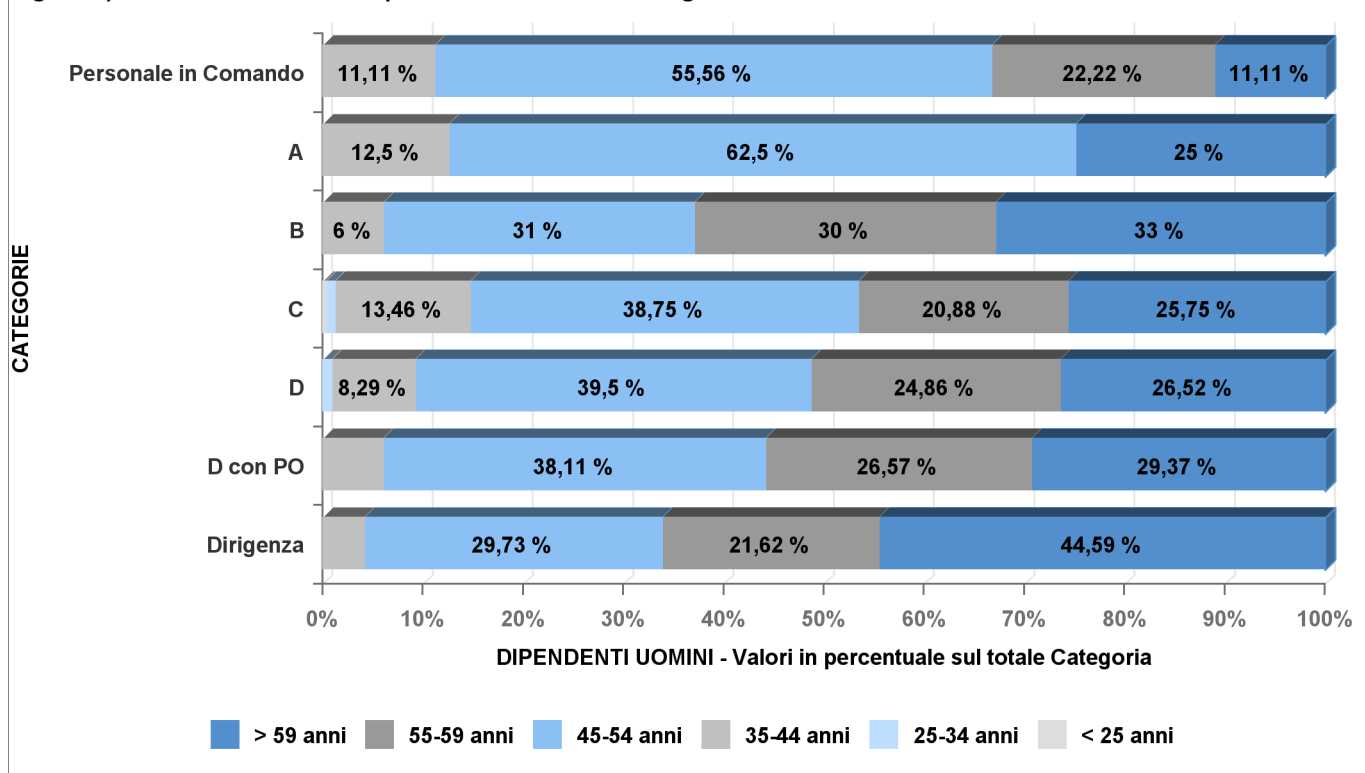


Fig. 17 c) - Uomini: distribuzione per classi d'età' nelle Categorie. Anno 2020. Dati al 31/12/2020



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

3.2 La distribuzione del personale per titolo di studio

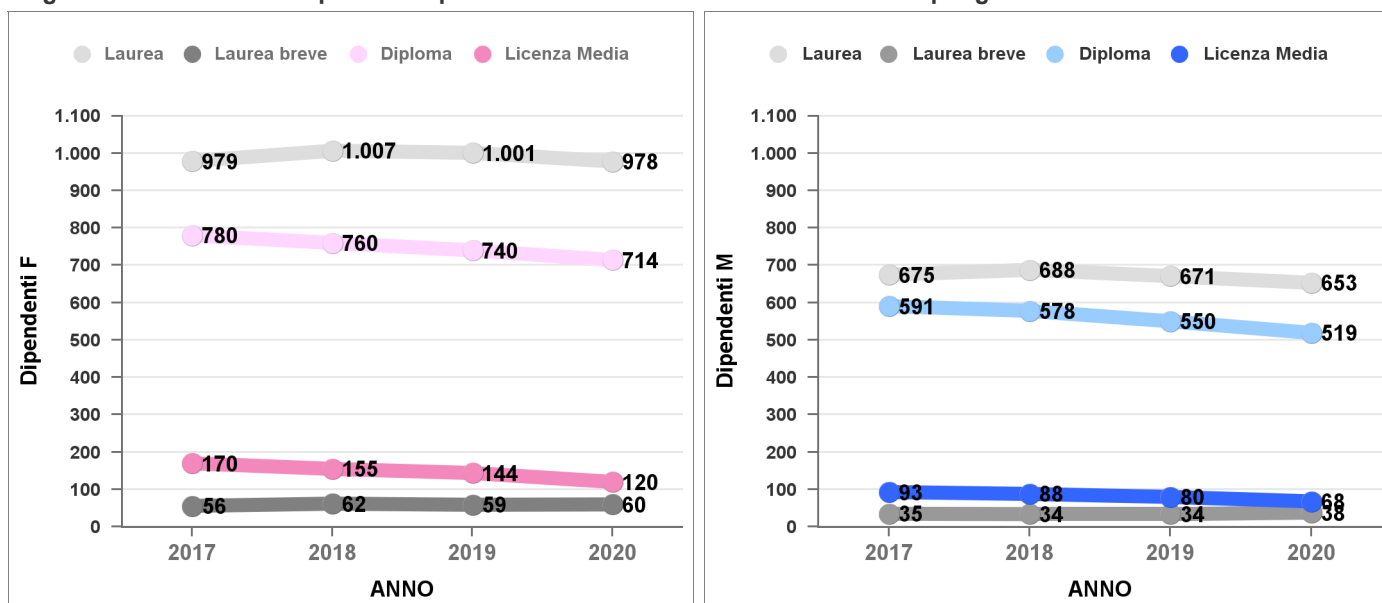
Dall'analisi dei dati da un punto di vista del titolo di studio, risulta che il livello d'istruzione all'interno del personale regionale è mediamente alto, considerando che oltre la metà del numero complessivo dei dipendenti e delle dipendenti possiede una formazione universitaria in entrambi i generi, mentre il restante personale, per la maggior parte, risulta in possesso del diploma di scuola media superiore. Il confronto tra gli anni conferma la tendenza all'incremento del numero di personale in possesso di titoli di studio universitari (Tab. 18 e Fig. 18).

Tab. 18 - Distribuzione del personale per titolo di studio e genere. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2020

ANNO	TITOLI DI STUDIO	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale	% F su Totale F	% M su Totale M
2020	Laurea	978	653	1.631	59,96	40,04	51,74	52,22	51,06
	Laurea breve	60	38	98	61,22	38,78	3,11	3,20	2,97
	Diploma	714	519	1.233	57,91	42,09	39,12	38,12	40,58
	Licenza Media	120	68	188	63,83	36,17	5,96	6,41	5,32
	Altro/Non indicato	1	1	2	50,00	50,00	0,06	0,05	0,08
Totali		1.873	1.279	3.152	59,42	40,58	100,00		
2019	Laurea	1.001	671	1.672	59,87	40,13	50,98	51,47	50,26
	Laurea breve	59	34	93	63,44	36,56	2,84	3,03	2,55
	Diploma	740	550	1.290	57,36	42,64	39,33	38,05	41,20
	Licenza Media	144	80	224	64,29	35,71	6,83	7,40	5,99
	Altro/Non indicato	1		1	100,00		0,03	0,05	
Totali		1.945	1.335	3.280	59,30	40,70	100,00		
2018	Laurea	1.007	688	1.695	59,41	40,59	50,25	50,73	49,57
	Laurea breve	62	34	96	64,58	35,42	2,85	3,12	2,45
	Diploma	760	578	1.338	56,80	43,20	39,67	38,29	41,64
	Licenza Media	155	88	243	63,79	36,21	7,20	7,81	6,34
	Altro/Non indicato	1		1	100,00		0,03	0,05	
Totali		1.985	1.388	3.373	58,85	41,15	100,00		
2017	Laurea	979	675	1.654	59,19	40,81	48,92	49,27	48,42
	Laurea breve	56	35	91	61,54	38,46	2,69	2,82	2,51
	Diploma	780	591	1.371	56,89	43,11	40,55	39,26	42,40
	Licenza Media	170	93	263	64,64	35,36	7,78	8,56	6,67
	Altro/Non indicato	2		2	100,00		0,06	0,10	
Totali		1.987	1.394	3.381	58,77	41,23	100,00		

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 18 - Distribuzione del personale per titolo di studio. Confronto ultimi 4 anni per genere. Dati al 31/12/2020



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

Tab. 19 - Titoli di studio per genere - Focus su dipendenti in possesso di laurea. Confronto ultimi 4 anni. Dati al 31/12/2020

ANNO	DIPENDENTI CON LAUREA		F	M	Totale	% F	% M	% su Totale	% F su Totale F	% M su Totale M
2020	Laurea	Altri titoli post Laurea	61	33	94	64,89	35,11		6,24	5,05
		Laurea	879	583	1.462	60,12	39,88		89,88	89,28
		Specializzazione post laurea	38	37	75	50,67	49,33		3,89	5,67
Totali		978	653	1.631	59,96	40,04	100,00			
2019	Laurea	Altri titoli post Laurea	59	34	93	63,44	36,56		5,89	5,07
		Laurea	903	601	1.504	60,04	39,96		90,21	89,57
		Specializzazione post laurea	39	36	75	52,00	48,00		3,9	5,37
Totali		1.001	671	1.672	59,87	40,13	100,00			
2018	Laurea	Altri titoli post Laurea	54	35	89	60,67	39,33		5,36	5,09
		Laurea	914	619	1.533	59,62	40,38		90,76	89,97
		Specializzazione post laurea	39	34	73	53,42	46,58		3,87	4,94
Totali		1.007	688	1.695	59,41	40,59	100,00			
2017	Laurea	Altri titoli post Laurea	45	30	75	60,00	40,00		4,6	4,44
		Laurea	900	618	1.518	59,29	40,71		91,93	91,56
		Specializzazione post laurea	34	27	61	55,74	44,26		3,47	4
Totali		979	675	1.654	59,19	40,81	100,00			

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 19 a) - Titoli di studio - Focus su dipendenti in possesso di laurea. Percentuale tipologia (Laurea, Altri titoli post laurea, Specializzazione post laurea) sul totale di genere. Anno 2020. Dati al 31/12/2020

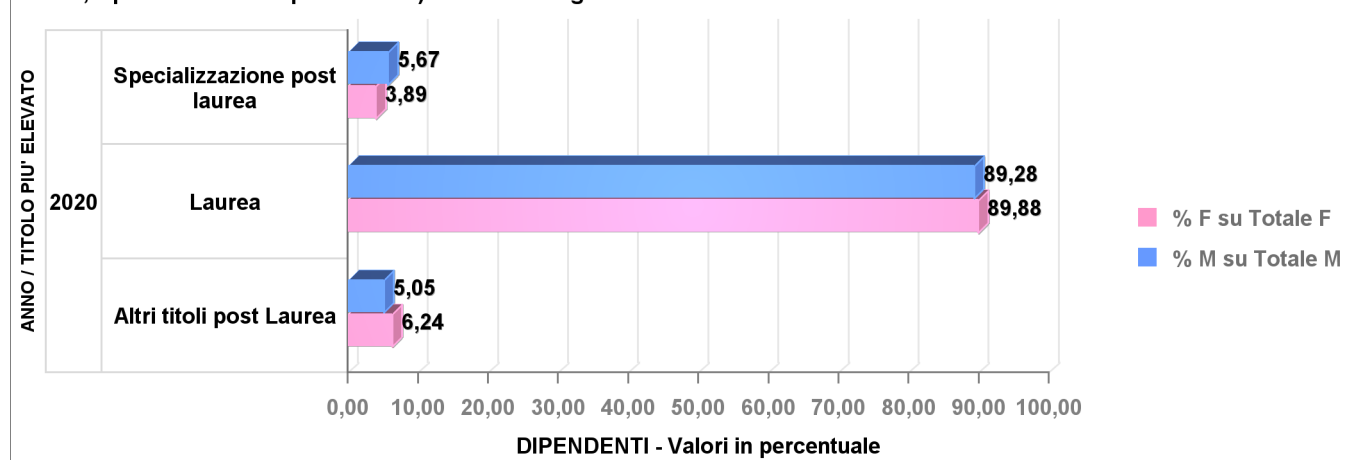
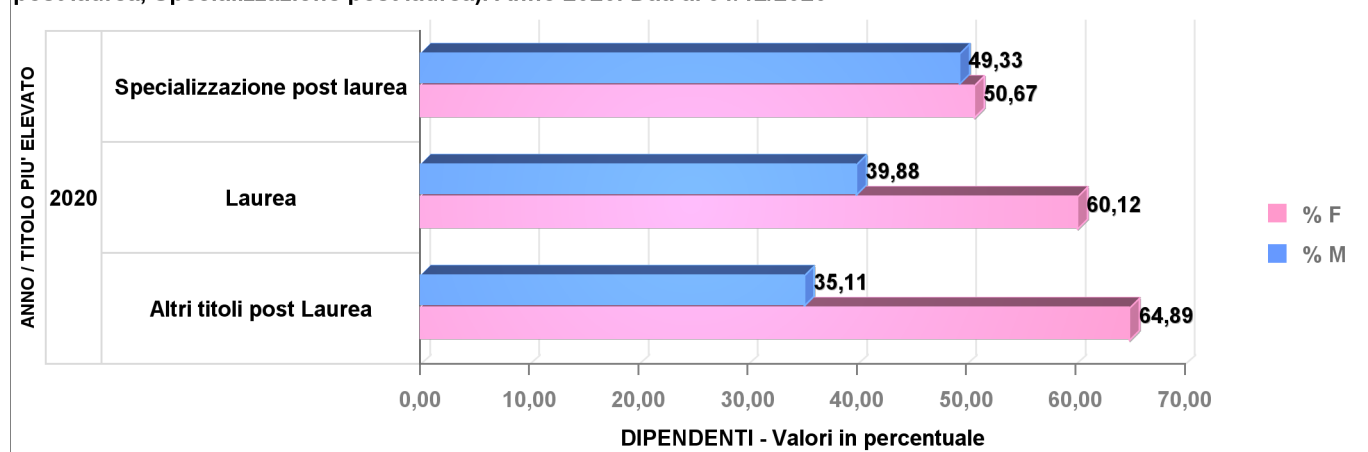


Fig. 19 b) - Titoli di studio - Focus su dipendenti in possesso di laurea. Percentuale M/F per tipologia (Laurea, Altri titoli post laurea, Specializzazione post laurea). Anno 2020. Dati al 31/12/2020



3.3 La distribuzione del personale per aree professionali

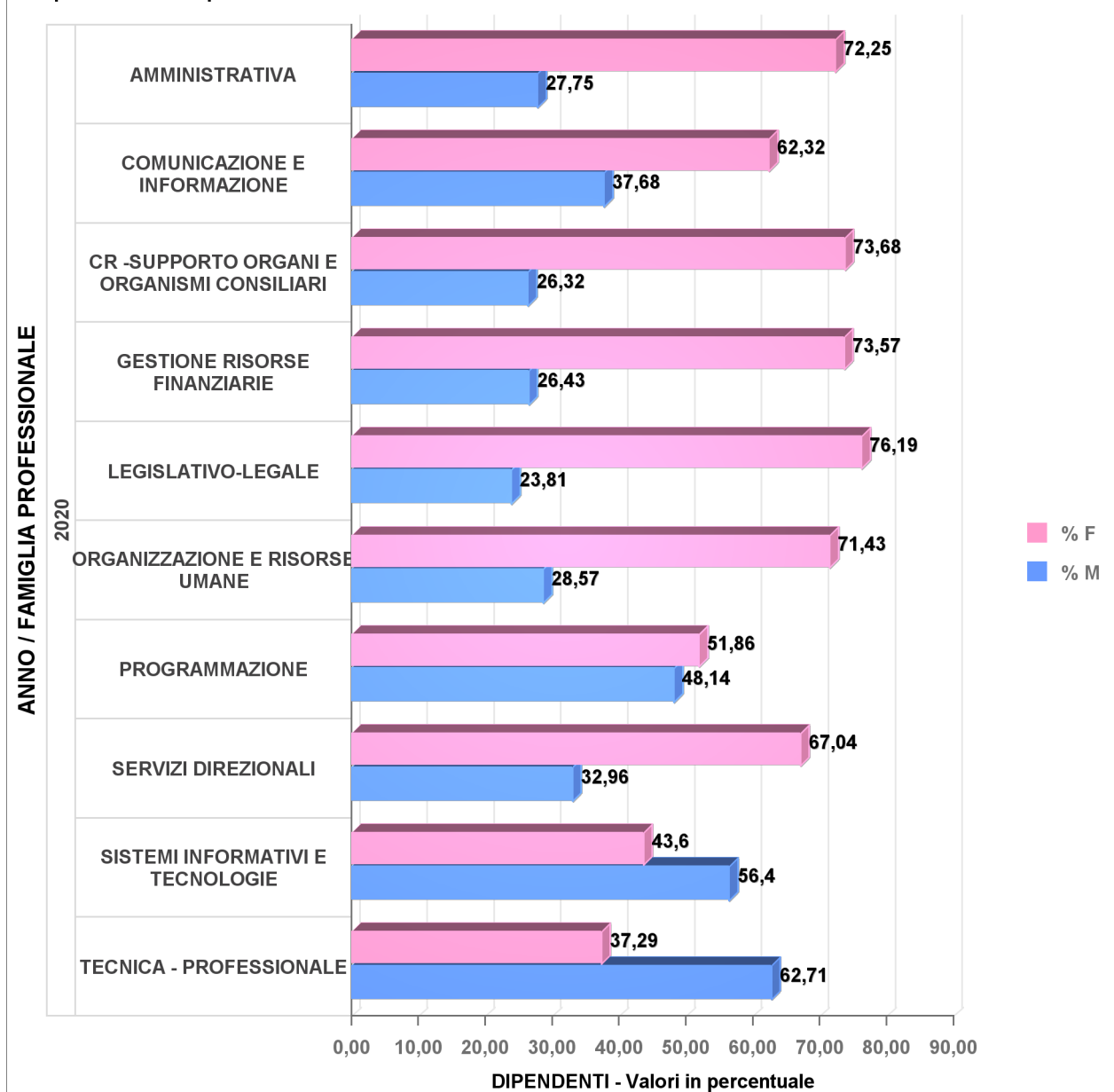
Il sistema professionale delle categorie del comparto in Regione Toscana è articolato su vari livelli: la Famiglia professionale, che aggrega più profili caratterizzati da una comune identità professionale in relazione alla tipologia di attività svolta; il Profilo professionale, che specifica i contenuti generali delle singole attività svolte, in coerenza con le categorie contrattuali/profili giuridici; il Profilo di ruolo, che qualifica il profilo professionale in termini di caratteristiche gestionali e competenze tecniche ed organizzative. La Tab. 20 rappresenta la distribuzione del personale nelle famiglie professionali presenti nelle strutture regionali (Giunta regionale, Segretariato generale del Consiglio regionale, A.R.T.E.A.).

Tab. 20 - Distribuzione del personale delle categorie del comparto, per famiglia professionale e genere. Anno 2020. Dati al 31/12/2020

ANNO	FAMIGLIA PROFESSIONALE	CATEGORIA	F	M	Totale	% F	% M	% su Totale
2020	AMMINISTRATIVA	B	87	41	128	67,97	32,03	12,12
		C	427	121	548	77,92	22,08	51,89
		D	164	85	249	65,86	34,14	23,58
		D con PO	85	46	131	64,89	35,11	12,41
			763	293	1.056	72,25	27,75	35,60
	COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	C	25	19	44	56,82	43,18	63,77
		D	11	4	15	73,33	26,67	21,74
		D con PO	7	3	10	70,00	30,00	14,49
			43	26	69	62,32	37,68	2,33
	CR -SUPPORTO ORGANI E ORGANISMI CONSILIARI	C	20	4	24	83,33	16,67	42,11
		D	10	3	13	76,92	23,08	22,81
		D con PO	12	8	20	60,00	40,00	35,09
			42	15	57	73,68	26,32	1,92
	GESTIONE RISORSE FINANZIARIE	C	47	14	61	77,05	22,95	43,57
		D	30	11	41	73,17	26,83	29,29
		D con PO	26	12	38	68,42	31,58	27,14
			103	37	140	73,57	26,43	4,72
	LEGISLATIVO-LEGALE	D	3	2	5	60,00	40,00	7,94
		D con PO	45	13	58	77,59	22,41	92,06
			48	15	63	76,19	23,81	2,12
	#n/d#	C		1	1		100,00	100,00
				1	1		100,00	0,03
	ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	C	14	5	19	73,68	26,32	45,24
		D	8	1	9	88,89	11,11	21,43
		D con PO	8	6	14	57,14	42,86	33,33
			30	12	42	71,43	28,57	1,42
	PROGRAMMAZIONE	C	74	69	143	51,75	48,25	22,20
		D	159	121	280	56,79	43,21	43,48
		D con PO	101	120	221	45,70	54,30	34,32
			334	310	644	51,86	48,14	21,71
	SERVIZI DIREZIONALI	A	4	8	12	33,33	66,67	4,44
		B	95	56	151	62,91	37,09	55,93
		C	72	17	89	80,90	19,10	32,96
		D	5	5	10	50,00	50,00	3,70
		D con PO	5	3	8	62,50	37,50	2,96
			181	89	270	67,04	32,96	9,10
	SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGIE	B		3	3		100,00	1,42
		C	33	50	83	39,76	60,24	39,34
		D	38	36	74	51,35	48,65	35,07
		D con PO	21	30	51	41,18	58,82	24,17
			92	119	211	43,60	56,40	7,11
	TECNICA - PROFESSIONALE	C	54	131	185	29,19	70,81	44,79
D		74	83	157	47,13	52,87	38,01	
D con PO		26	45	71	36,62	63,38	17,19	
		154	259	413	37,29	62,71	13,92	
			1.790	1.176	2.966	60,35	39,65	100,00

Fonte dati: DM Giuridico-Organici

Fig. 20 - Distribuzione nelle famiglie professionali, per genere, del personale appartenente alle categorie del comparto. Valori in percentuale. Anno 2020. Dati al 31/12/2020



Le famiglie professionali maggiormente rappresentate in termini numerici assoluti, sono principalmente quella amministrativa, per un totale di 1.056 unità di personale, (pari al 35,60% sul totale), e quella afferente alla programmazione, con un totale di 644 unità di personale (pari al 21,71% sul totale).

Nell'analisi di genere, si evidenzia innanzitutto, che per quanto riguarda le famiglie sopra citate, nella famiglia amministrativa, la presenza femminile è nettamente superiore a quella maschile, rispettivamente del 72,25% e del 27,75%, mentre all'interno della famiglia della programmazione, le percentuali sono pressoché simili, con una leggera predominanza femminile pari al 51,86% a fronte del 48,14% di presenza maschile.

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