



Città metropolitana
di Venezia

Area Risorse Umane

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) AGGIORNAMENTO 2020

ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle
pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge
28/11/2005 n. 246” e s.m.i.

- **STRUMENTO PROGRAMMATICO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'** -

Il presente piano si compone delle seguenti parti:

A) PREMESSA

B) MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DELLA CITTA' METROPOLITANA

**C) LA FLESSIBILITA' NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO DELLA CITTA'
METROPOLITANA:**

C.1) Part-time;

C.2) Flessibilità oraria in entrata;

C.3) Articolazione oraria 7 ore e 12;

C.4) Telelavoro;

C.5) Conclusioni

D) AGGIORNAMENTO AZIONI POSITIVE ANNO 2020

A) PREMESSA

Il piano di Azioni Positive della Città metropolitana di Venezia nell'ambito delle finalità espresse dalla normativa vigente e, in particolare, dal D.LGS 198/2006, intende:

- mettere in atto misure volte a rimuovere ed eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione che abbia come conseguenza la compromissione o l'impedimento del riconoscimento, godimento o esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in ogni altro ambito;
- garantire parità e pari opportunità a tutti/e i/le lavoratori/trici e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, garantendo un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo.

Finalità rafforzate poi dalla Direttiva n. 2 della Funzione Pubblica del 26/06/2019 per promuovere le Pari Opportunità da attuarsi, in particolare, attraverso:

- la promozione della parità e delle pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche;
- la formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- i. superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che potrebbero provocare pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- ii. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate;
- iii. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, la Città metropolitana di Venezia armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

B) MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DELLA CITTA' METROPOLITANA

La sezione B), relativa al monitoraggio dell'organico della Città metropolitana è composta prevalentemente di tabelle le quali, per facilità di lettura del documento sono riportate in allegato al presente Piano.

L'attuale situazione del personale dipendente in servizio viene rappresentata nel quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato.

ULTIMO CONTO ANNUALE

Personale della Città metropolitana di Venezia al 31.12.2018¹

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	31	88	40	159
Uomini	38	78	59	175

Lavoratori	Segretario Generale	Direttore Generale	Dirigenti	Totale
Donne	/	/	1	1
Uomini	1	/	4	5

Totale lavoratori: 340

Totale donne: 160

Totale uomini: 180

Lavoratori dipendenti titolari di Posizioni Organizzative

Donne: 17

Uomini: 18

I dati sopra riportati vengono dettagliatamente esplicitati nelle tabelle allegate al presente piano, per formare parte integrante e sostanziale, di seguito elencate.

- **Tabella n. 1 - Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre.** In questa tabella sono riportate, per qualifica/posizione economica/profilo e distinte per genere, le informazioni relative alla consistenza, al 31.12.2018, del personale a tempo indeterminato dipendente della Città metropolitana di Venezia, in qualsiasi posizione di stato si trovi a tale data (incluso il personale comandato ed in aspettativa) ed individuato in base al tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno o part-time).

¹ Fonte: Relazione al Conto Annuale 2018

- **Tabella n. 2 - Personale con contratto o modalità di lavoro flessibile.** La tabella contiene le informazioni relative al personale con rapporto di lavoro flessibile nonché le unità di personale a tempo indeterminato che effettuano una tipologia di orario di servizio con modalità flessibili rispetto all'attività lavorativa ordinaria.
- **Tabella n. 7 - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di anzianità di servizio al 31 dicembre.** La tabella rileva, per ciascuna qualifica/posizione economica/profilo, il personale presente al 31.12.2018 come rilevato nella tabella n. 1, distinto per genere, secondo le fasce di anzianità riportate.
- **Tabella n. 8 - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di età al 31 dicembre.** La tabella raccoglie l'informazione distinta per genere, per ciascuna qualifica/posizione economica/profilo, relativa alla distribuzione per classi di età del personale presente al 31.12.2018 come rilevato nella tabella n. 1.
- **Tabella n. 9 - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per titolo di studio posseduto al 31 dicembre.** La tabella rileva per ogni qualifica/posizione economica/profilo il numero di unità al 31.12.2018 con riferimento al titolo di studio posseduto.

<p>C) LA FLESSIBILITA' NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA</p>
--

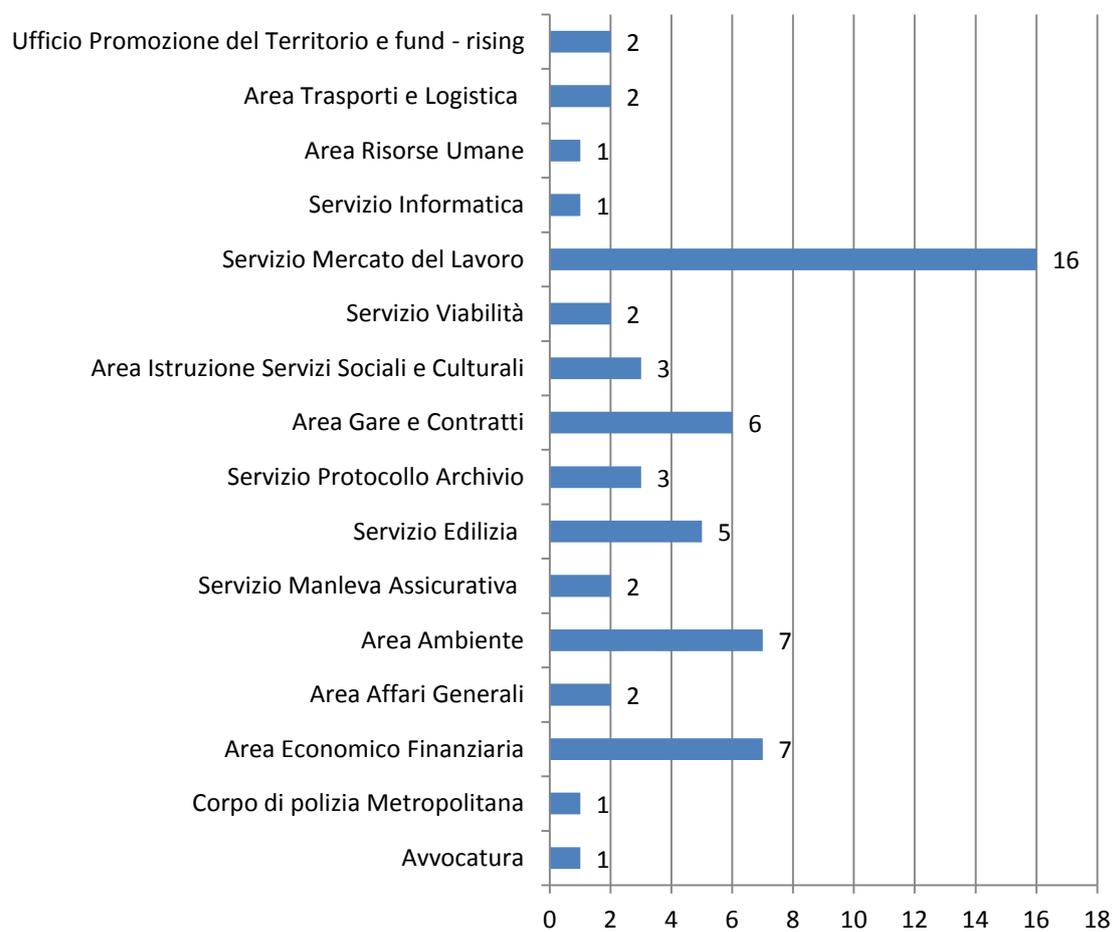
C.1) DIPENDENTI (A TEMPO INDETERMINATO) CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE – SITUAZIONE GENERALE AL 31/12/2018.

L'analisi riportata nella presente sezione intende offrire una rappresentazione grafica dell'utilizzo del part-time nel contesto lavorativo della Città metropolitana di Venezia. L'istituto contrattuale del part-time non può essere considerato "la soluzione" al problema della conciliazione ma, semmai, uno degli strumenti possibili.

Si riportano qui di seguito i dati generali sulla situazione dei contratti a tempo parziale suddivisi per servizi – categoria – genere:

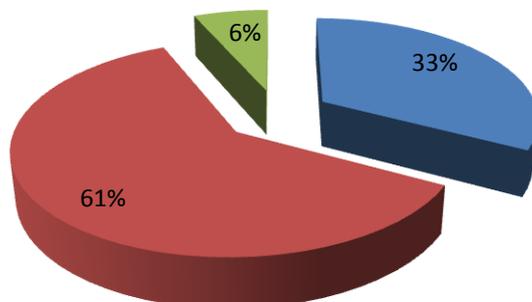
AREA/SERVIZIO	CATEGORIA	GENERE
Avvocatura	1 Cat. C	femminile
Corpo di Polizia Metropolitana	1 Cat. B	femminile
Area economico Finanziaria	5 Cat. C 2 Cat. B	6 femminile 1 maschile
Area affari generali	2 Cat. B	1 femminile 1 maschile
Area Ambiente	7 Cat. C	6 femminile 1 maschile
Servizio Edilizia	1 Cat. D 4 Cat. C	2 femminile 3 maschile
Servizio Protocollo Archivio	1 Cat. C 2 Cat. B	femminile
Area Gare e contratti	3 Cat. C 3 Cat. B	femminile
Servizio viabilità	1 Cat. C 1 Cat. B	1 femminile 1 maschile
Servizio mercato del lavoro	9 Cat. C 7 Cat. B	13 femminile 3 maschile
Servizio Informatica	1 Cat. B	femminile
Area Risorse Umane	1 Cat. C	femminile
Area Trasporti e Logistica	2 Cat. C	2 femminile
Ufficio promozione del territorio e fund-rising	2 Cat. D	femminile
Area Istruzione servizi sociali e culturali	1 Cat. D 2 Cat. C	femminile
Servizio manleva assicurativa	1 Cat. C 1 Cat. B	femminile
TOTALE DIPENDENTI 61	Totali Cat. D 4 Totali Cat. C 37 Totali Cat. B 20	Totali genere femminile n. 51 Totali genere maschile n. 10

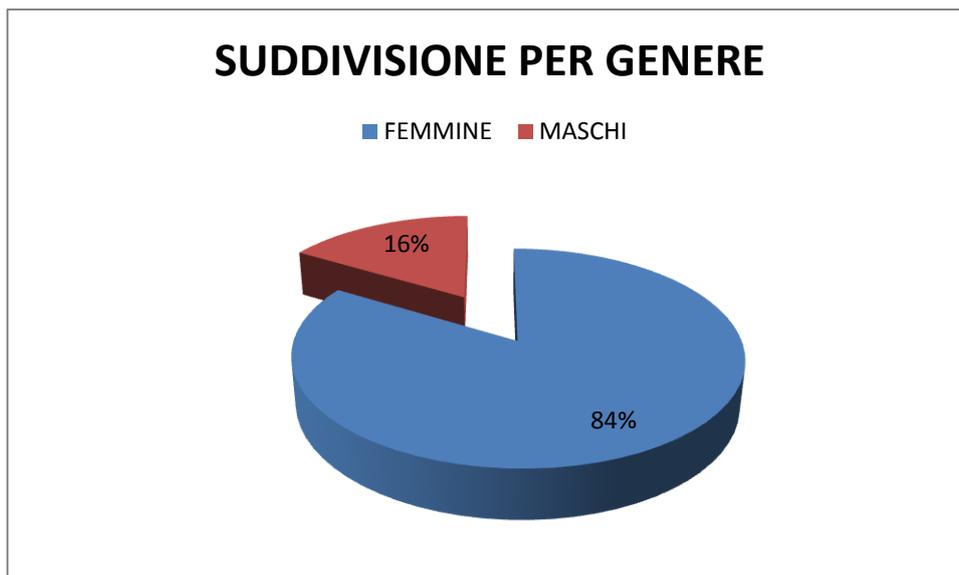
POSTI COPERTI CON PERSONALE A TEMPO PARZIALE SUDDIVISI PER SERVIZI TOT. 61



SUDDIVISIONE PER CATEGORIA

■ CAT. B
 ■ CAT. C
 ■ CAT. D

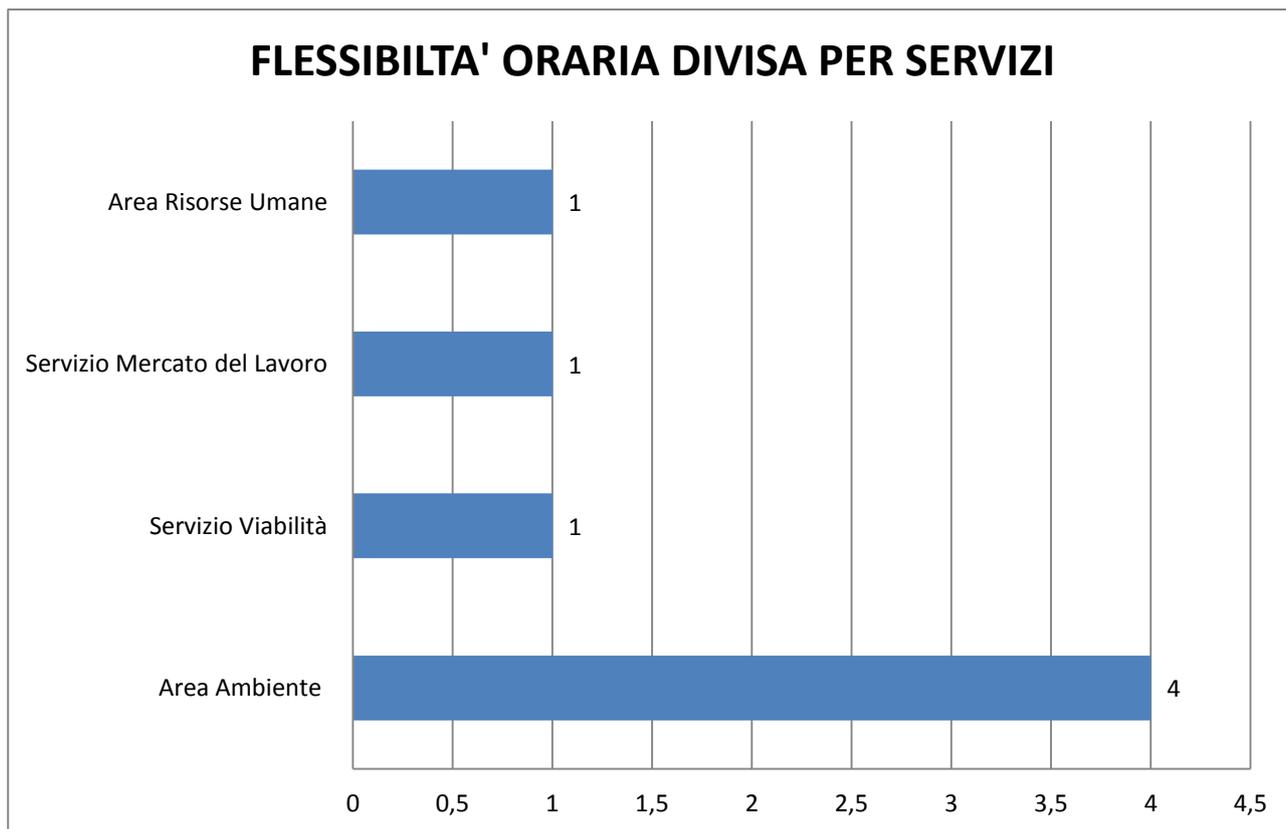




C.2) DIPENDENTI (A TEMPO INDETERMINATO) CON FLESSIBILITA' ORARIA IN ENTRATA OLTRE LE ORE 8.58 – SITUAZIONE GENERALE AL 31/12/2018.

Il verbale di accordo in materia di orario di lavoro dell'11/07/2008 prevede che al fine di conciliare la vita familiare con quella lavorativa, l'autorizzazione a posticipare l'entrata in servizio può essere concessa, da parte di ciascun dirigente, solo fino alle ore 9.30 e ad una percentuale non superiore al 15% dei dipendenti di ciascun servizio.

I dipendenti della Città metropolitana fruitori di tale flessibilità sono 7 di cui 5 di genere femminile e 2 di genere maschile. Le 5 dipendenti di genere femminile sono impiegate: presso il Servizio mercato del lavoro (1), presso l'Area ambiente (3) e presso l'Area risorse umane (1) mentre i dipendenti di genere maschile sono impiegati: presso l'Area ambiente (1) e presso il Servizio viabilità (1).



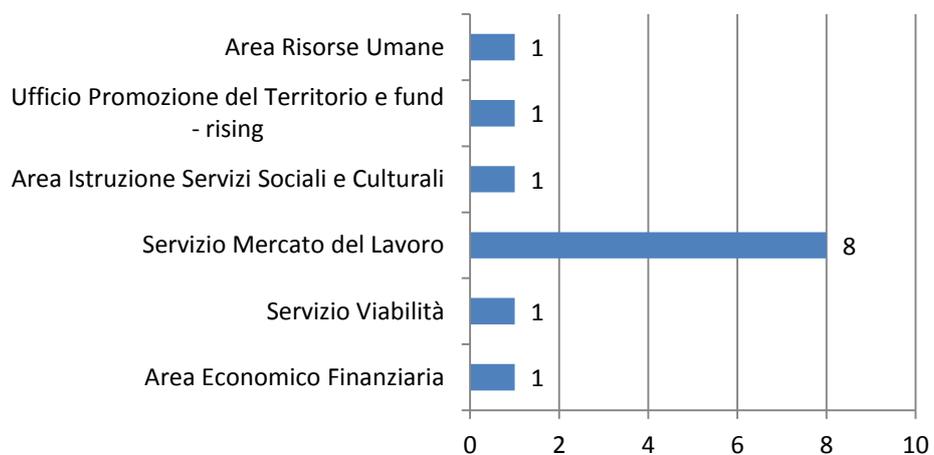
C.3) ARTICOLAZIONE ORARIA 7 ORE E 12

Dopo la sottoscrizione tra l'Amministrazione e le OO.SS. del verbale definitivo di intesa in materia di orario di lavoro e l'istituzione dell'articolazione di orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti (5.12.2013) al 31.12.2018 vi sono complessivamente 13 unità di personale che continuano ad usufruire di questa articolazione oraria.

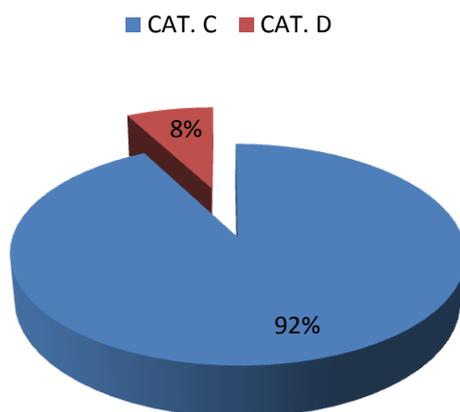
Dall'esame delle singole posizioni si evidenziano i risultati di seguito sintetizzati:

- Aree/Servizi interessati: Area economico finanziaria (1), Area risorse umane (1), Servizio viabilità (1), Area istruzione servizi sociali e culturali (1), Ufficio promozione del territorio e fund – rising (1), Servizio mercato del lavoro (8).
- Categorie di personale interessate: cat. C (12), cat. D (1).
- Genere: maschi (2), femmine (11)
- Motivazioni: figli minori (6), distanza dal luogo di lavoro (1), portatori di handicap (4), assistenza familiari (1), particolari condizioni psicofisiche (1).

SUDDIVISIONE PER SERVIZI

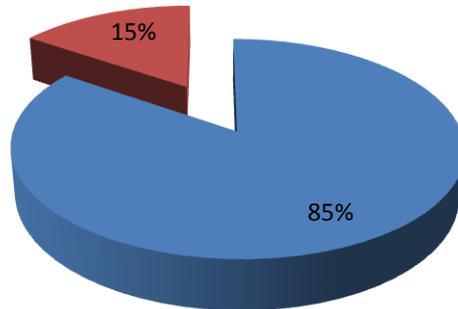


SUDDIVISIONE PER CATEGORIA

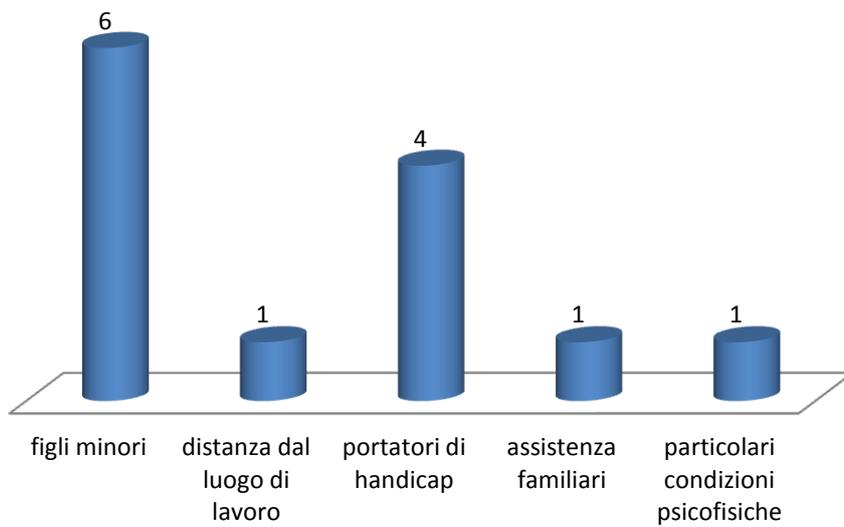


SUDDIVISIONE PER GENERE

■ FEMMINE ■ MASCHI



SUDDIVISIONE PER MOTIVAZIONI



C.4) TELELAVORO

Per quanto attiene al Telelavoro, la Città metropolitana di Venezia, con i 2 progetti raccolti nel 2018 ed avviati nel 2019, ha esaurito la disponibilità dei posti previsti (0,5% di 340 dipendenti, pari a n. 2 unità, di cui una di sesso femminile e una di sesso maschile). I Servizi coinvolti sono i servizi ausiliari di terraferma (n. 1 dipendente di cat. B) e il Servizio finanziario (n. 1 dipendente di cat. C).

C.5) CONCLUSIONI

Il dato di sintesi che emerge dalla presente sezione è quello relativo alla percentuale di coloro che usufruiscono di una qualsiasi delle diverse forme di flessibilità orarie offerte dalla Città metropolitana di Venezia (flessibilità in entrata, 7 ore e 12, part-time, telelavoro). Su 340 dipendenti in servizio 83 (24,41%) usufruiscono di una articolazione oraria flessibile. Il dato, considerato il numero totale dei dipendenti in servizio, è alquanto significativo.

E' significativa anche la distribuzione per genere dei dipendenti che usufruiscono di qualche forma flessibile e conciliativa. Dei suddetti 83 dipendenti, 68 sono di sesso femminile, corrispondente all'81,9%.

D) AGGIORNAMENTO AZIONI POSITIVE ANNO 2020

La sezione D dedicata alle specifiche azioni positive da attuare nel 2020 prevede il mantenimento ed il rafforzamento di tutte quelle già avviate e di seguito descritte.

➤ **Rapporto di lavoro e sostegno alla genitorialità**

N. Azione	1
Titolo	Rapporto di lavoro e sostegno alla genitorialità
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Erogazione di informazioni e costante aggiornamento dei materiali
Descrizione interventi	Mantenimento del punto di informazione (previo appuntamento) e aggiornamento continuo dei materiali in base alle novità normative inseriti in circolari e spazi appositamente dedicati.
Strutture coinvolte nell'intervento	Area risorse umane.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

➤ **Agevolazioni tariffarie per il benessere personale e familiare dei dipendenti**

N. Azione	2
Titolo	Agevolazioni tariffarie per il benessere personale e familiare dei dipendenti
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Mantenimento delle convenzioni in atto, senza oneri per l'amministrazione, di promozione della salute dei dipendenti (esami, visite, check up completi) ed eventuale verifica per stipula di nuove convenzioni in ulteriori ambiti.
Descrizione interventi	Publicizzazione e costante aggiornamento nella intranet delle prestazioni convenzionate. Verifica dell'estensione della stipula di convenzioni in altri ambiti per ampliare l'offerta esistente.
Strutture coinvolte nell'intervento	Area risorse umane ed eventuali altre Aree/Servizi.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

➤ **Indagine sul benessere organizzativo**

N. Azione	3
Titolo	Indagine sul benessere organizzativo
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Applicazione articolo 12 codice di comportamento dei dipendenti della Città metropolitana di Venezia e pubblicazione dei risultati dell'indagine in forma anonima nel sito internet aziendale nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione "personale" nonché inserimento degli stessi nella

	relazione sulla performance.
Descrizione interventi	Istituzione di un modello permanente di valutazione ed indagine sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del proprio superiore gerarchico.
Strutture coinvolte nell'intervento	Area risorse umane, Segreteria Generale, Nucleo di valutazione, tutti i dirigenti dell'ente, CUG.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

➤ **Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza**

N. Azione	4
Titolo	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici che si trovano nella specifica situazione.
Obiettivi	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.
Descrizione interventi	Formazione/informazione da parte del/della dirigente o suo/a incaricato/a rispetto alle macro-modifiche intervenute (cambiamenti normativi, regolamentari sia rispetto al rapporto di lavoro che alle tematiche affrontate dall'Area/Servizio) e affiancamento durante l'attività lavorativa da parte dei/delle colleghi/e impiegati/e nelle stesse mansioni.
Strutture coinvolte nell'intervento	dirigenti e dipendenti di tutte le Aree/Servizi.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

➤ **Conciliazione fra vita lavorativa e privata**

N. Azione	5
Titolo	Conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Costante aggiornamento di circolari e di materiali inerenti problematiche relative alla salute e alla cura delle persone (L. 104/92, tipologie di permessi da normativa e regolamento) negli spazi tematici dedicati.
Descrizione interventi	Mantenimento di un punto informativo sui permessi inerenti la salute e la normativa di riferimento (previo appuntamento) oltre a sistematizzare le informazioni nei suddetti spazi dedicati.
Strutture coinvolte nell'intervento	Area risorse umane.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

➤ **Riorganizzazione dei Servizi**

N. Azione	6
Titolo	La riorganizzazione dei Servizi dell'ente
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Obiettivo	Promuovere la trasparenza del processo di ristrutturazione strategica, organizzativa e dotazionale anche in funzione di eventuali mobilità interne.
Descrizione intervento	Emanazione ed aggiornamento di circolari informative per tutti/e i/le dipendenti sulla ristrutturazione avvenuta all'interno dei Servizi in base alle funzioni fondamentali rimaste in capo alla Città metropolitana.
Strutture coinvolte nell'intervento	Dirigenti di tutti i Servizi.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

➤ **Valorizzazione del patrimonio culturale ed esperienziale del personale**

N. Azione	7
Titolo	Progetto "Pigmalione"
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici prossimi alla pensione o in procinto di trasferirsi ad altro Ente tramite mobilità esterna.
Obiettivo	Valorizzare il patrimonio culturale e di esperienza lavorativa del personale prossimo al pensionamento o in procinto di trasferirsi ad altro Ente tramite mobilità esterna.
Descrizione intervento	Creare valore attraverso l'incontro delle persone. Promozione e valorizzazione delle competenze e delle funzioni. L'Area risorse umane provvederà, con largo anticipo, ad informare i dirigenti su eventuali dipendenti prossimi alla pensione o sulla tempistica di eventuali trasferimenti per mobilità esterna al fine di favorire la trasmissione delle conoscenze acquisite nel tempo ai restanti dipendenti dell'Area/Servizio.
Strutture coinvolte nell'intervento	Dirigenti di tutte le Aree/Servizi.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

➤ **Indagine a sostegno della promozione delle pari opportunità**

N. Azione	8
Titolo	Questionario sul sessismo
Destinatari	Dirigenti e dipendenti dell'Ente.
Obiettivo	Analisi materiali di altri Enti/Amministrazioni finalizzata alla realizzazione di uno strumento (questionario) interno all'amministrazione metropolitana per raccogliere le opinioni delle/dei dipendenti in tema di sessismo ed eventualmente far emergere comportamenti discriminatori all'interno dell'ente.
Descrizione intervento	Somministrazione del questionario ai/alle dipendenti dell'ente. Verifica dei risultati ed eventuali segnalazioni ai singoli dirigenti per promuovere azioni di sensibilizzazione volte a migliorare il clima organizzativo (antenne di prevenzione).
Strutture coinvolte nell'intervento	Area Risorse Umane e CUG.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

➤ **Unioni civili e convivenze di fatto: effetti nei rapporti di lavoro**

N. Azione	9
Titolo	Le nuove regole delle unioni civili e delle convivenze di fatto. Riflessi fiscali, previdenziali e giuridici
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Costante aggiornamento dei materiali
Descrizione interventi	Mantenimento del punto di informazione (previo appuntamento) e aggiornamento continuo dei materiali in base alle novità normative inseriti in circolari e spazi appositamente dedicati, con particolare riguardo alla modulistica prevista per le assunzioni di personale.
Strutture coinvolte nell'intervento	Area risorse umane.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

➤ **Consigliera/e di fiducia**

N. Azione	10
Titolo	Istituzione della figura della/del consigliera/e di fiducia
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Verifica fattibilità istituzione della figura della/del consigliera/e di fiducia.
Descrizione interventi	Mappa risorse e verifica disponibilità potenziali soggetti.
Strutture coinvolte nell'intervento	Area risorse umane, CUG
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

➤ **Cultura di genere e contrasto alla violenza**

N. Azione	11
Titolo	Contrasto alla violenza sulle donne e promozione di ogni altra forma di discriminazione fisica e/o morale diretta e indiretta
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	informazione/formazione e messa a disposizione di materiali
Descrizione interventi	Azioni di informazione/formazione e messa a disposizione di materiali.
Strutture coinvolte nell'intervento	CUG, Area risorse umane
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente. L'azione dovrà essere attuata con risorse interne e non dovrà comportare costi aggiuntivi.

L'aggiornamento del Piano è pubblicato nell'Albo elettronico dell'Ente, nel sito Internet e nella rete Intranet aziendale.

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2018

Tabella 1 - Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre

qualifica / posiz.economica/profilo	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI																		
		Totale dipendenti al 31/12/2017 (*)		A tempo pieno		In part-time fino al 50%		In part-time oltre il 50%		Totale dipendenti al 31/12/2018 (**)										
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne									
SEGREARIO A	0D0102	1										1								
SEGREARIO B	0D0103																			
SEGREARIO C	0D0485																			
SEGREARIO GENERALE CGIAA	0D0104																			
DIRETTORE GENERALE	0D0097																			
DIRIGENTE FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	0D0098																			
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART.110 C.2 TUE	0D0095																			
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0D0164	6		4		1						4								
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110	0D0165																			
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART.110 C.1 TUEL	0D0195																			
POSIZIONE ECONOMICA D7	0D7000			2		4						2								
POSIZIONE ECONOMICA D6	099000	5		4		2		2				2								
POSIZIONE ECONOMICA D5	0D5000	2		3		5		2				2								
POSIZIONE ECONOMICA D4	0D4000	10		3		2		2				5								
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000	13		10		10		5				10								
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000	6		5		7		6				12								
POSIZIONE ECONOMICA D1	0D1000	3		3		3		2				3								
POSIZIONE ECONOMICA C6	097000	40		23		8		9		1		10								
POSIZIONE ECONOMICA C5	045000	16		19		31		11		1		35								
POSIZIONE ECONOMICA C4	043000	0		1		3		6		1		9								
POSIZIONE ECONOMICA C3	042000	9		35		11		17		2		3								
POSIZIONE ECONOMICA C2	0C1000	15		9		10		5		2		9								
POSIZIONE ECONOMICA C1	058000	27		20		14		5		2		10								
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0B7400	2		2		2		1		2		6								
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	0B7000	1		1		2		2		1		2								
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	038490	2		3		1		1		2		1								
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038491	2		2		1		1		2		2								
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	037492			2		2		2				1								
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493			2		2		2				2								
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494	6		6		5		3		1		1								
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495	2		2		1		1		1		5								
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	059000	2		3		5		2		1		1								
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000	12		4		12		2		1		6								
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000	8		3		3		2		1		3								
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000																			
POSIZIONE ECONOMICA A6	0A6000																			
POSIZIONE ECONOMICA A5	0A5000																			
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000																			
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000																			
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000																			
POSIZIONE ECONOMICA A1	041000																			
CONTRATTISTI (a)	000061																			
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	000096			2								2								
TOTALE		188		161		170		109		3		7		7		44		180		160

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es.: illogografico, chimico, edile, metalmeccanico, portierato, ecc.)
 (b) cf. "Istruzioni generali e specifiche di comparsa" e "Glossario"
 (*) inserire i dati comunicati nella tab. 1 (colonna presenti al 31/12/2017) della rilevazione dell'anno precedente
 (**) dato pari alla somma del personale a tempo pieno + in part-time fino al 50% + in part-time oltre il 50%

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2018

Tabella 2 - Personale con contratto o modalità di lavoro flessibile

CATEGORIA	NUMERO DI DIPENDENTI													
	A tempo determinato (*)		Formazione lavoro (*)		Contratti di somministrazione (ex Interinale) (*)		LSUL/PU/ASU(*)		Telelavoro/Smart working (**)		Personale soggetto a turnazione (**)		Personale soggetto a reperibilità (**)	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Categoria D											2,00		6,00	
Categoria C											16,00	2,00	31,00	2,00
Categoria B									1,00				26,00	2,00
Categoria A														
Personale contrattista														
TOTALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	18,00	2,00	63,00	4,00

(*) dati su base annua
 (**) presenti al 31 dicembre anno corrente

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2018

Tabella 7 - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di anzianità di servizio al 31 dicembre

Qualificaz./Posiz.economica/profilo (sono evidenziate quelle valorizzate nella T1)	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI																TOTALE
		tra 0 e 5 anni	tra 6 e 10 anni	tra 11 e 15 anni	tra 16 e 20 anni	tra 21 e 25 anni	tra 26 e 30 anni	tra 31 e 35 anni	tra 36 e 40 anni	tra 41 e 43 anni	44 e oltre	TOTALE						
		U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
SEGRETIARIO A	000102																	
SEGRETIARIO B	000103																	
SEGRETIARIO C	000485																	
SEGRETIARIO GENERALE CCIAA	000104																	
DIRETTORE GENERALE	000097																	
DIRETTORE FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	000098																	
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	000095																	
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	000164																	
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.	000165																	
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART.110 C.1 TUEL	000195																	
POSIZIONE ECONOMICA D7	007000																	
POSIZIONE ECONOMICA D6	009000																	
POSIZIONE ECONOMICA D5	005000																	
POSIZIONE ECONOMICA D4	004000																	
POSIZIONE ECONOMICA D3	003000																	
POSIZIONE ECONOMICA D2	002000																	
POSIZIONE ECONOMICA D1	001000																	
POSIZIONE ECONOMICA C6	007000																	
POSIZIONE ECONOMICA C5	006000																	
POSIZIONE ECONOMICA C4	005000																	
POSIZIONE ECONOMICA C3	004000																	
POSIZIONE ECONOMICA C2	003000																	
POSIZIONE ECONOMICA C1	002000																	
POSIZIONE ECONOMICA B8	008000																	
POSIZ. ECON. B7 - PROFIL.O. ACCESSO B3	007A00																	
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO. ACCESSO B1	007000																	
POSIZ. ECON. B6 PROFIL. ACCESSO B3	008A90																	
POSIZ. ECON. B6 PROFIL. ACCESSO B1	008A91																	
POSIZ. ECON. B5 PROFIL. ACCESSO B3	007A92																	
POSIZ. ECON. B5 PROFIL. ACCESSO B1	007A93																	
POSIZ. ECON. B4 PROFIL. ACCESSO B3	006A94																	
POSIZ. ECON. B4 PROFIL. ACCESSO B1	006A95																	
POSIZIONE ECONOMICA B3	005000																	
POSIZIONE ECONOMICA B2	004000																	
POSIZIONE ECONOMICA B1	003000																	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B4	004000																	
POSIZIONE ECONOMICA A6	006000																	
POSIZIONE ECONOMICA A5	005000																	
POSIZIONE ECONOMICA A4	0028000																	
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000																	
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000																	
POSIZIONE ECONOMICA A1	0A1000																	
CONTRATTISTI (a)	000061																	
COLLABORATORE A.T.D. ART. 90 TUEL (b)	000096																	
TOTALE		2	2	10	15	35	40	26	28	38	38	11	6	24	19	34	14	180

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es.: tipografico, chimico edile, metalmeccanico, portierato, ecc.)
 (b) cf. "Istruzioni generali e specifiche di comparto" e "Glossario"

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2018

Tabella 8 - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di età al 31 dicembre

qualificapoziz.economicaprofilo (sono evidenziate quelle valorizzate nella T1)	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI																TOTALE										
		fino a 19 anni		tra 20 e 24 anni		tra 25 e 29 anni		tra 30 e 34 anni		tra 35 e 39 anni		tra 40 e 44 anni		tra 45 e 49 anni		tra 50 e 54 anni			tra 55 e 59 anni		tra 60 e 64 anni		tra 65 e 67 anni		68 e oltre			
		U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
SEGREARIO A	0DD0102																											
SEGREARIO B	0DD0103																											
SEGREARIO C	0DD0485																											
SEGREARIO GENERALE COIAA	0DD0104																											
DIRETTORE GENERALE	0DD0097																											
DIRETTORE FLUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	0DD0098																											
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	0DD0095																											
DIRETTORE A TEMPO INDETERMINATO	0DD0164																											
DIRETTORE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.1 TU	0DD0165																											
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART.110 C.1 TUEL	0DD0195																											
POSIZIONE ECONOMICA D7	0DD7000																											
POSIZIONE ECONOMICA D6	0990000																											
POSIZIONE ECONOMICA D5	0D50000																											
POSIZIONE ECONOMICA D4	0DD4000																											
POSIZIONE ECONOMICA D3	0500000																											
POSIZIONE ECONOMICA D2	0490000																											
POSIZIONE ECONOMICA D1	0DD1000																											
POSIZIONE ECONOMICA C6	0970000																											
POSIZIONE ECONOMICA C5	0460000																											
POSIZIONE ECONOMICA C4	0450000																											
POSIZIONE ECONOMICA C3	0490000																											
POSIZIONE ECONOMICA C2	0420000																											
POSIZIONE ECONOMICA C1	0CC1000																											
POSIZIONE ECONOMICA B8	0890000																											
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0B7A000																											
POSIZ. ECON. B6 PROFILO ACCESSO B3	0384900																											
POSIZ. ECON. B6 PROFILO ACCESSO B1	0384910																											
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3	0374920																											
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B1	0374930																											
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	0364940																											
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	0364950																											
POSIZIONE ECONOMICA B3	0550000																											
POSIZIONE ECONOMICA B2	0340000																											
POSIZIONE ECONOMICA B1	0320000																											
POSIZIONE ECONOMICA A6	0A60000																											
POSIZIONE ECONOMICA A5	0A50000																											
POSIZIONE ECONOMICA A4	0280000																											
POSIZIONE ECONOMICA A3	0270000																											
POSIZIONE ECONOMICA A2	0250000																											
POSIZIONE ECONOMICA A1	0A10000																											
CONTRATTISTI (a)	0000610																											
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	0000066																											
TOTALE																												

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es. tipografico, chimico, edile, metalmeccanico, portierato, ecc.)
 (b) cf. "Istruzioni generali e specifiche di comparto" e "glossario"

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2018

TABELLA 9 - Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per titolo di studio posseduto al 31 dicembre

qualifica/posiz. economica/profilo (sono evidenziate quelle valorizzate nella T1)	Cod.	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LIC. MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA/DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA		TOTALE	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
SEGREARIO A	000102														
SEGREARIO B	000103														
SEGREARIO C	000485														
SEGREARIO GENERALE CC/AA	000104														
DIRETTORE GENERALE	000097														
DIRIGENTE FUORI D.O. ART. 110 C.2 TUEL	000098														
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART. 110 C.2 TUEL	000095														
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	000164														
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.	000165														
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART. 110 C.1 TUEL	000195														
POSIZIONE ECONOMICA D7	007000														
POSIZIONE ECONOMICA D6	009000														
POSIZIONE ECONOMICA D5	005000														
POSIZIONE ECONOMICA D4	004000														
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000														
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000														
POSIZIONE ECONOMICA D1	001000														
POSIZIONE ECONOMICA C6	097000														
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000														
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000														
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000														
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000														
POSIZIONE ECONOMICA C1	001000														
POSIZIONE ECONOMICA B8	088000														
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	087A00														
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	087000														
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	038490														
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038491														
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3 -	037492														
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493														
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494														
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495														
POSIZIONE ECONOMICA D1 ACCESSO B3	055000														
POSIZIONE ECONOMICA D1 ACCESSO B1	034000														
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000														
POSIZIONE ECONOMICA B1	054000														
POSIZIONE ECONOMICA A6	0A6000														
POSIZIONE ECONOMICA A5	0A5000														
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000														
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000														
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000														
POSIZIONE ECONOMICA A1	0A1000														
CONTRATTISTI (a)	000061														
COLLABORATORE A.T.D. ART. 90 TUEL (b)	000096														
TOTALE		42	22	89	64	2	1	45	65	3	3	2	5	180	160

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es. tipografico, chimico, edile, metalmeccanico, portaforo, ecc.)
(b) cfr. "Istruzioni generali e specifiche di comparto" e "glossario"