



Città metropolitana
di Venezia



PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2024/2026

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 – SITUAZIONE GENERALE AL 31/12/2022:

C.1) DIPENDENTI (A TEMPO INDETERMINATO) CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE;

C.2) DIPENDENTI (A TEMPO INDETERMINATO) CON FLESSIBILITA' ORARIA IN ENTRATA OLTRE LE ORE 8.58;

C.3) ARTICOLAZIONE ORARIA 7 ORE E 12;

C.4) TELELAVORO;

C.5) CONCLUSIONI

D) AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024 - 2026

A) PREMESSA

Il piano, adottato per il triennio 2024-2026, seguendo le disposizioni della normativa vigente, in particolare del d.lgs n.198/2006, così come modificato dalle legge n. 162/2021 e dalla direttiva della Funzione Pubblica n. 2/2019, vuole favorire la diffusione di un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità nelle situazioni lavorative in considerazione anche della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e garantendo, come già riportato, l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta.

La finalità delle azioni positive è rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione dei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi idonei a disinnescare le condizioni di svantaggio e a consentire di fatto l'accesso ai diritti. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) evidenzia l'importante ruolo delle politiche di inclusione sociale, garanzia dei diritti delle fasce deboli e pari opportunità, considerati come obiettivi strategici di sviluppo sociale a livello globale.

Il PAP si conferma in sintesi orientato al benessere organizzativo attraverso il perseguimento di "un clima interno sereno e partecipativo", dove "la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività" (<https://www.miur.gov.it/benessere-organizzativo>).

Il Piano di Azioni Positive viene predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, approvato dalla Consigliera di Parità della Città metropolitana di Venezia, informate la Direzione Risorse Umane, e le sigle sindacali/RSU presenti nell'Ente. L'attuazione del Piano è monitorata dal CUG e particolare attenzione viene posta non solo allo stato di avanzamento dell'avvio di azioni innovative in generale, ma anche alla loro diffusione, che dovrà essere quanto più capillare e omogenea possibile. Anche l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV, in Città Metropolitana il soggetto incaricato è il Nucleo di Valutazione NdV) ha il compito di verificare "i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità" (D.Lgs. n. 150/2009 art. 14, comma 4, lett.h), poiché

l'inclusione e le pari opportunità sono da considerare un obiettivo trasversale a tutti i settori dell'Ente.

Il presente piano confluisce nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, co. 1 DL. 80/2021 – convertito in L. 113/2021 - e del DPR 81 del 24/06/2022 . Le azioni inserite nel piano diventano, in linea con i contenuti del DUP, del Piano delle Performance e del PTPCT, parte integrante di un insieme di interventi strategici inseriti in una visione di sviluppo dell'organizzazione che garantisca l'efficacia e l'efficienza amministrativa in considerazione della valorizzazione del personale che la compone.

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.

Personale della Città metropolitana di Venezia al 31.12.2022¹

Lavoratori	Area funzionari ed e.q.	Area istruttori	Area operatori esperti	Totale
Donne	47	65	11	123
Uomini	29	59	48	136

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

Totale lavoratori: 264

Totale Donne: 123

Totale Uomini: 141

Lavoratori dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione

Donne: 18

Uomini: 7

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 31.12.2022, 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: Conto Annuale 2022

- **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 31.12.2022 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 31.12.2022 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 31.12.2022 con riferimento al titolo di studio posseduto.

**C) LA FLESSIBILITA' NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO DELLA CITTA'
METROPOLITANA DI VENEZIA - SITUAZIONE GENERALE AL 31/12/2022**

C.1) DIPENDENTI (A TEMPO INDETERMINATO) CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

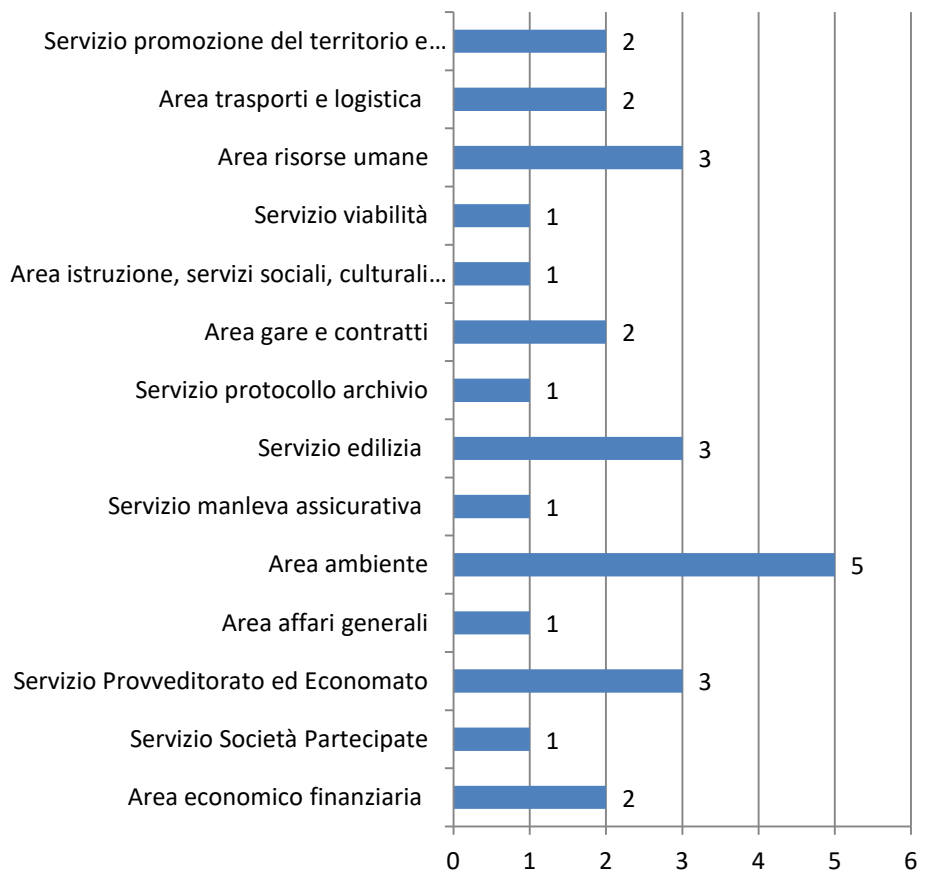
L'analisi riportata nella presente sezione intende offrire una rappresentazione grafica dell'utilizzo del part-time nel contesto lavorativo della Città metropolitana di Venezia. L'istituto contrattuale del part-time non può essere considerato "la soluzione" al problema della conciliazione ma, semmai,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

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

AREA/SERVIZIO	CATEGORIA	GENERE
Servizio promozione del territorio e fundraising	2 Area funzionari ed elevata qualificazione	femminile

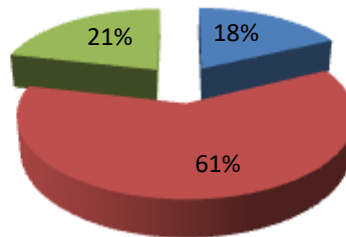
Servizio manleva assicurativa	1 Area istruttori	femminile
Servizio Organi Istituzionali	1 Area operatori esperti	femminile
Area risorse umane	2 Area istruttori 1 Area funzionari ed elevata qualificazione	femminile femminile
Servizio Economico Finanziario	1 Area istruttori 1 Area operatori esperti	femminile femminile
Servizio Società Partecipate	1 Area istruttori	femminile
Servizio Provveditorato ed Economato	2 Area istruttori 1 Area operatori esperti	femminile femminile
Area gare e contratti	1 Area istruttori 1 Area operatori esperti	femminile femminile
Area ambiente	1 Area funzionari ed elevata qualificazione 4 Area istruttori	maschile femminile
Servizio viabilità	1 Area operatori esperti	maschile
Servizio edilizia	1 Area funzionari ed elevata qualificazione 1 Area istruttori 1 Area istruttori	maschile maschile femminile
Servizio protocollo e archivio	1 Area istruttori	femminile
Area trasporti e logistica	2 Area istruttori	femminile
Area istruzione, servizi sociali, culturali, alle imprese e agli investitori	1 Area funzionari ed elevata qualificazione	femminile
TOTALE DIPENDENTI 32	Totali Area funzionari ed elevata qualificazione 6 Totali Area istruttori 17 Totali Area operatori esperti 5	Totali genere femminile n. 24 Totali genere maschile n. 4

POSTI COPERTI CON PERSONALE A TEMPO PARZIALE SUDDIVISI PER SERVIZI TOT. 28



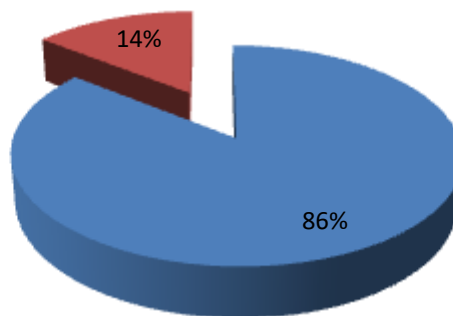
SUDDIVISIONE PER AREE

- AREA OPERATORI ESPERTI
- AREA ISTRUTTORI
- AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE



SUDDIVISIONE PER GENERE

- FEMMINE
- MASCHI



C.2) DIPENDENTI (A TEMPO INDETERMINATO) CON FLESSIBILITA' ORARIA IN ENTRATA OLTRE LE ORE 8.58

Il CCDI sottoscritto in data 22.3.2019 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.

Nell'Ente non c'è nessun dipendente che fruisce di tale flessibilità oraria.

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) ad oggi vi sono 7 unità di personale che continuano ad usufruire di questa articolazione oraria.

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

Area/Servizi interessati:

- Polizia metropolitana (1)
- Area tutela ambientale (1)
- Area trasporti (1)
- Area affari generali (1).
- Area edilizia - viabilità (1)
- Area istruzione (1)
- Area economico finanziaria (1),

Categorie di personale interessate:

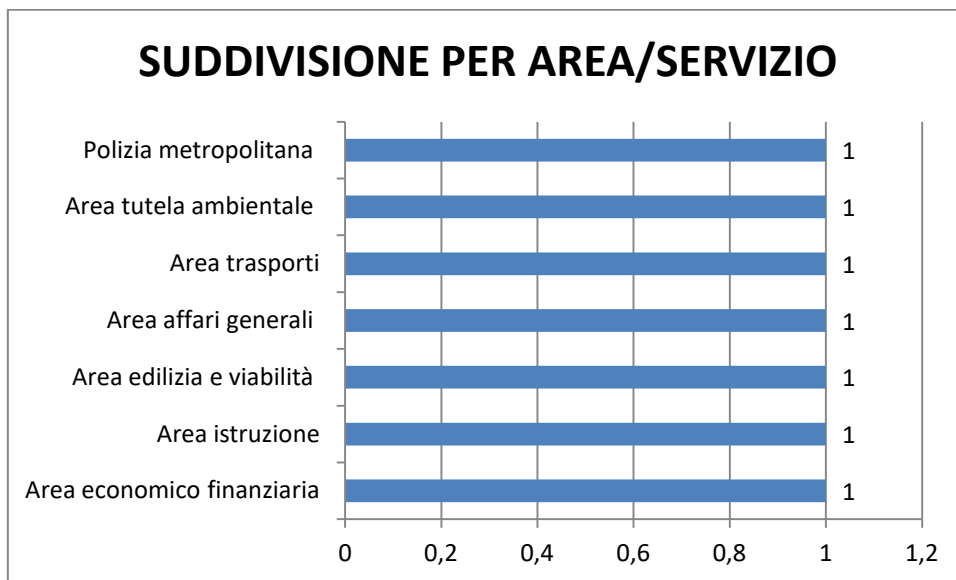
- Area degli operatori esperti (2)
- Area degli istruttori (3);
- Area dei funzionari ed elevata qualificazione (2)

Genere:

- femmine (5)
- maschi (2)

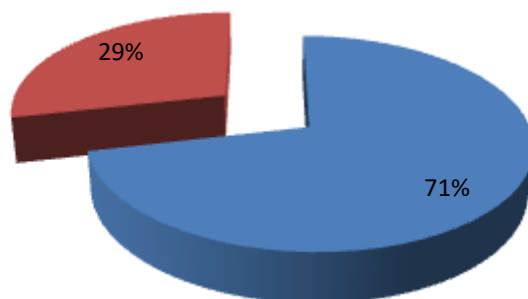
Motivazioni:

- figli minori (6)
- portatori di handicap (1).

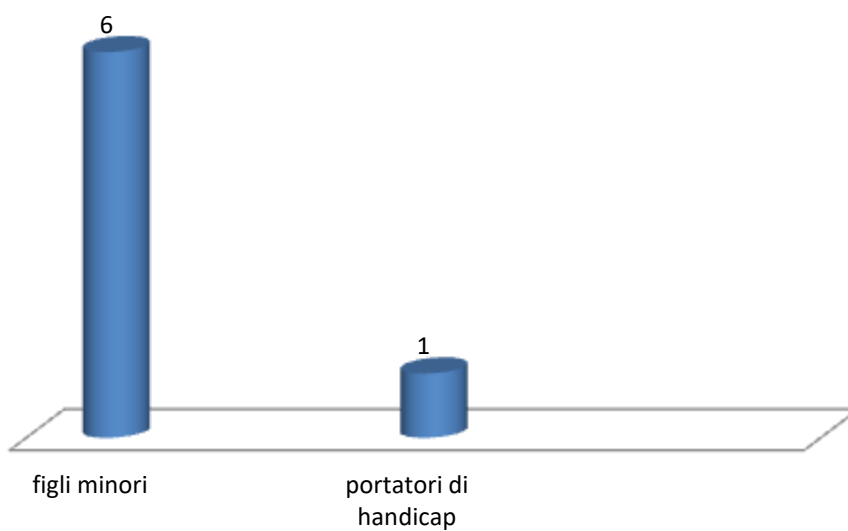


SUDDIVISIONE PER GENERE

■ FEMMINE ■ MASCHI



SUDDIVISIONE PER MOTIVAZIONI



C.4) TELELAVORO

Attualmente, in regime di proroga, è attivo un solo dipendente (Area degli operatori esperti – coll.re servizi ausiliari - area affari generali) in regime di telelavoro, in attesa del recepimento contrattuale delle nuove formule del lavoro agile e del lavoro da remoto.

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 269 dipendenti in servizio 38 (14,13%) 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 con una prevalenza del genere femminile.

D) AZIONI POSITIVE ANNI 2024 - 2026

La sezione D è dedicata alle specifiche azioni positive da attuare nel 2024 e prevede il mantenimento ed il rafforzamento di quelle già avviate e più sotto riportate.

➤ Vademecum interattivo on-line

N. Azione	1
Titolo	Vademecum interattivo on-line
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Fornire risposte ai quesiti posti sulle tematiche inerenti la gestione del rapporto di lavoro del personale.
Descrizione interventi	Risposte ai quesiti.
Strutture coinvolte nell'intervento	Area risorse umane.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

➤ Lavoro agile o smart working

N. Azione	2
Titolo	Lavoro agile o smart working
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici nel rispetto delle norme vigenti.
Obiettivi	Applicare il lavoro agile sulla base delle modalità attuative approvate con l'Accordo sottoscritto con le OO.SS e la RSU in data 28/01/2022.
Descrizione interventi	Ricezione delle richieste provenienti dalle Aree/Servizi ai fini del rilascio del nulla osta da parte dell'Area risorse umane; sottoscrizione della documentazione prevista dall'accordo e comunicazione al Ministero del Lavoro.
Strutture coinvolte nell'intervento	Tutte le Aree/Servizi.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

➤ Cultura di genere e contrasto alla violenza

N. Azione	3
Titolo	Contrasto alla violenza sulle donne e di ogni altra forma di discriminazione fisica e/o morale diretta e indiretta
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	informazione e messa a disposizione di materiali.
Descrizione interventi	Azioni di informazione e messa a disposizione di materiali.
Strutture coinvolte nell'intervento	Consigliera di Parità, Area risorse umane.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

➤ **Monitorare eventuali discriminazioni nelle politiche di reclutamento del personale**

N. Azione	4
Titolo	Monitorare eventuali discriminazioni nelle politiche di reclutamento del personale
Destinatari	Tutti gli/le interessati/e coinvolti/e nel reclutamento del personale.
Obiettivo	Mantenimento dell'osservanza già espletata nel 2022 del rispetto dell'equilibrio di genere nelle composizioni delle commissioni di concorso.
Descrizione intervento	Mantenere l'osservanza per tutte le future composizioni delle commissioni di concorso.
Strutture coinvolte nell'intervento	Area risorse umane.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

➤ **Supporto al CUG**

N. Azione	5
Titolo	Supporto al CUG
Destinatari	CUG.

Obiettivo	Trasmissione al CUG delle informazioni previste dalla direttiva 2/2019.
Descrizione intervento	Continuare a fornire dati e informazioni secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità.
Strutture coinvolte nell'intervento	Area risorse umane.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

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

N. Azione	6
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 all'interno dell'ente.

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

N. Azione	7
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	Mantenere convenzioni in essere, rinnovandole se in scadenza ed, eventualmente, stipulandone ulteriori.

Strutture coinvolte nell'intervento	Area risorse umane.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

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

N. Azione	8
Titolo	Le 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 all'interno dell'ente.

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

N. Azione	9
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 all'interno dell'ente.
----------------------------	--------------------------------

➤ **Indagine integrata sul benessere organizzativo**

N. Azione	10
Titolo	Indagine integrata sul benessere organizzativo
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Rilevare il clima organizzativo all'interno dell'Ente. I dati raccolti, utilizzati solo in forma aggregata, sono restituiti attraverso la pubblicazione dei risultati nel sito internet aziendale nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione "personale" nonché inserimento degli stessi nella relazione sulla performance.
Descrizione interventi	Utilizzo del nuovo questionario rivisitato ed integrato.
Strutture coinvolte nell'intervento	Area risorse umane, Segreteria Generale, Nucleo di valutazione.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

➤ **Gli strumenti a tutela del lavoratore per condotte scriminanti o non conformi al codice di comportamento**

N. Azione	11
Titolo	Gli strumenti a tutela del lavoratore per condotte scriminanti o non conformi al codice di comportamento
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Approfondire una formazioni per quanto concerne i canali di comunicazione, attraverso i quali il personale possa esprimere il proprio disagio lavorativo ovvero segnalare condotte non conformi da parte di superiori o colleghi.
Descrizione interventi	Momenti formativi che riguarderanno: <ul style="list-style-type: none"> a) Codice di comportamento. Corso in merito alla principali novità introdotte nel codice di comportamento della CMVe e con DPR n.81 del 13/06/2023 (già previsto nel piano formazione già assentito). b) Disciplina del Whistleblowing. Formazione sulla disciplina dell'istituto giuridico, oggetto e soggetti della segnalazione, i canali di segnalazione interni e d esterni, tutela del segnalante, così come recentemente modificata dal decreto legislativo n.24 del 10.03.2023, che ha recepito la normativa comunitaria in materia.

Strutture coinvolte nell'intervento	Risorse Umane, Segreteria Generale
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

➤ **Promozione di attività extralavorative**

N. Azione	12
Titolo	Promozione di attività extralavorative
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Promozione di momenti aggregativi tra colleghi al di fuori del contesto lavorativo al fine di incentivare una maggiore socializzazione
Descrizione interventi	Primo momento di raccolta dei progetti dei dipendenti proponenti con promozione dell'attività attraverso canali interni. Successivamente a seconda delle adesioni, si selezioneranno i progetti e si valuterà l'attuabilità della proposta.
Strutture coinvolte nell'intervento	---
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

➤ **Compartecipazione dei dipendenti agli obiettivi P.E.G.**

N. Azione	13
Titolo	Compartecipazione dei dipendenti agli obiettivi P.E.G.
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Attuare un maggior coinvolgimento del personale relativamente agli obiettivi P.E.G. affinché il personale abbia una percezione positiva nei confronti dell'Ente e collabori attivamente al raggiungimento degli obiettivi stessi.
Descrizione interventi	Riunione informativa su obiettivi P.E.G. e stato avanzamento degli stessi, ad opera dei Dirigenti con il personale dei Servizi
Strutture coinvolte nell'intervento	Tutti i servizi
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2022

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 31/12/2021 (*)		A tempo pieno		In part-time fino al 50%		In part-time oltre il 50%		Totale dipendenti al 31/12/2022 (**)			
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
SEGRETARIO A	0D0102	1		1								1	
SEGRETARIO B	0D0103												
SEGRETARIO C	0D0485												
DIRETTORE GENERALE	0D0097												
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.	0D0095												
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO FUORI D	0D0098												
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	0D0704												
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0D0164	3	1	4		1						5	
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO IN D.O.	0D0765	1		1								1	
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O.	0D0195												
RESPONSABILE DEI SERVIZI O DEGLI UFFICI I	0D0196												
POSIZIONE ECONOMICA D7	0D7000	3	4	3	4							3	4
POSIZIONE ECONOMICA D6	099000	1	3	1	2							1	3
POSIZIONE ECONOMICA D5	0D5000	6	1	6								6	1
POSIZIONE ECONOMICA D4	0D4000	3	5	2	5							2	5
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000	6	4	4	3	1						5	4
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000	3	6	2	5							3	6
POSIZIONE ECONOMICA D1	0D7000	6	18	9	24							9	24
POSIZIONE ECONOMICA C6	097000	20	13	15	9			1				16	12
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000	13	13	10	8							10	12
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000	2	2	4	4							4	4
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000	8	15	8	8							8	14
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000	6	9	6	6							6	7
POSIZIONE ECONOMICA C1	0C1000	13	14	19	16							19	16
POSIZIONE ECONOMICA B8	088000	20	5	17	2							18	4
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0B7A00	1	1	1	1							1	1
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	0B7000	1	1	1	1							1	1
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	4	3	4	2							4	2
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495	1	2	1	1							1	2
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000	9	2	9	1							9	1
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000	10	1	8								8	
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000	7		7								7	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000												
POSIZIONE ECONOMICA A6	046000												
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000												
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000												
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000												
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000												
POSIZIONE ECONOMICA A1	041000												
CONTRATTISTI	000061												
COLLABORATORE A.T.D. ART. 90 TUEL	000096	1		1								1	
TOTALE		147	124	139	99	3	1	2	23	144	123		

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es.: tipografico, chimico, edile, metalmeccanico, portierato, ecc.)

(b) cfr. "Istruzioni generali e specifiche di comparto" e "Glossario"

(*) inserire i dati comunicati nella tab.1 (colonna presenti al 31/12/2021) 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 2022

Tabella 2 - Personale con contratto di lavoro flessibile

CATEGORIA	A tempo determinato (*)		Formazione lavoro (*)		Contratti di somministrazione (ex Interinale) (*)		LSU/LPU/ASU(*)	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Categoria D				0,59				
Categoria C								
Categoria B								
Categoria A								
Personale contrattista								
TOTALE	0,00	0,00	0,00	0,59	0,00	0,00	0,00	0,00

Il personale a Tempo determinato è cessato il 31/12? No

Tabella 2 - Personale con modalità di lavoro flessibile

CATEGORIA	Lavoro Agile (**)		Telelavoro (**)		Coworking (**)		Personale soggetto a turnazione (**)		Personale soggetto a reperibilità (**)	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Categoria D	2	1							4	1
Categoria C	2	6					14	2	21	3
Categoria B		1		1					27	1
Categoria A										
Personale contrattista										
TOTALE	4	8	1	0	0	0	14	2	52	5

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2022

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
SEGRETARIO A	0D0102							1						1	
SEGRETARIO B	0D0103														
SEGRETARIO C	0D0485														
DIRETTORE GENERALE	0D0097														
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.	0D0095														
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO FUORI D.O.	0D0098														
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	0D0104														
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0D0184							5						5	
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO IN D.O.	0D0165							1						1	
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O.	0D0195														
RESPONSABILE DEI SERVIZI O DEGLI UFFICI IN I	0D0196														
POSIZIONE ECONOMICA D7	0D7000			2				1	4					3	4
POSIZIONE ECONOMICA D6	095000							1	3					1	3
POSIZIONE ECONOMICA D5	0D5000			3				3	1					6	1
POSIZIONE ECONOMICA D4	0D4000			1				1	3					2	5
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000			2				3	1					5	4
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000			1				2	5					3	6
POSIZIONE ECONOMICA D1	0D1000							9	17					9	24
POSIZIONE ECONOMICA C6	097000			16				3	3					16	12
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000			10				3	3					10	12
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000			2				2	2					4	4
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000			1				4	7					8	14
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000			1				2	4					6	7
POSIZIONE ECONOMICA C1	0C1000			12				1	4					19	16
POSIZIONE ECONOMICA B8	0B8000			7				4	9					18	4
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0B7A00			1										1	1
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	0B7000			1										1	1
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			2										4	2
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494														
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495														
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000			2										9	1
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000			5				1						8	
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000			6										7	
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	0A1000														
CONTRATTISTI	000061														
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL	000096			1										1	
TOTALE		28	7	73	41	6	6	36	62	1	1	1	1	144	123

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es. .tipografico, chimico, edile, metalmeccanico, portierato, ecc.)

(b) cfr. "Istruzioni generali e specifiche di comparto" e "Glossario"