



REGIONE BASILICATA

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2021-2023

INDICE

FONTI NORMATIVE.....	2
PREMESSA.....	3
AREE DI INTERVENTO.....	5
AREA STRATEGICA A - PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI NELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE.....	6
AREA STRATEGICA B - RAFFORZAMENTO DEL CUG E PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO, ANCHE NELL’OTTICA DELLE PARI OPPORTUNITA’, DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO.....	7
AREA STRATEGICA C - PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA’ E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, SVILUPPO DI CARRIERA E CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO.....	8
AREA STRATEGICA D- CONSOLIDAMENTO DEL PROCESSO DI FORMAZIONE INTERNA DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	10
DATI SUL PERSONALE ANNO 2020.....	11

FONTI NORMATIVE

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 2 del 26 giugno 2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri- Ministro per la Pubblica Amministrazione – Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nella Amministrazioni Pubbliche”

PREMESSA

Il presente Piano delle Azioni Positive, di durata triennale e riferito agli anni 2021, 2022 e 2023, si pone in continuità con il precedente, approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 278 del 29 marzo 2016 e prorogato, con D.G.R. n. 1345 del 20/12/2018, per le annualità 2019/2020.

La Regione Basilicata, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne 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, all'accesso al lavoro, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alle promozioni e alla sicurezza sul lavoro.

La Regione Basilicata favorisce un ambiente di lavoro improntato al benessere psicologico e organizzativo dei dipendenti, caratterizzato da relazioni interpersonali fondate sul rispetto della persona e sulla correttezza dei comportamenti e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le “*azioni positive*” quali “*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”.

L'articolo 48 del decreto legislativo sopra richiamato prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono, quindi, misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni, consolidando quanto già attuato.

Il Piano delle azioni positive, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

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

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- 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.

La produzione normativa negli ultimi anni è intervenuta più volte sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento necessario per il raggiungimento di un miglior tasso di occupazione, compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata, come ad esempio, le disposizioni sopravvenute a partire dal 2015 in attuazione al cosiddetto "Jobs Act" e la Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Legge Madia) che hanno apportato modifiche al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. n. 151/2001); il TU sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008); il Codice Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198/2006); l'introduzione del Lavoro Agile o "smart working" anche nel settore pubblico (D.Lgs. del 15 giugno 2015, n. 80 e n. 81 e D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151) in aggiunta all'istituto del "telelavoro" per favorire una maggior conciliazione dei tempi di lavoro e di vita per entrambi i generi.

L'emergenza sanitaria che ha interessato l'Italia dal mese di febbraio 2020 ha visto il susseguirsi di provvedimenti governativi finalizzati principalmente al contenimento e alla prevenzione della diffusione dell'infezione pandemica Covid-19 che, di fatto, hanno accelerato un processo di riorganizzazione del lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche introducendo la modalità di prestazione lavorativa del Lavoro Agile o smart working come ordinaria.

A partire dal primo Decreto Legge 23 febbraio 2020 n. 6, dai successivi Decreti Legge n. 18 e n. 19 di marzo 2020, dalle Direttive e dalle Circolari del Ministro della Pubblica Amministrazione di marzo, aprile e maggio 2020, fino all'ultimo DPCM 26 aprile 2020 sono state individuate modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione lavorativa che per molte lavoratrici e molti

lavoratori, nonché per le Pubbliche Amministrazioni stesse, richiedono disponibilità all'innovazione continua, flessibilità e nuove capacità.

Il Piano delle azioni positive, che interviene per favorire la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale attraverso modalità di lavoro flessibile come ad esempio il part time, il telelavoro e lo smart working, si configura come la cornice triennale entro la quale attuare e monitorare annualmente le iniziative e le azioni proposte.

L'istituzione dei CUG, con compiti propositivi, consultivi e di verifica, ha l'obiettivo di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal principio di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

Con Determinazione dirigenziale n. 1093 del 25/10/2017, come integrata con Determinazione dirigenziale n. 133 del 28/02/2020, si è provveduto alla costituzione e all'aggiornamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

AREE DI INTERVENTO

Il presente Piano si articola nelle seguenti aree strategiche di intervento suggerite anche dalle finalità indicate dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità:

- A. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni nelle politiche di reclutamento e gestione del personale;
- B. Rafforzamento del CUG e promozione del benessere lavorativo, anche nell'ottica delle pari opportunità, della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- C. Promozione delle pari opportunità e organizzazione del lavoro, sviluppo di carriera e conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- D. Consolidamento del processo di formazione interna del personale dipendente.

Per ciascuna area strategica sono stati individuati obiettivi generali e più iniziative con i relativi obiettivi specifici e singole azioni.

AREA STRATEGICA A - PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI NELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo Generale: Garantire ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, in ambito lavorativo, in particolare quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale e alla disabilità, con riferimento alle politiche di reclutamento e gestione del personale.

Iniziativa n. 1 Monitorare eventuali discriminazioni nelle politiche di reclutamento

Obiettivo: Promozione della cultura di genere.

Azioni:

- Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento al tema delle molestie sessuali
- Valorizzare la differenza di genere

Iniziativa n. 2: Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, e prevedendo la consultazione del CUG, sulle discriminazioni di genere sui posti di lavoro ed introduzione di un modulo, nei percorsi di formazione del personale, sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle molestie sessuali

Obiettivo: Con riferimento specifico alle procedure di reclutamento e assegnazioni incarichi, dirigenziali e non dirigenziali, devono essere individuate eventuali discriminazioni e monitorato il rispetto delle disposizioni in tema di pari opportunità e di divieto di discriminazione.

Azioni:

- Verificare l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso
- Monitorare le procedure di reclutamento e gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale al fine di individuare eventuali disequilibri e differenze che non tengano conto del principio di pari opportunità
- Individuazione di indicatori sia relativi all'analisi del contesto interno all'organizzazione, sia all'analisi e definizione del bisogno di risorse umane per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale

Iniziativa n. 3 Prevenire eventuali discriminazioni nelle politiche di gestione del personale e assegnazione incarichi anche attraverso la ricognizione dei dati relativi alla dotazione di personale articolata per categorie di inquadramento per verificare la presenza entrambi i sessi, soprattutto nelle categorie funzionali più elevate, connesse a posizioni di responsabilità

Obiettivo: Con riferimento specifico alle procedure di assegnazioni incarichi, dirigenziali e non dirigenziali e nella gestione del personale assegnato, favorire la conoscenza e il rispetto delle disposizioni in tema di responsabilità dirigenziale per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, pari opportunità e divieto di discriminazione.

Azioni:

- Promuovere corsi di formazione e di aggiornamento professionale obbligatori rivolti specificatamente alla dirigenza e a chi ha compiti di responsabilità e gestione di risorse umane assegnate, sulla normativa in materia di antidiscriminazione, pari opportunità e gestione del personale con particolari approfondimenti sull'inclusione delle diversità e sulla prevenzione e gestione dei conflitti

Iniziativa n. 4 Monitorare eventuali discriminazioni nelle politiche di gestione del personale

Obiettivo: Con riferimento specifico alle procedure di assegnazioni incarichi, dirigenziali e non dirigenziali, devono essere individuate eventuali discriminazioni e monitorato il rispetto delle disposizioni in tema di pari opportunità e di divieto di discriminazione anche con indicazione della retribuzione e delle indennità conferite.

Azioni:

- Monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le rispettive retribuzioni e le indennità al fine di individuare eventuali disequilibri e differenze che non tengano conto del principio di pari opportunità
- Promuovere uno studio di fattibilità del Bilancio di genere

AREA STRATEGICA B - RAFFORZAMENTO DEL CUG E PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO, ANCHE NELL'OTTICA DELLE PARI OPPORTUNITA', DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo Generale: Favorire la conoscenza del CUG e degli strumenti attivati dall'amministrazione regionale per promuovere e garantire le pari opportunità, il benessere lavorativo e la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, in linea con la valutazione dei rischi e, in particolare, del rischio stress lavoro-correlato di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

Iniziativa n. 1: Rafforzamento del CUG

Obiettivo: Promuovere la diffusione delle informazioni relative alle funzioni (propositive, consultive e di verifica) e all'attività del CUG.

Favorire la collaborazione tra il CUG (istituito con L.183/2010 e il cui ruolo viene rafforzato all'interno delle amministrazioni pubbliche dalla direttiva n. 2/2019), la Consigliera regionale di Parità (figura di riferimento regolamentata dal dlgs 198/2006 per la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza tra uomini e donne nel mondo del lavoro) l'OIV (istituito da D.Lgs 150/2009), la Commissione Regionale per le Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna e gli Uffici della Regione Basilicata.

Azioni:

- Prevedere il coinvolgimento del CUG, in ottica di collaborazione e cooperazione, su avvisi pubblici finanziati dalla Commissione europea, con i predetti organi
- Organizzare eventi informativi e/o formativi sul ruolo e i compiti del CUG

Iniziativa n. 2 Promozione del benessere lavorativo anche in ottica di parità di genere

Obiettivo: Promuovere la conoscenza delle condizioni interne degli ambienti lavorativi al fine di adottare azioni volte al miglioramento del clima e del benessere percepito dai dipendenti.

– **Azioni:**

- Effettuare specifiche indagini sul clima lavorativo con riferimento al benessere del personale, alla motivazione e alla valutazione della performance.
- Monitorare gli esiti dei processi valutativi sia in relazione a tutto il personale che per singole strutture di appartenenza, in rapporto alle differenze di genere, di ruolo e di età.
- Analizzare i dati, pubblicare i risultati e adottare eventuali misure per azioni compensative

Iniziativa n. 3 Promozione della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro

Obiettivo: Favorire la collaborazione tra il CUG, l'OIV, il Datore di Lavoro, l'RSPP, il Medico Competente, gli RLS e tutte le figure preposte per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;

Azioni

- Effettuare l'aggiornamento della Valutazione di tutti i rischi con riferimento al genere e all'età e, in particolare, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato
- Diffondere informazioni sugli strumenti promossi dall'amministrazione regionale per favorire il benessere e la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori

AREA STRATEGICA C - PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ' E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, SVILUPPO DI CARRIERA E CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

Obiettivo Generale: Sensibilizzare e responsabilizzare il personale regionale, in particolare la dirigenza, sulla normativa relativa alle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di lavoro e vita.

Diffondere una cultura organizzativa orientata al rispetto della dignità della persona, alla condivisione delle responsabilità tra generi, generazioni e categorie professionali. Attuare coerentemente ed in maniera innovativa le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile: promuovere l'uniforme applicazione di detti istituti da parte delle Strutture regionali, sulla base dei criteri e delle direttive emanati dalla Giunta e dal Consiglio regionale.

Iniziativa n. 1: Promozione delle pari opportunità e organizzazione del lavoro

Obiettivo: Garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, favorendo l'equilibrio di genere. Diffondere una cultura organizzativa improntata sulla collaborazione, sulla leadership e sulla prevenzione e gestione dei conflitti; introdurre moduli formativi specifici in materia di normativa sull'antidiscriminazione e sulle pari opportunità, sugli istituti di flessibilità e sulla conciliazione tempi di vita e lavoro.

Azioni:

- Promuovere corsi di formazione e aggiornamento rivolti a tutto il personale, anche dirigente, sulla cultura organizzativa, sul clima organizzativo e sulla normativa specifica in materia di antidiscriminazione, pari opportunità e leadership, introducendo appositi moduli formativi sugli istituti di conciliazione
- Avviare processi di inserimento per i neoassunti o per il rientro del personale dalla maternità o da lunghi periodi di assenza assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà
- Monitorare la partecipazione equilibrata per genere, categoria professionale e struttura del personale regionale ai corsi di formazione e aggiornamento per tipologia di corso e area tematica
- Integrazione della disciplina del part-time con nuove opzioni che – attraverso modifiche limitatamente all'organizzazione del lavoro a cura dei responsabili delle strutture dell'ente – possano offrire la possibilità ai lavoratori e alle lavoratrici di far fronte alle responsabilità familiari o a particolari esigenze personali, in particolar modo se legati a problemi di salute propri o al disagio legato al pendolarismo, senza pregiudizio per il suo sviluppo professionale e per l'attività amministrativa:
 - a) Riduzione della prestazione lavorativa coincidente con la chiusura scolastica estiva (indicativamente nei mesi di luglio e agosto) attraverso la possibilità di accesso ad una delle forme di part-time previste, limitatamente al periodo estivo di chiusura delle scuole o attraverso l'introduzione della modalità di part-time di tipo verticale annuale, che prevede la riduzione di 1/6 dell'obbligo lavorativo, calcolato su base annua, e che consenta la sospensione della prestazione lavorativa nei due mesi estivi ferma restando la piena prestazione da effettuare nei restanti mesi dell'anno;
 - b) Possibilità di variare e/o ampliare i termini per l'inoltro della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro.

Iniziativa n. 2 Promozione delle pari opportunità e sviluppo di carriera

Obiettivo: Promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali e garantire l'equilibrio di genere nello sviluppo di carriera.

Azioni:

- Prevedere la pubblicazione annuale, sul sito intranet regionale, dell'elaborazione dei dati relativi a tutto il personale regionale al fine di monitorare l'equilibrio per genere ed età all'interno dell'organizzazione. Tali elaborazioni andranno effettuate con riferimento all'organizzazione regionale, distinte per genere ed età, prevedendo altresì la distinzione per categoria, incarichi conferiti e relative indennità e retribuzioni
- Promuovere uno studio di fattibilità finalizzato alla mappatura delle competenze professionali quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare lo sviluppo di carriera del personale regionale

- Prevedere la creazione e l'aggiornamento di una banca dati dei curricula e della formazione di ciascun dipendente

Iniziativa n. 3 Promozione e implementazione degli istituti di flessibilità lavorativa: telelavoro e lavoro agile (smart working).

Obiettivo: Promozione della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa ed implementazione della modalità del lavoro agile come ordinaria con l'adozione del POLA (Piano organizzativo del lavoro agile) rivisitando anche la disciplina del telelavoro favorendone l'adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori con opportuna informazione.

Azioni:

- Realizzazione di una campagna informativa finalizzata ad offrire un possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare anche attraverso una maggiore consapevolezza circa le opportunità presenti nella normativa in merito a permessi e congedi parentali, congedi di paternità, telelavoro e lavoro agile
- Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile e sul telelavoro al fine di incentivarne la diffusione e il corretto uso, anche attraverso processi formativi/informativi, da parte del personale regionale (anche dirigente) di strumenti digitali favorendo una cultura gestionale più flessibile, orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, valorizzando le forme collaborative
- Formazione e sostegno sul tema della disabilità ed introduzione di percorsi formativi di diversity management
- Monitorare l'utilizzo degli istituti di flessibilità lavorativa con riferimento alle domande presentate, ai progetti effettivamente approvati e ai risultati conseguiti
- Monitorare le criticità dell'utilizzo delle modalità delle forme di lavoro flessibile con particolare attenzione all'eventuale sovraccarico per il personale che svolge a prestazione lavorativa in presenza e al diritto alla "disconnessione" per lo smart worker

AREA STRATEGICA D- CONSOLIDAMENTO DEL PROCESSO DI FORMAZIONE INTERNA DEL PERSONALE DIPENDENTE.

Obiettivo generale: investire nella formazione permanente quale strumento di qualificazione del personale e di miglioramento della performance organizzativa dell'Ente anche come accompagnamento dei processi di riconversione delle competenze attivati all'atto della riorganizzazione degli uffici.

Iniziativa n.1 razionalizzazione dei costi della formazione e dell'utilizzo delle risorse umane.

Azioni:

- Analisi del fabbisogno formativo e indagine conoscitiva della platea dei beneficiari per la predisposizione del Piano Pluriennale di Formazione del Personale
- Predisposizione del Piano Pluriennale di Formazione del Personale

REGIONE BASILICATA						
PERSONALE PER GENERE E TIPO DI CONTRATTO						
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%
Personale a tempo pieno	478	41,10%	685	58,90%	1163	100,00%
Personale con part-time uguale o inferiore al 50%	3	27,27%	8	72,73%	11	100,00%
Personale con part-time superiore al 50%	18	20,45%	70	79,55%	88	100,00%
TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	499	39,54%	763	60,46%	1262	100,00%
PERSONALE PER GENERE E CATEGORIE INQUADRAMENTO						
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%
DIRIGENTE GENERALE	3	33,33%	6	66,67%	9	100,00%
DIRIGENTE GENERALE	3	33,33%	6	66,67%	9	100,00%
DIRIGENTI	11	32,35%	23	67,65%	34	100,00%
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	11	32,35%	23	67,65%	34	100,00%
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	2	28,57%	5	71,43%	7	100,00%
DIPENDENTI CAT. D	228	39,65%	347	60,35%	575	100,00%
DIPENDENTI CAT. D	228	39,65%	347	60,35%	575	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA D7	31	30,69%	70	69,31%	101	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA D6	78	39,00%	122	61,00%	200	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA D5	17	40,48%	25	59,52%	42	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA D4	15	35,71%	27	64,29%	42	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA D3	33	53,23%	29	46,77%	62	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA D2	30	42,86%	40	57,14%	70	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA D1	24	41,38%	34	58,62%	58	100,00%
DIPENDENTI CAT. C	163	41,69%	228	58,31%	391	100,00%
DIPENDENTI CAT. C	163	41,69%	228	58,31%	391	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA C6	39	45,35%	47	54,65%	86	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA C5	38	43,68%	49	56,32%	87	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA C4	14	35,00%	26	65,00%	40	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA C3	34	50,75%	33	49,25%	67	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA C2	30	40,54%	44	59,46%	74	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA C1	8	21,62%	29	78,38%	37	100,00%
DIPENDENTI CAT. B	83	36,56%	144	63,44%	227	100,00%
DIPENDENTI CAT. B	83	36,56%	144	63,44%	227	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA B8	20	40,00%	30	60,00%	50	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA B7	14	36,84%	24	63,16%	38	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA B6	5	20,83%	19	79,17%	24	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA B5	9	47,37%	10	52,63%	19	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA B4	13	40,63%	19	59,38%	32	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA B3	10	30,30%	23	69,70%	33	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA B2	11	44,00%	14	56,00%	25	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA B1	1	16,67%	5	83,33%	6	100,00%
DIPENDENTI CAT. A	9	47,37%	10	52,63%	19	100,00%
DIPENDENTI CAT. A	9	47,37%	10	52,63%	19	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA A6	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA A5	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA A4	2	33,33%	4	66,67%	6	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA A3	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA A2	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
POSIZIONE ECONOMICA A1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. A	9	47,37%	10	52,63%	19	100,00%
TOTALE GENERALE	499	39,54%	763	60,46%	1262	100,00%