



Comune di Rocca di Papa

(Città Metropolitana di Roma Capitale)

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2022 -2024

(art. 48, c. 1, D. Lgs. 11.04.2006 n. 198)

Approvato con delibera di Giunta N° 81 del 30/08/2022

Indice

FONTI NORMATIVE

PREMESSA

ARTICOLI

Art. 1 Obiettivi

Art. 2 Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Art. 3 Monitoraggio del Piano

Art. 4 Durata

Dati sul personale

Fonti Normative

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

D. Lgs. del 18.08.2000, n. 267, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

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

D. Lgs. 01.04.2006, n. 198 “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

Anche la direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, indica come sia importante il ruolo delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l’obiettivo di dare piena attuazione alle disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo le specifiche linee di azione.

Il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La Direttiva n. 2/2019 emanata in data 26 giugno 2019, avente per oggetto “Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, sostituisce la precedente del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. In particolare prevede, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

D. Lgs. 09 aprile 2008, n. 81 “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. 27 ottobre 2009, n. 150, “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 04 novembre 2010, n. 183 “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 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive viene predisposto dal Comune di Rocca di Papa in attuazione degli obiettivi di pari opportunità previsti nel D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, aventi ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. Il piano delle azioni positive viene predisposto al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che le persone possono incontrare in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza ed ha lo scopo di garantire, altresì, l'eliminazione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

L'art. 48 del D.Lgs n. 198, stabilisce che i Comuni, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nell'ambiente del lavoro tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennali.

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

1. eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
2. favorire l'accesso alla qualificazione professionale delle lavoratrici;
3. superare condizioni, organizzazione e 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;
4. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
5. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare

ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Comune di Rocca di Papa, con Determinazione del Segretario Comunale n. S 80 del 23 ottobre 2014 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Inoltre ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo tra l'altro i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

In coerenza con i principi e le finalità dettate dalla normativa vigente, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Questo comitato, verificato che nell'organizzazione di questo Comune è presente una forte componente femminile (27 donne contro 22 uomini) ritiene opportuno porre attenzione all'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come strategia già perseguita nel precedente triennio.

In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, in continuità con il precedente PAP, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

a) **Pari opportunità** intesa come condizione di uguale possibilità di riuscita e pari occasioni favorevoli di crescita professionale, di valorizzazione delle risorse umane per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale dei dipendenti.

b) **Promuovere benessere organizzativo**, una migliore organizzazione del lavoro, la qualità dell'ambiente di lavoro che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

c) **Formazione, salute e benessere** - Garantire formazione professionale dei dipendenti, la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Art.1 Obiettivi

Nel corso del triennio 2022-2024 il Comune di Rocca di Papa intende realizzare un Piano delle Azioni Positive, in continuità con il precedente, attraverso un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni tra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente Comune di Rocca di Papa, con l'adozione del piano delle azioni positive, auspica risultati positivi per il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso. Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

L'Ente si impegna a porre particolare attenzione agli interventi di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro, con un'organizzazione del lavoro che non privilegi la cultura della presenza senza limiti di orario, ma sia centrata sugli obiettivi.

Il presente documento, che ha durata triennale e aggiorna il precedente, intende suggerire qualche correttivo per quanto attiene al miglioramento delle situazioni della vita lavorativa ed il raggiungimento dei seguenti obiettivi generali.

Per ciascuno degli ambiti di azione vengono di seguito indicati i singoli interventi.

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Verifica ed analisi costante dei dati utili ad adottare le azioni volte a rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

Azioni specifiche:

- 1 Analisi del contesto organizzativo interno all'amministrazione in termini di dati di genere (dati relativi alle assunzioni, progressioni, cessazioni, trattamenti economici, ecc.) ed indagini con predisposizione di eventuali test da sottoporre ai dipendenti;
- 2 Monitoraggio e diffusione dei dati relativi alla situazione occupazionale dell'Ente (inserimento sul sito istituzionale dei dati distinti per genere);
- 3 Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 2: Formazione, salute e benessere organizzativo

Impegno nella formazione del personale, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti

Il Comune di Rocca di Papa, intende continuare ad investire sulla formazione del personale, consentendo ai propri dipendenti di partecipare a idonei corsi di formazione. E' inoltre proposito dell'Amministrazione comunale favorire, in relazione alle esigenze di ogni servizio, l'uguale possibilità, per i lavoratori e le lavoratrici, di partecipare ai corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale, al fine di accrescere, attraverso tali iniziative formative, la cultura della parità e delle pari opportunità e del benessere organizzativo del personale con le seguenti modalità:

a tal riguardo sarà disposta apposita sessione formativa sulle pari opportunità e sulla funzione delle CUG.

Accesso alla formazione per telelavoro.

1. Predisporre specifica formazione sui temi del Telelavoro e lavoro agile dello smart working.

Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning, al fine di consentire una tempestiva e maggiore comunicazione e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. L'Amministrazione ha dato e darà nel corso del triennio particolare risalto alla implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi per tutelare il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione attraverso la redazione di specifico piano di formazione e mappatura delle competenze oltreché nel rispetto della vigente normativa in materia provvedendo alla stesura di apposito regolamento.

Si intende procedere con una mappatura delle competenze del personale, in particolare del personale prossimo al pensionamento per garantire il regolare svolgimento dei processi lavorativi con il tempestivo subentro di nuovi lavoratori al posto dei pensionandi attraverso un puntuale *turn-over*. Si procederà, quindi con il piano generale di formazione tenendo conto anche dei risultati della valutazione delle performance individuali, oltre che dei piani di miglioramento. Ciò al fine di indirizzare la progettazione formativa verso piani e progetti in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della performance.

2. Incentivazione di riunioni di servizio con ciascun Responsabile.

Dette riunioni saranno organizzate al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze commisurate agli incarichi e ai ruoli rivestiti.

3. Benessere organizzativo.

Organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi servizi per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive.

4. Programmazione di corsi anche sulle competenze all'interno delle sedi comunali.

Tali corsi potranno trattare le seguenti tematiche: "Strategie di comunicazione di ascolto, di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alle violenze di genere"; "Strategie e strumenti di gestione delle priorità"; "Team working, modalità di gestione dei gruppi di lavoro"; "Modalità di perfezionamento della comunicazione

per il personale al contatto con l'utenza" e in materia di corrette modalità comunicative. – anche a seguito delle nuove competenze richieste dalla modalità mista di lavoro (a distanza e in presenza).

Reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo.

Detto reinserimento avverrà mediante:

- l'attivazione di flussi informativi tra lavoratori e ente durante l'assenza tramite posta elettronica;
- affiancamento da parte del Responsabile o da chi ha sostituito la persona al momento del rientro;
- partecipare ad apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

Sistema premiante selettivo.

Sarà richiesta la collaborazione dell'OIV al fine di ottimizzare un sistema premiante selettivo, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e delle progressioni giuridiche ed economiche, senza discriminazioni di genere.

Attribuzione incarichi di responsabilità.

Dette attribuzioni avverranno sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile e comunque nel rispetto della vigente normativa contrattuale Enti Locali (CCNL ed il conseguente CCDI del Comune di Rocca di Papa).

Obiettivo 3: Conciliazione

Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare. E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

La prospettiva futura è quella di ricercare soluzioni organizzative e relazionali al fine di ridurre le assenze per motivi familiari, continuando a prestare particolare attenzione alla flessibilità oraria in entrata e in uscita, pur nel rispetto dell'orario contrattualmente previsto e delle fasce orarie di compresenza nonché compatibilmente con le esigenze del servizio svolto.

Obiettivo 5: Creare occasioni di incontro per confronti sulle conquiste passate e future

Tutti i lavoratori all'interno dell'Amministrazione, saranno coinvolti nelle celebrazioni e valorizzazioni della giornata dell'8 marzo, giornata internazionale della donna e della giornata del 25 novembre, giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro la donna. Entrambe le giornate saranno l'occasione per una approfondita analisi delle passate conquiste ed un continuo stimolo per quanto è ancora da realizzare in ambito sociale, politico ed economico per le donne, così come per le discriminazioni e le violenze di cui esse sono ancora fatte oggetto in molte parti del mondo.

Art. 2 Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Rocca di Papa si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento del CUG e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Art. 3 Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Rocca di Papa attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili, che, a fasi programmate, informerà ciclicamente il CUG il quale svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

Art. 4 Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, affinché alla sua scadenza si possibile un adeguato aggiornamento.

Dati sul personale del Comune di Rocca di Papa

situazione attuale

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio al 31.12.2021 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

UOMINI	DONNE	TOTALE
21	25	46

Come si può evincere, il rapporto complessivo dei dipendenti comunali è pressoché paritario tra uomini e donne, anche se si registra una presenza femminile maggiore di 4 unità. Una caratteristica della popolazione comunale su cui focalizzare l'attenzione è la ripartizione del personale in base all'età. Come riportato nella tabella A allegata al presente PAP, si evidenzia una forte sottorappresentazione della fascia di età "sotto i 30 anni". La classe di età numericamente più significativa è quella dei quarantenni con prevalenza femminile. L'analisi delle singole classi di età in relazione al genere di appartenenza dei dipendenti evidenzia una prevalenza femminile all'interno della fascia di età 41- 50 (12 donne e nessun uomo). La situazione per quanto riguarda la fascia di età del personale tra 51- 60 è con prevalenza femminile (10 donni contro 5 uomini) e per quella oltre i 60 anni di età con prevalenza maschile (7 uomini e 1 donna).

Il rapporto tra categoria e genere, (tabella B allegata), evidenzia una situazione paritaria di genere tra le categorie B, (5 donne e 5 uomini); mentre si riscontra una prevalenza femminile per quanto riguarda la Categoria C (14 donne e 10 uomini) e una situazione quasi paritaria per quanto riguarda la categoria D (6 donne contro 4 uomini).

La maggioranza del personale è di ruolo con contratto a tempo pieno e indeterminato mentre il personale con contratto a tempo parziale è in percentuale minima.

PERSONALE SUDDIVISO PER ETA' E GENERE

ALLEGATO A)

	Cat.	Età	Anzianità di Servizio	Titolo di Studio	Sesso
ETA' SOTTO I 30					
ETA' FRA I 31 E 40	B.5	36	12	DIPLOMA	M
	C.3	37	11	DIPLOMA	M
	C.3	37	10	DIPLOMA	M
	C.1.	39	11	LAUREA	M
	C.3	39	11	DIPLOMA	M
	B.8	49	19	DIPLOMA	M
ETA' TRA I 41 E 50	D.1	42	1	LAUREA	M
ETA' TRA I 51 E 60	C.3	51	11	DIPLOMA	M
	C.2	54	11	DIPLOMA	M
	B.8	55	28	DIPLOMA	M
	D.2	55	10	LAUREA	M
	D.3	56	20	DIPLOMA	M
	C.6	56	22	DIPLOMA	M
OLTRE 60	C.3	61	36	DIPLOMA	M
	B.5	61	10	MEDIA	M
	D.3	62	37	DIPLOMA	M
	D.3	62	22	DIPLOMA	M
	B.8	63	35	DIPLOMA	M
	C.6	64	19	DIPLOMA	M
	C.3	66	35	DIPLOMA	M

PERSONALE SUDDIVISO PER ETA' E GENERE
ALLEGATO A)

	Cat.	Età	Anzianità di Servizio	Titolo di Studio	Sesso
ETA' SOTTO I 30	D.1	25	1	LAUREA	M
ETA' FRA I 31 E 40	C.4	38	7	DIPLOMA	F
ETA' TRA I 41 E 50	C.3	42	10	DIPLOMA	F
	D.3	42	11	LAUREA	F
	C.3	44	11	LAUREA	F
	B.5	45	11	LAUREA	F
	C.2	46	9	DIPLOMA	F
	B.5	46	11	DIPLOMA	F
	C.2	47	4	LAUREA	F
	C.2	47	4	DIPLOMA	F
	C.3	47	10	DIPLOMA	F
	C.2	48	4	LAUREA	F
	B.3	48	5	LAUREA	F
	C.2	50	4	LAUREA	F
ETA' TRA I 51 E 60	D.5	51	12	LAUREA	F
	C.6	51	20	DIPLOMA	F
	D.3	51	20	DIPLOMA	F
	C.1	52	11	LAUREA	F
	B.4	52	9	DIPLOMA	F
	D.5	52	12	LAUREA	F
	C.3	53	20	DIPLOMA	F
	B.3	54	4	LAUREA	F
	D.5	56	12	LAUREA	F
	C.6	58	22	DIPLOMA	F
OLTRE 60	C.3	62	28	MEDIA	F

PERSONALE SUDDIVISO PER CATEGORIA E GENERE

ALLEGATO B)

Cat.	Età	Anzianità di Servizio	Titolo di Studio	Sesso
B.5	36	12	DIPLOMA	M
B.5	61	10	MEDIA	M
B.8	49	19	DIPLOMA	M
B.8	55	28	DIPLOMA	M
B.8	63	35	DIPLOMA	M
C.1.	39	11	LAUREA	M
C.2	54	11	DIPLOMA	M
C.3	37	11	DIPLOMA	M
C.3	37	10	DIPLOMA	M
C.3	39	11	DIPLOMA	M
C.3	51	11	DIPLOMA	M
C.3	61	36	DIPLOMA	M
C.3	66	35	DIPLOMA	M
C.6	56	22	DIPLOMA	M
C.6	64	19	DIPLOMA	M
D.1	42	1	LAUREA	M
D.2	55	10	LAUREA	M
D.3	56	20	DIPLOMA	M
D.3	62	37	DIPLOMA	M
D.3	62	22	DIPLOMA	M

Cat.	Età	Anzianità di Servizio	Titolo di Studio	Sesso
B.3	48	5	LAUREA	F
B.3	54	4	LAUREA	F
B.4	52	9	DIPLOMA	F
B.5	45	11	LAUREA	F
B.5	46	11	DIPLOMA	F
C.1	52	11	LAUREA	F
C.2	46	9	DIPLOMA	F
C.2	47	4	LAUREA	F
C.2	47	4	DIPLOMA	F
C.2	48	4	LAUREA	F
C.2	50	4	LAUREA	F
C.3	42	10	DIPLOMA	F
C.3	44	11	LAUREA	F
C.3	47	10	DIPLOMA	F
C.3	53	20	DIPLOMA	F
C.3	62	28	MEDIA	F
C.4	38	7	DIPLOMA	F
C.6	51	20	DIPLOMA	F
C.6	58	22	DIPLOMA	F
D.1	25	1	LAUREA	M
D.3	42	11	LAUREA	F
D.3	51	20	DIPLOMA	F
D.5	51	12	LAUREA	F
D.5	52	12	LAUREA	F
D.5	56	12	LAUREA	F