



FOCUS *Marzo 2015*

Un'analisi statistica del personale dipendente delle Regioni, a statuto ordinario, e dei Comuni della Puglia. Anno 2013.

PREMESSA:

Attraverso il Conto Annuale del personale, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato rileva annualmente alcuni dati sul personale impiegato nelle Amministrazioni Pubbliche, tra cui quello delle Amministrazioni Comunali e delle Regioni, sia a statuto ordinario che speciale. Nella prima parte del presente lavoro, si aggiornano al 2013 alcuni indicatori regionali che sono contenuti nel Focus, pubblicato a febbraio 2014 ([Una descrizione statistica del personale dipendente delle Regioni a statuto ordinario](#)). In particolare, si analizzano le seguenti variabili riferite al personale dipendente delle regioni a statuto ordinario:

- consistenza numerica;
- numero di contratti *part time* attivi;
- numero e tipologie di assenze;
- età anagrafica e anzianità di servizio;
- titoli di studio;
- retribuzioni medie procapite.

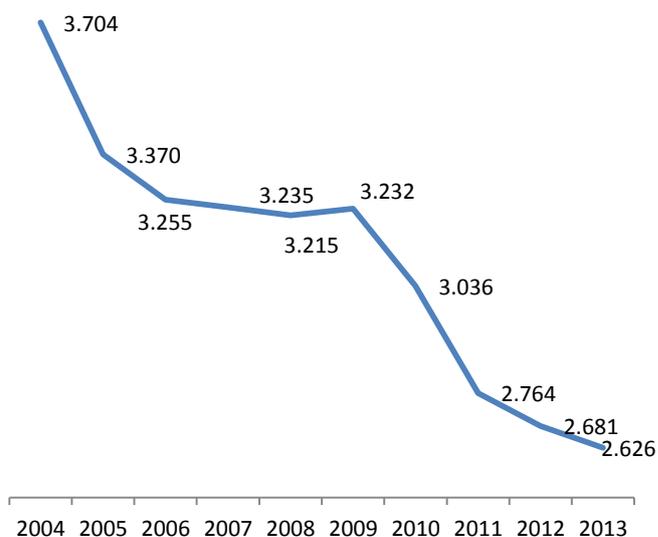
Nella seconda parte si fornisce un approfondimento riguardante il personale delle amministrazioni comunali della Regione Puglia, fornendo una rappresentazione cartografica degli indicatori considerati.

Fonti: Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Conto annuale del Personale.

IL PERSONALE DIPENDENTE REGIONALE

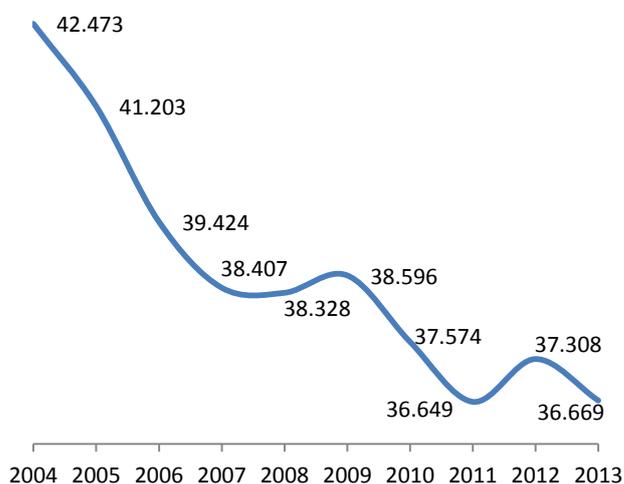
La fig. 1 descrive l'andamento, nel corso del decennio 2004 – 2013, del numero di dipendenti a tempo indeterminato della Regione Puglia. Si evidenzia un *trend* marcatamente decrescente che va da 3.074 unità del 2004 a 2.626 del 2013, con una variazione percentuale del -29,1%. Fra il 2013 e il 2012, si registra una lieve variazione negativa (-2%).

Fig. 1 - Andamento numero di dipendenti Regione Puglia. Anni 2004 - 2013



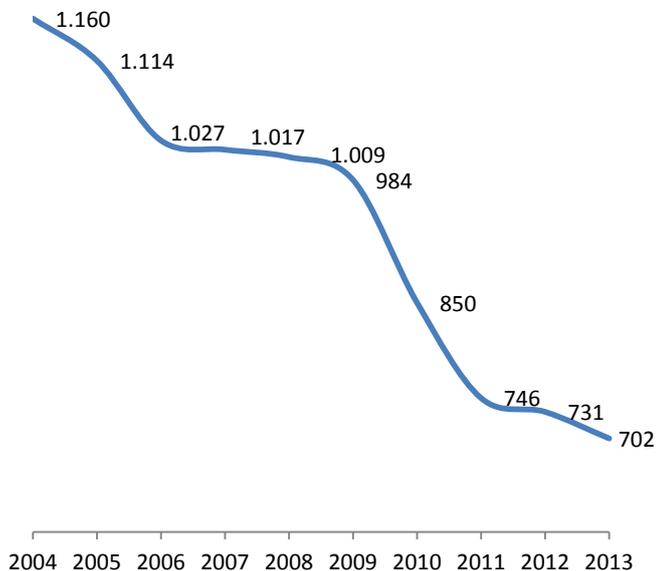
Analogamente, in relazione al totale del personale delle Regioni a Statuto Ordinario, nel medesimo intervallo temporale, si osserva un *trend* decrescente: si passa da 42.473 del 2004 a 36.669 del 2013, con una riduzione del -15,8%. Fra il 2013 e il 2012 si registra un'inversione di tendenza più contenuta, pari a -1,7%.

Fig. 2 - Andamento numero di dipendenti delle Regioni a Statuto Ordinario. Anni 2004 -2013



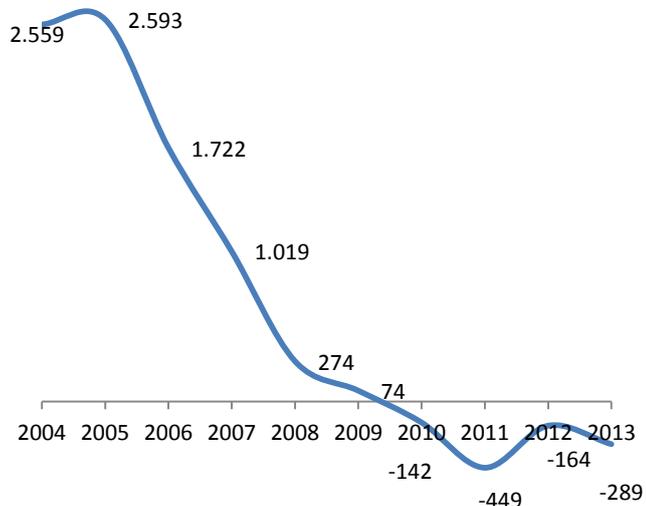
Nella Regione Puglia (fig. 3), nel 2004 il personale dipendente maschile era maggiore di quello femminile in numero pari a 1.160 unità; nel 2013 tale differenza scende a 702 unità.

Fig. 3 - Differenza fra numero di dipendenti maschi e femmine nella Regione Puglia. Anni 2004 - 2013



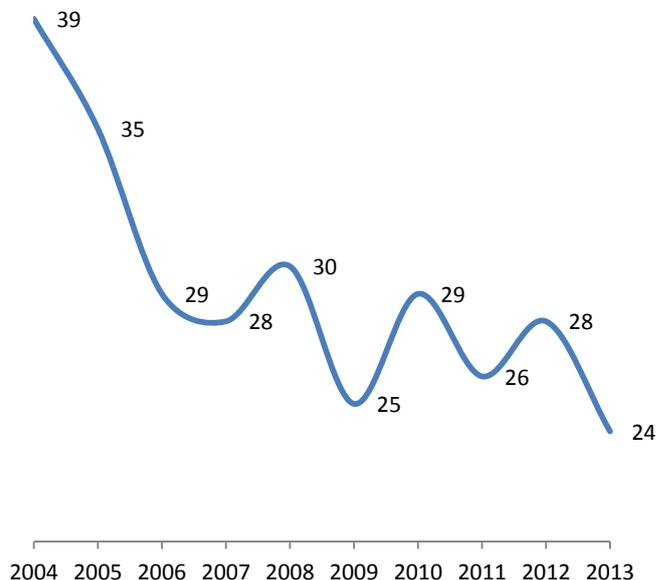
Nelle amministrazioni regionali a statuto ordinario, il numero totale di dipendenti maschi supera quello femminile di 2.559 unità (fig. 4). Nel corso degli anni si evidenzia una marcata tendenza alla riduzione del divario di genere che porta, dal 2010, a un'inversione di segno: nel 2013 è di 289 femmine in più, rispetto al totale di maschi.

Fig. 4 - Differenza fra il numero totale di dipendenti maschi e femmine delle Regioni a Statuto Ordinario. Anni 2004 - 2013



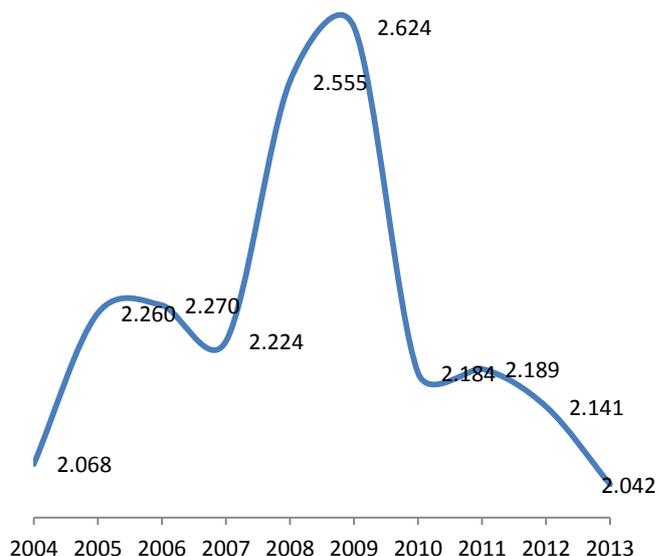
La figura 5 mostra l'andamento, nel decennio, del numero di dipendenti in *part time* della Regione Puglia. Il fenomeno è tendenzialmente decrescente.

Fig. 5 - Andamento numero di dipendenti in part time Regione Puglia. Anni 2004 - 2013



E' diverso il profilo temporale del numero dei dipendenti in *part time* delle amministrazioni regionali a statuto ordinario (fig. 6): cresce fino al 2008, mostra un picco nel 2009 e poi tendenzialmente decresce negli anni successivi.

Fig. 6 - Andamento numero di dipendenti in part time delle Regioni a Statuto Ordinario. Anni 2004 - 2013



La tabella 1 descrive la consistenza numerica del personale dipendente e per genere delle regioni a statuto ordinario, per l'anno 2013.

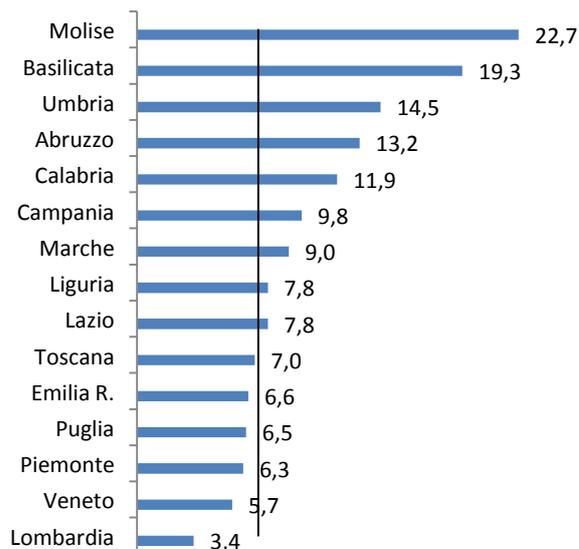
Le regioni in cui prevale la presenza femminile sul totale del personale sono Emilia Romagna (59,9%; +575 unità), Liguria (59,7%; +237), Lombardia (64,3%; +944), Piemonte (63,8%; +765), Toscana (58,7%; +451), Umbria (56%; +154) e Veneto (55,7%; +316). Nelle restanti regioni la percentuale di femmine è inferiore al 50%; la Regione Puglia con il 36,6% ha la percentuale più bassa unitamente alla Regione Calabria (37,3%).

Tab. 1 - Dipendenti delle Regioni a Statuto Ordinario per genere (valori assoluti e percentuali). Anno 2013

Regioni	Maschi	Femmine	Totale	Differenza M-F	% Donne
Abruzzo	915	820	1.735	95	47,3%
Basilicata	673	440	1.113	233	39,5%
Calabria	1.458	868	2.326	590	37,3%
Campania	3.443	2.198	5.641	1245	39,0%
Emilia R.	1.159	1.734	2.893	-575	59,9%
Lazio	2.249	2.070	4.319	179	47,9%
Liguria	490	727	1.217	-237	59,7%
Lombardia	1.180	2.124	3.304	-944	64,3%
Marche	703	690	1.393	13	49,5%
Molise	403	307	710	96	43,2%
Piemonte	998	1.763	2.761	-765	63,9%
Puglia	1.664	962	2.626	702	36,6%
Toscana	1.066	1.517	2.583	-451	58,7%
Umbria	564	718	1.282	-154	56,0%
Veneto	1.225	1.541	2.766	-316	55,7%
TOTALE	18.190	18.479	36.669	-289	50,4%

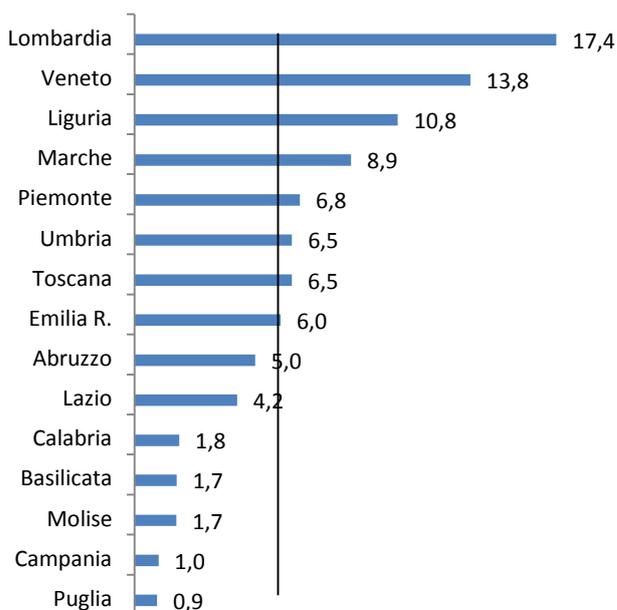
Il personale regionale pugliese ha l'incidenza di 6,5 dipendenti ogni 10.000 residenti, al di sotto della media nazionale pari a 7,2 dipendenti ogni 10.000 abitanti (fig. 7). Primeggia il Molise (22,7), la Basilicata (19,3) e l'Umbria (14,5), i valori più bassi sono quelli della Lombardia (3,4), Veneto (5,7) e Piemonte (5,3).

Fig. 7 - Dipendenti delle Regioni a Statuto Ordinario, ogni 10.000 abitanti. Anno 2013



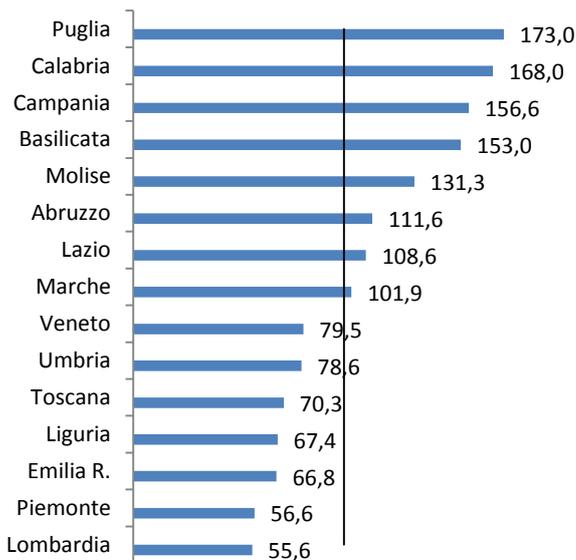
La media del rapporto tra dipendenti in *part time* su 100 dipendenti a tempo pieno è pari a 5,9 (Fig. 8). Le incidenze di Lombardia (17,4), Veneto (13,8) e Liguria (10,8) sono largamente al di sopra di questo valore; Puglia (0,9), Campania (1,0), Molise (1,7) e Basilicata (1,7) sono largamente al di sotto del valor medio.

Fig. 8 - Dipendenti delle Regioni a Statuto Ordinario in part time su 100 dipendenti a tempo pieno. Anno 2013



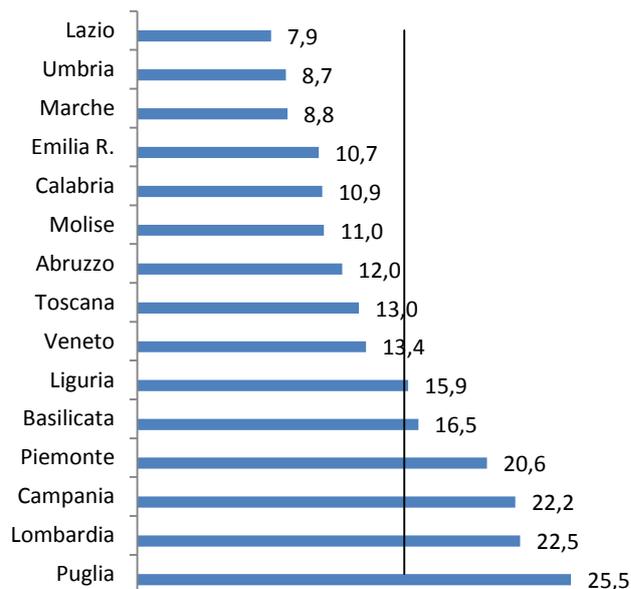
Il rapporto di mascolinità – numero di dipendenti maschi per 100 femmine – è in media pari a 98,4, nell'anno 2013. La Puglia fa registrare il valore più alto, pari a 173 uomini ogni 100 donne, inferiore al valore di 175 del 2012. Seguono la Calabria (168) e la Campania (156,6). In una situazione opposta si trova la Lombardia (55,6), il Piemonte (56,6) e l'Emilia Romagna (66,8).

Fig. 9 - Rapporto di mascolinità dei dipendenti delle Regioni a Statuto Ordinario - Anno 2013



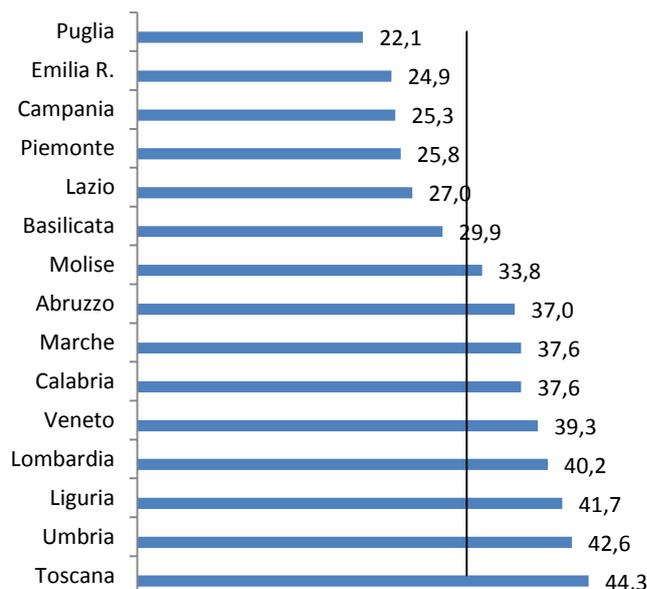
La percentuale media di personale delle regioni a statuto ordinario, con titolo di studio fino alla scuola dell'obbligo è di 15,7 (fig. 10). La Puglia supera abbondantemente questo valore (25,5) che rappresenta l'incidenza più alta insieme a quella di Lombardia (22,5) e Campania (22,2); quella più bassa è delle amministrazioni regionali di Lazio (7,9), Umbria (8,7) e Marche (8,8).

Fig. 10 - Rapporto tra dipendenti delle Regioni a Statuto Ordinario che hanno un titolo di studio fino alla scuola dell'obbligo e totale dipendenti. Anno 2013



L'incidenza media dei dipendenti laureati delle regioni a statuto ordinario, ogni 100 dipendenti, è pari a 32,3 (fig. 11). Toscana (44,1), Umbria (42,6) e Liguria (41,7) superano questo valore in modo significativo. La Puglia ha l'incidenza più bassa (22,1), seguita da Emilia Romagna (24,9) e Calabria (25,3).

Fig. 11 - Rapporto tra dipendenti delle Regioni a Statuto Ordinario che hanno il titolo di studio laurea sul totale dipendenti (percentuali). Anno 2013



Nel 2013, nella Regione Puglia, il numero medio di giorni per ferie del personale dipendente maschile è di 28,6, quello femminile è di 28,7. Nelle altre Regioni, spicca il dato medio della Calabria per i maschi (18,9) e per le femmine (21,1), molto distante dai valori medi delle altre. Nella Regione Puglia, il numero medio di giorni di assenza per malattia retribuita per il personale femminile è di 16,5; rappresenta il valore più alto. Nel caso di personale maschile, primeggia la Regione Calabria con 8,6 giorni medi di assenza. Nella Regione Lazio prevale su tutti il dato sul numero medio di giorni usufruiti dal personale femminile per la legge 104/92, pari a 5; per il personale maschile il primato è della Regione Umbria (3,9). Le Regioni Veneto, Toscana e Lazio mostrano le incidenze più elevate delle assenze retribuite del personale femminile per maternità, congedo parentale, malattia figlio (5,9 gg). Per quello maschile primeggia la Regione Lazio con il valore medio di 1 g. La Regione Abruzzo registra 7,2 giorni medi di assenza retribuita del personale maschile per “altri permessi”; il Piemonte primeggia nelle assenze del personale femminile (5,9). Le assenze non retribuite del personale maschile in Basilicata raggiungono il valore medio più elevato, pari a 4,4 giorni (tab. 2 e 3).

Tab. 2 - Numero medio di giorni di assenza per tipologie. Regioni a Statuto Ordinario. Maschi. Anno 2013

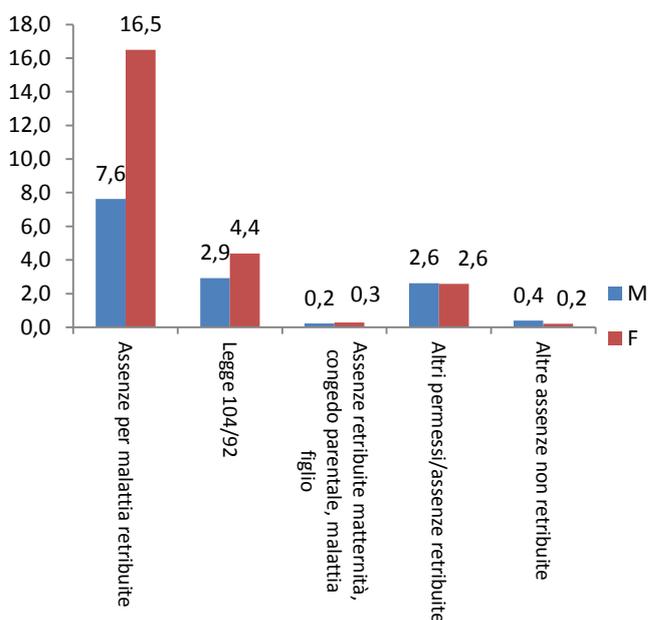
	Ferie	Assenze per malattia retribuite	Legge 104/92	Assenze retribuite maternità, congedo parentale, malattia figlio	Altri permessi/assenze retribuite	Altre assenze non retribuite
Abruzzo	30,2	6,3	2,0	0,3	7,2	2,1
Basilicata	25,5	5,8	1,3	0,2	2,5	4,4
Calabria	18,9	8,6	1,6	0,2	0,6	1,4
Campania	31,6	7,7	2,3	0,3	3,3	0,6
Emilia R.	33,6	4,2	2,6	0,8	2,8	1,2
Lazio	27,9	7,5	3,2	1,4	4,1	1,4
Liguria	34,7	2,8	2,8	0,5	3,5	2,7
Lombardia	35,8	5,4	1,5	0,4	4,4	5,3
Marche	29,8	5,5	2,7	1,0	6,6	2,6
Molise	33,3	5,0	1,8	0,3	3,7	1,6
Piemonte	31,7	5,0	1,2	0,3	5,9	2,4
Puglia	28,6	7,6	2,9	0,2	2,6	0,4
Toscana	31,7	5,2	1,3	0,7	3,1	1,1
Umbria	30,0	6,2	3,9	0,8	3,7	3,3
Veneto	30,2	5,5	1,8	0,5	4,4	1,6

Tab. 3 - Numero medio di giorni di assenza per tipologie. Regioni a Statuto Ordinario. Femmine. Anno 2013

	Ferie	Assenze per malattia retribuite	Legge 104/92	Assenze retribuite maternità, congedo parentale, malattia figlio	Altri permessi/assenze retribuite	Altre assenze non retribuite
Abruzzo	30,1	10,1	3,3	3,7	4,2	2,2
Basilicata	28,7	11,0	2,9	1,8	2,4	0,2
Calabria	21,1	10,3	2,4	4,0	1,0	1,6
Campania	30,9	12,1	4,1	2,6	3,2	0,5
Emilia R.	32,9	5,5	3,3	4,3	3,6	1,3
Lazio	28,2	11,7	5,0	5,9	4,7	1,8
Liguria	32,0	3,1	4,6	3,7	3,4	2,3
Lombardia	34,9	7,2	2,4	3,9	4,8	3,0
Marche	30,5	6,6	4,3	6,0	5,6	1,4
Molise	34,6	9,1	3,7	0,4	3,0	0,6
Piemonte	31,0	9,0	2,7	3,7	5,9	2,1
Puglia	28,7	16,5	4,4	0,3	2,6	0,2
Toscana	31,1	8,2	2,0	5,9	2,5	1,5
Umbria	30,9	10,1	6,1	3,2	3,5	2,1
Veneto	28,9	7,5	2,6	5,9	2,9	1,3

Il confronto di genere fra tipologia di assenza, escluso quella relativa al periodo feriale, del personale della Regione Puglia è descritto graficamente in fig. 12. Si riscontrano delle differenze marcate nei giorni di assenza media per malattie retribuite, 7,6 per gli uomini e 16,5 per le donne, e per quanto attiene la Legge 104, 2,9 per gli uomini e 4,4, per le donne. Le altre tipologie non presentano differenze significative.

Fig. 12 - Numero medio di giorni di assenza per alcune tipologie e per sesso. Puglia Anno 2013.



In Puglia, nel 2013, sono stati portati a termine 1.052 giorni di formazione, di cui 596 riguardanti gli uomini e 456 le donne (tab. 4), pari a 0,36 giorni medi di formazione per personale dipendente maschile e 0,49 per quello femminile (tab. 5). Basilicata, Calabria, Campania, Lazio, Molise e Umbria sono le altre Regioni che hanno meno di un giorno di formazione medio per personale maschile. Lo stesso gruppo di regioni, con la sola esclusione delle Marche, conferma un valore medio, al di sotto di un giorno di formazione, per il personale dipendente femminile. Di contro l'Emilia Romagna per i dipendenti regionali di sesso maschile e le Marche per quanto riguarda il personale di sesso femminile, primeggiano con i valori, rispettivamente, di 5,1 e 4,09 giorni medi di formazione.

Tab. 4 - Numero di giorni di formazione per Regione a Statuto Ordinario e sesso. Anno 2013

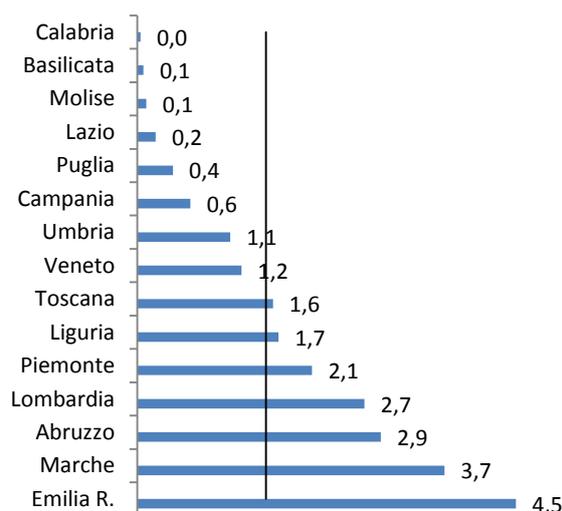
	Uomini	Donne	Totale
Abruzzo	2.428	2.639	5.067
Basilicata	40	41	81
Calabria	38	44	82
Campania	2.469	1.082	3.551
Emilia R.	5.593	6.787	12.380
Lazio	354	585	939
Liguria	731	1.341	2.072
Lombardia	3.215	5.832	9.047
Marche	2.277	2.813	5.090
Molise	34	38	72
Piemonte	1.854	3.980	5.834
Puglia	596	456	1.052
Toscana	1.709	2.465	4.174
Umbria	530	920	1.450
Veneto	1.397	2.024	3.421

Tab. 5 - Numero medio di giorni di formazione per Regione a Statuto Ordinario e sesso. Anno 2013

	Uomini	Donne
Abruzzo	2,62	3,19
Basilicata	0,06	0,09
Calabria	0,03	0,05
Campania	0,73	0,54
Emilia R.	5,1	3,93
Lazio	0,16	0,28
Liguria	1,49	1,88
Lombardia	2,69	2,73
Marche	3,24	4,09
Molise	0,09	0,13
Piemonte	1,88	2,29
Puglia	0,36	0,49
Toscana	1,62	1,62
Umbria	0,94	1,28
Veneto	1,14	1,35

Il valore medio di giorni di formazione per il personale delle regioni a Statuto Ordinario è pari a 1,5, l'Emilia Romagna supera abbondantemente questo valore, assestandosi a 4,5, seguono Marche (3,7) e Abruzzo (2,7), la Regione Puglia fa registrare il dato di 0,4 superiore a quello del Lazio, Molise, Basilicata e Calabria (Fig. 13).

Fig. 13 - Numero medio di giorni di formazione per Regione a Statuto Ordinario. Anno 2013



Per quanto riguarda l'età, l'amministrazione regionale pugliese è quella più anziana, con un'età media del personale maschile pari a 56,8 anni e femminile pari a 56 anni (fig. 14 e 15). La Regione più giovane è la Campania con età media per il personale dipendente maschile e femminile, rispettivamente di 44,7 e 43,2 anni. L'età media delle Regioni a Statuto Ordinario è intorno ai 50 anni, leggermente superiore per il personale maschile, inferiore per quello femminile. Al di sotto di questo valore, per entrambi i generi, si trovano le Regioni Campania, Lazio, Lombardia, Toscana, Veneto e Marche.

Fig. 14 - Età media dei dipendenti delle Regioni a Statuto Ordinario. Maschi. Anno 2013

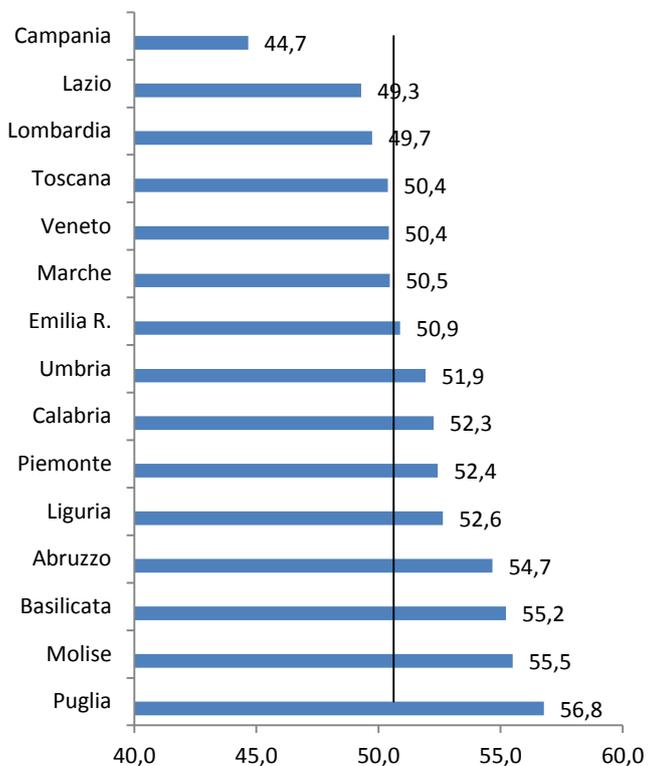
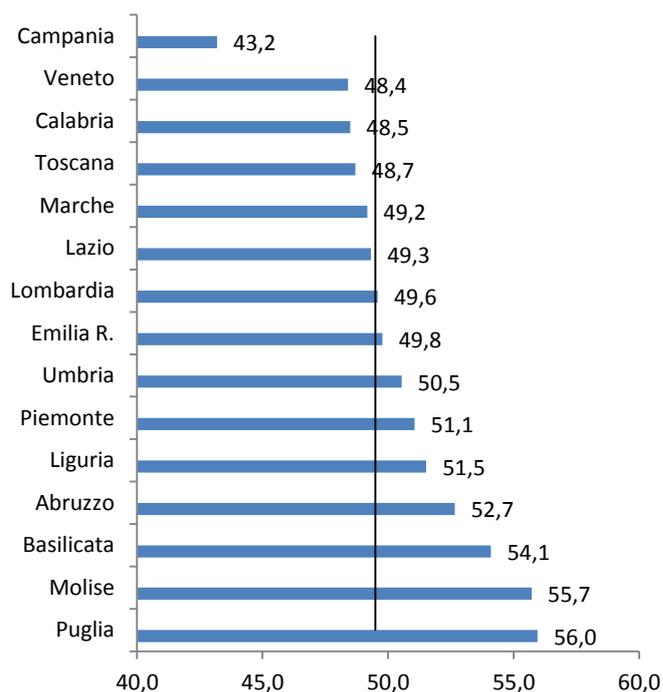
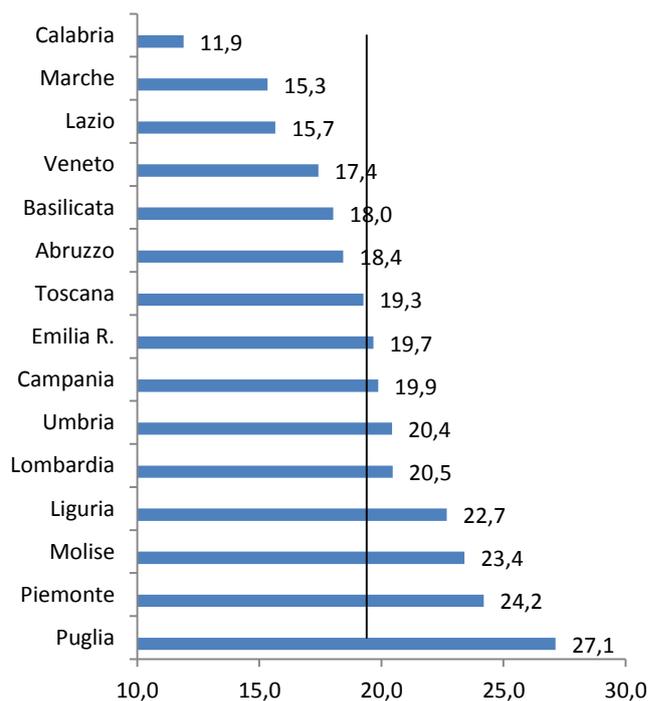


Fig. 15 - Età media dei dipendenti delle Regioni a Statuto Ordinario. Femmine. Anno 2013



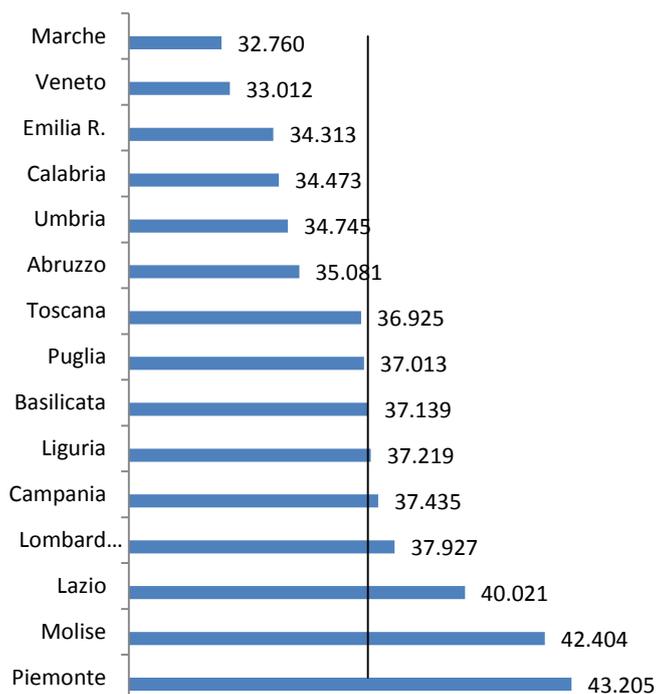
L'anzianità di servizio media dei dipendenti regionali è descritta dalla figura 16. La Regione Puglia primeggia con il valore medio di 27,1 anni, seguita da Piemonte e Molise, viceversa la Calabria (11,9 anni), le Marche (15,3 anni) e il Lazio (15,7) si distinguono per una più contenuta anzianità di servizio del proprio personale.

Fig. 16 - Anzianità di servizio media dei dipendenti. Anno 2013



La retribuzione annua media delle Regioni a statuto ordinario è di 37.124 euro. Puglia, Basilicata e Liguria sono molto vicine a questo valore. Agli estremi si trovano Marche (32.760 euro) e Veneto (33.012 euro) con i due valori più bassi e Piemonte (43.205 euro) e Molise (42.404 euro) con i due più alti (fig. 17).

Fig. 17 - Retribuzione media complessiva annuale nelle Regioni in euro. Anno 2013



Il personale dipendente delle amministrazioni comunali della Puglia

Le analisi descritte in questo paragrafo riguardano i dati del 2013 di 255 Amministrazioni Comunali pugliesi. Non sono disponibili quelli dei Comuni di Ascoli Satriano, Roccaforzata e Zapponeta. La popolazione di riferimento è quella del 31/12/2013.

CONSISTENZA NUMERICA

La figura 18 descrive la distribuzione territoriale delle incidenze del personale dipendente maschile delle Amministrazioni Comunali della Puglia, ogni 100 unità di personale dipendente.

Ammonta a 209 il numero di comuni pugliesi nei quali l'incidenza di dipendenti di genere maschile supera il 50%, il fenomeno è generalizzato in tutti i

Comuni della regione, come evidenzia la figura 18, ma assume particolare rilevanza nella provincia di Foggia, leggermente meno evidente nelle province di Bari e di Brindisi. Di contro, in alcuni Comuni, la percentuale di personale dipendente femminile supera il 60%. Si tratta di Gagliano del Capo (71,4%), Salice Salentino (65%), Vernole (61,9%), Corigliano d'Otranto (61,5%), Salve (38,9%) in provincia di Lecce; di Castelluccio Valmaggiore (66,7%) e di Celle San Vito (66,7%) in provincia di Foggia; di Sammichele (66,7%) in provincia di Bari.

A livello di comuni capoluoghi di provincia la presenza di personale maschile è alta nei Comuni di Barletta (65,6%), Andria (61,6%) e Trani (58,8%), più contenuta a Taranto (48,7%), Bari (49%) e Lecce (49,7%).

CONTRATTI PART TIME ATTIVI

La figura 19 descrive la distribuzione territoriale delle incidenze dei contratti di part time in uso nel personale dipendente delle Amministrazioni Comunali della Puglia, ogni 100 unità di personale dipendente.

In 91 Amministrazioni Comunali non si fa ricorso all'uso di contratti *part time* da parte del personale dipendente mentre in 54 l'incidenza di tali contratti, ogni 100 unità di personale, è superiore a 11. Fra i capoluoghi di provincia, l'Amministrazione Comunale di Foggia è quella con l'incidenza più elevata (19,7), segue Trani (3,6%). Tutti gli altri hanno incidenze inferiori. In coda, Barletta (0,9%).

ANZIANITÀ E ETÀ MEDIA DEI DIPENDENTI

Di seguito sono analizzati due fattori strettamente correlati ossia l'anzianità di servizio (fig. 20) e l'età anagrafica media (fig. 21) del personale dipendente dei Comuni pugliesi.

Il primo fenomeno non presenta particolari concentrazioni spaziali. I comuni che hanno personale con maggiore anzianità di servizio, a fronte di un valore medio maggiore di 25,9 anni, sono in numero pari a 55: 25 della provincia di Lecce, 15 della provincia di Foggia, 3 della provincia di Brindisi e 4 della provincia di Taranto, 5 della provincia di Bari e 3 della BAT. Fra questi c'è una presenza consistente di piccoli comuni. L'anzianità

di servizio dei capoluogo di provincia varia dalla minima di Lecce (17,8 anni) alla massima di Trani (27,8 anni).

Il secondo fenomeno ha caratteristiche spaziali simili al primo. Il comune più "giovane" con personale di età anagrafica media minore di 40 anni, in particolare 37,2 anni, è Pulsano della provincia di Taranto. Ha poco più di 11.000 abitanti, è l'unico comune della classe "fino a 40" della mappa di figura 21. Sono 26 i comuni con età media anagrafica compresa fra 40 e 50 anni, in massima parte piccoli comuni della provincia di Foggia (10) e di quelle di Lecce (8). Gli altri comuni sono tre della provincia di Bari (Polignano a Mare, Altamura, Cassano delle Murge); quattro della provincia di Taranto (Carosino, Statte, Maruggio, Torricella) e Cellino S. Marco della provincia di Brindisi. Il comune di Novoli (Lecce), poco più di 8.000 abitanti, ha la media più alta pari a 60,4 anni. Fra i capoluoghi di provincia, Trani (55,3), Taranto (54,2) e Brindisi (53,5) sono i comuni meno "giovani". Al contrario, Andria (50,5), Lecce (50,8) e Bari (51,2).

TITOLI DI STUDIO CONSEGUITI DAI DIPENDENTI

Le figure 21 e 22 esprimono, rispettivamente, le incidenze di personale dipendente con basso titolo di studio, fino alla scuola dell'obbligo, e con alto titolo di studio, laurea, ogni 100 unità di personale.

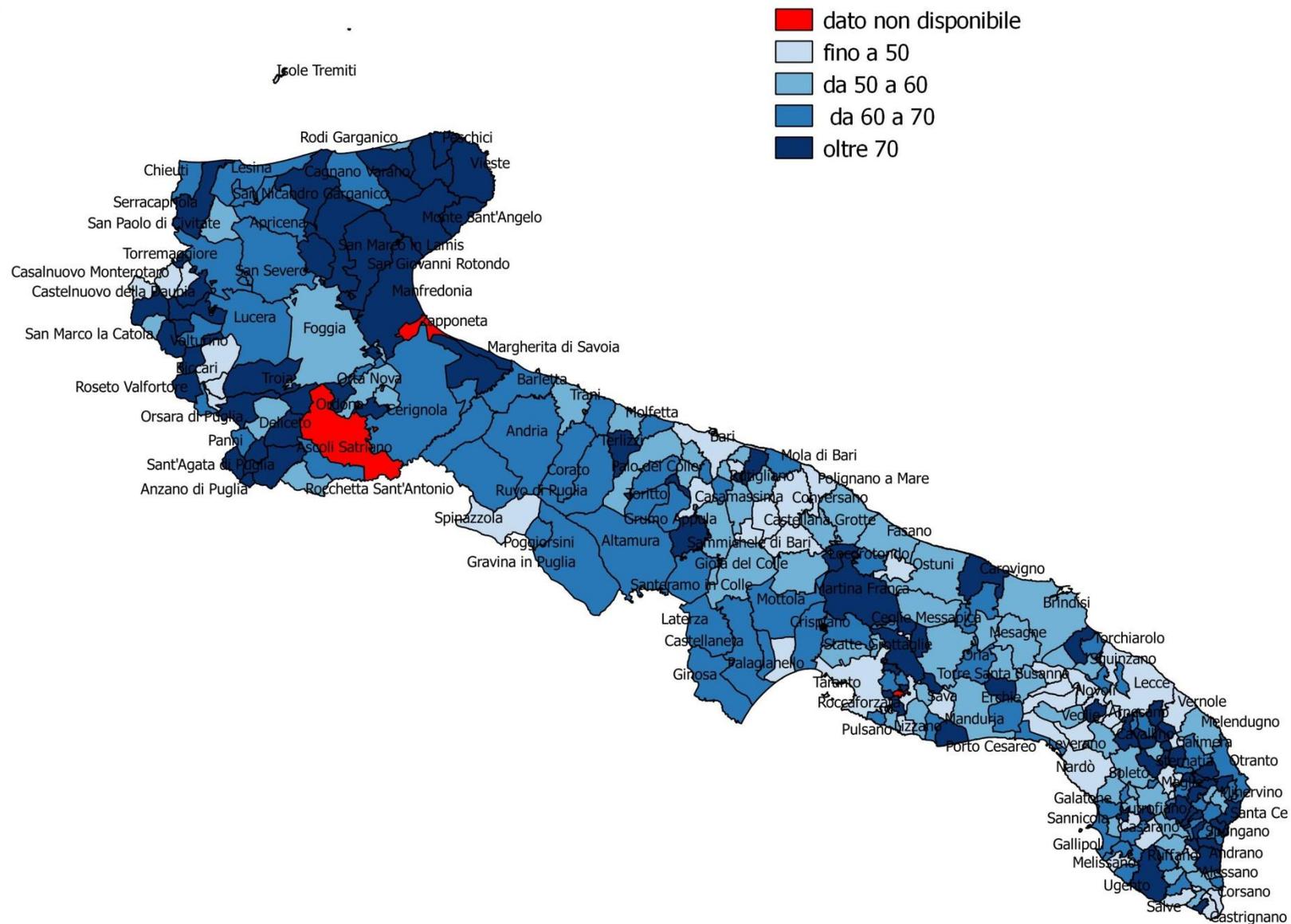
L'incidenza più alta (81,5) di personale con basso titolo di studio è a Sammichele di Bari (6.665 ab). Sono 21 i comuni che hanno incidenze fino a 10 dipendenti con la scuola d'obbligo, ogni 100 unità di personale. Di questi 7 sono piccoli comuni, 4 della provincia di Lecce (Acquarica del Capo (4.852 ab), San Cassiano (2.062 ab), Cannole (1.717), Tiggiano (2.894 ab) e 3 della provincia di Foggia (Celle di San Vito (165 ab), Poggio Imperiale (2800 ab), Bovino (3.457 ab). Fra i restanti 14 comuni con incidenze fino a 10, il più popoloso è Fasano (39.734 ab) e quello meno è Cellino San Marco (6.807 ab). Fra i capoluogo di provincia, si riscontrano incidenze più elevate a Andria (32%), Taranto (25,1%) e Brindisi (25%), quelle meno a Lecce (10,1), Barletta (17,5) e Bari (19,5).

Il personale dipendente col titolo di studio laurea è presente con una incidenza maggiore a 30 ogni 100

unità di personale in 20 comuni della Puglia: 9 della provincia di Lecce, di questi 5 sono piccoli comuni; 6 piccoli comuni della provincia di Foggia (Bovino, Casalnuovo Monterotaro, Celle di San Vito, Castelluccio Valmaggiore, Castelnuovo della Daunia, Celenza Valfortore); 2 della provincia di Taranto; 1 della provincia di Brindisi, 2 di quella di Bari. Appartiene a quest'ultima, il comune più popoloso, Triggiano (27.351) con un'incidenza di 32,4. I comuni che non hanno personale laureato sono 14. Sono 13 piccoli comuni, 6 della provincia di Foggia, 1 di quella di Taranto e 6 di quella di Lecce, più il comune di Stornara (5.617 ab).

I comuni capoluoghi caratterizzati da personale con maggiori incidenze di laureati sono Lecce (26,7%), Bari (23,5%) e Barletta (20,9%), incidenze meno accentuate le ritroviamo da Andria (7,8%), Trani (9,1%) e Taranto 11,7%).

Fig. 18 – Personale dipendente maschile
Amministrazioni Comunali della Puglia. Anno 2013
(ogni 100 dipendenti)



**Fig. 21 – Età media personale dipendente
Amministrazioni Comunali della Puglia. Anno 2013**

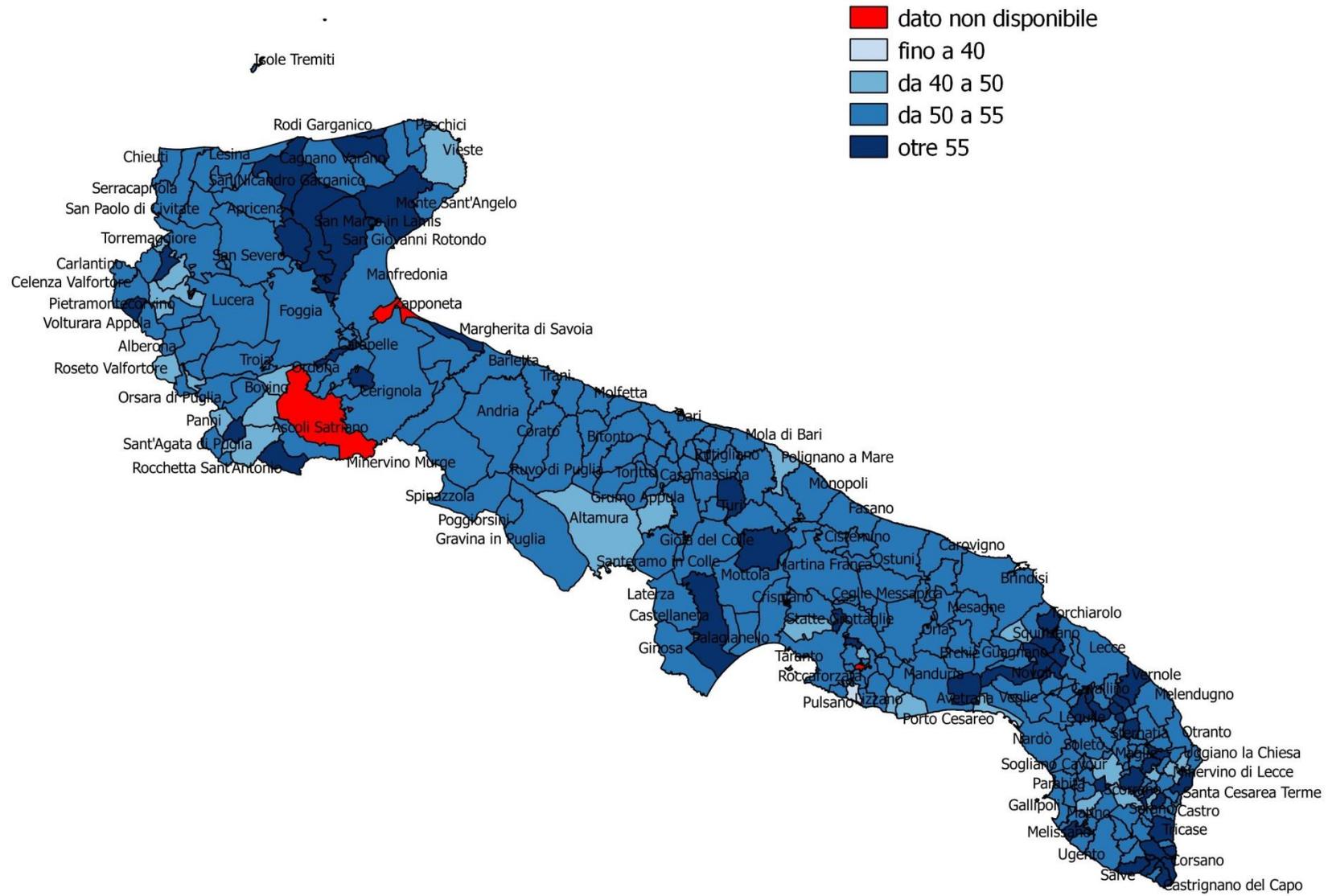
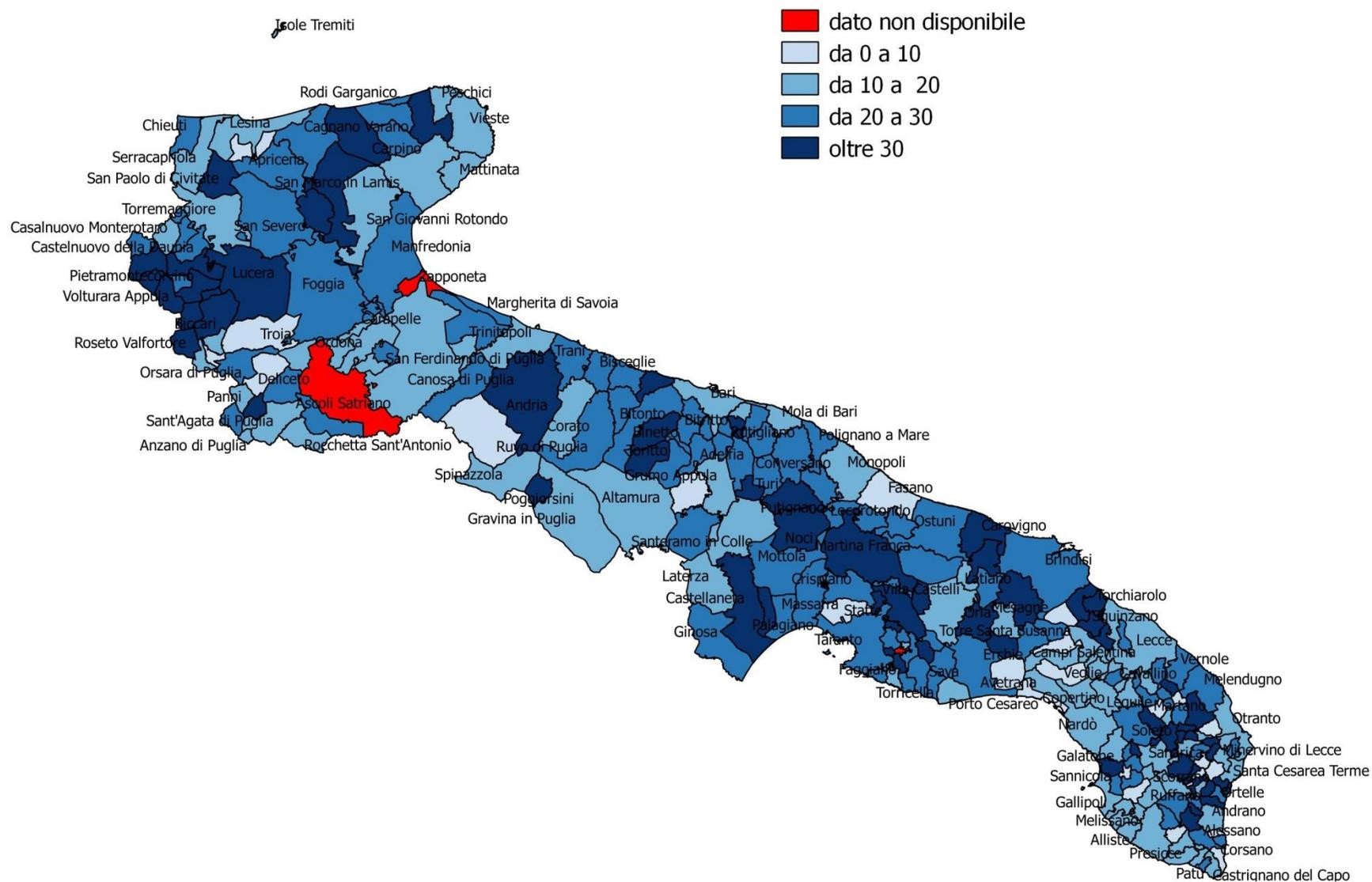


Fig. 22 – Titolo di studio scuola dell’obbligo del personale dipendente Amministrazioni Comunali della Puglia. Anno 2013 (ogni 100 dipendenti)



Glossario

Lavoro part-time o a tempo parziale, fa riferimento al rapporto di lavoro subordinato (a termine o tempo indeterminato) che prevede un orario di lavoro ridotto rispetto a quello normale. Il part-time può essere applicato a qualsiasi contratto di lavoro e può essere:

- orizzontale: quando la riduzione dell'orario di lavoro è riferita all'orario normale giornaliero (si lavora tutti i giorni, ma ad esempio solo 5 ore invece che 8);
- verticale: quando il lavoro si svolge a tempo pieno ma solo in determinati periodi nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto: quando si combinano il part-time orizzontale e quello verticale.

Piccoli comuni, si intendono i comuni con popolazione pari o inferiore a 5.000 abitanti

Per eventuali contatti

UFFICIO STATISTICO, Via Gentile 52 - 70126 Bari
email: ufficio.statistico@regione.puglia.it;
www.regione.puglia.it/ufficiostatistico