

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

---

ANNO 2020

---

## Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” .....	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG.....	1
ANNO .....	1
<b>SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni .....</b>	<b>4</b>
<b>TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento).....</b>	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA .....</b>	<b>7</b>
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE .....</b>	<b>7</b>
<b>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE .....</b>	<b>9</b>
<b>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO .....</b>	<b>11</b>
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO .....</b>	<b>12</b>
<b>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO .....</b>	<b>12</b>
<b>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO .....</b>	<b>13</b>
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ .....</b>	<b>13</b>
<b>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE .....</b>	<b>14</b>
<b>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’ .....</b>	<b>14</b>
<b>SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....</b>	<b>15</b>
<b>SEZIONE 3. Azioni da realizzare .....</b>	<b>18</b>



***Tipo di amministrazione:***

***Ente Locale***

***SITUAZIONE AL 31.12.20.***

## **SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni**

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

livello categoria	classi età/inquadramento profilo	donne					uomini					TOTALE
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
A	ADDETTO SERVIZI GENERALI	0	0	13	14	7	0	0	2	22	9	67
B1	ESECUTORE POLIVALENTE	0	2	15	73	38	0	1	12	34	12	187
B1	ESECUTORE SERVIZI CULTURALI	0	0	3	10	4	0	0	1	7	0	25
B1	ESECUTORE SERVIZI EDUCATIVI	1	6	35	91	29	0	0	4	10	10	186
B3	ADDETTO AMMINISTRATIVO	0	3	25	99	38	0	5	25	59	22	276
B3	ADDETTO SOCIO ASSISTENZIALE	0	0	5	22	8	0	0	0	3	3	41
B3	ADDETTO TECNICO	0	0	1	0	0	0	0	10	22	5	38
B3	MESSO NOTIFICATORE	0	0	0	2	1	0	0	0	4	1	8
B3	OPERATORE AMBIENTALE	0	0	1	1	1	0	3	9	66	9	90
B3	OPERATORE AUTISTA	0	0	0	2	0	0	2	7	23	3	37
B3	OPERATORE AUTOVEICOLI	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
B3	OPERATORE CIMITERIALE	0	0	0	0	0	0	4	21	20	3	48
B3	OPERATORE CUCINIERE	0	1	4	3	1	0	2	8	7	0	26
B3	OPERATORE ELETTROTECNICO	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3
B3	OPERATORE FALEGNAME	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
B3	OPERATORE MECCANICO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
B3	OPERATORE POLIVALENTE EDILE	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5
B3	OPERATORE TELEFONICO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
B3	OPERATORE TIPOGRAFICO	0	0	0	0	1	0	1	1	2	1	6
C	AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	23	32	106	121	14	76	67	116	91	14	660
C	EDUCATORE ASILO NIDO	9	88	97	32	2	0	2	4	2	0	236
C	EDUCATORE PROFESSIONALE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	3
C	INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA	8	34	22	10	0	0	0	2	1	0	77
C	ISTRUTTORE AGRARIO	0	0	0	1	0	0	0	0	10	4	15
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	4	18	102	219	73	2	12	34	79	24	567
C	ISTRUTTORE EDILE	0	12	18	13	1	0	12	35	42	9	142
C	ISTRUTTORE INDUSTRIALE	0	0	0	0	0	0	4	11	6	3	24
C	ISTRUTTORE INFORMATICO	0	0	5	1	0	1	1	10	6	2	26
C	ISTRUTTORE TURISTICO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
D	ISPETTORE POLIZIA MUNICIPALE	0	1	2	16	2	0	0	4	28	11	64
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMBIENTALE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	4	24	74	124	39	2	9	20	51	14	361
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	5	21	42	30	8	0	3	1	2	1	113
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO BIBLIOTECARIO	0	2	4	1	2	0	0	3	0	1	13
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO COORDINATORE PEDAGOGICO	0	0	4	2	1	0	0	0	0	1	8
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	0	0	0	3	13	0	0	0	1	2	19
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO DISEGNATORE PROGETTISTA	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO FORMAZIONE PROFESSIONALE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO GEOLOGO	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	0	1	3	1	0	1	7	10	5	1	29
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO PAESAGGISTA	0	0	0	1	0	0	0	0	3	1	5
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO PEDAGOGICO	0	0	11	43	19	0	0	0	0	1	74
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO STATISTICO	0	0	3	0	0	0	0	1	2	0	6
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	8	10	8	5	0	12	21	8	11	84
D	RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
D	VICE ISPETTORE POLIZIA MUNICIPALE	0	0	0	27	15	0	0	0	22	13	77
D3	CURATORE CIVICI MUSEI E CHIESE	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	3
D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	0	0	1	7	6	0	1	1	6	4	26
D3	FUNZIONARIO AVVOCATO	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	5
D3	FUNZIONARIO BIOLOGO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
D3	FUNZIONARIO CONTABILE	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	3
D3	FUNZIONARIO ECONOMICO STATISTICO	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	3
D3	FUNZIONARIO EDUCATIVO CULTURALE	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	3
D3	FUNZIONARIO PAESAGGISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
D3	FUNZIONARIO POLIZIA MUNICIPALE	0	0	1	5	1	0	1	3	7	3	21
D3	FUNZIONARIO SERVIZI SOCIALI	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	3
D3	FUNZIONARIO TECNICO	0	0	5	4	3	0	0	7	14	2	35
STAT	INSEGNANTE SCUOLA MATERNA	0	9	19	18	6	0	0	3	0	0	55
TOTALE (COMPRESO PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO E ASPETTATIVA)		55	262	634	1017	345	82	149	388	680	210	3822
% sul personale complessivo		1,44%	6,86%	16,59%	26,61%	9,03%	2,15%	3,90%	10,15%	17,79%	5,49%	100,00%

**DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO**

classi età/inquadramento	donne					uomini					TOTALE
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO - DIRETTORE	0	0	0	5	1	0	0	0	0	2	8
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	0	0	0	2	2	0	0	2	2	1	9
DIRIGENTE AVVOCATO - DIRETTORE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
DIRIGENTE AVVOCATO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
DIRIGENTE ECONOMICO FINANZIARIO - DIRETTORE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
DIRIGENTE ECONOMICO FINANZIARIO	0	0	0	1	0	0	0	2	1	1	5
DIRIGENTE SOCIO EDUCATIVO CULTURALE	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	3
DIRIGENTE TECNICO - DIRETTORE	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	4
DIRIGENTE TECNICO	0	0	0	0	0	0	0	2	5	1	8
TOTALE (COMPRESO DIRIGENTE IN COMANDO)	0	0	2	10	4	0	0	8	11	6	41
% sul personale complessivo	0,00%	0,00%	4,88%	24,39%	9,76%	0,00%	0,00%	19,51%	26,83%	14,63%	100,00%

## PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

livello	classi età/inquadramento	donne					uomini					TOTALE
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
<b>categoria</b>	<b>profilo</b>											
B1	ESECUTORE SERVIZI EDUCATIVI	4	11	26	33	5	0	1	1	6	0	87
B3	OPERATORE CIMITERIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
B3	OPERATORE CUCINIERE	1	0	0	0	0	2	0	1	0	0	4
C	EDUCATORE ASILO NIDO	8	13	11	1	0	0	1	0	0	0	34
C	INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA	6	3	5	7	0	2	2	0	0	0	25
C	ISTRUTTORE SUPPORTO ORGANI POLITICI	1	0	2	1	0	2	0	1	1	1	9
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	15	7	0	0	0	1	0	0	0	0	23
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO ORGANI POLITICI	0	2	2	0	0	2	4	2	1	1	14
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO ORGANI POLITICI GIORNALISTA	0	1	3	1	0	0	0	1	2	0	8
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
	CAPO DI GABINETTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	TOTALE	35	37	50	43	5	9	8	7	11	3	208
	% sul personale complessivo	16,83%	17,79%	24,04%	20,67%	2,40%	4,33%	3,85%	3,37%	5,29%	1,44%	100,00%

## DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO

classi età/inquadramento	donne					uomini					TOTALE
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
DIRETTORE	0	0	2	1	0	0	0	0	1	1	5
DIRIGENTE	0	0	3	6	0	0	0	2	0	0	11
TOTALE	0	0	5	7	0	0	0	2	2	2	18
% sul personale complessivo	0,00%	0,00%	27,78%	38,89%	0,00%	0,00%	0,00%	11,11%	11,11%	11,11%	100,00%

**Nota Metodologica** – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA  
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

classi età/tipo presenze	donne							uomini						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTALE	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTALE	%
TEMPO PIENO	30	29	46	41	5	151	88,82%	9	7	7	11	3	37	97,37%
PART TIME > 50%	3	3	2	0	0	8	4,71%	0	1	0	0	0	1	2,63%
PART TIME < 50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
PART TIME 50%	2	5	2	2	0	11	6,47%	0	0	0	0	0	0	0,00%
<b>TOTALE</b>	35	37	50	43	5	170	100,00%	9	8	7	11	3	38	100,00%
<b>TOTALE %</b>	20,59%	21,76%	29,41%	25,29%	2,94%	100,00%		23,68%	21,05%	18,42%	28,95%	7,89%	100,00%	

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

classi età/tipo presenze	donne							uomini						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTALE	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTALE	%
TEMPO PIENO	53	205	541	901	320	2020	87,33%	82	146	374	644	205	1451	96,16%
PART TIME > 50%	1	33	75	94	23	226	9,77%	0	3	7	17	2	29	1,92%
PART TIME < 50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	1	2	3	0,20%
PART TIME 50%	1	24	18	22	2	67	2,90%	0	0	7	18	1	26	1,72%
<b>TOTALE</b>	55	262	634	1017	345	2313	100,00%	82	149	388	680	210	1509	100,00%
<b>TOTALE %</b>	2,38%	11,33%	27,41%	43,97%	14,92%	100,00%		5,43%	9,87%	25,71%	45,06%	13,92%	100,00%	

**DIRIGENTI DI RUOLO**

classi età/tipo presenze	donne							uomini						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTALE	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTALE	%
TEMPO PIENO	0	0	2	10	4	16	100,00%	0	0	8	11	6	25	100,00%
PART TIME > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
PART TIME < 50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
<b>TOTALE</b>	0	0	2	10	4	16	100,00%	0	0	8	11	6	25	100,00%
<b>TOTALE %</b>	0,00%	0,00%	12,50%	62,50%	25,00%	100,00%		0,00%	0,00%	32,00%	44,00%	24,00%	100,00%	

\* compreso Segretario Generale

**DIRIGENTI NON DI RUOLO**

classi età/tipo presenze	donne							uomini						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTALE	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTALE	%
TEMPO PIENO	0	0	5	7	0	12	100,00%	0	0	2	2	2	6	100,00%
PART TIME > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
PART TIME < 50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
<b>TOTALE</b>	0	0	5	7	0	12	100,00%	0	0	2	2	2	6	100,00%
<b>TOTALE %</b>	0,00%	0,00%	41,67%	58,33%	0,00%	100,00%		0,00%	0,00%	33,33%	33,33%	33,33%	100,00%	

\* compreso Segretario Generale

**Nota metodologica** – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
<b>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	72	43,90	92	56,10	164	100
<b>TOTALE PERSONALE</b>	1578	38,59	2511	61,41	4089	100
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	4,56		3,66		4,01	



**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Superiore a 10 anni	0	0	2	22	9	33	100	0	0	13	14	7	34	100
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>
Totale %	0	0	6,06	66,67	27,27	100%		0	0	1,97	1,38	1,8	100%	

**CATEGORIA B1**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	1	3	14	2	20	20,20	5	11	24	21	2	63	16,32
tra 3 e 5 anni	0	0	2	1	1	4	4,04	0	5	10	5	1	21	5,44
tra 5 e 10 anni	0	1	2	6	1	10	10,10	0	3	16	20	1	40	10,36
Superiore a 10 anni	0	0	12	36	17	65	65,66	0	0	29	163	70	262	67,88
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>57</b>	<b>21</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>79</b>	<b>209</b>	<b>74</b>	<b>386</b>	<b>100%</b>
Totale %	0	0	19,19	57,58	21,21	100%		0	0	1,97	1,38	1,8	100%	

**CATEGORIA B3**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1	2	3	1	0	7	1,91	1	0	0	0	0	1	0,45
tra 3 e 5 anni	1	0	0	1	0	2	0,54	0	0	0	0	0	0	0,00
tra 5 e 10 anni	0	5	16	13	1	35	9,54	0	0	0	3	0	3	1,36
Superiore a 10 anni	0	10	65	201	47	323	88,01	0	4	37	126	50	217	98,19
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>84</b>	<b>216</b>	<b>48</b>	<b>367</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>129</b>	<b>50</b>	<b>221</b>	<b>100%</b>
Totale %	0,54	4,63	22,89	58,86	13,08	100%		0	1,81	16,74	58,37	22,62	100%	

**CATEGORIA C**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	83	48	14	6	0	151	21,70	51	78	37	13	0	179	15,93
tra 3 e 5 anni	1	8	5	2	0	16	2,30	4	17	12	0	0	33	2,94
tra 5 e 10 anni	1	27	29	9	2	68	9,77	4	76	60	13	0	153	13,61
Superiore a 10 anni	0	19	164	222	56	461	66,24	0	30	258	380	91	759	67,53
<b>Totale</b>	<b>85</b>	<b>102</b>	<b>212</b>	<b>239</b>	<b>58</b>	<b>696</b>	<b>100%</b>	<b>59</b>	<b>201</b>	<b>367</b>	<b>406</b>	<b>91</b>	<b>1124</b>	<b>100%</b>
Totale %	12,21	14,66	30,46	34,34	8,33	100%		0	17,88	32,65	36,12	8,10	100%	

**CATEGORIA D**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	6	26	27	5	1	65	18,62	21	32	36	4	0	93	13,96
tra 3 e 5 anni	0	6	10	1	1	18	5,16	4	13	7	2	1	27	4,05
tra 5 e 10 anni	0	4	14	5	1	24	6,88	0	12	38	13	2	65	9,76
Superiore a 10 anni	0	2	25	144	71	242	69,34	0	11	87	268	115	481	72,22
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>76</b>	<b>155</b>	<b>74</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>	<b>68</b>	<b>168</b>	<b>287</b>	<b>118</b>	<b>666</b>	<b>100%</b>
Totale %	1,72	10,89	21,78	44,41	21,20	100%		0	10,21	25,23	43,09	17,72	100%	

CATEGORIA DIR.(COMPRESO D.G. E SEG.GEN)														
Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
<b>Permanenza nel profilo e livello</b>														
Inferiore a 3 anni	0	0	1	1	1	3	9,68	0	0	2	0	0	2	7,14
tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	2	0	2	7,14
tra 5 e 10 anni	0	0	3	2	0	5	16,13	0	0	1	2	1	4	14,29
Superiore a 10 anni	0	0	6	11	6	23	74,19	0	0	4	13	3	20	71,43
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>
Totale %	0,00	0,00	32,26	45,16	22,58	100%		0	0,00	25,00	60,71	14,29	100%	
CATEGORIA INS														
Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
<b>Permanenza nel profilo e livello</b>														
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	3	3	1	0	7	13,46
Superiore a 10 anni	0	0	3	0	0	3	100,00	0	6	16	17	6	45	86,54
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>
Totale %	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100%		0	17,31	36,54	34,62	11,54	100%	

RIEPILOGO PARAMETRI			
ETA'			
DONNE		UOMINI	
<30	90	<30	93
da 31 a40	301	da 31 a40	159
da 41 a 50	690	da 41 a 50	406
da 51 a 60	1080	da 51 a 60	703
> 60	334	> 60	217
<b>Tot</b>	<b>2511</b>	<b>Tot</b>	<b>1578</b>
ANZIANITA' DI SERVIZIO			
DONNE		UOMINI	
Inferiore a 3 anni	338	Inferiore a 3 anni	246
tra 3 e 5 anni	83	tra 3 e 5 anni	40
tra 5 e 10 anni	272	tra 5 e 10 anni	142
Superiore a 10 anni	1818	Superiore a 10 anni	1150
<b>Totale</b>	<b>2511</b>	<b>Totale</b>	<b>1578</b>

**Nota Metodologica** – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione media netta	Retribuzione media netta	Retribuzione media netta	Retribuzione media netta	Valori assoluti	%
<b>A</b>	<b>19.483.41</b>	<b>18.951.94</b>	<b>18.951.94</b>	<b>18.951.94</b>	<b>531.48</b>	<b>1.38</b>
<b>B</b>	<b>21.778.32</b>	<b>19.699.02</b>	<b>19.699.02</b>	<b>19.699.02</b>	<b>2.079.29</b>	<b>5.01</b>
<b>C</b>	<b>25.568.39</b>	<b>24.021.59</b>	<b>24.021.59</b>	<b>24.021.59</b>	<b>1.546.79</b>	<b>3.12</b>
<b>D</b>	<b>31.106.69</b>	<b>28.552.07</b>	<b>28.552.07</b>	<b>28.552.07</b>	<b>2.554.62</b>	<b>4.28</b>
<b>INSSM</b>	<b>25.455.95</b>	<b>24.217.95</b>	<b>24.217.95</b>	<b>24.217.95</b>	<b>1.238.01</b>	<b>2.49</b>
<b>DIR</b>	<b>87.861.00</b>	<b>89.245.34</b>	<b>89.245.34</b>	<b>89.245.34</b>	<b>-1.384.34</b>	<b>-0.78</b>
<b>Totale personale</b>	<b>1.505</b>	<b>2.155</b>	<b>2.155</b>	<b>2.155</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>41,12</b>	<b>58,88</b>	<b>58,88</b>	<b>58,88</b>		

**Nota Metodologica** – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Non abbiamo dati relativi al titolo di studio del personale.

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						<b>100,00%</b>
% sul personale complessivo						

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Non abbiamo dati relativi al titolo di studio del personale.

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						<b>100,00%</b>

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

tipo di commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	D/U
Operatore autista - mobilità	2	66,6	1	33,3	3	100	D
Educatore asilo nido - assunzioni tempo determinato brevi	0	0	3	100	3	100	D
Operatore cuciniere - assunzioni tempo determinato	1	33,3	2	66,6	3	100	D
Esecutore servizi educativi - assunzioni tempo indeterminato	1	33,3	2	66,6	3	100	U
Esecutore servizi educativi - assunzioni tempo determinato brevi	0	0	3	100	3	100	D
Esecutore servizi educativi - assunzioni tempo determinato	2	66,6	1	33,3	3	100	U
<b>Totale personale</b>	<b>6</b>		<b>12</b>		<b>18</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>33,3</b>		<b>66,6</b>		<b>100</b>	

**Nota Metodologica** – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ’**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time <b>orizzontale</b> a richiesta	0	1	3	5	2	11		0	46	35	45	14	140	
Personale che fruisce di part time <b>verticale</b> a richiesta	0	42	12	34	6	94		0	49	36	72	24	181	
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	0	2	3		0	0	1	3	1	5	

Personale che fruisce del lavoro agile	12	69	207	328	138	754		32	131	336	617	273	1389
Personale che fruisce di orari flessibili	25	92	248	449	207	1021		73	190	424	689	319	1695
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)													
<b>Totale</b>	27	204	471	816	355	1873		105	416	832	1426	631	3410
<b>Totale %</b>													

**Nota Metodologica:** Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3854	48.21	7516	25.75	11370	30.58
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2012	25.17	3719	12.74	5731	15.41
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2080	26.02	17894	61.31	19974	53.72
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	48	0.6	59	0.2	107	0.29
<b>Totale</b>	7994	100%	29188	100%	37182	100%
<b>% sul personale</b>						

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	353	436	692	1080	211	2.772	8,3%	187	338	650	550	218	1.943	7,76%
Aggiornamento professionale	11.677	7.292	3.661	3.625	868	27.123	82,06%	4.255	2.752	4.258	5.501	1.367	18.133	72,36%
Competenze manageriali/Relazionali	4	50	468	464	257	1.243	3,76%	9	101	621	987	268	1.977	7,97%
Tematiche CUG	7	20	330	415	154	926	2,90%	5	91	468	758	261	1.583	6,32%
Violenza di genere			2	2		4	0,01%		4	8	5		17	0,06%
Altro (anticorruzione, formazione ingresso,..)	135	193	293	265	96	982	2,97%	92	302	451	385	154	1.384	5,53%
<b>Totale ore</b>	12176	7991	5446	5851	1586	33.050	100%	4548	3588	6447	8186	2268	25.037	100%
<b>Totale ore %</b>	36,84%	24,18%	16,48%	17,70%	4,80%	100%		18,16%	14,33%	25,75%	32,70%	9,06%	100%	
	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						

**Nota Metodologica** – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

**2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE**

## Iniziativa n. 1

Obiettivo: Promuovere i temi del Piano delle azioni positive mediante la previsione di una nuova linea di intervento formativa nel Piano della formazione del personale del Comune di Firenze 2020-2022 e la realizzazione di relativi interventi formativi. Esigenza derivante sia agli obiettivi del Piano delle azioni positive 2020-2022 (D.G.C. n. 346/2020) sia alla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

### Azioni:

- Nel Piano della Formazione del Personale del Comune di Firenze 2020-2022, approvato con DGC n. 421/2020, è stata introdotta una nuova linea di intervento

“Formazione sui temi del Piano delle azioni Positive (benessere organizzativo, antidiscriminazione, anti violenza)”.

Gli interventi previsti nel Piano della Formazione sono:

Area di azione	Obiettivi	Azioni	Tempi
<b>Pari Opportunità</b>	<b>Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere</b>	<b>Organizzare eventi formativi e/o corsi in materia di bilancio di genere rivolto ai dirigenti e agli incaricati di PO</b>	<b>2020-2021</b>
<b>Benessere organizzativo</b>	<b>Gestione integrata delle risorse umane</b>	<b>Interventi formativi mirati a colmare il digital divide conseguente all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici nonché attenzione a valorizzare e potenziare la collaborazione inter generazionale</b>	<b>2020-2022</b>
<b>Benessere organizzativo</b>	<b>Promozione di una cultura improntata al benessere organizzativo</b>	<b>Realizzazione di piani di informazione e formazione direttori dirigenti e PO sul tema del benessere organizzativo, al fine di una gestione più efficiente ed efficace delle risorse umane assegnate.</b>	<b>2020- 2021</b>
<b>Promozione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia</b>	<b>Promuovere il ruolo del Comitato anche all'esterno</b>	<b>Formazione continua per i componenti del Comitato Unico di Garanzia</b>	<b>2020-2021</b>

	<b>dell'Ente</b>		
<b>Discriminazioni</b>	<b>Favorire il reinserimento del personale assente per lungo tempo: dal congedo di maternità, dal congedo di paternità, da assenza prolungata dovuta a malattia o esigenze familiari</b>	<b>Affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, volto ad aggiornare o colmare eventuali lacune facendo ricorso anche a iniziative formative.</b>	<b>2021</b>

In linea con quanto previsto dal P.A.P., l'amministrazione promuoverà appositi percorsi informativi e formativi rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, partendo, in primis, dai dirigenti e dalle posizioni organizzative che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

I moduli formativi suddetti sono qualificati come formazione "obbligatoria" per tutti i dirigenti e le posizioni organizzative dell'Ente.

- Programmazione e gestione del corso "Promozione di una cultura improntata al benessere organizzativo" rivolto a tutti i Direttori, i Dirigenti e le Posizioni Organizzative nonché ai membri del CUG, svolto in modalità a distanza della durata di n. 10 ore e mezzo.

Il corso ha toccato i temi della discriminazione, molestie, stalking, violenza e mobbing; benessere Organizzativo; Bilancio di genere; organismi di Garanzia (CUG, Consigliere di parità e consigliere di fiducia)

- Programmazione e gestione dell'iniziativa formativa sulle competenze digitali, in accordo con il PAP in particolare con l'azione n. 1 gestione integrata delle Risorse Umane, nell'ottica di un superamento del digital divide.

#### **Attori Coinvolti:**

- Il Piano della formazione del personale del Comune di Firenze 2020-2022, approvato con DGC n. 421/2020, è stato predisposto dalla Direzione Risorse Umane, con parere positivo rilasciato dalla Presidente del CUG prot. n. 270925 del 16 ottobre 2020 e trasmesso, per darne opportuna informativa, alle OO.SS. e al CUG.
- Il corso "Promozione di una cultura improntata al benessere organizzativo" è stato programmato e gestito dalla PO Sviluppo Organizzativo con il supporto del Presidente del CUG, e ha coinvolto tutti i Direttori, i Dirigenti e le Posizioni Organizzative nonché ai membri del CUG.

Misurazione: Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

Beneficiari: tutto il personale del Comune di Firenze.

Spesa:

- L'attuazione del Piano sarà realizzata compatibilmente con le risorse finanziarie iscritte nel Bilancio Triennale di previsione pari a 835.000 euro, di cui 130.000 euro derivanti da rimodulazione importi asse 5 – PON Metro, che trovano adeguata copertura finanziaria nei seguenti capitoli di bilancio:

- 705.000 euro sul Capitolo 18920;

- 130.000 euro sul Capitolo 20235.

- In particolare, l'importo complessivo per sostenere la Formazione "Promozione di una cultura improntata al benessere organizzativo" è stato di Euro 5.002,00 (importo esente IVA - ai sensi del combinato disposto dall'art. 10 del D.P.R. n. 633/1972, e dell'art. 14, comma 10, della Legge n. 537/1993), impinge sul capitolo 18920, bilancio 2020 - 2022 annualità 2020.

## SEZIONE 3. Azioni da realizzare

### 3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

#### Iniziativa n. 1

**Obiettivo:** Promozione dei temi del Piano delle azioni positive mediante la realizzazione di interventi formativi come previsti dal Piano della Formazione del personale del Comune di Firenze 2020-2022 e dal Piano delle azioni positive 2020-2022.

**Azioni:** Programmazione e gestione di corsi di formazione.

**Attori Coinvolti:** I corsi saranno programmati e gestiti dalla Direzione Risorse Umane con il supporto del CUG.

**Misurazione:** Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

**Beneficiari:** tutto il personale del Comune di Firenze.

**Spesa:** Capitolo 18920.