

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

Prot. 87820 del 20/12/2021

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>3</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>3</b>
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....</b>	<b>4</b>
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....</b>	<b>4</b>
<b>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....</b>	<b>5</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>5</b>
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....</b>	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....</b>	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....</b>	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ .....</b>	<b>7</b>
<b>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....</b>	<b>8</b>
<b>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’ .....</b>	<b>8</b>
<b>SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....</b>	<b>9</b>
<b>SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....</b>	<b>10</b>

**Tipo di amministrazione:**

**(ente di ricerca, ente centrale, ministeri, enti locali,...)**

**SITUAZIONE AL 31.12.2020**

## 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)**

### Amministratori

Classi età Inquadramento	UOMINI							DONNE								
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)
SINDACO					1	1	4,76	100,00						0	0,00	0,00
VICE SINDACO				1		1	4,76	100,00						0	0,00	0,00
ASSESSORI (altri)			1	1		2	9,52	40,00			1	1	1	3	30,00	60,00
GIUNTA (Tot. = Sindaco + Assessori)	0	0	1	2	1	4	19,05	57,14	0	0	1	1	1	3	30,00	42,86
Presidente del Consiglio				1		1	4,76	100,00						0	0,00	0,00
Consiglieri (altri)	1	3	5	5	2	16	76,19	69,57		3	1	2	1	7	70,00	30,43
CONSIGLIO (Tot. = Sindaco + Consiglieri)	1	3	5	6	3	18	85,71	72,00	0	3	1	2	1	7	70,00	28,00
<b>Totale AMMINISTRATORI</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>204,76</b>	<b>67,74</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>100,00</b>	<b>32,26</b>
% sul genere (1+3)	4,76	14,29	28,57	38,10	14,29	100			0,00	30,00	20,00	30,00	20,00	100		
% sul Totale Amministratori (2)	100,00	50,00	75,00	72,73	60,00	67,74			0,00	50,00	25,00	27,27	40,00	32,26		

(1) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale di genere

(2) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale tra uomini e delle donne

(3) = Colonna/riga aggiunta

### Personale a tempo indeterminato

Classi età Inquadramento	UOMINI								DONNE								
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	
SEGRETARIO						0	0,00	0,00					1	1	0,65	100,00	
DIRIGENTI a tempo indeterminato				4		4	2,19	80,00			1			1	0,65	20,00	
DIRIGENTI a tempo determinato				1		1	0,55	50,00					1	1	0,65	50,00	
CATEGORIA D		2	17	31	13	63	34,43	53,39		1	20	32	2	55	35,71	46,61	
CATEGORIA C			1	21	24	9	55	30,05	49,11		2	21	27	7	57	37,01	50,89
CATEGORIA B	1	6	16	26	11	60	32,79	61,22			4	25	9	38	24,68	38,78	
CATEGORIA A						0	0,00	0,00					1	1	0,65	100,00	
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>86</b>	<b>33</b>	<b>183</b>	<b>100,00</b>	<b>54,30</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>46</b>	<b>87</b>	<b>18</b>	<b>154</b>	<b>100,00</b>	<b>45,70</b>	
% sul genere (1+3)	0,55	4,92	29,51	46,99	18,03	100			0,00	1,95	29,87	56,49	11,69	100			
% sul personale complessivo (2)	100,00	75,00	54,00	49,71	64,71	54,30			0,00	25,00	46,00	50,29	35,29	45,70			

(1) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale di genere

(2) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale tra uomini e delle donne

(3) = Colonna/riga aggiunta

### Personale a tempo determinato

Classi età Inquadramento	UOMINI								DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)
DIRIGENTI				1		1	10,00	50,00				1		1	2,38	50,00
CATEGORIA D							0,00	0,00		3	4	1		8	19,05	100,00
CATEGORIA C	2	1	1			4	40,00	100,00							0,00	0,00
CATEGORIA B	1		1	3		5	50,00	13,16		6	8	11	8	33	78,57	86,84
CATEGORIA A							0,00	#DIV/0!							0,00	#DIV/0!
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>100,00</b>	<b>19,23</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>	<b>80,77</b>
% sul genere (1+3)	30,00	10,00	20,00	40,00	0,00	100			0,00	21,43	28,57	30,95	19,05	100		
% sul personale complessivo (2)	100,00	10,00	14,29	23,53	0,00	19,23			0,00	90,00	85,71	76,47	100,00	80,77		

(1) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale di genere

(2) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale tra uomini e delle donne

(3) = Colonna/riga aggiunta

**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**

Classi età	UOMINI							DONNE								
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)
Tempo Pieno		5	35	76	31	147	80,33	55,68		4	35	56	22	117	75,97	44,32
Part Time >50%	1	3	19	9	2	34	18,58	47,89			12	25		37	24,03	52,11
Part Time <50%		1		1		2	1,09	100,00						0	0,00	0,00
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>86</b>	<b>33</b>	<b>183</b>	<b>100,00</b>	<b>54,30</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>47</b>	<b>81</b>	<b>22</b>	<b>154</b>	<b>100,00</b>	<b>45,70</b>
% sul genere (1+3)	0,55	4,92	29,51	46,99	18,03	100,00			0,00	2,60	30,52	52,60	14,29	100,00		
% sul personale complessivo (2)	100,00	69,23	53,47	51,50	60,00	54,30			0,00	30,77	46,53	48,50	40,00	45,70		

- (1) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale di genere  
 (2) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale tra uomini e delle donne  
 (3) = Colonna/riga aggiunta

**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 di responsabilità	UOMINI			DONNE			TOTALE		
	Valori assoluti	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	Valori assoluti	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	Valori assoluti	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)
Posizioni organizzative (ex art. 13, c. 1, lett a del CCNL 2018)	18	100,00	69,23	8	88,89	29,63	26	96,30	96,30
Posizioni organizzative (ex art. 13, c. 1, lett b del CCNL 2018)				1	11,11	3,70	1	3,70	3,70
<b>Totale personale</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	<b>66,67</b>	<b>9</b>	<b>100,00</b>	<b>33,33</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
% sul personale complessivo (2)			66,67			33,33			100,00

- (1) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale di genere  
 (2) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale tra uomini e delle donne  
 (3) = Colonna/riga aggiunta

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

Classi età	UOMINI							DONNE								
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)
Inferiore a 3 anni	1	1	3			5	2,73	83,33		1				1	0,65	16,67
Tra 3 e 5 anni		6	7	4		17	9,29	70,83		3	4			7	4,55	29,17
Tra 5 e 10 anni		2	25	35		62	33,88	63,92			13	20	2	35	22,73	36,08
Superiore a 10 anni			19	47	33	99	54,10	47,14			30	64	17	111	72,08	52,86
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>86</b>	<b>33</b>	<b>183</b>	<b>100,00</b>	<b>54,30</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>47</b>	<b>84</b>	<b>19</b>	<b>154</b>	<b>100,00</b>	<b>45,70</b>
% sul genere (1+3)	0,55	4,92	29,51	46,99	###	100,00			0,00	2,60	30,52	54,55	12,34	100,00		
Totale % (2)	100,00	69,23	53,47	50,59	###	54,30			0,00	30,77	46,53	49,41	36,54	45,70		

(1) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale di genere

(2) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale tra uomini e delle donne

**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 OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media (1)	Retribuzione netta media (1)	Valori assoluti (2)	%
SEGRETARIO		74.583,47		
DIRIGENTI	82.474,99	82442,15	-32,84	-0,04
DIRIGENTI a tempo determinato	77.671,29			
CATEGORIA D	33328,33	32.567,43	-760,90	-2,28
CATEGORIA C	28030,40	26.617,79	-1.412,61	-5,04
CATEGORIA B	23212,16	23.242,99	30,84	0,13
<b>Totale personale</b>	<b>30.614,00</b>	<b>29.361,99</b>	<b>-1.252,01</b>	<b>-4,09</b>
<b>N. dipendenti preso a riferimento (3+4)</b>	143	116		259
<b>% sul personale complessivo (5)</b>	78,14	74,84		76,63

(1) = Retribuzione media del personale a tempo indeterminato (compreso Segretario e dipendenti a incarico) in servizio per l'intero anno a tempo pieno (=somma delle retribuzione/n. dipendenti interessati)

(2) = Differenza tra la Retribuzione netta media corrisposta alle Donne e quella corrisposta agli Uomini

(3) = Riga aggiunta in quanto pertinente coi dati richiesti

(4) = N. dipendenti in servizio per l'intero anno a tempo pieno

(5) = La percentuale è riferita al rapporto tra uomini e donne dei dipendenti presi a riferimento

**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**

Titolo di studio (1)	UOMINI			DONNE			TOTALE		
	Valori assoluti	% sul Genere (2+4)	% sul Totale (3)	Valori assoluti	% sul Genere (2+4)	% sul Totale (3)	Valori assoluti	% sul Genere (2+4)	% sul Totale (3)
Laurea	5	100,00	83,33	1	100,00	16,67	6	100,00	100,00
Laurea magistrale									
Master di I livello									
Master di II livello									
Dottorato di ricerca									
<b>Totale personale</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>	<b>83,33</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>	<b>16,67</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale complessivo (3)</b>			<b>83,33</b>			<b>16,67</b>			<b>100,00</b>

(1) = I dati rappresentano le informazioni in possesso dell'Amministrazione all'atto dell'assunzione e/o dichiarate successivamente; pertanto potrebbe non corrispondere ai titoli di studio realmente conseguiti

(2) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale di genere

(3) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale tra uomini e delle donne

(4) = Colonna/riga aggiunta

**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**

Titolo di studio (1)	UOMINI			DONNE			TOTALE		
	Valori assoluti	% sul Genere (2+4)	% sul Totale (3)	Valori assoluti	% sul Genere (2+4)	% sul Totale (3)	Valori assoluti	% sul Genere (2+4)	% sul Totale (3)
Inferiore al Diploma superiore	39	21,91	51,32	37	24,03	48,68	76	22,89	100,00
Diploma di scuola superiore	96	53,93	59,63	65	42,21	40,37	161	48,49	100,00
Laurea	3	1,69	75,00	1	0,65	25,00	4	1,20	100,00
Laurea magistrale	40	22,47	43,96	51	33,12	56,04	91	27,41	100,00
Master di I livello									
Master di II livello									
Dottorato di ricerca									
<b>Totale personale</b>	<b>178</b>	<b>100,00</b>	<b>53,61</b>	<b>154</b>	<b>100,00</b>	<b>46,39</b>	<b>332</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale complessivo (3)</b>			<b>53,61</b>			<b>46,39</b>			

(1) = I dati rappresentano le informazioni in possesso dell'Amministrazione all'atto dell'assunzione e/o dichiarate successivamente; pertanto potrebbero non corrispondere ai titoli di studio realmente conseguiti

(2) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale di genere

(3) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale tra uomini e delle donne

(4) = Colonna/riga aggiunta

**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 (D/U)
	Valori assoluti	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	Valori assoluti	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	Valori assoluti	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	
Commissioni di concorso	7	100,00	70	3	100,00	30	10	100,00	100	3/2
<b>Totale personale</b>	<b>7</b>	<b>100,00</b>	<b>70</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>100,00</b>	<b>100</b>	
% sul personale complessivo (2)										

(1) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale di genere

(2) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale tra uomini e delle donne

(3) = Colonna/riga aggiunta

**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	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)
<b>Tipo Misura conciliazione</b>																
Personale che fruisce di part time a richiesta			1	5	1	7	2,68	50,00			2	5		7	2,51	50,00
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00							0	0,00	
Personale che fruisce del lavoro agile	1	8	39	51	28	127	48,66	48,29	4	42	69	21	136	48,75	51,71	
Personale che fruisce di orari flessibili	1	8	39	51	28	127	48,66	48,29	4	42	69	21	136	48,75	51,71	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0	0,00							0	0,00	
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>79</b>	<b>107</b>	<b>57</b>	<b>261</b>	<b>100,00</b>	<b>48,33</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>86</b>	<b>143</b>	<b>42</b>	<b>279</b>	<b>100,00</b>	<b>51,67</b>
<b>Totale % *</b>	<b>0,77</b>	<b>6,13</b>	<b>30,27</b>	<b>41,00</b>	<b>21,84</b>	<b>100</b>			<b>0,00</b>	<b>2,87</b>	<b>30,82</b>	<b>51,25</b>	<b>15,05</b>	<b>100</b>		
<b>% sul personale complessivo (2)</b>	<b>100,00</b>	<b>66,67</b>	<b>47,88</b>	<b>42,80</b>	<b>57,58</b>	<b>48,33</b>			<b>0,00</b>	<b>33,33</b>	<b>52,12</b>	<b>57,20</b>	<b>42,42</b>	<b>51,67</b>		

(1) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale di genere

(2) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale tra uomini e delle donne

(3) = Colonna/riga aggiunta

**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	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	Valori assoluti	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	Valori assoluti	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	888	27,12	54,31	747	29,93	45,69	1635	28,34	100,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	512	15,64	58,51	363	14,54	41,49	875	15,16	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	237	7,24	63,20	138	5,53	36,80	375	6,50	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1637	50,00	56,74	1248	50,00	43,26	2885	50,00	100,00
<b>Totale</b>	<b>3274</b>	<b>100,00</b>	<b>56,74</b>	<b>2496</b>	<b>100,00</b>	<b>43,26</b>	<b>5770</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale complessivo</b>			<b>56,74</b>			<b>43,26</b>	<b>100,00</b>		<b>100,00</b>

(1) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale di genere

(2) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale tra uomini e delle donne

(3) = Colonna/riga aggiunta

**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	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% sul Genere (1+3)	% sul Totale (2)
Obbligatoria (sicurezza)	4		41,5	53,5	23,5	122,5	96,84	58,61			9	63,5	14	86,5	90,58	41,39
Aggiornamento professionale			2	2		4	3,16	30,77			4	5		9	9,42	69,23
Competenze manageriali/Relazionali																
Tematiche CUG																
Violenza di genere																
Altro (specificare)																
<b>Totale ore</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>43,5</b>	<b>55,5</b>	<b>23,5</b>	<b>126,5</b>	<b>100,00</b>	<b>56,98</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>68,5</b>	<b>14</b>	<b>95,5</b>	<b>100,00</b>	<b>43,02</b>
<b>% sul genere (1+3)</b>	<b>3,16</b>	<b>0,00</b>	<b>34,39</b>	<b>43,87</b>	<b>18,58</b>	<b>100,00</b>			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>13,61</b>	<b>71,73</b>	<b>14,66</b>	<b>100,00</b>		
<b>Totale ore % (2)</b>	<b>100,00</b>		<b>76,99</b>	<b>44,76</b>	<b>62,67</b>	<b>56,98</b>			<b>0,00</b>		<b>23,01</b>	<b>55,24</b>	<b>37,33</b>	<b>43,02</b>		

(1) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale di genere

(2) = La percentuale è riferita al rapporto tra il totale di colonna/riga sul totale tra uomini e delle donne

(3) = Colonna/riga aggiunta

**Nota Metodologica** – Inserire la somma delle ore di formazione fruita 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

Dalla D.G.C. n. 11 del 26/01/2021 avente ad oggetto "Aggiornamento per l'Anno 2021 del Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 approvato con D.G. n. 239 del 17/12/2019):

#### STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022 (ANNUALITA' 2020)

Obiettivo Specifico	Azione Positiva	Stato di attuazione al 31/12/2020
<u>Obiettivo specifico 1</u>  Conoscenza della situazione di genere e informazione sulla situazione dell'Amministrazione del Comune di San Benedetto del Tronto sulla tematica delle pari opportunità del personale	<u>Azione Positiva 1</u>  monitoraggio e aggiornamento statistico di genere sulla situazione del personale dipendente all'interno dell'Amministrazione e la raccolta sistematica dei dati già in possesso dell'Amministrazione (secondo i modelli individuati nel Format allegato n. 1 della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 relativa alle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia) dei dipendenti anche per un'agevole lettura di genere degli stessi.	Avviata e realizzata
	<u>Azione Positiva 2</u>  informazione e sensibilizzazione del personale dipendente tramite pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente dei dati raccolti	Avviata – Attuazione continua
<u>Obiettivo specifico 2</u>  Attuazione in ambiente di lavoro della Direttiva Ministeriale in materia di comportamenti e atti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30/03/2001 n. 165 ostativi all'allattamento	<u>Azione Positiva 1</u>  divulgazione al personale in merito al contenuto della direttiva ministeriale in modo che gli uffici che erogano servizi all'utenza dovranno assumere comportamenti collaborativi e comunque non adottino atti che ostacolino le esigenze di allattamento.	Da avviare – attuazione programmata
	<u>Azione Positiva 2</u>  agevolazione della collocazione oraria dei riposi per allattamento delle proprie dipendenti. Il Dirigente dovrà tenere conto delle esigenze di cura tutelate dalla legge, sia	Da avviare

	rispetto alle scelte di collocazione oraria dei riposi giornalieri indicate dalle dipendenti, sia nell'evitare l'inserimento in turni di reperibilità o di richiedere prestazioni di lavoro straordinario, se non in casi inderogabili.	
<u>Obiettivo specifico 3</u>  Promozione del modello culturale improntato alle pari opportunità	<u>Azione Positiva 1</u>  informazione rivolta alla dirigenza e ai direttori di servizio circa il contenuto del presente piano, nonché diffusione di materiale informativo .	Avviata – Da rinnovare
	<u>Azione Positiva 2</u>  diffusione di materiale riguardante la tematica delle pari opportunità a tutto il personale, anche tramite posta elettronica.	Da avviare
	<u>Azione Positiva 3</u>  implementazione della pagina del sito istituzionale del Comune dedicata al Benessere Organizzativo e al CUG, finalizzata alla divulgazione dell'operato del Comitato e dell'Ente e alla divulgazione di materiale informativo. In tal modo si mira a rendere maggiore visibilità sia del comitato all'interno dell'Ente sia dell'Amministrazione all'esterno per l'assunzione e programmazione di politiche di genere pensate come strategiche per la propria pianificazione.	Avviata – Attuazione continua
	<u>Azione Positiva 4</u>  organizzazione eventi formativi sulle tematiche delle pari opportunità e della prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, anche con scambio di esperienze formative con enti sovraordinati.	Da avviare
	<u>Azione Positiva 5</u>  organizzazione apposito modulo formativo obbligatorio sul contrasto alla violenza di genere (Direttiva Ministeriale n. 2/2019).	Da avviare
	<u>Azione Positiva 6</u>  sensibilizzazione, anche col contributo dell'Assessore alle Pari Opportunità, rivolta ai	Azione non pertinente – da eliminare

	<p>più e alle più giovani, sul tema delle pari opportunità, contro la diffusione di stereotipi di genere e per favorire relazioni paritarie. Ciò avverrà sia in un'ottica di prevenzione della violenza che per rendere più giusta e prospera l'intera società (punto 2 del Patto dei Comuni)</p>	
	<p><u>Azione Positiva 7</u></p> <p>il rilascio delle concessioni di patrocini o altri vantaggi per manifestazioni ed eventi nonché le stipule dei contratti terranno conto dell'impegno da parte dei soggetti terzi di promuovere, con la propria organizzazione e/o attività, la cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e della lotta alla mercificazione del corpo umano.</p>	Da avviare
<p><u>Obiettivo specifico 4</u></p> <p>Contrasto alle discriminazioni</p>	<p><u>Azione Positiva 1:</u></p> <p>promozione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia. Promozione della figura che ha funzione di prevenzione, gestione e di facilitazione a favore del personale (strutturato e non strutturato) dell'Ente, nella risoluzione del conflitto o del disagio che dovesse verificarsi nell'ambito dell'organizzazione lavorativa riguardo a casi di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing.</p>	Avviata – da attuare nel 2021
	<p><u>Azione Positiva 2</u></p> <p>informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti.</p>	Da avviare
	<p><u>Azione Positiva 3</u></p> <p>Monitoraggio dello sviluppo di casi di mobbing all'interno dell'Ente, a cura del Cug.</p>	Da avviare
	<p><u>Azione Positiva 4</u></p> <p>costante monitoraggio della situazione del contenzioso dei dipendenti verso l'ente e viceversa per approfondire eventuali aspetti discriminatori e/o di violenza, con relativo esito finale.</p>	Da attuare nel 2021 per la situazione relativa all'anno 2020

	<p><u>Azione Positiva 5</u></p> <p>adozione e/o modifiche di regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale, anche con riferimento all'accessibilità delle segnalazioni e alla loro istruttoria.</p>	Da avviare
<p><u>Obiettivo specifico 5</u></p> <p>Tutela in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro</p>	<p><u>Azione Positiva 1</u></p> <p>formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08 ss.mm.ii. in favore del personale dell'Ente su indicazione dell'RSPP e del Servizio Coordinamento Sicurezza ed Infrastrutture, con organizzazione di corsi in sede o presso centri specializzati o online.</p>	Avviata – Attuazione continua (con la tempistica e le dovute cautele imposte dalla emergenza dall'epidemia da Covid-19)
	<p><u>Azione Positiva 2</u></p> <p>tutela della salute in favore del personale dell'Ente con organizzazione di visite mediche aziendali in sede o presso l'ambulatorio del medico competente.</p>	Avviata – Attuazione continua
<p><u>Obiettivo specifico 6</u></p> <p>Valorizzazione CUG</p>	<p><u>Azione Positiva 1</u></p> <p>promozione di incontri anche non formali tra i componenti.</p>	Da avviare
	<p><u>Azione Positiva 2</u></p> <p>promozione di riunioni annuali tra il CUG e i settori dell'Ente.</p>	Da avviare
	<p><u>Azione Positiva 3</u></p> <p>promozione di contatti con organismi o esperti locali/provinciali/regionali/nazionali competenti in tema di pari opportunità, nell'ottica di fare rete tra istituzioni e sostenere le attività promosse dalle organizzazioni della società civile che ne abbiano i medesimi obiettivi (punto 6 del Patto dei Comuni)</p>	Avviata – da realizzare nel 2021
	<p><u>Azione Positiva 4</u></p> <p>rinnovo della composizione del CUG anche ai sensi della Direttiva Ministeriale n. 2/2019.</p>	Da avviare nel 2021

## **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**

Dalla D.G.C. n. 11 del 26/01/2021 avente ad oggetto "Aggiornamento per l'Anno 2021 del Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 approvato con D.G. n. 239 del 17/12/2019):

#### **AZIONI POSITIVE DA NON REALIZZARE**

In base a quanto emerso nella riunione del CUG del 15/12/2020, è stata espunta dal PAP 2020 – 2022, l'Azione Positiva 6 dell'Obiettivo specifico 3, in quanto non pertinente e pertanto da eliminare.

#### **AZIONI POSITIVE DA REALIZZARE NEL 2021**

In base al monitoraggio e a quanto emerso nelle riunioni del CUG del 7 e del 15 dicembre 2020, nell'ambito degli Obiettivi specifici dettati dal PAP 2020 – 2022, si prevede nell'anno 2021:

- I. di proseguire l'attuazione delle Azioni Positive già avviate
- II. di realizzare, con priorità:
  - a) l'Azione Positiva 1 dell'Obiettivo Specifico 2, con divulgazione al personale del contenuto della Direttiva Ministeriale n. 1/2017;
  - b) l'Azione Positiva 3 dell'Obiettivo Specifico 6, con:
    - la Proposta di adesione al Protocollo e alla rete MarCUG;
    - il coinvolgimento della Consigliera di Parità anche per la formazione del Personale;
  - c) l'Azione Positiva 1 dell'Obiettivo Specifico 4, con informativa al personale del ruolo e della figura del Consigliere di Fiducia del Comune di San Benedetto del Tronto;
  - d) l'Azione Positiva 4 dell'Obiettivo Specifico 3, con l'organizzazione di n. 3 incontri formativi a cura della Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Ascoli Piceno e dell'Assessore alle Pari Opportunità del Comune di San Benedetto del Tronto.