

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 2021

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
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	3
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).....	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	6

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	6
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	7
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	8
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	9
SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....	10

Tipo di amministrazione:

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

SITUAZIONE AL 31.12.2021

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

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	0	1	5,56	100,00						0	0,00	0,00
VICE SINDACO					1	1	5,56	100,00						0	0,00	0,00
ASSESSORI (altri)		1		2		3	16,67	50,00		1		1	1	3	23,08	50,00
GIUNTA (Tot. = Sindaco + Assessori)	0	1	0	3	1	5	27,78	62,50	0	1	0	1	1	3	23,08	37,50
Presidente del Consiglio					1	1	5,56	100,00						0	0,00	0,00
Consiglieri (altri)		2	5	1	4	12	66,67	54,55		2	3	4	1	10	76,92	45,45
CONSIGLIO (Tot. = Sindaco + Consiglieri)	0	2	5	2	5	14	77,78	58,33	0		3	4	1	10	76,92	41,67
Totale AMMINISTRATORI	0	3	5	4	6	18	205,56	58,06	0	3	3	5	2	13	100,00	41,94
% sul genere (1+3)	0,00	16,67	27,78	22,22	33,33	100			0,00	23,08	23,08	38,46	15,38	100		
% sul Totale Amministratori (2)	###	50,00	62,50	44,44	75,00	58,06			###	50,00	37,50	55,56	25,00	41,94		

(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

Inquadramento \ 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)
SEGRETARIO						0	0,00	#DIV/0!				0		0	0,00
DIRIGENTI a tempo indeterminato				4		4	2,35	80,00			1			1	0,65
DIRIGENTI a tempo determinato				0		0	0,00	0,00				1		1	0,65
CATEGORIA D		3	17	28	7	55	32,35	48,25		2	20	34	3	59	38,06
CATEGORIA C	1	2	21	26	9	59	34,71	50,00	1	5	22	27	4	59	38,06
CATEGORIA B	1	7	15	25	4	52	30,59	60,47			4	24	6	34	21,94
CATEGORIA A						0	0,00	0,00				1		1	0,65
Totale personale	2	12	53	83	20	170	100,00	52,31	1	7	47	87	13	155	100,00
% sul genere (1+3)	1,18	7,06	31,18	48,82	11,76	100			0,65	4,52	30,32	56,13	8,39	100	
% sul personale complessivo (2)	66,67	63,16	53,00	48,82	60,61	52,31			33,33	36,84	47,00	51,18	39,39	47,69	

(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

Inquadramento \ 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)
DIRIGENTI							0,00	0,00				1		1	2,17	100,00
CATEGORIA D		2				2	28,57	22,22		2	4	1		7	15,22	77,78
CATEGORIA C	1					1	14,29	50,00		1				1	2,17	50,00
CATEGORIA B	2		1	1		4	57,14	9,76	1	7	10	16	3	37	80,43	90,24
CATEGORIA A							0,00	#DIV/0!							0,00	#DIV/0!
Totale personale	3	2	1	1	0	7	100,00	13,21	1	10	14	18	3	46	100,00	86,79
% sul genere (1+3)	42,86	28,57	14,29	14,29	0,00	100			2,17	21,74	30,43	39,13	6,52	100		
% sul personale complessivo (2)	75,00	16,67	6,67	5,26	0,00	13,21			25,00	83,33	93,33	94,74	###	86,79		

(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 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)
Tipo Presenza																
Tempo Pieno		7	39	71	17	134	78,82	52,96	1	7	40	57	14	119	76,77	47,04
Part Time >50%	1	3	17	9	1	31	18,24	46,27			11	25		36	23,23	53,73
Part Time <50%	1	2		2		5	2,94	100,00						0	0,00	0,00
Totale	2	12	56	82	18	170	100,00	52,31	1	7	51	82	14	155	100,00	47,69
% sul genere (1+3)	1,18	7,06	32,94	48,24	10,59	100,00			0,65	4,52	32,90	52,90	9,03	100,00		
% sul personale complessivo (2)	66,67	63,16	52,34	50,00	56,25	52,31			33,33	36,84	47,66	50,00	43,75	47,69		

(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
Totale personale	18	100,00	66,67	9	100,00	33,33	27	100,00	100,00
% 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	2	3	9	3		17	10,00	53,13	1	6	8			15	9,68	46,88
Tra 3 e 5 anni		6	7	4		17	10,00	70,83		3	4			7	4,52	29,17
Tra 5 e 10 anni		2	25	35		62	36,47	63,92			13	20	2	35	22,58	36,08
Superiore a 10 anni			15	40	19	74	43,53	43,02			26	65	7	98	63,23	56,98
Totale	2	11	56	82	19	170	100,00	52,31	1	9	51	85	9	155	100,00	47,69
% sul genere (1+3)	1,18	6,47	32,94	48,24	###	100,00			0,65	5,81	32,90	54,84	5,81	100,00		
Totale % (2)	66,67	55,00	52,34	49,10	###	52,31			33,33	45,00	47,66	50,90	###	47,69		

(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

DIRIGENTI	96.277,50	104.314,60	8.037,10	8,35
DIRIGENTI a tempo determinato	87.006,85	83.129,26	-3.877,59	-4,46
CATEGORIA D	34.038,29	34.129,44	91,16	0,27
CATEGORIA C	27.796,96	26.768,05	-1.028,91	-3,70
CATEGORIA B	23.150,72	22.360,73	-789,99	-3,41
CATEGORIA A		20.733,10		
Totale personale	30.614,00	29.361,99	-1.252,01	-4,09

N. dipendenti preso a riferimento (3+4)	170	155	325
% sul personale complessivo (5)	92,90	100,00	96,15

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									
Laurea magistrale	4	100,00		2	100,00		6	100,00	
Master di I livello									
Master di II livello									
Dottorato di ricerca									
Totale personale	4	100,00	66,67	2	100,00	33,33	6	100,00	100,00
% sul personale complessivo (3)			66,67			33,33			100,00

(1) = I dati rappresentano le informazioni in possesso dell'Amministrazione all'atto dell'assunzione e/o dichiarato 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)
Inferiore al Diploma superiore	34	20,00	44,74	33	21,29	43,42	76	22,89
Diploma di scuola superiore	93	54,71	57,76	66	42,58	40,99	161	48,49
Laurea	3	1,76	75,00	1	0,65	25,00	4	1,20
Laurea magistrale	40	23,53	43,96	55	35,48	60,44	91	27,41
Master di I livello								
Master di II livello								
Dottorato di ricerca								
Totale personale	170	100,00	51,20	155	100,00	46,69	332	100,00
% sul personale complessivo (3)			51,20			46,69		

(1) = I dati rappresentano le informazioni in possesso dell'Amministrazione all'atto dell'assunzione e/o d 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

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	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)
Commissioni di concorso	19	100,00	190	23	100,00	230	10	100,00	100
Totale personale	19	100,00	190	23	100,00	230	10	100,00	100
% 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)
Tipo Misura conciliazione																
Personale che fruisce di part time a richiesta			1	5	0	6	3,16	50,00			2	4		6	2,68	50,00
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00							0	0,00	
Personale che fruisce del lavoro agile	0	3	30	41	18	92	48,42	45,77	1	31	58	19	109	48,66	54,23	
Personale che fruisce di orari flessibili	0	3	30	41	18	92	48,42	45,77	1	31	58	19	109	48,66	54,23	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0	0,00							0	0,00	
Totale	0	6	61	87	36	190	100,00	45,89	0	2	64	120	38	224	100,00	54,11
Totale % *	0,00	3,16	32,11	45,79	18,95	100			0,00	0,89	28,57	53,57	16,96	100		
% sul personale complessivo (2)	###	75,00	48,80	42,03	48,65	45,89			###	25,00	51,20	57,97	51,35	54,11		

(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	463	69,83	39,64	705	76,38	60,36	1168	73,64	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	148	22,32	50,17	147	15,93	49,83	295	18,60	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	52	7,84	42,28	71	7,69	57,72	123	7,76	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti		0,00	#DIV/0!		0,00	#DIV/0!	0	0,00	#DIV
Totale	663	100,00	41,80	923	100,00	58,20	1586	100,00	100
% sul personale complessivo			41,80			58,20	100,00		100

(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'

Formazione Sicurezza:

- 1 corso da 4 ore che ha coinvolto 18 uomini e 7 donne (tot. Partecipanti 25)
- 1 corso da 1,5 che ha coinvolto 5 uomini e 3 donne (tot. Partecipanti 8)
- 1 corso da 5 ore che ha coinvolto 11 uomini e 10 donne (tot. Partecipanti 21)

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)
Tipo Formazione																
Obbligatoria (sicurezza)	2		5	3	1	11	100,00	45,83	3	7	3			13	100,00	54,17
Aggiornamento professionale						0	0,00	###						0	0,00	#DIV/0!
Competenze manageriali/Relazionali																
Tematiche CUG																
Violenza di genere																
Altro (specificare)																
Totale ore	2	0	5	3	1	11	100,00	45,83	0	3	7	3	0	13	100,00	54,17
% sul genere (1+3)	18,18	0,00	45,45	27,27	9,09	100,00			0,00	23,08	53,85	23,08	0,00	100,00		
Totale ore % (2)	100,00		41,67	50,00	###	45,83			0,00		58,33	50,00	0,00	54,17		

(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

Iniziativa n.

Obiettivo: descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)

Azioni: Indicare le azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo

Attori Coinvolti: Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate

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

Beneficiari: incidenza in termini di genere

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

Nota Metodologica – Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

Indicare inoltre se l'amministrazione ha provveduto a redigere il bilancio di genere

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.

Obiettivo: descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)

Azioni: Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo

Attori Coinvolti: Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate

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

Beneficiari: incidenza in termini di genere

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

Nota Metodologica – Descrivere ogni iniziativa da realizzare indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si elencano alcuni tipi di attività rientranti nella definizione:

- ✓ Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- ✓ Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati;
- ✓ Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.);
- ✓ Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.);
- ✓ Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo;
- ✓ Mappatura delle competenze del personale;
- ✓ Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico;
- ✓ Redazione Bilancio di Genere;
- ✓ Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere;
- ✓ Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto;
- ✓ Costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio;
- ✓ Istituzione e organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- ✓ Sperimentazione di sistemi di certificazione di genere.