

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

Prot. n. 12383 del 20/02/2025

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

---

ANNO 2024

---

## 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 - 4</b>
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....</b>	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....</b>	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....</b>	<b>6</b>

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	7
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	8
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	9
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	9
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’.....	10
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	11
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’ ....	11 - 12
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	13
SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....	13

**Tipo di amministrazione: ENTI LOCALI - COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO**

**SITUAZIONE AL 31.12.2024**

## 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 ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

### Amministratori

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>Inquadramento</b>																	
SINDACO					1	1	5,26	100,00							0	0,00	0,00
VICE SINDACO					1	1	5,26	100,00							0	0,00	0,00
ASSESSORI (altri)			1	1	1	3	15,79	50,00		2			1		3	23,08	50,00
<b>GIUNTA (Tot. = Sindaco + Assessori)</b>	0	1	1	1	2	5	26,32	62,50	0	2	0	1	0	3	23,08	37,50	
Presidente del Consiglio					1	1	5,26	100,00							0	0,00	0,00
Consiglieri (altri)			2	4	2	5	68,42	56,52		2	3	4	1	10	76,92	43,48	
<b>CONSIGLIO (Tot. = Sindaco + Consiglieri)</b>	0	2	4	2	7	15	78,95	60,00	0	2	3	4	1	10	76,92	40,00	
<b>Totale AMMINISTRATORI</b>	0	3	5	3	8	19	205,26	59,38	0	4	3	5	1	13	100,00	40,63	
<b>% sul genere (1+3)</b>	0,00	15,79	26,32	15,79	42,11	100			0,00	30,77	23,08	38,46	7,69	100			
<b>% sul Totale Amministratori (2)</b>	###	42,86	62,50	37,50	88,89	59,38			###	57,14	37,50	62,50	11,11	40,63			

(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	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)
SECRETARIO				1		1	0,58	100,00						0	0,00	0,00
DIRIGENTI a tempo indeterminato				1	3	4	2,31	80,00				1		1	0,58	20,00
CATEGORIA D		4	13	24	15	56	32,37	45,16	1	8	26	22	11	68	39,31	54,84
CATEGORIA C	1	7	17	22	11	58	33,53	48,74	2	5	12	30	12	61	35,26	51,26
CATEGORIA B	1	10	13	21	9	54	31,21	65,85		1	3	13	11	28	16,18	34,15
CATEGORIA A						0	0,00	0,00				1	0	1	0,58	100,00
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>43</b>	<b>69</b>	<b>38</b>	<b>173</b>	<b>100,00</b>	<b>52,11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>67</b>	<b>34</b>	<b>159</b>	<b>91,91</b>	<b>47,89</b>
% sul genere (1+3)	1,16	12,14	24,86	39,88	21,97	100			1,89	8,81	25,79	42,14	21,38	100		
% sul personale complessivo (2)	40,00	60,00	51,19	50,74	52,78	52,11			60,00	40,00	48,81	49,26	47,22	47,89		

### Personale a tempo determinato

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				1	1	2	33,33	100,00						0	0,00	0,00
CATEGORIA D			1			1	16,67	33,33	1			1		2	66,67	66,67
CATEGORIA C	1	1	1			3	50,00	75,00			1			1	33,33	25,00
CATEGORIA B						0	0,00	#DIV/0!						0	0,00	#DIV/0!
CATEGORIA A						0	0,00	#DIV/0!						0	0,00	#DIV/0!
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>	<b>66,67</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>33,33</b>
% sul genere (1+3)	16,67	16,67	33,33	16,67	16,67	100			33,33	0,00	33,33	33,33	0,00	100		
% sul personale complessivo (2)	50,00	100,00	66,67	50,00	100,00	66,67			50,00	0,00	33,33	50,00	0,00	33,33		

(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)

c) 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)	
<b>Inquadramento</b>																	
Tempo Pieno	2	15	31	57	32	137	81,55	50,93	3	13	34	56	26	132	83,54	49,07	
Part Time >50%			10	5	2	17	10,12	47,22			5	8	6	19	12,03	52,78	
Part Time =<50%		6	2	5	1	14	8,33	66,67		1	2	2	2	7	4,43	33,33	
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>43</b>	<b>67</b>	<b>35</b>	<b>168</b>	<b>100,00</b>	<b>51,53</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>66</b>	<b>34</b>	<b>158</b>	<b>100,00</b>	<b>48,47</b>	
% sul genere (1+3)	1,19	12,50	25,60	39,88	20,83	100,00			1,90	8,86	25,95	41,77	21,52	100,00			
% sul personale complessivo (2)	40,00	60,00	51,19	50,38	50,72	51,53			60,00	40,00	48,81	49,62	49,28	48,47			

(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)	17	100,00	62,96	10	90,91	35,71	27	96,43	96,43
Posizioni organizzative (ex art. 13, c. 1, lett b del CCNL 2018)				1	9,09	3,57	1	3,57	3,57
<b>Totale personale</b>	<b>17</b>	<b>100,00</b>	<b>60,71</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>39,29</b>	<b>28</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
% sul personale complessivo (2)			60,71			39,29			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 Permanenza nel profilo e livello	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	14	10	7	1	34	20,24	50,00	2	10	14	6	2	34	21,52	50,00
Tra 3 e 5 anni		5	9	8		22	13,10	51,16	1	4	11	4	1	21	13,29	48,84
Tra 6 e 10 anni		2	3	4		9	5,36	52,94			4	3	1	8	5,06	47,06
Superiore a 10 anni			21	48	34	103	61,31	52,02			12	53	30	95	60,13	47,98
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>43</b>	<b>67</b>	<b>35</b>	<b>168</b>	<b>100,00</b>	<b>51,53</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>66</b>	<b>34</b>	<b>158</b>	<b>100,00</b>	<b>48,47</b>
% sul genere (1+3)	1,19	12,50	25,60	39,88	20,83	100,00			1,90	8,86	25,95	41,77	21,52	100,00		
Totale % (2)	40,00	60,00	51,19	50,38	50,72	51,53			60,00	40,00	48,81	49,62	49,28	48,47		

(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 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	
			Valori assoluti (2)	%
	Retribuzione netta media (1)	Retribuzione netta media (1)		
SEGRETARIO	121.010,14		-121.010,14	-100,00
DIRIGENTI	99.812,68	106.882,68	7.070,00	7,08
DIRIGENTI a tempo determinato	94.243,74		-94.243,74	-100,00
CATEGORIA D	35.222,47	33.336,34	-1.886,13	-5,35
CATEGORIA C	29.423,46	27.144,27	-2.279,19	-7,75
CATEGORIA B	24.091,40	24.598,67	507,27	2,11
<b>Totale personale</b>	<b>403.803,89</b>	<b>191.961,96</b>	<b>-211.841,93</b>	<b>-52,46</b>
<b>N. dipendenti preso a riferimento (3+4)</b>	174,00	160,00	334,00	
<b>% sul personale complessivo (5)</b>	95,60	103,23	99,11	

(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	3	50,00	100,00				3	42,86	100,00
Laurea magistrale									
Master di I livello									
Master di II livello	3	50,00	75,00	1	100,00	25,00	4	57,14	100,00
Dottorato di ricerca									
<b>Totale personale</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>	<b>85,71</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>	<b>14,29</b>	<b>7</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale complessivo (3)</b>			<b>85,71</b>			<b>14,29</b>			<b>100,00</b>

(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)	% sul Totale (3)
Inferiore al Diploma superiore	29	17,26	60,42	19	12,10	39,58	48	14,77	100,00
Diploma di scuola superiore	83	49,40	58,04	60	38,22	41,96	143	44,00	100,00
Laurea	3	1,79	100,00		0,00	0,00	3	0,92	100,00
Laurea magistrale	53	31,55	42,06	73	46,50	57,94	126	38,77	100,00
Specializzazione Post Laurea							0	0,00	0,00
Master di I livello				2	1,27	100,00	2	0,62	0,00
Master di II livello				2	1,27	100,00	2	0,62	0,00
Dottorato di ricerca				1	0,64	100,00	1	0,31	100,00
<b>Totale personale</b>	<b>168</b>	<b>100,00</b>	<b>51,69</b>	<b>157</b>	<b>100,00</b>	<b>48,31</b>	<b>325</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale complessivo (3)</b>			<b>51,69</b>			<b>48,31</b>			

(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

**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.**

**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	18	100,00	180	20	100,00	200	10	100,00	100	0/9
<b>Totale personale</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	<b>180</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>	<b>200</b>	<b>10</b>	<b>100,00</b>	<b>100</b>	
<b>% sul personale complessivo (2)</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 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			1	14,29	20,00			1	1	2	4	22,22	80,00
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00	#DIV/0!						0	0,00	0,00
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	3	1	2	6	85,71	30,00	0	2	1	6	5	14	77,78	70,00
Personale che fruisce di orari flessibili						0	0,00	0,00						0	0,00	0,00
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0	0,00							0	0,00	
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>100,00</b>	<b>28,00</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	<b>72,00</b>
<b>Totale % *</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>57,14</b>	<b>14,29</b>	<b>28,57</b>	<b>100</b>			<b>0,00</b>	<b>11,11</b>	<b>11,11</b>	<b>38,89</b>	<b>38,89</b>	<b>100</b>		
<b>% sul personale complessivo (2)</b>	<b>###</b>	<b>0,00</b>	<b>66,67</b>	<b>12,50</b>	<b>22,22</b>	<b>28,00</b>			<b>###</b>	<b>###</b>	<b>33,33</b>	<b>87,50</b>	<b>77,78</b>	<b>72,00</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

**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	741	54,94	50,55	725	43,87	49,45	1466	48,84	100,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	583,83	43,28	63,36	337,65	20,43	36,64	921,48	30,70	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	24	1,78	7,72	287	17,37	92,28	311	10,36	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0,00	303,07	18,34	100,00	303,07	10,10	100,00
<b>Totale</b>	<b>1348,83</b>	<b>100,00</b>	<b>44,94</b>	<b>1652,72</b>	<b>100,00</b>	<b>55,06</b>	<b>3001,55</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale complessivo</b>			<b>44,94</b>			<b>55,06</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' (PERSONALE DI RUOLO)**

Classi d'età \ Tipo di Formazione	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)		2	3	1		6	6,12	46,15			4	3		7	5,19	53,85
Aggiornamento professionale						0	0,00	#DIV/0!						0	0,00	#DIV/0!
Competenze manageriali/Relazionali						0	0,00	#DIV/0!						0	0,00	#DIV/0!
Tematiche CUG			1			1	1,02	33,33			1	1		2	1,48	66,67
Violenza di genere			1	1		2	2,04	40,00			1	2		3	2,22	60,00
Altro – TRASPARENZA	1	10	29	33	16	89	90,82	41,98	2	13	35	50	23	123	91,11	58,02
<b>Totale ore</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>98</b>	<b>100,00</b>	<b>42,06</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>41</b>	<b>56</b>	<b>23</b>	<b>135</b>	<b>100,00</b>	<b>57,94</b>
<b>% sul genere (1+3)</b>	<b>1,02</b>	<b>12,24</b>	<b>34,69</b>	<b>35,71</b>	<b>16,33</b>	<b>100,00</b>			<b>1,48</b>	<b>9,63</b>	<b>30,37</b>	<b>41,48</b>	<b>17,04</b>	<b>100,00</b>		
<b>Totale ore % (2)</b>	<b>33,33</b>		<b>45,33</b>	<b>38,46</b>	<b>41,03</b>	<b>42,06</b>			<b>66,67</b>		<b>54,67</b>	<b>61,54</b>	<b>58,97</b>	<b>57,94</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

(4) = I dati rappresentano le informazioni trasmesse al Servizio Organizzazione e Capitale Umano; pertanto potrebbero non corrispondere alla formazione realmente conseguita

**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

### SEZIONE 3. Azioni da realizzare

Con D.D. n. 65 del 02/02/2023 è stato nominato il nuovo CUG (Azione Positiva 4 – Obiettivo Specifico 6 del PAP 2020-2022).

Con D.G. n. 57 del 31/03/2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025 contenente in PAP 2023-2025.

Obiettivo Specifico	Azione Positiva	Stato di attuazione al 31/12/2024
<u>Obiettivo specifico 1</u> Conoscenza della situazione di genere ed 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 ed aggiornamento statistico sulla situazione del personale dipendente all'interno dell'Amministrazione e raccolta sistematica dei dati già in possesso dell'Amministrazione sui dipendenti (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) anche per un'agevole lettura di genere degli stessi.	Avviata – <i>Attuazione continua</i>
	<u>Azione Positiva 2</u> informazione e sensibilizzazione del personale dipendente tramite pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente dei dati raccolti. Soggetti coinvolti: Servizio "Organizzazione e Capitale Umano" - CUG - Servizio "Gestione documentale – URP – Comunicazione".	Avviata – <i>Da aggiornare con i dati al 2023 e 2024</i>
<u>Obiettivo specifico 2</u> Promozione del modello culturale improntato al	<u>Azione Positiva 1</u> informazione rivolta alla Dirigenza ed ai Direttori di Servizio, circa il contenuto	Avviata – da aggiornare

rispetto ed alla valorizzazione delle pari opportunità.	del presente Piano, nonché la messa a disposizione di eventuale materiale informativo.	
	<u>Azione Positiva 2</u> diffusione di eventuali documenti digitali riguardanti la tematica delle pari opportunità a tutto il personale, anche tramite posta elettronica.	Da avviare
	<u>Azione Positiva 3</u> mantenimento della pagina del sito istituzionale del Comune dedicata al CUG.	Avviata – <i>Da aggiornare con i dati al 2023 e 2024</i>
	<u>Azione Positiva 4</u> promozione dell'organizzazione di eventi formativi sulle tematiche delle pari opportunità e della prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, anche con eventuale scambio di esperienze formative con enti sovraordinati.	Avviato:  • <i>Partecipazione di n. 5 dipendenti all'incontro del 5 novembre 2024 organizzato dal Comune di Porto San Giorgio sul tema "PARITÀ DI GENERE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO".</i>
	<u>Azione Positiva 5</u> organizzazione apposito modulo formativo obbligatorio sul contrasto della violenza di genere (Direttiva Ministeriale n. 2/2019).	Da avviare
	<u>Azione Positiva 6</u> sostenere il rilascio delle concessioni di patrocini o altri vantaggi per manifestazioni ed eventi a soggetti terzi che promuovano con la propria attività la cultura delle pari opportunità.	Avviata – Attuazione continua (da aggiornare)
<u>Obiettivo specifico 3</u> Contrasto alle discriminazioni. Incoraggiare azioni volte alla prevenzione delle discriminazioni.	<u>Azione Positiva 1</u> valutazione, indicativamente nel corso dell'anno 2024, previa consultazione dell'Amministrazione comunale, della nomina del Consigliere/a di Fiducia che	Nel 2023, <i>il CUG ha valutato la non opportunità</i>

	svolge funzioni di facilitazione e consulenza nella risoluzione del conflitto o del disagio che dovesse verificarsi.	
	<u>Azione Positiva 2</u> informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense in formato digitale che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti.	Da avviare
	<u>Azione Positiva 3</u> Ricognizione dei casi di mobbing manifestati all'interno dell'Ente, accertati in via definitiva dalle competenti Autorità Giudiziarie.	Avviata – Attuazione continua
	<u>Azione Positiva 4</u> ricognizione della situazione del contenzioso dei dipendenti verso l'Ente e viceversa, laddove si evidenzino aspetti discriminatori e/o di violenza.	Da avviare
	<u>Azione Positiva 5</u> eventuali proposte circa la possibilità dell'adozione e/o modificazioni di atti e/o provvedimenti relativamente ai profili riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.	Da avviare
<u>Obiettivo specifico 4</u> Valorizzazione CUG	<u>Azione Positiva 1:</u> promozione di incontri anche non formali tra i componenti.	Da avviare
	<u>Azione Positiva 2</u> promozione (qualora si rendessero necessarie) di riunioni tra il CUG e i Settori dell'Ente Comunale.	Da avviare
	<u>Azione Positiva 3</u> 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	Avviato:  •Partecipazione di n. 3 componenti il CUG all'incontro del 5 novembre 2024 organizzato dal Comune di Porto San Giorgio

	<p>organizzazioni della società civile che abbiano i medesimi obiettivi.</p>	<p><i>sul tema “PARITÀ DI GENERE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO” in cui sono intervenuti, tra gli altri, la Presidente della Commissione Pari Opportunità Regionale, la Direttrice dell’Osservatorio Legalità Economica e Diritti Fondamentali DIMA – UNIVPM, la Presidente della Commissione Pari Opportunità della Provincia di Fermo, il Presidente del CUG e l’Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Porto San Giorgio.</i></p>
<p><u>Obiettivo specifico 5</u> Corsi di formazione – moduli didattici pro benessere psico fisico Favorire la partecipazione dei dipendenti ai corsi formativi e di aggiornamento.</p>	<p><u>Azione Positiva 1</u> valutare, di concerto con l’Amministrazione e mediante il Servizio “Organizzazione e Capitale umano”, la possibilità di rinnovare i corsi effettuati in esecuzione del PAP 2017-2019 di seguito indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicazione interpersonale sul luogo di lavoro efficace; ⌚</li> <li>• Gestione dei conflitti metodo Problem solving;</li> <li>• Team Building; PAP 2023-2025 (Estratto PIAO 2023-2025) 4</li> <li>• I principi della leadership archetipale;</li> <li>• Assertività: un training esperenziale;</li> <li>• Project management.</li> </ul> <p>Sensibilizzare l’Amministrazione comunale e i Dirigenti a favorire, mediante l’organizzazione in giorni ed orari compatibili con lo svolgimento dei</p>	<p>Da avviare</p>

	servizi, la più ampia adesione.	
--	---------------------------------	--

Si rileva che l'aggiornamento Anno 2024 indica, per mero errore materiale, di “*espungere dal PAP 2023 – 2025 l’Azione Positiva 1 dell’Obiettivo specifico 2, in quanto non pertinente*”; pertanto, tale azione risulta tutt’ora prevista dal PAP vigente.

La tabella sopra riportata va integrata con le osservazioni del CUG in sede di aggiornamento del PAP.

*A cura dell’Ufficio Gestione Posizioni Assicurative, Affari Specifici e Salute dei Lavoratori del Servizio Organizzazione e Capitale Umano, 14/02/2025.*

*Responsabile del Procedimento: Dott.ssa Maria Grazia Villa - Direttore Servizio Organizzazione e Capitale Umano*

IL SEGRETARIO GENERALE  
*con funzioni di Dirigente*  
**Servizio Organizzazione e Capitale Umano**  
*(Dott. Stefano Zanieri)*