

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 2025

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

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).....

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....

TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....

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

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

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

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’.....

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

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’.....

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....

SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Personale non dirigenziale

Classi età	UOMINI					DONNE					TOT.
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	
Inquadramento											
Categoria B	0	0	1	2	1	0	0	0	2	1	7
Categoria C	0	2	4	7	0	1	1	7	6	4	32
Categoria D	0	0	2	2	1	0	0	2	6	1	14
Personale a tempo determinato	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale	1	2	7	11	2	1	1	9	14	6	54
% sul personale complessivo	1,85%	3,70%	12,96%	20,37%	3,70%	1,85%	1,85%	16,67%	25,93%	11,11%	100%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età	UOMINI						DONNE					TOT.
	< 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	
Tempo pieno	1	2	7	11	2	23	1	1	6	12	1	21
Part time >50%	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	5	10
Part time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	1	2	7	11	2	23	1	1	9	14	6	31
Totale %	1,85%	3,70%	12,96%	20,37%	3,70%	42,59%	1,85%	1,85%	16,67%	25,93%	11,11%	57,41%

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabili Settore	5	71,43%	2	28,57%	7	29,17%
Specifiche responsabilità c. 1	3	17,65%	14	82,35%	17	70,83%
Totale personale	8	33,33%	16	66,67%	24	
% sul personale complessivo	24	33,33%	36	44,44%	60	40,00%

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

Classi età	UOMINI							DONNE							TOTALE	
	< 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.	%	Tot.	%
Inferiore ai 3 anni	1	0	2	3	2	8	35%	1	0	0	2	0	3	10%	11	20%
Tra 3 e 5 anni	0	2	0	1	0	3	13%	0	1	3	0	0	4	13%	7	13%
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	3	0	5	22%	0	0	0	1	0	1	3%	6	11%
Superiore a 10 anni	0	0	3	4	0	7	30%	0	0	6	11	6	23	74%	30	56%
Totale	1	2	7	11	2	23	100%	1	1	9	14	6	31	100%	54	100%
Totale %	4%	9%	30%	48%	9%	100%		3%	3%	29%	45%	19%	100%		100%	

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		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Categoria A	0		0		0	0
Categoria B	21.027		19.818		-1.209	-5,75%
Categoria C	25.568		23.973		-1.595	-6,24%
Categoria D	37.593		29.245		-8.348	-22,21%
Totale personale	20		19		39	
% sul personale complessivo	51%		49%		100%	-34,19%

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore	3	13%	3	10%	6	11%
Diploma di scuola superiore	9	39%	14	45%	23	43%
Laurea	2	9%	4	13%	5	9%
Laurea magistrale	7	30%	8	26%	16	30%
Master di I livello	2	9%	2	6%	4	7%
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	23	0	31	0	54	0
% sul personale complessivo		100%		100%		100%

TABELLA 1.7 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di commissioni	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/01	3	21%	6	33%	9	28%
Selezioni personale	11	79%	12	67%	23	72%
Totale personale	14	100%	18	100%	32	100%

TABELLA 1.8 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età	UOMINI							DONNE							TOTALE	
	< 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	%	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	3	3	4	10	64%	10	45%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	1	0	0	2	29%	0	0	0	1	0	1	6%	3	14%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	2	1	1	5	71%	0	0	1	3	0	4	27%	9	41%
Altro: Personale che fruisce di orari personalizzati per esigenze familiari / personali	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%
Totale	0	2	3	1	1	7		0	0	4	7	4	15		22	
Totale %	0%	28%	42%	15%	15%		100,00%	0%	0%	27%	46%	27%		100%		100%

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI			DONNE			TOTALE		
	Valori assoluti	%	n. dip.	Valori assoluti	%	n. dip.	Valori assoluti	%	n. dip.
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	70	48,00%	3	81	18,00%	5	151	25,00%	8
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	75	52,00%	1	366	80%	2	441	73,00%	3
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	0	10	2,00%	1	10	2,00%	1
Totale	145	100,00%	4	457	100,00%	8	602	100,00%	12

TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE							TOTALE	
	< 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.	%	Tot.	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	36	54	12	102	11%	0	0	35	78	24	137	12%	239	11%
Aggiornamento professionale	29	91	213	461	50	844	89%	62	11	431	418	128	1050	88%	1894	89%
Competenze manageriali / Relazionali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro: Anticorruzione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	29	91	249	515	62	946	100%	62	11	466	496	152	1187	100%	2133	100%
Totale %	3%	10%	26%	54%	7%	100%		5%	1%	39%	41%	13%	99%		100%	

COMUNE DI CALOLZIOCORTE
 Protocollo Interno N. 6347/2026 del 10-03-2026
 Doc. Principale - Class. 3.12 - Copia Documento

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

Obiettivo n. 1: Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (c.u.g.)

L'Ente dispone di una sezione dedicata al **Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)** all'interno del sito istituzionale, nella quale sono riportate le principali informazioni relative al ruolo e alle funzioni del Comitato.

Nel prossimo periodo si intende prestare maggiore attenzione alla diffusione delle attività e delle finalità del C.U.G., anche attraverso un aggiornamento più puntuale dei contenuti presenti sul sito e una più ampia comunicazione interna, al fine di favorire una maggiore conoscenza dei temi legati alle pari opportunità, al benessere organizzativo e alla prevenzione delle discriminazioni.

Obiettivo n. 2: Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo

Nel corso dell'anno l'Ente ha avviato alcune iniziative volte a favorire il benessere organizzativo del personale. In particolare, sono stati attivati percorsi formativi attraverso **UPEL**, che hanno affrontato anche tematiche legate al benessere organizzativo, alla gestione dei conflitti e al miglioramento delle relazioni interne. Inoltre, a seguito della riorganizzazione dell'ufficio Formalità Amministrative e Personale avviata nell'ultimo anno, si è cercato di promuovere modalità di lavoro più collaborative e orientate a un clima lavorativo positivo, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza del servizio e la qualità dell'ambiente di lavoro.

Obiettivo n. 3: Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta

L'Ente garantisce il rispetto dei principi di pari opportunità e di non discriminazione nei confronti di tutto il personale. L'organizzazione del lavoro e l'accesso alle opportunità formative sono assicurati nel rispetto dei principi di equità e trasparenza. Le iniziative formative promosse nel corso dell'anno hanno contribuito anche alla diffusione di una maggiore sensibilità sui temi del rispetto reciproco, della gestione dei conflitti e della valorizzazione delle differenze all'interno dell'ambiente lavorativo.

Obiettivo n. 4: Conciliazione vita personale/lavoro

L'Ente ha promosso strumenti volti a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale. In particolare è stato attivato il lavoro agile e da remoto, ove compatibile con le attività svolte, e sono stati concessi orari differenziati al personale che ne ha fatto richiesta per specifiche esigenze personali o familiari.

L'Amministrazione intende proseguire in questa direzione, prevedendo un progressivo sviluppo delle modalità di lavoro flessibile, anche attraverso l'eventuale ampliamento dello smart working e una possibile revisione degli orari di servizio, con l'obiettivo di garantire una maggiore flessibilità organizzativa e favorire ulteriormente la conciliazione vita-lavoro.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

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

Iniziativa n. 1 - Attività di monitoraggio e partecipazione

Obiettivo: raccogliere bisogni e suggerimenti su pari opportunità e benessere lavorativo.

Azioni: distribuzione di questionari ai dipendenti o in forma cartacea o via email

Attori Coinvolti: Ufficio Personale

Misurazione: rendicontazione per la verifica del fabbisogno

Beneficiari: uomini e donne dipendenti dell'Ente

Spesa: nessuna spesa

Iniziativa n. 2 - Diffusione di newsletter e/o materiali informativi

Obiettivo: sensibilizzazione sul tema della parità di genere

Azioni: Diffusione di newsletter e/o materiali informativi

Attori Coinvolti: Ufficio Personale

Misurazione: erogazione di un questionario di gradimento

Beneficiari: uomini e donne dipendenti dell'Ente

Spesa: nessuna spesa

Iniziativa n. 3 – Aggiornamento del sito dedicato al C.U.G.

Obiettivo: informazione mirata sulle competenze e compiti del C.U.G.

Azioni: aggiornamento sito

Attori Coinvolti: Servizi Istituzionali, personale

Misurazione: visualizzazioni on line

Beneficiari: uomini e donne dipendenti dell'Ente

Spesa: nessuna spesa