

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 2023

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



Comune di Recoaro Terme

Provincia di Vicenza

SITUAZIONE AL 31.12.2023

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliata per tipo di contratto e categoria economica)

TOT. DIPENDENTI: 30 (N.B.: nel nostro Comune non è presente personale con qualifica dirigenziale)

- N° 5 AMMINISTRATORI

- N° 3 RESPONSABILI DI SERVIZIO

- N° 22 DIPENDENTI

N.B.: non abbiamo un Segretario dipendente reggente, ma a scavalco dal Comune di Arzignano (VI)

ORGANI DI VERTICE: SINDACO E ASSESSORI: TOT. 5

Classi età	UOMINI					DONNE				
Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Segretario Comunale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sindaco					1					
Assessori				1	1			1		1
Totale personale				1	2			1		1
% sul personale complessivo (N.30 dip.)				3,33%	6,66%			3,33%		3,33%

PERSONALE NON DIRIGENZIALE RESPONSABILE DI SERVIZIO: TOT. 3

Classi età	UOMINI					DONNE				
Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Pos. economica D7 Ind.				1						
Pos. economica D3 Ind.					1					
Pos. economica D3 Ind.							1			
Totale personale				1	1		1			
% sul personale complessivo (N.30 dip.)				3,33%	3,33%		3,33%			

PERSONALE NON DIRIGENZIALE, NON RESPONSABILE DI SERVIZIO: TOT. 22

Classi età	UOMINI					DONNE				
Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Pos. economica D6 Ind.					1					
Pos. economica D1 Ind.						1				
Pos. economica C6 Ind.										1
Pos. economica C5 Ind.				1					1	
Pos. economica C4 Ind.				2				1	1	
Pos. economica C3 Ind.									2	
Pos. economica C2 Ind.			1							
Pos. economica C1 Ind.	1									
Pos. economica B8 Ind.										1
Pos. economica B7 Ind.								2		
Pos. economica B4 Ind.								1		
Pos. economica B3 Ind.	1		2							
Pos. economica A2 Ind.		1								
Pos. economica A1 Ind.					1					
Totale personale	2	1	3	3	2	1		4	4	2
% sul personale complessivo (N.30 dip.)	6,67%	3,33%	10,00%	10,00%	6,67%	3,33%	0	13,33%	13,33%	6,67%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE (ESCLUSI SEGRETARIO E AMMINISTRATORI) PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA: TOT. 25

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% SU 25 DIP.	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	2	1	3	4	3	13	52,0%	1	1	2	4	2	10	40,0%
Part Time >50%										2			2	8 %
Part Time <50%														
Totale	2	1	3	4	3	13	52,0%	1	1	4	4	2	12	48,0%
Totale % su 25 dip.	8,0%	4,0%	12,0%	16,0%	12,0%		52,0%	4,0%	4,0%	16,0%	16,0%	8,0%		48,0%

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
SETTORE AFFARI GENERALI + SERVIZI DEMOGRAFICI E SETTORE TECNICO	1	33,33%			1	
SETTORE FINANZIARIO			1	33,33%	1	
SETTORE SOCIO-CULTURALE	1	33,33%			1	
Totale personale	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
% sul personale complessivo (TOT.30: dipendenti + amministratori)		6,67%		3,33%		

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (TOT. 25 DIPENDENTI – ESCLUSI SEGRETARIO E AMMINISTRATORI)

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<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	%
Anzianità di servizio														
Inferiore a 3 anni	2		2		1	5	20,0%	1					1	4,0%
Tra 3 e 5 anni			1			1	4,0%			1			1	4,0%
Tra 5 e 10 anni		1		2		3	12,0%		1	1	3		5	12,0%
Superiore a 10 anni				2	2	4	16,0%			2	1	2	5	20,0%
Totale	2	1	3	4	3	13		1	1	4	4	2	12	
Totale %	8,0%	4,0%	12,0%	16,0%	12,0%		52,0%	4,0%	4,0%	16,0%	16,0%	8,0%		48,0%

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (ESCLUSI SEGRETARIO E AMMINISTRATORI): N° 22 DIP. A TEMPO PIENO

Inquadramento	UOMINI N°11	DONNE N° 11	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Pos. economica D7	€ 2.707,37			
Pos. economica D6	€ 2.300,78			
Pos. economica D3	€ 2.277,34	€ 2.440,41	-€ 163,07	-7,16%
Pos. economica D1		€ 1.824,51		
Pos. economica C6		€ 2.009,98		
Pos. economica C5	€ 1.899,91	€ 1.726,84	€ 173,07	9,11%
Pos. economica C4	€ 1.931,46	€ 1.867,32	€ 64,14	3,32%
Pos. economica C3		€ 1.787,21		
Pos. economica C2	€ 1.713,84			
Pos. economica C1	€ 1.437,09			
Pos. economica B8		€ 1.770,18		
Pos. economica B4		€ 1.626,27		
Pos. economica B3	€ 1.670,03			
Pos. economica A2	€ 1.529,97			
Pos. economica A1	€ 1.296,24			
Totale personale	€ 18.764,02	€ 15.052,72	€ 3.711,31	5,27%
% sul personale complessivo				

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO: il Comune di Recoaro Terme non ha personale a livello dirigenziale

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO: TOT. 30 DIPENDENTI (COMPRESI AMMINISTRATORI)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	6,67%	0		2	6,67%
Diploma di scuola superiore	10	33,33%	11	36,67%	21	70,00%
Laurea	4	13,33%	3	10,00%	7	23,33%
Laurea magistrale	0		0			
Master di I livello	0		0			
Master di II livello	0		0			
Dottorato di ricerca	0		0			
Totale personale	16		14		30	
% sul personale complessivo		53,33%		46,67%		100,00%

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	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Totale personale							
% sul personale complessivo (=30 DIPENDENTI)							

N.B.: nel 2023 non sono stati fatti concorsi

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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta ORIZZONTALE al 83,33% (30 ore su 36)										1			1	4,00%
Personale che fruisce di part time a richiesta ORIZZONTALE al 91,66% (33 ore su 36)										1			1	4,00%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili				1	1	2	8,00%		1				1	4,00%

	UOMINI							DONNE						
Classi età	< 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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di orari personalizzati				1		1	4,00%	1		1	1		3	12,00%
Totale				2	1	3		1	1	3	1		6	
Totale %				8,00%	4,00%		12,0%	4,00%	4,00%	12,00%	4,00%			24,00%

Nota: totale considerato su 25 dipendenti (esclusi Segretario e Amministratori che non hanno orari specifici)

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

	UOMINI (N.2)		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	11	15,28%			11	15,28%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri L.104/92 (x 2 anni continuativi) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	11	15,28%			11	15,28%

N.B.: PERMESSI L.104 FRUITI A GIORNI DA N°2 DIPENDENTI. CALCOLATA PERCENTUALE SU 72 PERMESSI ANNUALI SPETTANTI (3 giorni al mese x 12 mesi x 2 dip.)

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<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	%
Tipo Formazione														
Aggiornamento professionale (n° dip.)	2	1	3	4	3	13	52%	1	1	4	4	2	12	48%
Totale ore	4	4	12	72	20	112		50	24	38	68	75		

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

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

Nel corso dell'anno 2023 ha preso avvio un percorso per il contrasto ai pregiudizi di genere nella comunicazione istituzionale, prestando attenzione all'utilizzo corretto dei generi nei provvedimenti. Sono state monitorate n°20 comunicazioni istituzionali (determine, avvisi generici ai cittadini, lettere nominative) riscontrando nel 90% dei casi il corretto utilizzo dei generi e della relativa ortografia, e in meno del 10% un utilizzo scorretto dovuto per lo più a refusi di stampa e relativa disattenzione. L'utilizzo del plurale maschile non marcato è stato in ogni caso considerato corretto.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

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

Per l'anno 2024, in considerazione dell'avvio dei progetti del PNRR riguardanti, tra gli altri, anche la ristrutturazione della sede municipale, che avrà un impatto pesante su tutta la struttura, si ritiene sufficiente implementare e rafforzare il progetto avviato nel corso del 2023.