

## Piano azioni positive

### 1. Riferimenti normativi

Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, l'obbligo di adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, che, rimandando a quanto stabilito dall'art. 6, comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001, dispone il blocco delle assunzioni di nuovo personale, compreso quello di soggetti appartenenti alle categorie protette – a carico delle amministrazioni inadempienti.

L'obbligo di adozione del Piano rappresenta la tappa conclusiva di un percorso normativo sviluppatosi - dapprima a livello comunitario e successivamente in ambito nazionale – allo scopo di introdurre principi e programmi tesi ad eliminare ogni forma di discriminazione di genere e a garantire situazioni di uguaglianza sostanziale – e non solo formale – nel mondo del lavoro.

Inizialmente, il tema della parità di genere è stato affrontato dalla legge n. 125/1991 – “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” – e, in un secondo tempo, dal D. Lgs. n. 198/2006 – “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” – che ha raccolto e coordinato in un Testo Unico le disposizioni ed i principi contenuti nella legge n. 125/1991 e nel D. Lgs. n. 196/2000 – “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”.

Sul punto, è successivamente intervenuta la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 che ha specificato le finalità e le azioni che i Piani Triennali delle Azioni Positive devono perseguire per favorire l'eliminazione degli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 rivolta a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 – tra cui sono comprese le Camere di commercio – contenente le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” è stata poi aggiornata dalla Direttiva n. 2/2019 che ha sostituito la suddetta Direttiva del 23 maggio 2007 e previsto che il Piano triennale delle azioni positive debba essere aggiornato ogni anno entro il 31 gennaio, anche come allegato al Piano della Performance

Nel corso del 2021 l'art. 6 del DL 80/2021 recante «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia» (convertito, con modificazioni, dalla L. 113/2021) ha previsto l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di un nuovo documento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in cui, una sezione dedicata alle pari opportunità.

L'adozione del primo PIAO, fissata dal decreto entro 31 gennaio, avrebbe dovuto essere preceduta da uno o più DPR volti ad abrogare *“gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”* (il PIAO appunto, art. 6 comma 5 DL

80/2021) e dall'adozione mediante decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di "un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni" (art. 6 comma 6 DL 80/2021).

Tutti i termini sono stati posticipati dal cd decreto milleproroghe (art. 1 c. 12 L. 228 del 30 dicembre 2021). In particolare: il termine per l'adozione dei DPR e del decreto ministeriale sono stati prorogati al 31 marzo con conseguente differimento del termine per l'adozione del primo PIAO al 30 aprile (e contestualmente "sospensione" fino alla medesima data di una serie di sanzioni previste per la mancata adozione dei documenti di pianificazione).

Tuttavia, alla data della stesura del presente Piano non sono stati ancora approvati né il/i decreti abrogativi né il decreto che doveva fornire uno schema tipo di PIAO. Conseguentemente, sono ad oggi vigenti sia le previsioni normative che disciplinano i differenti atti di pianificazione (performance, anticorruzione, trasparenza...) sia quella che prevede il PIAO che manca però dello schema di realizzazione.

In assenza delle previste abrogazioni e in mancanza di uno schema tipo di PIAO, questo ente ritiene di procedere all'adozione del Piano delle azioni positive secondo i modelli previsti dalla normativa sino ad oggi vigente riservandosi di integrarlo nell'atto unico di programmazione quando verrà dato corso alle abrogazioni e quando verrà reso disponibile lo schema di PIAO.

## **2. Piano delle azioni positive**

Il Piano delle Azioni Positive definisce gli obiettivi, le azioni, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare eventuali situazioni di disegualità di condizioni e differenze di trattamento tra uomini e donne che lavorano all'interno di un'organizzazione.

Il Piano si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità e l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione – non solo di genere – in ambito lavorativo e, con riferimento alla nostra realtà, in ambito camerale

La Camera di commercio di Torino, con l'adozione e la stesura di questo Piano, individua le *azioni positive* che si propone di perseguire e realizzare nel triennio 2022-2024 allo scopo di garantire la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Si segnala, inoltre, che le azioni positive individuate all'interno di questo Piano non risultano solo finalizzate alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici contro eventuali discriminazioni, bensì anche ad accrescere il livello di benessere individuale e collettivo degli stessi nell'ambito dell'organizzazione presso cui prestano la propria attività lavorativa.

## **3. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e i suoi compiti**

Istituito con legge 4 novembre 2010 n. 183, sostituisce i precedenti Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing ed ha l'obiettivo di:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevedendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta ed indiretta;

- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorandole singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Realizza i propri obiettivi, durante il relativo mandato di durata quadriennale, svolgendo compiti propositivi, consultivi e di verifica. Rispetto ai compiti di carattere propositivo, risultano a riguardo fondamentali l'indicazione di azioni positive, gli interventi e i progetti che il Comitato deve effettuare nell'ambito dell'amministrazione.

Presso la Camera di commercio di Torino, il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito con determinazione n. 72 del 13 maggio 2011 del Segretario Generale.

Con determinazione n. 27/A-SG del 29/01/2020, il CUG della Camera di commercio di Torino è stato rinnovato, essendo giunto a scadenza il precedente mandato di durata quadriennale.

Il CUG aziendale continua a far parte della Rete cittadina di Comitati Unici di Garanzia con l'obiettivo di scambiarsi buone prassi e di collaborare alla definizione e realizzazione di iniziative comuni e ha partecipato all'Assemblea plenaria della rete nazionale dei Cug di cui è entrato a far parte formalmente a luglio 2020.

Il CUG, quale organismo di garanzia, viene interpellato e informato sulle materie di propria competenza così come demandate dall'art. 57, c. 3 del D. Lgs 165/2001 al fine di poter esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il CUG si esprime inoltre in ordine ai temi trattati all'interno del Piano Triennale delle Azioni Positive, documento posto in essere dall'ente ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, proponendo proprie osservazioni e pareri allo scopo di favorire la parità di genere e il benessere organizzativo all'interno dell'ente auspicando contestualmente, con il proprio operato, la rimozione di eventuali situazioni di criticità presenti nel contesto aziendale.

#### **4. Le Azioni Positive**

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna definisce le azioni positive come *misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.*

Le azioni positive sono dunque *misure temporanee speciali* che, in deroga al principio di uguaglianza formale di cui all'art. 3 della Costituzione tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Sono speciali poiché non generali, ma specifiche e ben definite; intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Sono inoltre *temporanee* in quanto necessarie esclusivamente per un limitato periodo di tempo utile alla rimozione delle disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni contribuisce a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale sia psicologica, e di ogni forma di discriminazione nell'ambito delle organizzazioni. Di conseguenza, attraverso il rispetto sostanziale di tali principi, viene ottimizzata la produttività del lavoro pubblico e, quindi, l'efficienza e l'efficacia organizzativa dell'Amministrazione.

## **5. Il contesto della Camera di Commercio di Torino**

L'individuazione delle azioni positive più adeguate per la Camera di commercio di Torino non può prescindere dall'analisi della situazione esistente e dalle caratteristiche del personale a tempo indeterminato (a cui è aggiunto un dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato) in servizio. A tal fine si allega la rilevazione effettuata al 31/12/2021 sulla base del format previsto dalla direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica.

## **6. LE INIZIATIVE DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2022-2024**

Le azioni, ripartite in linee da realizzarsi nel triennio 2022-2024, sono in parte la conferma degli obiettivi e delle azioni previste nei piani precedenti in quanto sempre corrispondenti alle finalità di promuovere, sensibilizzare e diffondere la cultura delle pari opportunità, valorizzare le differenze e conciliare vita-lavoro:

### **Linea n. 1**

#### **Obiettivo:**

**Promuovere interventi organizzativi interni finalizzati a garantire il miglioramento della conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro e lo sviluppo personale**

#### Azioni:

- garantire orari lavorativi che, in accordo alle esigenze organizzative dell'ente, permettano una migliore conciliazione tra esigenze a livello familiare e professionale attraverso fasce flessibili in ingresso molto più ampie, con possibilità di richiedere una maggiore flessibilità oraria non esclusivamente in entrata e in uscita e, qualora necessario, anche una diversa articolazione oraria
- ampliare l'utilizzo del telelavoro quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa idonea sia a favorire la creazione di un'amministrazione moderna ed efficiente sia ad offrire al/alla dipendente maggiore flessibilità oraria ed autonomia consentendogli di conciliare al meglio esigenze extra-lavorative ed impegni professionali
- confermare e regolamentare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, su base volontaria e in relazione alle attività svolte garantendo maggiore flessibilità organizzativa e di orario rispetto allo smart working applicato durante la fase emergenziale

- favorire la formazione di tutti i dipendenti e le dipendenti come metodo continuo e permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali o collettivi rivolgendo maggiore attenzione verso coloro che hanno orario ridotto, diversamente articolato, che hanno aderito al progetto di telelavoro o che svolgono attività in smart working, favorendo - ove possibile - la frequenza di corsi con relatore in sede o in videoconferenza e prevedendo - sempre, ove possibile - orari di formazione compatibili con le diverse tipologie di orario, magari concentrati al mattino o nella fascia obbligatoria. La formazione, in quanto leva essenziale nella gestione delle risorse umane viene assicurata a tutti i/le dipendenti, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni formativi formalizzati nel piano della formazione.

## **Linea n. 2**

### **Obiettivo:**

**Promuovere iniziative a favore dei dipendenti durante il periodo della gravidanza e della mamma lavoratrice al rientro dalla maternità**

### Azioni:

- conservare ed aggiornare costantemente la guida "Aspettando insieme", vademecum per le future mamme e papà dipendenti della Camera di commercio di Torino
- proseguire nel progetto di inserimento a favore delle dipendenti lavoratrici al rientro dalla maternità attraverso incontri mirati con il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, con il proprio Responsabile di Settore e con un *tutor*
- agevolare l'applicazione degli istituti previsti dalla normativa vigente e promuovere la rimozione di ogni ostacolo all'esercizio dei diritti garantiti dalla legge
- promuovere la conoscenza degli istituti e, più in generale, della normativa a tutela della maternità, della paternità e dell'infanzia

Si precisa che il percorso di reinserimento di cui al secondo punto viene adottato per tutti/e dipendenti che ritornano a svolgere attività lavorativa dopo un lungo periodo di assenza anche se non strettamente legati alla maternità

## **Linea n. 3**

### **Obiettivo:**

**Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora ed agire contro qualsiasi genere di discriminazione.**

La Camera di commercio di Torino mette in atto tutte le azioni necessarie al corretto funzionamento del CUG:

- Supporto dell'attività del CUG
- Integrazione dell'attività del CUG con quella svolta dalla rete dei CUG della Provincia di Torino e nazionale
- Messa a disposizione delle risorse necessarie per il perseguimento delle finalità del CUG
- Coinvolgimento del CUG nelle materie di competenza
- Disponibilità nella realizzazioni di campagne a favore della sensibilizzazione contro la violenza sulle donne
- Formazione dei componenti del CUG sulle tematiche di interesse e autorizzazione a partecipare a convegni esterni di interesse
- Promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche inerenti alle pari opportunità ed alle altre materie rientranti nella competenza del CUG, anche attraverso gli strumenti utilizzati per tutte le comunicazioni al personale

#### **Linea n. 4**

##### **Obiettivo:**

**Promuovere il benessere organizzativo aziendale ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro.**

- Servizio di counselling: viene confermata la possibilità di usufruire del servizio istituito presso l'Ente già a decorrere dal 2017 allo scopo di promuovere sempre più il benessere organizzativo aziendale e individuale.

Il servizio è gestito dall'Istituto Change – istituto accreditato che lavora per promuovere la qualità delle comunicazioni nei sistemi umani, per migliorare le relazioni fra professionisti e cittadini, per facilitare i processi di cambiamento, per favorire la cooperazione e la solidarietà – con la finalità di supportare i/le dipendenti nella gestione di eventuali difficoltà lavorative.

Consiste in un intervento utile a chi sente il bisogno di un affiancamento competente in una fase particolare della vita personale e lavorativa. In un percorso breve, permette di far emergere strumenti e capacità della persona per affrontare un cambiamento o una situazione imprevista; riesaminare una situazione complessa; vagliare ipotesi, opportunità, opzioni; orientarsi verso una decisione; ridefinire esigenze e aspettative; utilizzare al meglio le risorse personali e quelle dei sistemi di riferimento.

- Servizio di supporto psicologico: si valuterà la possibilità di mettere a disposizione dei dipendenti interessati la possibilità di un percorso di sostegno psicologico, individuando una struttura alla quale accedere al di fuori dell'orario di lavoro
- Welfare aziendale integrativo: verrà confermata l'adesione ad una piattaforma di servizi welfare in modo da permettere al/alla dipendente di scegliere tra una varietà di servizi quello che maggiormente risponde alle proprie esigenze personali e/o familiari
- Mobilità sostenibile: viene confermata l'adesione alla Convenzione "Smart Mobility", a cui la Camera di commercio di Torino ha aderito già dal 2018, con l'azienda di trasporto pubblico locale Gruppo Torinese Trasporti. Si tratta di un'iniziativa che concilia due finalità molto importanti: da un lato, favorire e sensibilizzare alla mobilità sostenibile sul territorio favorendo gli spostamenti casa-

lavoro attraverso i mezzi di trasporto pubblico; dall'altro, introdurre benefici in favore dei/delle dipendenti interessati/e all'iniziativa, consistenti sostanzialmente nell'acquisto anticipato dell'abbonamento annuale a prezzo scontato (attraverso la corresponsione di un contributo aziendale) da parte della Camera di commercio di Torino con possibilità di successiva rateizzazione dello stesso attraverso trattenuta mensile in busta paga.

Attraverso la sottoscrizione di tale convenzione, i/le dipendenti camerali hanno inoltre ottenuto la possibilità di poter beneficiare di altri vantaggi, quali:

- iscrizione gratuita al servizio di car sharing "Car2GO" e 5 euro omaggio in minuti di guida
- iscrizione agevolata al servizio di TOBike al costo di 25 euro a fronte di un costo effettivo di 32 euro e copertura assicurativa RCT gratuita (Responsabilità Civile Trasportato).

Per i/le dipendenti che non fruiscono dei mezzi pubblici la Camera di commercio, al fine di sensibilizzare anche all'utilizzo dei mezzi a basso impatto ambientale e al car-sharing, continuerà a riconoscere, come già avvenuto dal 2019, un contributo (pari a quello corrisposto per gli abbonamenti) per l'utilizzo degli spostamenti casa-lavoro con mezzi alternativi all'auto o comunque meno inquinanti.

## **Linea n. 5**

### **Obiettivo:**

**Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione al tema stress lavoro correlato.**

### Azioni:

- continuare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi) – in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione – che possono portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro correlato
- in presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti
- analizzare i dati anche in relazione agli interventi già avviati dall'ente per ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro.
- attuare interventi idonei allo svolgimento delle attività in presenza in piena sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici qualora necessari per ridurre rischio di contagio da Covid-19 in linea con eventuali disposizioni che nel tempo dovessero essere emanate

Con particolare riferimento allo stress lavoro correlato, si precisa che la rilevazione verrà effettuata nel 2023 con riferimento al triennio 2020-2022

## **Linea n. 6**

### **Obiettivo:**

**Promuovere la difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, il mobbing e lo stalking.**

### Azioni:

- garantire il continuo impegno a contrastare le discriminazioni di ogni tipo, azioni di mobbing e stalking a danno dei lavoratori e delle lavoratrici, assicurando un pronto intervento per eliminare e contrastare tali situazioni eventualmente segnalate direttamente all'Ente o attraverso il CUG

## Sezione 1 - Dati sul personale e retribuzioni

### 1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 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
Dirigente di livello non generale		0	0	0	3	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	B	0	0	1	2	2	0	0	1	7	5
Personale non dirigente	C	0	1	14	18	4	0	5	44	61	11
Personale non dirigente	D	0	0	6	14	2	0	4	28	29	6
Totale personale		0	1	21	37	8	0	9	73	98	22
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,37	7,81	13,75	2,97	0,00	3,35	27,14	36,43	8,18

### 1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,99
Part Time >50%	0	0	1	1	0	2	5,71	2,99	0	1	14	16	2	33	94,29	16,34
Tempo Pieno	0	1	20	36	8	65	28,02	97,01	0	8	58	81	20	167	71,98	82,67
Totale	0	1	21	37	8	67			0	9	73	98	22	202		
Totale %	0,00	0,37	7,81	13,75	2,97	24,91			0,00	3,35	27,14	36,43	8,18	75,09		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	8	34,78	44,44	15	65,22	30,00	23	33,82
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	10	22,22	55,56	35	77,78	70,00	45	66,18
Totale personale	18			50			68	
Totale % sul personale complessivo	6,69			18,59			25,28	

#### 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	0	0	2	3	0	5	55,56	8,93	0	1	2	0	1	4	44,44	1,99
Tra 5 e 10 anni	0	1	3	0	0	4	2,07	7,14	0	4	67	97	21	189	97,93	94,03
Superiore a 10 anni	0	0	16	31	0	47	85,45	83,93	0	4	4	0	0	8	14,55	3,98
Totale	0	1	21	34	0	56			0	9	73	97	22	201		
Totale %	0,00	0,39	8,17	13,23	0,00	21,79			0,00	3,50	28,40	37,74	8,56	78,21		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### 1.5 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTI	€88542,00	€90938,70	€ 2396,70	2,64
D	€33008,20	€32036,80	€ -971,40	-3,03
C	€23267,80	€23744,00	€ 476,20	2,01
B	€19146,30	€19980,10	€ 833,80	4,17

#### 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Dirigente di livello non generale	Laurea magistrale	3	75,00	1	25,00	4	100,00
Totale personale		3		1		4	
Totale % sul personale complessivo		1,12		0,37		1,49	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
B	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,13
B	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,75
B	Inferiore al Diploma superiore	4	30,77	9	69,23	13	4,91
C	Diploma di scuola superiore	24	25,26	71	74,74	95	35,85
C	Laurea	12	20,34	47	79,66	59	22,26
C	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	1,51
D	Diploma di scuola superiore	6	24,00	19	76,00	25	9,43
D	Laurea	16	25,00	48	75,00	64	24,15
Totale personale		64		201		265	
Totale % sul personale complessivo		23,79		74,72		98,51	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
SELEZIONE PUBBLICA CAT C AMMINISTRATIVO	2	28,57	5	71,43	7	33,33	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
SELEZIONE PUBBLICA C CONTABILE	4	57,14	3	42,86	7	33,33	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA D CONTABILE	3	42,86	4	57,14	7	33,33	Uomo
Totale personale	9		12		21		
Totale % sul personale complessivo	3,35		4,46		7,81		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	4	3	0	7	15,22	10,00	0	1	21	13	4	39	84,78	14,44
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	2	0	2	11,11	2,86	0	0	6	8	2	16	88,89	5,93
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	21	30	7	59	24,69	84,29	0	9	67	87	17	180	75,31	66,67
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,37
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,37
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,37
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	1,11
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	9	2	17	100,00	6,30
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	0	1	0	1	12,50	1,43	0	0	3	4	0	7	87,50	2,59
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	1	0	0	1	100,00	1,43	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,74

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 85%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,37
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 90%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,74
Totale	0	1	26	36	7	70			0	11	109	125	25	270		
Totale %	0,00	0,29	7,65	10,59	2,06	20,59			0,00	3,24	32,06	36,76	7,35	79,41		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Note tabella 1.9

Non potendo inserire le specifiche % dei contratti part time in essere, ho inserito i dati, laddove mancanti, nelle % più prossime (es. pt 66% è indicato insieme al 69% nella riga del pt 69,44%)

### 1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	6	19,35	25	80,65	31	43,06
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4	30,77	9	69,23	13	18,06
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	12,00	22	88,00	25	34,72
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	33,33	2	66,67	3	4,17
Totale permessi	14	19,44	58	80,56	72	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	16	0	6	42	6	70	25,93	6,78	32	16	94	36	22	200	74,07	5,59