

UNIONE VALLI E DELIZIE

ALLEGATO 1) alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ 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 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
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 LOCALE

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

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 macro aree 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).

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					TOTALE DIPENDENTI
	< 30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	60 e over	< 30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	60 e over	
SEGRETARIO FASCIA A											
DIRIGENTE					1				1		2
DIRIGENTE TEMPO DET.								1			1
AREA FUNZIONARI		3	2	5		1		5	6	3	25
AREA ISTRUTTORI	2	2	10	6	3	2	3	9	12		49
AREA OPERATORI ESPERTI					1					1	2
AREA OPERATORI											
TEMPO DETERMINATO											
Totale personale (*)	2	5	12	11	5	3	3	15	19	4	79
% di Area di Inquadramento sul personale complessivo	2,53%	6,33%	15,19%	13,92%	6,33%	2,56%	1,29%	20,51%	21,79%	7,69%	100%

(*) Totale dipendenti = 79

Uomini = 35

Donne = 44

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 <hr/> Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	30-39	40-49	50-59	60 e over	Tot	% (1)	<30	30-39	40-49	50-59	60 e over	Tot	% (1)
Tempo Pieno	2	5	12	11	5	35	100%	3	3	14	18	4	42	95,75 %
Part Time >50% (uguale o maggiore)										1	1		2	4,25 %
Part Time <50% (minore)														
Totale (*)	2	5	12	11	5	35		3	3	15	19	4	44	

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>

(*) Il totale dei dipendenti è comprensivo anche dei segretari, dirigenti e personale con incarico di EQ.

La percentuale indicata in colonna **(1)**, è calcolata sul totale di genere.

TABELLA 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	% SUL TOTALE DIPENDENTI
PERSONALE CON INCARICO DI EQ	2	5,7%	1	2,2%	3	3,79%
.....						
.....						
.....						
Totale personale	2		1		3	

Totale dipendenti = 79

Uomini = 35

Donne = 44

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	30-39	40-49	50-60	> di 60	Tot	%	<30	30-39	40-49	50-60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	2	3	3	1		9		2	3	2	3		11	
Tra 3 e 5 anni		2	2	2		6		1		2	2		6	
Sup. a 5 e fino a 10 anni			7	8	4	20				10	13	4	27	
Superiore a 10 anni														
Totale (*)	2	5	12	11	4	34		3	3	14	18	4	42	
Totale % sul totale di genere	5%	14%	34%	33%	14%	100%		6%	6%	36%	43%	9%	100%	

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età. (*) Nel totale dei dipendenti sono comprese i dipendenti con incarico di EQ (sono esclusi i dirigenti ed i segretari), inoltre l'anzianità è riferita alla permanenza all'interno dell'Ente in esame (sono escluse anzianità precedenti maturate presso altri Enti).

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello sul genere femminile	
	Retribuzione netta media procapite (*)	Retribuzione netta media procapite (*)	Differenze in Valori	Differenze in %
SEGRETERIA FASCIA A	0	0	0	
DIRIGENTE	68.707,60	49.134,85	111,13	0,43%
AREA FUNZIONARI	25.735,62	25.846,75	223,85	0,99%
AREA ISTRUTTORI	22.832,77	22.608,92	1.436,19	7,20%
AREA OPERATORI ESPERTI	19.934,52	21.370,71	19.572,75	38,83%
AREA OPERATORI	0	0	0	0
Totale dipendenti per genere	28	38	66	
Totale retribuzione per genere	705.516,91	956.282,17	1.661.799,08	
% sul personale complessivo (**)	42,46%	57,54%	100%	

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari, incentivi, risultato, ecc...), rimborsi modello 730, del personale **A TEMPO PIENO** da considerare al netto

dei contributi previdenziali e assistenziali. Per alcune categorie non è possibile il confronto delle retribuzioni, in quanto manca uno dei due generi. Non sono compresi i dipendenti senza retribuzione a qualsiasi titolo (es. aspettativa personale, ecc) oppure dipendenti che abbiano percepito la retribuzione nell'anno successivo (ad es. un dipendente assunto a fine anno). Sono stati esclusi dal conteggio i dipendenti assunti e/o cessati nel corso dell'anno e i dipendenti con contratto a Part Time, al fine di non falsare i valori medi annui della categoria.

* Per Retribuzione media netta abbiamo inteso lo stipendio medio pro capite suddiviso per genere e per categoria, comprensivo di tutte le indennità accessorie liquidate, al netto di IRPEF, addizionali, contributi previdenziali ed assistenziali. La media degli importi è stata fatta per i dipendenti in servizio al **31/12/2024 con 13 mensilità (compreso segretari e dirigenti)**:

Totale dipendenti presi in esame con 13 mensilità a tempo pieno = 66

Uomini = 28

Donne = 38

** Percentuale di genere sulla retribuzione netta **complessiva di uomini e donne** in servizio al **31/12/2024**.

Totale Retribuzione NETTA (tot. Dipendenti 66) = 1.661.799,08

di cui:

28 Uomini = 705.516,91

38 Donne = 956.282,17

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori di genere	%	Valori di genere	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	25%	2	75%	3	100%
Altri Titolo post-Laurea						
Dottorato di ricerca						
Master di I e II livello						
Totale personale	1		2		3	
% sul personale complessivo dirigenziale						

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc). I dati riportati sono riferiti al solo personale dirigenziale.

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% sul totale di genere	Valori assoluti	% sul totale di genere	Valori assoluti	% sul totale dipendenti
Inferiore al Diploma superiore	2	6%			2	3%
Diploma di scuola superiore	21	62%	20	48%	41	54%
Laurea breve	3	8%	2	4%	5	7%
Laurea magistrale	8	24%	19	46%	27	35%
Altri Titolo post-Laurea			1	2%	1	1%
Dottorato di ricerca						
Totale personale	34		42		76	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento. I dati riportati sono riferiti al personale NON dirigenziale compreso personale con incarico di EQ.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO - NOMINE

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Agente PL AI	2	75%	1	25%	3	100%	U
Istruttore Tecnico AI	1	25%	2	75%	3	100%	D
Totale personale							
% sul personale complessivo							

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso **nominata nell'anno 2024** (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne con l'indicazione di genere del Presidente della commissione.

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	30-39	40-49	50-60	> di 60	Tot	%	<30	30-39	40-49	50-60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time orizzontale >50% (nuova richiesta o proroga nell'anno 2024).										1	1		2	
Personale che fruisce di telelavoro.														
Personale che fruisce del lavoro agile.				2	2	4			3		7		10	
Personale che fruisce di orari flessibili. (*)	2	5	12	11	5	35		3	3	15	19	4	44	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale (**)	2	5	12	13	7	39		3	6	16	27	4	56	

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione **nell'anno 2024**, in servizio al 31/12/2024. Per il Part-Time richiesto, specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

(*) In merito all'utilizzo della flessibilità oraria, tutti i dipendenti possono usufruirne ad eccezione di alcuni settori che presentano un ridotto ricorso alla flessibilità oraria in quanto caratterizzati da attività incompatibili con tale misura di conciliazione, come ad esempio la polizia locale (dal 2025 in via sperimentale viene gestita la flessibilità anche per il corpo di PL).

(**) Nel totale è indicato il numero dei dipendenti che nell'anno **2024** ha utilizzato le misure di conciliazione vita privata-lavoro.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero Permessi						
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti per sè stessi o assistenza a terzi.						
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti per sé stessi o assistenza a terzi. (*)	693		946		1639	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti (**)	33		16		49	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (***)			240		240	
Numero giorni per congedo biennale retribuito	130		158		288	
Totale dipendenti che hanno fruito di permessi o congedi	10		14		24	
% sul personale complessivo di genere	28%		32%			

(**) Nei permessi **orari** L.104/1992 sono incluse anche le ore utilizzate per giornate intere.

(**) Nei permessi **giornalieri per congedi parentali** sono compresi anche le giornate riferite ai congedi per malattia del bambino.

(***) Nei **congedi parentali fruiti ad ore**, sono compresi anche i permessi pre-natali.

Totale dipendenti = 79

Uomini = 35

Donne = 44

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' (*)

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	30-39	40-49	50-60	> di 60	Tot ore	<30	30-39	40-49	50-60	> di 60	Tot ore
Tipo Formazione												
Obbligatoria (sicurezza)				6		6						
Formazione obbligatoria in materia di APPALTI			8	8	4	20	4		12	32		48
Formazione obbligatoria in materia di TRASPARENZA ANTICORRUZIONE	12	8	56	64	20	160	20	12	92	120	32	276
Aggiornamento professionale in materie specifiche d'ufficio e competenze digitali	23,50	2	52,50	316	45	439	31	17	135	196	23	402
Competenze manageriali/relazionali												
Totale ore						625						726

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).

(*) In questa tabella, sono inserite il numero totale di ore di formazione fruita da tutti i dipendenti e attivata dai Comuni e dall'Unione (alla quale è stata conferita la funzione).

La formazione fruita è stata ricavata per ogni corso attivato, moltiplicando il numero di ore di corso per il Numero di persone partecipanti. Tale operazione è stata svolta per ogni corso attivato e la loro somma costituisce il totale delle ore di formazione fruite.

Nell'anno 2024 i dipendenti dell'Unione Valli e Delizie hanno fruito complessivamente di n. 1.351 ore di formazione.

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. (ANNO 2024).

Il Piano delle Azioni Positive, è un documento attraverso il quale l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i comuni ad essa aderenti di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, si dotano di una propria unica programmazione di azioni positive a valenza triennale per le dipendenti e i dipendenti volte alla promozione di obiettivi di parità e pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo oltre che alla prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, nonché alla valorizzazione delle persone.

Il Piano triennale di azioni positive per il benessere organizzativo (PTAP), in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, deve essere aggiornato annualmente, anche come allegato al Piano della performance ora in modo integrato nella Sezione 2 del PIAO – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione Sottosezione 2.2.2. Obiettivi di Pari Opportunità.

Link di collegamento al PIAO Unione Valli e Delizie:

<https://www.unionevalliedelizie.fe.it/trasparenza-pagina/piao-piano-integrato-attivita-e-organizzazione>

L'adozione del PTAP, in continuità con il precedente, avviene su proposta del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo altresì dei comuni aderenti.

Il Piano delle Azioni Positive, ha una valenza triennale ed è uno strumento dinamico in quanto, ogni anno potrà eventualmente essere confermato, integrato o modificato sulla base di nuove o diverse valutazioni.

Si allega la scheda di monitoraggio al 31.12.2024 delle azioni intraprese e obiettivi raggiunti (allegato 2 al PIAO).

L'amministrazione non 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 OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO (ANNO 2025).

LE AZIONI POSITIVE PREVISTE PER L'ANNO 2025 SONO CONTENUTE ALL'INTERNO DEL *PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027*, CHE AGGIORNA E MODIFICA IL PRECEDENTE PIANO 2024-2026.

Il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 **dell'Unione Valli e Delizie**, rappresentativo anche dei Comuni aderenti all'Unione ovvero ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, è stato predisposto in collaborazione col Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Unione in carica alla suddetta data in continuità con gli obiettivi inseriti nel precedente PTAP.

Il Piano delle Azioni Positive di cui sopra, è stato inserito all'interno del PIAO 2025-2027, nella Sezione 2 "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" e pubblicato sul **sito dell'Unione** e sulla Intranet previa, comunicazione ai componenti del CUG e alla Consiglieria di Parità.

Si allegano i prospetti relativi agli obiettivi inseriti nel Piano azioni Positive triennio 2025-2027 e allegati al PIAO. Si allega parte descrittiva del Piano azioni positive 2025-2027 e allegato al PIAO.

Link di collegamento al PIAO Unione:

<https://www.unionevalliedelizie.fe.it/trasparenza-pagina/piao-piano-integrato-attivita-e-organizzazione>

Con riferimento alle azioni sopra riportate, si dà atto che, con la presente rendicontazione, si adempie a quanto previsto al punto 1) della Sezione II della Direttiva n. 2/2019.