

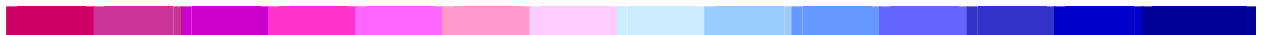
COMITATO UNICO DI GARANZIA
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni.



Relazione annuale

ai sensi della Direttiva 4 marzo 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica e
del Dipartimento per le Pari Opportunità

attuazione al 31/12/2013



INDICE

<u>Parte I – Azioni positive intraprese nel periodo 2009-2013.</u>	3
<u>Parte II – Monitoraggio del personale, suddiviso per genere.</u>	6
<i>II.1. Personale in servizio nel quadriennio 2009-2013, suddiviso per genere.</i>	9
<i>II.2. Personale in servizio nel quadriennio 2009-2013, suddiviso per qualifica professionale ed età.</i>	13
<i>II.3. Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2013.</i>	17
II.3.1. Inquadramento contrattuale	19
II.3.2. Titoli di studio	23
II.3.3. Rapporto di lavoro – Tempo pieno o tempo parziale	27
II.3.4. Anzianità di servizio	32
II.3.5. Congedi parentali	33
II.3.6. Mobilità interne	38
<i>II.4. Ulteriori dati sull'organizzazione e politiche del lavoro.</i>	42
<u>Parte III – Piano operativo annuale – anno 2014.</u>	45

Parte I – Azioni positive intraprese nel quadriennio 2009-2013.

Con riferimento alle azioni positive promosse ed effettuate dall'Amministrazione e dal Comitato Unico di garanzia, si evidenzia quanto segue:

▪ **Azione positiva 2.1 - Monitoraggio e verifica della sperimentazione del telelavoro nell'organizzazione.**

Anche per il 2013 prosegue l'esperienza del telelavoro per alcuni dipendenti che ne hanno fatto richiesta.

Dopo i dodici progetti speciali di telelavoro avviati nel 2012, rispetto ai dieci inizialmente previsti, nel 2013 sono stati confermati sette progetti con durata prevista di 6 mesi, prorogabile, o in alcuni casi addirittura triennale.

Alcuni di questi hanno avuto una durata temporale di alcuni mesi, altri al contrario hanno avuto una durata annuale, con possibilità di prolungare ulteriormente tale modalità flessibile di gestione dell'orario di lavoro.

Tale modalità gestionale dell'orario di lavoro continua a riscuotere giudizi positivi, sia da parte dei lavoratori, sia da parte dei rispettivi Responsabili.

I lavoratori coinvolti, sia di ruolo che a tempo determinato, hanno scelto il telelavoro prevalentemente per fronteggiare bisogni di "cura" dei figli o genitori, per problemi di salute ed infine per problemi di distanza casa-lavoro, sottolineando l'ulteriore valore aggiunto di riuscire concentrarsi maggiormente senza "disturbi, distrazioni ed interferenze" rispetto al lavoro in sede.

Qui di seguito si riporta il dato statistico dei/delle dipendenti autorizzati nel 2013 alla prestazione lavorativa in telelavoro:

N. lavoratori interessati		Genere		Totale complessivo 2013
Ruolo - T.D.	Categoria	F	M	
Ruolo	B	1		1
	C	2	1	3
	D	2		2
<i>Ruolo Totale</i>		<i>5</i>	<i>1</i>	6
T.D.	D	1		1
<i>T.D. Totale</i>		<i>1</i>		1
Personale in telelavoro		6	1	7

di questi, alcuni sono lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno, altri a tempo parziale, ovvero:

Ore contrattuali	Genere		N. lavoratori	
	F	M	Totale complessivo 2013	tipologia rapporto di lavoro
20	1		5	Tempo parziale (P.T.)
30	2			
32	2			
36	1	1	2	Tempo pieno (F.T.)
<i>Totale complessivo</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>7</i>	

Con riferimento ai centri di responsabilità interessati e alla durata dei progetti si evidenzia quanto segue:

AREE	1		3		
/ Settori	1.3	1.6	3.1	5	Totale complessivo
Donne	2	1	1	2	6
Uomini			1		1
<i>Totale complessivo</i>	2	1	2	2	7

Durata progetti di telelavoro attivi nel 2013	Genere		Totale complessivo 2013
	F	M	
0 - 5 mesi			0
6 - 11 mesi	3		3
≥ 12 mesi	3	1	4
<i>Totale complessivo</i>	6	1	7

tenuto conto che al 1° gennaio 2014 tutti i sette progetti sopra descritti sono stati confermati.

▪ **Opuscolo sui congedi parentali**

Nel corso del 2013, il Comitato ha validato l'opuscolo sui congedi parentali rivolto al personale dell'Ente, con la finalità di diffondere ulteriormente la conoscenza a tutti i lavoratori-padri, oltre a fornire uno strumento di consultazione in linea con le ultime disposizioni normative per le lavoratrici interessate.

Di tale iniziativa promossa dal CUG è stata data ampia divulgazione sia attraverso la pubblicazione dell'opuscolo e della relativa informativa su Intranet, sia mediante specifico messaggio e-mail inviato a tutti i dipendenti.

▪ **Azione positiva 3.1 - Corsi e iniziative formative.**

Nell'ambito della formazione su pari opportunità, *mobbing* e benessere, il Comitato ha promosso e organizzato, in collaborazione con AFOL, la seconda edizione del seminario "Una bussola per il benessere – Pari opportunità, mobbing, stress nell'organizzazione: orientamenti ed esperienze", rivolto ai Titolari di Posizione Organizzativa e ai Funzionari dell'Ente, invitando altresì quei Dirigenti che non avevano potuto partecipare all'evento formativo organizzato nel precedente 2012.

Anche in questo caso si è dato avvio all'evento con una breve presentazione da parte della Presidente del Comitato, per poi entrare nel vivo dell'argomento con la definizione delle parole-chiavi, la successiva illustrazione del quadro normativo di riferimento, nonché la descrizione di qualche testimonianza/caso organizzativo.

▪ **Azione positiva 3.2 - Incontri a cura del CUG di informazione e promozione degli obiettivi dell'azione del CUG nei confronti di gruppi di dipendenti.**

Nel corso del 2013 il Comitato ha promosso due *focus-group* rivolti a piccoli gruppi di dipendenti, con lo scopo di informare e promuovere gli obiettivi dell'azione del Comitato sulle tematiche di genere e del benessere organizzativo, Tali incontri sono stati strutturati in modo tale da incentivare i partecipanti ad un confronto di gruppo per pensare e

riflettere “insieme” su cos’è il “benessere individuale” e il “benessere nelle organizzazioni”, col fine ultimo di sviluppare una maggiore consapevolezza sul tema, raccogliendo informazioni, idee, riflessioni, criticità e proposte con particolare riguardo l’organizzazione interna all’Ente, per stimolare, così, la propositività del singolo e non la continua critica o lamentela.

Sulla base delle adesioni volontarie dei lavoratori, sono stati organizzati due gruppi omogenei alla presenza di due conduttori/facilitatori, membri del CUG: uno con dipendenti aventi ruoli specifici di coordinatori/responsabili inquadrati nella categoria giuridica di inquadramento D/D3; l’altro con dipendenti con mansioni maggiormente esecutive, riconducibili a profili di categoria B/B3/C.

I risultati di questa attività sono stati esposti al Comitato, che a sua volta si è fatto portavoce delle proposte emerse e raccolte nella relazione esposta al Comitato di Direzione a maggio, nonché alla nuova Amministrazione a dicembre.

Tra le differenti proposte esposte, quella di far sperimentare il percorso del *focus-group* anche ai Dirigenti dell’Ente è stata accolta con interesse dagli stessi e nel mese di giugno è stato organizzato il focus “*Benessere lavorativo e dintorni*”.

▪ **Azione positiva 4.1 - Centro di ascolto per dipendenti.**

Anche nel 2013 alcuni dipendenti si sono rivolti allo sportello, quale “luogo” di ascolto, orientamento, riflessione sulle criticità della propria vita personale, professionale e sociale che l’Amministrazione comunale ha messo a disposizione dei propri dipendenti già a partire dal 2007, confermando tale strumento quale ulteriore segnale di “attenzione” al benessere individuale all’interno dell’organizzazione.

Gli incontri hanno lo scopo di far emergere i disagi, i desideri, le aspettative, le ansie delle lavoratrici/lavoratori per costruire ed individuare, insieme con la psicologa, le condotte più funzionali, nonché i cambiamenti necessari per mobilitare le risorse personali e riprendere con maggiore benessere e consapevolezza il proprio percorso evolutivo.

Parte II – Monitoraggio del personale, suddiviso per genere.

Questa sezione è dedicata alla raccolta dei dati numerici sul personale con aggiornamento al 31/12/2013.

In applicazione della normativa vigente in materia di “azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” e, nell’ambito dei Piani delle azioni positive approvati rispettivamente con deliberazione di Giunta comunale n. 194 del 20/05/2009 e con deliberazione di Giunta comunale n. 46 del 01/03/2012 relativi al triennio 2009-2011 e al triennio 2012-2014, il Progetto 1

*“Conoscenza della situazione di genere
e informazione sulla situazione dell’amministrazione del Comune di Cinisello Balsamo
sulla tematica delle Pari Opportunità”*

prevede che vengano raccolti, in un’ottica di genere, dati ed informazioni relativi alla situazione del personale dipendente al 31/12 di ciascun anno di riferimento.

La finalità di tale progetto consiste nella conoscenza in dettaglio della composizione delle risorse umane assegnate all’Ente, nonché dei ruoli e delle responsabilità delle/dei dipendenti impiegati

nei diversi settori e servizi del Comune di Cinisello Balsamo, attraverso estrapolazione ed elaborazione di dati, distinti per settore, attinenti:

- Inquadramento contrattuale (tipologia, categoria, profilo professionale)
- Titolo di studio
- Regime orario (tempo pieno / tempo parziale)
- Anzianità di servizio
- Dipendenti in congedo parentale.

L'elaborazione periodica dei dati acquisiti e la conseguente analisi degli stessi consentono di evidenziare, anno per anno, le eventuali esigenze e/o tendenze nei diversi settori o nella generalità dell'organizzazione dell'Ente, nonché le ricadute delle azioni positive promosse ed intraprese all'interno della struttura organizzativa.

Quanto precede allo scopo di attuare concretamente il principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione.

Prima di addentrarsi nella disamina dei dati, occorre ricordare che - dopo la modifica della macrostruttura e della microstruttura dell'Ente attuata dal 1° gennaio 2012 - nel corso del 2013 si sono succedute una gestione commissariale dell'Ente ed il successivo insediamento della nuova Amministrazione.

Quest'ultima, in attesa dell'ulteriore definizione della macrostruttura che vedrà la luce a partire dal 1° gennaio 2014, ha ritenuto necessario realizzare nell'immediato una prima revisione della struttura organizzativa dell'Ente, anche alla luce del rientro in servizio da un lungo periodo di aspettativa di un dirigente di ruolo, con la creazione di una quarta area funzionale denominata Area di Coordinamento, rispetto alle tre già esistenti.

Qui di seguito si riporta la tabella rappresentativa della macrostruttura vigente alla data di riferimento:

Num.	area/staff Macrostruttura	Num.	centro di responsabilità Microstruttura DI AREA - anno 2013	Dirigente di Settore/UOC	Num. Servizi	Servizi/Uffici
1	Area dei Servizi ai Cittadini	1.1	Punto in comune - Sportello polifunzionale del cittadino	VERONESE MORENO	1.1.1	Front office - Punto in Comune
					1.1.2	Back office e gestione sito internet
		1.2	Settore Servizi sociali ed educativi	CONTI MARIO	1.2.1	Servizi all'infanzia
					1.2.2	Servizi comunali per la scuola
					1.2.3	Servizio Politiche sociali: Fragilità-Famiglie
					1.2.4	Servizio Politiche sociali: Minori-Famiglie
					1.2.5	Piano di Zona
					1.2.6	Servizio Misure di protezione giuridiche
					1.2.7	U.O. Servizi amministrativi per le politiche sociali
					1.2.8	U.O. Servizi operativi e amministrativi di settore
					1.2.9	U.O.P. Prevenzione Salute
		1.3	Settore Cultura e Sport	VERONESE MORENO	1.3.1	Centro Culturale IPertini
					1.3.2	Cultura
		1.4	Settore servizi demografici e cimiteriali	VERONESE MORENO	1.3.3	Sport
					1.3.4	Scuola di musica
		1.5	Politiche per i Giovani	VERONESE MORENO	1.4.1	Anagrafe ed elettorale
1.4.2	Stato civile					
1.6	Segreteria Area Servizi ai Cittadini	VERONESE MORENO	1.4.3	Servizi cimiteriali		
			1.5	Politiche per i Giovani		
2	Area dei Servizi al Territorio	2.1	Sviluppo del Territorio	FARACI GIUSEPPE	1.6	Segreteria Area Servizi ai Cittadini
					2.1	Sviluppo del Territorio
					2.2	Ecologia e ambiente
					2.2.1	Ecologia e ambiente
					2.2.2	Commercio attività produttive e politiche del lavoro
					2.3	Mobilità e Trasporti
3	Area dei Servizi Interni e Trasversali	3.2	Settore Finanziario e Aziende Partecipate	PAZZI ROBERTA	2.4	Edilizia Privata
					2.4	Edilizia Privata
3	Area dei Servizi Interni e Trasversali	3.1	Settore Informatico	POLENGHI STEFANO	2.5	Segreteria Area Servizi al Territorio
					3.1	Servizi informatici
		3.2	Settore Finanziario e Aziende Partecipate	PAZZI ROBERTA	3.1.2	Protocollo e Archivio
					3.2.1	Bilancio e Rendiconto
					3.2.2	Economato e Provveditorato
					3.2.3	Gestione ordinaria
		3.3	Settore Risorse Umane	POLENGHI STEFANO	3.2.4	Supporto legale e aziende partecipate
					3.3.1	Organizzazione e sviluppo risorse umane
		3.4	Settore Entrate	POLENGHI STEFANO	3.3.2	Gestione giuridica ed economica delle risorse umane
					3.4.1	Servizio Entrate
3.4.2	Servizio Funzioni Catastali					
3.5	Segreteria Area Servizi Interni e Trasversali	POLENGHI STEFANO	3.4.3	Servizio Ingiunzioni fiscali ed audit		
			3.5	Segreteria Area Servizi Interni e Trasversali		
4	Settore - Polizia Locale e Protezione Civile			interim a FARACI GIUSEPPE	4.1	Pronto intervento e infortunistica stradale
					4.2	Polizia Amministrativa
					4.3	Servizio Amministrativo-Informativo e Investigativo fiscale
					4.4	Amministrazione del Settore, Gestione del personale e Protezione Civile
5	Settore di staff - Lavori Pubblici e Patrimonio			PAPI MAURO	5.1	Strade, segnaletica stradale. Arredo urbano
					5.2	Impianti stradali e reti tecnologiche
					5.3	Servizio impianti edifici pubblici
					5.4	Nuove opere e manutenzione ordinaria e straordinaria edifici pubblici
					5.5	Servizio Amministrativo
					5.6	Servizio Patrimonio
					5.7	Contratti di quartiere/Cantiere casa verso l'Agenzia della Casa
					5.8	Gestione Case ERP
					5.9	Sicurezza sul Lavoro
6	Segreteria Generale			D'ARRIGO ANTONIO	6.1	Supporto agli organi collegiali
					6.2	Messi comunali
					6.3	Stipula contratti
					6.4	Controlli Interni
7	Staff del Sindaco e della Giunta			POLENGHI STEFANO	7.1	Staff e segreteria del Sindaco
					7.2	Ufficio Stampa e comunicazione dell'Ente
					7.3	Servizio Reperimento Risorse
8	Area di Coordinamento			BERTOLA MICHELE		

A questo punto si procede con il riportare, in modo aggregato, i principali dati riguardanti il personale dipendente in servizio, per le finalità sopra descritte, sottolineando che l'analisi comparativa dei dati riferiti ai singoli centri di responsabilità risulta in talune ipotesi di difficile attuazione proprio in conseguenza delle modifiche organizzative sopra evidenziate.

II.1. Personale in servizio nel periodo 2009-2013, suddiviso per genere.

Questa sezione è dedicata alla raccolta dei dati numerici sul personale in servizio al 31 dicembre di ciascun anno, a partire dal 2009 e fino al 2013, per consentire il raffronto sulla composizione delle dotazioni organiche e per evidenziare le differenze in termini di *trend* di sviluppo negativo, che sta caratterizzando gli ultimi anni.

Anno 2013

Personale tempo indeterminato

Anno 2013 - situazione al 31/12/2013	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Personale a tempo pieno	257	50,10%	179	34,89%	436	84,99%
Personale a tempo parziale (< o = al 50%)	4	0,78%	3	0,58%	7	1,36%
Personale a tempo parziale (> al 50%)	59	11,50%	5	0,97%	64	12,48%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	320	62,38%	187	36,45%	507	98,83%
<i>% sul personale complessivo</i>		95,52%		96,89%		93,89%

Personale tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile

Anno 2013 - situazione al 31/12/2013	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Personale T.D. a tempo pieno	3	20,00%	1	6,67%	4	26,67%
Personale T.D. a tempo parziale (< o = al 50%)		0,00%		0,00%		
Personale T.D. a tempo parziale (> al 50%)	3	20,00%		0,00%	3	20,00%
Personale con contratto co.co.co. (< o = al 50%)		0,00%	2	13,33%	2	13,33%
Personale con contratto co.co.co. (> al 50%)		0,00%		0,00%		0,00%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	6	40,00%	3	20,00%	9	60,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		1,79%		1,55%		3,35%

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO (al 31/12/2013)	326	63,18%	190	36,82%	516	100,00%
---	------------	--------	------------	--------	------------	---------

Anno 2012

Personale tempo indeterminato

<i>Anno 2012 - situazione al 31/12/2012</i>	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Personale a tempo pieno	257	50,10%	182	35,48%	439	85,58%
Personale a tempo parziale (< o = al 50%)	5	0,97%	3	0,58%	8	1,56%
Personale a tempo parziale (> al 50%)	61	11,89%	5	0,97%	66	12,87%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	323	62,96%	190	37,04%	513	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		96,42%		98,45%		95,00%

Personale tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile

<i>Anno 2012 - situazione al 31/12/2012</i>	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Personale T.D. a tempo pieno	8	53,33%		0,00%	8	53,33%
Personale T.D. a tempo parziale (< o = al 50%)		0,00%		0,00%		
Personale T.D. a tempo parziale (> al 50%)	2	13,33%	1	6,67%	3	20,00%
Personale con contratto co.co.co. (< o = al 50%)		0,00%	2	13,33%	2	13,33%
Personale con contratto co.co.co. (> al 50%)	2	13,33%		0,00%		13,33%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	12	80,00%	3	20,00%	15	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		3,58%		1,55%		5,14%

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO (al 31/12/2012)	335	63,45%	193	36,55%	528	100,00%
---	------------	--------	------------	--------	------------	---------

Anno 2011

Personale tempo indeterminato

<i>Anno 2011 - situazione al 31/12/2011</i>	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Personale a tempo pieno	258	49,24%	191	36,45%	449	85,69%
Personale a tempo parziale (< o = al 50%)	5	0,95%	2	0,38%	7	1,34%
Personale a tempo parziale (> al 50%)	63	12,02%	5	0,95%	68	12,98%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	326	62,21%	198	37,79%	524	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		97,31%		96,59%		97,04%

Personale tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile

<i>Anno 2011 - situazione al 31/12/2011</i>	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Personale T.D. a tempo pieno	4	25,00%	4	25,00%	8	50,00%
Personale T.D. a tempo parziale (< o = al 50%)		0,00%		0,00%		
Personale T.D. a tempo parziale (> al 50%)	4	25,00%	1	6,25%	5	31,25%
Personale con contratto co.co.co.	1	6,25%	2	12,50%	3	18,75%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	9	56,25%	7	43,75%	16	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		2,69%		3,41%		6,10%

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO (al 31/12/2011)	335	62,04%	205	37,96%	540	100,00%
---	------------	--------	------------	--------	------------	---------

Anno 2010

Personale tempo indeterminato

Anno 2010 - situazione al 31/12/2010	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Personale a tempo pieno	263	49,53%	193	36,35%	456	85,88%
Personale a tempo parziale (< o = al 50%)	6	1,13%	2	0,38%	8	1,51%
Personale a tempo parziale (> al 50%)	62	11,68%	5	0,94%	67	12,62%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	331	62,34%	200	37,66%	531	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		97,64%		96,15%		97,07%

Personale tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile

Anno 2010 - situazione al 31/12/2010	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Personale T.D. a tempo pieno	4	25,00%	4	25,00%	8	50,00%
Personale T.D. a tempo parziale (< o = al 50%)						
Personale T.D. a tempo parziale (> al 50%)	3	18,75%	1	6,25%	4	25,00%
Personale con contratto co.co.co.	1	6,25%	3	18,75%	4	25,00%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	8	50,00%	8	50,00%	16	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		2,36%		3,85%		6,21%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO (al 31/12/2010)	339	61,97%	208	38,03%	547	100,00%

Anno 2009

Personale tempo indeterminato

Anno 2009 - situazione al 31/12/2009	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Personale a tempo pieno	272	49,82%	202	37,00%	474	86,81%
Personale a tempo parziale (< o = al 50%)	6	1,10%	2	0,37%	8	1,47%
Personale a tempo parziale (> al 50%)	60	10,99%	4	0,73%	64	11,72%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	338	61,90%	208	38,10%	546	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		97,13%		97,20%		97,15%

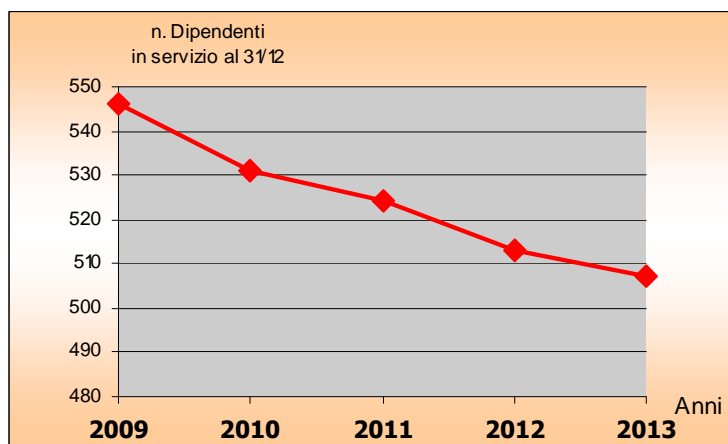
Personale tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile

Anno 2009 - situazione al 31/12/2009	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Personale T.D. a tempo pieno	4	25,00%	3	18,75%	7	43,75%
Personale T.D. a tempo parziale (< o = al 50%)						
Personale T.D. a tempo parziale (> al 50%)	4	25,00%			4	25,00%
Personale con contratto co.co.co.	2	12,50%	3	18,75%	5	31,25%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	10	62,50%	6	37,50%	16	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		2,87%		2,80%	0	5,68%

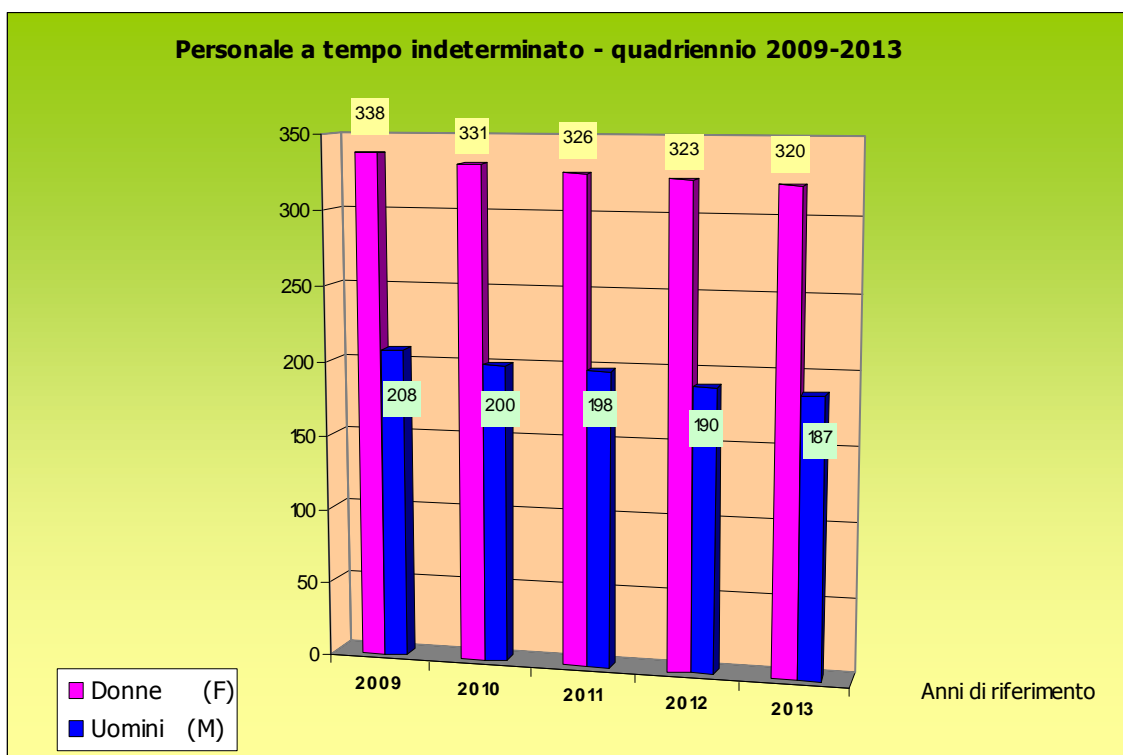
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO (al 31/12/2009)	348	61,92%	214	38,08%	562	100,00%
---	------------	--------	------------	--------	------------	---------

Con particolare riguardo al solo personale a tempo indeterminato si può, quindi, evidenziare il seguente andamento nel quadriennio:

Personale a tempo indeterminato	Anno				
	2009	2010	2011	2012	2013
Genere					
Donne (F)	338	331	326	323	320
Uomini (M)	208	200	198	190	187
Totale complessivo	546	531	524	513	507



ovvero:



II.2. Personale in servizio nel periodo 2009-2013, suddiviso per qualifica professionale ed età.

Proseguendo nell'analisi, occorre evidenziare la composizione del personale in servizio, con particolare riguardo alla suddivisione per genere, nell'ambito della qualifica e dell'età anagrafica. Di seguito si riportano i prospetti riepilogativi annuali.

Anno 2013						
Dirigenti - Personale tempo indeterminato						
Anno 2013 - situazione al 31/12/2013	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40						
41 - 50	1	12,50%	1	12,50%	2	25,00%
51 - 60	1	12,50%	5	62,50%	6	75,00%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	2	25,00%	6	75,00%	8	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>0,61%</i>		<i>3,16%</i>		<i>1,55%</i>
Posizioni Organizzative						
Anno 2013 - situazione al 31/12/2013	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40			1	4,17%	1	4,17%
41 - 50	6	25,00%	7	29,17%	13	54,17%
51 - 60	3	12,50%	7	29,17%	10	41,67%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	9	37,50%	15	62,50%	24	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>2,76%</i>		<i>7,89%</i>		<i>4,65%</i>
Categoria D3 (ex 8 livello)						
sono esclusi coloro che hanno incarico di Posizione Organizzativa, in quanto conteggiati nella specifica tabella sopra riportata						
Anno 2013 - situazione al 31/12/2013	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40	3	17,65%		0,00%	3	17,65%
41 - 50	4	23,53%	4	23,53%	8	47,06%
51 - 60	4	23,53%	1	5,88%	5	29,41%
oltre 60 anni	1	5,88%		0,00%	1	5,88%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	12	70,59%	5	29,41%	17	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>3,68%</i>		<i>2,63%</i>		<i>3,29%</i>
Categoria D (ex 7 livello)						
sono esclusi coloro che hanno incarico di Posizione Organizzativa, in quanto conteggiati nella specifica tabella sopra riportata						
Anno 2013 - situazione al 31/12/2013	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40	16	16,84%	2	2,11%	18	18,95%
41 - 50	30	31,58%	17	17,89%	47	49,47%
51 - 60	15	15,79%	12	12,63%	27	28,42%
oltre 60 anni		0,00%	3	3,16%	3	3,16%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	61	64,21%	34	35,79%	95	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>18,71%</i>		<i>17,89%</i>		<i>18,41%</i>
Categoria C (ex 6 livello)						
Anno 2013 - situazione al 31/12/2013	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	3	1,40%	2	0,93%	5	2,33%
31 - 40	26	12,09%	20	9,30%	46	21,40%
41 - 50	68	31,63%	33	15,35%	101	46,98%
51 - 60	48	22,33%	13	6,05%	61	28,37%
oltre 60 anni	1	0,47%	1	0,47%	2	0,93%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	146	67,91%	69	32,09%	215	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>44,79%</i>		<i>36,32%</i>		<i>41,67%</i>
Categoria B3 (ex 5 livello)						
Anno 2013 - situazione al 31/12/2013	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40	7	8,33%	1	1,19%	8	9,52%
41 - 50	17	20,24%	9	10,71%	26	30,95%
51 - 60	26	30,95%	16	19,05%	42	50,00%
oltre 60 anni	5	5,95%	3	3,57%	8	9,52%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	55	65,48%	29	34,52%	84	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>16,87%</i>		<i>15,26%</i>		<i>16,28%</i>
Categoria B (ex 4 livello)						
Anno 2013 - situazione al 31/12/2013	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40	2	3,13%	1	1,56%	3	4,69%
41 - 50	13	20,31%	9	14,06%	22	34,38%
51 - 60	14	21,88%	16	25,00%	30	46,88%
oltre 60 anni	6	9,38%	3	4,69%	9	14,06%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	35	54,69%	29	45,31%	64	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>10,74%</i>		<i>15,26%</i>		<i>12,40%</i>
Personale tempo determinato e altri dipendenti						
Anno 2013 - situazione al 31/12/2013	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	3	20,00%		0,00%	3	20,00%
31 - 40	2	13,33%		0,00%	2	13,33%
41 - 50		0,00%	2	13,33%	2	13,33%
51 - 60	1	6,67%	1	6,67%	2	13,33%
oltre 60 anni		0,00%		0,00%	0	0,00%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	6	40,00%	3	20,00%	9	60,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>1,79%</i>		<i>1,55%</i>		<i>3,35%</i>
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO (al 31/12/2013)	326	63,18%	190	36,82%	516	100,00%

Anno 2012

Dirigenti - Personale tempo indeterminato

Anno 2012 - situazione al 31/12/2012	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40						
41 - 50	1	12,50%	1	12,50%	2	25,00%
51 - 60	1	12,50%	5	62,50%	6	75,00%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	2	25,00%	6	75,00%	8	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>0,60%</i>		<i>3,11%</i>		<i>1,48%</i>

Posizioni Organizzative

Anno 2012 - situazione al 31/12/2012	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40	1		2	8,70%	3	8,70%
41 - 50	5	21,74%	6	26,09%	11	47,83%
51 - 60	3	13,04%	6	26,09%	9	39,13%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	9	39,13%	14	60,87%	23	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>2,69%</i>		<i>7,25%</i>		<i>4,26%</i>

Categoria D3 (ex 8 livello)

sono esclusi coloro che hanno incarico di Posizione Organizzativa, in quanto conteggiati nella specifica tabella sopra riportata

Anno 2012 - situazione al 31/12/2012	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40	3	16,67%		0,00%	3	16,67%
41 - 50	5	27,78%	5	27,78%	10	55,56%
51 - 60	4	22,22%	1	5,56%	5	27,78%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	12	66,67%	6	33,33%	18	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>3,58%</i>		<i>3,11%</i>		<i>3,33%</i>

Categoria D (ex 7 livello)

sono esclusi coloro che hanno incarico di Posizione Organizzativa, in quanto conteggiati nella specifica tabella sopra riportata

Anno 2012 - situazione al 31/12/2012	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40	22	22,68%	3	3,09%	25	25,77%
41 - 50	27	27,84%	18	18,56%	45	46,39%
51 - 60	14	14,43%	11	11,34%	25	25,77%
oltre 60 anni			2	2,06%	2	2,06%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	63	64,95%	34	35,05%	97	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>18,81%</i>		<i>17,62%</i>		<i>17,96%</i>

Categoria C (ex 6 livello)

Anno 2012 - situazione al 31/12/2012	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	3	1,38%	3	1,38%	6	2,76%
31 - 40	33	15,21%	22	10,14%	55	25,35%
41 - 50	64	29,49%	36	16,59%	100	46,08%
51 - 60	44	20,28%	10	4,61%	54	24,88%
oltre 60 anni	1	0,46%	1	0,46%	2	0,92%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	145	66,82%	72	33,18%	217	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>43,28%</i>		<i>37,31%</i>		<i>40,19%</i>

Categoria B3 (ex 5 livello)

Anno 2012 - situazione al 31/12/2012	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40	8	9,41%	2	2,35%	10	11,76%
41 - 50	17	20,00%	9	10,59%	26	30,59%
51 - 60	29	34,12%	18	21,18%	47	55,29%
oltre 60 anni	2					0,00%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	56	65,88%	29	34,12%	85	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>16,72%</i>		<i>15,03%</i>		<i>15,74%</i>

Categoria B (ex 4 livello)

Anno 2012 - situazione al 31/12/2012	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40	3	4,62%	1	1,54%	4	6,15%
41 - 50	12	18,46%	11	16,92%	23	35,38%
51 - 60	16	24,62%	17	26,15%	33	50,77%
oltre 60 anni	5					
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	36	55,38%	29	44,62%	65	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>10,75%</i>		<i>15,03%</i>		<i>12,04%</i>

Personale tempo determinato e altri dipendenti

Anno 2012 - situazione al 31/12/2012	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	5	33,33%		0,00%	5	33,33%
31 - 40	3	20,00%		0,00%	3	20,00%
41 - 50	2	13,33%	1	6,67%	3	20,00%
51 - 60	2	13,33%	2	13,33%	4	26,67%
oltre 60 anni		0,00%		0,00%	0	0,00%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	12	80,00%	3	20,00%	15	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>3,58%</i>		<i>1,55%</i>		<i>5,14%</i>

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO (al 31/12/2012)	335	63,45%	193	36,55%	528	100,00%
---	------------	---------------	------------	---------------	------------	----------------

Anno 2011

Dirigenti - Personale tempo indeterminato

Anno 2011 - situazione al 31/12/2011	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40						
41 - 50	1	11,11%	2	22,22%	3	33,33%
51 - 60	1	11,11%	5	55,56%	6	66,67%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	2	22,22%	7	77,78%	9	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		0,60%		3,41%		1,67%

Dirigenti - Personale tempo determinato

Anno 2011 - situazione al 31/12/2011	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40						
41 - 50		0,00%	1	50,00%	1	50,00%
51 - 60						
oltre 60 anni		0,00%	1	50,00%	1	50,00%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		0,00%		0,98%		0,37%

Posizioni Organizzative

Anno 2011 - situazione al 31/12/2011	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40			1	8,33%	1	8,33%
41 - 50	2	16,67%	4	33,33%	6	50,00%
51 - 60	2	16,67%	3	25,00%	5	41,67%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	4	33,33%	8	66,67%	12	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		1,19%		3,90%		2,22%

Categoria D3 (ex 8 livello)

da questi sono esclusi coloro che hanno incarico di Posizione Organizzativa o incarico Dirigenziale, in quanto conteggiati nelle specifiche tabelle sopra riportate

Anno 2011 - situazione al 31/12/2011	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni		0,00%		0,00%	0	0,00%
31 - 40	4	14,29%	1	3,57%	5	17,86%
41 - 50	7	25,00%	6	21,43%	13	46,43%
51 - 60	5	17,86%	5	17,86%	10	35,71%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	16	57,14%	12	42,86%	28	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		4,78%		5,85%		5,19%

Categoria D (ex 7 livello)

Anno 2011 - situazione al 31/12/2011	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	1	1,00%			1	1,00%
31 - 40	24	24,00%	7	7,00%	31	31,00%
41 - 50	25	25,00%	16	16,00%	41	41,00%
51 - 60	14	14,00%	13	13,00%	27	27,00%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	64	64,00%	36	36,00%	100	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		19,10%		17,56%		18,52%

Categoria C (ex 6 livello)

Anno 2011 - situazione al 31/12/2011	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	4	1,81%	4	1,81%	8	3,62%
31 - 40	41	18,55%	29	13,12%	70	31,67%
41 - 50	61	27,60%	30	13,57%	91	41,18%
51 - 60	41	18,55%	11	4,98%	52	23,53%
oltre 60 anni						0,00%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	147	66,52%	74	33,48%	221	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		43,88%		36,10%		40,93%

Categoria B3 (ex 5 livello)

Anno 2011 - situazione al 31/12/2011	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						0,00%
31 - 40	8	9,30%	2	2,33%	10	11,63%
41 - 50	20	23,26%	10	11,63%	30	34,88%
51 - 60	28	32,56%	18	20,93%	46	53,49%
oltre 60 anni						0,00%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	56	65,12%	30	34,88%	86	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		16,72%		14,63%		15,93%

Categoria B (ex 4 livello)

Anno 2011 - situazione al 31/12/2011	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40	4	5,97%	1	1,49%	5	7,46%
41 - 50	13	19,40%	12	17,91%	25	37,31%
51 - 60	20	29,85%	17	25,37%	37	55,22%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	37	55,22%	30	44,78%	67	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		11,04%		14,63%		12,41%

Personale tempo determinato e altri dipendenti

Anno 2011 - situazione al 31/12/2011	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	4	26,67%		0,00%	4	26,67%
31 - 40	1	6,67%	1	6,67%	2	13,33%
41 - 50	2	13,33%	2	13,33%	4	26,67%
51 - 60	2	13,33%	3	20,00%	5	33,33%
oltre 60 anni		0,00%		0,00%	0	0,00%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	9	60,00%	6	40,00%	15	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		2,69%		2,93%		5,61%

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO (al 31/12/2011)	335	62,04%	205	37,96%	540	100,00%
---	------------	---------------	------------	---------------	------------	----------------

Anno 2010

Dirigenti - Personale tempo indeterminato

Anno 2010 - situazione al 31/12/2010	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40						
41 - 50	1	11,11%	3	33,33%	4	44,44%
51 - 60	1	11,11%	4	44,44%	5	55,56%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	2	22,22%	7	77,78%	9	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		0,59%		3,37%		1,65%

Dirigenti - Personale tempo determinato

Anno 2010 - situazione al 31/12/2010	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40						
41 - 50		0,00%	1	50,00%	1	50,00%
51 - 60						
oltre 60 anni		0,00%	1	50,00%	1	50,00%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		0,00%		0,96%		0,37%

Posizioni Organizzative

Anno 2010 - situazione al 31/12/2010	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40			1	8,33%	1	8,33%
41 - 50	2	16,67%	5	41,67%	7	58,33%
51 - 60	3	25,00%	1	8,33%	4	33,33%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	5	41,67%	7	58,33%	12	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		1,47%		3,37%		2,19%

Categoria D3 (ex 8 livello)

da questi sono esclusi coloro che hanno incarico di Posizione Organizzative o incarico Dirigenziale, in quanto conteggiati nelle specifiche tabelle sopra riportate

Anno 2010 - situazione al 31/12/2010	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40	4	14,29%	1	3,57%	5	17,86%
41 - 50	7	25,00%	6	21,43%	13	46,43%
51 - 60	5	17,86%	5	17,86%	10	35,71%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	16	57,14%	12	42,86%	28	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		4,72%		5,77%		5,12%

Categoria D (ex 7 livello)

Anno 2010 - situazione al 31/12/2010	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	2	1,94%			2	1,94%
31 - 40	25	24,27%	8	7,77%	33	32,04%
41 - 50	23	22,33%	17	16,50%	40	38,83%
51 - 60	15	14,56%	11	10,68%	26	25,24%
oltre 60 anni			2	1,94%	2	1,94%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	65	63,11%	38	36,89%	103	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		19,17%		18,27%		18,83%

Categoria C (ex 6 livello)

Anno 2010 - situazione al 31/12/2010	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	5	2,27%	4	1,82%	9	4,09%
31 - 40	39	17,73%	30	13,64%	69	31,36%
41 - 50	67	30,45%	26	11,82%	93	42,27%
51 - 60	36	16,36%	10	4,55%	46	20,91%
oltre 60 anni	1	0,45%	2	0,91%	3	1,36%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	148	67,27%	72	32,73%	220	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		43,66%		34,62%		40,22%

Categoria B3 (ex 5 livello)

Anno 2010 - situazione al 31/12/2010	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	3	3,45%			3	3,45%
31 - 40	7	8,05%	4	4,60%	11	12,64%
41 - 50	20	22,99%	9	10,34%	29	33,33%
51 - 60	26	29,89%	17	19,54%	43	49,43%
oltre 60 anni			1	1,15%	1	1,15%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	56	64,37%	31	35,63%	87	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		16,52%		14,90%		15,90%

Categoria B (ex 4 livello)

Anno 2010 - situazione al 31/12/2010	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni		0,00%	1	1,41%	1	1,41%
31 - 40	4	5,63%	1	1,41%	5	7,04%
41 - 50	14	19,72%	13	18,31%	27	38,03%
51 - 60	20	28,17%	16	22,54%	36	50,70%
oltre 60 anni	1	1,41%	1	1,41%	2	2,82%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	39	54,93%	32	45,07%	71	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		11,50%		15,38%		12,98%

Personale tempo determinato e altri dipendenti

Anno 2010 - situazione al 31/12/2010	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	3	20,00%		0,00%	3	20,00%
31 - 40		0,00%	1	6,67%	1	6,67%
41 - 50	3	20,00%	4	26,67%	7	46,67%
51 - 60	2	13,33%	2	13,33%	4	26,67%
oltre 60 anni		0,00%		0,00%	0	0,00%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	8	53,33%	7	46,67%	15	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		2,36%		3,37%		5,73%

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO (al 31/12/2010)	339	61,97%	208	38,03%	547	100,00%
---	------------	---------------	------------	---------------	------------	----------------

Anno 2009

Dirigenti - Personale tempo indeterminato

Anno 2009 - situazione al 31/12/2009	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40						
41 - 50	1	11,11%	3	33,33%	4	44,44%
51 - 60	1	11,11%	4	44,44%	5	55,56%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	2	22,22%	7	77,78%	9	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		0,57%		3,27%		1,60%

Dirigenti - Personale tempo determinato

Anno 2009 - situazione al 31/12/2009	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40						
41 - 50		0,00%	1	50,00%	1	50,00%
51 - 60		0,00%	1	50,00%	1	50,00%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		0,00%		0,93%		0,36%

Posizioni Organizzative

Anno 2009 - situazione al 31/12/2009	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni		0,00%		0,00%	0	0,00%
31 - 40	1	8,33%	1	8,33%	2	16,67%
41 - 50	2	16,67%	4	33,33%	6	50,00%
51 - 60	2	16,67%	1	8,33%	3	25,00%
oltre 60 anni		0,00%	1	8,33%	1	8,33%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	5	41,67%	7	58,33%	12	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		1,44%		3,27%		2,14%

Categoria D3 (ex 8 livello)

da questi sono esclusi coloro che hanno incarico di Posizione Organizzative o incarico Dirigenziale, in quanto conteggiati nelle specifiche tabelle sopra riportate

Anno 2009 - situazione al 31/12/2009	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni						
31 - 40	4	14,29%	2	7,14%	6	21,43%
41 - 50	7	25,00%	5	17,86%	12	42,86%
51 - 60	5	17,86%	5	17,86%	10	35,71%
oltre 60 anni						
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	16	57,14%	12	42,86%	28	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		4,60%		5,61%		4,98%

Categoria D (ex 7 livello)

Anno 2009 - situazione al 31/12/2009	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	4	3,88%		0,00%	4	3,88%
31 - 40	27	26,21%	8	7,77%	35	33,98%
41 - 50	20	19,42%	17	16,50%	37	35,92%
51 - 60	14	13,59%	11	10,68%	25	24,27%
oltre 60 anni		0,00%	2	1,94%	2	1,94%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	65	63,11%	38	36,89%	103	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		18,68%		17,76%		18,33%

Categoria C (ex 6 livello)

Anno 2009 - situazione al 31/12/2009	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	10	4,50%	5	2,25%	15	6,76%
31 - 40	38	17,12%	36	16,22%	74	33,33%
41 - 50	69	31,08%	23	10,36%	92	41,44%
51 - 60	31	13,96%	8	3,60%	39	17,57%
oltre 60 anni			2	0,90%	2	0,90%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	148	66,67%	74	33,33%	222	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		42,53%		34,58%		39,50%

Categoria B3 (ex 5 livello)

Anno 2009 - situazione al 31/12/2009	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	3	3,19%			3	3,19%
31 - 40	8	8,51%	6	6,38%	14	14,89%
41 - 50	23	24,47%	12	12,77%	35	37,23%
51 - 60	27	28,72%	13	13,83%	40	42,55%
oltre 60 anni			2	2,13%	2	2,13%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	61	64,89%	33	35,11%	94	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		17,53%		15,42%		16,73%

Categoria B (ex 4 livello)

Anno 2009 - situazione al 31/12/2009	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni		0,00%	1	1,30%	1	1,30%
31 - 40	6	7,79%	3	3,90%	9	11,69%
41 - 50	14	18,18%	13	16,88%	27	35,06%
51 - 60	20	25,97%	18	23,38%	38	49,35%
oltre 60 anni	1	1,30%	1	1,30%	2	2,60%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	41	53,25%	36	46,75%	77	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		11,78%		16,82%		13,70%

Personale tempo determinato e altri dipendenti

Anno 2009 - situazione al 31/12/2009	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
meno di 30 anni	5	33,33%		0,00%	5	33,33%
31 - 40	2	13,33%	1	1,30%	3	14,63%
41 - 50	2	13,33%	2	2,60%	4	15,93%
51 - 60	1	6,67%	2	2,60%	3	9,26%
oltre 60 anni		0,00%		0,00%	0	0,00%
<i>Totale personale a tempo determinato</i>	10	66,67%	5	33,33%	15	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		2,87%		2,34%	0	5,21%

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO (al 31/12/2009)	348	61,92%	214	38,08%	562	100,00%
---	------------	---------------	------------	---------------	------------	----------------

Per un maggiore dettaglio sull'andamento del solo personale a tempo indeterminato del nostro Ente nel periodo 2009-2013, si riporta la seguente tabella, da cui è possibile individuare uno "spaccato" della composizione dell'organico, suddiviso per genere e per categoria, oltre che per profilo professionale.

Categoria	Profilo professionale	Sesso	Totale complessivo 2009	Totale complessivo 2010	Totale complessivo 2011	Totale complessivo 2012	Totale complessivo 2013	2013 - Variazione % rispetto al 2009	
B	Esecutore servizi generali	F	40	38	37	36	35	-12,50%	
		M	15	15	15	13	13	-13,33%	
	<i>Totale Esecutore servizi generali</i>			55	53	52	49	48	-12,73%
	Esecutore tecnico	F	-	-	-	-	-	-	-
		M	10	9	7	7	7	-30,00%	
	<i>Totale Esecutore tecnico</i>			10	9	7	7	7	-30,00%
Esecutore tecnico necroforo	F	1	1	0	0	-	-	-100,00%	
	M	11	8	8	9	9	-18,18%		
<i>Totale Esecutore tecnico necroforo</i>			12	9	8	9	9	-25,00%	
Totale B			77	71	67	65	64	-16,88%	
B3	Collaboratore amministrativo	F	55	52	52	52	51	-7,27%	
		M	10	10	10	10	10	0,00%	
	<i>Totale Collaboratore amministrativo</i>			65	62	62	62	61	-6,15%
	Collaboratore tecnico di biblioteca	F	4	2	2	2	2	-50,00%	
		M	1	1	1	1	1	0,00%	
	<i>Totale Collaboratore tecnico di biblioteca</i>			5	3	3	3	3	-40,00%
Collaboratore tecnico professionale	F	2	2	2	2	2	0,00%		
	M	22	20	19	18	18	-18,18%		
<i>Totale Collaboratore tecnico professionale</i>			24	22	21	20	20	-16,67%	
Totale B3			94	87	86	85	84	-10,64%	
C	Addetto di comunicazione	F	4	4	4	3	3	-25,00%	
		M	-	-	-	-	-	-	
	<i>Totale Addetto di comunicazione</i>			4	4	4	3	3	-25,00%
	Collaboratore di vigilanza	F	9	8	8	8	9	0,00%	
		M	41	41	42	41	38	-7,32%	
	<i>Totale Collaboratore di vigilanza</i>			50	49	50	49	47	-6,00%
	Istruttore informatico	F	-	-	-	-	-	-	-
		M	6	6	6	6	7	7	16,67%
	<i>Totale Istruttore informatico</i>			6	6	6	7	7	16,67%
	Istruttore multimediale	F	-	-	-	-	-	-	-
		M	1	1	1	1	1	1	0,00%
	<i>Totale Istruttore multimediale</i>			1	1	1	1	1	0,00%
	Istruttore servizi amministrativi	F	75	75	74	72	71	-5,33%	
		M	10	9	9	7	7	-30,00%	
	<i>Totale Istruttore servizi amministrativi</i>			85	84	83	79	78	-8,24%
	Istruttore socioculturale di biblioteca	F	1	2	2	2	2	100,00%	
		M	1	1	1	1	1	0,00%	
	<i>Totale Istruttore socioculturale di biblioteca</i>			2	3	3	3	3	50,00%
Istruttore socioculturale educativo	F	4	4	4	4	4	0,00%		
	M	5	4	4	4	4	-20,00%		
<i>Totale Istruttore socioculturale educativo</i>			9	8	8	8	8	-11,11%	
Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	F	50	50	49	50	50	0,00%		
	M	-	-	-	-	-	-	-	

	Totale Istruttore socioculturale educ(asili nido)		50	50	49	50	50	0,00%
	Istruttore tecnico	F	5	5	6	6	7	40,00%
		M	10	10	11	11	11	10,00%
	Totale Istruttore tecnico		15	15	17	17	18	20,00%
Totale C			222	220	221	217	215	-3,15%
D	Assistente sociale	F	16	16	16	16	15	-6,25%
		M	-	-	-	-	-	
	Totale Assistente sociale		16	16	16	16	15	-6,25%
	Esperto Ufficio Stampa	F	1	1	1	1	1	0,00%
		M	-	-	-	-	-	
	Totale Esperto Ufficio Stampa		1	1	1	1	1	0,00%
	Esperto di comunicazione	F	2	2	2	2	2	0,00%
		M	-	-	-	-	-	
	Totale Esperto di comunicazione		2	2	2	2	2	0,00%
	Istruttore direttivo di vigilanza	F	1	1	1	1	1	0,00%
		M	9	8	8	7	7	-22,22%
	Totale Istruttore direttivo di vigilanza		10	9	9	8	8	-20,00%
	Istruttore direttivo informatico	F	2	1	1	1	1	-50,00%
		M	5	5	5	5	6	20,00%
	Totale Istruttore direttivo informatico		7	6	6	6	7	0,00%
	Istruttore direttivo multimediale	F	-	-	-	-	-	
		M	1	1	1	1	1	0,00%
	Totale Istruttore direttivo multimediale		1	1	1	1	1	0,00%
	Istruttore direttivo servizi amministrativi	F	31	32	30	30	29	-6,45%
		M	6	7	7	6	5	-16,67%
	Totale Istruttore direttivo servizi amministrativi		37	39	37	36	34	-8,11%
	Istruttore direttivo socioculturale	F	8	8	8	8	8	0,00%
		M	2	2	2	2	2	0,00%
	Totale Istruttore direttivo socioculturale		10	10	10	10	10	0,00%
	Istruttore direttivo socioculturale - Coordinatore asili nido	F	2	2	2	2	2	0,00%
		M	-	-	-	-	-	
	Totale Istruttore direttivo socioculturale - Coordinatore asili nido		2	2	2	2	2	0,00%
	Istruttore direttivo tecnico	F	3	3	3	3	3	0,00%
		M	16	16	15	15	15	-6,25%
	Totale Istruttore direttivo tecnico		19	19	18	18	18	-5,26%
Totale D			105	105	102	100	98	-6,67%
D3	Capo Ufficio Stampa	F	-	-	-	-	-	
		M	1	1	1	1	1	0,00%
	Totale Capo Ufficio Stampa		1	1	1	1	1	0,00%
	Funzionario di vigilanza	F	-	-	-	-	-	
		M	4	4	4	4	4	0,00%
	Totale Funzionario di vigilanza		4	4	4	4	4	0,00%
	Funzionario informatico	F	-	-	-	-	-	
		M	1	1	1	1	1	0,00%
	Totale Funzionario informatico		1	1	1	1	1	0,00%
	Funzionario servizi amministrativi	F	19	19	19	19	19	0,00%
		M	6	6	6	6	6	0,00%
	Totale Funzionario servizi amministrativi		25	25	25	25	25	0,00%
	Funzionario socioculturale	F	-	-	-	-	-	
		M	2	2	2	1	1	-50,00%
	Totale Funzionario socioculturale		2	2	2	1	1	-50,00%
	Funzionario tecnico	F	-	-	-	-	-	
		M	5	5	5	5	5	0,00%

	Totale Funzionario tecnico		5	5	5	5	5	0,00%	
	Pedagogista	F	1	1	1	1	1	0,00%	
		M	-	-	-	-	-		
	Totale Pedagogista		1	1	1	1	1	0,00%	
Totale D3			39	39	39	38	38	-2,56%	
DIR.	Dirigente	F	2	2	2	6	2	0,00%	
		M	6	6	6	2	6	0,00%	
	Totale Dirigente		8	8	8	8	8	0,00%	
	Dirigente informatico	F	-	-	-	-	-	-	
		M	1	1	1	0	0	-100,00%	
Totale Dirigente informatico		1	1	1	0	0	-100,00%		
Totale DIR.			9	9	9	8	8	-11,11%	
Totale complessivo			546	531	524	513	507	-7,14%	

In particolare, evidenziando maggiormente la composizione per tipologia di mansione - convenzionalmente suddivisa in "amministrativa", "tecnico-specialistica", "socioculturale educativo", "polizia locale" e personale "dirigente" - nella tabella sottostante si può ad esempio notare che, nel periodo in esame, l'incidenza del personale amministrativo si attesta intorno al 39% del personale di ruolo nell'Ente, mentre risulta preponderante la presenza di personale specialistico destinato in via esclusiva a garantire l'erogazione dei servizi sul territorio rivolti alla cittadinanza.

Tipologia Mansione	Categoria	Profilo professionale	2009	2010	2011	2012	2013	2013 - Variazione % rispetto al 2009
amministrativa	B3	Collaboratore amministrativo	65	62	62	62	61	-6,15%
amministrativa	C	Istruttore servizi amministrativi	85	84	83	79	78	-8,24%
amministrativa	D	Istruttore direttivo servizi amministrativi	37	39	37	36	34	-8,11%
amministrativa	D3	Funzionario servizi amministrativi	25	25	25	25	25	0,00%
Totale personale "Amministrativo"			212	210	207	202	198	-6,60%
% sul personale complessivo			38,83%	39,55%	39,50%	39,38%	39,05%	
tecnico-specialistica	B	Esecutore servizi generali	55	53	52	49	48	-12,73%
tecnico-specialistica	B	Esecutore tecnico	10	9	7	7	7	-30,00%
tecnico-specialistica	B	Esecutore tecnico necroforo	12	9	8	9	9	-25,00%
tecnico-specialistica	B3	Collaboratore tecnico di biblioteca	5	3	3	3	3	-40,00%
tecnico-specialistica	B3	Collaboratore tecnico professionale	24	22	21	20	20	-16,67%
tecnico-specialistica	C	Addetto di comunicazione	4	4	4	3	3	-25,00%
tecnico-specialistica	C	Istruttore informatico	6	6	6	7	7	16,67%
tecnico-specialistica	C	Istruttore multimediale	1	1	1	1	1	0,00%
tecnico-specialistica	C	Istruttore socioculturale di biblioteca	2	3	3	3	3	50,00%
tecnico-specialistica	C	Istruttore tecnico	15	15	17	17	18	20,00%
tecnico-specialistica	D	Assistente sociale	16	16	16	16	15	-6,25%
tecnico-specialistica	D	Esperto Ufficio Stampa	1	1	1	1	1	0,00%
tecnico-specialistica	D	Esperto di comunicazione	2	2	2	2	2	0,00%
tecnico-specialistica	D	Istruttore direttivo informatico	7	6	6	6	7	0,00%
tecnico-specialistica	D	Istruttore direttivo multimediale	1	1	1	1	1	0,00%
tecnico-specialistica	D	Istruttore direttivo tecnico	19	19	18	18	18	-5,26%
tecnico-specialistica	D3	Capo Ufficio Stampa	1	1	1	1	1	0,00%
tecnico-specialistica	D3	Funzionario informatico	1	1	1	1	1	0,00%
tecnico-specialistica	D3	Funzionario tecnico	5	5	5	5	5	0,00%
Totale personale "Tecnico-specialistico"			187	177	173	170	170	-9,09%
% sul personale complessivo			34,25%	33,33%	33,02%	33,14%	33,53%	
Tipologia Mansione	Categoria	Profilo professionale	2009	2010	2011	2012	2013	2013 - Variazione % rispetto al 2009
socioculturale educativo	C	Istruttore socioculturale educativo	9	8	8	8	8	-11,11%
socioculturale educativo	C	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	50	50	49	50	50	0,00%
socioculturale educativo	D	Istruttore direttivo socioculturale	10	10	10	10	10	0,00%

socioculturale educativo	D	Istruttore direttivo socioculturale - Coordinatore asili nido	2	2	2	2	2	0,00%
socioculturale educativo	D3	Funzionario socioculturale	2	2	2	1	1	-50,00%
socioculturale educativo	D3	Pedagoga	1	1	1	1	1	0,00%
Totale personale "Socioculturale educativo"			74	73	72	72	72	-2,70%
% sul personale complessivo			13,55%	13,75%	13,74%	14,04%	14,20%	
polizia locale	C	Collaboratore di vigilanza	50	49	50	49	47	-6,00%
polizia locale	D	Istruttore direttivo di vigilanza	10	9	9	8	8	-20,00%
polizia locale	D3	Funzionario di vigilanza	4	4	4	4	4	0,00%
Totale personale "Polizia Locale"			64	62	63	61	59	-7,81%
% sul personale complessivo			11,72%	11,68%	12,02%	11,89%	11,64%	
dirigente	DIR.	Dirigente	8	8	8	8	8	0,00%
dirigente	DIR.	Dirigente informatico	1	1	1	0	0	-100,00%
Totale personale "Dirigente"			9	9	9	8	8	-11,11%
% sul personale complessivo			1,65%	1,69%	1,72%	1,56%	1,58%	
Totale complessivo			546	531	524	513	507	-7,14%

Tipologia Mansione	2009	2009 - % sul personale totale	2010	2010 - % sul personale totale	2011	2011 - % sul personale totale	2012	2012 - % sul personale totale	2013	2013 - % sul personale totale	2013 - Variazione % rispetto al 2009
personale "Amministrativo"	212	38,83%	210	39,55%	207	39,50%	202	39,38%	198	39,05%	-6,60%
personale "Tecnico- specialistico"	187	34,25%	177	33,33%	173	33,02%	170	33,14%	170	33,53%	-9,09%
personale "Socioculturale educativo"	74	13,55%	73	13,75%	72	13,74%	72	14,04%	72	14,20%	-2,70%
personale "Polizia Locale"	64	11,72%	62	11,68%	63	12,02%	61	11,89%	59	11,64%	-7,81%
personale "Dirigente"	9	1,65%	9	1,69%	9	1,72%	8	1,56%	8	1,58%	-11,11%
Totale complessivo	546		531		524		513		507		-7,14%

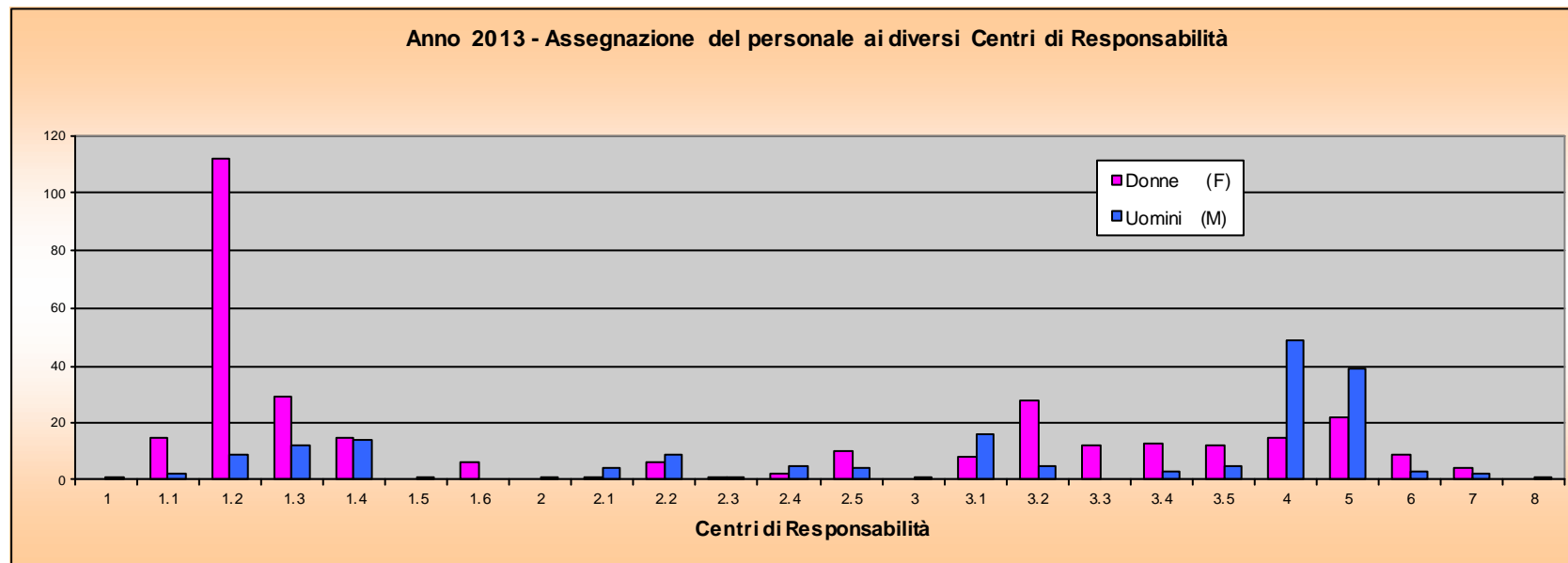


II.3. Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2013.

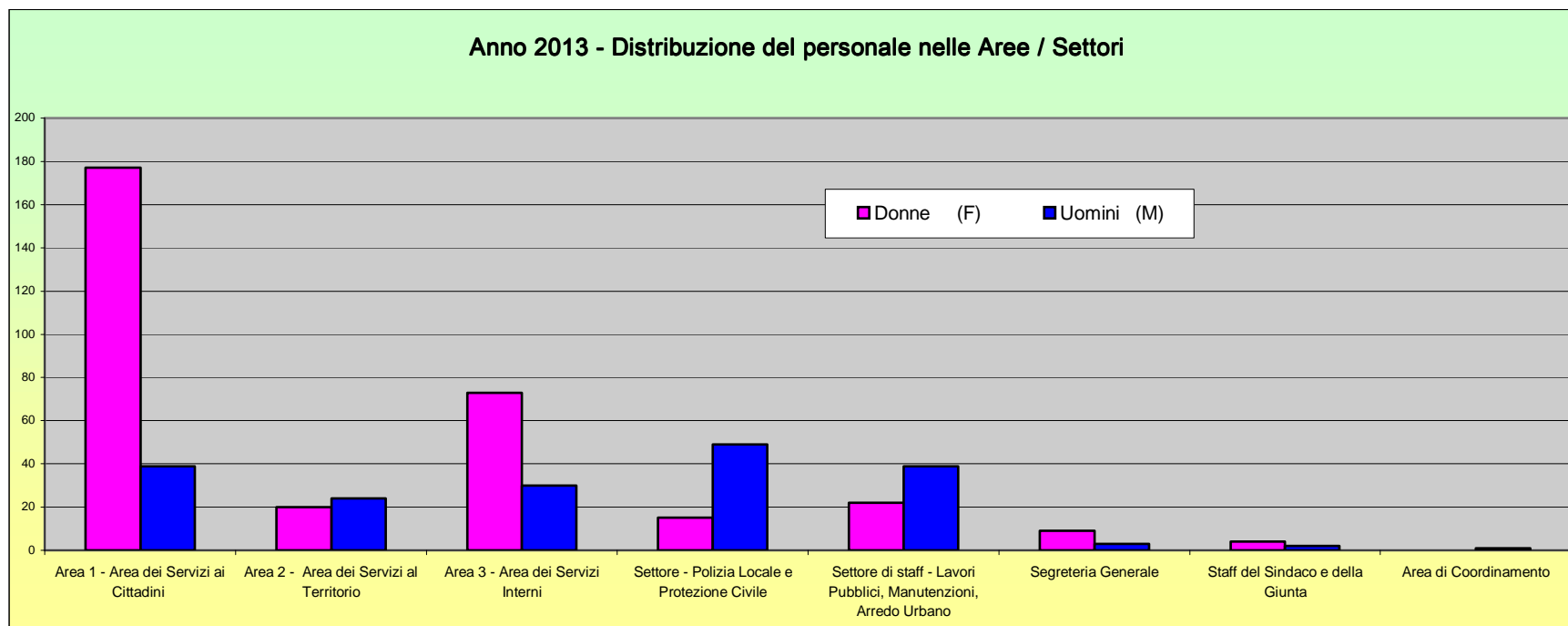
Proseguendo l'analisi della composizione dell'organico in forza al Comune di Cinisello Balsamo, si ritiene utile analizzare in profondità la situazione in essere al 31/12/2013 per meglio comprendere la ripartizione del personale tra i diversi centri di responsabilità sopra riportati, nell'ambito della struttura organizzativa di cui l'Ente si è dotato.

Tenendo presente che i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data di riferimento constano di 507 unità, di cui n. 320 donne e n. 187 uomini, gli stessi risultano così suddivisi tra le aree e i settori di seguito indicati:

Genere	Settori																								Totale complessivo 2013	
	1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4	5	6	7	8		
Donne		15	112	29	15		6		1	6	1	2	10		8	28	12	13	12	15	22	9	4		320	
Uomini	1	2	9	12	14	1		1	4	9	1	5	4		1	16	5		3	5	49	39	3	2	1	187
Totale	1	17	121	41	29	1	6	1	5	15	2	7	14	1	24	33	12	16	17	64	61	12	6	1	507	



Genere	Area 1 - Area dei Servizi ai Cittadini	Area 2 - Area dei Servizi al Territorio	Area 3 - Area dei Servizi Interni	Settore - Polizia Locale e Protezione Civile	Settore di staff - Lavori Pubblici, Manutenzioni, Arredo Urbano	Segreteria Generale	Staff del Sindaco e della Giunta	Area di Coordinamento	Totale 2013
Donne	177	20	73	15	22	9	4		320
Uomini	39	24	30	49	39	3	2	1	187
Totale anno 2013	216	44	103	64	61	12	6	1	507



A seguire, si riportano nel dettaglio le diverse informazioni individuate come significative per una prima conoscenza dello stato dei fatti.

II.3.1. Inquadramento contrattuale (tipologia, categoria, profilo professionale) – distinto per Settore.

Cat.	Profilo professionale	Sesso	Area 1						Area 2					Area 3						Totale 2013						
			1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3		3.4	3.5	4	5	6	7
B	Esecutore servizi generali	F			17	6			2					2	1			1	6							35
		M			3									3	1				5			1				13
	<i>Totale Esecutore servizi generali</i>				20	6			2					5	2			1	11			1				48
	Esecutore tecnico	F																								
		M				1					2												4			7
	<i>Totale Esecutore tecnico</i>					1					2												4			7
Esecutore tecnico necroforo	F																									
	M					9																			9	
<i>Totale Esecutore tecnico necroforo</i>						9																			9	
Totale B				20	7	9		2		2				5	2			1	11			5			64	
B3	Collaboratore amministrativo	F		5	2	4	6		1						4	8	2	2	4	5	5	2	1		51	
		M		1	1		1							1	1	2					1	2			10	
	<i>Totale Collaboratore amministrativo</i>			6	3	4	7		1					1	5	10	2	2	4	5	6	4	1		61	
	Collaboratore tecnico di biblioteca	F				2																			2	
		M				1																			1	
	<i>Totale Collaboratore tecnico di biblioteca</i>					3																			3	
Collaboratore tecnico professionale	F			2																					2	
	M			1	1	2				2												12			18	
<i>Totale Collaboratore tecnico professionale</i>				3	1	2				2												12			20	
Totale B3				6	6	8	9		1		2			1	5	10	2	2	4	5	18	4	1		84	
C	Addetto di comunicazione	F		3																					3	
		M																								
	<i>Totale Addetto di comunicazione</i>			3																					3	
	Collaboratore di vigilanza	F																			9				9	
		M																			38				38	
	<i>Totale Collaboratore di vigilanza</i>																				47				47	
Istruttore informatico	F																									
	M														7										7	
<i>Totale Istruttore informatico</i>														7											7	
Istruttore multimediale	F																									
	M				1																				1	

<i>Totale Istruttore multimediale</i>						1																1	
Istruttore servizi amministrativi	F	4	9	8	6		1		2		6	1	9	5	7	1		6	4	2		71	
	M		1	1					2				2		1							7	
<i>Totale Istruttore servizi amministrativi</i>			4	10	9	6		1		4			6	1	11	5	8	1		6	4	2	78
Istruttore socioculturale di biblioteca	F				2																	2	
	M				1																	1	
<i>Totale Istruttore socioculturale di biblioteca</i>					3																	3	
Istruttore socioculturale educativo	F		3		1																	4	
	M			2														2				4	
<i>Totale Istruttore socioculturale educativo</i>				3	2	1												2				8	
Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	F		50																			50	
	M																						
<i>Totale Istruttore socioculturale educativo (asili nido)</i>				50																		50	
Istruttore tecnico	F							1		1	2							3				7	
	M				1			2	1	1		1						5				11	
<i>Totale Istruttore tecnico</i>					1			3	1	1	3						1			8		18	
Totale C			7	63	15	8		1	3	5	1	3	6	9	11	5	8	1	47	16	4	2	215
D	Assistente sociale	F		15																		15	
	M																						
<i>Totale Assistente sociale</i>				15																		15	
Coordinatore asili nido	F		2																			2	
	M																						
<i>Totale Coordinatore asili nido</i>				2																		2	
Esperto Ufficio Stampa	F																				1	1	
	M																						
<i>Totale Esperto Ufficio Stampa</i>																					1	1	
Esperto di comunicazione	F		2																			2	
	M																						
<i>Totale Esperto di comunicazione</i>				2																		2	
Istruttore direttivo di vigilanza	F																	1				1	
	M																	7				7	

Totale Istruttore direttivo di vigilanza																			8			8
Istruttore direttivo informatico	F															1						1
	M															4				2		6
Totale Istruttore direttivo informatico																5						7
Istruttore direttivo multimediale	F																					1
	M						1															1
Totale Istruttore direttivo multimediale							1															1
Istruttore direttivo servizi amministrativi	F		1	4	1	1			1			2		1	1	5	2	2		5	3	29
	M			1		1								1	1				1			5
Totale Istruttore direttivo servizi amministrativi			1	5	1	2		1			2			1	2	6	2	2		6	3	34
Istruttore direttivo socioculturale	F			3	5																	8
	M				1		1															2
Totale Istruttore direttivo socioculturale				3	6		1															10
Istruttore direttivo tecnico	F																					3
	M								1	2	1	3									8	15
Totale Istruttore direttivo tecnico									1	3	1	3									10	18
Totale D			3	25	8	2	1	1	1	5	1	3	1	7	6	2	2	8	16	3	3	98
D3 Capo Ufficio Stampa	F																					1
	M			1																		1
Totale Capo Ufficio Stampa				1																		1
Funzionario di vigilanza	F																					4
	M																				4	4
Totale Funzionario di vigilanza																						4
Funzionario informatico	F																					1
	M																1					1
Totale Funzionario informatico																	1					1
Funzionario servizi amministrativi	F		4	1	1		1							1	5	3	1	1		1		19
	M			1	1												2			1	1	6
Totale Funzionario servizi amm.v				5	2	1	1							1	5	3	3	1		2	1	25
Funzionario socioculturale	F																					
	M					1																1
Totale Funzionario socioculturale						1																1

	Funzionario tecnico	F																					5				
		M	1										1										3				
<i>Totale Funzionario tecnico</i>																							5				
	Pedagogista	F	1																				1				
		M																									
<i>Totale Pedagogista</i>			1																				1				
Totale D3			1	6	3	1		1	1		1	1		1	5	3	3	1	4	5	1		38				
DIR.	Dirigente	F	1										1										2				
		M	1	1	1										1										1	1	6
Totale DIR.			1	1	1										1										1	1	8
Totale complessivo			1	17	121	41	29	1	6	1	5	15	2	7	14	1	24	33	12	16	17	64	61	12	6	1	507

II.3.2. Titoli di studio

Per quanto riguarda i dati attinenti i **Titoli di studio** dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2012, si riporta questa prima macro-classificazione:

Titolo di studio	Codice del titolo di studio	2013
Scuola dell'obbligo	1	108
Diploma di Scuola superiore (3 o 4 anni) [che non consente l'accesso all'Università]	2	58
Maturità / Diploma (5 anni) [consente l'accesso all'Università]	3	219
Laurea triennale / Laurea 1^ livello / Diploma Universitario	4	22
Laurea specialistica / Laurea magistrale / Diploma di Laurea (vecchio ordinamento)	5	100
Totale complessivo		507



Entrando maggiormente nel dettaglio e verificando la distribuzione all'interno dei settori, la situazione risulta essere la seguente:

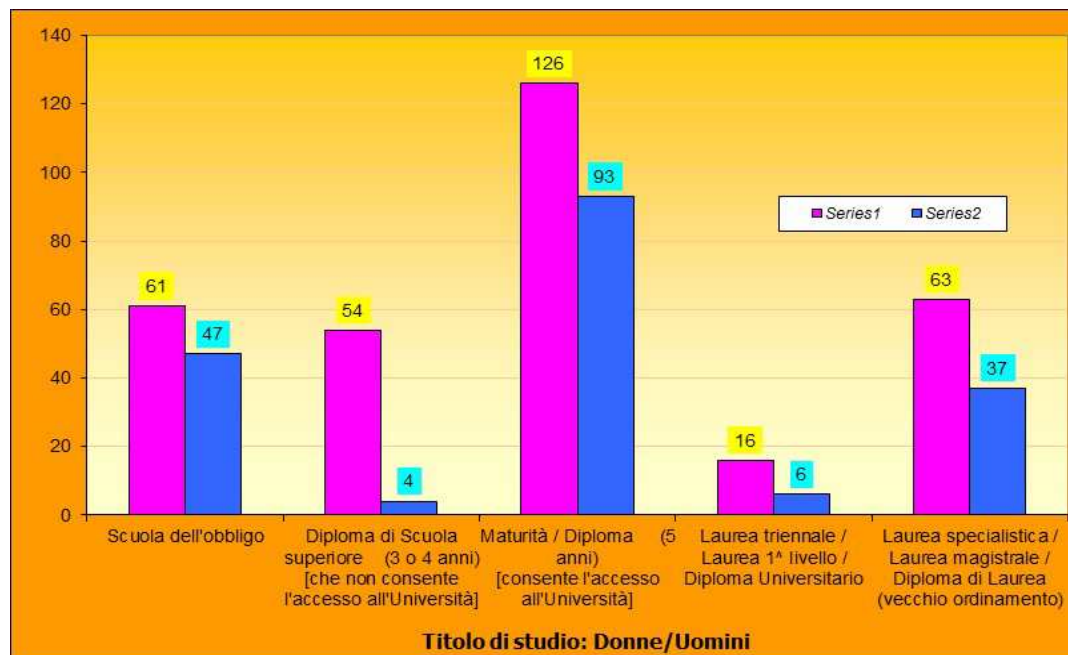
Titolo di studio	Codice del titolo di studio	Area 1 - Servizi ai cittadini						Area 2 - Servizi al territorio					Area 3 - Servizi Interni					Settori/UOC					Totale 2013			
		1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4	5		6	7	8
Scuola dell'obbligo	1		3	23	13	11		1			5			5		3	4		1	12	7	19	1			108
Diploma di Scuola superiore (3 o 4 anni) [che non consente l'accesso all'Università]	2		4	31	3	4								1		2	4		2	2	2	2		1		58
Maturità / Diploma (5 anni) [consente l'accesso all'Università]	3		6	32	14	12		3	2	5		5	6		14	19	7	12	2	47	20	9	4		219	
Laurea triennale / Laurea 1^ livello / Diploma Universitario	4			14										1	2				1	2	2				22	
Laurea specialistica / Laurea magistrale / Diploma di Laurea (vecchio ordinamento)	5	1	4	21	11	2	1	2	1	3	5	2	2	2		3	6	5	1		6	18	2	1	1	100
Totale complessivo		1	17	121	41	29	1	6	1	5	15	2	7	14	1	24	33	12	16	17	64	61	12	6	1	507

In particolare, analizzando il dato nell'ottica delle politiche di genere, si evidenziano le differenze sotto riportate:

Titolo di studio	Genere	Area 1						Area 2					Area 3					Settori/UOC					Totale anno2013			
		1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4	5		6	7	8
Scuola dell'obbligo	F		2	20	10	1		1			1			2		3	3		1	7	5	4	1			61
	M		1	3	3	10					4			3			1			5	2	15				47
Diploma di Scuola superiore (3 o 4 anni) [che non consente l'accesso all'Università]	F		4	30	2	4								1		2	4		2	2		2		1		54
	M			1	1																2					4
Maturità / Diploma (5 anni) [consente l'accesso all'Università]	F		6	30	8	9		3	1	2				5	2	16	7	10	2	7	9	7	2		126	
	M			2	6	3			1	3		5	1		12	3		2		40	11	2	2		93	
Laurea triennale / Laurea 1^ livello / Diploma Universitario	F			14												1			1						16	
	M														1	1				2	2				6	
Laurea specialistica / Laurea magistrale / Diploma di Laurea (vecchio ordinamento)	F		3	18	9	1		2			3	1	2	2			5	5		3	7	1	1		63	
	M	1	1	3	2	1	1		1	3	2	1			3	1		1		3	11	1		1	37	
Totale complessivo		1	17	121	41	29	1	6	1	5	15	2	7	14	1	24	33	12	16	17	64	61	12	6	1	507

Riepilogando in modo più schematico il dato sui Titoli di studio e ripartendo lo stesso tra Uomini e Donne, la distribuzione risulta essere la seguente:

Titolo di studio	Donne	Uomini
Scuola dell'obbligo	61	47
Diploma di Scuola superiore (3 o 4 anni) [che non consente l'accesso all'Università]	54	4
Maturità / Diploma (5 anni) [consente l'accesso all'Università]	126	93
Laurea triennale / Laurea 1 [^] livello / Diploma Universitario	16	6
Laurea specialistica / Laurea magistrale / Diploma di Laurea (vecchio ordinamento)	63	37
Totale complessivo	507	

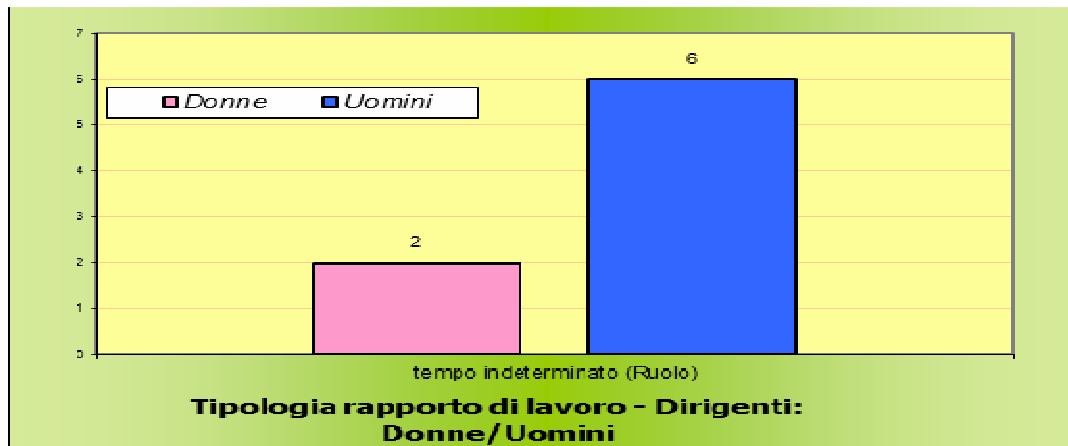


A conclusione della sezione dedicata ai Titoli di studio, si precisa che i dati fin qui riportati, riguardanti il personale dipendente di ruolo, comprendono anche il personale dirigente.

Inoltre, allo scopo di fornire una visione più completa e corretta dell'organizzazione dell'Ente, nonché dei ruoli e delle responsabilità, si ritiene opportuno evidenziare per la categoria dei **Dirigenti** dell'Ente che:

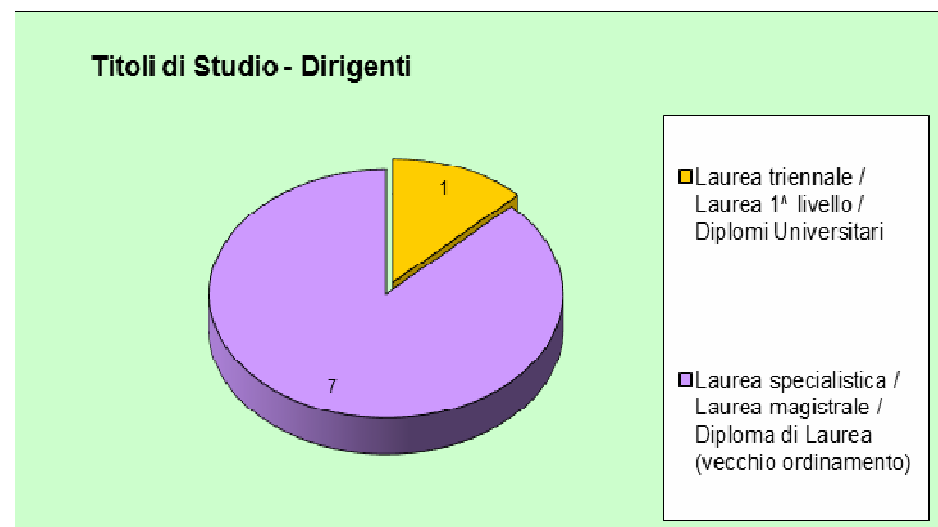
su otto Dirigenti in servizio nel 2013, solo due sono Donne.

Dirigente / tipologia rapporto di lavoro	Donne	Uomini
tempo determinato (t.d.)	-	-
tempo indeterminato (Ruolo)	2	6
Totale: 8		



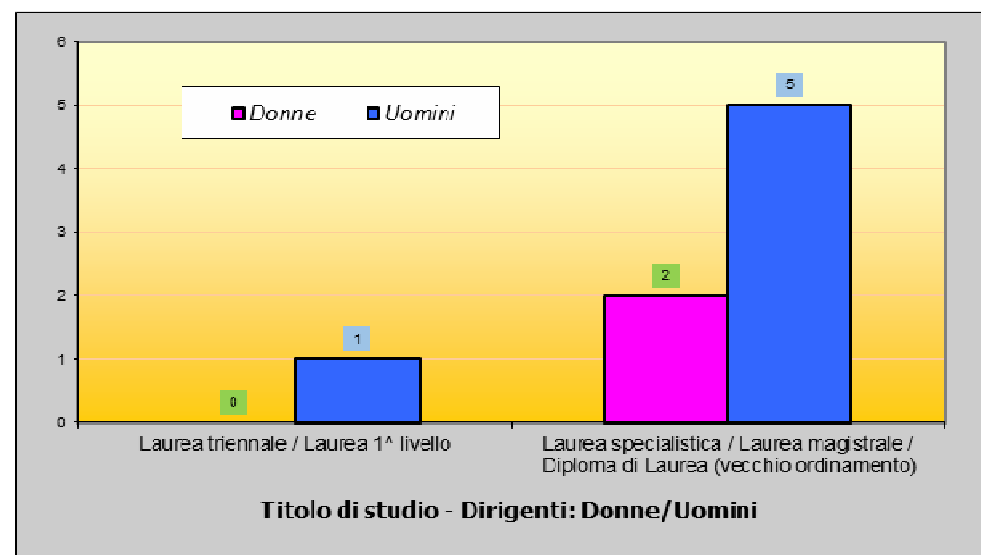
Per quanto riguarda i Titoli di studio, tutti i Dirigenti risultano in possesso di diploma di laurea.

Titolo di studio - Dirigenti	Totale complessivo
Laurea triennale / Laurea 1 ^o livello / Diplomi Universitari	1
Laurea specialistica / Laurea magistrale / Diploma di Laurea (vecchio ordinamento)	7
Totale complessivo	
	8



In un'ottica di genere, la distribuzione dei dati risulta essere la seguente:

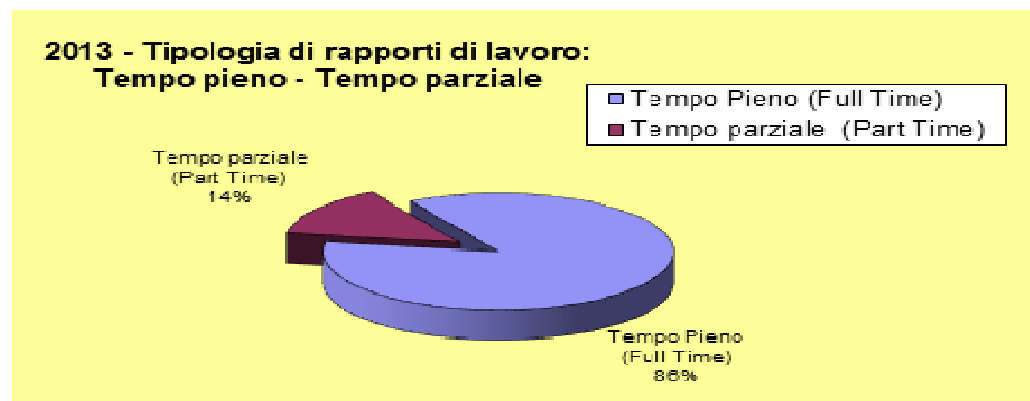
Titolo di studio	Donne	Uomini
Laurea triennale / Laurea 1 [^] livello	-	1
Laurea specialistica / Laurea magistrale / Diploma di Laurea (vecchio ordinamento)	2	5
Totale complessivo	8	



II.3.3. Rapporto di lavoro – Tempo pieno o tempo parziale

Rispetto ai dati attinenti il **Regime orario** (tempo pieno / tempo parziale) si evidenzia quanto sotto riportato:

Tempo Pieno / Tempo Parziale	Totale
Tempo Pieno (Full Time)	436
Tempo Parziale (Part Time)	71
Totale complessivo	507



Scomponendo il dato all'interno dei diversi centri di responsabilità, il rapporto di lavoro a tempo pieno, piuttosto che a tempo parziale, risulta essere così ripartito tra Donne e Uomini:

Area		1						2					3					Settori					Totale complessivo 2013			
Tempo Pieno /Tempo Parziale	Genere	1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4	5		6	7	8
Tempo Pieno (F.T.)	F	15	87	24	11		3	1	4	1	1	10	7	25	9	7	9	14	18	7	4			257		
	M	1	2	9	12	14	1	1	4	8	1	5	4	1	14	5		3	4	49	35	3	2	1	179	
Totale F.T.		1	17	96	36	25	1	3	1	5	12	2	6	14	1	21	30	9	10	13	63	53	10	6	1	439
Tempo Parziale (P.T.)	F			25	5	4	3			2		1		1	3	3	6	3	1	4	2			63		
	M									1				2				1		4				8		
Totale P.T.				25	5	4	3			3		1		3	3	3	6	4	1	8	2			71		
Totale complessivo		1	17	121	41	29	1	6	1	5	15	2	7	14	1	24	33	12	16	17	64	61	12	6	1	507

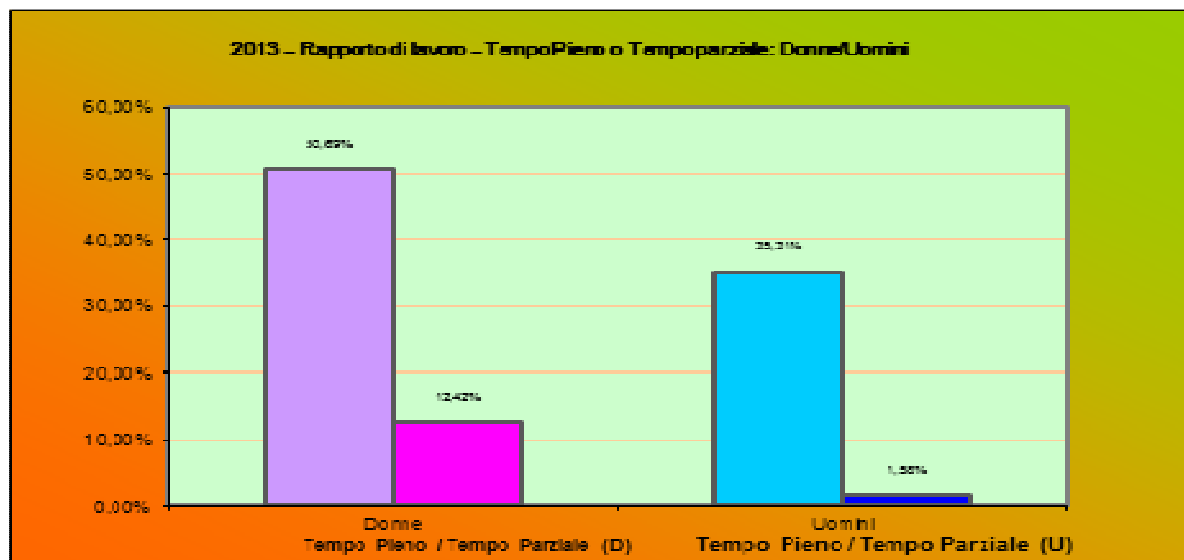
In particolare, esplodendo il dato di interesse sulle diverse categorie/profili professionali, tra i dipendenti Uomini e Donne assegnati ai diversi settori, emerge la seguente situazione:

Categoria	Profilo professionale	Genere	AREE /Settori	Tempo Pieno /Tempo Parziale	Area 1						Area 2					Area 3					Settori					Totale 2013	
					1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4	5		6
B	Esecutore servizi generali	F	F.T.			15	6			1					2		1				6						31
		P.T.				2				1										1						4	
	M	F.T.			3									3		1				4	1					12	
	P.T.																			1						1	
	Esecutore tecnico	M	F.T.				1					2										4				7	
Esecutore tecnico necroforo	M	F.T.					9																		9		
		Totale B				20	7	9	2			2		5		2			1	11		5				64	
B3	Collaboratore amministrativo	F	F.T.		5	1	4	6	1							3	8	2	1	1	4	5	1	1		43	
		P.T.				1										1			1	3	1			1		8	
	M	F.T.		1	1		1						1		1	2							2		9		
	P.T.																				1				1		
Collaboratore tecnico di biblioteca	F	F.T.				2																			2		
	M	F.T.				1																			1		

	Collaboratore tecnico professionale	F	F.T.	2															2				
		M	F.T.	1	1	2		2					12						18				
			Totale B3	6	6	8	9	1	2	1	5	10	2	2	4	5	18	4	1	84			
C	Addetto di comunicazione	F	F.T.	3															3				
	Collaboratore di vigilanza	F	F.T.										9						9				
		M	F.T.										38						38				
	Istruttore informatico	M	F.T.								5								5				
				P.T.							2									2			
	Istruttore multimediale	M	F.T.			1														1			
	Istruttore servizi amministrativi	F	F.T.	4	5	5	3		2		6	1	8	3	4	1	4	3	2	51			
				P.T.			4	3	3	1			1	2	3		2	1		20			
		M	F.T.		1	1			2			2	1							7			
	Istruttore socioculturale di biblioteca	F	F.T.			1														1			
				P.T.			1													1			
		M	F.T.			1														1			
	Istruttore socioculturale educativo	F	F.T.		2		1													3			
				P.T.			1													1			
	M	F.T.				2									2				4				
Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	F	F.T.		41															41				
			P.T.			9													9				
Istruttore tecnico	F	F.T.						1	1	1						2			5				
			P.T.							1						1			2				
	M	F.T.				1		2		1		1				5			10				
			P.T.						1										1				
			Totale C	7	63	15	8	1	3	5	1	3	6	9	11	5	8	1	47	16	4	2	215
D	Assistente sociale	F	F.T.	10															10				
			P.T.			5													5				
	Coordinatore asili nido	F	F.T.	2															2				
	Esperto di comunicazione	F	F.T.	2															2				
	Esperto Ufficio Stampa	F	F.T.															1	1				
	Istruttore direttivo di vigilanza	F	F.T.											1					1				
		M	F.T.											7					7				
	Istruttore direttivo informatico	F	F.T.								1								1				
	M	F.T.								4								2	6				

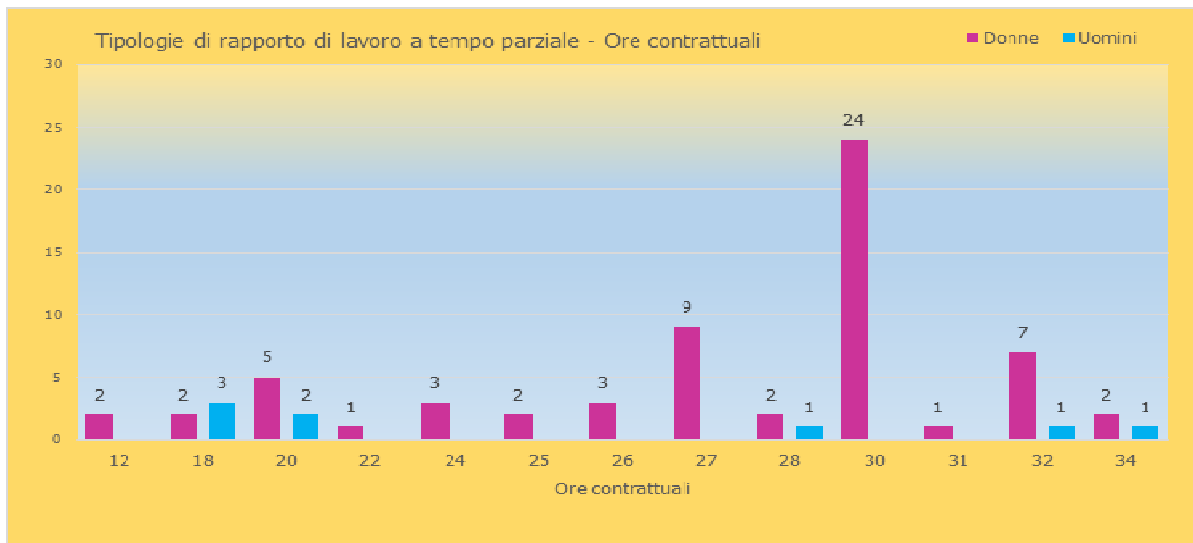
	Istruttore direttivo multimediale	M	F.T.	1															1									
	Istruttore direttivo servizi amministrativi	F	F.T. P.T.	1	3	1				1	3	2	1		4	3		20										
		M	F.T.		1		1				1	1			1			5										
	Istruttore direttivo socioculturale	F	F.T. P.T.	3	4													7										
						1												1										
		M	F.T.		1		1											2										
	Istruttore direttivo tecnico	F	F.T.						1						2			3										
		M	F.T. P.T.						1	2	1	3			6	2		13										
	Totale D			3	25	8	2	1	1	1	5	1	3	1	7	6	2	2	98									
D3	Capo Ufficio Stampa	M	F.T.	1															1									
	Funzionario di vigilanza	M	F.T.											4				4										
	Funzionario informatico	M	F.T.									1						1										
	Funzionario servizi amministrativi	F	F.T. P.T.	2	1	1			1		5	2	1	1	1			16										
		M	F.T. P.T.	1	1								2			1		5										
	Funzionario socioculturale	M	F.T.	1															1									
	Funzionario tecnico	M	F.T.					1			1				3			5										
	Pedagogista	F	F.T.	1															1									
	Totale D3			1	6	3	1	1	1	1	5	3	3	1	4	5	1		38									
DIR.	Dirigente	F	F.T.						1			1						2										
		M	F.T.	1	1				1						1			1	6									
	Totale DIR.			1	1				1	1						1			8									
	Totale complessivo 2013			1	17	121	41	29	1	6	1	5	15	2	7	14	1	24	33	12	16	17	64	61	12	6	1	507

Anno 2013	Tempo Pieno (Full Time)	Tempo parziale (Part Time)
Donne	50,69%	12,42%
Uomini	35,31%	1,58%
Totale complessivo	100%	



A tal proposito, si coglie l'occasione per ricordare che le tipologie orarie presenti all'interno dell'Ente, alla data di riferimento, risultano essere le seguenti:

Ore contrattuali	Donne	Uomini	Totale
12	2		2
18	2	3	5
20	5	2	7
22	1		1
24	3		3
25	2		2
26	3		3
27	9		9
28	2	1	3
30	24		24
31	1		1
32	7	1	8
34	2	1	3
Totale	63	8	71



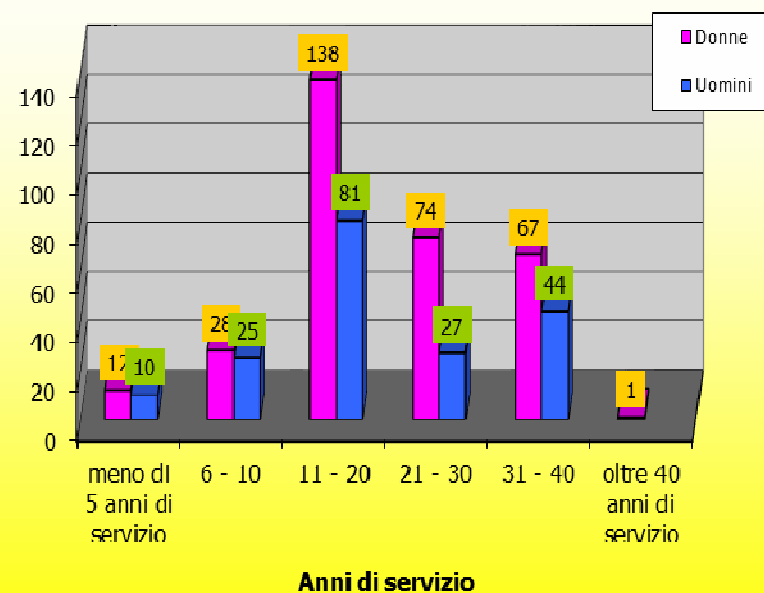
II.3.4. Anzianità di servizio

Riguardo l'anzianità di servizio dei dipendenti a tempo indeterminato, la situazione al 31/12/2013 risulta essere quella di seguito descritta.

A tal proposito, tuttavia, si evidenzia che per taluni dipendenti non si è in possesso di dati riguardanti periodi pregressi effettuati presso altri enti o comunque vevoli ai fini pensionistici.

Fasce di Anzianità di servizio	Genere		Totale complessivo	%
	Donne	Uomini		
meno di 5 anni di servizio	12	10	22	4,34%
6 - 10	28	25	53	10,45%
11 - 20	138	81	219	43,20%
21 - 30	74	27	101	19,92%
31 - 40	67	44	111	21,89%
oltre 40 anni di servizio	1		1	0,20%
<i>Totale complessivo</i>	<i>320</i>	<i>187</i>	<i>507</i>	

2013 - Anzianità di servizio dei dipendenti



II.3.5. Congedi parentali

Qui di seguito i dati riferiti al personale che nel triennio 2011-2013 ha usufruito dei permessi a tutela della Maternità e Paternità riconosciuti dalla normativa vigente alle lavoratrici e lavoratori dipendenti, tenendo presente, però, che in alcuni casi la stessa persona può aver richiesto nel corso dell'anno congedi differenti:

- ad esempio la stessa persona può aver usufruito nel 2013 sia del PA – Permesso allattamento, sia di un periodo di AT – Aspettativa Maternità facoltativa, e via dicendo...

Anno 2013	Genere		Totale 2013
	Donne	Uomini	
CAUSALI			
AT-Maternità Facoltativa	14	3	17
ATN2-Aspettativa Maternità non Retribuita.3-8 anni	6		6
CT1-Maternità Obbligatoria	5		5
CT2-Maternità a Rischio	6		6
MF-Malattia figlio Retribuita	21	7	28
MFN3-Malattia figlio non retribuita <3 anni	1		1
MFNR-Malattia figlio non retribuita	9	1	10
PA - Permesso allattamento	7	1	8
PVM-Permesso vista per Maternità	2		2
Totale	71	12	83

CAUSALI	Donne	Uomini	Totale 2012
AT-Maternità Facoltativa	15	4	19
ATN2-Aspettativa Maternità non Retribuita.3-8 anni	8		8
ATNR-Aspet. Maternità non Retribuita			0
CT1-Maternità Obbligatoria	9		9
CT2-Maternità a Rischio	4		4
MF-Malattia figlio Retribuita	19	7	26
MFN3-Malattia figlio non retribuita <3 anni	1		1
MFNR-Malattia figlio non retribuita	7	2	9
PA - Permesso allattamento	7	3	10
PVM-Permesso vista per Maternità	3		3
Totale complessivo	73	16	89

Anno 2012

Genere

Anno 2011	Sesso		Totale 2011
	Donne	Uomini	
CAUSALI			
AT-Maternità Facoltativa	17	5	22
ATN2-Aspettativa Maternità non Retribuita.3-8 anni	6		6
ATNR-Aspett. Maternità non Retribuita	3		3
CT1-Maternità Obbligatoria	12		12
CT2-Maternità a Rischio	4		4
MF-Malattia figlio Retribuita	18	8	26
MFN3-Malattia figlio non retribuita <3 anni	1		1
MFNR-Malattia figlio non retribuita	9	1	10
PA - Permesso allattamento	8	2	10
PVM-Permesso vista per Maternità	2		2
Totale complessivo	80	16	96

In particolare per l'anno 2013 si riportano i dati riferiti alle/ai dipendenti che hanno utilizzato i congedi parentali, suddivisi tra congedi "obbligatori" e "facoltativi", riportando la durata media in giorni per persona:

CONGEDI PARENTALI OBBLIGATORI - 2013	F	M
Numero di Persone	8	0
Durata media in giorni per persona	121,9	0

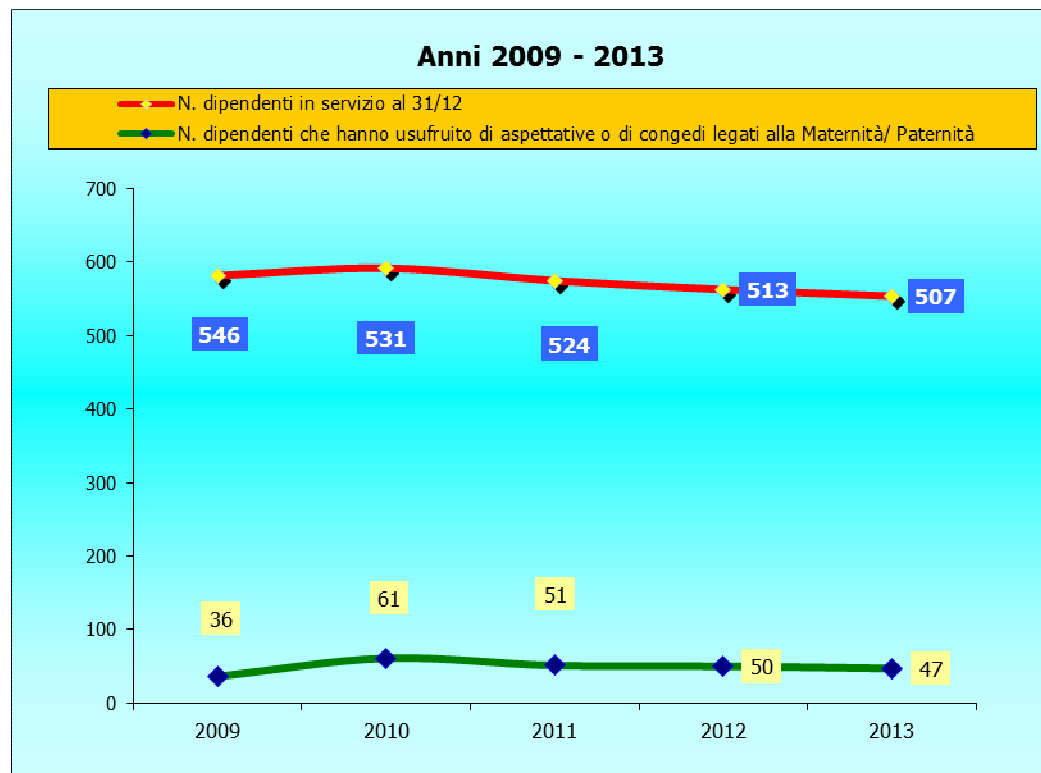
CONGEDI PARENTALI FACOLTATIVI - 2013	F	M
Numero di Persone	35	11
Durata media in giorni per persona	21,25	8,74

Ripartendo tali assenze a seconda del centro di responsabilità di assegnazione della/del dipendente fruitrice/fruitore, la situazione risulta essere la seguente:

Genere	Area / Settori	Area 1 - Servizi ai cittadini								Area 2 - Servizi al territorio			Area 3 - Servizi Interni				Polizia Locale	Lavori Pubblici e Patrimonio				Segreteria Generale	Staff Sindaca e Giunta	Totale 2013
		1.1	1.3	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	1.2.5	1.2.7	2.1	2.2	2.4	3.1	3.4	3.2	3.2.2	4.1	5.1	5.4	5.5	6.3	7.2		
Donne	AT-Maternità Facoltativa		1	3	2	2	3					1	1						1				14	
	ATN2-Aspettativa Maternità non Retribuita.3-8 anni			1		1	1		1			1				1							6	
	CT1-Maternità Obbligatoria		1	1		2			1														5	
	CT2-Maternità a Rischio		1	1		1	1		1							1							6	
	MF-Malattia figlio Retribuita		1	5	2	2	2			1		1	2	2					2	1			21	
	MFN3-Malattia figlio non retribuita <3 anni			1																			1	
	MFNR-Malattia figlio non retribuita		1	4					1	1		1				1							9	
	PA-Permesso per Allattamento			1		2	2												1	1			7	
	PVM-Permesso vista per Maternità - giorni	1														1							2	
	Totale Donne		1	5	17	4	10	9	1	4	1		4	3	2		4			4	2			71
Uomini	AT-Maternità Facoltativa							1									1	1					3	
	MF-Malattia figlio Retribuita				1						1	1			1			1				1	7	
	MFNR-Malattia figlio non retribuita															1							1	
	PA-Permesso per Allattamento																					1	1	
Totale Uomini					1			1			1	1			1	2	1	2				2	12	
Totale complessivo		1	5	17	5	10	9	1	4	1	1	5	3	2	1	6	1	2	4	2	2		83	

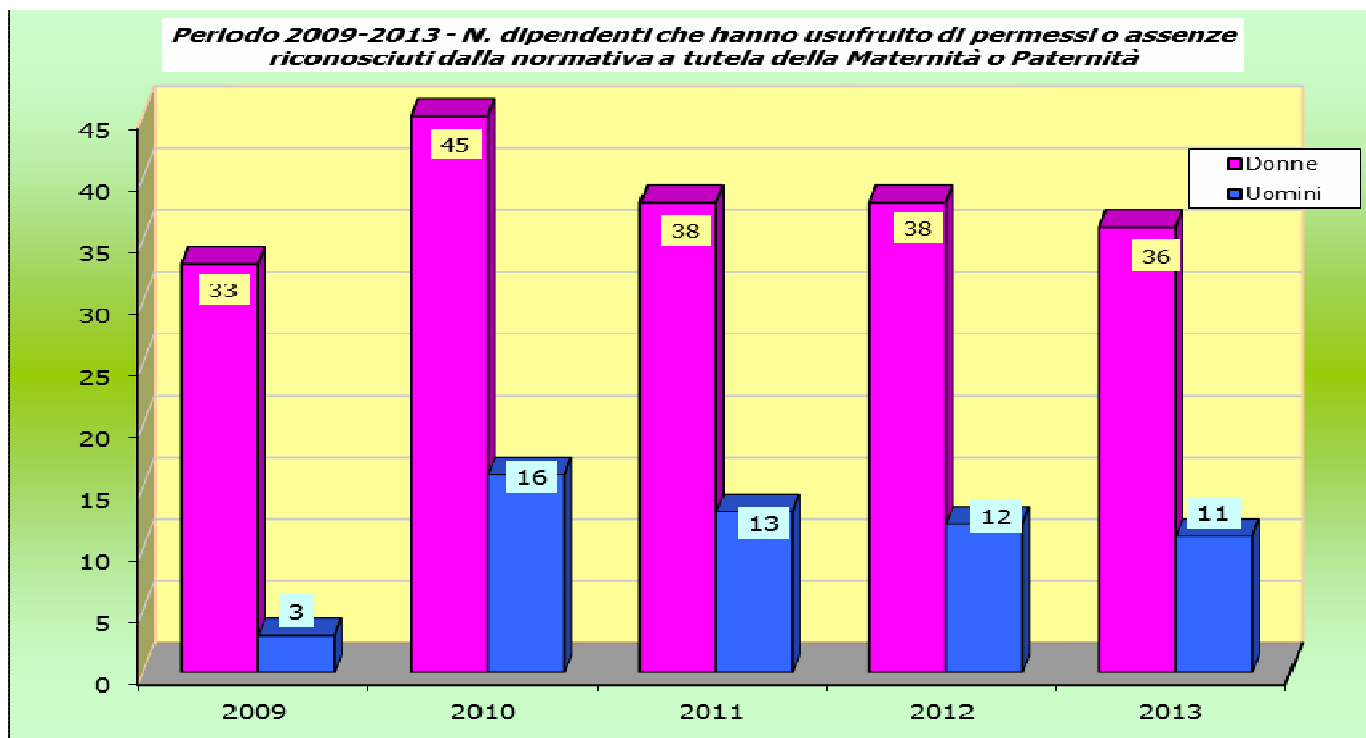
Per un'analisi più puntuale sul tema, risulta di particolare interesse analizzare l'andamento di tali assenze nel quinquennio 2009-2013 e verificare quanti dipendenti (conteggiati per teste) hanno usufruito di tali congedi (qualunque siano state le diverse tipologie di assenza/causali sopra riportate)

Anno	N. dipendenti che hanno usufruito di aspettative o di congedi legati alla Maternità/ Paternità	N. dipendenti in servizio al 31/12	valore %
2009	36	546	6,59%
2010	61	531	11,49%
2011	51	524	9,73%
2012	50	513	9,75%
2013	47	507	9,27%



in particolare, confrontando gli stessi dati secondo un'ottica di genere:

Anno	Donne	Uomini	N. dipendenti che hanno usufruito dei congedi riconosciuti dalla normativa a tutela della Maternità/ Paternità	N. dipendenti in servizio al 31/12	valore %
2009	33	3	36	546	6,59%
2010	45	16	61	531	11,49%
2011	38	13	51	524	9,73%
2012	38	12	50	513	9,75%
2013	36	11	47	507	9,27%



In conclusione, nonostante la normativa vigente riconosca ad entrambi i genitori la possibilità di astenersi facoltativamente dal lavoro e contemporaneamente entro i primi otto anni di vita del bambino, ancora oggi sono le donne ad usufruire in via prevalente dei “congedi parentali”, anche se dal 2010 si registra un aumento del numero di dipendenti “Uomini” che hanno fruito dei permessi riconosciuti al “Padre”. Si evidenzia via via un cambiamento che, se pur lento, denota una crescente attenzione ad una nuova “cultura parentale” ed una maggiore consapevolezza nella ripartizione dei periodi di cura tra i genitori.

II.3.6. Mobilità interne

Infine, per le finalità connesse alla rilevazione di informazioni utili alla valutazione dei rischi da stress da lavoro correlato in ottica di genere, e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, si riportano i dati aggregati riguardanti le richieste di mobilità interne presentate nell'ultimo quadriennio.

Tale dato non deve essere considerato indicativo di un “malessere” organizzativo all'interno dei diversi centri di responsabilità o indicatore di fonte di stress occupazionale, in quanto lo stesso deve essere analizzato nonché comparato con altri dati e informazioni oggettive/soggettive del singolo dipendente, che possono riguardare non solo l'ambito professionale, ma anche la sfera personale.

Pertanto, soltanto attraverso un'analisi più ampia e sistematica di tutti quegli eventi oggettivi e soggettivi individuati come possibili indicatori di stress psicosociale, sarà possibile individuare fattori di rischio eventualmente afferenti alla struttura organizzativa.

N° SETTORE	Anno di riferimento SETTORE di appartenenza del dipendente	2009		2009 Totale	2010		2010 Totale	2011		2011 Totale	Totale complessivo nel triennio
		F	M		F	M		F	M		
1	Affari Generali	2		2	2	1	3	3	3	6	11
	Affari Generali-Servizi demografici		3	3							3
	1 Totale	2	3	5	2	1	3	3	3	6	14
2	Risorse Umane e Organizzazione. Attività produttive secondarie e terziarie							2	1	3	3
	2 Totale							2	1	3	3
3	Economico Finanziario e della Fiscalità Locale	1		1	3		3	2		2	6
	Finanziario	1		1							1
	3 Totale	2		2	3		3	2		2	7
5	Lavori Pubblici		2	2		1	1	1		1	4
	Lavori Pubblici, Patrimonio Immobiliare e Arredo Urbano; Riqualificazione Urbana				5	2	7	3	1	4	11
	5 Totale		2	2	5	3	8	4	1	5	15
6	Gestione del Territorio	1		1	1		1	1		1	3
	6 Totale	1		1	1		1	1		1	3
7	Cultura	2		2							2
	7 Totale	2		2							2
8	Socioeducativo	12	2	14	2		2	2		2	18
	8 Totale	12	2	14	2		2	2		2	18

9	Polizia Locale				1	1			1
	<i>9 Totale</i>				<i>1</i>	<i>1</i>			<i>1</i>
10	Ambiente, Ecologia, Politiche Energetiche e di Sostenibilità				1	1	1	1	2
	<i>10 Totale</i>				<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
11	Information and Communication Technology				1	1	2		2
	<i>11 Totale</i>				<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>		<i>2</i>
prog 02	Progetti partecipativi di riqualif.	1	1						1
	<i>prog 02 Totale</i>	<i>1</i>	<i>1</i>						<i>1</i>
	Totale complessivo	19	8	27	15	6	21	15	5
								20	68

Anno 2012

AREA / Settore (dal 01/01/2012)	SETTORE/ UOC NUOVO	SETTORE di appartenenza del dipendente (denominazione)	2012		2012 Totale
			F	M	
1	1.2	Settore Servizi sociali ed educativi	3	1	4
	1.3	Settore Servizi bibliotecari, cultura e sport	1	1	2
	1.4	Settore Servizi demografici e cimiteriali	1	3	4
	1.6	U.O. Segreteria e atti amministrativi - Area 01	1		1
		<i>Area 1 - Totale</i>	6	5	11
3	3.2	Settore Risorse Economico Finanziarie e Aziende Partecipate	5	3	8
	3.4	Settore Entrate, Funzioni Catastali, Reperimento Risorse	1		1
		<i>Area 3 - Totale</i>	6	3	9
4	4	Settore Polizia Locale e Protezione Civile	1		1
5	5	Settore di staff - Lavori Pubblici, Manutenzioni, Arredo Urbano	4	1	5
6	6	Segreteria Generale	1		1
		Totale complessivo - anno 2012	18	9	27

Anno 2013

AREA / Settore	SETTORE/UOC NUOVO	SETTORE di appartenenza del dipendente (denominazione)	2013		Totale 2013
			F	M	
1	1.4	Settore servizi demografici e cimiteriali	3	1	4
		<i>Area 1 - Totale</i>	3	1	4
3	3.2	Settore - Finanziario e Aziende Partecipate		1	1
	3.4	Settore Entrate		2	2
	3.1	Settore Informatico	1		1
		<i>Area 3 - Totale</i>	1	3	4
4	4	Settore - Polizia Locale e Protezione Civile	1		1
5	5	Settore Lavori Pubblici e Patrimonio		6	6
		Totale complessivo - anno 2013	5	10	15

I profili professionali interessati sono:

Categoria	PROFILO PROFESSIONALE	Genere		Totale 2013
		Donne	Uomini	
B	ESECUTORE TECNICO		2	2
	ESECUTORE TECNICO NECROFORO		1	1
	<i>Totale B</i>		3	3
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3		3
	COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE		3	3
	<i>Totale B3</i>	3	3	6
C	ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI	1		1
	ISTRUTTORE SOCIOCULTURALE EDUCATIVO	1		1
	ISTRUTTORE TECNICO		1	1
	<i>Totale C</i>	2	1	3
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO		2	2
	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI AMMINISTRATIVI		1	1
	<i>Totale D</i>		3	3
<i>Totale 2013</i>		5	10	15

Nello specifico, volendo evidenziare anche il dato dell'anzianità di servizio di coloro che hanno presentato domanda di mobilità, si evidenzia che circa l'80% delle richieste sono state formalizzate da personale con un'anzianità complessiva di servizio presso l'Ente compresa tra gli 11 e i 30 anni.

dati al 31/12/2013

Anzianità di servizio di coloro che hanno presentato domanda di mobilità nel 2012	Genere		Totale complessivo 2013	% sulle richieste di mobilità 2013	% sul personale in servizio
	Donne	Uomini			
meno di 5 anni di servizio	-	1	1	6,67%	0,20%
6 - 10	1	-	1	6,67%	0,20%
11 - 20	3	5	8	53,33%	1,58%
21 - 30	1	3	4	26,67%	0,79%
31 - 40	-	1	1	6,67%	0,20%
oltre 40 anni di servizio	-	-	0	0,00%	0,00%
richieste di mobilità nel 2013	5	10	15		2,96%
<i>Totale complessivo de personale dipendente in servizio al 31/12/2013</i>	<i>320</i>	<i>187</i>	<i>507</i>		

II.4. Ulteriori dati sull'organizzazione e politiche del lavoro

A corredo della presente relazione si evidenziano ulteriori dati afferenti all'organizzazione e alle politiche del personale adottate e rispettose dei principi di pari opportunità dell'azione amministrativa intrapresa.

- Con riferimento alle politiche di reclutamento del personale che impongono il rispetto della rappresentatività di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi o selezioni che l'ente indice, si riportano i dati riguardanti le tre procedure bandite e concluse nell'anno 2013:

Commissioni Concorso / Selezioni	F	M	Membri Commissioni esaminatrici	% Donne	% Uomini
Commissione selezione per Collaboratore dello Staff Sindaco	2	1	3	66,67%	
Commissione mobilità per Collaboratore di vigilanza	1	2	3	33,33%	
Commissione mobilità per Assistente sociale	2	1	3	66,67%	
<i>Totale</i>	5	4	9	55,56%	44,44%

- Riguardo il riequilibrio di genere si evidenzia che nell'Amministrazione esistono settori di attività ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi. Qui di seguito si riporta la tabella riepilogativa circa la sussistenza in alcuni settori/servizi di tale differenza, evidenziando la relativa percentuale di presenza di donne e di uomini.

Num. Area / Settore	Area/Settore Macrostruttura 2013	Num. Centro responsabilità	centro di responsabilità Microstruttura di AREA - anno 2013	Num. Servizi	Servizi/Uffici	F	M	Totale 2013	% donne	% uomini	Differenziale Donne / Uomini 66,67%		
1	Area dei Servizi ai Cittadini	1					1	1					
		1.1	Punto in comune - Sportello polifunzionale del cittadino	1.1.1	Front office - Punto in Comune	15	2	17	88,24%	11,76%	76,47%		
		Totale 1.1						15	2	17			
		1.3	Settore Cultura e Sport	1.3.1	Centro Culturale IPertini			16	9	25			
				1.3.2	Cultura			5		5			
				1.3.3	Sport			4	3	7			
				1.3.4	Scuola di musica			4		4			
		Totale 1.3						29	12	41	70,73%	29,27%	41,46%
		1.4	Settore servizi demografici e cimiteriali	1.4.1	Anagrafe ed elettorale			7	2	9			
				1.4.2	Stato civile			2		2			
				1.4.3	Servizi cimiteriali			6	12	18	33,33%	66,67%	-33,33%
		Totale 1.4						15	14	29			
		1.5	Politiche per i Giovani	1.5	Politiche per i Giovani			6	1	7			
		1.6	Segreteria Area Servizi ai Cittadini	1.6	Segreteria Area Servizi ai Cittadini			6		6			
		Totale 1.1-1.3-1.4-1.5-1.6						65	30	95	68,42%	31,58%	36,84%
		1.2	Settore Servizi sociali ed educativi	1.2.0					1	1			
				1.2.1	Servizi all'infanzia			76		76	100,00%	0,00%	100,00%
1.2.2	Servizi comunali per la scuola					6	4	10					
1.2.3	Servizio Politiche sociali: Fragilità-Famiglie					10		10					
1.2.4	Servizio Politiche sociali: Minori-Famiglie					9		9					
1.2.5	Piano di Zona												
1.2.6	Servizio Misure di protezione giuridiche					2	1	3					
1.2.7	U.O. Servizi amministrativi per le politiche sociali					4	1	5					
1.2.8	U.O. Servizi operativi e amministrativi di settore					4	2	6					
1.2.9	U.O.P. Prevenzione Salute					1		1					
Totale 1.2						112	9	121	92,56%	7,44%	85,12%		
Totale Area 01 - Area dei Servizi ai Cittadini						177	39	216	81,94%	18,06%	63,89%		
2	Area dei Servizi al Territorio	2.0					1	1					
		2.1	Sviluppo del Territorio	2.1	Sviluppo del Territorio	1	4	5					
		2.3	Mobilità e Trasporti	2.3	Mobilità e Trasporti	1	1	2					
		2.4	Edilizia Privata	2.4	Edilizia Privata	2	5	7					
		2.5	Segreteria Area Servizi al Territorio	2.5	Segreteria Area Servizi al Territorio	10	4	14					
		Totale 2.0-2.5						14	15	29	48,28%	51,72%	-3,45%
		2.2	Settore Ecologia e Attività Produttive	2.2				1		1			
				2.2.1	Ecologia e ambiente			3	7	10			
				2.2.2	Commercio attività produttive e politiche del lavoro			2	2	4			
		Totale 2.2						6	9	15	40,00%	60,00%	-20,00%
Totale Area 02 - Area dei Servizi al Territorio						20	24	44	45,45%	54,55%	-9,09%		
3	Area dei Servizi Interni e Trasversali	3.0					1	1					
		3.5	Segreteria Area Servizi Interni e Trasversali	3.5	Segreteria Area Servizi Interni e Trasversali	12	5	17					
		Totale 3.0-3.5						12	6	18			
		3.1	Settore Informatico	3.1.1	Servizi informatici			3	13	16			
				3.1.2	Protocollo e Archivio			5	3	8			
		Totale 3.1						8	16	24	33,33%	66,67%	-33,33%
		3.3	Settore Risorse Umane	3.3.1	Organizzazione e sviluppo risorse umane			6		6			
				3.3.2	Gestione giuridica ed economica delle risorse umane			6		6			
		Totale 3.3						12	0	12	100,00%	0,00%	100,00%
		3.4	Settore Entrate	3.4.1	Servizio Entrate			10	2	12			
				3.4.2	Servizio Funzioni Catastali			2	1	3			
				3.4.3	Servizio Ingjnzioni fiscali ed audit			1		1			
		Totale 3.4						13	3	16	81,25%	18,75%	62,50%
Totale 3.0-3.1-3.3-3.4-3.5						45	25	70					
3.2	Settore Finanziario e Aziende Partecipate	3.2.0				1		1					
		3.2.1	Bilancio e Rendiconto			6	1	7					
		3.2.2	Economato e Provveditorato			6	3	9					
		3.2.3	Gestione ordinaria			11	1	12					
		3.2.4	Supporto legale e aziende partecipate			4		4					
Totale 3.2						28	5	33	84,85%	15,15%	69,70%		
Totale Area 03 - Area dei Servizi Interni e Trasversali						73	30	103	70,87%	29,13%	41,75%		
4	Settore - Polizia Locale e Protezione Civile	4.1	Pronto intervento e infortunistica stradale			12	32	44					
		4.2	Polizia Amministrativa			1	6	7					
		4.3	Servizio Amministrativo-Informativo e Investigativo fiscale			2	7	9					
		4.4	Amministrazione del Settore, Gestione del personale e Protezione Civile			4	4	8					
Totale Settore 4 - Polizia Locale e Protezione civile						15	49	64	23,44%	76,56%	-53,13%		
5	Settore di staff - Lavori Pubblici e Patrimonio	5.0					1	1					
		5.1	Strade, segnaletica stradale. Arredo urbano				4	4					
		5.2	Impianti stradali e reti tecnologiche				3	3					
		5.3	Servizio impianti edifici pubblici				3	3					
		5.4	Nuove opere e manutenzione ordinaria e straordinaria edifici pubblici			2	22	24	8,33%	91,67%	-83,33%		
		5.5	Servizio Amministrativo			8	1	9					
		5.6	Servizio Patrimonio			4		4					
		5.7	Contratti di quartiere/Cantiere casa verso l'Agenzia della Casa			2	3	5					
		5.8	Gestione Case ERP			5		5					
5.9	Sicurezza sul Lavoro			1	2	3							
Totale Settore 5 - Settore Lavori Pubblici e Patrimonio						22	39	61	36,07%	63,93%	-27,87%		
6	Segreteria Generale	6.1	Supporto agli organi collegiali			5		5					
		6.2	Messi comunali			2	2	4					
		6.3	Stipula contratti			2		2					
		6.4	Controlli Interni				1	1					
Totale Settore 6 - Segreteria Generale						9	3	12	75,00%	25,00%	50,00%		
7	Staff del Sindaco e della Giunta	7.1	Staff e segreteria del Sindaco			3		3					
		7.2	Ufficio Stampa e comunicazione dell'Ente			1	2	3					
		7.3	Servizio Reperimento Risorse										
Totale Settore 07 - Staff del Sindaco e della Giunta						4	2	6	66,67%	33,33%	33,33%		
8	Area di Coordinamento						1	1					
Totale Settore 08 - Area di Coordinamento						0	1	1	0,00%	###	-100,00%		
Totale complessivo dipendenti 2013						320	187	507	63,12%	36,88%	26,23%		

- Con riferimento alla Formazione del personale, qui di seguito si indicano il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruite per la formazione 2013

Categoria	Nr. Persone		ore effettive corsi		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
C-B3-B	222	112	8275	2427	37,27	21,66
D3-D	77	37	4106	1048	53,32	28,32
P.O.	9	15	495	1673	55,00	111,50
DIR+Segr	2	7	121	325	60,50	46,43

evidenziando, altresì, che anche nel 2013 è stato organizzato un seminario formativo di 4 ore sui temi delle pari opportunità/discriminazioni, indirizzato ai titolari di posizione organizzativa e ai funzionari dell'Ente, come riportato nella Parte I.

partecipanti	F	M	Partecipanti 2013
CUG		1	1
D-D3	11	5	16
DIR.		2	2
<i>Totale 2013</i>	11	8	19

Parte III – Piano operativo annuale – anno 2014.

Al termine di tale disamina, si ritiene utile allegare alla presente relazione il Piano operativo predisposto dal CUG per l'anno 2014.

In attuazione del Piano Triennale delle azioni positive 2012-2014, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 46 del 01/03/2012, il Comitato Unico di Garanzia ha deciso di porre in essere per l'anno 2014 le seguenti attività:

- ✓ realizzare un ulteriore *focus group* sul benessere, rivolto al personale di categoria B/B3, C e D che ha inviato propria manifestazione di interesse al Comitato entro la fine del 2013;
- ✓ organizzare n. 4 incontri con i dipendenti nelle differenti sedi dell'ente al fine di informare in modo capillare il personale in servizio circa il Comitato Unico di Garanzia e le sue attività, ricordando che tali informazioni sono da tempo a disposizione di tutti grazie alla pubblicazione sull'apposita sezione di Intranet, oltre che alla newsletter ai dipendenti o a specifici messaggi e-mail inviati dal Comitato stesso;
- ✓ formulare la proposta di inserire nel Piano della Formazione dell'Ente specifica formazione volta a "sorreggere" e/o "introdurre" un cambiamento nella cultura organizzativa, finalizzata al presidio della "relazione" e del "benessere organizzativo";
- ✓ verificare la possibilità di assicurare un aggiornamento formativo ai membri del CUG, finalizzato non solo alla conoscenza di novità normative sulle tematiche di competenza, ma anche al confronto con altre realtà organizzative circa le azioni positive da intraprendere per aumentare le attenzioni al benessere lavorativo nei differenti ambiti lavorativi;
- ✓ raccogliere materiale informativo sulla flessibilità oraria riconosciuta ai dipendenti presso altri enti, verificando la possibilità di proporre all'Amministrazione una articolazione degli orari di lavoro che, garantendo le attività di servizio/apertura al pubblico, possa rispondere maggiormente alle necessità di diversa ripartizione tra tempo lavoro/tempo di cura del personale in servizio, al di là delle già esistenti modalità di lavoro flessibile riconosciute quali il telelavoro o il part-time.