

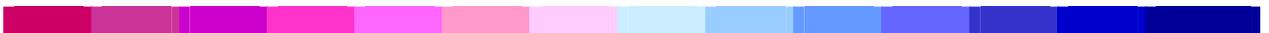
COMITATO UNICO DI GARANZIA
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni.



Relazione annuale

ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei
Ministri

attuazione al 31/12/2012



INDICE

<u>Parte I – Azioni positive intraprese nel quadriennio 2009-2012.</u>	2
<u>Parte II – Monitoraggio del personale, suddiviso per genere.</u>	4
<i>II.1. Personale in servizio nel quadriennio 2009-2012, suddiviso per genere.</i>	6
<i>II.2. Personale in servizio nel quadriennio 2009-2012, suddiviso per qualifica professionale ed età.</i>	7
<i>II.3. Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2012.</i>	16
II.3.1. Inquadramento contrattuale	18
II.3.2. Titoli di studio	21
II.3.3. Rapporto di lavoro – Tempo pieno o tempo parziale	24
II.3.4. Anzianità di servizio	29
II.3.5. Congedi parentali	30
II.3.6. Mobilità interne	34
<u>Parte III – Piano operativo annuale – anno 2013.</u>	36

Parte I – Azioni positive intraprese nel quadriennio 2009-2012.

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.**

Nel corso del 2012 l'Amministrazione ha dato avvio a dodici progetti speciali di telelavoro, rispetto ai dieci inizialmente previsti.

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

Nel complesso, i giudizi su tale sperimentazione sono stati positivi, sia da parte dei lavoratori, sia da parte dei rispettivi Responsabili.

I lavoratori coinvolti, sia di ruolo che a tempo determinato, hanno richiesto di accedere al telelavoro prevalentemente per fronteggiare bisogni di "cura" dei figli e per problemi di distanza casa-lavoro, anche se non sono mancate le esigenze di avere un luogo in cui potersi concentrare maggiormente senza "disturbi, distrazioni ed interferenze" che si hanno sul luogo di lavoro. Solo uno di essi è persona che appartiene alle categorie protette e che ha fortemente voluto il telelavoro per problemi collegati al proprio stato di salute "psico-fisico".

Qui di seguito si riportano alcuni dati significativi su tale sperimentazione:

N. lavoratori interessati		Genere		Totale complessivo 2012
Ruolo - T.D.	Categoria	F	M	
Ruolo	B	1		1
	C	3	1	4
	D	3	3	6
<i>Ruolo Totale</i>		7	4	11
T.D.	D	1		1
<i>T.D. Totale</i>		1		1
Personale in telelavoro		8	4	12

e 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 2012	tipologia rapporto di lavoro
12	1		7	Tempo parziale (P.T.)
20	2			
30	2			
32	2			
36	1	4	5	Tempo pieno (F.T.)
<i>Totale complessivo</i>	8	4	12	

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

AREE / Settori Genere	1				2	3		5	Totale complessivo
	1.2	1.3	1.5	1.6	2.2	3.1	3.2		
Donne	1	2		1	1	1		2	8
Uomini			1		1	1	1		4
<i>Totale complessivo</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>12</i>

Durata progetti di telelavoro attivati nel 2012	Genere		Totale complessivo 2012
	F	M	
0 - 5 mesi	3		3
6 - 11 mesi	3	2	5
≥ 12 mesi	2	2	4
<i>Totale complessivo</i>	<i>8</i>	<i>4</i>	<i>12</i>

tenuto conto che alla data del 1° gennaio 2013 risultano ancora attivi ben sette progetti (riguardanti n. 6 lavoratrici e n. 1 lavoratore) dei dodici attivati nel 2012.

▪ **Opuscolo sui congedi parentali**

Nel corso del 2012 il Comitato ha provveduto alla predisposizione dell'opuscolo sui congedi parentali rivolto al personale dell'Ente, occupandosi della stesura testo e della configurazione grafica dello stesso, in attesa di poterlo validare e poi divulgare ai dipendenti nel corso del 2013.

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

Nell'ambito della formazione su pari opportunità, *mobbing* e benessere, è stato realizzato il Seminario "Una bussola per il benessere – Pari opportunità, mobbing, stress nell'organizzazione: orientamenti ed esperienze" rivolto a Dirigenti, ai titolari di Posizione Organizzativa e ai membri del CUG.

Gli argomenti trattati hanno riguardato la definizione delle parole-chiavi, l'illustrazione del quadro normativo di riferimento, nonché l'argomentazione su qualche 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.**

In vista della realizzazione di *focus-group* rivolti a piccoli gruppi di dipendenti con l'obiettivo di informare e promuovere gli obiettivi dell'azione del Comitato sulle tematiche di genere e del benessere organizzativo, nel corso del 2012 si è dato avvio alla sperimentazione di un *focus-group* "pilota" con i componenti del CUG, finalizzato a testare e delineare *iter* e modalità da seguire nella preparazione e organizzazione di *focus-group* per i dipendenti. Si è quindi deciso di strutturare i *focus-group* come incontri finalizzati al pensare ed al riflettere "insieme" su cos'è il "benessere individuale" e il "benessere nelle organizzazioni", per sviluppare una maggiore consapevolezza sul tema, raccogliendo informazioni, idee e riflessioni con particolare riguardo all'organizzazione interna all'Ente.

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

Attraverso una ulteriore comunicazione sulle possibilità offerte "Centro d'ascolto dei dipendenti", nel corso del 2012 si è cercato di sviluppare maggiormente l'attività dello stesso, già creato nel 2007, come un "luogo" di ascolto, orientamento, riflessione sulle criticità della propria vita personale, professionale e sociale. Tale "strumento" messo a disposizione dall'Amministrazione per i propri dipendenti rappresenta l'ulteriore attenzione che si vuole porre al benessere individuale all'interno dell'organizzazione.

Gli incontri, infatti, permettono di far emergere i disagi, i desideri, le aspettative, le ansie delle lavoratrici/lavoratori per costruire ed individuare 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 31/12/2012.

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 sopra per 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 evidenziare che a partire dal 1° gennaio 2012 la macrostruttura e la microstruttura dell’Ente hanno subito una notevole ridefinizione, che ha portato anche alla conseguente riassegnazione del personale presso le tre nuove aree funzionali, nonché presso i diversi centri di responsabilità individuati in ottemperanza alla deliberazione di Giunta comunale n. 387 del 29 dicembre 2011.

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

Num. Area/ Settore	area/staff Macrostruttura	Num. Centro di Responsabilità	centro di responsabilità Microstruttura DI AREA - anno 2012	Num. Servizi	Servizi/ Uffici
1	Area dei Servizi ai Cittadini	1.1	U.O.C. Sportello Polifunzionale e comunicazione	1.1.1	Front office Sportello Polifunzionale
				1.1.2	Back office e gestione sito Internet
		1.2	Settore Servizi sociali ed educativi	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
		1.3	Settore servizi bibliotecari, cultura e sport	1.2.9	u.o.p. Prevenzione e Salute
				1.3.1	Biblioteca e centro culturale
				1.3.2	Cultura
				1.3.3	Sport
		1.4	Settore servizi demografici e cimiteriali	1.3.4	Scuola di musica
				1.4.1	Anagrafe ed Elettorale
1.4.2	Stato civile				
1.5	U.O. Politiche giovanili	1.4.3	Servizi cimiteriali		
		1.5			
1.6	U.O. Segreteria e atti amministrativi - Area dei Servizi ai Cittadini				
2	Area dei Servizi al Territorio	2.1	U.O.C. Sviluppo del Territorio	2.1	
				2.2	Ecologia e ambiente
		2.2	Settore Ambiente, Ecologia, Risorse Energetiche e Attività Produttive	2.2.1	Ecologia e ambiente
				2.2.2	Commercio attività produttive e politiche del lavoro
		2.3	U.O.C. Mobilità, Trasporti, Viabilità		
2.4	U.O.C. Edilizia Privata e Controllo del Territorio				
2.5	U.O. Segreteria e atti amministrativi - Area dei Servizi al Territorio				
3	Area dei Servizi Interni – Gestione delle Risorse economico finanziarie, umane e strumentali	3.1	Settore Risorse Informatiche e Tecnologiche - Sviluppo ICT e SIT	3.1	Servizi informatici
				3.1.2	Protocollo e Archivio
		3.2	Settore - Risorse Economico Finanziarie e Aziende Partecipate	3.2.1	Bilancio e Rendiconto
				3.2.2	Economato e Provveditorato
				3.2.3	Gestione ordinaria
				3.2.4	Supporto legale e aziende partecipate
		3.3	Settore Risorse Umane e organizzazione	3.3.1	Organizzazione e sviluppo risorse umane
				3.3.2	Gestione giuridica ed economica delle risorse umane
		3.4	Settore Entrate, Funzioni Catastali, Reperimento Risorse	3.4.1	Servizio Entrate
				3.4.2	Servizio Funzioni Catastali
3.4.3	Servizio Reperimento Risorse				
3.5	U.O. Segreteria e atti amministrativi - Area dei Servizi Interni				
4	Settore - Polizia Locale e Protezione Civile			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, Manutenzioni, Arredo Urbano			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 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			6.1	Supporto agli organi collegiali
				6.2	Messi comunali
				6.3	Stipula contratti
7	Staff del Sindaco e della Giunta			7.1	Staff e segreteria del Sindaco
				7.2	Ufficio Stampa e comunicazione dell'Ente

Nel ricordare, però, che la macrostruttura dell'ente, nel triennio 2009-2011, nonché al 31/12/2011, era caratterizzata dalla seguente ripartizione nei diversi centri di responsabilità

N.	Settore
0	Ufficio di Gabinetto
1	Affari Generali
2	Risorse Umane e Organizzazione. Attività produttive secondarie e terziarie
3	Economico Finanziario e della Fiscalità Locale
5	Lavori Pubblici, Patrimonio Immobiliare e Arredo Urbano; Riqualificazione Urbana
6	Gestione del Territorio
7	Cultura e Sport
8	Socioeducativo
9	Polizia Locale e Protezione Civile
10	Ambiente, Ecologia, Politiche Energetiche e di Sostenibilità
11	Information and Communication Technology

nelle pagine seguenti vengono riportati, 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 quadriennio 2009-2012, 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 2012, 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 2012

Personale tempo indeterminato

Anno 2012 - situazione al 31/12/2012	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

Anno 2012 - situazione al 31/12/2012	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 31/12/2011)	335	63,45%	193	36,55%	528	100,00%
---	------------	--------	------------	--------	------------	---------

Anno 2011

Personale tempo indeterminato

Anno 2011 - situazione al 31/12/2011	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

Anno 2011 - situazione al 31/12/2011	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%

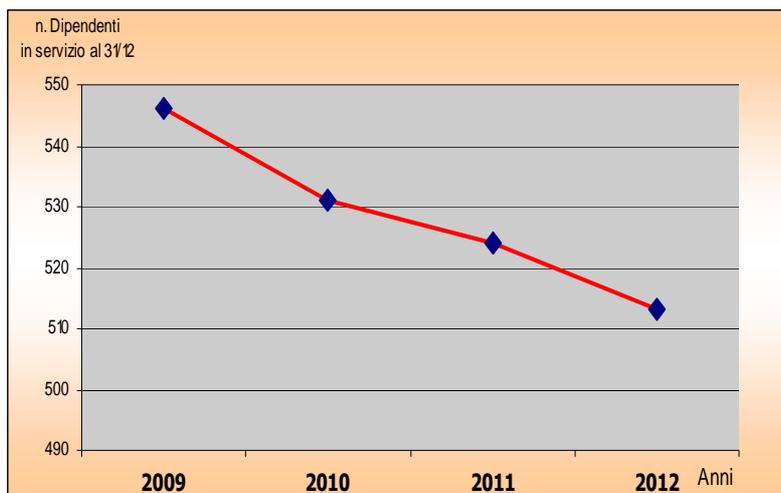
Personale tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile

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%

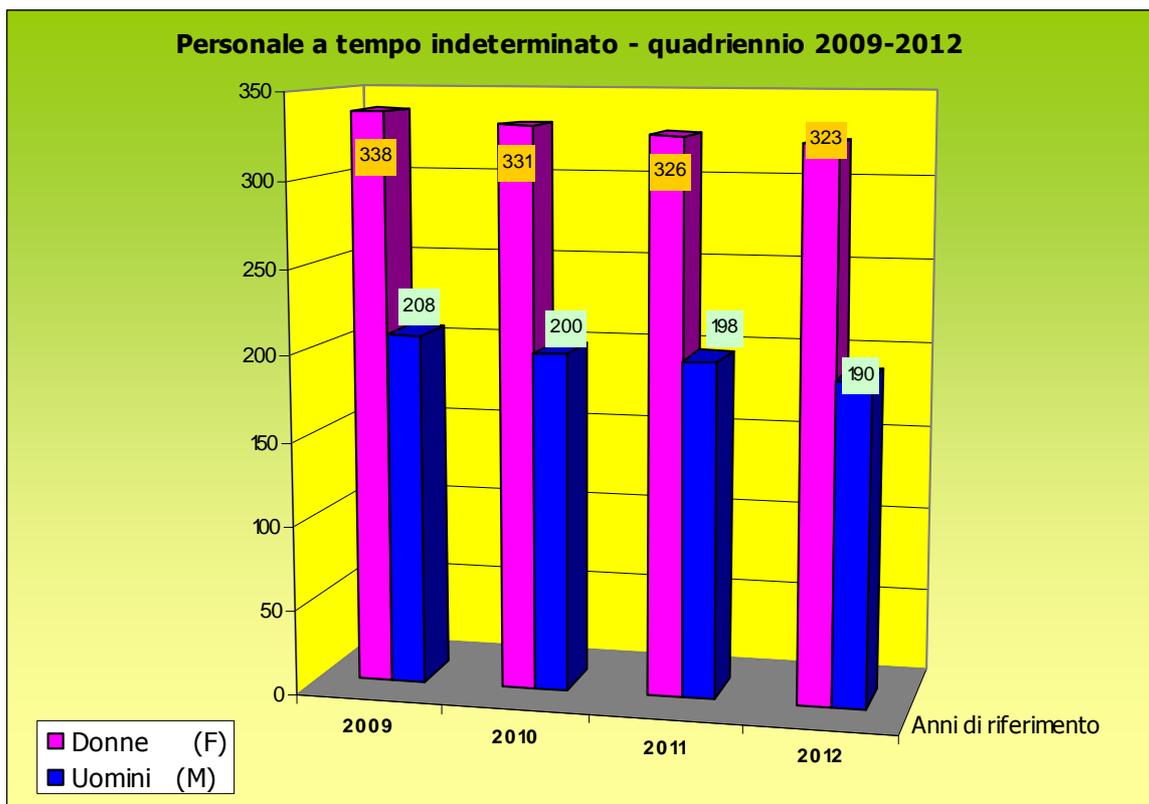
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO (al 31/12/2009)	348	61,92%	214	38,08%	562	100,00%
---	------------	--------	------------	--------	------------	---------

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

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



ovvero:



II.2. Personale in servizio nel quadriennio 2009-2012, suddiviso per qualifica professionale ed età.

Proseguendo nell'analisi, risulta estremamente utile 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 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>		0,60%		3,11%		1,48%

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>		2,69%		7,25%		4,26%

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>		3,58%		3,11%		3,33%

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>		18,81%		17,62%		17,96%

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>		43,28%		37,31%		40,19%

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				2	0,00%
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	56	65,88%	29	34,12%	85	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		16,72%		15,03%		15,74%

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				5	
<i>Totale personale a tempo indeterminato</i>	36	55,38%	29	44,62%	65	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		10,75%		15,03%		12,04%

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>		3,58%		1,55%		5,14%

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 indeterminato</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 indeterminato</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 Organizzative 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 indeterminato</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 indeterminato</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 indeterminato</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 indeterminato</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 indeterminato</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>		<i>0,59%</i>		<i>3,37%</i>		<i>1,65%</i>

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 indeterminato</i>	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>0,00%</i>		<i>0,96%</i>		<i>0,37%</i>

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 indeterminato</i>	5	41,67%	7	58,33%	12	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>1,47%</i>		<i>3,37%</i>		<i>2,19%</i>

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 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 indeterminato</i>	16	57,14%	12	42,86%	28	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>4,72%</i>		<i>5,77%</i>		<i>5,12%</i>

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 indeterminato</i>	65	63,11%	38	36,89%	103	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>19,17%</i>		<i>18,27%</i>		<i>18,83%</i>

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 indeterminato</i>	148	67,27%	72	32,73%	220	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>43,66%</i>		<i>34,62%</i>		<i>40,22%</i>

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 indeterminato</i>	56	64,37%	31	35,63%	87	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>16,52%</i>		<i>14,90%</i>		<i>15,90%</i>

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 indeterminato</i>	39	54,93%	32	45,07%	71	100,00%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>11,50%</i>		<i>15,38%</i>		<i>12,98%</i>

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>		<i>2,36%</i>		<i>3,37%</i>		<i>5,73%</i>
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
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 2009-2012, 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	2012 - Variazione % rispetto al 2009	
B	Esecutore servizi generali	F	40	38	37	36	-10,00%	
		M	15	15	15	13	-13,33%	
	<i>Totale Esecutore servizi generali</i>			55	53	52	49	-10,91%
	Esecutore tecnico	F	-	-	-	-	-	
		M	10	9	7	7	-30,00%	
	<i>Totale Esecutore tecnico</i>			10	9	7	7	-30,00%
Esecutore tecnico necroforo	F	1	1	0	0	-100,00%		
	M	11	8	8	9	-18,18%		
<i>Totale Esecutore tecnico necroforo</i>			12	9	8	9	-25,00%	
Totale B			77	71	67	65	-15,58%	
B3	Collaboratore amministrativo	F	55	52	52	52	-5,45%	
		M	10	10	10	10	0,00%	
	<i>Totale Collaboratore amministrativo</i>			65	62	62	62	-4,62%
	Collaboratore tecnico di biblioteca	F	4	2	2	2	-50,00%	
		M	1	1	1	1	0,00%	
	<i>Totale Collaboratore tecnico di biblioteca</i>			5	3	3	3	-40,00%
Collaboratore tecnico professionale	F	2	2	2	2	0,00%		
	M	22	20	19	18	-18,18%		
<i>Totale Collaboratore tecnico professionale</i>			24	22	21	20	-16,67%	
Totale B3			94	87	86	85	-9,57%	
C	Addetto di comunicazione	F	4	4	4	3	-25,00%	
		M	-	-	-	-	-	
	<i>Totale Addetto di comunicazione</i>			4	4	4	3	-25,00%
	Collaboratore di vigilanza	F	9	8	8	8	-11,11%	
		M	41	41	42	41	0,00%	
	<i>Totale Collaboratore di vigilanza</i>			50	49	50	49	-2,00%
	Istruttore informatico	F	-	-	-	-	-	
		M	6	6	6	7	16,67%	
	<i>Totale Istruttore informatico</i>			6	6	6	7	16,67%
	Istruttore multimediale	F	-	-	-	-	-	
		M	1	1	1	1	0,00%	
	<i>Totale Istruttore multimediale</i>			1	1	1	1	0,00%
	Istruttore servizi amministrativi	F	75	75	74	72	-4,00%	
		M	10	9	9	7	-30,00%	
	<i>Totale Istruttore servizi amministrativi</i>			85	84	83	79	-7,06%
	Istruttore socioculturale di biblioteca	F	1	2	2	2	100,00%	
		M	1	1	1	1	0,00%	
	<i>Totale Istruttore socioculturale di biblioteca</i>			2	3	3	3	50,00%
Istruttore socioculturale educativo	F	4	4	4	4	0,00%		
	M	5	4	4	4	-20,00%		
<i>Totale Istruttore socioculturale educativo</i>			9	8	8	8	-11,11%	
Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	F	50	50	49	50	0,00%		
	M	-	-	-	-	-		
<i>Totale Istruttore socioculturale educativo (asili nido)</i>			50	50	49	50	0,00%	

Categoria	Profilo professionale	Sesso	Totale complessivo 2009	Totale complessivo 2010	Totale complessivo 2011	Totale complessivo 2012	2012 - Variazione % rispetto al 2009
C	Istruttore tecnico	F	5	5	6	6	20,00%
		M	10	10	11	11	10,00%
	<i>Totale Istruttore tecnico</i>		15	15	17	17	13,33%
Totale C			222	220	221	217	-2,25%
D	Assistente sociale	F	16	16	16	16	0,00%
		M	-	-	-	-	-
	<i>Totale Assistente sociale</i>		16	16	16	16	0,00%
	Esperto Ufficio Stampa	F	1	1	1	1	0,00%
		M	-	-	-	-	-
	<i>Totale Esperto Ufficio Stampa</i>		1	1	1	1	0,00%
	Esperto di comunicazione	F	2	2	2	2	0,00%
		M	-	-	-	-	-
	<i>Totale Esperto di comunicazione</i>		2	2	2	2	0,00%
	Istruttore direttivo di vigilanza	F	1	1	1	1	0,00%
		M	9	8	8	7	-22,22%
	<i>Totale Istruttore direttivo di vigilanza</i>		10	9	9	8	-20,00%
	Istruttore direttivo informatico	F	2	1	1	1	-50,00%
		M	5	5	5	5	0,00%
	<i>Totale Istruttore direttivo informatico</i>		7	6	6	6	-14,29%
	Istruttore direttivo multimediale	F	-	-	-	-	-
		M	1	1	1	1	0,00%
	<i>Totale Istruttore direttivo multimediale</i>		1	1	1	1	0,00%
	Istruttore direttivo servizi amministrativi	F	31	32	30	30	-3,23%
		M	6	7	7	6	0,00%
	<i>Totale Istruttore direttivo servizi amministrativi</i>		37	39	37	36	-2,70%
Istruttore direttivo socioculturale	F	8	8	8	8	0,00%	
	M	2	2	2	2	0,00%	
<i>Totale Istruttore direttivo socioculturale</i>		10	10	10	10	0,00%	
Istruttore direttivo socioculturale - Coordinatore asili nido	F	2	2	2	2	0,00%	
	M	-	-	-	-	-	
<i>Totale Istruttore direttivo socioculturale - Coordinatore asili nido</i>		2	2	2	2	0,00%	
Istruttore direttivo tecnico	F	3	3	3	3	0,00%	
	M	16	16	15	15	-6,25%	
<i>Totale Istruttore direttivo tecnico</i>		19	19	18	18	-5,26%	
Totale D			105	105	102	100	-4,76%
D3	Capo Ufficio Stampa	F	-	-	-	-	-
		M	1	1	1	1	0,00%
	<i>Totale Capo Ufficio Stampa</i>		1	1	1	1	0,00%
	Funzionario di vigilanza	F	-	-	-	-	-
		M	4	4	4	4	0,00%
	<i>Totale Funzionario di vigilanza</i>		4	4	4	4	0,00%
	Funzionario informatico	F	-	-	-	-	-
		M	1	1	1	1	0,00%
	<i>Totale Funzionario informatico</i>		1	1	1	1	0,00%
	Funzionario servizi amministrativi	F	19	19	19	19	0,00%
M		6	6	6	6	0,00%	
<i>Totale Funzionario servizi amministrativi</i>		25	25	25	25	0,00%	
Funzionario socioculturale	F	-	-	-	-	-	
	M	2	2	2	1	-50,00%	
<i>Totale Funzionario socioculturale</i>		2	2	2	1	-50,00%	

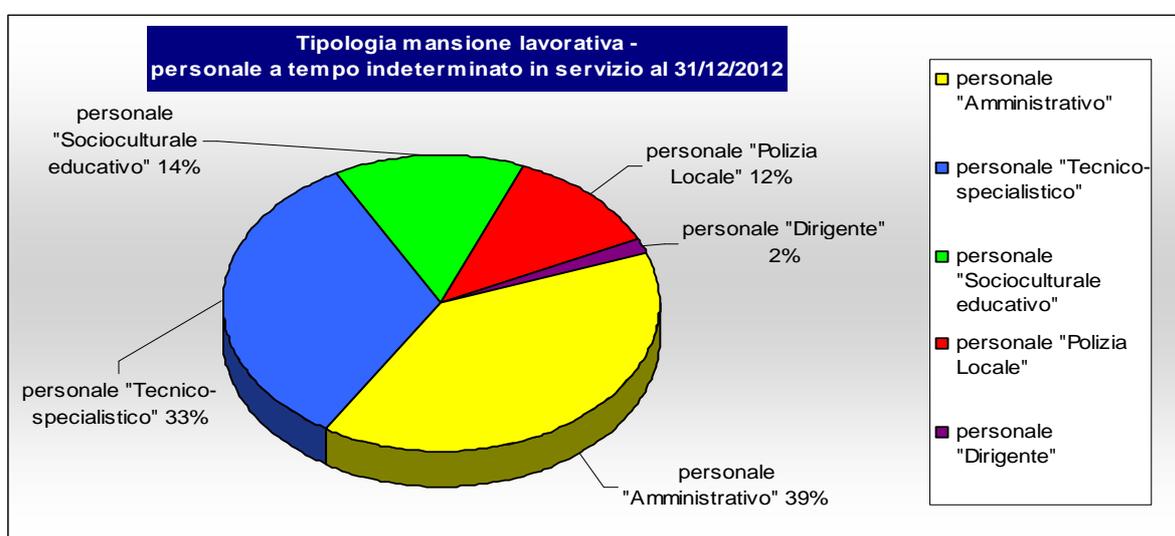
Categoria	Profilo professionale	Sesso	Totale complessivo 2009	Totale complessivo 2010	Totale complessivo 2011	Totale complessivo 2012	2012 - Variazione % rispetto al 2009	
D3	Funzionario tecnico	F	-	-	-	-	-	
		M	5	5	5	5	0,00%	
	<i>Totale Funzionario tecnico</i>			5	5	5	5	0,00%
	Pedagogista	F	1	1	1	1	0,00%	
		M	-	-	-	-	-	
<i>Totale Pedagogista</i>			1	1	1	1	0,00%	
Totale D3			39	39	39	38	-2,56%	
DIR.	Dirigente	F	2	2	2	6	200,00%	
		M	6	6	6	2	-66,67%	
	<i>Totale Dirigente</i>			8	8	8	8	0,00%
	Dirigente informatico	F	-	-	-	-	-	
		M	1	1	1	0	-100,00%	
<i>Totale Dirigente informatico</i>			1	1	1	0	-100,00%	
Totale DIR.			9	9	9	8	-11,11%	
Totale complessivo			546	531	524	513	-6,04%	

In particolare, volendo evidenziare maggiormente la composizione per tipologia di mansione (convenzionalmente suddivise in "amministrativa", "tecnico-specialistica", distinte ulteriormente dalla mansione del personale "socioculturale educativo", o dal personale di "polizia locale", nonché dal personale "dirigente"), nella tabella sottostante si può ad esempio notare che, nel quadriennio, l'incidenza del personale amministrativo si attesta intorno al 39% del personale di ruolo nell'Ente.

Tipologia Mansione	Categoria	Profilo professionale	2009	2010	2011	2012	2012 - Variazione % rispetto al 2009
amministrativa	B3	Collaboratore amministrativo	65	62	62	62	-4,62%
amministrativa	C	Istruttore servizi amministrativi	85	84	83	79	-7,06%
amministrativa	D	Istruttore direttivo servizi amministrativi	37	39	37	36	-2,70%
amministrativa	D3	Funzionario servizi amministrativi	25	25	25	25	0,00%
Totale personale "Amministrativo"			212	210	207	202	-4,72%
<i>% sul personale complessivo</i>			38,83%	39,55%	39,50%	39,38%	
tecnico-specialistica	B	Esecutore servizi generali	55	53	52	49	-10,91%
tecnico-specialistica	B	Esecutore tecnico	10	9	7	7	-30,00%
tecnico-specialistica	B	Esecutore tecnico necroforo	12	9	8	9	-25,00%
tecnico-specialistica	B3	Collaboratore tecnico di biblioteca	5	3	3	3	-40,00%
tecnico-specialistica	B3	Collaboratore tecnico professionale	24	22	21	20	-16,67%
tecnico-specialistica	C	Addetto di comunicazione	4	4	4	3	-25,00%
tecnico-specialistica	C	Istruttore informatico	6	6	6	7	16,67%
tecnico-specialistica	C	Istruttore multimediale	1	1	1	1	0,00%
tecnico-specialistica	C	Istruttore socioculturale di biblioteca	2	3	3	3	50,00%
tecnico-specialistica	C	Istruttore tecnico	15	15	17	17	13,33%
tecnico-specialistica	D	Assistente sociale	16	16	16	16	0,00%
tecnico-specialistica	D	Esperto Ufficio Stampa	1	1	1	1	0,00%
tecnico-specialistica	D	Esperto di comunicazione	2	2	2	2	0,00%
tecnico-specialistica	D	Istruttore direttivo informatico	7	6	6	6	-14,29%
tecnico-specialistica	D	Istruttore direttivo multimediale	1	1	1	1	0,00%
tecnico-specialistica	D	Istruttore direttivo tecnico	19	19	18	18	-5,26%
tecnico-specialistica	D3	Capo Ufficio Stampa	1	1	1	1	0,00%
tecnico-specialistica	D3	Funzionario informatico	1	1	1	1	0,00%
tecnico-specialistica	D3	Funzionario tecnico	5	5	5	5	0,00%
Totale personale "Tecnico-specialistico"			187	177	173	170	-9,09%
<i>% sul personale complessivo</i>			34,25%	33,33%	33,02%	33,14%	

Tipologia Mansione	Categoria	Profilo professionale	2009	2010	2011	2012	2012 - Variazione % rispetto al 2009
socioculturale educativo	C	Istruttore socioculturale educativo	9	8	8	8	-11,11%
socioculturale educativo	C	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	50	50	49	50	0,00%
socioculturale educativo	D	Istruttore direttivo socioculturale	10	10	10	10	0,00%
socioculturale educativo	D	Istruttore direttivo socioculturale - Coordinatore asili nido	2	2	2	2	0,00%
socioculturale educativo	D3	Funzionario socioculturale	2	2	2	1	-50,00%
socioculturale educativo	D3	Pedagogista	1	1	1	1	0,00%
Totale personale "Socioculturale educativo"			74	73	72	72	-2,70%
% sul personale complessivo			13,55%	13,75%	13,74%	14,04%	
polizia locale	C	Collaboratore di vigilanza	50	49	50	49	-2,00%
polizia locale	D	Istruttore direttivo di vigilanza	10	9	9	8	-20,00%
polizia locale	D3	Funzionario di vigilanza	4	4	4	4	0,00%
Totale personale "Polizia Locale"			64	62	63	61	-4,69%
% sul personale complessivo			11,72%	11,68%	12,02%	11,89%	
dirigente	DIR.	Dirigente	8	8	8	8	0,00%
dirigente	DIR.	Dirigente informatico	1	1	1	0	-100,00%
Totale personale "Dirigente"			9	9	9	8	-11,11%
% sul personale complessivo			1,65%	1,69%	1,72%	1,56%	
Totale complessivo			546	531	524	513	-6,04%

Tipologia Mansione	2009	2009 - % sul personale complessivo	2010	2010 - % sul personale complessivo	2011	2011 - % sul personale complessivo	2012	2012 - % sul personale complessivo	2012 - Variazione % rispetto al 2009
personale "Amministrativo"	212	38,83%	210	39,55%	207	39,50%	202	39,38%	-4,72%
personale "Tecnico-specialistico"	187	34,25%	177	33,33%	173	33,02%	170	33,14%	-9,09%
personale "Socioculturale educativo"	74	13,55%	73	13,75%	72	13,74%	72	14,04%	-2,70%
personale "Polizia Locale"	64	11,72%	62	11,68%	63	12,02%	61	11,89%	-4,69%
personale "Dirigente"	9	1,65%	9	1,69%	9	1,72%	8	1,56%	-11,11%
Totale complessivo	546		531		524		513		-6,04%

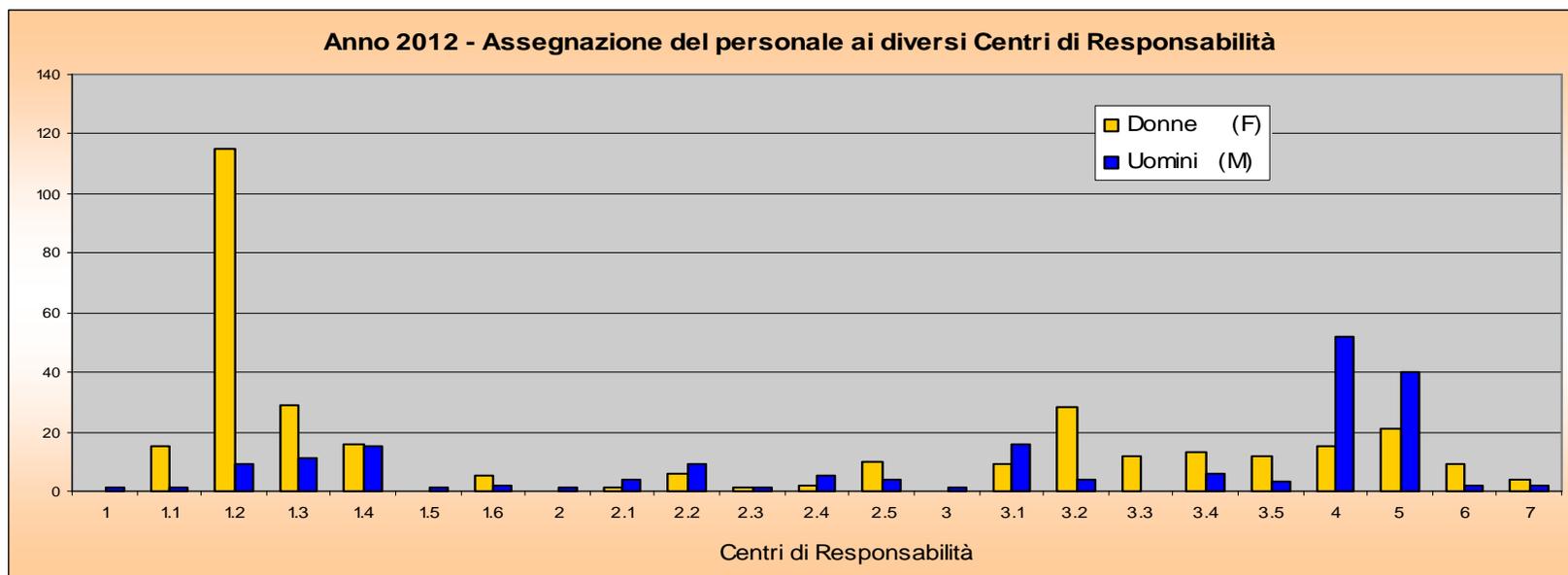


II.3. Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2012.

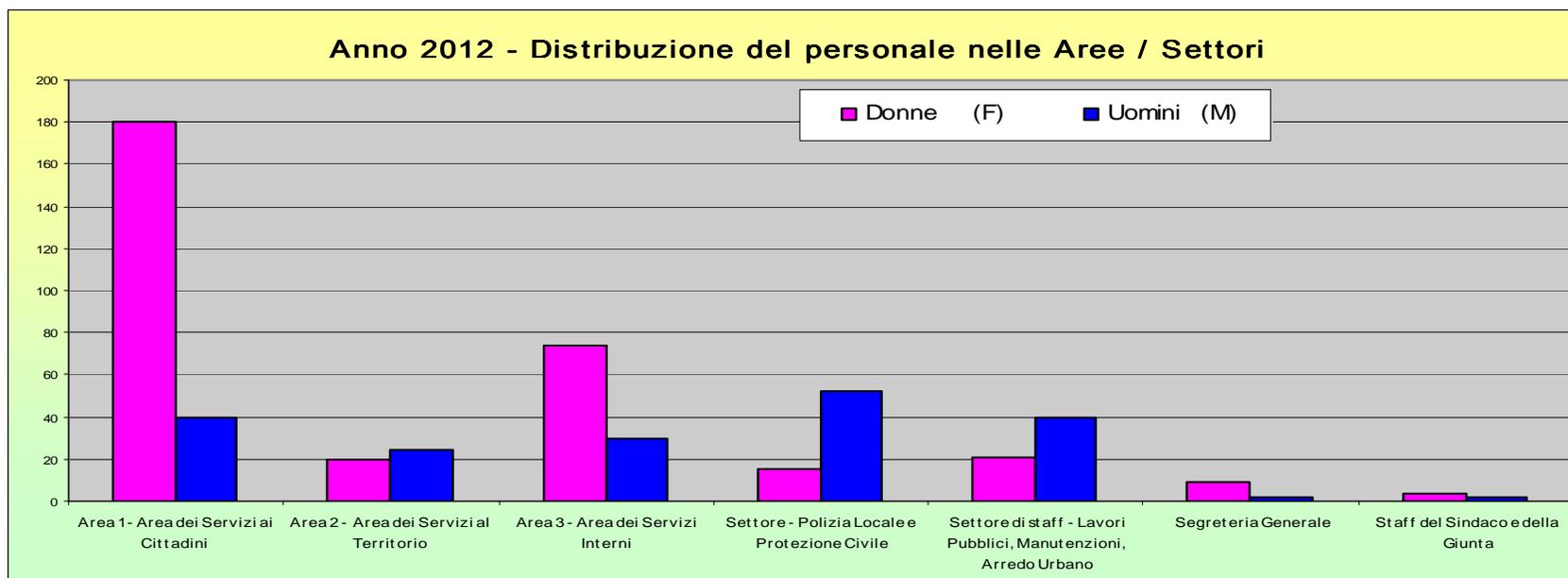
Proseguendo l'analisi della composizione dell'organico in forza al Comune di Cinisello Balsamo, si ritiene utile evidenziare la situazione in essere al 31/12/2012 per meglio comprendere la ripartizione del personale tra i diversi centri di responsabilità sopra riportati, nell'ambito della struttura organizzativa di cui l'Ente si è dotato.

Ricordando che i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data di riferimento constano di 513 unità, di cui n. 323 donne e n. 190 uomini, gli stessi risultano così suddivisi tra le aree e i settori di seguito indicati:

Genere	Settori																						Totale complessivo 2012	
	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
Donne (F)		15	115	29	16		5		1	6	1	2	10		9	28	12	13	12	15	21	9	4	323
Uomini (M)	1	1	9	11	15	1	2	1	4	9	1	5	4	1	16	4		6	3	52	40	2	2	190
Totale complessivo	1	16	124	40	31	1	7	1	5	15	2	7	14	1	25	32	12	19	15	67	61	11	6	513



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	Totale complessivo 2012
Donne (F)	180	20	74	15	21	9	4	323
Uomini (M)	40	24	30	52	40	2	2	190
Totale complessivo 2012	220	44	104	67	61	11	6	513



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.

Categoria	Profilo professionale	Sesso	Area 1					Area 2					Area 3					Totale complessivo 2012								
			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	7						36
		M			3										3	1			1	3		1		1	13	
	<i>Totale Esecutore servizi generali</i>				20	6			2					5	2			2	10		1		1		49	
	Esecutore tecnico	F																								
		M				1					2												4		7	
<i>Totale Esecutore tecnico</i>					1					2												4		7		
Esecutore tecnico necroforo	F																									
	M																								9	
<i>Totale Esecutore tecnico necroforo</i>																									9	
Totale B				20	7	9			2		2			5	2			2	10		5		1		65	
B3	Collaboratore amministrativo	F		5	2	4	7		1						5	8	2	2	3	5	5	2	1	52		
		M			1		2							1	2	1					1	2		10		
	<i>Totale Collaboratore amministrativo</i>			5	3	4	9		1					1	7	3	2	2	3	5	6	4	1	62		
	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		2		1		2												12		18		
<i>Totale Collaboratore tecnico professionale</i>				3		2		1		2												12		20		
Totale B3			5	6	7	11		2		2				1	7	9	2	2	3	5	18	4	1	85		
C	Addetto di comunicazione	F		3																				3		
		M																								
	<i>Totale Addetto di comunicazione</i>			3																				3		
	Collaboratore di vigilanza	F																		8				8		
		M																		41				41		
	<i>Totale Collaboratore di vigilanza</i>																			49				49		
	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	11	7	6				2			6	1	9	5	7	1	1	1	6	4	2	72	
		M			1	1					2					2		1							7	
	<i>Totale Istruttore servizi amministrativi</i>			4	12	8	6				4			6	1	11	5	8	1	1	1	6	4	2	79	
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		

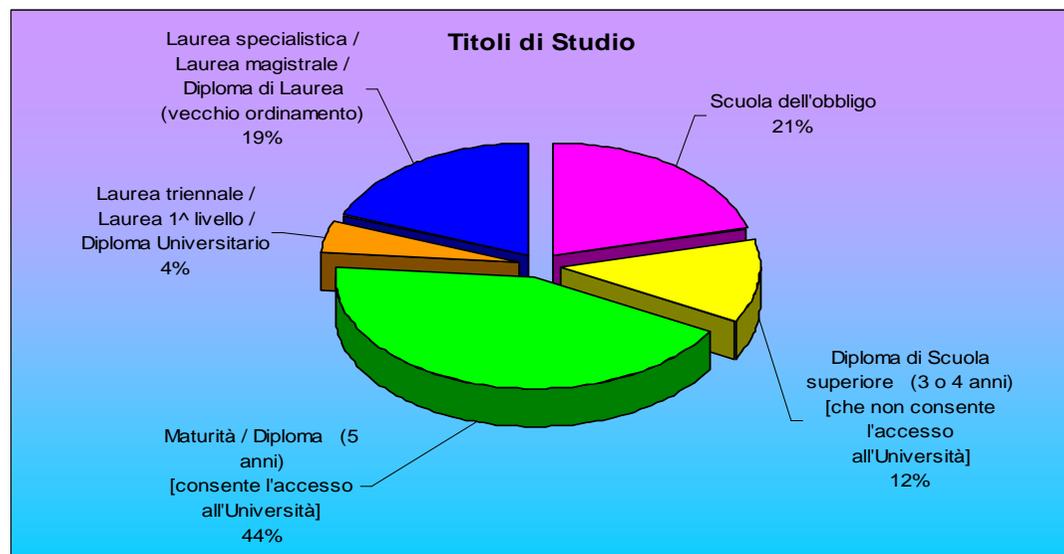
Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Categoria	Profilo professionale	Sesso																						Totale complessivo 2012		
			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
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	F	50																				50			
	M																									
	<i>Totale Istruttore socioculturale educativo (asili nido)</i>				50																				50	
	Istruttore tecnico	F	1																			2	6			
M	1																			2	11					
<i>Totale Istruttore tecnico</i>					1					3	1	1	3									6		17		
Totale C			7	65	14	8				3	5	1	3	6		8	11	5	8	1	50	16	4	2	217	
D	Assistente sociale	F	16																				16			
	M																									
	<i>Totale Assistente sociale</i>				16																				16	
	Coordinatore asili nido	F	2																				2			
	M																									
	<i>Totale Coordinatore asili nido</i>				2																				2	
	Esperto Addetto Stampa	F																				1	1			
	M																									
	<i>Totale Esperto Addetto 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				
	<i>Totale Istruttore direttivo di vigilanza</i>																						8			8
	Istruttore direttivo informatico	F																				1	1			
	M																				4	5				
	<i>Totale Istruttore direttivo informatico</i>															5				1						6
Istruttore direttivo multimediale	F																									
M	1																				1					
<i>Totale Istruttore direttivo multimediale</i>					1																				1	
Istruttore direttivo servizi amministrativi	F	1	4	2	1		1		2				1	1	5	2	2				5	3		30		
M	1		1											1	1		1				1		6			
<i>Totale Istruttore direttivo servizi amministrativi</i>		1	5	2	2		1		2				1	2	6	2	3				6	3		36		
Istruttore direttivo socioculturale	F	3																			5	8				
M	1																			1	2					
<i>Totale Istruttore direttivo socioculturale</i>				3	6		1																		10	
Istruttore direttivo tecnico	F																				1	2	3			
M																				1	2	1	3			
<i>Totale Istruttore direttivo tecnico</i>									1	3	1	3										10			18	
Totale D			3	26	9	2	1	1		1	5	1	3	1		7	6	2	4		8	16	3	1	100	
D3	Capo Ufficio Stampa	F																								
	M	1																				1				
	<i>Totale Capo Ufficio Stampa</i>			1																					1	
	Funzionario di vigilanza	F																								
M																				4	4					
<i>Totale Funzionario di vigilanza</i>																						4			4	

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	Totale complessivo 2012
Scuola dell'obbligo	109
Diploma di Scuola superiore (3 o 4 anni) [che non consente l'accesso all'Università]	60
Maturità / Diploma (5 anni) [consente l'accesso all'Università]	223
Laurea triennale / Laurea 1^ livello / Diploma Universitario	23
Laurea specialistica / Laurea magistrale / Diploma di Laurea (vecchio ordinamento)	98
Totale complessivo	513



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

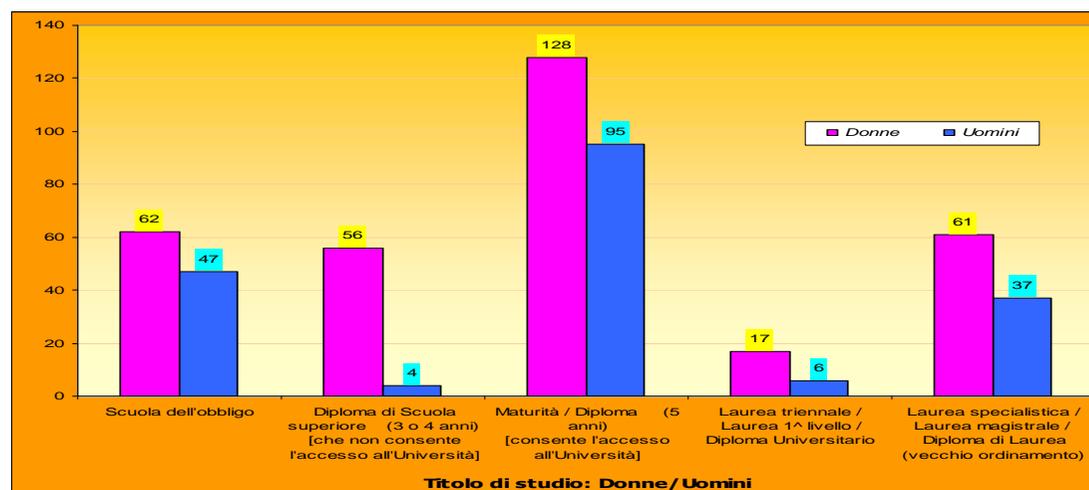
Titolo di studio	Area 1							Area 2					Area 3							Totale complessivo 2012				
	1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5		4	5	6	7
Scuola dell'obbligo		2	23	12	12		2			5			5		4	4		2	10	7	19	1	1	109
Diploma di Scuola superiore (3 o 4 anni) [che non consente l'accesso all'Università]		4	31	4	5								1		2	4		2	2	2			1	60
Maturità / Diploma (5 anni) [consente l'accesso all'Università]		6	34	14	12		2		2	5		5	6		14	18	7	14	2	50	21	9	2	223
Laurea triennale / Laurea 1^ livello / Diploma Universitario			15											1	2				1	2	2			23
Laurea specialistica / Laurea magistrale / Diploma di Laurea (vecchio ordinamento)	1	4	21	10	2	1	3	1	3	5	2	2	2		3	6	5	1		6	17	1	2	98
Totale complessivo	1	16	124	40	31	1	7	1	5	15	2	7	14	1	25	32	12	19	15	67	61	11	6	513

In particolare, analizzando ulteriormente il dato nell'ottica delle politiche di genere, si evidenziano queste differenze:

Titolo di studio	Genere	Area 1						Area 2						Area 3						Totale complessivo 2012					
		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
Scuola dell'obbligo	F		2	20	10	1				1				2		4	3		1	7	5	4	1		62
	M			3	2	11				4				3			1		1	3	2	15		1	
Diploma di Scuola superiore (3 o 4 anni) [che non consente l'accesso all'Università]	F		4	30	3	5							1		2	4		2	2		2			1	56
	M			1	1																2				4
Maturità / Diploma (5 anni) [consente l'accesso all'Università]	F		6	32	8	9		2	1	2			5		2	16	7	10	2	8	9	7	2	128	
	M			2	6	3			1	3		5	1		12	2		4		42	12	2		95	
Laurea triennale / Laurea 1^ livello / Diploma Universitario	F			15											1				1					17	
	M													1	1					2	2			6	
Laurea specialistica / Laurea magistrale / Diploma di Laurea (vecchio ordinamento)	F		3	18	8	1		2		3	1	2	2			5	5			3	6	1	1	61	
	M	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1			3	1		1		3	11		1	37	
Totale complessivo		1	16	124	40	31	1	7	1	5	15	2	7	14	1	25	32	12	19	15	67	61	11	6	513

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	62	47
Diploma di Scuola superiore (3 o 4 anni) [che non consente l'accesso all'Università]	56	4
Maturità / Diploma (5 anni) [consente l'accesso all'Università]	128	95
Laurea triennale / Laurea 1^ livello / Diploma Universitario	17	6
Laurea specialistica / Laurea magistrale / Diploma di Laurea (vecchio ordinamento)	61	37
Totale complessivo	513	



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 quelli del 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:

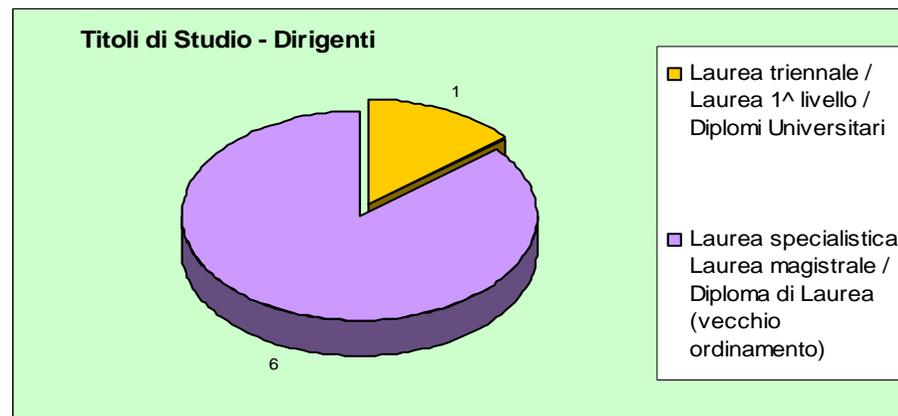
su sette Dirigenti in servizio nel 2012, solo due sono Donne.

Dirigente / tipologia rapporto di lavoro	Donne	Uomini
tempo determinato (t.d.)	-	-
tempo indeterminato (Ruolo)	2	5
Totale: 7		



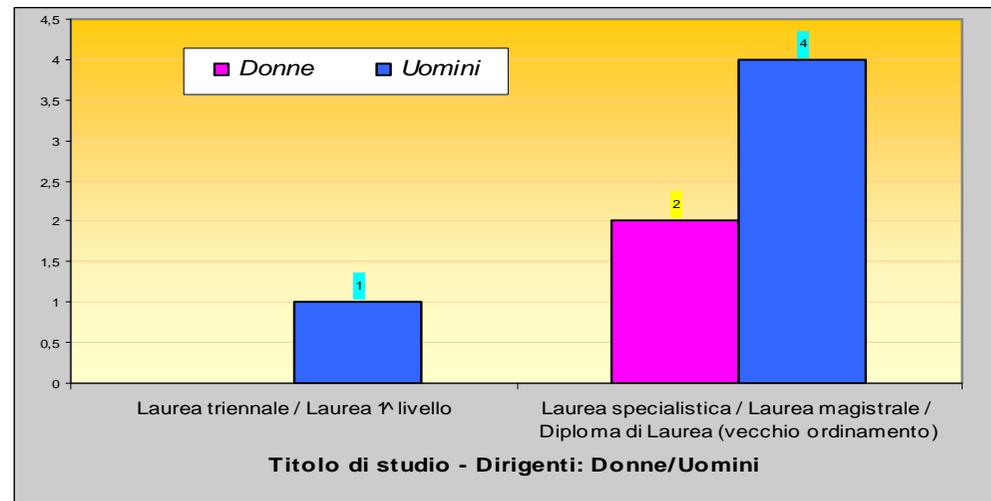
Per quanto riguarda i Titoli di studio, tutti i Dirigenti risultano in possesso di diploma di laurea.

Titolo di studio - Dirigenti	Totale complessivo
Laurea triennale / Laurea 1^ livello / Diplomi Universitari	1
Laurea specialistica / Laurea magistrale / Diploma di Laurea (vecchio ordinamento)	6
Totale complessivo	7



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	4
Totale complessivo	7	



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)	439
Tempo Parziale (Part Time)	74
Totale complessivo	513



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									Totale complessivo 2012		
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
Tempo Pieno (F.T.)	F	14	87	25	12		3	1	4	1	1	10	7	25	9	7	10	13	17	7	4	257			
	M	1	1	9	11	15	1	2	1	4	8	1	5	4	1	14	4		6	2	52	36	2	2	182
Totale F.T.		1	15	96	36	27	1	5	1	5	12	2	6	14	1	21	29	9	13	12	65	53	9	6	439
Tempo Parziale (P.T.)	F	1	28	4	4		2			2		1		2	3	3	6	2	2	4	2		66		
	M									1				2				1		4			8		
Totale P.T.		1	28	4	4		2			3		1		4	3	3	6	3	2	8	2		74		
Totale complessivo		1	16	124	40	31	1	7	1	5	15	2	7	14	1	25	32	12	19	15	67	61	11	6	513

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

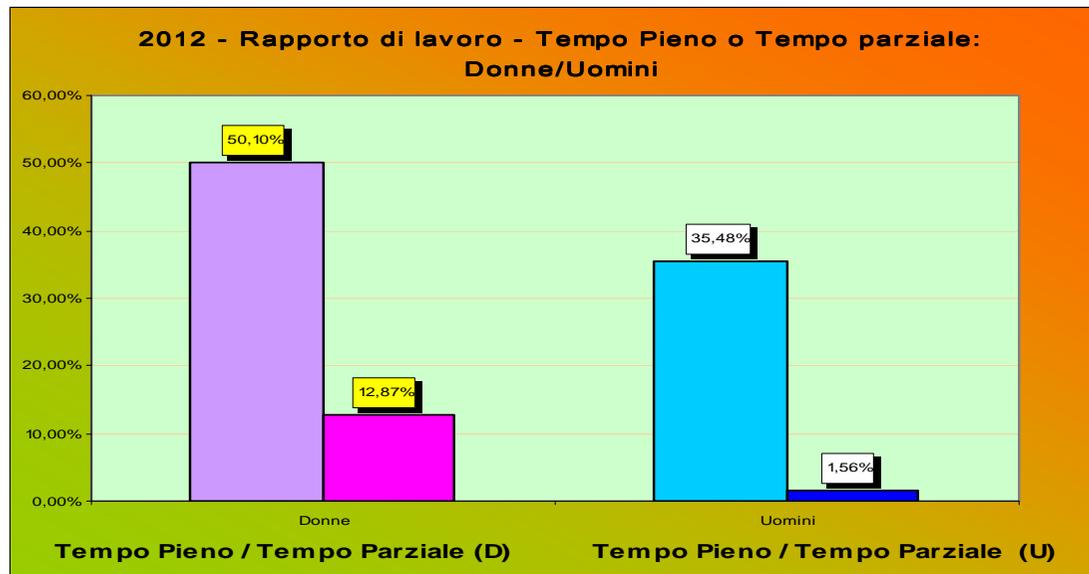
Categoria	Profilo professionale	AREE	Settori	Sesso	T.Pieno / T. Parziale	1							2					3					Totale complessivo 2012				
						1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3		3.4	3.5	4	5
B	Esecutore servizi generali	F	F.T.			15	6				1					2	1				7					32	
			P.T.			2					1										1					4	
	Esecutore tecnico	M	F.T.			3									3					1	2		1		1	12	
			P.T.																			1					1
Esecutore tecnico necroforo		M	F.T.			1							2									4			7		
Esecutore tecnico necroforo		M	F.T.				9																		9		
		Totale B				20	7	9		2			2		5		2			2	10		5		1	65	
B3	Collaboratore amministrativo	F	F.T.		4	1	4	7		1							3	8	2	1	1	4	5	1	1	43	
			P.T.			1	1												2		1	2	1		1	9	
	Collaboratore tecnico di biblioteca	M	F.T.			1		2							1		2	1						2		9	
			P.T.																				1		1		
	Collaboratore tecnico professionale	F	F.T.				2																			2	
			P.T.																								
		M	F.T.			1		2		1			2									12		18			
		Totale B3				5	6	7	11	2			2		1		7	9	2	2	3		5	18	4	1	85

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Categoria	Profilo professionale	Sesso	T.PIeno / T. Parziale																									Totale complessivo 2012	
				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			
C	Addetto di comunicazione	F	F.T.	3																							3		
	Collaboratore di vigilanza	F	F.T.																					8					
		M	F.T.																					41					
	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	6	5	3	2		6		1	8	3	4	1	5		3	2	53								
			P.T.	5			2	3					1			2	3	1	1	1	19								
	Istruttore socioculturale di biblioteca	M	F.T.	1																						7			
		F	F.T.	1																							1		
			P.T.	1																							1		
		M	F.T.	1																						1			
	Istruttore socioculturale educativo	F	F.T.	1		1																						2	
			P.T.	2																						2			
	M	F.T.	2																						4				
	F	F.T.	40																							40			
Istruttore socioculturale educativo (asili nido)		P.T.	10																							10			
	F	F.T.																					4						
Istruttore tecnico	F	F.T.	1		1		1																						4
		P.T.					1																						2
	M	F.T.	1			2		1																					
		P.T.				1																						1	
Totale C				7	65	14	8	3	5	1	3	6	8	11	5	8	1	50	16	4	2	217							
D	Assistente sociale	F	F.T.	11																							11		
			P.T.	5																							5		
	Coordinatore asili nido	F	F.T.	2																						2			
	Esperto Addetto Stampa	F	F.T.																					1					
	Esperto di comunicazione	F	F.T.	2																						2			
		F	F.T.																					1					
	Istruttore direttivo di vigilanza	M	F.T.																					7					
		F	F.T.																					1					
	Istruttore direttivo informatico	M	F.T.																					7					
		F	F.T.																					1					
		M	F.T.																					4					
		P.T.																					1						
Istruttore direttivo multimediale	M	F.T.	1																							1			
Istruttore direttivo servizi amministrativi	F	F.T.	1	3	2	1		1		1	3	2	1	3		3	20												
		P.T.	1			1	1	2				1		1	2	1	10												
	M	F.T.	1		1																						6		

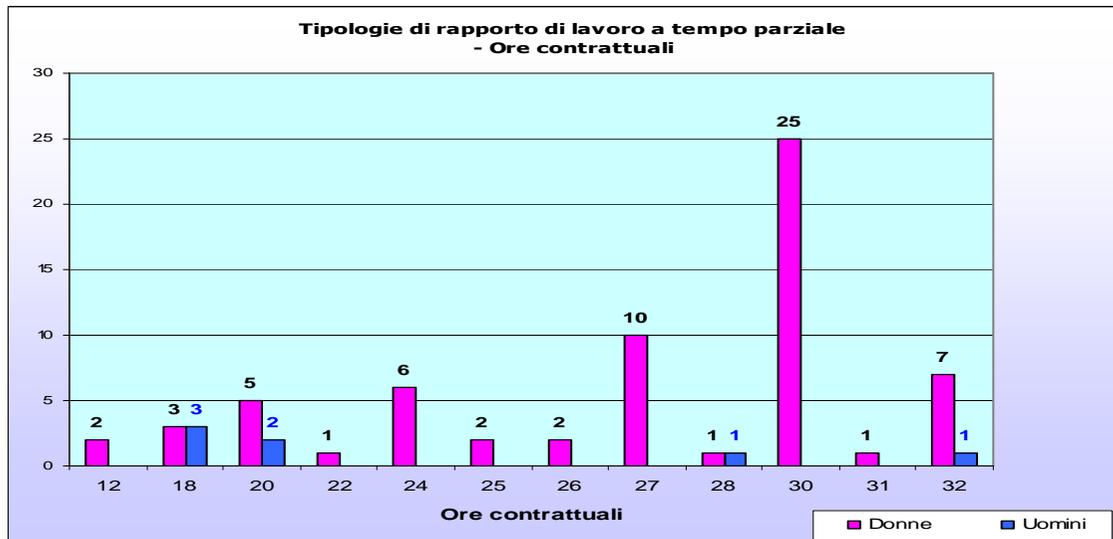
Categoria	Profilo professionale	Sesso	T.PIeno / T. Parziale	1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4	5	6	7	Totale complessivo 2012	
D	Istruttore direttivo socioculturale	F	F.T.			3	4																				7	
			P.T.				1																					1
	M	F.T.				1		1																			2	
		P.T.																									2	
			Totale D		3	26	9	2	1	1		1	5	1	3	1		7	6	2	4		8	16	3	1	100	
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.				2	1	1		1					1				5	2	1	1		1			16
			P.T.				2															1						3
		M	F.T.				1	1			1											2						5
		P.T.																							1			1
	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		2		1		1	1			1	5	3	3	1	4	5			38	
DIR.	Dirigente	F	F.T.										1						1								2	
		M	F.T.		1		1				1							1						1		1	6	
			Totale DIR.	1		1					1		1				1		1					1	1		8	
			Totale complessivo	1	16	124	40	31	1	7	1	5	15	2	7	14	1	25	32	12	19	15	67	61	11	6	513	

Anno 2012	Tempo Pieno (Full Time)	Tempo parziale (Part Time)
Donne	50,10%	12,87%
Uomini	35,48%	1,56%
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 - 2012	Genere		Totale complessivo
	Donne	Uomini	
12	2		2
18	3	3	6
20	5	2	7
22	1		1
24	6		6
25	2		2
26	2		2
27	10		10
28	1	1	2
30	25		25
31	1		1
32	7	1	8
34	1	1	2
Totale	66	8	74

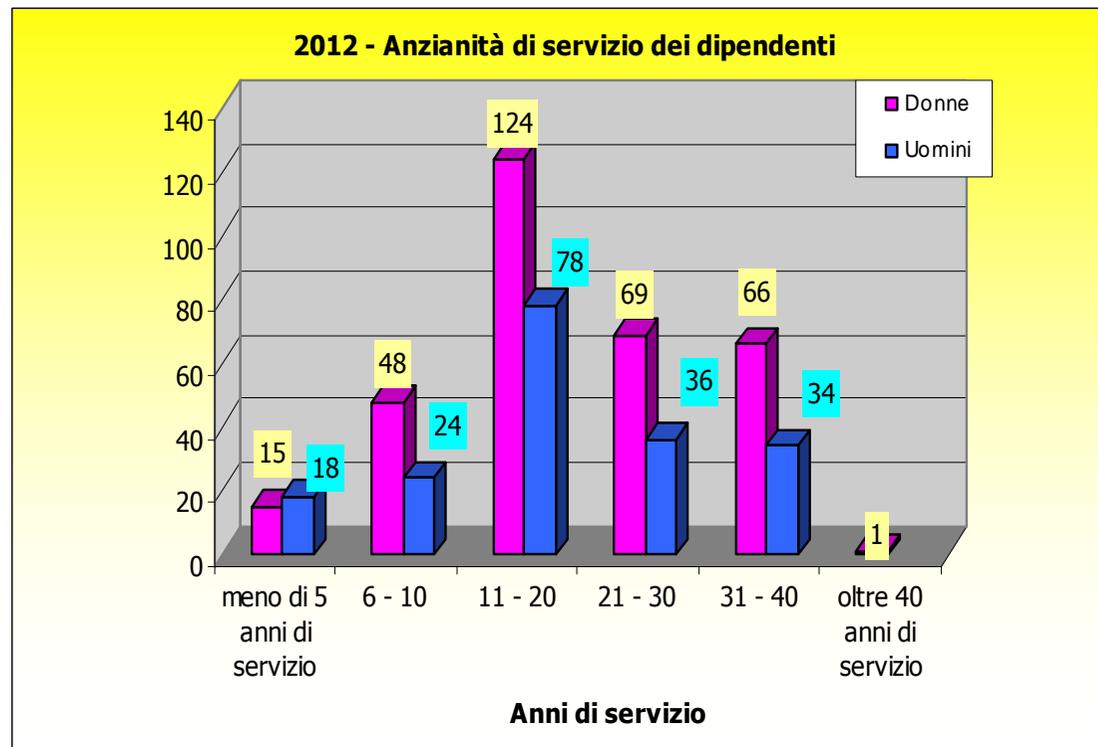


II.3.4. Anzianità di servizio

Riguardo l'anzianità di servizio dei dipendenti a tempo indeterminato, la situazione al 31/12/2012 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 valevoli ai fini pensionistici.

Fasce di Anzianità di servizio	Genere		Totale complessivo	%
	Donne	Uomini		
meno di 5 anni di servizio	15	18	33	6,43%
6 - 10	48	24	72	14,04%
11 - 20	124	78	202	39,38%
21 - 30	69	36	105	20,47%
31 - 40	66	34	100	19,49%
oltre 40 anni di servizio	1		1	0,19%
<i>Totale complessivo</i>	<i>323</i>	<i>190</i>	<i>513</i>	



II.3.5. Congedi parentali

Qui di seguito si riportano i dati riferiti al personale che nel biennio 2011-2012 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 2012 sia del PA – Permesso allattamento, sia di un periodo di ATNR – Aspettativa Maternità non retribuita, e via dicendo...

Anno 2012	Genere		Totale 2012
	Donne	Uomini	
CAUSALI			
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 2011	Sesso		Totale 2011
	Donne	Uomini	
CAUSALI			
AT-Maternità Facoltativa	17	5	22
ATN2-Aspettativa Maternità non Retribuita.3-8 anni	6		6
ATNR-Aspet. 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 2012 si riportano di seguito i dati riferiti ai dipendenti che hanno utilizzato i congedi parentali, suddivisi in un'ottica di genere tra "obbligatori" e "facoltativi", riportando la durata media in giorni per persona:

CONGEDI PARENTALI OBBLIGATORI - 2012	F	M
Numero di Persone	9	0
Durata media in giorni per persona	142,56	0

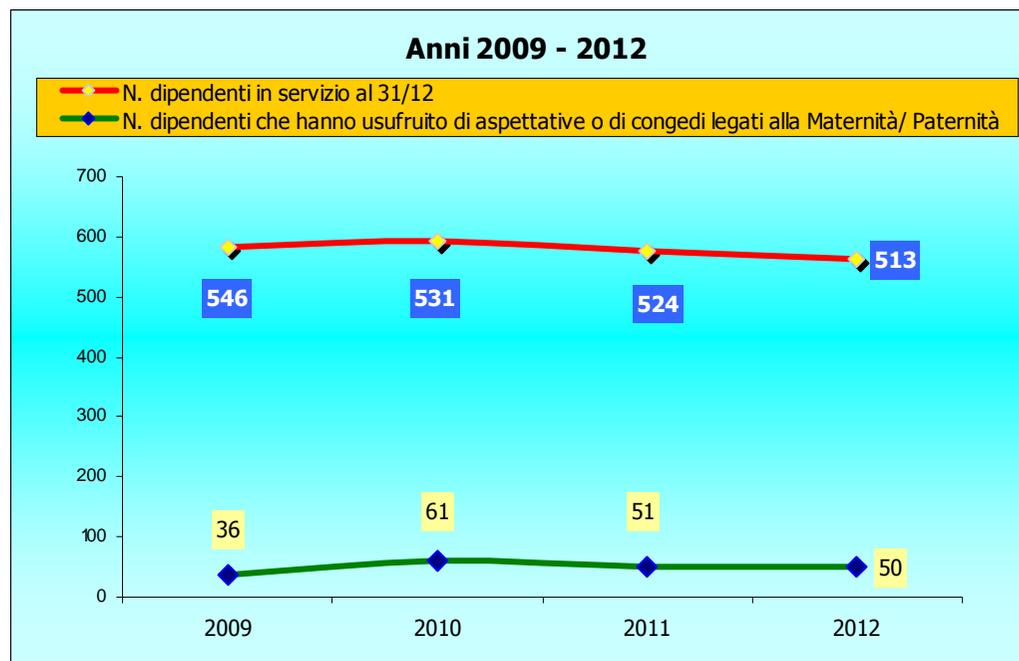
CONGEDI PARENTALI FACOLTATIVI - 2012	F	M
Numero di Persone	37	12
Durata media in giorni per persona	32,35862	19,083

Ripartendo tali assenze a seconda del centro di responsabilità di assegnazione della/del dipendente fruitrice/fruitore, la situazione, per il 2012, risulta essere la seguente:

Aree / Settori		1				2		3				4	5				Totale 2012
Genere	CAUSALI	1.1	1.2	1.3	1.6	2.1	2.2	3.1	3.2	3.4	3.5	4.1	5.2	5.4	5.5	5.7	
Donne	AT-Maternità Facoltativa	10		1	1			1		2							15
	ATN2-Aspettativa Maternità non Retribuita.3-8 anni		5			1		1				1					8
	CT1-Maternità Obbligatoria		5	1						1	1				1		9
	CT2-Maternità a Rischio		3									1					4
	MF-Malattia figlio Retribuita	1	10	1	1		1		2	2					1		19
	MFN3-Malattia figlio non retribuita <3 anni														1		1
	MFNR-Malattia figlio non retribuita		4				1		1				1				7
	PA-Permesso per Allattamento		4						1		2						7
	PVM-Permesso vista per Maternità - giorni		2									1					3
<i>F Totale</i>		<i>1</i>	<i>43</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>7</i>	<i>3</i>	<i>2</i>			<i>3</i>		<i>73</i>
Uomini	AT-Maternità Facoltativa		1										1	1		1	4
	MF-Malattia figlio Retribuita					1		2	1	1		2					7
	MFNR-Malattia figlio non retribuita											1	1				2
	PA-Permesso per Allattamento		1							1				1			3
<i>M Totale</i>			<i>2</i>			<i>1</i>		<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>		<i>3</i>	<i>2</i>	<i>2</i>		<i>1</i>	<i>16</i>
<i>Totale complessivo</i>		<i>1</i>	<i>45</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>9</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>89</i>

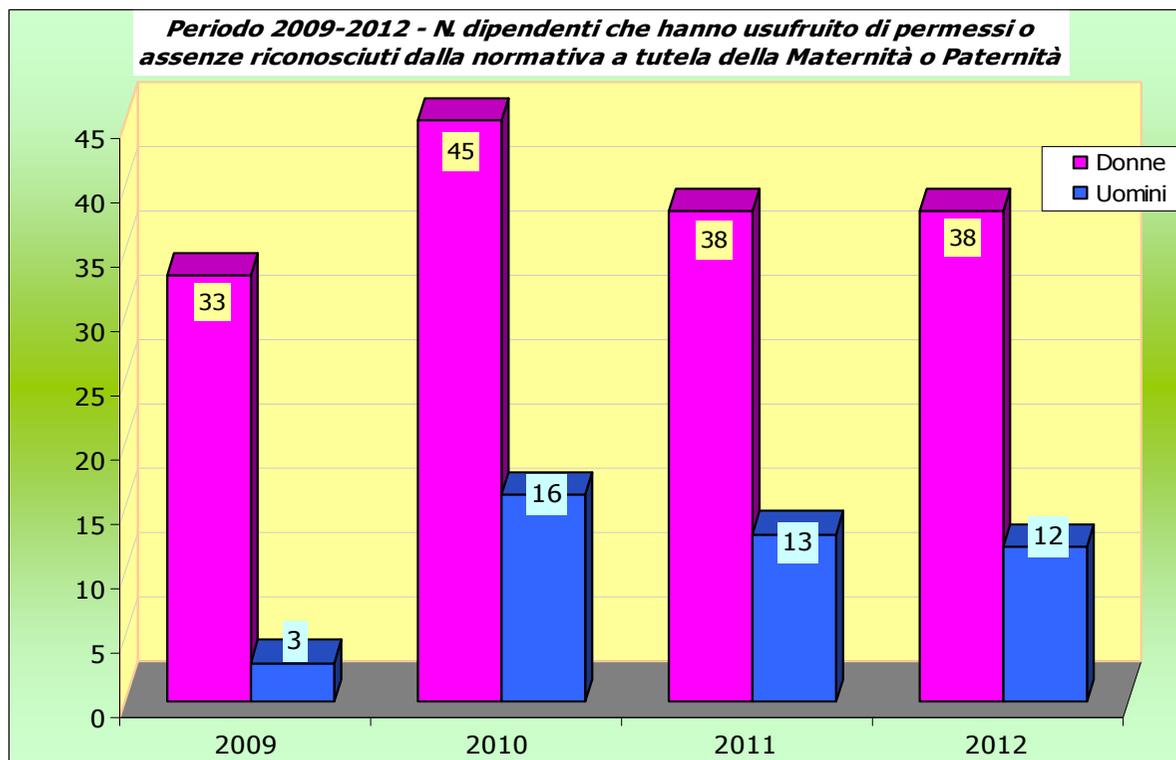
Per un'analisi più puntuale sul tema, è interessante analizzare l'andamento di tali assenze nel quadriennio 2009-2012 e verificare quanti dipendenti (conteggiati per teste) hanno usufruito di tali congedi (qualunque siano state le diverse tipologie di assenza/causali sopra riportate)

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%



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%



Emerge, quindi, un dato significativo:

nonostante la normativa vigente riconosca ad entrambi i genitori la possibilità di astenersi dal lavoro facoltativamente e contemporaneamente entro i primi otto anni di vita del bambino, ancora oggi sono le donne ad usufruire in via prevalente dei "congedi parentali". Nonostante ciò, l'ultimo triennio 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 e confrontato con altri dati, informazioni oggettive e soggettive del singolo dipendente, che possono riguardare non solo l'ambito professionale, ma anche la sfera personale.

Pertanto, solo da 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; Riqualficazione 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
	9 Totale					1	1				1
10	Ambiente, Ecologia, Politiche Energetiche e di Sostenibilità				1		1	1		1	2
	10 Totale				1		1	1		1	2
11	Information and Communication Technology				1	1	2				2
	11 Totale				1	1	2				2
prog 02	Progetti partecipativi di riqualf.		1	1							1
	prog 02 Totale		1	1							1
	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

Nello specifico, volendo evidenziare anche il dato dell'anzianità di servizio di coloro che hanno presentato domanda di mobilità, si evidenzia che circa il 70% 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 31/12/2012

Anzianità di servizio di coloro che hanno presentato domanda di mobilità nel 2012	Genere		Totale complessivo 2012	% sulle richieste di mobilità 2012	% sul personale in servizio
	Donne	Uomini			
meno di 5 anni di servizio	2	1	3	11,11%	0,58%
6 - 10	3	-	3	11,11%	0,58%
11 - 20	6	6	12	44,44%	2,34%
21 - 30	6	1	7	25,93%	1,36%
31 - 40	1	1	2	7,41%	0,39%
oltre 40 anni di servizio	-	-		-	-
richieste di mobilità nel 2012			27		
<i>Totale complessivo de personale dipendente in servizio al 31/12/2012</i>	<i>323</i>	<i>190</i>	<i>513</i>		<i>5,26%</i>

Al termine di tale disamina, si ritiene utile allegare alla presente relazione il Piano operativo predisposto dal CUG per l'anno 2013.

Parte III – Piano operativo annuale – anno 2013.

Tenendo presente il 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 attuare per l'anno 2013 le seguenti attività:

- ✓ completare la realizzazione dei due *focus group* sul benessere già calendarizzati, rivolti al personale di categoria D/D3 e personale di categoria B, B3 e C che hanno aderito all'iniziativa su base volontaria;
- ✓ organizzare incontri di *feed back* con i dipendenti coinvolti, oltre ad eventuali altre attività correlate, rispetto ai due *focus* di cui sopra;
- ✓ relazionare al Comitato di Direzione in merito a tale attività;
- ✓ realizzare un *focus group* sul benessere organizzativo per i Dirigenti;
- ✓ proseguire con l'attività di formazione sulle tematiche attinenti le differenze di genere e il benessere organizzativo, con particolare attenzione alla rimozione di eventuali forme di discriminazione in ogni fase del rapporto di lavoro, rivolta al personale di categoria D, D3;
- ✓ fissare un incontro con i professionisti che hanno ultimato la rilevazione sullo "Stress da lavoro correlato" all'interno dell'Ente, per avere un ritorno circa tale indagine, così come fissato in sede di incontro di presentazione tenutosi in data 21/06/2012;
- ✓ sulla scorta degli esiti dell'indagine sullo "stress da lavoro correlato", promuovere, su richiesta dei Dirigenti interessati, incontri di *counselling* di gruppo sul benessere organizzativo rivolti a dipendenti di uno stesso servizio, che vivono una situazione di cambiamento o di difficoltà lavorativa. Come definito nel Piano triennale vigente, tali incontri hanno la finalità di permettere, attraverso una consulenza specialistica, una migliore ristrutturazione individuale e di gruppo, oltre ad individuare adeguate strategie di *coping*, ovvero quell'insieme di strategie mentali e comportamentali che sono messe in atto per fronteggiare una certa situazione "di stress", che rendano così l'individuo "protagonista" del raggiungimento del benessere.