

Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo

Provincia di Belluno

Piazza 1° Novembre, 1 - 32013 Longarone (BL) - Cod. Fisc. 80003510254



ALLEGATO

PIANO AZIONI POSITIVE 2025-2027

Area Amministrativa Finanziaria – Ufficio segreteria

tel. 0437 577711 e-mail: unionemontana@clz.bl.it

pec: unionemontana.cadorelongaronesezoldo.bl@pecveneto.it - internet: www.clz.bl.it

Premessa

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "*speciali*", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, intervenendo in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "*temporanee*", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Inoltre, sono misure "*preferenziali*", in quanto pongono rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni con l'obiettivo di attuare interventi di valorizzazione del lavoro dei soggetti meno rappresentati.

Fonti Normative

L'Amministrazione intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena ed effettiva parità di opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Nell'agire teso a tale finalità, l'Amministrazione opera con riferimento e nel rispetto del seguente quadro normativo, in linea con il dettame della Carta costituzionale secondo cui il principio di parità è uno dei criteri fondanti della Repubblica Italiana:

- Il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni";
- Il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;
- La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, la quale specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- Il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare;
- L'art. 21 della L. 183 del 04 novembre 2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), che introduce delle innovazioni nell'ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne e prevede l'istituzione presso ciascun Ente dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- Il D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 80 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014 n. 183;
- La direttiva 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- La direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, contenente "misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche".

Durata e Funzioni del Piano delle Azioni Positive

L'Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo nel rispetto della normativa vigente, ed in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta n. 3 del 12/02/2024, di cui costituisce l'allegato n. 8, ha inteso predisporre un Piano di Azioni Positive 2025-2027 (d'ora innanzi PAP 2025-2027) quale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità e di rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne per quanto concerne l'occupazione, il lavoro e la retribuzione. Il PAP 2025-2027 è stato elaborato con la piena collaborazione del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni Associato*" (d'ora innanzi C.U.G. Associato), organismo paritetico che ha unificato le competenze dei preesistenti Comitati - quello per le Pari Opportunità e quello riguardante il fenomeno del Mobbing – che nel contesto di riferimento è stato costituito in forma associata presso l'Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo al fine di riunire più enti del territorio e definire iniziative di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, partendo dall'analisi della situazione di ciascun Ente associato. Fanno attualmente parte del CUG Associato i seguenti Enti: Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo, ed i Comuni di Longarone, Val di Zoldo, Ospitale di Cadore, Zoppè di Cadore, Soverzene, Calalzo di Cadore, Vigo di Cadore e Lorenzago di Cadore.

Il PAP avrà decorrenza triennale a partire dall'adozione della deliberazione con cui la Giunta provvederà ad adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, di cui costituirà allegato.

In tale contesto il piano riassume obiettivi, tempi, risorse disponibili e risultati attesi per riequilibrare situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne, assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente pubblico.

Il presente Piano dovrà essere aggiornato annualmente.

Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Amministrazione Trasparente" (sottosezione Altri contenuti > Dati ulteriori > CUG) e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al CUG Associato, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un conseguente adeguamento del Piano.

Quadro organizzativo degli Enti aderenti al CUG

Al fine di definire e favorire l'attuazione degli obiettivi del PAP, pare d'obbligo analizzare l'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato negli Enti aderenti al CUG Associato. L'analisi viene effettuata attraverso una raccolta disaggregata del dato al 31.12.2023, in modo peraltro da agevolare il confronto tra gli enti aderenti e da evidenziare differenze e discrepanze presenti all'interno dei medesimi e tra di essi. La raccolta e lo studio dei dati disaggregati per genere costituisce peraltro la prima dimensione di analisi per rilevare la situazione di fatto di un'organizzazione rispetto alla promozione delle pari opportunità e della promozione di genere.

I dati raccolti, risultano riportati nell'"Allegato al PAP 2025-2027", riportato in calce al presente Piano.

Azioni positive attivate nel precedente triennio

Le politiche del lavoro già adottate nell'Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo come la flessibilità dell'orario di lavoro, la modalità di concessione del part-time, la formazione interna hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, L'Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo, nel triennio trascorso, ha costantemente promosso il rispetto dei seguenti principi e svolto le seguenti azioni di promozione e garanzia delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.

Azioni positive in programma per il triennio 2025-2027

L'Amministrazione, per il prossimo triennio, in continuità con quanto operato precedentemente, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.

DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

1. Descrizione Intervento: SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITÀ DEL PERSONALE

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la *performance* dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Mantenere o promuovere la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali: conferire gli incarichi di posizione organizzativa tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera.

Azione positiva 2: Mantenere o garantire il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.

Soggetti e uffici coinvolti: Area Amministrativa Finanziaria – Area Tecnica.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. Descrizione Intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Mantenere o garantire la conciliazione tra vita e lavoro attuando agevolazioni orarie, attraverso la positiva risposta alle eventuali richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, sulla base delle esigenze famigliari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri responsabili.

Azione positiva 2: Considerare le eventuali esigenze del personale legate a cause famigliari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Soggetti e uffici coinvolti: Area Amministrativa – Area Tecnica.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi famigliari.

3. Descrizione Intervento: FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: Mantenere o realizzare la miglior utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, anche in modalità webinar, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto agli stessi rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro, in modo da tenere in considerazione le esigenze del personale part-time e in generale delle persone con difficoltà di spostamento.

Soggetti e uffici coinvolti: Area Amministrativa– Area Tecnica.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2025 – 2027), decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta dell'Unione Montana.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale dell'Unione e reso disponibile a tutti i dipendenti.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Belluno e alla Consigliera provinciale di parità.

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO. NOTE CONCLUSIVE

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", integrata da direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della Funzione pubblica, competerà primariamente al CUG l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.

Il presente piano è stato redatto in base alle indicazioni ed alle proposte contenute nel verbale del Comitato unico di garanzia n. 3 del 26.11.2024 (prot. n. 2477 del 27.11.2024).

Si è provveduto, con nota n. 272 di prot. del 31.01.2025 alla Consigliera per le Pari Opportunità della Provincia di Belluno.

Al momento dell'approvazione non sono pervenuti agli atti suggerimenti o pareri dalla Consigliera per le Pari Opportunità.

ALLEGATO AL PAP 2025-2027

Sezione 1. Dati sul personale e retribuzioni I dati riguardanti questa sezione sono stati raccolti dalla Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo.

I dati si riferiscono all'anno 2023 e sono riportati nelle tabelle dell'allegato 1 secondo il seguente schema:

- Tabella 1.1 - Ripartizione del Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento
- Tabella 1.2 - Ripartizione del Personale per genere età e tipo di presenza
- Tabella 1.3 - Posizioni di Responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere
- Tabella 1.4 - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere
- Tabella 1.5 - Divario Economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive per il Personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
- Tabella 1.6 - Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- Tabella 1.7 - Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- Tabella 1.8 - Composizione e genere delle Commissioni di Concorso
- Tabella 1.9 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età
- Tabella 1.10 - Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere
- Tabella 1.11 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello di età

Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

Relativamente al personale che usufruisce di misure di conciliazione vita/lavoro vedi tabella 1.9.

Sezione 3. Parità e Pari Opportunità

Riguardo alla media delle retribuzioni nette sono stati paragonati uomini e donne dove ci fossero soggetti appartenenti alla medesima categoria, come da tabella 1.5.

Sezione 4: Performance

Ogni singolo ente provvede ad inserire le iniziative del CUG nel proprio piano delle Performance.

Tipo di amministrazione:
ENTI LOCALI
SITUAZIONE AL 31.12.2023

TABELLE

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

COMUNE DI CALAZO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Tempo indeterminato									2	
..... ¹ AREA EQ									2	
AREA ISTRUTTORI			1	2			1		2	1
AREA OPERATORI ESPERTI				1	1			1		
Totale personale			1	3	1		1	1	4	1
% sul personale complessivo			20%	60%	20%		14%	14%	32%	14%

COMUNE DI LONGARONE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
D4									1	
D3			1		1					
D1		1					1			
C5									1	
C4								1		

¹ specificare livello o accorpamento di riferimento

C3			1					1		
C2		1								1
C1		1					3	2	1	1
B8									1	
B7				1				1		
B5				1						
B4				1						
B3	2	1	1	2						1
B2			1							
Totale personale	2	4	4	5	1		4	5	4	3
% sul personale complessivo	6,25 %	12,50 %	12,50 %	15,62 %	3,13 %		12,50 %	15,62 %	12,50 %	9,38 %

COMUNE DI OSPITALE DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Ex C2 - INDETERMINATO ²									1	
Ex C1 - DETERMINATO ³							1			
Ex B2 - INDETERMINATO ⁴		1								
Totale personale		1					1		1	
% sul personale complessivo		33,34%					33,33%		33,33%	

² specificare livello o accorpamento di riferimento

³ specificare livello o accorpamento di riferimento

⁴ specificare livello o accorpamento di riferimento

COMUNE DI SOVERZENE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO										
EX CATEGORIA D				1						
EX CATEGORIA C									1	
EX CATEGORIA B				1				1		
CATEGORIA A										
Totale personale				2				1	1	
% sul personale complessivo				50%				25%	25%	

COMUNE DI VAL DI ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
AREA FUNIONARI			1					2		
AREA ISTRUTTORI		2	2				1	5	2	
AREA OPERATORI ESPERTI		2	3	2	1				1	
AREA OPERATORI									1	
Totale personale		4	6	2	1		1	7	4	
% sul personale complessivo		16%	24%	8%	4%		4%	28%	16%	

COMUNE DI ZOPPE' DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
EX CATEGORIA B- indeterminato					1				1	
Totale personale					1				1	
% sul personale complessivo					50%				50%	

COMUNE DI VIGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CATEGORIA FUNZIONARI EQ		1		1 (t.d. 557)					1	
CATEGORIA ISTRUTTORI								1	2	1 (t.d. 557)
CATEGORIA OPERATORI ESPERTI			1	2						
CATEGORIA OPERATORI		1								
Totale personale		2	1	3				1	3	1
% sul personale complessivo		18%	9%	27%				9%	28%	9%

COMUNE DI LORENZAGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
ISTRUTTORE CONTABILE (EX C3) TEMPO INDETERMINATO								1		
ISTRUTTORE						1				
OPERATORE ESPERTO (SEGRETERIA) (EX B3) TEMPO INDETERMINATO										1
ISTRUTTORE (AGENTE DI POLIZIA LOCALE) (EX C4) TEMPO DETERMINATO								1		
FUNZIONARIO TECNICO (EX D2)					1					

TEMPO INDETERMINATO									
OPERATORE ESPERTO (B1) TEMPO INDETERMINATO			1						
Totale personale			1	1		1	2		1
% sul personale complessivo			16,67%	16,67%		16,67%	33,33%		16,66%

UNIONE MONTANA CADORE LONGARONESE ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO										
EX CATEGORIA D		1		1					1	
EX CATEGORIA C			1	1				1	2	
EX CATEGORIA B								1		
CATEGORIA A										
Totale personale		1	1	2				2	3	
% sul personale complessivo		11,1%	11,1%	22,2%				22,2%	33,4%	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

COMUNE DI CALAZO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età Tipo Presenza	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Tempo Pieno		1	3	1	5	100%	1		3	1	5	62%
Part Time >50%								1	1		2	28%

Part Time <50%													
Totale			1	3	1	5			1	1	4	1	7
Totale %			20%	60%	20%	100%			14%	14%	58%	14%	100%

COMUNE DI LONGARONE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	2	4	4	4	1	15	47%		4	4	3	2	12	39%
Part Time >50%				1		1	3%			1	1	1	3	11%
Part Time <50%														
Totale	2	4	4	5	1	16			4	5	4	3	15	
Totale	5%	12,5%	12,5%	17%	3%		50%		11,5%	16%	11,5%	11%		50%

COMUNE DI OSPITALE DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		1				1	33,33				1		2	60%

Part Time >50%														
Part Time <50%								1					1	40%
Totale		1										1		
Totale %		33,33%						33,33%				33,34%		100%

COMUNE DI SOVERZENE- CCNL ENTI LOCALI

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno				1		1	25%			1	1		2	50%
Part Time >50%														
Part Time <50%				1		1	25%							
Totale				2		2				1	1		2	
Totale %				50%		50%				25%	25%		50%	100%

COMUNE DI VAL DI ZOLDO - CCNL ENTI LOCALI

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		4	6	2	1	13	44%		1	6	2		9	36%
Part Time >50%										1	2		3	12%

Part Time <50%	1				1	16,67%				1	1	20%
Totale	2	1	3		6			1	3	1	5	
Totale %	33,33%	16,67%	50%			100%		20%	60%	20%		100%

COMUNE DI LORENZAGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

		UOMINI						DONNE					
Classi età	Tipo Presenza	<30		>30		Tot	%	<30		>30		Tot	%
		da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
	Tempo Pieno			1	1	2	33,34%	1			1	4	66,33%
	Part Time >50%								1			1	16,67%
	Part Time <50%								1			1	16,67%
	Totale			1	1	2	33,34%	1	2		1	4	66,66%
	Totale %			16,67%	16,67%		33,34%	16,67%	33,34%		16,67%		66,66%

UNIONE MONTANA CADORE LONGARONESE ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI

		UOMINI						DONNE					
Classi età	Tipo Presenza	<30		>30		Tot	%	<30		>30		Tot	%
		da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
	Tempo Pieno			1	2	3	100			1	2	3	

Part Time >50%									1			1	
Part Time <50%		1	1	2		4					2		2
Totale		1	1	2		7			2		4		6
Totale %		25%	25%	50%		100%			33,3%		66,7%		100%

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

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

COMUNE DI CALAZO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Elevata qualificazione A.			1	50%		50%
Elevata qualificazione A.			1	50%		50%
.....						
.....						
Totale personale			2			
% sul personale complessivo				100%		100,00%

COMUNE DI LONGARONE – CCNL ENTI LOCALI

RIPARTITE PER GENERE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Area contabile e affari generali			1	25%	1	25%
Area Vigilanza-Amministrativa	1	25%			1	25%
Area Tecnica–Lavori pubblici			1	25%	1	25%
Area Tecnica–Edilizia Urbanistica	1	25%			1	25%

Totale personale	2		2			
% sul personale complessivo		50%		50%		100,00%

COMUNE DI OSPITALE DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

IL COMUNE DI OSPITALE DI CADORE NON DISPONE DI POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI

COMUNE DI SOVERZENE– CCNL ENTI LOCALI

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Tipo Posizione di responsabilità						
Area Amministrativa e			1		1	50%
Area Tecnica	1				1	50%
Totale personale	1		1		2	
% sul personale complessivo		50%		50%		100%

COMUNE DI VAL DI ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Tipo Posizione di responsabilità						
Responsabile Area			3		4	100%
.....						
.....						
.....						
Totale personale	1		3		4	
% sul personale complessivo		25%		75%		100%

COMUNE DI ZOPPE' DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

IL COMUNE DI ZOPPE' DI CADORE NON DISPONE DI POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI

COMUNE DI VIGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Tipo Posizione di responsabilità						

TPO area amministrativa e finanziaria			1	100%	1	50%
TPO area tecnica	1	100%			1	50
Totale personale	1		1		2	
% sul personale complessivo		50%		50%		100%

COMUNE DI LORENZAGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
TPO Funzionario Tecnico	1	100%			1	100%
.....						
.....						
.....						
Totale personale	1				1	
% sul personale complessivo		100%				100%

UNIONE MONTANA CADORE LONGARONESE ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Area Amministrativa e			1		1	50%
Area Tecnica	1				1	50%
Totale personale	1		1		2	
% sul personale complessivo		50%		50%		100%

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

COMUNE DI CALAZO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni				3		3	60%				1		1	14%

Tra 3 e 5 anni								1				1	14%
Tra 5 e 10 anni													
Superiore a 10 anni			1		1	2	40%	1		3	1	5	62%
Totale			1	3	1	5		2		4	1	7	
Totale %			20%	60%	20%		100%	28%		58%	14%		100%

COMUNE DI LONGARONE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		2	2	1	1		6	18,75%	2	2	1		5	15,62%	
Tra 3 e 5 anni									2				1	3	9,38%
Tra 5 e 10 anni															
Superiore a 10 anni			2	2	5	1	10	31,25%		3	3	2	8	25,00%	
Totale		2	4	3	6	1	16		4	5	4	3	16		
Totale %		6,25%	12,50%	9,38%	18,75%	3,13%	50,00%	50,00%	12,50%	15,62%	12,50%	9,38%	50,00%	50,00%	

COMUNE DI OSPITALE DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41	da 51	> di	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41	da 51	> di	Tot	%

Permanenza nel profilo e livello	UOMINI				DONNE				Totale	Totale %				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30			da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Inferiore a 3 anni		1			1			1					2	66,66%
Tra 3 e 5 anni								1					1	33,33%
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
Totale		1			1			2					2	
Totale %		33,34%					33,34%	66,66%						100%

COMUNE DI SOVERZENE- CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				2		2	100%			1	1		2	100%
Totale				2		2				1	1		2	
Totale %				50%			50%						50%	100%

COMUNE DI VAL DI ZOLDO - CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														

Inferiore a 3 anni	4	5	2	1	12	91%		8	3	11	92%
Tra 3 e 5 anni							1			1	4%
Tra 5 e 10 anni											
Superiore a 10 anni		1		1		8%				1	4%
Totale	4	6	2	1			1	8	3		
Totale %	16%	24%	8%	4%			4%	32%	12%		100%

COMUNE DI ZOPPE' DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI						DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni					1	1	100%				1		2	50%
Totale					1	1					1		2	
Totale %					50%		50%				50%			100%

COMUNE DI VIGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI						DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni				1		1	16,67%			1	1	1	3	60%

Tra 3 e 5 anni	1	1			2	33,33%						
Tra 5 e 10 anni			1		1	16,67%			1		1	20%
Superiore a 10 anni	1		1		2	33,33%			1		1	20%
Totale	2	1	3		6			1	3	1	5	
Totale %	33,33%	16,67%	50%			100%		20%	60%	20%		100%

COMUNE DI LORENZAGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni				1			50%		1	1			2	50%
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni					1		50%			1	1		2	50%
Totale				1	1	2	2		1	2	1			
Totale %				50%	50%		100%		25%	50%	25%			100%

UNIONE MONTANA CADORE LONGARONESE ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni		1				1	20%			1	2		3	60%
Tra 3 e 5 anni														

Tra 5 e 10 anni													
Superiore a 10 anni		1	2		3	80%			1	1		2	40%
Totale		1	1	2		4			2	4		5	
Totale %		25%	25%	50%			100%		33,3%	66,7%			100%

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

COMUNE DI CALAZO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
operatori				
operatori esperti	15.540,66			11,50%
istruttori	23.472,81	20.218,71	7,2%	67,80%
funzionari		26.714,53		20,70%
% sul personale complessivo	45,00%	55,00%		100,00%

COMUNE DI LONGARONE – CCNL ENTI LOCALI

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
operatori esperti	20.720,28	24.673,17	2,6%	30,00%
istruttori	24.097,24	22.075,01	1,3%	30,10%
funzionari	28.671,60	32.424,17	2,3%	39,90%
% sul personale complessivo	48,60%	51,40%		100,00%

COMUNE DI OSPITALE DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello
---------------	--------	-------	-------------------------------

	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Ex C2		19.904,76		56,00%
Ex B3	18.168,00			44,00%
.....				
.....				
% sul personale	44,00%	56,00%		100,00%

COMUNE DI SOVERZENE- CCNL ENTI LOCALI

Inquadramento	UOMINI Retribuzione netta media	DONNE Retribuzione netta media	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
operatori				
operatori esperti	24.062,20	22.012,33	4,34%	58,00%
istruttori		34.251,83		42,00%
funzionari				
% sul personale complessivo	30,00%	70,00%		100,00%

COMUNE DI VAL DI ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI

Inquadramento	UOMINI Retribuzione netta media	DONNE Retribuzione netta media	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
operatori				
operatori esperti	20.063,48			16,00%
istruttori	21.934,20	21.937,48	0,06%	35,20%
funzionari	31.708,35	28.790,10	4,80%	48,80%
% sul personale complessivo	60,80%	39,20%		100,00%

COMUNE DI ZOPPE' DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Inquadramento	UOMINI Retribuzione netta media	DONNE Retribuzione netta media	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
operatori				
operatori esperti	19.009,97			46,00%
istruttori		21.539,72		54,00%
funzionari				

% sul personale complessivo	46,00%	54,00%		100,00%
------------------------------------	---------------	---------------	--	----------------

COMUNE DI VIGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Inquadramento	UOMINI Retribuzione netta media	DONNE Retribuzione netta media	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
operatori esperti	20.599,45			21,80%
istruttori		20.950,30		19,20%
funzionari	30.048,11	25.411,35	5,6%	59,00%
% sul personale complessivo	53,20%	46,80%		100,00%

COMUNE DI LORENZAGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Inquadramento	UOMINI Retribuzione netta media	DONNE Retribuzione netta media	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
operatori esperti	16.677,96	18.988,73	8,3%	41,40%
istruttori		19.720,58		23,60%
funzionari	31.522,40			35,00%
% sul personale complesso	55,00%	45,00%		100,00%

UNIONE MONTANA CADORE LONGARONESE ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI

Inquadramento	UOMINI Retribuzione netta media	DONNE Retribuzione netta media	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
operatori				
operatori esperti				
istruttori	22.589,57	21.372,75	2,72%	60,00%
funzionari	38.339,79			40,00%
% sul personale complessivo	74,00%	26,00%		100,00%

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**COMUNE DI CALAZO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI****IL COMUNE DI CALAZO DI CADORE NON DISPONE DI PERSONALE DIRIGENZIALE****COMUNE DI LONGARONE – CCNL ENTI LOCALI****IL COMUNE DI LONGARONE NON DISPONE DI PERSONALE DIRIGENZIALE****COMUNE DI OSPITALE DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI****IL COMUNE DI OSPITALE DI CADORE NON DISPONE DI PERSONALE DIRIGENZIALE****COMUNE DI SOVERZENE– CCNL ENTI LOCALI****IL COMUNE DI SOVERZENE NON DISPONE DI PERSONALE DIRIGENZIALE****COMUNE DI VAL DI ZOLDO– CCNL ENTI LOCALI****IL COMUNE DI VAL DI ZOLDO NON DISPONE DI PERSONALE DIRIGENZIALE****COMUNE DI ZOPPE' DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI****IL COMUNE DI ZOPPE' DI CADORE NON DISPONE DI PERSONALE DIRIGENZIALE****COMUNE DI VIGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI****IL COMUNE DI VIGO DI CADORE NON DISPONE DI PERSONALE DIRIGENZIALE****COMUNE DI LORENZAGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI****IL COMUNE DI LORENZAGO DI CADORE NON DISPONE DI PERSONALE DIRIGENZIALE****UNIONE MONTANA CADORE LONGARONESE ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI****L'UNIONE MONTANACADORE LONGARONESE ZOLDO NON DISPONE DI PERSONALE DIRIGENZIALE****TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO****COMUNE DI CALAZO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	40%	1	14%	3	25,00%
Diploma di scuola superiore	2	40%	2	28%	4	33,30%
Laurea	1	20%	4	58%	5	41,70%
Laurea magistrale						
Master di I livello						

Master di II livello					
Dottorato di ricerca					
Totale personale	5		7		12
% sul personale complessivo	41,70%		58,30%		100%

COMUNE DI LONGARONE – CCNL ENTI LOCALI

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	6,25%			2	6,25%
Diploma di scuola superiore	13	40,62%	10	31,25%	23	71,87%
Laurea			1	3,13%	1	3,13%
Laurea magistrale	1	3,13%	5	15,42%	6	18,75%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	16		16			
% sul personale complessivo		50,00%		50,00%		100%

COMUNE DI OSPITALE DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1				1	33,34%
Diploma di scuola superiore			2		2	66,66%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		2		3	
% sul personale complessivo	33,34%		66,66%			100%

COMUNE DI SOVERZENE– CCNL ENTI LOCALI

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	50%			1	

Diploma di scuola superiore			1	50%	1	
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		1		2	
% sul personale complessivo		50%		50%	100%	100%

COMUNE DI VAL DI ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	6	24%	1	4%	7	28%
Diploma di scuola superiore	3	12%	7	26%	10	40%
Laurea	2	8%	1	4%	3	12%
Laurea magistrale	2	8%	3	12%	5	20%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	13		12		25	
% sul personale complessivo		52%		48%		100%

COMUNE DI ZOPPE' DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	100%			1	
Diploma di scuola superiore			1	100%	1	
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		5		1	
% sul personale complessivo		50%		50%		100%

COMUNE DI VIGO' DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	33,33			2	18,18
Diploma di scuola superiore	3	50	2	40	5	45,46
Laurea	1	16,67	3	60	4	36,36
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	6		5		11	
% sul personale complessivo		100%		100%		100%

COMUNE DI LORENZAGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore			1	16,67	1	16,67%
Diploma di scuola superiore	2	33,33%	3	50	5	83,34%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2		4			
% sul personale complessivo		33,33%		66,67%		100%

UNIONE MONTANA CADORE LONGARONESE ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore		0,00%		0,00%		
Diploma di scuola superiore	1	33,3%	3	75,00%	4	
Laurea	1	33,3%	1	0,00%	2	
Laurea magistrale	2	33,3%	1	25,00%	3	
Master di I livello						

Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4		5		9	
% sul personale complessivo	33,3%	100%	66,7%	100%		100%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**COMUNE DI CALAZO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selezione cittadinanza			3			100%	
Totale personale			3				
% sul personale			100%			100%	

COMUNE DI LONGARONE – CCNL ENTI LOCALI

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Assunzione a tempo indeterminato e pieno di un "Istruttore tecnico" cat. C, posizione economica C1	2		2				D
Totale personale	2		2		4		
% sul personale		50,00%		50,00%		100%	

COMUNE DI OSPITALE DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Procedure di reclutamento di personale	2		1		3		U
Totale personale	2		1		3		
% sul personale		66,66%		33,34%		100%	

COMUNE DI SOVERZENE- CCNL ENTI LOCALI
NESSUNA COMMISSIONE NOMINATA NEL 2023

COMUNE DI ZOPPE' DI CADORE - CCNL ENTI LOCALI
NESSUNA COMMISSIONE NOMINATA NEL 2023

COMUNE DI VAL DI ZOLDO- CCNL ENTI LOCALI

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selezione pubblica per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un istruttore tecnico (area degli istruttori)- area tecnica.	1		2		3		U
Procedura selettiva comparativa per la copertura di n. 1 unita' di personale nel profilo professionale di istruttore contabile (ex cat. c1)			3		3		D
Procedura selettiva comparativa per la copertura di n. 1 unita' di personale di funzionario contabile (ex cat. d1) progressioni verticali.	1		2		3		U
Totale personale	2		7		9		
% sul personale		23,30%		77,70%		100%	

COMUNE DI VIGO DI CADORE - CCNL ENTI LOCALI

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso per istruttore amministrativo contabile	2		1		3		U
Totale personale	2		1		3		
% sul personale		66,66%		33,34%		100%	

**COMUNE DI LORENZAGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI
NESSUNA COMMISSIONE NOMINATA NEL 2023**

**UNIONE MONTANA CADORE LONGARONESE ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI
NESSUNA COMMISSIONE NOMINATA NEL 2023**

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

COMUNE DI CALAZO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta										1	1		2	22%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili			1	3	1	5	100%		1	1	4	1	7	78%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di														

misura attivata)													
Totale			1	3	1	5			1	2	5	1	9
Totale %			20 %	60 %	20 %	100 %	100 %		11 %	22 %	56%	11 %	100 %

COMUNE DI LONGARONE – CCNL ENTI LOCALI

IL COMUNE DI LONGARONE NON HA NOMINATO PERSONALE CHE USIFRUISCE DI MISURE DI CONCILIAZIONE

COMUNE DI OSPITALE DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile		1				1	100 %		1		1		2	100 %
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		1							1		1		2	
Totale %							33,34 %						66,66%	100 %

COMUNE DI SOVERZENE- CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili				2		2	100%			1	1		2	100%
Altro (specificare eventualmente e aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale				2		2				1	1		2	
Totale %				100%			100%			50%	50%			100%

COMUNE DI VAL DI ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a														

richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile			1		1	40%		1				1	100%	
Personale che fruisce di orari flessibili		1	1		2	60%								
Altro (specificare eventualmente e aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		1	2		3			1				1		
Totale %		25 %	50%			75%		25 %				25%	100%	

COMUNE DI ZOPPE' DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

IL COMUNE DI ZOPPE' DI CADORE NON HA NOMINATO PERSONALE CHE USIFRUISCE DI MISURE DI CONCILIAZIONE

COMUNE DI VIGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipologia Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta		1 (ORIZZONTALE 20 ORE)		1 (MISTO 8 ORE)		2	100%				1 (ORIZZONTALE 25 ORE)	1 (MISTO 12 ORE)	2	100%
Personale che fruisce di														

telelavoro													
Personal e che fruisce del lavoro agile													
Personal e che fruisce di orari flessibili													
Altro (specifica re eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)													
Totale		1		1		2				1	1	2	
Totale %		50%		50%		100%				50%	50%	100%	

COMUNE DI LORENZAGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta										1				100%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														

Totale %		25 %	75 %	100 %			33,3 %	66,7 %		100 %
-----------------	--	----------------	----------------	-----------------	--	--	------------------	------------------	--	-----------------

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

COMUNE DI CALAZO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			9		9	2,45%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	299		60		359	97,55%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	299		69		368	
% sul personale		81,25%		18,75%		100%

COMUNE DI LONGARONE – CCNL ENTI LOCALI

NESSUN CONGEDO PARENTALE NE PERMESSO L.104/1992 NEL 2023

COMUNE DI OSPITALE DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

NESSUN CONGEDO PARENTALE NE PERMESSO L.104/1992 NEL 2023

COMUNE DI SOVERZENE – CCNL ENTI LOCALI

NESSUN CONGEDO PARENTALE NE PERMESSO L.104/1992 NEL 2023

COMUNE DI VAL DI ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			7	5%	7	5%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			5	3%	5	3%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			150	90%	150	90%

Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			3	2%	3	2%
Totale			165		165	
% sul personale complessivo				100%		100%

COMUNE DI ZOPPE' DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI
NESSUN CONGEDO PARENTALE NE PERMESSO L.104/1992 NEL 2023

COMUNE DI VIGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	7	19,4%			7	19,4%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	29	80,6%			29	80,6%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	36				36	
% sul personale complessivo		100%				100%

COMUNE DI LORENZAGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI
NESSUN CONGEDO PARENTALE NE PERMESSO L.104/1992 NEL 2023

UNIONE MONTANA CADORE LONGARONESE ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI
NESSUN CONGEDO PARENTALE NE PERMESSO L.104/1992 NEL 2023

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

COMUNE DI CALAZO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)				4		4	9,50%						4	2,14%

Aggiornamento professionale			12.30	8		20.30	48,00%		91		33.30	2	146.30	78,56%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare) anticorruzione			6	9	3	18	42,50%		6	3	24	3	36	19,30%
Totale ore			18.30	21	3	42.30			97	3	57.30	5	186.30	100%
Totale ore %			43,26%	49,64%	7,10%		100%		52,00%	1,61%	43,80%	2,68%	100%	100%

COMUNE DI LONGARONE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	8	16	16	20	4	64	21,92%	16	20	16	12	64	21,92%	
Aggiornamento professionale	44	40	8	32		124	42,47%	4	16	16	4	40	13,70%	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	52	56	24	52	4	188		20	36	32	16	104		

Totale ore %	17,8 1%	19,1 8%	8,2 2%	17,8 1%	1,37 %		64,3 8%		6,8 5%	12,3 3%	10,9 6%	5,4 8%	35 ,6 2 %
---------------------	--------------------	--------------------	-------------------	--------------------	-------------------	--	--------------------	--	-------------------	--------------------	--------------------	-------------------	------------------------------

COMUNE DI OSPITALE DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro obbligatoria (etica e codice di comportamento + trasparenza)		6				6					9		9	100%
Totale ore		6				6					9		9	
Totale ore %							40%				60%			100%

COMUNE DI SOVERZENE– CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)				2		2				10	2		12	50%
Aggiornamento professionale										10	2		12	50%
Competenze manageriali/Relazionali														

Tematiche CUG													
Violenza di genere													
Altro (specificare)													
Totale ore				2		2				20	4		24
Totale ore %				100		100				70	30		100

COMUNE DI VAL DI ZOLDO- CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale		8	27	8		43	38%			48				42%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (ANTICORRUZIONE)			9				8%			12				10%
Totale ore		8	36	8		52				60			60	
Totale ore %		7%	32%	7%		46%				54%			54%	100%

COMUNE DI ZOPPE' DI CADORE - CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														

Obbligatoria (sicurezza)					6		50%				6		12	50%
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare) – CORRUZIONE TRASPAPERENZA CODICE DI COMPORTAMENT O					6		5%				6		12	50%
Totale ore					12						12		24	
Totale ore %					100 %		100 %				33,7%		66,3%	100%

COMUNE DI VIGODI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)			15	30		45	69%			12			12	24%
Aggiornamento professionale		2				2	3%			3	17		20	40%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (anticorruzione e trasparenza)		6	3	9		18	28%			3	15		18	36%
Totale ore		8	18	39		65				18	32		50	
Totale ore %							100 %							100 %

COMUNE DI LORENZAGO DI CADORE – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)				12		12	52,17%		12					26,67%
Aggiornamento professionale									2	4				13,33%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (Anticorruzione e Privacy)				10	1	11	20,75%		10	7		10		60%
Totale ore				22	1	23			24	11		10	45	100%
Totale ore %				95,65%	4,35%		100%							100%

UNIONE MONTANA CADORE LONGARONESE ZOLDO – CCNL ENTI LOCALI

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)			15	30						30	30		105	71,4%
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														

Altro (specificare)									5	10		15	28,6 %
Totale ore			15	30					35	40		150	
Totale ore %			25 %	75 %		100 %			45,2 %	54,8 %			100 %