



CITTA' DI TORINO



PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2019 - 2021

Piano di Azioni Positive

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), istituito il 25 giugno 2012 con Determinazione del Direttore Generale, nell'ambito dei propri compiti propositivi previsti da normativa, ha realizzato il Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2019 - 2021 da proporre all'Amministrazione.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, tale proposta, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2016 - 2018, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Con riferimento alle azioni per il benessere lavorativo, l'Amministrazione Comunale, in continuità con il passato, intende sostenere l'attività svolta dal Servizio LGBT istituito nel 2001 dalla Città di Torino, su sollecitazione delle locali associazioni, con la missione istituzionale di formare i/le proprie/i dipendenti sulle tematiche dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, anche in chiave intersezionale con altri fattori di discriminazione, al fine di promuovere all'interno degli uffici dell'Amministrazione e nei servizi erogati alla cittadinanza una cultura del rispetto e dell'inclusione e di prevenzione e contrasto dell'omotransfobia.

Nel nuovo PAP, considerate le trasformazioni sociali e normative in atto, si pone l'attenzione in modo prioritario alla tematica dell'invecchiamento della popolazione lavorativa e del benessere, già affrontata precedentemente tramite la Convenzione con l'Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia che prevede lo studio e l'applicazione di buone prassi.

Nel corso dei prossimi anni nel Comune di Torino si registrerà un forte aumento della percentuale di lavoratori e lavoratrici anziani/e. La conseguenza sarà un cambiamento delle risorse umane nell'organizzazione a causa dell'invecchiamento della forza lavoro mai visto prima d'ora. Inoltre l'ambiente

operativo tende a cambiare continuamente, prevedendo, di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi organizzative.

Con l'invecchiamento della popolazione lavorativa possono manifestarsi più facilmente problemi di salute e diventa sempre più pressante la necessità di aggiornare le abilità e le competenze. Si pone la necessità di giungere ad una migliore comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro, a valorizzarne le risorse e a sostenere l'apprendimento intergenerazionale.

I lavoratori e le lavoratrici anziani/e hanno capacità e competenze diverse rispetto alle altre generazioni. Senza la loro valorizzazione, si rischiano carenze in materia di capacità professionali, strutturali e di contatti. Inoltre, il trasferimento delle loro conoscenze implicite alle giovani generazioni è un atto di notevole importanza per l'Azienda.

Per raggiungere gli obiettivi contenuti nel PAP ci si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte; entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere che ne costituiscono parte integrante, delle indicazioni della Consulente di Fiducia e delle problematiche dalla stessa evidenziate nelle relazioni annuali.

Inoltre, le nuove azioni inserite sono state individuate grazie all'analisi della situazione del personale evidenziata dalla ricerca "Qualità della vita lavorativa alla luce dell'invecchiamento del personale del Comune di Torino", prima azione prevista dalla Convenzione triennale stipulata nel 2017 dal Comitato Unico di Garanzia con il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino.

L'attenzione al tema dell'invecchiamento della popolazione lavorativa è stata anche recentemente sollecitata dalla Strategia Europa 2020 e dalla Campagna di sensibilizzazione promossa nel 2017 dall'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro dal titolo: "Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età".

IL COMUNE DI TORINO

Ai sensi

della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"

del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"

del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art. 21 della legge 183 del 2010

del Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini

della Direttiva del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari

opportunità tra donne e uomini nella P.A.”

del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.

del Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, in merito al principio di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

della Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “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”

della Legge 13 agosto 2015 n. 124 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 , “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

Riconosciuto che

Le azioni positive sono:

misure speciali e temporanee che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne

misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Formula ed approva il seguente

PIANO DI AZIONI POSITIVE
(ART. 48 D. LGS. 198/06)

CHE

si pone come strumento semplice ed operativo per **l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità**

si prefigge di **fronteggiare** il fenomeno delle discriminazioni in relazione al genere, età, orientamento sessuale e identità di genere, convinzioni personali e religiose, disabilità, etnia, attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro;

propone la **diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini** dove la differenza è un

fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne;

sostiene l'azione formativa e di sensibilizzazione svolta dal Servizio LGBT, unitamente agli altri servizi dell'Amministrazione Comunale e ad Enti ed Associazioni del territorio, per favorire una cultura di rispetto ed inclusione e di prevenzione e contrasto dell'omotransfobia sia negli uffici comunali sia nei servizi erogati alla cittadinanza.

LE TEMATICHE E LE AZIONI

AREA FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO SUL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Azione 1 - Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (relativamente al sesso, razza, colore della pelle o origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, handicap, età, orientamento sessuale e identità di genere).

Nel Corso del triennio di durata del presente PAP si continueranno a proporre percorsi formativi di sensibilizzazione rivolti al personale dell'ente sulle diverse tematiche:

A - attività di formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto...).

B - Attività di formazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulla prevenzione e contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere realizzate dal Servizio LGBT dell'Area Giovani e Pari Opportunità.

AREA FORMAZIONE COMPONENTI IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Azione 1 - Programmare percorsi formativi rivolti alle/ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:

- salute di genere, collegata anche al tema dell' ageing, in collaborazione

con il Tavolo permanente di lavoro e confronto sulla medicina di genere, promosso e coordinato dalla Regione Piemonte.

- benessere organizzativo
- conflitto organizzativo
- lettura organizzativa, analisi di clima
- tematiche inerenti i compiti del CUG
- tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche.

Alla scadenza del secondo mandato del CUG, i/le componenti uscenti faranno tutoraggio/affiancamento ai/alle componenti di nuova nomina, con l'obiettivo di trasmettere le competenze e l'esperienza acquisita.

AREA COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Nel triennio di durata del PAP si investirà sulla visibilità del CUG, la realizzazione di un logo che lo contraddistingua, la creazione di materiali promozionali da esporre nei luoghi di lavoro: manifesti, totem, materiale cartaceo.....

Azione 1 - Sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni

Diffondere all'interno dell'ente, le iniziative attivate e i risultati acquisiti sulle pari opportunità tramite l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione.

Azione 2 - Inserire un modulo di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera

Azione 3 - Comitato Unico di Garanzia: promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato mediante supporti informatici interni ed incontri con il personale interno e con gli/le eletti/e

Azione 4 – Promuovere l'utilizzo del Linguaggio di genere nei documenti e nelle comunicazioni dell'ente, anche attraverso percorsi di sensibilizzazione/formazione

AREA SENSIBILIZZAZIONE SULLA VIOLENZA DI GENERE

Azione 1 - Programmare interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking

A – Continuare a proporre azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente in collaborazione con i Servizi dell'Amministrazione competenti nelle tematiche sopra citate.

B – Sensibilizzazione RSU e RLS sul tema della violenza di genere

C –.Costituzione Gruppo di Pilotaggio interno previsto dal Piano Antiviolenza della Città: "TORINO LIBERA DALLA VIOLENZA DI GENERE", approvato con deliberazione della Giunta comunale (mecc. 2018 05043/130).

AREA BENESSERE LAVORATIVO

Azione 1 - Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo

Azione 2 - Promuovere l'attivazione di uno sportello d'ascolto organizzativo dedicato a coloro che stanno vivendo un momento di difficoltà o malessere in ambito lavorativo.

Le problematiche organizzative individuate e le relative azioni correttive messe in atto per affrontarle saranno presentate, tramite relazione annuale prodotta dai/dalle referenti dello sportello, ai vertici dell'ente e al CUG.

Azione 3 – Programmare incontri del CUG con il personale dell'Ente che lavora in situazioni di grave malessere organizzativo con

*l'obiettivo di rilevare le criticità e pianificare insieme azioni correttive da proporre all'Amministrazione. **Prevedere strumenti idonei a far emergere il malessere quali ad esempio, questionari mirati ed anonimi.***

Azione 4 - Continuare a sensibilizzare la dirigenza e le figure apicali sulla gestione dell'età nei luoghi di lavoro e la promozione dell'invecchiamento attivo attraverso lo studio di buone prassi e di nuovi modelli organizzativi, anche attraverso la Convenzione triennale con il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino stipulata nel 2017.

Azione 5 – Per aiutare il personale dell'Ente a mantenere elevati livelli di benessere, effettuare uno studio di fattibilità per incentivare la fruizione dei servizi comunali; a titolo d'esempio: **permettere l'utilizzo agevolato delle piscine comunali in alcuni orari della giornata, promuovere l'attività fisica presso il CRDC** o altre strutture ...

Azione 6 – Proseguire nell'implementazione di percorsi di formazione e sensibilizzazione del personale dipendente comunale, erogati dal personale del Servizio LGBT dell'Area Giovani e Pari Opportunità, sulla prevenzione e contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere al fine di favorire un clima lavorativo di rispetto e di inclusione.

Area Studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità

Azione 1 - Analisi di genere del personale e politiche di diversity management

Prevedere un'analisi dettagliata del personale non solo in chiave di genere, ma tenendo conto anche dei fattori di discriminazione previsti dalla normativa comunitaria e nazionale (genere, età, orientamento sessuale e identità di genere, convinzioni personali e religiose, disabilità, etnia), con l'obiettivo di individuare sia i punti di forza sia eventuali gap e punti di

debolezza anche al fine di proporre azioni di miglioramento in ottica di diversity, finalizzate alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale e di utilizzarlo come leva strategica per la valorizzazione delle risorse umane.

Azione 2 – Programmare incontri, rivolti alla Dirigenza, di presentazione del "Comitato Unico di Garanzia" e del "Piano di Azioni Positive" con l'obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise.

AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE

Azione 1 - Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere.

A - Smart working

La Riforma della PA (Legge 124 del 2015) prevede, all'art. 14 comma 1, che "Le amministrazioni pubbliche (...) adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera."

L'Amministrazione comunale ha promosso, in via sperimentale, a partire dal mese di febbraio 2018, l'adozione di 3 profili di lavoro in smart working che prevedono un massimo di 3 giorni al mese.

Con il presente PAP si propone di incentivare l'utilizzo dell'istituto dello smart working e prevedere, se sostenibile, la fruibilità anche in frazioni orarie.

B - Part time temporaneo e/o rivedibile

Studio di fattibilità finalizzato alla possibilità, per le nuove richieste, di accedere al part time anche attraverso l'introduzione di part time definiti temporalmente e/o rivedibili negli anni.

C - Verificare la possibilità di estendere l'istituto delle ferie solidali (regolamentato dal Comune di Torino con Circolare del 3 luglio 2017 del Direttore del Personale) **anche a chi assiste persone anziane e/o disabili maggiorenni**

D - Convenzioni servizi per anziani in famiglia

Verificare con il CRDC la possibilità di attivare convenzioni e/o agevolazioni per offrire servizi rivolti agli/alle anziani o ai/alle disabili presenti nelle famiglie dei/delle dipendenti sulla base delle positive esperienze di progetti attivi in Città (in primis Polifamily del Politecnico).

Azione 2 - Sensibilizzare il personale maschile sulla condivisione nelle attività di cura rivolte a minori (ad es. utilizzo dei congedi parentali), anziani e disabili attraverso "Campagne interne di sensibilizzazione".

Azione 3 - Implementare il Telelavoro reinvestendo parte dei risparmi ottenuti in nuove postazioni

Azione 4 - Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente).

Al rientro dalla maternità/paternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.

Per il rientro si dovrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione.

A - Istituzione della figura del tutor presso ogni Area/Servizio per favorire l'accompagnamento della/del dipendente e l'aggiornamento

professionale su modello del progetto Polifamily del Politecnico di Torino (colloqui precedenti, formazione, affiancamento, aggiornamento, comunicazione durante l'assenza di tutte le circolari ed eventuali riorganizzazioni,)

AREA PROMOZIONE DELLA PERSONA E DELLA PROFESSIONALITÀ

Azione 1- Studio di fattibilità sulla possibilità di stabilire convenzioni specifiche con le Università per il riconoscimento dei crediti formativi derivanti da attività lavorativa e da formazione in servizio per i/le dipendenti che stanno frequentando o intendono iscriversi ad un corso di Laurea (long life learning).

Azione 2 - Valorizzazione delle competenze interne specifiche e trasversali e delle attitudini di tutte/i dipendenti, anche attraverso l'utilizzo delle banche dati interne

A - Incentivare il trasferimento di conoscenze e competenze intergenerazionali tra lavoratori e lavoratrici anziani/e e giovani.

TEMPI E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEI PIANI DI AZIONI POSITIVE

Al fine di garantire la reale attuazione delle azioni previste dal PAP, l'Amministrazione si impegna ad individuare i Servizi che, di concerto con il CUG, devono attivare le singole azioni.

L'Amministrazione si impegna, altresì, ad **inserire nei PEG delle Direzioni coinvolte, gli obiettivi specifici previsti dalle azioni contenute nel PAP.**

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2018

PERSONALE DIPENDENTE SUDDIVISO PER GENERE - FASCIA CONTRATTUALE E FASCIA DI ETA' AL 31 DICEMBRE 2018

	FINO A 29 ANNI		DA 30 A 34 ANNI		DA 35 A 39 ANNI		DA 40 A 44 ANNI		DA 45 A 49 ANNI		DA 50 A 54 ANNI		DA 55 A 59 ANNI		60 ANNI E OLTRE		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
DIRIGENTI RUOLO									2	3	5	7	17	23	24	9	48	42
DIRIGENTI INC.											2						2	0
CATEFORIA D		6	4	10	30	55	64	114	70	136	130	243	380	440	256	154	934	1.158
POSIZIONI ORGANIZZATIVE					2	2	4	11	18	23	36	58	83	91	56	45	199	230
CATEGORIA C	10	15	50	48	97	175	160	348	207	445	247	680	286	1128	221	530	1.278	3.369
CATEGORIA B	2	2	6	8	7	18	25	61	40	70	73	228	179	420	136	371	468	1.178
CATEGORIA A							2		2	3	4	8	2	4	2	4	12	19
TOTALE	12	23	60	66	136	250	255	534	339	680	497	1.224	947	2.106	695	1.113	2.941	5.996

**PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE E POSIZIONE (FASCIA A, B, C, D, PO, DIRIGENTI)
AL 31 DICEMBRE 2018**

	M	F	TOTALE
DIRIGENTI RUOLO	48	42	90
DIRIGENTI INC.	2		2
CATEGORIA D	934	1.158	2.092
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	199	230	429
CATEGORIA C	1.278	3.369	4.647
CATEGORIA B	468	1.178	1.646
CATEGORIA A	12	19	31
TOTALE	2941	5996	8.937

**PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE E TEMPO DI LAVORO
AL 31 DICEMBRE 2018 (compreso Dirigenti Inc.)**

	M	F	TOTALE
TEMPO PIENO	2.835	5.318	8.153
PART-TIME FINO 50%	44	91	135
PART-TIME OLTRE 50%	62	587	649
TOTALE	2.941	5.996	8.937

CONGEDI E PERMESSI AL 31 DICEMBRE 2018

TIPO DI CONGEDO	M	F	TOTALE
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 100%	63	107	170
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 30%	57	317	374
CONGEDO PARENTALE NON RETRIBUITO	25	120	145
ASPETTATIVA RETRIBUITA (congedo biennale retribuito per assistere parenti disabili e l'aspettativa per dottorato di ricerca)	35	144	179
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA (aspettativa per motivi personali e congedo per gravi motivi familiari)	35	129	164
PERMESSI L. 104 (ART. 33 C. 3) - ASSISTENZA ALTRE PERSONE	361	1.129	1.490
PERMESSI L. 104 (ART. 33 C. 6) - PER SE STESSI	60	154	214

PERSONALE TEMPO DETERMINATO E COLLABORATORI DI STAFF SUDDIVISO PER GENERE E FASCIA DI ETA' AL 31 DICEMBRE 2018

	FINO A 29 ANNI		DA 30 A 34 ANNI		DA 35 A 39 ANNI		DA 40 A 44 ANNI		DA 45 A 49 ANNI		DA 50 A 54 ANNI		DA 55 A 59 ANNI		60 ANNI E OLTRE		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
TEMPI DETERMINATI		29		24		35	1	34	2	15	1	16		10		3	4	166
COLLABORATORI STAFF		4	3	1	2	1	3	2	1	5	2		1	2	3		15	15

TOTALE		33	3	25	2	36	4	36	3	20	3	16	1	12	3	3	19	181
---------------	--	-----------	----------	-----------	----------	-----------	----------	-----------	----------	-----------	----------	-----------	----------	-----------	----------	----------	-----------	------------

DIRIGENTI RUOLO E INCARICATI AL 31 DICEMBRE 2018**INCARICHI DI ALTA DIRIGENZA PER GENERE**

	M	F
DIRETTORI CODIR	10	4
DIRETTORI	2	

DISTRIBUZIONE PER FASCE RETRIBUTIVE E PER GENERE

	M	F	TOTALE
FASCE DIRIGENTI:			
1^ FASCIA			
2^ FASCIA	14	13	
3^ FASCIA	21	23	
4^ FASCIA	15	6	
TOTALE	50	42	92