

Azioni positive triennio 2013/2015.
Dati sintetici relativi all'organizzazione del personale.

I dati sotto riportati al 1/1/2013 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Fano da parte delle donne non incontri ostacoli attuandosi in modo uniforme e generalizzate per ogni posizione. Analogamente non sembrano ravvisarsi ostacoli alle pari opportunità nel lavoro in riferimento ai trattamenti economici apicali. Le posizioni gerarchiche di livello dirigenziale e di direzione non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non tali da richiedere cogente l'adozione di particolari provvedimenti finalizzati al riequilibrio.

TABELLA n.1 DIRIGENZA

	UOMINI	DONNE
DIR.GEN.	1	
SEG.GEN.		1
DIRIGENTI T.DET.	3	2
DIRIGENTI T.IND.	2	2

N.B. Negli organismi dirigenziali di coordinamento e controllo è sempre assicurata una presenza femminile:
(COMITATO DI DIREZIONE/CONTROLLO "in house"/ DELEGAZIONE TRATTANTE n.2 UOMINI n.1 DONNA)
(COMITATO CONTROLLO REGOLARITA' AMMINISTRATIVA E CONTABILE n.2 DONNE – n.1 UOMO)

N.B. L'indennità di posizione più elevata attiene alla posizione del settore Servizi Finanziari attribuita a dirigente di sesso femminile.

TABELLA n.2 DIPENDENTI SUDDIVISI PER SESSO PER CATEGORIA

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	APICALI	UOMINI	DONNE
D	48	77	D	6	4
C	61	178	C	7	25
B	40	25	B	5	5
A	18	21	A	9	5

TABELLA n.2 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

APO	UOMINI	DONNE
APO SUAE	0	1

TABELLA n.3 FUNZIONARI CATEGORIA D CON DIREZIONE U.O.

UOMINI	DONNE
18	34

N.B. La titolarità della direzione di U.O. comporta, in base al CCNL e relativo CCDI, un'accesso ad uno specifico beneficio economico (c.d. specifiche responsabilità).

FONDO PREVIDENZA INTEGRATIVA PERSONALE P.M.

L'accesso al beneficio, ancorchè regolato in modo autonomo dall'organismo previsto dall'art.11 della L.n.300/1970 (art.55 CCNL 14/09/2000 EE.LL), è distribuito in parti uguali tra tutti gli appartenenti al Corpo di P.M. senza alcuna distinzione di grado e genere.