



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Perugia - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Provincia di Perugia

Regione: Umbria

Provincia: PG

Comune: Perugia

CAP: 06100

Indirizzo: Piazza Italia, 11

Codice Amministrazione: p_pg

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Province e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2020-2022

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_pg-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_pg-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)
(153.23 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Segretario generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigente di servizio	0	0	1	5	2	0	0	1	1	2
Personale non dirigente	responsabile ufficio	0	0	2	12	5	0	0	4	8	3
Personale non dirigente	alte professionalità	0	0	0	1	0	0	0	1	2	2
Personale non dirigente		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA B1	0	1	10	11	3	0	0	4	12	1
Personale non dirigente	CATEGORIA B3	0	7	40	56	6	0	3	12	11	3
Personale non dirigente	CATEGORIA C POS.EC. C1	0	8	36	43	7	0	0	24	15	5
Personale non dirigente	CATEGORIA D1	0	2	9	30	14	0	0	7	25	11
Personale non dirigente	CATEGORIA D3	0	0	0	3	1	0	0	0	6	5
Personale non dirigente	TEMPO DETERMINATO	0	3	2	0	0	0	2	1	0	0
Totale personale		0	21	100	162	39	0	5	54	80	32

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale % sul personale complessivo		0,00	4,26	20,28	32,86	7,91	0,00	1,01	10,95	16,23	6,49

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾		
Inferiore a 3 anni	0	1	7	1	0	9	90,00	3,15	0	0	1	0	1	10,00	0,69	
Tra 3 e 5 anni	0	2	1	0	0	3	100,00	1,05	0	0	0	0	0	0,00	--	
Tra 5 e 10 anni	0	5	6	3	0	14	82,35	4,90	0	1	1	1	0	3	17,65	2,08
Superiore a 10 anni	0	8	79	139	34	260	65,00	90,91	0	2	45	68	25	140	35,00	97,22
Totale	0	16	93	143	34	286			0	3	47	69	25	144		
Totale %	0,00	3,72	21,63	33,26	7,91	66,51			0,00	0,70	10,93	16,05	5,81	33,49		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
ALTA PROFESSIONALITA'	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,21
ALTA PROFESSIONALITA'	Laurea	0	0,00	5	100,00	5	1,05
RESPONSABILI DI UFFICIO	Diploma di scuola superiore	11	91,67	1	8,33	12	2,52
RESPONSABILI DI UFFICIO	Laurea	8	36,36	14	63,64	22	4,61
CATEGORIA B1 - B3	Inferiore al Diploma superiore	68	86,08	11	13,92	79	16,56
CATEGORIA B1 - B3	Diploma di scuola superiore	62	72,94	23	27,06	85	17,82
CATEGORIA B1 - B3	Laurea	3	20,00	12	80,00	15	3,14
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	15	100,00	0	0,00	15	3,14

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	67	70,53	28	29,47	95	19,92
CATEGORIA C	Laurea	12	42,86	16	57,14	28	5,87
CATEGORIA D1 - D3	Diploma di scuola superiore	33	64,71	18	35,29	51	10,69
CATEGORIA D1 - D3	Laurea	25	40,98	36	59,02	61	12,79
CATEGORIA D1 - D3	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,21
TEMPO DETERMINATO	Laurea	4	57,14	3	42,86	7	1,47
Totale personale		310		167		477	
Totale % sul personale complessivo		72,09		38,84		110,93	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Negli ultimi anni il processo di riduzione del personale successivo all'entrata in vigore della riforma Delrio ha subito un'ulteriore accelerazione a causa di pensionamenti, trasferimenti, ecc. Al 31.12.2020 il personale di ruolo non dirigenziale è composto da 430 unità di cui 286 uomini e 144 donne. I dirigenti sono 12, di cui 10 uomini e 2 donne. L'ente è organizzato in n. 6 Servizi: Servizio Polizia Provinciale e Ambiente-Servizio Affari Istituzionali-Servizio Coordinamento Funzioni Generali-Servizio Finanziario-Servizio Stazione Appaltante-Servizio Progettazione Varia Pianificazione, Espropri e Demanio Servizio Edilizia Scolastica e Programmazione Rete Scolastica-Servizio Patrimonio- Servizio Gestione Viabilità. Per quanto riguarda la composizione per genere, la distribuzione del personale femminile si riscontra maggiormente nei servizi deputati a svolgere le mansioni prettamente amministrative, come ad esempio nel Servizio Affari Istituzionali, mentre il divario maggiore si riscontra nel Servizio Gestione Viabilità. Negli altri servizi invece si registra un sostanziale equilibrio. Lo squilibrio di genere appare chiaro nelle posizioni dirigenziali, dove si registrano solo due dirigenti donne su 12. Per ciò che concerne le Posizioni Organizzative sono in totale 40, di cui 34 ricoprono la responsabilità di un Ufficio, e 6 sono le alte professionalità. La presenza maggiore delle donne si ha nelle alte professionalità dove il rapporto è di 5 a 1, mentre tra i Responsabili di Ufficio la bilancia pende leggermente a favore degli uomini, che sono 19 mentre le donne sono 15. Il personale a tempo determinato consta di 12 unità (6 uomini e 6 donne).

In linea con quanto registrato anche nel 2019, si rileva un'età media piuttosto elevata con una concentrazione dei dipendenti nella fascia d'età tra 51 e 60 anni.

La maggior parte del personale, escluso i dirigenti, possiede come grado di istruzione, un diploma di scuola media superiore (uomini 151 - donne 82). Sono laureati 49 uomini e 64 donne. Possiedono un titolo inferiore al diploma di scuola media superiore 83 uomini ed una sola donna.

Si evidenzia come siano in generale le donne a possedere, in tutte le categorie, titoli di studio più alti dei loro colleghi.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	13	89	135	33	270	67,33	94,41	0	2	39	65	25	131	32,67	90,97
Part Time >50%	0	1	3	1	0	5	33,33	1,75	0	0	7	3	0	10	66,67	6,94
Part Time ≤50%	2	1	7	1	0	11	78,57	3,85	0	1	1	1	0	3	21,43	2,08
Totale	2	15	99	137	33	286			0	3	47	69	25	144		
Totale %	0,47	3,49	23,02	31,86	7,67	66,51			0,00	0,70	10,93	16,05	5,81	33,49		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Lavoro agile a giorni	0	5	0	48	14	67	54,03	74,44	0	1	35	0	21	57	45,97	70,37
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Lavoro agile ad ore	0	0	0	4	0	4	36,36	4,44	0	0	4	0	3	7	63,64	8,64
Lavoro agile tempo determinato	0	2	1	0	0	3	42,86	3,33	0	3	1	0	0	4	57,14	4,94
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	0	0	1	14,29	1,11	0	0	4	2	0	6	85,71	7,41
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	7	1	9	90,00	10,00	0	0	1	0	0	1	10,00	1,23
Part Time orizzontale non a richiesta	0	0	2	1	0	3	42,86	3,33	0	0	3	1	0	4	57,14	4,94
Part time verticale non a richiesta	0	3	0	0	0	3	60,00	3,33	0	1	0	1	0	2	40,00	2,47
Totale	0	10	5	60	15	90			0	5	48	4	24	81		
Totale %	0,00	5,85	2,92	35,09	8,77	52,63			0,00	2,92	28,07	2,34	14,04	47,37		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il numero di persone che ha usufruito del part-time nel 2020 è stato di 29 unità; di queste 16 sono uomini e 13 donne. La maggioranza delle donne (10), usufruisce del part-time superiore al 50 % mentre per la maggioranza degli uomini è il contrario (5 con Part Time >50% e 11 con Part Time <50%)

A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19 il lavoro agile da modalità lavorativa funzionale, in primo luogo, ad una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è stata promossa nelle amministrazioni pubbliche quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa.

Sono stati quindi emanati una serie di provvedimenti normativi che, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, hanno fissato le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto, disciplinato le modalità operative del lavoro agile e, più in generale, quelle relative alla organizzazione degli uffici in modo da assicurare adeguati livelli di performance.

L'insieme delle norme emanate dal Governo, a partire dal D. L. n. 6 del 23/02/2020 per fronteggiare l'emergenza sanitaria ha determinato una necessaria riorganizzazione dell'attività lavorativa all'interno dell'Ente, con l'introduzione della modalità del 'lavoro agile' ma in forma semplificata, cioè prescindendo da quanto previsto dalla normativa di riferimento, dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 ed in particolare dall'accordo individuale di cui all'articolo 19.

L'Amministrazione provinciale, al fine di garantire la salute dei propri dipendenti e assicurare la continuità dell'azione amministrativa, ha proceduto a potenziare il ricorso alla misura in argomento, individuando a tal fine modalità semplificate di accesso al lavoro agile, con riferimento alla maggior parte del personale, con esclusione soltanto di alcuni profili professionali svolgenti mansioni incompatibili con tale modalità. In particolare, è stata data la possibilità ai singoli dirigenti, nell'esercizio dei loro poteri e delle relative responsabilità, di autorizzare il personale, avente appunto mansioni compatibili con lo strumento in argomento, a lavorare in modalità agile, ovvero di organizzare l'attività lavorativa da remoto o in sede in modo funzionale rispetto alle necessità specifiche dei singoli Uffici e con l'evolversi della situazione epidemiologica.

Il numero dei dipendenti che ha usufruito di tale modalità lavorativa al 31.12.2020 e di n.223 unità dei quali 101 uomini e 122 donne (**N.B. I numeri sopra riportati riguardanti i dipendenti che hanno usufruito della modalità di Lavoro agile nel 2020 sono inesatti per un errore di trascrizione, pertanto i dati esatti sono quelli riportati nella presente parte descrittiva**)

La Provincia di Perugia con la Deliberazione del Presidente n. 161 del 03/11/20 "Indirizzi in merito all'applicazione del lavoro agile - Mappatura attività e disciplina" ha regolamentato, al proprio interno, la modalità di lavoro agile, sia nel periodo emergenziale, sia successivamente ad esso, a regime, in fase di attuazione del P.O.L.A.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2419	60,82	1558	39,18	3977	32,76
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5837	75,39	1905	24,61	7742	63,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	216	73,22	79	26,78	295	2,43
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	125	100,00	125	1,03
Totale permessi	8472	69,79	3667	30,21	12139	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

A fronte di un numero più alto di persone che usufruiscono di permessi legati alla Legge n.104 del 92 (88 uomini e 48 donne), residuale è il numero di persone che usufruisce dei permessi relativi ai congedi parentali (12 uomini e 10 donne). Ciò è sicuramente da collegare alla alta età anagrafica del personale che è compresa mediamente tra i 51 e i 60 anni.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Iniziativa n. 1: Realizzazione e diffusione del giornale istituzionale INFODONNA e dell'inserto al suo interno "Provincial....mente"

Obiettivo: Oltre all'obiettivo solito che ogni anno ci si pone con Infodonna, cioè quello di diffondere capillarmente sul territorio i principi di pari opportunità, le tematiche attinenti alla violenza di genere, le informazioni circa i servizi, i progetti, le attività e le iniziative in materia, si è deciso di aggiungere, attraverso le pagine di "Provincial...mente", anche quello inerente la valorizzazione del personale interno all'Ente, dei suoi talenti, delle sue creatività. Al contempo, altro obiettivo di tale coinvolgimento è stato quello di rafforzare il clima di appartenenza e di condivisione messo a dura prova a seguito della riforma dell'Ente Provincia.

Iniziativa n. 2: Indagine sul benessere organizzativo ed individuale

Obiettivo: Favorire il benessere organizzativo ed individuale e prevenire e rimuovere discriminazioni

Azioni, attori coinvolti, ecc.: Altra azione fondamentale realizzata nel 2020 e prevista nel Piano di azioni positive, è stata quella di avviare un'indagine sul benessere organizzativo ed individuale percepito all'interno della Amministrazione attraverso la diffusione a tutto il personale di un apposito "Questionario" redatto dal CUG e dall'Ufficio Pari Opportunità in collaborazione con l'A.P. Statistica.

Iniziativa n. 3: Diffusione a tutto il personale dell'Ente di materiale informativo sui servizi, presenti nella provincia di Perugia, di prevenzione e contrasto alla violenza di genere e pubblicazione sulla Intranet del numero verde contro la violenza e lo stalking 1522.

Obiettivi, azioni, attori coinvolti, ecc.:

Al fine di contribuire al contrasto del dilagare della violenza di genere nel periodo pandemico il CUG ha diffuso, a tutto il personale dell'Ente, alcune informazioni utili relativamente ai Servizi antiviolenza, nazionali e del nostro territorio.

E' stato pubblicato inoltre sulla Intranet il numero verde contro la violenza e lo stalking 1522.

Ciò in ossequio a quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario delegato per le pari opportunità che investe i CUG delle Amministrazioni pubbliche di un importante ruolo nel contrasto alle discriminazioni ed alle violenze sia nel mondo del lavoro che nella società. Ruolo rimarcato anche nel Protocollo d'intesa sottoscritto dalle Ministre per la pubblica amministrazione e per le pari opportunità e la famiglia e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di garanzia, in occasione del 25 novembre, Giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

Iniziativa n. 4 Nuova Regolamentazione dell'orario di lavoro

Obiettivi, azioni, attori coinvolti, ecc.: La Provincia di Perugia si è dotata di recente di una nuova regolamentazione riguardante la "Disciplina dell'orario di servizio, dell'orario di apertura al pubblico e dell'orario di lavoro", approvata con Deliberazione del Presidente n. 198 del 11.12.20. In esso, in linea con quanto previsto dalla precedente programmazione di azioni positive, è prevista una maggiore flessibilità al fine di agevolare il recupero del saldo orario negativo autorizzando un'ulteriore apertura pomeridiana. Tutto ciò al fine di una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sono coinvolti oltre agli uffici competenti per l'adozione e l'applicazione della disciplina in oggetto, tutti i servizi e gli uffici dell'Ente.

L'Amministrazione ha attivato inoltre i procedimenti per l'applicazione delle "ferie solidali e altri permessi" previsti dall'articolo 87, comma 4-bis, del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 come modificato dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27, dandone altresì adeguata informazione attraverso la diramazione di apposita circolare. Con tali disposizioni si attribuisce la possibilità ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cedere, in tutto o in parte, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 i riposi e le ferie, maturati fino al 31 dicembre 2019, ad altro dipendente della medesima amministrazione di appartenenza, senza distinzione tra le diverse categorie di inquadramento o i diversi profili posseduti.

Iniziativa n. 5: Disciplina Lavoro agile

Obiettivi, azioni, attori coinvolti, ecc.: L'Amministrazione ha approvato in data 3/11/2020, con Deliberazione n. 161/2020, gli "Indirizzi in merito all'applicazione del lavoro agile – Mappatura attività e disciplina" Il lavoro agile con l'intento di perseguire, al di là della fase epidemiologica in atto, i seguenti obiettivi:

- Favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- Promuovere una visione dell'organizzazione ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- Ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- Rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
- Promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;
- Riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione..

Il documento approvato si compone di due parti : una "a regime", che regola il lavoro agile in fase di attuazione del P.O.L.A. ed esprime la mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità agile; l'altra che, invece, regola il lavoro agile nel periodo emergenziale, compreso tra la data di adozione e il 31/12/2020, e comunque fino al termine stabilito dalle leggi dello Stato.

Nel 2020, pur essendo stato approvato a fine giugno del 2019 il nuovo Piano triennale di azioni positive 2019-2021, si è proceduto comunque al suo rinnovo annuale. Il blocco delle sedute consiliari per l'emergenza da Covid-19 ha prodotto soltanto uno slittamento nella tempistica, la nuova programmazione è stata adottata con atto di Consiglio provinciale n. 6 del 29/05/2020 avente ad oggetto: Adozione "Piano di azioni positive 2020-2022"- Aggiornamento Piano precedente. Il nuovo Piano è stato elaborato dall'Ufficio Pari opportunità dell'Ente in collaborazione con appositi gruppi di lavoro all'interno del CUG ed è stato condiviso dal Comitato nel suo insieme che, nella seduta del 14 febbraio 2020, ha espresso il proprio parere positivo all'unanimità.

Le Azioni in esso previste sono state raggruppate in base alle seguenti Aree tematiche, corrispondenti agli obiettivi strategici

di programma:

Obiettivo 1 - Promuovere ruolo e funzionalità degli organismi di parità

Obiettivo 2 - Promuovere la cultura delle pari opportunità

Obiettivo 3 - Favorire il benessere organizzativo e contrastare le discriminazioni

Per la progettazione nel dettaglio di alcune azioni in esso previste, è continuata anche nel 2020, l'attività degli appositi Gruppi di lavoro all'interno del CUG.

Si è dato seguito in particolare, sin dai primi mesi dell'anno, all'attività inherente un'indagine interna sul benessere organizzativo in programma da tempo, attraverso la predisposizione di un apposito Questionario.

Il questionario è stato poi integrato con specifici quesiti in materia di "lavoro agile", alla luce della sperimentazione attuata nell'Ente per la prima volta e sia pure in modo differente da quanto previsto dalla normativa, a causa della pandemia. Per quanto riguarda la sperimentazione di azioni volte alla costruzione di un clima lavorativo improntato al benessere organizzativo ed individuale di cui all'Obiettivo 3 su citato, si rappresenta un fondamentale intervento concretizzato in tale ambito: è stato realizzato, all'interno del giornale istituzionale in materia di pari opportunità, Infodonna, che come sempre viene pubblicato in occasione dell'8 marzo, uno spazio dal titolo "Provincial...mente" appositamente dedicato alla creatività del personale interno dell'Ente. Hanno dato il loro contributo diverse/diversi dipendenti con poesie, racconti, testi tratti da pubblicazioni, ecc. All'obiettivo solito che ogni anno ci si pone con Infodonna, cioè quello di divulgare sul territorio la cultura delle pari opportunità, abbiamo aggiunto anche quello della valorizzazione del personale interno all'Ente, dei suoi talenti, delle sue creatività. Al contempo, con tale coinvolgimento si è cercato anche di rafforzare il clima di appartenenza e di condivisione messo a dura prova a seguito della riforma dell'Ente Provincia.

Il giornale, oltre ad essere stato pubblicato sul Portale e sulla pagina Facebook dell'Ente, è stato inviato a tutte/i le/i dipendenti per una diffusione capillare non solo degli argomenti trattati, ma soprattutto per far conoscere meglio, attraverso le pagine di "Provincial..mente", le colleghi ed i colleghi, le loro creatività, le loro passioni, ecc. e per far sì che si possano realizzare i prossimi numeri con un coinvolgimento sempre maggiore.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Somma ore di formazione personale di ruolo	0	90	250	308	102	750	59,81	97,15	0	70	160	203	71	504	40,19	96,74
Somma ore di formazione personale tempo determinato	0	4	18	0	0	22	56,41	2,85	0	10	7	0	0	17	43,59	3,26
Totale ore	0	94	268	308	102	772			0	80	167	203	71	521		
Totale ore %	0,00	7,27	20,73	23,82	7,89	59,71			0,00	6,19	12,92	15,70	5,49	40,29		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Per quanto riguarda le ore di **formazione** si rileva, dai dati sopra riportati, una percentuale molto più alta di ore usufruite dagli uomini (60,47) rispetto a quella delle ore usufruite dalle donne (39,53). Ciò è sicuramente dovuto al fatto che buona

parte della formazione obbligatoria riguarda i corsi sulla sicurezza sul lavoro che coinvolgono in special modo e per ovvie ragioni, il personale delle aree tecniche a più alta concentrazione maschile.

Si evidenzia che l'Amministrazione ha accolto favorevolmente quanto proposto dal CUG e dall'Ufficio Pari Opportunità inserendo nel proprio Piano formativo 2020 e 2021, appositi moduli sulla Direttiva 2/2019, in materia di lavoro Agile, sul ruolo e funzioni dei CUG, discriminazioni, ecc.

Nel 2020, a causa della pandemia i moduli formativi sono stati organizzati con modalità a distanza (DAD). Si menziona in particolare la FAD tenutasi il 23 ottobre 2020, organizzata dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica, dal titolo " Il nuovo regime del pubblico impiego fra smart working e lavoro in presenza"

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2020 non sono state indette né si sono svolte procedure concorsuali.

E' stata effettuata unicamente una selezione per l'acquisizione di personale in comando con una commissione composta da due uomini ed una donna.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CATEGORIA B-B1	€23,90	€23,00	€ -0,90	-3,93
CATEGORIA B3	€24,41	€24,08	€ -0,33	-1,36
CATEGORIA C	€26,86	€26,32	€ -0,54	-2,07
CATEGOGARIA D	€33,31	€34,15	€ 0,84	2,46
Dirigenti	€83,31	€79,72	€ -3,59	-4,50

In quasi tutti i livelli di inquadramento vi è un divario economico nelle retribuzioni medie a sfavore del personale femminile. Le percentuali dei differenziali retributivi variano da un 3,78 della categoria più bassa, la B, a un 2,03 della categoria C. Per i dirigenti a fronte di una retribuzione netta media per gli uomini pari a € 83.306,73, si registra una retribuzione per le dirigenti pari a € 79.715,09 con una differenza di circa € 3.500,00. Unica eccezione si ha per le retribuzioni medie delle

categoria D, nella quale le retribuzioni delle lavoratrici sono più alte di quelle dei loro colleghi con un differenziale pari al 2,53 %.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

Non sono stati raccolti ancora dati riguardanti il benessere lavorativo ed individuale, eventuali situazioni di discriminazione ecc.

A fine anno è stata avviata un'indagine sul benessere organizzativo ed individuale percepito all'interno della Amministrazione attraverso la diffusione a tutto il personale di un apposito "Questionario" redatto dal CUG in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità e l'A.P. Statistica.

I quesiti si sono focalizzati sulla percezione dei dipendenti su questioni importanti, tra le quali la recente esperienza del "lavoro agile", temi che la pandemia ha posto all'attenzione di tutti e con urgenza come la prevenzione delle discriminazioni legate a svantaggi di età, di competenze digitali, di genere, di accesso alle tecnologie, la salute e la sicurezza della comunità lavorativa, ecc.

Conseguenzialmente ad una attenta analisi dei dati raccolti, verranno messe in campo, le necessarie misure per prevenire e contrastare eventuali discriminazioni, situazioni conflittuali, e più in generale per la costruzione e/o un rafforzamento di un clima lavorativo agevole, fatto di sinergie, condivisioni e collaborazioni tra le persone.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **No**

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

L'amministrazione non ha previsto obiettivi comuni di pari opportunità nel ciclo della performance. Obiettivi tuttavia non estranei all'ente, sia per la puntuale adozione dei propri piani di azioni positive, sia per le attività in sinergia con la Consigliera di Parità provinciale ma soprattutto per la consolidata esperienza progettuale volta alla diffusione della cultura di genere ed alla prevenzione di discriminazioni e violenza in collaborazione con il mondo della scuola.

Si è ritenuto opportuno prevedere all'interno del Piano di azioni positive dell'Ente una apposita azione riguardante l'inserimento dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo quali elementi di valutazione della performance: "Introdurre tra gli elementi di valutazione della performance organizzativa e dei dirigenti le capacità professionali ed umane, la sensibilità, alle tematiche inerenti le pari opportunità, il benessere organizzativo, la prevenzione ed il contrasto alle discriminazioni. Tutto ciò in linea anche con quanto previsto per l'organizzazione generale degli Uffici dall'art 34 dello Statuto dell'Ente:".....L'organizzazione generale è infine volta a contrastare ed eliminare ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta e di violenza morale e psichica nei confronti dei dipendenti in ogni aspetto del rapporto di lavoro, garantendo un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo".

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: presa d'atto componenti di nomina sindacale e procedura di selezione tramite Avviso interno per i componenti dell'amministrazione

Tipologia di atto: Determinazione dirigenziale del Servizio Sviluppo Risorse Umane

Data: 27/10/2016

Eventuale dotazione di budget annuale No ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Nel 2020 si sono tenute alcune giornate formative (DAD) previste nel Piano formativo dell'Ente aventi ad oggetto il lavoro agile e le discriminazioni

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Sul Portale dell'Ente e sulla Intranet sussiste

	una sezione web appositamente dedicata alle attività ed alle funzioni del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	3
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	
RSU	
Consigliera di Parità	
<h2>Attività</h2>	
Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?	
<ul style="list-style-type: none">• Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza• diffusione informazioni sui Servizi relativi alla violenza di genere	
Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?	
<ul style="list-style-type: none">• Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione• Piani di formazione del personale• Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza	
L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte	
:	
Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?	
<ul style="list-style-type: none">• Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità• Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro	

Considerazioni conclusive

In questo terribile anno l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha rappresentato un catalizzatore e acceleratore in particolare di una nuova forma di lavoro, prevista prima solo a livello sperimentale, il Lavoro Agile.

L'utilizzo di tale modalità di lavoro ha messo in luce la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti nella popolazione organizzativa.

Per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali sarà necessario procedere attraverso la formazione e l'aggiornamento continuo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-perugia-2021>