



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Campobasso - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Provincia di Campobasso

Regione:	Molise
----------	--------

Provincia:	CB
------------	----

Comune:	Campobasso
---------	------------

CAP:	86100
------	-------

Indirizzo:	Via Roma, 47
------------	--------------

Codice Amministrazione:	p_cb
-------------------------	------

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

2021

2020-2022

[piano_azioni_positive_p_cb-triennio_2020-2022-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_cb-triennio_2020-2022-anno_2021.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_cb-triennio_2020-2022-anno_2021.pdf)
(966.9 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	DIRIGENTI	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Avvocato cat. D3 pos. econ. D7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Avvocato cat. D pos. econ. D3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Collab. Prof. Cat. B3 pos. econ. B7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Esec. Amm.vo cat. B pos. econ. B2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Esecutore amm.vo cat. B pos. econ. B8	0	0	0	2	1	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	Funz. Econom. Catt.D3 pos. econ. D7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Geometra Cat. C pos. econ. C6	0	0	1	4	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Istr. Amm.vo Cat. C pos. econ. C6	0	0	0	2	3	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Istr. Dir. Amm. Cat. D pos. Econ. D7	0	0	0	1	0	0	0	0	2	
Personale non dirigente	Istr. dir. Amm. Cat. D pos. econ. D6	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	Istr. Dirett. Amm. Cat. D pos. econ. D3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Istr. Dir. Econ. Cat. D pos. D7	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1

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
Personale non dirigente	Istr. Dir. Pol. Prov. Cat. D pos. D 6	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	oper.aus.cat. A pos. A6	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Ragioniere cat. C pos. econ. C6	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Esec. Amm. Cat. B pos. B3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Esec. amm.vo Cat. B pos. B7	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Perito Chim. Cat. C pos. C6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Istr. Inform. Cat. C pos. C6	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ag. Pol. Prov. Cat. C pos. C5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ag. Pol. Prov. Cat. C pos. C6	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Architetto Cat. D3 Pos. D 5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Biologo Cat. D3 pos. Econ. D 7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Istr. Strad. Cat. C pos. econ. C5	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Istr. Strad. Cat. C Pos. Ec. C6	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cond. MOC Cat. B3 Pos. B7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cond. MOC Cat. B3 Pos. B8	0	0	1	6	1	0	0	0	0	0

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
Personale non dirigente	Esec. tecn. Cat. B pos. Econ. B5	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Esec. Tecn. Cat. B Pos. Econ. B6	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Esec. Tecn. Cat. B Pos. Econ. B7	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Esec. Tecn. Cat. B Pos. Econ. B8	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Funz. Amm. Cat. D3 Pos. Ec. D7	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ingegnere Cat. D3 Pos. Ec. D6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ingegnere Cat. D3 Pos. Econ. D7	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Istr. Amm. Cat. C Pos. Econ C5	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Istr. Dir. Tecn. Cat. D. Pos. D1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Istr. Dir. Tecn. Cat. D Pos. Econ. D3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Istr. Dir. Tecn. Cat. D Pos. Econ. D6	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Istr. Dir. Tecn. Cat. D Pos. Ec. D7	0	0	0	3	4	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Coll. Prof.le Cat. B3 Pos. econ. B8	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Istr. Dir. Tecn. Cat. D Pos. D2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

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
Personale non dirigente	Istr. Dir. Econ. Cat. D Pos. Econ. D1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	2	11	56	31	0	0	4	13	6
Totale % sul personale complessivo		0,00	1,63	8,94	45,53	25,20	0,00	0,00	3,25	10,57	4,88

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	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⁾
Inferiore a 3 anni	0	1	0	1	0	2	100,00	2,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	1	11	55	31	98	80,99	98,00	0	0	4	13	6	23	19,01	100,00
Totale	0	2	11	56	31	100			0	0	4	13	6	23		
Totale %	0,00	1,63	8,94	45,53	25,20	81,30			0,00	0,00	3,25	10,57	4,88	18,70		

⁽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⁾
Agente di Polizia Provinciale	Diploma di scuola superiore	3	100,00	0	0,00	3	2,52
Architetto	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,84
AVVOCATO	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	1,68
Biologo	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,84
Collaboratore Professionale	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,84
Collaboratore Professionale	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,84
Collaboratore Professionale	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,84
Conduttore Moc	Diploma di scuola superiore	9	100,00	0	0,00	9	7,56

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Esecutore Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	2,52
Esecutore Amministrativo	Diploma di scuola superiore	6	66,67	3	33,33	9	7,56
Esecutore Tecnico	Inferiore al Diploma superiore	17	100,00	0	0,00	17	14,29
Esecutore Tecnico	Diploma di scuola superiore	7	100,00	0	0,00	7	5,88
funzionario amministrativo	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	1,68
Funzionario Economico	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,84
Geometra	Diploma di scuola superiore	6	85,71	1	14,29	7	5,88
Ingegnere	Laurea	4	100,00	0	0,00	4	3,36
Istruttore Amministrativo	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,84
Istruttore Amministrativo	Diploma di scuola superiore	7	87,50	1	12,50	8	6,72
Istruttore Direttivo Amministrativo	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	3,36
Istruttore Direttivo Amministrativo	Diploma di scuola superiore	0	0,00	6	100,00	6	5,04
Istruttore Direttivo Economico	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,84
Istruttore direttivo Polizia Provinciale	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,84
Istruttore Direttivo Tecnico	Laurea	6	100,00	0	0,00	6	5,04
Istruttore direttivo Tecnico	Diploma di scuola superiore	6	100,00	0	0,00	6	5,04
Istruttore Informatico	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	1,68
Istruttore stradale	Diploma di scuola superiore	8	100,00	0	0,00	8	6,72
Operatore Ausiliario	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	2,52
Operatore Ausiliario	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,84
Perito Chimico	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,84
Ragioniere	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	1,68

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale		96		23		119	
Totale % sul personale complessivo		78,05		18,70		96,75	

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

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

Il personale della Provincia di Campobasso risulta essere composto in via proritaria da uomini. Questo anche perchè vi sono dei Settori/Servizi specifici (con profili come tecnici, ex polizia provinciale, squadre cantonieri, sistema informativo provinciale) in cui la rappresentanza femminile è limitata o inesistente. Invece negli Uffici trasversali come l'Avvocatura Provinciale, l'Ufficio Presenze o il Servizio Finanziario il personale è costituito in via predominante da donne. I valori assoluti evidenziano la presenza di 96 uomini e di 23 donne per un totale complessivo di 119 dipendenti, con una ulteriore riduzione rispetto al 2020 di n. 5 unità.

Riguardo alla formazione scolastica quasi tutto il personale (tranne pochissime eccezioni) è in possesso almeno del diploma di scuola media superiore.

La maggior parte del personale è over 50 anche perchè, fatta eccezione per una sola unità assunta nel 2019, da diversi anni non si fa ricorso a nuove assunzioni, nemmeno a tempo determinato e quindi il personale in servizio è consolidato.

La maggior parte del personale in servizio vanta una anzianità nel profilo di inquadramento tra 5 e 10 anni. In questa fascia sono ricomprese 98 unità (uomini) con una percentuale dell' 80,99% sul totale, mentre la componente femminile vanta una permanenza nel profilo di inquadramento, sempre nella fascia che va da 5 a 10 anni, di 23 unità, pari al 19,01% del totale.

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	2	11	56	31	100	81,97	100,00	0	0	4	12	6	22	18,03	95,65
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,35
Totale	0	2	11	56	31	100			0	0	4	13	6	23		
Totale %	0,00	1,63	8,94	45,53	25,20	81,30			0,00	0,00	3,25	10,57	4,88	18,70		

⁽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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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 personale della Provincia è attualmente in lavoro agile in modalità emergenziale a seguito pandemia da Covid 19. Nel rispetto delle norme vigenti l'accesso agli Uffici avviene in misura del 50% dell'orario settimanale. Tranne comprovate esigenze (debitamente autorizzate) si cerca di evitare che in una stessa stanza si trovino a lavorare più persone (di solito è operativa una sola unità per volta).

La disciplina del lavoro agile applicata è quella derivante dall'emergenza anche se la Provincia di Campobasso stava già avviando, nel 2019, un processo di riorganizzazione interno al fine di attuare, in via sperimentale e poi a regime, le normative vigenti sul lavoro agile, facendo riferimento a buone prassi a livello nazionale come il progetto VeLA. Poco prima dello scoppio della pandemia, erano stati intrapresi contatti con la Regione Emilia Romagna e con la Provincia di Trento (rispettivamente ente capofila e soggetto cedente) per ricevere assistenza e supporto all'implementazione.

Tutto il personale è assunto full time a tempo indeterminato. Si segnala una sola unità di personale assunta a tempo indeterminato ma in regime part-time al 50%. La flessibilità oraria attuale è frutto di una attenta contrattazione, sicuramente perfezionabile che, comunque, evidenzia un buon livello di soddisfazione da parte dei dipendenti.

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	481	100,00	0	0,00	481	68,62
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	215	97,73	5	2,27	220	31,38
Totale permessi	696	99,29	5	0,71	701	

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

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

I congedi parentali e permessi L. 104/1992 interessano n. 5 unità di personale che, nella maggior parte dei casi, assistono parenti in avanzato stato di età e con patologie plurime.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working

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 redigere il Bilancio di genere? No

Con riferimento alle 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 2020-2022, così come aggiornato annualmente ed in relazione all'anno 2020, è stata prevista la realizzazione delle seguenti attività:

- Sono stati organizzati **diversi percorsi formativi (on line, stante l'emergenza)**, molti dei quali obbligatori per tutto il personale.
- Per quanto concerne la promozione e a sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità **sono state diffuse a cura del CUG tutte le iniziative formative derivanti da attività/iniziativa in capo a partenariati in essere a livello locale e nazionale (molte delle quali frutto del prezioso apporto della Rete Nazionale dei CUG di cui il CUG della Provincia di Campobasso fa parte).**
- La formazione e l'informazione sul tema della parità, delle pari opportunità, della lotta contro la violenza di genere, sono state anche promosse mediante l'invito rivolto a tutti i dipendenti alla **partecipazione ad eventi sul tema**, che hanno visto l'intervento di esperti di settore a tutti i livelli, nonché di rappresentanti dei Dicasteri competenti, anche a livello di vertice.
- **L'offerta formativa in tema di pari opportunità è stata incrementata anche dai suggerimenti pervenuti dalla Consigliera di parità provinciale.** Il personale dell'Ente, non solo quello che compone il CUG, ha potuto quindi essere costantemente aggiornato anche dal punto di vista normativo.
- Viene inviata a tutti i dipendenti dell'Ente **la newsletter periodica della rete dei CUG.**
- **Sono stati redatti redazionali su quotidiani locali**
- **Nella newsletter curata dall'Ufficio Programmazione, inviata a tutti i Comuni, alle associazioni, a cittadini in genere, vengono pubblicati spesso redazionali in tema di pari opportunità.**

Inoltre, la tematica parità e le pari opportunità è conferita nel **PEG Performance con una apposita scheda.**

E' stato redatto e pubblicato un redazionale su un quotidiano on line regionale in cui, prendendo spunto dalla giornata internazionale contro la violenza sulle donne si è parlato della tematica della parità e pari opportunità.

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⁾
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	0	6	18	150	0	174	80,56	63,04	0	0	18	12	12	42	19,44	43,75
Contabilità pubblica	0	0	0	0	6	6	50,00	2,17	0	0	6	0	0	6	50,00	6,25
Sicurezza sui luoghi di lavoro	0	0	0	72	0	72	70,59	26,09	0	0	24	0	6	30	29,41	31,25
personale e organizzazione	0	0	0	6	0	6	50,00	2,17	0	0	6	0	0	6	50,00	6,25
Aggiornamento professionale dirigenti	0	0	6	0	6	12	100,00	4,35	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Aggiornamento professionale Categoria D	0	0	0	6	0	6	100,00	2,17	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Aggiornamento professionale Categoria D	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	12	0	12	100,00	12,50
Totale ore	0	6	24	234	12	276			0	0	54	24	18	96		
Totale ore %	0,00	1,61	6,45	62,90	3,23	74,19			0,00	0,00	14,52	6,45	4,84	25,81		

⁽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

L' Amministrazione non si è ancora dotata di un bilancio di genere.

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		

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
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 previste commissioni di concorso in quanto non è stata esperita alcuna procedura concorsuale all'interno dell'Ente. Nell'ultima commissione di concorso, nel 2019, si è tenuto conto della corretta rappresentanza uomini/donne.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
DIRIGENTI	€54653,00	--	€ -54653,00	--
SEGREARIO	€69284,00	€0,00	€ -69284,00	--
Ingegnere	€35466,00	€0,00	€ -35466,00	--
AVVOCATO	€0,00	€23592,00	€ 23592,00	100,00
Biologo	€24411,00	€0,00	€ -24411,00	--
Architetto	€27765,00	€0,00	€ -27765,00	--
funzionario amministrativo	€31714,00	€0,00	€ -31714,00	--
Funzionario Economico	€0,00	€34904,00	€ 34904,00	100,00
Istruttore Direttivo Economico	€0,00	€26574,00	€ 26574,00	100,00
Istruttore Direttivo Economico	€19155,00	€0,00	€ -19155,00	--
Istruttore Direttivo Amministrativo	€21385,00	€27997,00	€ 6612,00	23,62
Istruttore direttivo Polizia Provinciale	€0,00	€22915,00	€ 22915,00	100,00
Geometra	€23479,00	€18042,00	€ -5437,00	-30,14
AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	€20611,00	€0,00	€ -20611,00	--
Ragioniere	€2236,00	€22811,00	€ 20575,00	90,20
Istruttore stradale	€21657,00	€0,00	€ -21657,00	--
Istruttore Informatico	€22362,00	€0,00	€ -22362,00	--
Istruttore Amministrativo	€22451,00	€21251,00	€ -1200,00	-5,65
Perito Chimico	€22525,00	€0,00	€ -22525,00	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CONDUTTORE MACCHINE COMPLESSE	€19499,00	€0,00	€ -19499,00	--
Collaboratore Professionale	€12852,00	€16865,00	€ 4013,00	23,79
Esecutore Tecnico	€20529,00	€0,00	€ -20529,00	--
Esecutore Amministrativo	€19414,00	€17163,00	€ -2251,00	-13,12
Operatore Ausiliario	€16431,00	€18793,00	€ 2362,00	12,57

Il divario retributivo varia in relazione ai profili di inquadramento e può essere evidenziato se nel medesimo profilo è presente sia la componente maschile che quella femminile. Nella Provincia di Campobasso alcuni profili professionali afferiscono a personale solo maschile: Dirigenti, Segretario Generale, esecutore tecnico, conduttore macchine complesse, perito chimico, ingegnere, agenti di polizia provinciale, biologo, architetto, istruttore stradale, istruttore informatico). Viceversa il personale dell'Avvocatura si connota per essere esclusivamente di sesso femminile. Sono donne anche una funzionaria amministrativa e l'istruttore direttivo di polizia provinciale. Per quanto riguarda invece le altre categorie dove sono presenti i generi Uomo/Donna la situazione è la seguente (come rilevabile dall'apposita tabella):

- per Istruttore direttivo economico ed Operatore ausiliario: il divario retributivo è a favore delle donne;
- per Istruttore amministrativo ed Esecutore amministrativo: il divario retributivo è a favore degli uomini;

Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel corso del 2019 è stata effettuata una indagine sul benessere organizzativo che è stata poi sottoposta all'OIV e agli organismi di vertice. Stiamo predisponendo quella da somministrare nel 2021. L'indagine è stata pubblicata sul sito della Provincia di Campobasso alla Sezione Amministrazione trasparente - Personale - Performance - Benessere organizzativo ed è disponibile al seguente link: https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n201798&NodoSel=29

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: Sì

Nella Provincia di Campobasso sono in vigore un codice di comportamento ed un codice disciplinare che vengono continuamente aggiornati in ottemperanza ai cambiamenti delle disposizioni vigenti. Sono a disposizione e quindi scaricabili dal sito Istituzionale.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state segnalate al CUG nel 2020 e fino alla data di inoltro della presente relazione, situazioni di discriminazione e/o di mobbing all'interno dell'Amministrazione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Diffusione sul territorio dei principi di pari opportunità

Nel **Peg Performance** della Provincia di Campobasso è inserita, dal 2020, **una apposita scheda dedicata alla promozione delle pari opportunità sul territorio e all'interno dell'Ente**. E' stata inserita anche per l'anno 2021. Nella scheda si evidenzia l'impegno del Comitato Unico di Garanzia a promuovere la diffusione della cultura della parità e delle pari opportunità sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

Sul **fronte esterno** all'Ente il CUG della Provincia di Campobasso, invia una **newsletter mensile ai Comuni** al cui interno ci sono anche informazioni sulla tematica parità e pari opportunità, nonché progetti, eventi ed iniziative varie sulla stessa tematica per promuoverne la conoscenza e la partecipazione da parte dei cittadini, delle associazioni, dei funzionari e degli Amministratori.

Inoltre è stato dato avvio ad un processo di **coordinamento dei CUG della regione**, a cura del CUG della Provincia di Campobasso. Il processo è in corso con l'individuazione dei CUG attualmente in essere nel territorio provinciale. Seguirà, dopo la mappatura, la stesura di un protocollo locale condiviso. Il processo ha avuto avvio con un apposito decreto presidenziale del 2020.

Per garantire, invece, una migliore e maggiore conoscenza del **CUG, delle sue attività e delle tematiche relative alla parità ed alle pari opportunità all'interno dell'Ente, è stata creata una apposita sezione del sito web della Provincia (ambito FUNZIONI FONDAMENTALI) dove si possono trovare attività (del CUG, della rete nazionale dei CUG, di altri soggetti che trattano la tematica) eventi, corsi di formazione e documentazione varia**. La sezione viene aggiornata periodicamente con la collaborazione del Sistema informativo provinciale.

Nella sezione web trovano spazio anche:

- la **presentazione della Rete dei CUG**
- il **video spot di promozione della rete e dei compiti dei CUG (tutti i Presidenti dei vari CUG sono presenti nel video)**
- **tutti i protocolli nazionali recepiti ed adottati (sarà inserito a breve quello inerente la formazione nelle scuole sui temi della parità e delle pari opportunità)**
- **le attività inerenti l'attuazione del protocollo tra i CUG operanti nella regione Molise**

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello

Tipologia di atto: determinazione dirigenziale n. 34

Data: 10/01/2018

Organo sottoscrittore: Dirigente del settore competente

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€1000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€500,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni No



esterne?:

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Il CUG della Provincia di Campobasso ha aderito nel 2018 alla rete nazionale dei CUG. Promuove l'informativa ed il dibattito sulla violenza di genere e ogni altra iniziativa che riguarda la parità e le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione. Tra le tante anche la pubblicazione, sul sito web istituzionale e nella apposita sezione dedicata al CUG, delle newsletter che pervengono dalla Rete nazionale. Le newsletter vengono anche inviate via mail agli utenti interni della Provincia.

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

Abbiamo inserito il protocollo nazionale sulla violenza di genere (recepito con apposito decreto presidenziale) e una serie di informazioni, di numeri utili ed altro materiale che possa essere di aiuto a chi si trova ad affrontare questo problema, sul sito web istituzionale della Provincia di Campobasso nella sezione dedicata al CUG. Inoltre è stata creata una casella di posta apposita per le eventuali segnalazioni da parte del personale in carico all'Ente, che fa capo alla Presidnete del CUG.

Considerazioni conclusive

Il Cug della Provincia di Campobasso a partire dal 2018, anno di ricostituzione, è riuscito ad acquisire piano piano un ruolo importante all'interno dell'Amministrazione e ambisce a divenire punto di riferimento anche per i Cug del territorio provinciale/regionale, con cui intende creare un forte partenariato utile a moltiplicare le iniziative e a rendere ancora più evidente il ruolo di questi organismi.

L'adesione alla Rete Nazionale dei CUG costituisce per il Cug della Provincia di Campobasso un grande valore aggiunto in termini di confronto con altre realtà territoriali, similari e non solo, ma anche perchè la rete sviluppa iniziative importanti che hanno ricadute sull'intero territorio nazionale.

Il Cug della Provincia di Campobasso **partecipa attivamente alle riunioni nazionali organizzate dalla Rete nazionale** dei Cug e il più possibile **a tutti gli eventi che la rete realizza**, con partenariati variabili secondo le circostanze.

Il Cug della Provincia di Campobasso, inoltre, partecipa attivamente **alle attività formative ed è componente (nella persona della Presidente) dei seguenti gruppi di lavoro:**

1) gruppo di lavoro sulla comunicazione

2) gruppo di lavoro che sta curando l'attuazione del protocollo nazionale sulla formazione in ambito scolastico in tema di cultura di parità e pari opportunità.

La partecipazione alla Rete Nazionale ha visto il Cug della Provincia di Campobasso condividere i lavori inerenti la messa a sistema del Portale dei Cug e la **presenza nel video nazionale che promuove il ruolo e le attività del CUG.**

Volendo trarre le fila della situazione della Provincia di Campobasso in tema di parità e di pari opportunità, riguardo a queste ultime non sono presenti particolari problematiche. L'Ente comunque mantiene un livello alto di attenzione e intende essere comunque in prima linea in questo campo, anche in ottemperanza alla normativa vigente che conferisce alla tutela della parità e delle pari opportunità il ruolo di funzione fondamentale. Per questa motivazione il CUG riesce ad operare in stretto rapporto con il Nucleo di valutazione, con la Consigliera di parità provinciale e con l'apposito Ufficio parità e pari opportunità. Il forte collegamento tra queste quattro realtà consente al CUG di ben operare. Indispensabile e necessario il supporto fornito dall'Ufficio Personale.

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