



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Rieti - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Provincia di Rieti

Regione:	Lazio
Provincia:	RI
Comune:	Rieti
CAP:	02100
Indirizzo:	Via Salaria, 3
Codice Amministrazione:	p_ri
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

2022	2023
2022 - 2024	2023 - 2025
piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (1.29 MB)	piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (2.39 MB)

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
Personale non dirigente	A	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B	0	2	2	23	11	0	0	1	2	4
Personale non dirigente	C	1	5	9	9	5	2	6	12	1	4
Personale non dirigente	D	0	6	6	5	4	2	6	7	7	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a T.D. art 110 TUEL	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	SEGRETARIO GENERALE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		1	13	20	39	20	4	12	20	10	10
Totale % sul personale complessivo		0,67	8,72	13,42	26,17	13,42	2,68	8,05	13,42	6,71	6,71

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	1	13	17	38	20	89	62,68	100,00	4	12	18	9	10	53	37,32	94,64
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	5,36
Totale	1	13	17	38	20	89			4	12	20	10	10	56		
Totale %	0,69	8,97	11,72	26,21	13,79	61,38			2,76	8,28	13,79	6,90	6,90	38,62		

⁽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⁾
Cat A	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,69
Cat B		24	80,00	6	20,00	30	20,69
Cat B	Diploma di scuola superiore	14	93,33	1	6,67	15	10,34
Cat C		4	80,00	1	20,00	5	3,45
Cat C	Diploma di scuola superiore	24	57,14	18	42,86	42	28,97
Cat C	Laurea	1	14,29	6	85,71	7	4,83
CAT D		1	100,00	0	0,00	1	0,69
CAT D	Diploma di scuola superiore	7	63,64	4	36,36	11	7,59
CAT D	Laurea	13	39,39	20	60,61	33	22,76
Totale personale		89		56		145	
Totale % sul personale complessivo		59,73		37,58		97,32	

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

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

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	1	12	19	38	20	90	64,29	96,77	4	11	17	8	10	50	35,71	89,29
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	16,67	1,08	0	1	2	2	0	5	83,33	8,93
Part Time ≤50%	0	1	1	0	0	2	66,67	2,15	0	1	0	0	0	1	33,33	1,79

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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⁾
Totale	1	13	20	39	20	93			4	13	19	10	10	56		
Totale %	0,67	8,72	13,42	26,17	13,42	62,42			2,68	8,72	12,75	6,71	6,71	37,58		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
part-time misto	0	1	2	0	0	3	100,00	42,86	0	0	0	0	0	0	0,00	--
part-time orizzontale	0	1	1	1	0	3	60,00	42,86	0	0	1	1	0	2	40,00	66,67
part-time verticale	0	1	0	0	0	1	50,00	14,29	0	0	0	1	0	1	50,00	33,33
Totale	0	3	3	1	0	7			0	0	1	2	0	3		
Totale %	0,00	30,00	30,00	10,00	0,00	70,00			0,00	0,00	10,00	20,00	0,00	30,00		

⁽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

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	25	10,87	205	89,13	230	22,37
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	458	57,39	340	42,61	798	77,63
Totale permessi	483	46,98	545	53,02	1028	

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

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

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**

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

- tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni al fine di garantire la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Rieti ai sensi del C.C.N.L. vigente;
- promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi. E' stata posta in essere un'attività di pianificazione concernente l'aggiornamento del personale attraverso un percorso che parte dall'analisi dei fabbisogni formativi. La provincia di Rieti ritiene tale ambito di prioritaria importanza, considerandolo un vero e proprio investimento a lungo termine in grado di portare, attraverso lo sviluppo di nuove competenze del singolo dipendente, a concreti processi di innovazione dell'Ente;
- l'Ente si è impegnato ad uniformare le modalità di applicazione dei diversi strumenti in materia di personale e conciliazione (orari di lavoro, straordinario...) in conformità al regolamento interno, al fine di addivenire ad un'applicazione comune e condivisa. Tali interventi sono stati improntati all'equilibrio e alla conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante la previsione di una diversa organizzazione dei tempi di lavoro. In questa direzione la Provincia ha predisposto una fascia di flessibilità in entrata ed in uscita, nonché per la fruizione della pausa pranzo, il tutto al fine di garantire la possibilità, per ogni lavoratore di selezionare l'articolazione oraria maggiormente idonea alle proprie esigenze di conciliazione vita/lavoro;
- promozione della comunicazione sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione del PAP e la diffusione delle notizie sulla composizione e le prerogative del Comitato Unico di Garanzia (CUG) provinciale.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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	12	135	250	203	600	47,66	100,00	4	48	227	261	119	659	52,34	100,00
Totale ore	0	12	135	250	203	600			4	48	227	261	119	659		
Totale ore %	0,00	0,95	10,72	19,86	16,12	47,66			0,32	3,81	18,03	20,73	9,45	52,34		

⁽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**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
CONC1/2020	3	60,00	2	40,00	5	33,33	Donna
CONC2/2020	4	80,00	1	20,00	5	33,33	Uomo
CONC3/2020	4	80,00	1	20,00	5	33,33	Uomo
Totale personale	11		4		15		
Totale % sul personale complessivo	7,38		2,68		10,07		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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 %
	€0,00	€0,00	--	--

Sezione 4 - Benessere personale

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so



Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Data: 15/03/2021

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

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: Non so

Esiste una sede virtuale?: Non so

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

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Non so

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