



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)[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)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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)

2024

2025

2024 - 2026

2025 - 2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_ri-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_ri-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_ri-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf))

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_ri-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf))



[triennale/p\\_ri/2024-2026/piano\\_azioni\\_positiv](#)[triennale/p\\_ri/2025-2027/piano\\_azioni\\_positiv](#)  
[e\\_p\\_ri-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](#)) [e\\_p\\_ri-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](#))  
(4.73 MB) (4.03 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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           |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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                       |

| Tipo presenza | Uomini |            |            |            |       |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|---------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|               | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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

| Tipo permesso  | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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            |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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

| Tipo formazione | Uomini |            |            |            |       |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|-----------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                 | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
|                 | 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  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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

| Commissione                        | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|                                    | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 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           |                  |            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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>