



Relazione CUG

Provincia di Rieti - 2022

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/pia_no-triennale/p_ri/2022-2024/piano_azioni_positiv_e_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/pia_no-triennale/p_ri/2023-2025/piano_azioni_positiv_e_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 |
| Dirigente di livello non generale | tempo determinato art.110 TUEL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | tempo determinato art. 110 TUEL | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | segretario generale/direttore | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | tempo indeterminato | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Categoria A | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Categoria B | 0 | 2 | 2 | 21 | 11 | 0 | 0 | 1 | 1 | 4 |
| Personale non dirigente | Categoria C | 4 | 4 | 9 | 8 | 3 | 1 | 7 | 10 | 3 | 2 |
| Personale non dirigente | Categoria D | 0 | 6 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 8 | 5 | 1 |
| Totale personale | | 4 | 12 | 18 | 36 | 19 | 3 | 12 | 19 | 10 | 7 |
| Totale % sul personale complessivo | | 2,86 | 8,57 | 12,86 | 25,71 | 13,57 | 2,14 | 8,57 | 13,57 | 7,14 | 5,00 |

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 | 4 | 12 | 12 | 24 | 17 | 69 | 63,30 | 81,18 | 3 | 11 | 15 | 5 | 6 | 40 | 36,70 | 80,00 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 4 | 10 | 2 | 16 | 64,00 | 18,82 | 0 | 1 | 3 | 4 | 1 | 9 | 36,00 | 18,00 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 2,00 |

| 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⁾ |
| Totale | 4 | 12 | 16 | 34 | 19 | 85 | | | 3 | 12 | 19 | 9 | 7 | 50 | | |
| Totale % | 2,96 | 8,89 | 11,85 | 25,19 | 14,07 | 62,96 | | | 2,22 | 8,89 | 14,07 | 6,67 | 5,19 | 37,04 | | |

⁽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⁾ |
| Categoria A | Diploma di scuola superiore | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,74 |
| Categoria B | Inferiore al Diploma superiore | 23 | 79,31 | 6 | 20,69 | 29 | 21,48 |
| Categoria B | Diploma di scuola superiore | 13 | 100,00 | 0 | 0,00 | 13 | 9,63 |
| Categoria C | Inferiore al Diploma superiore | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 1,48 |
| Categoria C | Diploma di scuola superiore | 23 | 63,89 | 13 | 36,11 | 36 | 26,67 |
| Categoria C | Laurea | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,22 |
| Categoria C | Laurea magistrale | 1 | 11,11 | 8 | 88,89 | 9 | 6,67 |
| Categoria C | Master di I livello | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,74 |
| Categoria D | Inferiore al Diploma superiore | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,74 |
| Categoria D | Diploma di scuola superiore | 6 | 60,00 | 4 | 40,00 | 10 | 7,41 |
| Categoria D | Laurea magistrale | 12 | 41,38 | 17 | 58,62 | 29 | 21,48 |
| Categoria D | Dottorato di ricerca | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,74 |
| Totale personale | | 85 | | 50 | | 135 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 60,71 | | 35,71 | | 96,43 | |

⁽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 Rieti risulta essere composto in via prioritaria da uomini, infatti su un totale complessivo di 140 dipendenti, 89 sono uomini e 51 sono donne. Tale dato è ricollegabile al fatto che vi sono settori/servizi specifici, pensiamo

ai settori tecnici o al servizio cantoneria, in cui la rappresentanza femminile è limitata o inesistente. La maggior parte del personale è over 40, questo a testimonianza del fatto che l'Ente, per diversi anni, ha subito il blocco delle assunzioni e solo negli ultimi due anni ha potuto attivare procedure concorsuali le quali hanno condotto, ad un conseguente ricambio generazionale del personale dipendente.

Per quanto riguarda la progressione professionale (ex art. 52, comma 1 del D.Lgs n. 165/2001) i dati evidenziano che il 63,30% del personale dipendente che permane nel profilo da meno di 3 anni appartiene al genere maschile ed il 36,70% al genere femminile. Mentre il 64% del personale dipendente che permane nel profilo nella fascia 3 e 5 anni, appartiene al genere maschile ed il 36% al genere femminile. Conseguentemente da tali dati si evince che tutto il personale dipendente, in possesso dei requisiti, è avanzato all'interno della propria categoria giuridica di appartenenza entro i 5 anni di permanenza nel profilo. Una sola unità di personale non ha progredito, nonostante il possesso dei requisiti, in quanto ricopre già, la qualifica massima della categoria giuridica di appartenenza.

Infine si rileva che, il personale non dirigenziale di categoria D è per il 21,48% laureato e per il 7,41% diplomato, il personale di categoria C è per l'8,89% laureato e per il 26,67% diplomato mentre il personale di categoria B è per il 9,63% diplomato. Si evidenzia una prevalenza femminile di personale laureato nelle categorie D e C.

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 | 4 | 12 | 17 | 35 | 19 | 87 | 65,41 | 97,75 | 3 | 11 | 16 | 9 | 7 | 46 | 34,59 | 90,20 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 20,00 | 1,12 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 4 | 80,00 | 7,84 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 50,00 | 1,12 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 50,00 | 1,96 |
| Totale | 4 | 12 | 18 | 36 | 19 | 89 | | | 3 | 12 | 19 | 10 | 7 | 51 | | |
| Totale % | 2,86 | 8,57 | 12,86 | 25,71 | 13,57 | 63,57 | | | 2,14 | 8,57 | 13,57 | 7,14 | 5,00 | 36,43 | | |

⁽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⁾ |
| part-time orizzontale | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 33,33 | 1,16 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 66,67 | 3,64 |
| part-time misto | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 1,82 |



| 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⁾ |
| PT Verticale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 1,82 |
| Telelavoro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 1,82 |
| fruizione orario flessibile | 4 | 12 | 15 | 34 | 19 | 84 | 63,16 | 97,67 | 3 | 11 | 19 | 9 | 7 | 49 | 36,84 | 89,09 |
| fruizione delle 7 ore e 12 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 50,00 | 1,16 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 50,00 | 1,82 |
| Totale | 4 | 12 | 17 | 34 | 19 | 86 | | | 3 | 12 | 21 | 11 | 8 | 55 | | |
| Totale % | 2,84 | 8,51 | 12,06 | 24,11 | 13,48 | 60,99 | | | 2,13 | 8,51 | 14,89 | 7,80 | 5,67 | 39,01 | | |

⁽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

Dei 140 dipendenti provinciali, 133 (87 uomini e 46 donne) lavorano a tempo pieno mentre 7, di cui 2 uomini e 5 donne usufruiscono di una forma di lavoro part-time. La maggiore richiesta è per un part-time > 50%, quest'ultimo scelto soprattutto dalle dipendenti donne, nella fascia d'età 41-50.

Spostando l'analisi sul telelavoro si rileva che, nel 2021 ha usufruito di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, una sola dipendente appartenente alla fascia d'età over 60.

Per quanto riguarda la fruizione dell'orario flessibile, questo viene utilizzato dalle 133 unità di personale che lavorano a tempo pieno, in quanto ai sensi dell'art. 17 del vigente contratto collettivo decentrato integrato, vengono riconosciute al personale dipendente, delle fasce di flessibilità sia in entrata ed uscita antimeridiana che in entrata ed uscita pomeridiana. Mentre a 2 unità di personale, un uomo appartenente alla fascia d'età 41-50 ed una donna appartenente alla fascia d'età 31-40, è stata concessa una diversa distribuzione delle 36 ore dell'orario di lavoro settimanale, questa articolata su 7 ore e 12 minuti giornalieri, per far fronte a particolari esigenze familiari.

Infine in tema di lavoro agile, in linea con i dettami normativi del governo centrale aventi l'obiettivo di intraprendere un percorso di ritorno alla normalità, l'Amministrazione Provinciale, nel corso del 2021, ha predisposto un graduale rientro in presenza del personale dipendente, sempre nel rispetto delle indicazioni per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19. Lo smart working emergenziale è stato utilizzato, salvo eventuali condizioni di fragilità del personale dipendente così come statuito dalla normativa di riferimento, fino al 15 ottobre 2021, data a partire dalla quale, ai sensi del DPCM del 23 settembre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella P.A. è tornata ad essere quella in presenza. Il lavoro agile oltre ad aver assicurato, nel corso della fase emergenziale, la continuità dell'azione amministrativa ha soprattutto fatto emergere i grandi benefici connessi al suo utilizzo in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Ciò si rileva tra l'altro anche dal questionario sul lavoro agile sottoposto, su iniziativa dell'Ufficio di Statistica afferente al I settore della Provincia di Rieti, a tutti i dipendenti che avevano sperimentato tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a partire da marzo 2020, con la finalità di analizzare la reale percezione dell'istituto durante l'emergenza epidemiologica, evidenziandone risorse e criticità. Conseguentemente i dati raccolti da tale rilevazione, condotta su base volontaria, potrebbero quindi rappresentare un'ottimo spunto per la futura applicazione dell'istituto in fase post-emergenziale, anche alla luce di quanto contenuto all'interno del PAP 2022-2024 in tema di sviluppo del lavoro agile ordinario.

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 | 153 | 40,37 | 226 | 59,63 | 379 | 29,02 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 19 | 6,42 | 277 | 93,58 | 296 | 22,66 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 317 | 50,24 | 314 | 49,76 | 631 | 48,32 |
| Totale permessi | 489 | 37,44 | 817 | 62,56 | 1306 | |

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

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

Nel corso del 2021, il numero dei congedi parentali e permessi L. 104/92 goduti, corrispondono ad un totale di 1306. Osservando i dati relativi alla fruizione dei permessi di cui alla L. 104/92, si può constatare che il numero totale dei permessi giornalieri è pari a 379, di cui il 59,63% (corrispondente, a numero 226 permessi giornalieri) su richiesta femminile ed il restante 40,37% su richiesta maschile. Mentre se si prendono a riferimento i permessi orari, pari complessivamente a numero 296, la percentuale di fruizione degli stessi da parte delle donne cresce vertiginosamente attestandosi al 93,58%. Tale dato evidenzia ancora una volta come, il tema della conciliazione fra carichi di lavoro ed esigenze familiari di accudimento ed assistenza, ricada prevalentemente sulle donne.

Infine per quanto concerne il dato riferito ai congedi parentali, non si registrano particolari differenze di genere nell'utilizzo di questo istituto contrattuale, segno evidente che le nuove generazioni, aiutate anche dalle recenti pronunce normative in materia di genitorialità, hanno riscoperto e nobilitato la figura paterna nell'accudimento dei figli.

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 **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

Il Piano delle Azioni Positive 2021 - 2023 è stato approvato con delibera del presidente n. 22 del 16/03/2021.

La Provincia di Rieti, nel pianificare le azioni positive da porre in essere nel triennio di riferimento ha dato priorità ai seguenti obiettivi:

- tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbianti o discriminanti;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo, di fatto, la conciliazione dei tempi lavoro/famiglia mediante l'introduzione dell'istituto della flessibilità oraria;
- offrire continue opportunità di formazione e aggiornamento al personale in base alla rilevazione e all'analisi dei fabbisogni formativi;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al pieno rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti. Rientrano in questo obiettivo: il rinnovamento della composizione del C.U.G. e la costituzione dell' Ufficio Procedimenti Disciplinari 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 | % di genere ⁽¹⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | % di genere ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | |
| Obbligatoria (sicurezza) | 0 | 8 | 8 | 136 | 64 | 216 | 93,10 | 20,44 | 0 | 0 | 0 | 16 | 16 | 6,90 | 1,72 | |
| Aggiornamento professionale | 50 | 175 | 313 | 197 | 94 | 829 | 48,17 | 78,43 | 81 | 223 | 326 | 212 | 50 | 892 | 51,83 | 95,71 |
| Tematiche CUG | 0 | 6 | 6 | 0 | 0 | 12 | 33,33 | 1,14 | 0 | 0 | 12 | 12 | 0 | 24 | 66,67 | 2,58 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale ore | 50 | 189 | 327 | 333 | 158 | 1057 | | | 81 | 223 | 338 | 224 | 66 | 932 | | |
| Totale ore % | 2,51 | 9,50 | 16,44 | 16,74 | 7,94 | 53,14 | | | 4,07 | 11,21 | 16,99 | 11,26 | 3,32 | 46,86 | | |

⁽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 la formazione, oltre a quella obbligatoria sulle tematiche riguardanti l'anticorruzione e la trasparenza, il personale dipendente è stato coinvolto in attività formative specifiche ma anche trasversali ai diversi servizi erogati dall'Ente, comprese tematiche legate al CUG. Analizzando i dati suddivisi per tipologia di formazione si rileva una sbilanciamento a favore del genere maschile per gli aggiornamenti obbligatori in tema di sicurezza. Questo dato, come già evidenziato, è ricollegabile al fatto che vi sono settori/servizi specifici, come i settori tecnici o il servizio di cantoneria, in cui la rappresentanza femminile è limitata o inesistente, ma all'interno dei quali questi aggiornamenti sono maggiormente spendibili.

Mentre per quanto riguarda le ore fruite per l'aggiornamento professionale e per la formazione legata alla tematiche CUG, si evidenzia uno sbilanciamento a favore del genere femminile, pari in valore assoluto, a numero 916 ore .

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 |
| Concorso CONC1_2021 | 3 | 50,00 | 3 | 50,00 | 6 | 50,00 | Uomo |
| Concorso CONC2_2021 | 3 | 50,00 | 3 | 50,00 | 6 | 50,00 | Uomo |
| Totale personale | 6 | | 6 | | 12 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 4,29 | | 4,29 | | 8,57 | | |

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

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

Ai fini della verifica del rispetto delle "quote di genere" nelle commissioni di concorso si evidenzia che, l'Amministrazione Provinciale nel 2021 ha nominato due commissioni di concorso, all'interno delle quali la previsione contenuta all'art. 57, comma 1, lett. a) del D.Lgs n. 165/2001 è stata ampliamente superata, poichè la formazione delle commissioni è stata distribuita in egual misura (50%) tra i generi. Occorre però rilevare che tutte le commissioni di concorso sono state presiedute da uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 A | €20981,00 | €0,00 | € -20981,00 | -- |
| Categoria B | €21955,70 | €21217,80 | € -737,90 | -3,48 |
| Categoria C | €22395,20 | €21264,90 | € -1130,30 | -5,32 |
| Categoria D | €28224,20 | €26356,10 | € -1868,10 | -7,09 |

I dati indicati nella tabella dei differenziali retributivi uomo/donna sono relativi all'imponibile fiscale (a lordo dunque delle imposte a carico del dipendente) e sono comprensivi di ogni emolumento erogato nel corso dell'anno, compresi quindi i trattamenti accessori. I differenziali riscontrabili non sono legati ad una ipotetica disparità di genere, bensì esclusivamente riconlegabili, alle attività lavorative soggettive.

Sezione 4 - Benessere personale

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

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: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Procedura comparativa a seguito di interpello rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente

Tipologia di atto: Determina dirigenziale

Data: 06/07/2021

Organo sottoscrittore: Dirigente I settore

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

Interventi realizzati a costo zero: **No**

Esiste una sede fisica del cug?: **Sì**

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale : **cug@provincia.rieti.it**

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 esterne?: **No**

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Accoglienza del personale neo assunto

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

Considerazioni conclusive

Dai contenuti della presente relazione va innanzitutto rilevato che nonostante l'emergenza pandemica in atto, l'impegno dell'Amministrazione ha prodotto risultati più che apprezzabili per la situazione dell'Ente nel suo complesso.

Infatti nel corso del 2021 sono state portate a termine, due procedure concorsuali, le quali hanno condotto ad assunzioni soprattutto nella fascia d'età under quaranta, continuando così quel processo di ricambio generazionale della composizione del personale dipendente, iniziato nel 2019.

Inoltre si riscontra una maggiore attenzione verso le tematiche afferenti al CUG, in merito si evidenzia, un crescente impegno dell'Ente circa la fruizione degli istituti di conciliazione di vita-lavoro, auspicando per quanto concerne lo smart working, un consolidamento dello stesso in fase post emergenziale, laddove il servizio erogato lo renda possibile. Ciò di fatto emerge anche dal PAP 2022-2024, approvato con deliberazione presidenziale n. 23 del 11/03/2022, dal quale si evince che la Provincia di Rieti, mettendo a frutto l'esperienza compiuta durante la fase emergenziale, propone nel corso del 2022 di dare impulso e sviluppo al lavoro agile, la cui pianificazione al pari del Piano Triennale di Azioni Positive, confluirà ai sensi

dell'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, nel PIAO.

Si è poi proceduto, alla costituzione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari provinciale, ufficio posto alla gestione interna dei contenziosi disciplinari, nonché alla nomina della Consigliera di Parità provinciale, con la quale il CUG intenderà intraprendere un dialogo collaborativo sempre nel segno della promozione e vigilanza, del rispetto dei principi di uguaglianza e pari opportunità, capisaldi del mondo del lavoro.

Come sopra citato, anche il 2021 ha visto l'ingresso di nuove unità di personale, pertanto al fine di favorirne una più rapida integrazione e valorizzarne le loro attitudini professionali, l'Amministrazione ha predisposto la rotazione del personale neo assunto nei diversi settori dell'ente.

Infine l'indagine sul benessere organizzativo operata mediante somministrazione ai dipendenti, di un questionario su base volontaria, è stata utile a rilevare un quadro della loro percezione sui temi. Il benessere dei lavoratori è infatti alla base della funzionalità dell'efficienza e crescita di un Ente, la risposta dei dipendenti è stata positiva con una partecipazione di sessantotto unità su centoquarantaquattro interpellate, platea questa piuttosto omogenea dei generi e fasce d'età. I dati raccolti elaborati dall'Ufficio Statistica afferente al I settore dell'Ente provinciale, hanno evidenziato un giudizio tendenzialmente positivo dei dipendenti nei confronti dei propri superiori/dirigenti, ritenendosi per lo più soddisfatti del proprio percorso all'interno dell'ente. Tuttavia sono emersi alcuni aspetti da migliorare quali un maggior investimento sulla formazione del personale, quest'ultima già oggetto di analisi dei bisogni formativi, un crescente coinvolgimento dei dipendenti nella definizione degli obiettivi ed una maggiore circolazione delle informazioni tra i vari livelli organizzativi.

Il CUG della Provincia di Rieti nel corso nel 2021 è stato rinnovato nella composizione, insediandosi nel mese di settembre, pertanto l'attività del Comitato si è svolta in maniera limitata in considerazione del periodo di insediamento. Ciò nonostante il Comitato, nel corso di tale lasso di tempo, ha approvato il regolamento sul suo funzionamento, ha promosso e realizzato attività di accoglienza del personale neo assunto ed ha ritenuto opportuno aderire alla Rete Nazionale dei CUG. Tale adesione costituisce per il Comitato provinciale, un grande valore aggiunto in termini di confronto con altre realtà territoriali similari e non solo, ma anche perché la Rete sviluppa iniziative importanti che hanno ricadute sull'intero territorio nazionale. Il CUG infatti, muovendosi su ambiti di competenza trasversali a più attori presenti nelle realtà gestionali delle amministrazioni, richiede una maggiore necessità di ascolto e condivisione, nel rispetto dei diversi ruoli. Pertanto per il futuro, fermo restando l'apprezzamento per i risultati conseguiti su tematiche afferenti al CUG, si auspica che l'Amministrazione Provinciale investi maggiormente sul potere consultivo e propositivo del Comitato Unico di Garanzia che allo stato attuale assume un ruolo periferico di monitoraggio delle pari opportunità ed inclusione dell'Ente provinciale.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-rieti-2022>