



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Rieti - 2023

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
Dirigente di livello non generale	tempo determinato art. 110 TUEL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
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	tempo indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	segretario generale/direttore	0	0	0	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	1	1	2	20	10	0	0	1	1	4
Personale non dirigente	categoria C	3	3	8	9	2	1	6	12	4	1
Personale non dirigente	Categoria D	0	3	5	5	4	2	4	7	4	3
Totale personale		4	7	16	37	16	3	11	20	10	8
Totale % sul personale complessivo		3,03	5,30	12,12	28,03	12,12	2,27	8,33	15,15	7,58	6,06

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	2	7	0	0	13	41,94	16,88	3	7	7	1		18	58,06	36,00

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⁾
Tra 3 e 5 anni	0	5	1	2	0	8	47,06	10,39	0	4	4	1	0	9	52,94	18,00
Superiore a 10 anni	0	0	7	33	16	56	70,89	72,73	0	0	8	7	8	23	29,11	46,00
Totale	4	7	15	35	16	77			3	11	19	9	8	50		
Totale %	3,15	5,51	11,81	27,56	12,60	60,63			2,36	8,66	14,96	7,09	6,30	39,37		

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

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

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

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	0,79
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	21	77,78	6	22,22	27	21,26
Categoria B	Diploma di scuola superiore	13	100,00	0	0,00	13	10,24
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,79
Categoria C	Diploma di scuola superiore	21	63,64	12	36,36	33	25,98
Categoria C	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	3,94
Categoria C	Laurea magistrale	1	10,00	9	90,00	10	7,87
Categoria C	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,79
Categoria D	Diploma di scuola superiore	6	66,67	3	33,33	9	7,09
Categoria D	Laurea magistrale	10	37,04	17	62,96	27	21,26
Totale personale		77		50		127	
Totale % sul personale complessivo		58,33		37,88		96,21	

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

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

Il personale dell'Amministrazione Provinciale di Rieti, al 31/12/2022, consta di 132 unità così suddivise, 80 uomini e 52 donne. Permane la prevalenza del dato maschile in specifici settori e servizi (ad esempio, settori tecnici e servizio di cantoneria) circostanza questa che non discende da una scelta datoriale bensì è determinata da una domanda di lavoro

prevalentemente maschile. Nonostante l'Ente abbia intrapreso, in materia di personale, numerose procedure concorsuali, volte a dare attuazione alla programmazione triennale, condizione questa che ha determinato un considerevole numero di nuove assunzioni, permane il dato inerente all'età media degli impiegati attestata a oltre 40 anni di età.

Per quanto riguarda la permanenza nei profili, i rilievi forniti dall'amministrazione dimostrano che permangono nel profilo da più di dieci anni, il 72,73% degli uomini ed il 46% delle donne, mentre solo il 16,88% degli uomini ed il 36,00% delle donne permane nel profilo da meno di tre anni. Tale dato evidenzia le ricadute che ha prodotto nel tempo, il blocco del turnover, nella pubblica amministrazione.

Infine emerge che, il personale non dirigenziale di categoria D è per il 21,26% laureato e per il 7,09% diplomato; il personale di categoria C è per l'11,81% laureato e per il 25,98% 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

	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⁾
Tempo Pieno	4	7	16	36	15	78	62,40	97,50	2	12	18	9	6	47	37,60	92,16
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	25,00	1,25	0	0	1	1	1	3	75,00	5,88
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	50,00	1,25	0	0	0	0	1	1	50,00	1,96
Totale	4	7	17	37	15	80			2	12	19	10	8	51		
Totale %	3,05	5,34	12,98	28,24	11,45	61,07			1,53	9,16	14,50	7,63	6,11	38,93		

⁽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 orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	1	3	100,00	5,08
Part time verticale	0	0	1	1	0	2	100,00	1,80	0	0	0	0	0	0	0,00	--

	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	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,69
fruizione delle 7 ore e 12	1	1	1	17	9	29	90,63	26,13	0	0	1	0	2	3	9,38	5,08
fruizione orario flessibile	4	7	16	37	16	80	60,61	72,07	3	12	19	10	8	52	39,39	88,14
Totale	5	8	18	55	25	111			3	12	21	12	11	59		
Totale %	2,94	4,71	10,59	32,35	14,71	65,29			1,76	7,06	12,35	7,06	6,47	34,71		

⁽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 132 dipendenti provinciali, 126 (78 uomini e 48 donne) lavorano a tempo pieno, mentre 6 di cui, 2 uomini e 4 donne, usufruiscono di una forma di lavoro part-time. La maggiore richiesta è per un part-time orizzontale, scelto soprattutto dalle dipendenti donne.

Per quanto riguarda la fruizione dell'orario flessibile, questo viene utilizzato da tutti i dipendenti provinciali, infatti 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.

Infine una diversa distribuzione delle 36 ore dell'orario di lavoro settimanale, articolata su 7 ore e 12 minuti giornalieri, viene svolta da un totale di 32 dipendenti, la maggioranza dei quali appartenenti al servizio cantoniera, i quali per esigenze di servizio fruiscono di tale articolazione, mentre a 2 unità di personale, un uomo ed una donna, appartenenti al profilo C, è stata concessa tale distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, per far fronte a particolari esigenze familiari.

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 L.104/1992 fruiti	195	40,71	284	59,29	479	26,48
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	81	23,34	266	76,66	347	19,18
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	365	37,13	618	62,87	983	54,34
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	641	35,43	1168	64,57	1809	

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

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

Nel corso del 2022, il numero dei congedi parentali e permessi L. 104/92 goduti, ammontano ad un totale di 1809. Analizzando 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 479 di cui il 59,29% (corrispondente a numero 284 permessi giornalieri) su richiesta femminile ed il restante 40,71% su richiesta maschile. Mentre se si prendono a riferimento, i permessi orari, pari complessivamente a numero 347, la percentuale di fruizione degli stessi da parte delle donne cresce vertiginosamente attestandosi al 76,66%.

Infine per quanto concerne il dato relativo ai congedi parentali, su un totale di 983 permessi, 618 sono stati utilizzati dalle lavoratrici dell'ente.

I dati forniti evidenziano come il tema della conciliazione fra carichi di lavoro ed esigenze familiari di accudimento ed assistenza, ricada prevalentemente sulle donne.

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**

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⁾
Aggiornamento professionale	32	106	170	309	132	749	53,27	99,87	36	263	207	120	31	657	46,73	99,70
	0	0	1	0	0	1	33,33	0,13	0	1	0	1	0	2	66,67	0,30
Totale ore	32	106	171	309	132	750			36	264	207	121	31	659		
Totale ore %	2,27	7,52	12,14	21,93	9,37	53,23			2,56	18,74	14,69	8,59	2,20	46,77		

⁽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**

In merito alla fruizione della formazione, oltre a quella obbligatoria sulle tematiche riguardanti l'anticorruzione e la trasparenza, il personale dipendente è stato coinvolto in attività formative specifiche di aggiornamento professionale ma anche trasversali, ai diversi servizi erogati dall'Ente, comprese tematiche legate al C.U.G.

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_2022	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	1,52		0,76		2,27		

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

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

In merito al rispetto delle "quote di genere" nelle commissioni di concorso si evidenzia che, l'Amministrazione Provinciale di Rieti nel 2022 ha nominato una sola commissione di concorso, all'interno della quale la previsione contenuta all'art. 57, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 165/2001 è stata rispettata.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria A	€23007,00	€0,00	€ -23007,00	--
Categoria B	€23742,00	€23713,00	€ -29,00	-0,12
Categoria C	€28252,00	€23716,00	€ -4536,00	-19,13
Categoria D	€32128,00	€23645,00	€ -8483,00	-35,88

I dati racchiusi all'interno della tabella dei differenziali retributivi uomo/donna, si riferiscono all'imponibile fiscale (a lordo dunque delle imposte a carico del dipendente) comprensivi di ogni emolumento erogato nel corso dell'anno, quindi anche di trattamenti accessori. I differenziali riscontrabili non sono legati ad una ipotetica disparità di genere, bensì esclusivamente ricollegabili alle attività lavorative soggettive.

Sezione 4 - Benessere personale

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

No

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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con Organizzazione giornata di screening
specificazione degli argomenti oggetto oncologici
di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug@provincia.rieti.it

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni Sì
esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Onlus e Consigliera di Parità

Attività

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

- Organizzazione giornata di screening oncologici

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto
:

Considerazioni conclusive

Dai contenuti della presente relazione va innanzitutto rilevato che, sulla scia del turnover iniziato ante pandemia, nel corso del 2022, l'Amministrazione Provinciale di Rieti ha promosso tre procedure concorsuali. La prima afferente a cinque posti a tempo indeterminato di categoria D, amministrativo-contabile, conclusasi a dicembre 2022, che ha condotto all'assunzione immediata di due unità di genere femminile ed alla formazione di una graduatoria utile per successive assunzioni. La seconda e la terza procedura hanno invece avuto riguardo a profili dirigenziali, amministrativo e tecnico, tutt'oggi in via di

espletamento. Permane l'attenzione datoriale verso le tematiche afferenti al C.U.G., in particolare con riferimento agli istituti previsti per la conciliazione vita/lavoro, emerge però una nota dolente in punto di fruizione dell'istituto dello smart working laddove, nonostante tale misura fosse già prevista nel Piano delle Azioni Positive 2022-2024, nessuna misura di impulso all'adozione delle norme disciplinanti il lavoro agile è stata posta in essere. Pertanto, anche in previsione dell'approvazione del nuovo P.A.P. nonché della recente novellazione del CCNL di comparto, si auspica possa procedersi celermente verso l'adozione delle preliminari misure di accesso al predetto istituto, in primis con l'adozione di apposito regolamento.

Pienamente operativo appare l'Ufficio Procedimenti Disciplinari provinciale, preposto non solo alla gestione interna dei contenziosi disciplinari, ma anche a quelli relativi ad infrazioni commesse dal personale di enti convenzionati.

Inoltre nell'ambito della promozione del benessere organizzativo ed individuale è stata rinnovata per l'anno 2022, la copertura assicurativa, mediante riconoscimento di un obolo fisso, in caso di malattia Covid, valida per tutti i dipendenti.

Nel solco della prosecuzione di un dialogo collaborativo tra l'Amministrazione e la Consigliera di Parità nonché la Consigliera Provinciale con delega alle Pari Opportunità, sono state promosse e realizzate importanti iniziative:

- campagna di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne, che è approdata alla collocazione simbolica di una panchina rosa nel giardino della sede provinciale;
- organizzazione della giornata di screening oncologici, nell'ambito della campagna nazionale "ottobre rosa", con la partecipazione della LILT (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori) sezione di Rieti, rivolta al personale femminile dell'Ente, svoltasi durante l'orario di servizio, senza necessità di utilizzare gli istituti giustificanti le assenze.

Il C.U.G. della Provincia di Rieti, nel corso dell'anno 2022 è divenuto pienamente operativo ed ha visto la nomina del nuovo presidente nonché di un nuovo membro di parte sindacale. In ottemperanza alla programmazione P.A.P. 2022-2024 il C.U.G. ha attivato la procedura per l'istituzione di uno sportello di ascolto esterno con supporto psicologico, ha altresì collaborato allo scopo di istituire un'apposita sezione dedicata al C.U.G. all'interno del nuovo sito istituzionale, così da conferire maggiore pubblicità ed evidenza alle finalità ed agli obbiettivi del comitato. Si è fatto fautore e referente per la realizzazione delle iniziative sopra descritte, promosse dalla Consigliera di Parità e dalla Consigliera Provinciale con delega alle Pari Opportunità. In adesione alle iniziative promosse dalla Rete Nazionale dei C.U.G., i membri del Comitato hanno partecipato al corso on line promosso dal portale C.U.G. per sensibilizzare la cultura del rispetto della parità di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Fermi restando gli obiettivi raggiunti, si sottolinea la necessità che l'Amministrazione Provinciale favorisca ed investa maggiormente sul potere consultivo e propositivo del Comitato, consegnando allo stesso in tal modo, lo strumento per la realizzazione concreta delle pari opportunità ed inclusione all'interno dell'Ente Provinciale.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-rieti-2023>