



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Rieti - 2024

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

[\(1.29 MB\)](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) [\(2.39 MB\)](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)



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	Segretario generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	a tempo indeterminato	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	tempo determinato art. 110 TUEL	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	Area degli operatori	0	0	0		1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	1	1	2	13	17	0	0		2	2
Personale non dirigente	Area degli istruttori	2	4	6	10	3	0	7	8	6	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	0	1	6	5	4	1	6	8	7	3
Totale personale		3	6	15	31	25	1	14	16	16	5
Totale % sul personale complessivo		2,27	4,55	11,36	23,48	18,94	0,76	10,61	12,12	12,12	3,79

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	2	5	10	26	21	64	59,26	84,21	1	11	14	14	4	44	40,74	88,00
Tra 3 e 5 anni	1	1	4	2	4	12	66,67	15,79	0	2	2	1	1	6	33,33	12,00
Totale	3	6	14	28	25	76			1	13	16	15	5	50		
Totale %	2,38	4,76	11,11	22,22	19,84	60,32			0,79	10,32	12,70	11,90	3,97	39,68		

⁽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⁾
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,79
Area degli Operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	20	83,33	4	16,67	24	19,05
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	14	100,00	0	0,00	14	11,11
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	21	63,64	12	36,36	33	26,19
Area degli istruttori	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	1,59
Area degli istruttori	Laurea magistrale	0	0,00	8	100,00	8	6,35
Area degli istruttori	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	2,38
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	6	66,67	3	33,33	9	7,14
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Laurea magistrale	10	31,25	22	68,75	32	25,40
Totale personale		76		50		126	
Totale % sul personale complessivo		57,58		37,88		95,45	

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

Al 31/12/2023 il personale della Provincia di Rieti è composto da 132 unità così suddivise, 80 uomini e 52 donne. In specifici settori e servizi (settori tecnici/servizio cantoneria) persiste la prevalenza del dato maschile, condizione che non discende da un'opzione datoriale bensì da una richiesta di lavoro prevalentemente maschile. Benché le assunzioni compiute nell'ultimo quadriennio stanno apportando un positivo cambio generazionale, l'età media dei dipendenti si attesta ad oltre 40 anni di età.

Per quanto riguarda la permanenza nei profili, i dati forniti dall'Amministrazione dimostrano che permangono nel profilo da meno di tre anni l'84,21% degli uomini ed il 40,74% delle donne, mentre solo il 15,79% degli uomini ed il 12,00% delle donne permane nel profilo in un lasso di tempo che oscilla tra tre e cinque anni. Tale dato evidenzia l'incidenza delle progressioni economiche operate dall'Amministrazione nell'ultimo triennio.

Infine emerge che, il personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione è per il 25,40% laureato e per il 7,14% diplomato; il personale appartenente all'area degli istruttori è per il 6,35% laureato e per il 26,19% diplomato. Si rileva una prevalenza di personale femminile laureato, sia nell'area degli istruttori che in quello dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

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	2	6	15	30	25	78	62,40	97,50	1	13	15	14	4	47	37,60	90,38
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	25,00	1,25	0	0	1	1	1	3	75,00	5,77
Part Time ≤50%	1	0	0	0	0	1	33,33	1,25	1	0	0	1	0	2	66,67	3,85
Totale	3	6	15	31	25	80			2	13	16	16	5	52		
Totale %	2,27	4,55	11,36	23,48	18,94	60,61			1,52	9,85	12,12	12,12	3,79	39,39		

⁽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	1	0	0	0	0	1	25,00	1,37	0	0	1	1	1	3	75,00	5,66
part-time verticale	0	0	0	1	0	1	50,00	1,37	0	1	0	0	0	1	50,00	1,89
Part time misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,89
fruizione delle 7 ore e 12	0	0	1	0	0	1	50,00	1,37	0	0	1	0	0	1	50,00	1,89
fruizione orario flessibile	3	6	12	25	24	70	59,83	95,89	1	12	15	14	5	47	40,17	88,68
Totale	4	6	13	26	24	73			1	13	17	16	6	53		
Totale %	3,17	4,76	10,32	20,63	19,05	57,94			0,79	10,32	13,49	12,70	4,76	42,06		

⁽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

La maggioranza dei dipendenti provinciali lavora a tempo pieno, mentre 7 unità di personale, 2 uomini e 5 donne, usufruiscono di una forma di lavoro part-time, quella più richiesta è il 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. 22 del vigente Contatto Collettivo Decentrato Integrato, vengono riconosciute al personale dipendente delle fasce di flessibilità, sia in entrata ed in uscita antimeridiana che in entrata ed uscita pomeridiana. A tal proposito occorre sottolineare che nel vigente CCDI, sottoscritto a dicembre 2023, tali fasce di flessibilità oraria sono state ampliate.

Infine una diversa distribuzione delle 36 ore dell'orario di lavoro settimanale, articolata su 7 ore e 12 minuti giornalieri, viene svolta da 2 unità di personale, un uomo ed una donna, distribuzione concessa per meglio conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative.

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	270	48,39	288	51,61	558	49,91
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	171	38,78	270	61,22	441	39,45
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	52	43,70	67	56,30	119	10,64
Totale permessi	493	44,10	625	55,90	1118	

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

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

I dati forniti dall'Amministrazione evidenziano come il tema della conciliazione fra carichi di lavoro ed esigenze familiari di accudimento ed assistenza ricada prevalentemente sul personale femminile. Infatti analizzando le rilevazioni circa la fruizione dei permessi legati alla L. 104/92 si può constata che il 51,61% dei permessi giornalieri è su richiesta femminile, mentre se si prendono a riferimento i permessi orari, la percentuale di fruizione degli stessi da parte delle donne cresce attestandosi al 61,22%

Infine per quanto riguarda il dato relativo ai congedi parentali, su un totale di 119 permessi, 67 sono stati utilizzati dalle lavoratrici dell'ente.

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

- Smart working
- Telelavoro

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

Iniziative previste nel Piano Triennale di Azioni Positive poste in essere:

Promozione delle Pari Opportunità e dei fenomeni antidiscriminatori
Conciliazione dei tempi lavoro/famiglia
Formazione e reinserimento lavorativo

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⁾
Sicurezza sui luoghi di lavoro	46	58	90	222	168	584	68,07	32,98	8	60	106	88	12	274	31,93	16,87
Aggiornamento professionale	71	140	289	467	220	1187	47,39	67,02	55	364	531	311	57	1318	52,61	81,16
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	16	0	0	16	100,00	0,99
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	16	0	0	16	100,00	0,99
Totale ore	117	198	379	689	388	1771			63	424	669	399	69	1624		
Totale ore %	3,45	5,83	11,16	20,29	11,43	52,16			1,86	12,49	19,71	11,75	2,03	47,84		

⁽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 No
dell'Amministrazione?:**

I dipendenti provinciali sono stati coinvolti in azioni formative previste nel piano della formazione allegato al PIAO 2023/2025. Oltre alla formazione obbligatoria sulle tematiche riguardanti l'anticorruzione, la sicurezza sui luoghi di lavoro, privacy e trasparenza, il personale è stato coinvolto in attività formative specifiche di aggiornamento professionale ma anche trasversali ai diversi settori, comprese tematiche legate al CUG. Particolare attenzione è stata riservata all'alfabetizzazione digitale, infatti l'Ente ha aderito all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale" promossa dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, raggiungendo tutti gli obiettivi fissati nei primi sei mesi di adesione.

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⁾	
Conc2.1/2022	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Conc2.2/2022	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Conc1_2023	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Conc2_2023	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Conc3_2023	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Conc4_2023	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Conc5_2023	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Totale personale	14		7		21		
Totale % sul personale complessivo	10,61		5,30		15,91		

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

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

Per quanto riguarda il rispetto della "quota di genere" nelle commissioni di concorso , l'Amministrazione Provincia di Rieti nel 2023 ha nominato sette commissioni (due per concorsi interni e cinque, sulla base di convenzioni con i comuni che ne hanno fatto richiesta, per le selezioni ex art. 50-bis D.L. 189/2016 e l'attuazione dei progetti PNRR) all'interno delle quali la previsione normativa di cui all'art. 57, comma 1, lett. a), del D.Lgs n. 165/2001 è stata rispettata. Tuttavia dalla rappresentazione tabellare si evidenzia che il ruolo di presidente di commissione è sempre stato ricoperto da una figura maschile.

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 %
Area degli operatori	€22337,00	€0,00	€ -22337,00	--
Area degli Operatori esperti	€23525,00	€23717,00	€ 192,00	0,81
Area degli istruttori	€26645,00	€24747,00	€ -1898,00	-7,67
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	€30777,00	€26919,00	€ -3858,00	-14,33

Tali dati si riferiscono all'imponibile fiscale (a lordo dunque delle imposte a carico del dipendente) comprensivo di ogni emolumento erogato nel corso dell'anno, quindi anche dei trattamenti accessori. Pertanto i differenziali retributivi che si riscontrano non sono legati ad una 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: **Non so**

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?

- Proposta di stipula tramite avviso pubblico di apposite convenzioni non onerose per l'ente a vantaggio dei dipendenti

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **No, per nulla**

:

Considerazioni conclusive

Nell'analizzare i dati forniti, si evidenzia una crescente attenzione datoriale verso le tematiche afferenti al CUG, in particolare con riferimento agli istituti previsti per la conciliazione vita/lavoro. In punto di fruizione dell'istituto dello smart working, permane però una carenza, anche se è doveroso registrare che l'Amministrazione in sede di CCDI si è dichiarata disponibile ad aprire un tavolo di confronto con le parti sindacali sul lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto) entro sei mesi dalla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, disponibilità trascritta e racchiusa in un articolo del citato contratto.

In tema di sensibilizzazione sulla cultura di genere e sul contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza nonché, nel solco della prosecuzione di un dialogo collaborativo tra l'Amministrazione, la Consigliera di Parità e la Consigliera Provinciale con delega alle Pari Opportunità è stata promossa e realizzata una cena di beneficenza al fine di raccogliere dei fondi da destinare a due associazioni operanti sul territorio provinciale, da sempre in prima linea sulle politiche di contrasto ad ogni forma di violenza sulle donne. L'evento ha avuto un'importante risonanza a livello non solo provinciale ed ha condotto ad un buon risultato di crowdfunding.

Il CUG della Provincia di Rieti, nel corso del 2023, ha visto la nomina di un nuovo membro di parte sindacale, ha inoltre deliberato di sottoporre all'Amministrazione la proposta di stipula, mediante avviso pubblico, di apposite convenzioni non onerose per l'Ente, al fine di offrire al personale dipendente della Provincia di Rieti, condizioni di maggior favore, cioè sconti e/o tariffe agevolate per l'acquisto di beni e servizi che il proponente (persona fisica o giuridica) intende praticare ai beneficiari. Infine si è fatto fautore e referente, tramite la sua presidente, dell'iniziativa di beneficenza sopra citata a cui è stato invitato a prendere parte tutto il comitato.

Fermi restando l'apprezzamento per gli obiettivi raggiunti e per la sensibilità dell'Amministrazione verso le tematiche inerenti al CUG, si auspica che quest'ultima punti maggiormente sul potere consultivo e propositivo del Comitato Unico di Garanzia.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-rieti-2024>