



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di L'Aquila - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Provincia di L'Aquila

Regione: Abruzzo

Provincia: AQ

Comune: L'Aquila

CAP: 67100

Indirizzo: Via Monte Cagno, N.3

Codice Amministrazione: p_aq

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

2024

2025

2024/2026

2025/2027

[piano_azioni_positive_p_aq-triennio_20242026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_aq-triennio_20242026-anno_2024.pdf)[piano_azioni_positive_p_aq-triennio_20252027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_aq-triennio_20252027-anno_2025.pdf)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_aq-triennio_20242026-anno_2024.pdfhttp://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_aq-triennio_20252027-anno_2025.pdf[no-triennale/p_aq/20242026/piano_azioni_positive_p_aq-triennio_20242026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_aq-triennio_20242026-anno_2024.pdf)[no-triennale/p_aq/20252027/piano_azioni_positive_p_aq-triennio_20252027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_aq-triennio_20252027-anno_2025.pdf)

(306.52 KB)

(372.06 KB)



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	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	8	7	7	2	0	2	4	8	1
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	8	12	12	14	0	10	4	10	8
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	5	13	29	26	21	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	0	4	1	0	0	1	2	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIA GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		5	29	49	51	38	0	12	11	23	10
Totale % sul personale complessivo		2,19	12,72	21,49	22,37	16,67	0,00	5,26	4,82	10,09	4,39

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	5	26	37	13	4	85	82,52	49,42	0	12	5	1	0	18	17,48	32,14

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	3	2	1	0	6	75,00	3,49	0	0	0	2	0	2	25,00	3,57
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	100,00	0,58	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	9	37	34	80	68,97	46,51	0	0	6	21	9	36	31,03	64,29
Totale	5	29	49	51	38	172			0	12	11	24	9	56		
Totale %	2,19	12,72	21,49	22,37	16,67	75,44			0,00	5,26	4,82	10,53	3,95	24,56		

⁽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⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,45
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	23	60,53	15	39,47	38	17,12
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,45
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	31	67,39	15	32,61	46	20,72
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	14	45,16	17	54,84	31	13,96
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	57	100,00	0	0,00	57	25,68
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	35	94,59	2	5,41	37	16,67
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	1,35
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	3	60,00	2	40,00	5	2,25
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	1,35
Totale personale		169		53		222	
Totale % sul personale complessivo		74,12		23,25		97,37	

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

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

Al 31/12/2024 il personale della Provincia dell'Aquila risulta composto da n. 228 unità, così suddivise n. 172 uomini (75,44%) e n. 56 (24,56%) donne. Dall'analisi dei dati si rileva che, se pur le quote di genere siano complessivamente divergenti, nelle diverse Aree del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2024, ad esclusione dell'Area degli Operatori Esperti, le percentuali si assottigliano. Risultano, infatti, presenti, nell'Area dei Funzionari n. 39 unità di cui 61,5% uomini e 38,5% donne; nell'Area degli Istruttori n. 78 unità di cui 59% uomini e 41% donne; nell'Area degli Operatori n. 8 unità di cui 62,5% uomini e 37,5%. La notevole differenza di genere nell'Area degli Operatori Esperti (n. 97 unità di cui 96,6% uomini e 3,1% donne) è dovuta alla totale predominanza del genere maschile tra le figure professionali dei cantonieri/conducenti mezzi pesanti complessi del Settore Viabilità. Si evidenzia come la perfetta parità di genere sia stata raggiunta tra i Dirigenti a tempo indeterminato (50% uomini e 50% donne) e tra le figure di vertice dell'Amministrazione (n. 1 Direttore Generale uomo e n. 1 Segretaria Generale donna).

Per quanto attiene alle classi di età, si evidenzia come la fascia complessivamente più rappresentativa, pari al 32,46%, sia quella tra i 51 e i 60 anni. A seguire la fascia con età superiore a 60 anni (21,06%), la fascia con età tra 31 e 40 anni (17,98%), la fascia tra 41 e 50 anni (16,67%) ed infine la fascia con età inferiore a 30 anni (2,19%). Uomini e donne si ripartiscono ugualmente fra le diverse fasce di età. Infatti, sia gli uomini che le donne registrano l'incidenza maggiore nella classe di età tra i 51 e i 60 anni, rispettivamente pari al 29,7% e al 41,1%.

Rispetto al titolo di studio, nel complesso i dipendenti sono per il 32,43% laureati e per il 39,19% diplomati. Il restante 28,38% hanno un diploma di scuola secondaria inferiore (terza media). Si evidenzia come le donne nell'Area dei Funzionari ed E.Q. siano tutte laureate, mentre nell'Area degli Istruttori siano il 53,13%. Gli uomini seppure quasi tutti laureati nell'Area dei Funzionari ed E.Q. (solo n. 1 unità è diplomata), nell'Area degli Istruttori presentano una percentuale di laureati inferiore rispetto alle donne, ovvero pari al 30,43%.

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⁾
Part Time ≤50%	0	4	1	0	0	5	50,00	71,43	0	3	1	1	0	5	50,00	71,43
Part Time >50%	0	2	0	0	0	2	50,00	28,57	0	2	0	0	0	2	50,00	28,57
Totale	0	6	1	0	0	7			0	5	1	1	0	7		
Totale %	0,00	42,86	7,14	0,00	0,00	50,00			0,00	35,71	7,14	7,14	0,00	50,00		

⁽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

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⁾

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⁾
Smart working	0	6	8	15	3	32	58,18	100,00	0	2	7	9	5	23	41,82	100,00
Totale	0	6	8	15	3	32			0	2	7	9	5	23		
Totale %	0,00	10,91	14,55	27,27	5,45	58,18			0,00	3,64	12,73	16,36	9,09	41,82		

⁽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 della Provincia dell'Aquila ha un rapporto di lavoro a tempo pieno. I part time sono solamente il 6,31%, ovvero n. 14 unità di cui n. 7 uomini e n. 7 donne. Si evidenzia come la fascia di età maggiormente rappresentativa tra i part time, pari al 78,58%, sia quella tra i 31 a 40 anni. E' importante, inoltre, considerare che solamente n. 1 unità ha richiesto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, mentre le altre n. 13 unità hanno stipulato con l'Ente un contratto individuale di lavoro a tempo parziale già dall'assunzione.

Per quanto attiene allo smart working, è possibile affermare come sia un importante strumento di conciliazione vita/lavoro per i dipendenti dell'Ente. Il dato percentuale complessivo risulta pari al 24,77%, infatti n. 32 uomini e n. 23 donne usufruiscono del lavoro agile. Bisogna tuttavia specificare che tra gli uomini lo smart working è utilizzato dal 18,93% dei dipendenti, mentre tra le donne dal 43,40%. Ciò può essere spiegato dal fatto che in alcuni Settori in cui vi è una predominanza maschile, come la Viabilità e il Corpo di Polizia Provinciale, le attività svolte non sono compatibili con il lavoro agile.

La flessibilità oraria è garantita a tutti i dipendenti provinciali (ad eccezione del personale turnista), infatti ai sensi dell'art. 25 del vigente Contratto 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. E' inoltre prevista una flessibilità aggiuntiva su richiesta per i dipendenti che si trovano in particolari situazioni personali e/o sociali e/o familiari e, segnatamente: coloro che assistono familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; coloro che sono inseriti in progetti terapeutici di recupero; coloro che si trovano in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie; coloro che sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti; coloro che sono in possesso di certificato medico attestante una terapia continuativa in atto che giustifichi una maggiore flessibilità in entrata/uscita.

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	363	64,02	204	35,98	567	13,31
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2212	63,53	1270	36,47	3482	81,72
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	212	100,00	212	4,98
Totale permessi	2575	60,43	1686	39,57	4261	

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

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

Per quanto attiene ai permessi per Legge 104/1992, anche se in valori assoluti sono stati usufruiti per la maggior parte dagli uomini, bisogna tener presente che nella Provincia dell'Aquila gli uomini rappresentano esattamente i 3/4 dei dipendenti. Pertanto, l'incidenza dell'onere di assistenza per familiari con disabilità ricade in maniera più significativa sulle donne. E' evidente, inoltre, dai dati riportati nella tabella che i permessi per congedi parentali siano stati fruiti esclusivamente dalle donne.

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

- Flessibilità oraria

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

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⁾
Syllabus	0	4	8	11	3	26	45,61	10,61	0	4	7	14	6	31	54,39	33,70
Gazzetta Amministrativa	5	22	39	35	21	122	74,85	49,80	0	9	10	15	7	41	25,15	44,57
Sicurezza luoghi di lavoro	3	16	21	31	26	97	82,91	39,59	0	6	4	8	2	20	17,09	21,74
Totale ore	8	42	68	77	50	245			0	19	21	37	15	92		
Totale ore %	2,37	12,46	20,18	22,85	14,84	72,70			0,00	5,64	6,23	10,98	4,45	27,30		

⁽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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico Collaboratore Area Tecnica	2	66,67	1	33,33	3	16,67	Donna
CONCORSO PUBBLICO ISTRUTTORE DIRETTIVO AMBIENTALE	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Uomo
CONCORSO PUBBLICO ISTRUTTORE CONTABILE	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Uomo
CONCORSO PUBBLICO OPERATORE EDP	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Uomo
Stabilizzazione Funzionari a tempo determinato Fondi Coesione	2	66,67	1	33,33	3	16,67	Donna
AVVISO STABILIZZAZIONE CONDUCENTE MEZZI PESANTI COMPLESSI	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Uomo
Totale personale	8		10		18		
Totale % sul personale complessivo	3,51		4,39		7,89		

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

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

E' importante rilevare come in tutte le selezioni pubbliche effettuate nel corso dell'anno 2024 la Provincia dell'Aquila abbia rispettato, nella composizione delle commissioni esaminatrici, la parità di genere. Infatti, i quattro componenti (n. 1 Presidente, n. 2 Componenti esperti e n. 1 Segretario verbalizzante) sono sempre stati per il 50% uomini e per il 50% donne. E' bene precisare che, se pur il ruolo del Presidente di Commissione sia stato svolto per il 66,67% dal genere maschile, tale dato è giustificato dal fatto che il Regolamento per le procedure di reclutamento del personale della Provincia dell'Aquila prevede, ai sensi dell'art. 21, che tale funzione sia svolta di norma dal Dirigente del Settore competente in materia di gestione delle risorse umane, che attualmente è rivestito da un uomo.

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 %
Dirigente	€6083,46	€6060,09	€ -23,37	-0,39
Funzionario	€2321,56	€2526,83	€ 205,27	8,12
istruttore	€1976,47	€1936,10	€ -40,37	-2,09
Operatore esperto	€1701,92	€1700,09	€ -1,83	-0,11

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Operatore	€ 1695,95	€ 1664,96	€ -30,99	-1,86
DIRETTORE GENERALE	€ 6977,21	€ 0,00	€ -6977,21	--
SEGRETARIA GENERALE	€ 0,00	€ 6543,20	€ 6543,20	100,00

Dall'analisi delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, si evince come per l'anno 2024 la retribuzione media degli uomini e delle donne sia stata pressoché paritetica in tutte le Aree del Contratto Collettivo del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, nonché tra il personale dirigenziale.

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: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Procedura di interpello a tutto il personale.

Tipologia di atto: Disposizioni prot. n. 27647

Data: 13/12/2023

Organo sottoscrittore: Segreteria Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-laquila-2025>