



Relazione CUG

Provincia di Rieti - 2025

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	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	a tempo indeterminato	0	0	1	2	0	0	1	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TEMPO DETERMINATO ART. 110	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	3	5	1	12	16	0	0	0	2	2
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	2	5	8	9	3	2	7	8	5	0
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI NE DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	2	7	8	5	1	7	10	8	3
Totale personale		5	12	17	33	25	3	15	18	16	5
Totale % sul personale complessivo		3,36	8,05	11,41	22,15	16,78	2,01	10,07	12,08	10,74	3,36

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	8	11	19	14	56	59,57	63,64	3	10	11	11	3	38	40,43	69,09
Tra 3 e 5 anni	1	4	5	11	11	32	65,31	36,36	0	4	7	4	2	17	34,69	30,91

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	5	12	16	30	25	88			3	14	18	15	5	55		
Totale %	3,50	8,39	11,19	20,98	17,48	61,54			2,10	9,79	12,59	10,49	3,50	38,46		

⁽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

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area degli Operatori		Diploma di scuola superiore		1	100,00	0	0,00	1	0,70
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		Inferiore al Diploma superiore		24	85,71	4	14,29	28	19,72
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		Diploma di scuola superiore		13	100,00	0	0,00	13	9,15
AREA DEGLIISTRUTTORI		Diploma di scuola superiore		18	62,07	11	37,93	29	20,42
AREA DEGLIISTRUTTORI		Inferiore al Diploma superiore		2	100,00	0	0,00	2	1,41
AREA DEGLIISTRUTTORI		Laurea		6	37,50	10	62,50	16	11,27
AREA DEGLIISTRUTTORI		Master di I livello		0	0,00	1	100,00	1	0,70
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione		Diploma di scuola superiore		11	78,57	3	21,43	14	9,86
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione		Laurea		11	29,73	26	70,27	37	26,06
Area dei funzionari		Master di I livello		1	100,00	0	0,00	1	0,70
Totale personale				87		55		142	
Totale % sul personale complessivo				58,78		37,16		95,95	

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

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

La composizione del personale della Provincia di Rieti al 31/12/2024 è di 148 unità, di cui 1 Segretario Generale (uomo) e 5 Dirigenti (2 donne e 3 uomini). Le 142 unità di personale, non appartenenti ai profili e livelli dirigenziali, sono formate da 87 uomini e 55 donne, permane una maggioranza del dato maschile in specifici settori e servizi (settori tecnici e servizio cantoneria) circostanza questa che non discende da una scelta datoriale, bensì è determinata da una richiesta di lavoro prevalentemente maschile.

L'età media dei dipendenti si attesta tra i 41 e i 60 anni d'età.

Per quanto riguarda la permanenza nei profili, le statistiche sottolineano la positiva incidenza delle progressioni economiche operate dall'Amministrazione nell'ultimo quadriennio.

Infine i dati evidenziano che il personale femminile ha conseguito un livello di istruzione superiore a quello maschile.

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	11	16	30	25	86	62,32	94,51	3	14	17	14	4	52	37,68	91,23
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	25,00	1,10	0	0	1	1	1	3	75,00	5,26
Part Time ≤50%	1	1	1	1	0	4	66,67	4,40	0	1	0	1	0	2	33,33	3,51
Totale	5	12	17	32	25	91			3	15	18	16	5	57		
Totale %	3,38	8,11	11,49	21,62	16,89	61,49			2,03	10,14	12,16	10,81	3,38	38,51		

⁽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⁾
PT Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	1	3	100,00	5,45
PT Verticale	1	0	1	2	0	4	80,00	4,60	0	1	0	0	0	1	20,00	1,82
part-time misto	0	1	0	0	0	1	50,00	1,15	0	0	0	1	0	1	50,00	1,82
fruizione delle 7 ore e 12	0	0	1	0	0	1	33,33	1,15	0	0	2	0	0	2	66,67	3,64
fruizione orario flessibile	5	11	13	27	25	81	62,79	93,10	3	13	15	13	4	48	37,21	87,27
Totale	6	12	15	29	25	87			3	14	18	15	5	55		
Totale %	4,23	8,45	10,56	20,42	17,61	61,27			2,11	9,86	12,68	10,56	3,52	38,73		

⁽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 prevalenza dei dipendenti provinciali lavora a tempo pieno, mentre 10 unità di personale (5 uomini e 5 donne) usufruiscono di una forma di lavoro part-time, quella più richiesta è il part-time verticale scelto soprattutto dai dipendenti uomini. Si registra un'inversione di tendenza rispetto allo scorso anno in cui la forma di part-time maggiormente frutta era quella orizzontale, quest'ultimo scelto per lo più dalle dipendenti donne.

L'orario flessibile viene fruito da tutti i dipendenti provinciali, infatti ai sensi dell'art. 22 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.

Una diversa distribuzione delle 36 ore dell'orario di lavoro settimanale, articolata su 7 ore e 12 minuti giornalieri, viene svolta da 3 unità di personale (1 uomo e 2 donne) articolazione concessa per meglio conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative.

Infine, la gestione dell'istituto di smart working, in via di pianificazione, è temporaneamente rimandata alla completa attuazione del piano di cybersecurity, il quale garantirà l'inviolabilità dei sistemi informatici durante le attività lavorative espletate da remoto.

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 frutti	296	49,50	302	50,50	598	64,23
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) frutti	42	15,85	223	84,15	265	28,46
Numero permessi giornalieri per congedi parentali frutti	0	0,00	68	100,00	68	7,30
Totale permessi	338	36,31	593	63,69	931	

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

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

Le statistiche circa la fruizione dei permessi legati alla L. n. 104/92 e quelli relativi ai congedi parentali, evidenziano come il tema della conciliazione fra carichi di lavoro ed esigenze familiari di accudimento ed assistenza ricada prevalentemente sul personale femminile.

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?:

Con Deliberazione Presidenziale n. 40 del 15/04/2024 si è provveduto all'approvazione del PIAO 2024-2026 al cui interno è stato integralmente recepito, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026, presentato dal CUG nella sua funzione propositiva, contenente le seguenti azioni:

- Obiettivo: conciliazione di tempi lavoro/famiglia.
- Azione Positiva: previsione 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.
- Obiettivo: sensibilizzazione sulla cultura di genere, sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni ed alla violenza.
- Azione Positiva: attuare iniziative di sensibilizzazione, sia pubbliche che interne, su cultura di genere, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni ed alla violenza.
- Obiettivo: potenziamento della formazione in materia di pari opportunità e sul contrasto alla violenza di genere e cultura di genere.
- Azione Positiva: incentivare la formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza sulle donne, anche utilizzando il corso "RIFORMA-MENTIS" sulla piattaforma Syllabus (rif. pag. 8 par. 3.2 della Direttiva in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" licenziata il 30 novembre 2023, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione).
- Obiettivo: interventi di reinserimento lavorativo, a seguito di congedo per maternità o lunghi periodi di astensione del lavoro.
- Azione Positiva: favorire il reinserimento nell'attività lavorativa, attraverso un tutor, individuato dal Dirigente di riferimento, fra i colleghi di settore, il quale possa garantire un supporto circa l'aggiornamento sulle modifiche procedurali e normative intervenute durante il periodo di congedo o assenza, evitando così fenomeni di marginalizzazione dopo il rientro in servizio.

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	80	74	0	40	40	234	82,11	16,40	1	26	12	12	0	51	17,89	6,71

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⁾
Aggiornamento professionale	20	72	416	443	242	1193	62,72	83,60	12	180	233	256	28	709	37,28	93,29
Totale ore	100	146	416	483	282	1427			13	206	245	268	28	760		
Totale ore %	4,57	6,68	19,02	22,09	12,89	65,25			0,59	9,42	11,20	12,25	1,28	34,75		

⁽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

Il personale dipendente è stato coinvolto nelle attività formative previste all'interno del piano della formazione allegato al PIAO 2024/2025. 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 servizi erogati dall'Ente, comprese tematiche legate al CUG, utilizzando anche il corso "Riforma-Mentis" sulla piattaforma Syllabus.

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⁾	
SELEZIONI UNICHE P_RI/1	1	50,00	1	50,00	2	5,71	Uomo
SELEZIONI UNICHE P_RI/7	1	50,00	1	50,00	2	5,71	Uomo
SELEZIONI UNICHE P_RI/8	1	50,00	1	50,00	2	5,71	Donna
SELEZIONI UNICHE P_RI/9	0	0,00	2	100,00	2	5,71	Uomo
SELEZIONI UNICHE P_RI/17	1	33,33	2	66,67	3	8,57	Uomo
SELEZIONI UNICHE P_RI/18	1	50,00	1	50,00	2	5,71	Uomo
SELEZIONI UNICHE P_RI/16	1	50,00	1	50,00	2	5,71	Uomo
SELEZIONI UNICHE P_RI/14	1	50,00	1	50,00	2	5,71	Uomo
SELEZIONI UNICHE P_RI/12	1	50,00	1	50,00	2	5,71	Uomo
SELEZIONI UNICHE P_RI/15	1	50,00	1	50,00	2	5,71	Uomo
SELEZIONI UNICHE P_RI/11	1	50,00	1	50,00	2	5,71	Uomo
SELEZIONI UNICHE P_RI/10	1	50,00	1	50,00	2	5,71	Uomo
SELEZIONI UNICHE P_RI/13	0	0,00	2	100,00	2	5,71	Uomo
INTERPELLO P_RI/16	0	0,00	2	100,00	2	5,71	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
INTERPELLO P_RI/11	1	50,00	1	50,00	2	5,71	Uomo
INTERPELLO P_RI/15	1	50,00	1	50,00	2	5,71	Uomo
INTERPELLO PRI/18	1	50,00	1	50,00	2	5,71	Uomo
Totale personale	14		21		35		
Totale % sul personale complessivo	9,46		14,19		23,65		

⁽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 le statistiche evidenziano il rispetto della previsione normativa di cui all'art. 57, comma 1, lett. a) del D.Lgs n. 165/2001, tuttavia il ruolo di presidente di commissione è stato ricoperto, nella maggioranza dei casi, da una figura maschile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive 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	€21304,00	€0,00	€ -21304,00	--
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€22350,00	€23942,00	€ 1592,00	6,65
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€25067,00	€24340,00	€ -727,00	-2,99
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	€28684,00	€28354,00	€ -330,00	-1,16

I dati 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 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?:

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?

- Piano Triennale delle Azioni Positive - 2024/2026

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

:

Considerazioni conclusive

Esaminando i dati si rileva una costante attenzione datoriale verso le tematiche afferenti al CUG, in particolare con riferimento agli istituti previsti per l'attuazione delle politiche di conciliazione vita/lavoro. Inoltre in ottemperanza a quanto contenuto all'interno del PIAO 2024-2026, approvato con Deliberazione Presidenziale n. 40 del 15/04/2024, sono state promosse e concluse due procedure per le progressioni tra aree, una ordinaria (ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 15 del CCNL 16 Novembre 2022) e l'altra straordinaria (ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 13, commi 6-7 del CCNL 16 Novembre 2022) andando così a nobilitare il percorso formativo e professionale del personale dipendente.

In tema di sensibilizzazione sulla cultura di genere e sul contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza è stato realizzato, sulla scia della positiva esperienza dello scorso anno, un concerto di beneficenza, il quale ha visto come protagonisti dell'evento gli alunni del liceo artistico e musicale al fine di raccogliere dei fondi da destinare a due associazioni operanti sul territorio provinciale entrambe attive sulle politiche di contrasto ad ogni forma di violenza sulle donne. L'evento ha avuto una buona riuscita, non soltanto per i fondi raccolti ma soprattutto per aver innescato quello scambio generazionale necessario su temi di forte impatto e sensibilizzazione sociale.

Il CUG della Provincia di Rieti nel corso del 2024, ha partecipato (da remoto) tramite la sua presidente e/o i suoi membri a diversi convegni e riunioni promossi dalla Rete Nazionale dei CUG su numerosi argomenti di competenza del Comitato, continuando a svolgere la propria attività all'interno del solco tracciato dalla Direttiva licenziata il 30 Novembre 2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Infine esprimendo apprezzamento per gli obiettivi programmati ed i risultati raggiunti, grazie al rapporto di collaborazione

tra Amministrazione Provinciale e CUG, si auspica che detto connubio perduri migliorando ed affinando linee programmatiche e risultati.

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

