



## Portale CUG

Relazione CUG

# Provincia di L'Aquila - 2026

*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.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_aq-triennio_20242026-anno_2024.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_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	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	7	6	6	3	0	3	3	8	1
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	1	11	13	11	14	2	12	7	11	9
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	1	5	13	19	23	0	2	3	3	0
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	4	1	0	0	1	2	0
Dirigente di livello generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Collaboratori staff a T.D. art. 90 TUEL	2	1	1	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Personale a tempo determinato livelli IV-VIII	7	11	19	10	3	0	0	0	0	0
Totale personale		11	35	53	51	45	2	18	15	25	11
Totale % sul personale complessivo		4,14	13,16	19,92	19,17	16,92	0,75	6,77	5,64	9,40	4,14

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	11	28	37	19	6	101	76,52	52,60	3	17	8	3	0	31	23,48	45,59
Tra 3 e 5 anni	0	6	3	1	0	10	71,43	5,21	0	0	1	3	0	4	28,57	5,88
Tra 5 e 10 anni	0	0	3	1	0	4	100,00	2,08	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	1	9	29	38	77	70,00	40,10	0	0	5	18	10	33	30,00	48,53
Totale	11	35	52	50	44	192			3	17	14	24	10	68		
Totale %	4,23	13,46	20,00	19,23	16,92	73,85			1,15	6,54	5,38	9,23	3,85	26,15		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,38
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	21	58,33	15	41,67	36	13,79
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,38
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	24	50,00	24	50,00	48	18,39
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	25	59,52	17	40,48	42	16,09
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	36	100,00	0	0,00	36	13,79
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	22	81,48	5	18,52	27	10,34
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	2,30
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,15
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	4	66,67	2	33,33	6	2,30
Collaboratori staff a T.D. art. 90 TUEL	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,77
Collaboratori staff a T.D. art. 90 TUEL	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	1,15

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
personale a tempo determinato	Diploma di scuola superiore	35	100,00	0	0,00	35	13,41
personale a tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	15	100,00	0	0,00	15	5,75
Totale personale		192		69		261	
Totale % sul personale complessivo		72,18		25,94		98,12	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Al 31/12/2025 il personale della Provincia dell'Aquila risulta composto da n. 266 unità, così suddivise: n. 195 uomini (73,31%) e n. 71 donne (26,69%).

Rispetto al dato rilevato al 31/12/2024, si evidenzia, innanzitutto, l'aumento del totale dei dipendenti dovuto ad un rapporto positivo tra assunzioni e cessazioni nel corso dell'anno 2025, nonché la crescita di due punti percentuali della componente femminile in servizio rispetto al totale dei dipendenti.

Dall'analisi dei dati al 31/12/2025, si rileva inoltre che, se pur le quote di genere siano complessivamente divergenti, nelle diverse Aree del Comparto Funzioni Locali le percentuali inerenti alle ripartizioni del personale per genere si assottigliano. Risultano, infatti, presenti, nell'Area dei Funzionari n. 37 unità di cui 59,46% uomini e 40,54% donne; nell'Area degli Istruttori n. 91 unità di cui 54,94% uomini e 45,06% donne; nell'Area degli Operatori n. 8 unità di cui 62,5% uomini e 37,5%. Unica eccezione è l'Area degli Operatori Esperti, ove la notevole differenza di genere (n. 69 unità di cui 88,40% uomini e 11,60% 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 rileva come nell'anno 2025 la fascia complessivamente più rappresentativa (pari al 28,57%), seppur in decrescita rispetto all'anno 2024 di quattro punti percentuali, sia ancora quella tra i 51 e i 60 anni. A seguire la fascia tra 41 e 50 anni (25,56%), poi la fascia di età superiore a 60 anni (21,05%) e la fascia con età tra 31 e 40 anni (19,93%) ed, infine, la fascia di età inferiore a 30 anni (4,89%).

L'incidenza più alta tra gli uomini è nella classe di età tra 41 e 50 anni, pari al 27,18%, mentre nelle donne è quella tra i 51 - 60, pari al 35,21%.

Con riguardo al titolo di studio, nel complesso i dipendenti sono per il 45,92% laureati e per il 32,68% diplomati. Il restante 21,40% dei dipendenti ha un diploma di scuola secondaria di primo grado (terza media).

Analizzando le diverse Aree di inquadramento del CCNL Comparto Funzioni Locali i dati risultano omogenei nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., ovvero gli uomini sono quasi tutti laureati, ad eccezione di n. 1 unità diplomata; le donne sono per la loro totalità laureate.

Nell'Area degli Istruttori, i dati dei titoli di studio nella loro globalità sono così distribuiti: i laureati sono il 46,14%, i diplomati sono il 52,75%. Solo un dipendente risulta in possesso di un titolo di studio inferiore. Gli uomini risultano per il 50,00% laureati e per il 47,06% diplomati (con lo scarto di una sola unità), mentre le donne sono per il 41,46% laureate e per il 58,53% diplomate.

Nell'Area degli Operatori Esperti le percentuali risultano così distribuite: i laureati sono pari all'8,70%; i diplomati sono pari al 39,13% e i dipendenti con diploma di scuola secondaria di primo grado (terza media) sono pari al 52,17%.

Tra gli Operatori Esperti il divario tra i generi si presenta più evidente; infatti, tra i dipendenti di genere maschile i laureati sono il 4,92%, i diplomati sono il 36,07% e i dipendenti con diploma di scuola secondaria di primo livello sono il 59,01%. Le dipendenti appartenenti all'Area degli Operatori Esperti, invece, sono per il 37,5% laureate e per il 62,5% diplomate.

Nell'Area degli Operatori i dipendenti sono distribuiti in due categorie: i dipendenti con diploma di scuola secondaria di secondo grado che raggiungono il 62,5% e i dipendenti con diploma di scuola secondaria di primo grado che raggiungono il 37,5%. Nel genere maschile la maggioranza è diplomata (80,00%), mentre nelle donne la maggioranza è rappresentata dalle dipendenti con titolo di studio inferiore al diploma (66,66%).

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	2	7	3	0	0	12	57,14	6,25	1	6	1	1	0	9	42,86	13,24
Tempo Pieno	9	28	49	50	44	180	75,63	93,75	2	10	13	23	10	58	24,37	85,29
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	1,47
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>35</b>	<b>52</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>192</b>			<b>3</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>68</b>		
<b>Totale %</b>	<b>4,23</b>	<b>13,46</b>	<b>20,00</b>	<b>19,23</b>	<b>16,92</b>	<b>73,85</b>			<b>1,15</b>	<b>6,54</b>	<b>5,38</b>	<b>9,23</b>	<b>3,85</b>	<b>26,15</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
L104 per assistenza familiari	0	1	2	14	4	21	60,00	28,00	0	0	3	7	4	14	40,00	20,90
Orario Flessibile	0	1	3	1	1	6	42,86	8,00	0	0	4	3	1	8	57,14	11,94
Congedo Parentale	0	0	1	0	0	1	16,67	1,33	0	2	3	0	0	5	83,33	7,46
Smart working	1	10	13	14	5	43	51,81	57,33	1	9	10	15	5	40	48,19	59,70
Diritto allo studio	0	3	1	0	0	4	100,00	5,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale	1	15	20	29	10	75			1	11	20	25	10	67		
Totale %	0,70	10,56	14,08	20,42	7,04	52,82			0,70	7,75	14,08	17,61	7,04	47,18		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La maggioranza dei dipendenti della Provincia dell'Aquila al 31/12/2025 ha un rapporto di lavoro a tempo pieno. I part time sono il 14,71%, ovvero: n. 22 unità di cui n. 12 uomini e n. 10 donne. Si evidenzia come la fascia di età maggiormente rappresentativa tra i part time, pari al 63,64%, sia quella tra i 31 a 40 anni. E' importante, inoltre, considerare che solamente n. 2 unità hanno richiesto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, mentre le altre n. 20 unità hanno stipulato con l'Ente un contratto individuale di lavoro a tempo parziale già dall'assunzione. L'aumento del numero dei part time rispetto al 31/12/2024 è dovuto, pertanto, ai dipendenti neo assunti nel corso dell'anno 2025 con contratto a tempo parziale.

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 31,92%, infatti n. 43 uomini e n. 40 donne usufruiscono del lavoro agile. Bisogna tuttavia specificare che tra gli uomini lo smart working è utilizzato dal 22,40% dei dipendenti, mentre tra le donne dal 58,82%. 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. I dipendenti che hanno fatto richiesta di tale flessibilità aggiuntiva sono complessivamente n. 14 (ovvero il 7,30% del totale), di cui n. 6 uomini e n. 8 donne.

Il diritto allo studio (per un monte ore annuo di 150 ore), nell'anno 2025, è stato autorizzato a tutti i dipendenti che ne hanno fatto richiesta nella misura di n. 4 unità; tutte di genere maschile (n. 3 unità nella fascia di età 31-40 e n. 1 unità nella fascia di età tra 41-50).

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	410	75,93	130	24,07	540	42,06
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	286	64,71	156	35,29	442	34,42

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	16	50,00	16	50,00	32	2,49
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	270	100,00	270	21,03
Totale permessi	712	55,45	572	44,55	1284	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto attiene ai permessi per Legge 104/1992, in valori assoluti sono stati fruiti nel corso del 2025 per la maggior parte da uomini; tuttavia, se si considera che le unità di genere maschile sono i 3/4 dei dipendenti della Provincia dell'Aquila, si può notare come l'onere di assistenza per familiari con disabilità incida in maniera più significativa sulle donne. Infatti, le donne sono pari al 40,00%, mentre gli uomini sono pari al 60%.

Dalla lettura dei dati inerenti ai permessi per congedi parentali, si può notare come rispetto alla rilevazione al 31/12/2024, un'unità di genere maschile ha fruito, nel corso dell'anno 2025, dei permessi in parola. Resta fermo che la maggioranza dei permessi ex art. 32 del D.Lgs. 151/2001 sono fruiti dalle donne (n. 10 unità).

### 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  No redigere il Bilancio di genere?:

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Syllabus	3	12	12	11	5	43	50,59	12,76	2	9	8	18	5	42	49,41	25,15
PA360	1	10	21	17	10	59	49,17	17,51	1	17	11	21	11	61	50,83	36,53
Gazzetta Amministrativa	0	4	4	4	3	15	55,56	4,45	0	5	2	2	3	12	44,44	7,19

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Sicurezza luoghi di lavoro	10	21	29	23	14	97	82,91	28,78	2	9	5	4	0	20	17,09	11,98
Altro	2	19	26	56	20	123	79,35	36,50	2	12	7	7	4	32	20,65	19,16
Totale ore	16	66	92	111	52	337			7	52	33	52	23	167		
Totale ore %	3,17	13,10	18,25	22,02	10,32	66,87			1,39	10,32	6,55	10,32	4,56	33,13		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
FINALIZZATA ALL'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO ED A TEMPO PIENO PRESSO LA PROVINCIA DELL'AQUILA DI N. 5 UNITÀ DI PERSONALE DA INQUADRARE NELL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	33,33	2	66,67	3	50,00	Uomo
PER TITOLI ED ESAMI	1	33,33	2	66,67	3	50,00	Uomo
Totale personale	2		4		6		
Totale % sul personale complessivo	0,75		1,50		2,26		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

E' importante rilevare come in tutte le selezioni pubbliche effettuate nel corso dell'anno 2025 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 100% 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	€5678,69	€4754,18	€ -924,51	-19,45
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€2446,42	€2670,34	€ 223,92	8,39
01501 AREA ISTRUTTORI	€1917,65	€1880,92	€ -36,73	-1,95
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€1632,44	€1647,72	€ 15,28	0,93
01503 AREA OPERATORI	€1681,89	€1677,37	€ -4,52	-0,27
DIRETTORE GENERALE	€6954,23	€0,00	€ -6954,23	--
SEGRETARIO GENERALE	€0,00	€7353,59	€ 7353,59	100,00

Dall'analisi delle retribuzioni omnicomprensive, al netto di qualsiasi voce in diminuzione a qualsiasi titolo applicata, si evince come per l'anno 2025 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.

## 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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Partecipazione dei componenti del CUG a corsi sulla parità di genere.

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : mail CUG Provincia dell'Aquila:  
cug@provincia.laquila.it

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
5

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

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

:

---

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

In occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne del 25 novembre 2025, il CUG della Provincia dell'Aquila ha realizzato un manifesto, condiviso con tutti i dipendenti, che ha avuto come obiettivo quello di creare un importante momento di riflessione e di impegno condiviso per il contrasto ad ogni forma di violenza di genere, sia essa fisica che psicologica, economica o sociale.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-laquila-2026>