



## Portale CUG

Relazione CUG

# Provincia di Novara - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Provincia di Novara

Regione:	Piemonte
----------	----------

---

Provincia:	NO
------------	----

---

Comune:	Novara
---------	--------

---

CAP:	28100
------	-------

---

Indirizzo:	Piazza Giacomo Matteotti, 1
------------	-----------------------------

---

Codice Amministrazione:	p_no
-------------------------	------

---

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

2025

2025 -2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_no-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_no-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_no-triennale/p\\_no/2025-2027/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_no-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025\\_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_no-triennale/p_no/2025-2027/piano_azioni_positive_p_no-triennio_2025-2027-anno_2025_0.pdf)) (620.75 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 generale		0	0	0	1	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI			1	1	3	0		0		1
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	2	3	11	11	6		3	6	16	2
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	4	2	7	5	0	4	0	11	3
Totale personale		2	7	14	20	16	0	7	6	28	6
Totale % sul personale complessivo		1,89	6,60	13,21	18,87	15,09	0,00	6,60	5,66	26,42	5,66

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>
Inferiore a 3 anni	2	3	3	0	0	8	66,67	14,29	0	2	0	2	0	4	33,33	8,33
Tra 3 e 5 anni	0	2	2	0	0	4	44,44	7,14	0	4	0	1	0	5	55,56	10,42
Tra 5 e 10 anni	0	2	2	0	0	4	80,00	7,14	0	1	0	0	0	1	20,00	2,08
Superiore a 10 anni	0	0	9	17	14	40	51,28	71,43	0	9	22	7	38	48,72	79,17	
Totale	2	7	16	17	14	56			0	7	9	25	7	48		
Totale %	1,92	6,73	15,38	16,35	13,46	53,85			0,00	6,73	8,65	24,04	6,73	46,15		

<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>
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	2,94
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	3	100,00	0	0,00	3	2,94
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	2,94
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	4,90
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	4	57,14	3	42,86	7	6,86
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	27	60,00	18	40,00	45	44,12
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	6	60,00	4	40,00	10	9,80
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	4	100,00	0	0,00	4	3,92
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	8	36,36	14	63,64	22	21,57
Totale personale		56		46		102	
Totale % sul personale complessivo		52,83		43,40		96,23	

<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' assicurata la parità di genere nell'accesso del personale, trattandosi nella maggioranza dei casi di accesso per concorso pubblico

## 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>
Tempo Pieno	2	7	14	19	16	58	61,05	98,31	0	7	4	21	5	37	38,95	78,72
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	6	1	9	100,00	19,15

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%	0	0	0	1	0	1	50,00	1,69	0	0	1	0	0	1	50,00	2,13
Totale	2	7	14	20	16	59			0	7	7	27	6	47		
Totale %	1,89	6,60	13,21	18,87	15,09	55,66			0,00	6,60	6,60	25,47	5,66	44,34		

<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>
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	1	0	1	9,09	5,56	0	0	2	8	0	10	90,91	23,26
Personale che fruisce di Smart Working	0	2	2	5	8	17	34,00	94,44	0	4	6	19	4	33	66,00	76,74
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	2	2	6	8	18			0	4	8	27	4	43		
Totale %	0,00	3,28	3,28	9,84	13,11	29,51			0,00	6,56	13,11	44,26	6,56	70,49		

<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

E' garantita attenzione alle azioni di conciliazione vita-lavoro, soprattutto attraverso gli istituti del lavoro agile, della flessibilità oraria e del part time

### 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	363	65,76	189	34,24	552	90,34
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	10	16,95	49	83,05	59	9,66
	0	0,00	0	0,00	0	--

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale permessi	373	61,05	238	38,95	611	

<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

I congedi parentali e quelli destinati all'assistenza sono concessi in ogni caso di richiesta documentata regolarmente

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

- politiche di tutela del personale di età avanzata

## 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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

**Azione 1:** Fabbisogni di personale

Nell'anno 2025 presso la Provincia di Novara sono state effettuate n. 8 assunzioni e si sono verificate n. 10 cessazioni di personale.

In via preliminare, in sede di determinazione del fabbisogno di personale, è stata effettuata, a cura del Segretario Generale/Direttore Generale e della Dirigenza, la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, che ha dato esito negativo.

A seguire, proprio alla luce delle sopra elencate cessazioni dal servizio è stata effettuata, da parte del Segretario Generale/Direttore Generale e della Dirigenza, un'ulteriore ricognizione dei fabbisogni di personale, da cui è emersa come prioritaria la necessità di assicurare un presidio adeguato delle funzioni fondamentali di spettanza dell'Ente, mediante la sostituzione del personale già cessato o in procinto di cessare con figure professionali rispondenti alle esigenze di razionalizzazione rilevate.

Nello specifico si tratta delle seguenti posizioni di lavoro:

- n. 1 Operaio con altresì mansioni di Commesso - Area degli Operatori Esperti, da assegnare al Settore Tecnico
- n. 1 Istruttore Direttivo Contabile - Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, da destinare al Settore Risorse - Funzione Risorse Economico-finanziarie

- n. 2 Istruttori Amministrativi – Area degli Istruttori, di cui n. 1 unità appartenente alle categorie rientranti nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 68/1999, da assegnare al Settore Tecnico
- Agenti per lo svolgimento delle funzioni di polizia amministrativa a supporto delle funzioni conferite dalla Regione Piemonte
- Area degli Istruttori – da reclutare, al bisogno,.

Nell'ambito di tale ricognizione è altresì emersa la necessità di rafforzare l'operatività del servizio di Polizia Provinciale, mediante il temporaneo affidamento di un apposito incarico extra-istituzionale, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001.

Si precisa che nell'espletamento dei concorsi è stato garantito l'equilibrio di genere nella composizione delle Commissioni di concorso e di ogni altra procedura selettiva, ai sensi dell'art. 51 e dell'art. 57, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, nonché l'osservanza del principio di pari opportunità in tutte le procedure di reclutamento, assicurando l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di selezioni e nelle relative prove. Si segnala che tale azione è strettamente collegata al Piano Performance. E' stato altresì applicato quanto disposto dal D.P.R. n. 82/2023 che prevede di indicare la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione. Se la differenza percentuale di rappresentatività tra i generi è superiore al 30%, a parità di titoli e meriti, verrà data la precedenza al genere meno rappresentato applicati quanto disposto dal per ogni qualifica messa a concorso.

**Azione 2:** Piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali con ampio rispetto della parità di genere.

Sono stati concessi tutti i congedi richiesti.

**Azione 3:** Lavoro agile

L' espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile in uso presso l'Ente è avvenuta secondo i seguenti criteri, ritenuti maggiormente funzionali ad uno sviluppo del lavoro agile orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori”:

- 1 giornata lavorabile in modalità agile su base settimanale e n. 4 giornate e giornate lavorate in presenza , fatte salve situazioni eccezionali nella maggior indicate dal medico competente;
- possibilità di distribuire le giornate lavorabili in modalità agile lungo l'intero arco della settimana (da lunedì a venerdì), con contestuale introduzione dell'obbligo di presenza del 50% del personale che, nell'ambito alle singole Funzioni nelle quali sono articolati i Settori, è adibito ad attività svolgibili in modalità agile;
- permanenza dell'obbligo, in capo ai dipendenti che fruiscono dello lavoro agile, di rendersi reperibili durante le fasce di contattabilità attraverso l'attivazione dell'inoltro di chiamata dal telefono dell'ufficio al proprio telefono personale;
- mantenimento delle attività attualmente considerate eseguibili in modalità agile, senza alcuna modifica;
- accesso al lavoro agile mediante la sottoscrizione di appositi accordi individuali, nei quali dovranno essere specificati sia il giorno nel quale il dipendente lavorerà da remoto, sia l'obiettivo da raggiungere mediante la resa della prestazione lavorativa in modalità agile;
- applicazione delle sopra esposte modalità di lavoro agile fino al 31/12/2025, con impegno dell'Amministrazione ad incontrare nuovamente la parte sindacale per ridefinire l'istituto.

**Azione 4:** Formazione del Personale

La modalità di formazione più utilizzata è stata quella della videolezione, in modalità sincrona o -più spesso- asincrona per garantire una frequenza scaglionata e, di conseguenza, la regolare copertura degli Uffici.

I corsi sono stati fruiti attraverso le piattaforme UPI, IFEL, UPEL Milano, Syllabus , SIRE informatica in relazione a: Procedimento Amministrativo, Trasparenza ed accesso civico, Anticorruzione, Programmazione economica, PagoPA, Privacy, Protezione dei dati in linea con il GDPR, Razionalizzazione delle partecipazioni, Codice di comportamento, Cybersecurity, Contabilità Accrual, Ciclo di Bilancio, Controllo equilibri.

Altri argomenti sono stati approfonditi attraverso la formazione dedicata, offerta ad esempio dalla Cassa Depositi e Prestiti che ha organizzato la giornata Insieme per il Territorio -" CDP come partner strategico delle pubbliche amministrazioni", o

ancora da AreaRGS che ha erogato corsi in materia di PCC e rispetto dei termini di pagamento e dal MEF che ha erogato diverse lezioni in tema di PNRR.

Compatibilmente con l'esiguità delle risorse di parte corrente, si attivano le azioni previste dal Piano Azioni Positive, confluito nel PIAO

### 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>
OBBLIGATORIA SICUREZZA	8	74	46	18	11	157	63,05	7,06	0	30	12	49	1	92	36,95	4,15
Aggiornamento professionale	40	179	356	805	683	2063	50,15	92,72		188	264	1240	359	2051	49,85	92,55
Tematiche CUG	0	0	0	3	2	5	6,41	0,22	0	0	9	64	0	73	93,59	3,29
Totale ore	48	253	402	826	696	2225			0	218	285	1353	360	2216		
Totale ore %	1,08	5,70	9,05	18,60	15,67	50,10			0,00	4,91	6,42	30,47	8,11	49,90		

<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

La scarsità del personale e le continue modifiche normative che aggravano le operazioni contabili non consentono di redigere il bilancio di genere

### 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>	
Concorso pubblico per n. 1 posto di Istruttore amministrativo contabile	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Donna
Concorso pubblico per n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico per la Funzione Viabilità	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Uomo
Concorso pubblico per n. 1 posto di Geometra	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Mobilità per interscambio per la copertura n. 1 posti di Agente di Polizia Provinciale in avvalimento per lo svolgimento delle funzioni di polizia amministrativa a supporto delle funzioni delle funzioni conferite dalla Regione Piemonte.	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Uomo
Procedura comparativa tra le aree ex art. 15 del CCNL 16/11/2022	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Uomo
Procedura valutativa tra le aree ex art. 13 CCNL 16/11/2022	2	66,67	1	33,33	3	16,67	Uomo
Totale personale	7		11		18		
Totale % sul personale complessivo	6,60		10,38		16,98		

<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

Viene posta la massima attenzione al rispetto della parità di genere nelle commissioni di concorso, selezione e di gara

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€13280,20	€16184,10	€ 2903,90	17,94
01501 AREA ISTRUTTORI	€19414,10	€16329,50	€ -3084,60	-18,89
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€24672,40	€20844,80	€ -3827,60	-18,36
dir	€77154,70	€60016,00	€ -17138,70	-28,56

I differenziali retributivi sono legati unicamente all'applicazione dei contratti collettivi vigenti

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono  Sì

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

---

Salvo che vengano verificati eventi particolari le indagini verranno ripetute nel 2028

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

---

Sportelli d'ascolto: Sì

---

Sportelli di counselling: Sì

---

Codici etici: Sì

---

Codici di condotta: Sì

---

Codici di comportamento: Sì

---

Gli sportelli di ascolto e di counselling sono attivati in modo non continuativo, in relazione alle risorse disponibili, sulle materie della prevenzione della violenza di genere, dell'aiuto agli uomini maltrattanti e alla prevenzione della dispersione scolastica e dell'orientamento

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 e mobbing

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: determinazione dirigenziale

Tipologia di atto: determinazione

Data: 26/09/2023

Organo sottoscrittore: dirigente

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: promozione della concessione di parcheggi riservati ai dipendenti

Esiste una sede fisica del cug?: No

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:  
1

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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale
- PIAO

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

:

---

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

### Considerazioni conclusive

In considerazione della severa carenza di personale nell'Ente è molto difficile individuare i componenti del CUG sia per quanto riguarda quelli di nomina sindacale che quelli di nomina istituzionale. Le sostanziali condizioni di rispetto della parità di genere all'interno dell'Ente e le sue dimensioni contenute consentono di gestire le materie di competenza del CUG anche attraverso altri canali formali o informali.

---

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