

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2022

Sommario

<u>ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”</u>	<u>1</u>
<u>Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG</u>	
<u>ANNO 2022</u>	<u>1</u>
<u>SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni</u>	<u>3</u>
<u>TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)</u>	<u>5</u>
<u>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA</u>	<u>9</u>
<u>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE</u>	<u>10</u>
<u>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE</u>	<u>10</u>
<u>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</u>	<u>11</u>
<u>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</u>	<u>11</u>
<u>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</u>	<u>12</u>
<u>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO</u>	<u>15</u>
<u>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’</u>	<u>16</u>
<u>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE</u>	<u>18</u>
<u>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’</u>	<u>19</u>
<u>SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti</u>	<u>21</u>
<u>SEZIONE 3. Azioni da realizzare</u>	<u>23</u>

Tipo di amministrazione:

ENTE LOCALE – PROVINCIA DI PERUGIA

SITUAZIONE AL 31.12.2022

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Dati generali dell'Ente

Distribuzione del personale per Categoria e Genere

CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
CAT. B	130	41	171
CAT. C	89	43	132
CAT. D	46	51	97
TOTALE	265	135	400
Percentuale	67%	33%	100%

Il calcolo della percentuale si riferisce al personale di ruolo a tempo indeterminato, esclusi i Dirigenti (n. 400)

Distribuzione del personale per Ruolo e Genere

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% MASCHI	% FEMMINE
DIRIGENTI	8	2	10	80%	20%
ALTE PROFESSIONALITA'	1	4	5	20%	80%
RESPONSABILI DI UFFICIO	18	16	34	53%	47%
TOTALE	27	22	49	55%	45%
Percentuale	55%	45%	100%	100%	

* Il totale degli Uffici al 31.12.2022 è di num. 35. Due Uffici non sono ricoperti da responsabilità per collocamento a riposo dei responsabili.

Il calcolo della percentuale si riferisce personale che ricopre un ruolo di responsabilità (n. 49)

Distribuzione del personale per Struttura, Categoria e Genere

SERVIZIO	CAT. B		CAT. C		CAT. D		TOTALE	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
Servizio Polizia Provinciale			19	2		1	19	3
Servizio Avvocatura		1		3		3	0	7
Servizio Affari Istituzionali	21	18	2	7	3	10	26	35
Servizio Coordinamento Funzioni Generali	2	4	3	4	6	8	11	16
Servizio Finanziario	6	5	6	6	5	7	17	18
Servizio Stazione Appaltante		1	2	2	3	6	5	9
Servizio Progettazione Viaria Espropri e Demanio	7	3	10	2	6	2	23	7
Servizio Edilizia Scolastica e Programmazione Rete Scolastica	1		13	2	9	7	23	9
Servizio Pianificazione Territoriale Ambiente e Patrimonio		1	7	8	5	4	12	13
Servizio Gestione Viabilità	93	8	27	7	9	3	129	18
TOTALE	130	41	89	43	46	51	265	135
Percentuale sul totale complessivo	33%	10%	22%	10%	12%	13%	67%	33%

Il calcolo della percentuale si riferisce al totale del personale a tempo indeterminato (n. 400)

**Distribuzione del personale per Struttura, Categoria e Genere
(TEMPO DETERMINATO)**

SERVIZIO	CAT. B (B1 – B3)		CAT. C		CAT. D (D1 – D3)		TOTALE	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
Servizio Affari Istituzionali				1	1		1	1
Servizio Edilizia Scolastica e Programmazione Rete Scolastica					0	2	0	2
Servizio Gestione Viabilità					1	0	1	0
Servizio Progettazione Viaria Espropri e Demanio					2	2	2	2
TOTALE				1	4	4	4	5
Percentuale sul totale complessivo				12%	44%	44%	44%	56%

Il calcolo della percentuale si riferisce al totale del personale a tempo determinato (n. 9)

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Segretario Generale)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRETTORE GENERALE										
SEGRETARIO GENERALE				1						
Totale personale				1						
% sul personale complessivo				0,25%						

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Dirigenti di Servizio e di Staff, Responsabili di Ufficio, Alte Professionalità)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRIGENTI DI SERVIZIO				5	3				1	
DIRIGENTE DI STAFF								1		
RESPONSABILI UFFICIO			3	11	4			5	8	3
ALTE PROFESSIONALITA'				1					2	2
Totale personale			3	17	7			6	11	5
% sul personale complessivo			0,75%	4,25%	1,75%			1,50%	2,75%	1,25%

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Categoria B - B1)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CATEGORIA B B1										
Cantoniere (ex ANAS)				1						
Conduttore operatore meccanico				1						
Esecutore amministrativo			4	8	1			3	5	1
Esecutore tecnico				1						
Giardiniere custode			1							
Operatore ausiliario			1	1	1				4	1
Operatore tecnico		1								
Telefonista								1		
Totale personale		1	6	12	2			4	9	2
% sul personale complessivo		0,25%	1,50%	3%	0,50%			1%	2,25%	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Categoria B - B3)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CATEGORIA B B3										
Agente tecnico		7	21	42	5					1
Autista/Messo notificatore				1						
Centralinista		1								
Collaboratore amministrativo			2	2	1		1	5	9	1
Collaboratore contabile			1	1				5	1	
Collaboratore disegnatore tecnico			1							
Collaboratore informatico			4	1					2	
Collaboratore tecnico			4	14						
Operatore grafico multimediale		1					1			
Totale personale		9	33	61	6		2	10	12	2
% sul personale complessivo		2,25%	8,25%	15,25%	1,50%		0,50%	2,50%	3%	0,50%

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Categoria C)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CATEGORIA C										
Agente di vigilanza		1	1	2	2					
Assistente amministrativo contabile (ex ANAS)			1							
Assistente tecnico (ex ANAS)				2						
Geometra			15	6	1			7		
Istruttore amministrativo			3	3	3			5	10	8
Istruttore contabile				1					3	
Istruttore di vigilanza			6	5	2			3		
Istruttore di vigilanza (Maresciallo ordinario)				1				1		
Istruttore esperto in materia ambientale				1						
Istruttore per la manutenzione e la vigilanza stradale			3	5	6					
Istruttore tecnico		1	1	5	2				1	
Istruttore tecnico manutentivo				1						
Istruttore tecnologico			3	1	1					
Programmatore				3				1		
Tecnico della comunicazione pubblica				1				1	2	
Tecnico faunistico									1	
Totale personale		2	33	37	17			18	17	8
% sul personale complessivo		0,50%	8,25%	9,25%	4,25%		0%	4,50%	4,25%	2%

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Categoria D - D1-D3)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CATEGORIA D (D1-D3)										
Analista sistemi informativi				1						
Architetto				3					1	
Assistente amministrativo				2					4	4
Assistente esperto in analisi statistiche				1						
Comunicatore pubblico			1		2				2	3
Coordinatore di comprensorio					2					
Ingegnere civile			2	1			1	1		
Ingegnere impiantista				1						
Istruttore amministrativo direttivo				3	7		3	2	12	8
Istruttore amministrativo direttivo (indirizzo giuridico)								1	1	
Istruttore contabile direttivo				1				1	4	
Istruttore direttivo di vigilanza								1		
Istruttore direttivo esperto in analisi statistiche									1	
Istruttore esperto in politiche comunitarie				1						
Istruttore tecnico direttivo		2	3	8	2		1			
Programmatore di sistema				2						
Tecnico specializzato (ex ANAS)					1					
Totale personale		2	6	24	14		5	6	25	15
% sul personale complessivo		0,50%	1,50%	6%	3,50%		1,25%	1,50%	6,25%	3,75%

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Personale a tempo determinato – Categoria C)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CATEGORIA C										
Collaboratore di Staff								1		
Totale personale								1		
% sul personale complessivo								12%		

La percentuale è calcolata sul personale a tempo determinato (n. 9)

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Personale a tempo determinato – Categoria D)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CATEGORIA D (D1-D3)										
Assistente di Staff			1							
Ingegnere civile		2	1				1	1		
Istruttore Tecnico Direttivo						1	1			
Totale personale		2	2			1	2	1		
% sul personale complessivo		22%	22%			12%	22%	12%		

La percentuale è calcolata sul personale a tempo determinato (n. 9)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		11	73	126	37	247	62%		6	32	58	27	123	31%
Part Time oltre 50%		2	3	3		8	2 %			5	4		9	2,50%
Part Time fino 50%		1	1	6	2	10	3 %		1	1	1		3	1%
Totale		14	77	135	39	265	66 %		7	38	63	27	135	34%
Totale %		4%	20%	33%	9%	66 %			3%	9%	15%	7%	34%	

La percentuale è arrotondata per eccesso e calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400).

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
ALTA PROFESSIONALITA'	1	0%	4	1%	5	1%
RESPONSABILE UFFICIO	18	5%	16	4%	34	9%
Totale personale	19	5%	20	5%	39	10%
% sul personale complessivo	5%		5%		10%	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		9	4	3		16	2%		3	2			5	1%
Tra 3 e 5 anni		1	6	3		10	1%		2	2			4	1%
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni		4	68	128	39	239	61%		2	34	63	27	126	32%
Totale		14	78	134	39	265	66%		7	38	63	27	135	34%
Totale %		4%	18%	34%	10%	66%			2%	10%	15%	7%	34%	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione media	Retribuzione media	Valori assoluti	%
CATEGORIA B-B1	€ 25.094,55	€ 24.165,18	€ 929,37	€ 3,70
CATEGORIA B-B3	€ 25.428,08	€ 25.304,75	€ 123,33	€ 0,49
CATEGORIA C	€ 28.690,20	€ 27.930,22	€ 759,97	€ 2,65
CATEGORIA D	€ 36.332,24	€ 35.968,21	€ 364,04	1,00
DIRIGENTI	€ 89.209,74	€ 79.982,28	€ 9.227,46	€ 10,34

Nota Metodologica – Valore in euro delle retribuzioni al netto dei contributi a carico ente, ivi compresi il trattamento economico accessorio liquidato nel 2021 – competenza 2020 - al personale a tempo pieno. Sono stati esclusi dal conteggio i dipendenti cessati e/o assunti nel corso dell'anno al fine di non falsare i valori medi

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea I Liv. (Nuovo Ord. 3 anni)						
Laurea II Liv. (Vecchio Ord. 4-6 anni)	8	2%	1	0,25%	9	2,25%
Master di I livello			1	0,25%	1	0,25%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	8	2%	2	0,50%	10	2,50%
% sul personale complessivo	2%		0,50%		2,50%	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (Complessivo)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	74	19%	10	3%	84	21%
Diploma di scuola superiore	148	37%	62	16%	210	53%
Laurea I Liv. (Nuovo Ord. 3 anni)	10	3%	11	3%	21	5%
Laurea II Liv. (Vecchio Ord. 4-6 anni)	31	8%	49	12%	80	20%
Diploma universitario						
Laurea magistrale						
Master di I livello	1	0,25%	3	0,75%	4	1%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	1	0,25%			1	0,25
Totale personale	265	67%	135	33%	400	100%
% sul personale complessivo	67%		33%		100%	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (Alta Professionalità)

ALTA PROFESSIONALITA'	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	0,25%	1	0,25%	2	0,50%
Laurea I Liv. (Nuovo Ord. 3 anni)						
Laurea II Liv. (Vecchio Ord. 4-6 anni)			3	0,75%	3	0,75%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	0,25%	4	1%	5	1,25%
% sul personale complessivo	0,25%		1%		1,25%	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (Responsabile di Ufficio)

RESPONSABILE UFFICIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	8	2%	3	0,75%	11	2,75%
Laurea I Liv. (Nuovo Ord. 3 anni)			2	0,50%	2	0,50%
Laurea II Liv. (Vecchio Ord. 4-6 anni)	9	2,25%	10	2,50%	19	4,75%
Laurea magistrale						
Master di I livello			1	0,25%	1	0,25%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	1	0,25%			1	0,25%
Totale personale	18	4,50%	16	4%	34	8,50%
% sul personale complessivo	4,50%		4%		8,50%	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (Categoria B - B1-B3)

CATEGORIA B (B1 – B3)	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	62	16%	10	3%	72	18%
Diploma di scuola superiore	65	16%	21	5%	86	22%
Laurea I Liv. (Nuovo Ord. 3 anni)	2	0,50%	2	0,50%	4	1%
Laurea II Liv. (Vecchio Ord. 4-6 anni)	1	0,25%	8	2%	9	2,50%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	130	33%	41	10%	171	43%
% sul personale complessivo	33%		10%		43%	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (Categoria C)

CATEGORIA C	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	12	3%			12	3%
Diploma di scuola superiore	59	15%	25	6%	84	21%
Laurea I Liv. (Nuovo Ord. 3 anni)	6	1,50%	5	1,25%	11	2,75%
Laurea II Liv. (Vecchio Ord. 4-6 anni)	11	2,75%	11	2,75%	22	5,50%
Diploma universitario						
Laurea magistrale						
Master di I livello	1	0,25%	2	0,50%	3	0,75%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	89	22%	43	11%	132	33%
% sul personale complessivo	22%		11%		33%	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (Categoria D - D1-D3)

CATEGORIA D (D1 – D3)	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	24	6%	16	4%	40	10%
Laurea I Liv. (Nuovo Ord. 3 anni)	2	0,50%	4	1%	6	1,50%
Laurea II Liv. (Vecchio Ord. 4-6 anni)	19	5%	30	8%	49	12%
Diploma universitario						
Laurea magistrale						
Master di I livello			1	0,25%	1	0,25%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	1	0,25%			1	0,25%
Totale personale	46	12%	51	12%	97	24%
% sul personale complessivo	12%		12%		24%	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (Tempo determinato)

CATEGORIA C	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore			1	10%	1	10%
Laurea I Liv. (Nuovo Ord. 3 anni)						
Laurea II Liv. (Vecchio Ord. 4-6 anni)						
Diploma universitario						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			1	10%	1	10%
% sul personale complessivo			10%		10%	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo determinato (n. 9)

CATEGORIA D (D1 – D3)	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea I Liv. (Nuovo Ord. 3 anni)						
Laurea II Liv. (Vecchio Ord. 4-6 anni)	4	45%	3	35%	7	80%
Diploma universitario						
Laurea magistrale			1	10%	1	10%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	45%	4	45%	8	90%
% sul personale complessivo	45%		45%		90%	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo determinato (n. 9)

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di n. 2 posti a tempo indeterminato di “Istruttore Tecnico Direttivo” – Cat. D

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione Concorso	1	33%	2	77%	3	100%	U
Totale personale	1	33%	2	77%	3	100%	
% membri commiss.	33%		77%		100%		

Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato di “Istruttore Tecnico” – Cat. C

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione Concorso	2	77%	1	33%	3	100%	D
Totale personale	2	77%	1	33%	3	100%	
% membri commiss.	77%		33%		100%		

Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato di “Istruttore Amministrativo Direttivo ” – Cat. D

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione Concorso	2	77%	1	33%	3	100%	U
Totale personale	2	77%	1	33%	3	100%	
% membri commiss.	77%		33%		100%		

Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato di “Istruttore Amministrativo” – Cat. C

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione Concorso	1	33%	2	77%	3	100%	U
Totale personale	1	33%	2	77%	3	100%	
% membri commiss.	33%		77%		100%		

ARPAL Umbria - Avviso di Selezione Agenti tecnici per la Provincia di Perugia

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione Concorso	2	77%	1	33%	3	100%	U
Totale personale	2	77%	1	33%	3	100%	
% membri commiss.	77%		33%				

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Lavoro agile - tempo indeterminato

Classi età Tipologia di lavoro agile	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Lavoro agile a giorni			4	7	1	12	3		1	6	15	3	25	6,25
Entrambe			1			1	0,25			2	14	6	22	5,50
Totale			5	7	1	13	3,25		1	8	29	9	47	11,75
Totale %			1,25	1,75	0,25	3,25			0,25	2	7,25	2,25	11,75	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Lavoro agile - tempo determinato, esclusi gli Art. 90

Classi età Tipologia di lavoro agile	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Lavoro agile a giorni														
Entrambe														
Totale														
Totale %														

Nessuno fruisce di lavoro agile

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Part-time a richiesta e Telelavoro - tempo indeterminato

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Part-time a richiesta														
Orizzontale		2	2	3		7	1,75			5	4		9	2,25
Verticale		1	1	6	2	10	2,50		1	1	1		3	0,75
Totale		3	3	9	2	17	4,25		1	6	5		12	3
Totale %		0,75	0,75	2,25	0,50	4,25			0,25	1,50	1,25		3	
Telelavoro			2	3		5					1			
Totale			2	3		5	1,25				1	0,25		
Totale %			0,50	0,75		1,25					0,25			

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi						
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1.255		633		1.888	
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	2.011		1.907		3.918	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	95				95	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			6		6	
Totale	3.361		2.546		5.907	
% sul personale complessivo						

Numero persone						
Numero persone che hanno usufruito di permessi L. 104/92	82	21%	45	11%	127	32%
Numero persone che hanno usufruito di permessi per congedi parentali	5	1,25%	3	0,75%	8	2%
Totale	87		48		135	
% sul personale (Legge 104/92)	21%		11%		32%	
% sul personale (congedi parentali)	1,25%		0,75%		2%	

La percentuale è calcolata sul personale a tempo indeterminato (n. 400)

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Somma delle ore di formazione														
Ruolo		10	70	125	30	235	63,00		4	30	60	22	116	33,00
Tempo determinato		2	2			4	2,00		2	2			4	2,00
Totale ore		12	72	125	30	239	65,00		6	32	60	22	120	35,00
Totale ore %		4,00	22,00	31,00	8,00	65,00			4,00	9,00	15,00	7,00	35,00	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2021, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

Capitolo 1 SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1: Rafforzamento del ruolo e delle funzioni del CUG

Obiettivo: Accrescere le competenze del CUG e promuoverne la conoscenza all'interno dell'Ente

Azioni, Soggetti coinvolti, Metodologia:

Parte centrale dell'obiettivo in oggetto è la partecipazione, in quanto amministrazione aderente, alla Rete nazionale dei CUG, per l'importante scambio di informazioni e di buone prassi che ne consegue. Oltre agli incontri della Rete, fondamentale è stata anche la partecipazione ad alcuni momenti formativi tra i quali:

- "Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del "Protocollo antiviolenza" tenutosi l'11 febbraio 2022.

- "Le Parole giuste. La parità attraverso un uso consapevole del linguaggio", webinar - 9 giugno 2022.

- "Linguaggio di genere e pubblica amministrazione" webinar -29 settembre.

Inoltre il CUG dell'Ente ha partecipato al "Monitoraggio relativo alle indagini sul benessere organizzativo" promosso dalla Rete Nazionale dei CUG l'8 luglio 2022 con l'obiettivo di censire tutte le azioni messe in atto dagli enti aderenti alla Rete, relative al benessere organizzativo e e condividere buone pratiche e/o soluzioni alle criticità incontrate.

Nella medesima direzione di accrescere le competenze in materia di pari opportunità e benessere lavorativo nelle amministrazioni pubbliche va considerata anche la partecipazione, da parte di alcuni componenti del CUG e dell'Ufficio Pari Opportunità al modulo formativo: FAD "Tecniche di comunicazione efficace per i CUG" 21 giugno 2022- a cura della Scuola Umbra di amministrazione pubblica.

In occasione dell'avvio delle procedure per il rinnovo dei componenti, sono state realizzate diverse azioni volte a promuovere la conoscenza sul ruolo e sulle funzioni del CUG tra il personale dell'Ente. Tra queste, l'aggiornamento delle pagine dedicate al CUG nella Intranet dell'Ente e la realizzazione di una brochure informativa trasmessa a tutto il personale dell'Ente e alle Organizzazioni sindacali.

Nota Metodologica : Le Azioni erano previste nel Piano triennale di azioni positive 2022-2024

Iniziativa n. 2: Realizzazione e diffusione del giornale istituzionale INFODONNA e dell'inserto al suo interno " "Provincial....mente"

Obiettivo, Azioni, attori coinvolti, ecc.:

E' stato realizzato come ogni anno, in occasione dell'8 marzo 2022, il giornale istituzionale *Infodonna*, strumento fondamentale di comunicazione e di informazione per promuovere le pari opportunità sul territorio. Tante le tematiche di stringente attualità affrontate. La neo eletta presidente Stefania Proietti, prima donna ad indossare la fascia di Presidente della provincia di Perugia, ha tra l'altro, posto l'accento su un 8 marzo particolare che ha visto di nuovo la guerra in Europa e richiamato i valori di accoglienza, fraternità e dialogo nel ricordo delle figure di San Francesco e Aldo Capitini.

Uno spazio significativo è stato dedicato al protagonismo delle donne nelle istituzioni che nonostante un gap di genere ancora da colmare vede tre donne ai vertici delle Istituzioni di governo regionale.

Il giornale ha ospitato un focus particolare su "Questo non è amore" la campagna della Polizia di Stato contro la violenza di genere argomento tutt'ora di forte attualità. Altro tema affrontato è stato quello ancora attuale delle ripercussioni negative che la pandemia ha comportato alle donne in termini di perdita di posti di lavoro, di presa in carico della cura dei figli in difficoltà con la didattica da remoto e di violenza, domestica acuita dalla forzata convivenza.

All'interno di Infodonna, anche nel 2022 è stata realizzata la rubrica "Provincial...mente", introdotta nel 2020 e dedicata alla creatività delle/i dipendenti dell'Ente con l'intento di aggiungere all'obiettivo solito di divulgazione delle tematiche di pari opportunità che ogni anno ci si pone con il giornale, anche quello inerente la valorizzazione del personale. *Infodonna*, oltre ad essere stato pubblicato sul Portale e su Facebook dell'Ente, è stato inviato a tutte/i le/i dipendenti per una diffusione capillare non solo degli argomenti trattati ma soprattutto per far conoscere meglio, attraverso le pagine di "Provincial...mente" le colleghe e i colleghi, i loro talenti, le loro passioni, con l'ulteriore obiettivo di rafforzare il clima di appartenenza e di condivisione all'interno dell'Ente

Nota Metodologica: Tale intervento era previsto nel Piano di azioni positive, sia quale azione per la divulgazione della cultura delle pari opportunità, sia quale azione volta alla valorizzazione del personale ed al rafforzamento del senso di appartenenza all'Ente.

Iniziativa n. 3: Diffusione di informazioni utili sulla violenza di genere

Obiettivi, azioni, attori coinvolti, ecc.:

Continuando quanto già avviato negli scorsi anni, al fine di contribuire al contrasto del dilagare della violenza di genere acuitosi nel periodo pandemico, si è provveduto a pubblicare sulla

Intranet dell'Ente, in occasione del *25 novembre, Giornata mondiale contro la violenza sulle donne*, alcune informazioni utili relativamente ai Servizi antiviolenza, nazionali e del nostro territorio.

Nota Metodologica: Tale tipologia di intervento era prevista nel Piano di azioni positive.

L'Amministrazione non ha provveduto a redigere il bilancio di genere.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n. 1: Rafforzamento ruolo e funzionalità del CUG

Obiettivo: Rendere più operativo ed incisivo il CUG, la cui composizione è stata rinnovata nei primi mesi del 2023.

Azioni, Soggetti coinvolti, Metodologia: Tra la fine del 2022 e l'inizio del 2023 è stata attivata una campagna di sensibilizzazione rivolta a tutto il personale dell'Ente e alle Organizzazioni sindacali sull'importanza del CUG, affinché l'individuazione dei nuovi componenti potesse avvenire, con le modalità previste dalla disciplina in materia, tra persone consapevoli e motivate. Dopo la nomina e un primo incontro di insediamento preceduto dalla trasmissione della necessaria documentazione per una primo generale approccio della materia, sono previsti alcuni incontri formativi e informativi anche con figure istituzionali quali la Consigliera provinciale di Parità.

Continuerà la partecipazione agli incontri organizzati dalla Rete Nazionale dei CUG, alcuni dei quali, come più volte detto, sono da considerarsi veri e propri moduli formativi.

Il CUG si coordinerà e collaborerà, per le materie di competenza, con la Consigliera provinciale di Parità e con la RSU. E' prevista inoltre la collaborazione con i CUG dei Comuni del territorio e l'organizzazione di momenti di confronto con gli stessi per lo scambio di buone prassi.

Nota Metodologica: Tali azioni saranno previste nella parte del nuovo PIAO dell'Ente riguardante la programmazione di obiettivi e performance sulle pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Iniziativa n. 2 : Promozione dell'uso di un linguaggio amministrativo ed istituzionale attento alle differenze di genere

Obiettivo: Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi

Azioni, attori coinvolti, ecc.: Le azioni per tale iniziativa consisteranno in azioni formative e di sensibilizzazione alla tematica in oggetto e nella redazione di apposite Linee Guida. Tutto ciò per dare attuazione in primo luogo a quanto espressamente previsto dalla Direttiva 2/2019 al punto 3.5 lettera e) e dalle Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”. Per la realizzazione di tale azione si provvederà a nominare un apposito gruppo di lavoro.

Saranno coinvolti nell’iniziativa, oltre all’Ufficio Pari Opportunità, al CUG ed al suddetto gruppo di lavoro che sarà composto da professionalità interne esperte in comunicazione, giornalismo ed in altre materie attinenti.

Nota Metodologica: Tali azioni saranno previste nella parte del nuovo PIAO dell’Ente riguardante la programmazione di obiettivi e performance sulle pari opportunità e l’equilibrio di genere.

Iniziativa n. 3: Attività informative/formative e di sensibilizzazione in materia di pari opportunità e violenza di genere

Obiettivo: Promuovere la formazione in materia di pari opportunità e violenza di genere in linea con quanto previsto nella Direttiva 2/2019: “Le Amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l’innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell’amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”.

Azioni, Soggetti coinvolti, Metodologia:

1- Diffusione all’interno dell’Ente di materiali informativi sulle tematiche attinenti alla violenza di genere e dei servizi di pubblica utilità ad essa connessi presenti sul territorio.

2- Promuovere la partecipazione dei dipendenti dell’Ente alle iniziative in materia di pari opportunità, organizzate dalla Provincia e dalla Consigliera di Parità.

Nota Metodologica : Tali azioni saranno previste nella parte del nuovo PIAO dell’Ente riguardante la programmazione di obiettivi e performance sulle pari opportunità e l’equilibrio di genere.

Iniziativa n. 4: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Azioni:

1. Garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;

2. Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell’informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;

3. Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre ad essere una misura di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra dirigenti e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

Nota Metodologica: Tali azioni saranno previste nella parte del nuovo PIAO dell'Ente riguardante la programmazione di obiettivi e performance sulle pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Si prevede inoltre di realizzare anche nel 2023 le medesime iniziative fatte nel 2022 e riportate nella Sezione 2, Interventi 2 e 3 (Realizzazione del giornale istituzionale INFODONNA ed in particolar modo della rubrica al suo interno, "Provincial....mente" dedicata alla valorizzazione della creatività del personale dell'Ente e Diffusione di informazioni utili sulla violenza di genere)



Provincia di Perugia



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Perugia

ANNO 2022

Ai vertici dell'Amministrazione
All'OIV dell'Amministrazione
Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
ANNO 2022

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla direttiva stessa.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione. Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella seconda parte della relazione trova spazio un’analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Sezione 1. Dati sul personale

I dati di seguito analizzati sono tratti dalle tabelle trasmesse dall'Amministrazione a questo CUG, ai sensi della direttiva interministeriale n. 2/2019 e riportati nel relativo Format 1, parte integrante del presente documento.

Al 31.12.2022 il personale di ruolo, esclusi i dirigenti, risulta composto da 400 unità di cui 265 uomini e 135 donne. I dirigenti sono 10, di cui 8 uomini e 2 donne.

L'Ente è organizzato in n. 10 Servizi: Servizio Polizia Provinciale - Servizio Avvocatura-Servizio Affari Istituzionali – Servizio Coordinamento Funzioni Generali - Servizio Finanziario - Servizio Stazione Appaltante - Servizio Progettazione Viaria, Espropri e Demanio -Servizio Edilizia Scolastica e Programmazione Rete Scolastica- Servizio Pianificazione Territoriale, Ambiente e Patrimonio- Servizio Gestione Viabilità. Per quanto riguarda la composizione per genere si riscontra una maggiore presenza femminile nei Servizi deputati a svolgere le mansioni prettamente amministrative, come ad esempio nel Servizio Affari Istituzionali, a fronte di una netta prevalenza di personale maschile nei servizi cosiddetti tecnici quale, ad esempio, il Servizio Gestione Viabilità. Negli altri Servizi invece si registra un sostanziale equilibrio.

Uno squilibrio di genere si rinviene anche nelle posizioni dirigenziali, dove si registrano solo due dirigenti donne su 10.

Per ciò che concerne la titolarità delle Posizioni Organizzative si evidenzia che, su un totale di 39, di cui 5 “Alte Professionalità”, la presenza maggiore delle donne si riscontra in queste ultime dove il rapporto è di 4 a 1, mentre tra i Responsabili di Ufficio vi è una quasi parità essendo 18 uomini e 16 donne.

Il personale a tempo determinato consta di 9 unità (4 uomini e 5 donne).

In linea con quanto registrato anche negli scorsi anni, si rileva un'età media piuttosto elevata con una concentrazione dei dipendenti nella fascia d'età tra 51 e 60 anni.

La maggior parte del personale, escluso i dirigenti, possiede, come grado di istruzione, un diploma di scuola media superiore (uomini 148 – donne 62). Sono laureati 41 uomini e 60 donne. Possiedono un titolo inferiore al diploma di scuola media superiore 74 uomini e 10 donne.

Si evidenzia come siano in generale le donne a possedere, in tutte le categorie, titoli di studio più elevati dei loro colleghi.

Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

Nell'anno 2022 il numero di personale che ha usufruito del part-time è stato di 29 unità, di queste 17 sono uomini e 12 donne. Maggiore presenza maschile si riscontra anche nell'utilizzo della modalità lavorativa del telelavoro dove, a fronte di 5 uomini vi è soltanto una unità di sesso femminile.

Relativamente all'utilizzo dei permessi previsti dalla Legge 104/92 il dato è di 82 uomini e 45 donne. Del tutto residuale invece l'utilizzo dei congedi parentali (5 uomini e 3 donne), circostanza questa sicuramente da collegare all'alta età anagrafica del personale che, come già detto, risulta compresa mediamente tra i 51 e i 60 anni.

Sempre nell'anno 2022 il numero dei dipendenti che ha usufruito del Lavoro Agile è stato di 37 unità delle quali 12 uomini e 25 donne. Il personale a tempo determinato non usufruisce di tale modalità di lavoro.

Sezione 3. Parità'/Pari Opportunità'

Piano Triennale di Azioni Positive

In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa attuale in materia, si è proceduto all'aggiornamento annuale del programma delle azioni positive dell'Ente previo monitoraggio delle attività realizzate nell'anno precedente. Il nuovo Piano triennale di azioni positive 2022-2024 è stato adottato con Deliberazione del Presidente n. 40 del 31/03/2022.

Le Azioni in esso previste sono state raggruppate in base alle seguenti Aree tematiche, corrispondenti agli obiettivi strategici di programma:

Obiettivo 1 - Promuovere ruolo e funzionalità degli organismi di parità

Obiettivo 2 - Promuovere la cultura delle pari opportunità, favorire il benessere organizzativo e contrastare le discriminazioni.

Tra le azioni del Piano relative al suddetto primo Obiettivo vanno evidenziate quelle relative alla partecipazione del CUG dell'Ente ad importanti momenti formativi organizzati dalla Rete nazionale dei CUG: "Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del "Protocollo anti violenza" 11 febbraio 2022, "Tecniche di comunicazione efficace per i Cug" 31 maggio 2022, "Le Parole giuste. La parità attraverso un uso consapevole del linguaggio" 9 giugno 2022 e "Linguaggio di genere e pubblica amministrazione" 29 settembre 2022.

Nella medesima direzione di accrescere le competenze in materia di pari opportunità e benessere lavorativo nelle amministrazioni pubbliche si sottolinea anche la partecipazione, da parte di alcuni componenti del CUG e dell'Ufficio Pari Opportunità, al seguente modulo formativo:

- FAD "Tecniche di comunicazione efficace per i CUG" 21 giugno 2022- a cura della Scuola Umbra di amministrazione pubblica.

Oltre a ciò, e per diffondere all'interno dell'Ente una maggiore informazione sui compiti e sulle funzioni del CUG, in occasione dell'avvio delle procedure per il rinnovo dei componenti dell'organismo, è stata realizzata e diffusa un'apposita brochure.

Altra azione prevista nel Piano e realizzata nel 2022 è stato l'aggiornamento delle pagine appositamente dedicate al CUG nella intranet dell'Ente.

Il CUG dell'Ente ha poi partecipato al "Monitoraggio relativo alle indagini sul benessere organizzativo" promosso dalla Rete nazionale dei CUG 8 luglio 2022.". L'obiettivo è stato

quello di censire tutte le azioni, messe in atto dagli enti aderenti alla Rete, relative al benessere organizzativo, con l'intento di disporre di una sintesi raffigurante l'attuale situazione e condividere buone pratiche e/o soluzioni alle criticità incontrate.

Per ciò che concerne la sperimentazione di azioni volte alla costruzione di un clima lavorativo improntato al benessere organizzativo ed individuale, è stata realizzata anche quest'anno, all'interno del giornale istituzionale in materia di pari opportunità, Infodonna, la rubrica "Provincial...mente", introdotta dal 2020 e dedicata alla creatività del personale interno dell'Ente. Hanno dato il loro contributo diverse/diversi dipendenti con poesie, racconti, fotografie, ecc.

Infodonna, oltre ad essere stato pubblicato sul Portale e sulla pagina Facebook dell'Ente come sempre in occasione dell' 8 marzo, è stato anche inviato a tutto il personale per una diffusione capillare non solo degli argomenti trattati, ma soprattutto per far conoscere meglio, attraverso le pagine di "Provincial...mente", le colleghe e i colleghi, i loro talenti, le loro passioni, con l'obiettivo di rafforzare il clima di appartenenza e di condivisione all'interno dell'Ente e far sì che si avesse un sempre maggior coinvolgimento per i numeri successivi.

Continuando, inoltre, quanto già avviato nell'anno precedente, al fine di contribuire al contrasto del dilagare della violenza di genere acuitosi nel periodo pandemico, si è provveduto a pubblicare sulla Intranet dell'Ente alcune informazioni utili relativamente ai Servizi antiviolenza, nazionali e del nostro territorio.

Attività di Formazione

Per quanto riguarda le ore di formazione si rileva, dai dati riportati nella Tabella 1.11 del Format 1, prodotto dall'Amministrazione ed allegato alla presente relazione, una percentuale più alta di ore usufruite dagli uomini (65%) rispetto a quella delle ore usufruite dalle donne (35%). Ciò è sicuramente dovuto al fatto che buona parte della formazione obbligatoria riguarda i corsi sulla sicurezza sul lavoro che coinvolgono in special modo e per ovvie ragioni, il personale delle aree tecniche a più alta concentrazione maschile.

Bilancio di genere

Il bilancio di genere non è stato adottato.

Concorsi pubblici

Nel 2022 sono stati banditi 4 concorsi pubblici:

- Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di n. 2 posti a tempo indeterminato di "Istruttore Tecnico Direttivo" la cui Commissione esaminatrice risultava composta da 1 uomo e 2 donne;
- Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato di "Istruttore Tecnico" – Cat. C, la cui Commissione Esaminatrice era composta da 2 uomini e 1 donna;

- Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato di “Istruttore Amministrativo Direttivo ” – Cat. D, la cui Commissione era composta da 2 uomini e 1 donna;

- Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato di “Istruttore Amministrativo” – Cat. C , la cui Commissione era composta da 2 uomini e 1 donna.

Sempre nel 2022 è stato emanato, tramite ARPAL, un Avviso di Selezione per Agenti Tecnici, la cui Commissione esaminatrice era composta da 2 uomini e 1 donna.

Retribuzioni

Relativamente al dato delle retribuzioni medie si evidenzia che, in quasi tutti i livelli di inquadramento, si riscontra un divario economico a sfavore del personale femminile. Le percentuali dei differenziali retributivi variano da un 3,70% nella categoria più bassa, la B, a un 2,65 % nella categoria C.

Per i dirigenti nel 2022 si registra un aumento del divario economico nelle retribuzioni rispetto all’anno precedente: infatti a fronte di una retribuzione netta media degli uomini pari a € 89.209,74, si riscontra una retribuzione, per le dirigenti, pari a € 79.982,28 con una differenza del 10,34 % mentre lo scorso anno la differenza era pari a 6,58 %.

Sezione 4. Benessere del Personale

A fronte dei risultati del questionario sul benessere organizzativo del 2021, dal quale non sono emerse particolari criticità, sia per ciò che concerne il clima lavorativo in termini di rapporti con i colleghi che con i propri superiori, sia rispetto a discriminazioni o violenze e soprusi nell’ambiente di lavoro, il Cug si è concentrato sulla richiesta di una maggiore offerta formativa, fondamentale per l’accrescimento professionale dei dipendenti.

Inoltre, in occasione dell’avvio delle procedure per il rinnovo dei componenti del Comitato è stata realizzata e diffusa fra i dipendenti un’apposita brochure sui compiti e sulle funzioni del CUG, al fine di rispondere alla necessità, emersa dal questionario di maggiore conoscenza dell’organismo.

Sezione 5. Performance

L’Amministrazione ha introdotto già negli scorsi anni, tra i criteri di valutazione della performance organizzativa dell’Ente e delle singole strutture, il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

✓ *Modalità di nomina del CUG:*

Il CUG in carica fino a tutto il 2022 era stato nominato Con Determinazione dirigenziale del Servizio Sviluppo Risorse Umane n. 2011 del 27/10/2016 .

Al suo rinnovo si è dato avvio con Determinazione Dirigenziale n. 2086 del 20.09.2022 attraverso la pubblicazione di un apposito Avviso/interpello per la nomina dei componenti per il quadriennio 2022-2026.

Tale Avviso è stato preceduto dal rinnovo della nomina, con Determinazione del Segretario Generale n. 1808 del 28/08/2022, della sottoscritta, dott.ssa Anna Maria Santocchia, a Presidente del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Perugia.

Le suddette determinazioni sono state adottate in seguito all'approvazione delle nuove Linee di indirizzo del CUG dell'Ente, approvate con Deliberazione presidenziale n. 72 del 25/05/2022.

✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:* non è stato previsto alcun budget

✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:* Sono stati previsti nel Piano di azioni positive appositi interventi formativi per i Componenti del CUG, anche con auto formazione, sulle materie relative alle pari opportunità, alla sicurezza sul lavoro, al mobbing, ecc.

Nel corso del 2022 è stato realizzato il seguente modulo formativo:

- FAD "Tecniche di comunicazione efficace per i CUG" 21 giugno 2022- a cura della Scuola Umbra di amministrazione pubblica

✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.):* Sul Portale dell'Ente e sulla Intranet vi sono apposite sezioni dedicate alle attività ed alle funzioni del CUG periodicamente aggiornate. Nel 2022 inoltre, in occasione del restyling della intranet dell'Ente sono state completamente rivisitate le pagine dedicate al CUG e accessibili direttamente dalla home page.

✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:*

Sono state adottate dalla Provincia, con Deliberazione n. 72 del 25/05/2022, le nuove Linee di indirizzo sul funzionamento del CUG.

In esecuzione della Determinazione Dirigenziale n. 2086 del 20.09.2022, il 21 settembre l'Amministrazione ha pubblicato l'avviso - interpello per il rinnovo dei componenti del CUG – quadriennio 2022-2026

Il CUG ha un proprio Regolamento che disciplina anche i rapporti con l'Amministrazione, la Consigliera di Parità, ecc. (Delibere presidenziali di presa d'atto n. 144 del 27.07.2017 e nn. 31 e 57 del 2018). Tale Regolamento dovrà essere modificato con l'insediamento del nuovo CUG anche per un suo allineamento con la nuova disciplina prevista dalle suddette Linee Guida.

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che la Provincia mette a tal fine a disposizione, attraverso l'Ufficio Pari Opportunità. La Provincia fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a

garantirne l'effettiva operatività.

✓ *Frequenza e temi della consultazione:* In base alle ultime Linee di indirizzo il CUG dovrebbe riunirsi di norma, in convocazione ordinaria, almeno tre volte all'anno.

Oltre che per le materie per le quali è necessario un parere, come quelle attinenti alla riorganizzazione del personale, formazione, flessibilità ed orario di lavoro, ecc., i temi oggetto di consultazione sono molteplici, spaziano dalla promozione delle pari opportunità al benessere lavorativo, al rafforzamento del senso di appartenenza, alle problematiche attinenti la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]*

Il CUG collabora con le professionalità interne competenti nelle materie di competenza. Si rapporta con la RSU dell'Ente per problematiche la cui competenza ricade su entrambi gli organismi, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti. Il CUG collabora inoltre con la Consigliera provinciale di parità, figura istituzionale presente nell'Ente, non solo per quanto concerne eventuali segnalazioni di discriminazioni, ma soprattutto per ciò che concerne il rafforzamento della rete degli organismi di parità a livello territoriale.

Il CUG della Provincia di Perugia ha aderito, inoltre, in data 8/01/2021, alla Rete Nazionale dei CUG

B. ATTIVITA'

Dopo il lungo periodo di emergenza sanitaria, che aveva costretto il Comitato a ridurre le riunioni in presenza e ad utilizzare altre modalità di incontro, nel 2022 è stato possibile riprendere la normale attività nello svolgimento delle proprie funzioni quali:

- Collaborazione nell'elaborazione delle proposte relative all'aggiornamento annuale del Piano di azioni positive dell'Ente;
- Collaborazione nell'attività di monitoraggio e verifica delle azioni positive realizzate nell'anno precedente;
- Formulazione dei pareri nelle materie di competenze;
- Collaborazione nella stesura della Relazione annuale prevista dalla Direttiva n. 2 del 26.06.2019 previa analisi dei dati pervenuti dall'Amministrazione.

Il Comitato inoltre nel 2022, ritenendo fondamentale lo scambio di informazioni e di buone prassi tra le varie Amministrazioni, sia locali che nazionali, ha partecipato ai diversi incontri organizzati dalla Rete nazionale dei CUG, Rete alla quale questa Amministrazione, come già evidenziato, ha aderito l'8/01/2021. Molti gli argomenti trattati, dai Protocolli contro la violenza di genere, a quelli in materia di linguaggio, "Le Parole giuste. La parità attraverso un uso consapevole del linguaggio".

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Le procedure di rinnovo del CUG, avviate a fine anno 2022, hanno portato, con la Determinazione del Segretario Generale n.50 del 20/01/2023, alla nomina del nuovo CUG dell'Ente. Il nuovo Comitato si è formalmente insediato il 9 febbraio 2023 con un incontro avvenuto presso la Sala Pagliacci del Palazzo della Provincia alla presenza della Consigliera provinciale, delegata alle Pari opportunità, Erika Borghesi e del dirigente del Servizio Gestione del Personale e Funzioni Generali, Avv. Danilo Montagano, i quali, formulando i migliori auguri al nuovo Comitato, si sono impegnati a garantire il massimo appoggio nel perseguimento degli obiettivi di costruzione e implementazione di un ambiente "sano" all'interno dell'Ente e nel quale ognuno possa sentirsi valorizzato per le proprie competenze, capacità e professionalità. I componenti del Comitato hanno espresso la loro assoluta disponibilità e collaborazione al fine di accrescere, attraverso proposte e suggerimenti, il ruolo di supporto e aiuto al personale dell'Ente proprio del Cug, nell'ottica, soprattutto, della promozione di un clima di benessere, condivisione e appartenenza.

Perugia, 29 marzo 2023

La Presidente del CUG
dott.ssa Anna Maria Santocchia