



Provincia  
di Pesaro e Urbino

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

---

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2023

---

Pesaro, 27/03/2024

Al Presidente  
della Provincia di Pesaro e Urbino

Al Segretario Generale  
della Provincia di Pesaro e Urbino

Al Direttore Generale  
della Provincia di Pesaro e Urbino

Al Nucleo di Valutazione  
della Provincia di Pesaro e Urbino

Alla Consigliera di Parità provinciale

**Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità**

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

[monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)

[protocollo\\_dfp@mailbox.governo.it](mailto:protocollo_dfp@mailbox.governo.it)

e, p.c Al CUG della Provincia di Pesaro e Urbino

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

#### PERSONALE PER GENERE, FASCIA DI ETÀ, INQUADRAMENTO

Uomini 105 Donne 106 Totale 211

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
AREA OPERATORI ESPERTI		2	7	11	7				6	2
AREA ISTRUTTORI	3	1	6	16	6	1	2	9	26	9
AREA FUNZIONARI E E.Q.	2	1	3	19	16	1	2	13	28	7
DIRIGENTI				1	3					
SEGRETARIO GEN.					1					
<b>Totale personale</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>47</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>60</b>	<b>18</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	2,4	1,9	7,6	22,3	15,6	0,9	1,9	10,4	28,4	8,5

#### RIPARTIZIONE DEGLI ORGANI DI VERTICE POLITICI PER GENERE ED ETÀ'

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
PRESIDENTE					1					

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER FIGURA GIURIDICA (ELEVATA QUALIFICAZIONE E CAPO UFFICIO), GENERE ED ETA'**

Personale	UOMINI						DONNE				
	totale	<=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
E.Q.	22	-	-	1	5	9	-	-	1	4	2
Capo Ufficio	24	-	-	1	5	1	-	1	3	10	3
<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>5</b>

**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	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	5	1	7	14	3	<b>30</b>	49,2	28,6	2	3	9	15	2	<b>31</b>	50,8	29,2
Tra 3 e 5 anni	0	2	1	2	0	5	55,6	4,8	0	1	0	3	0	4	44,4	3,8
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	3	1	4	100,0	3,8	0	0	0	0	0	0	0	0
Superiore a 10 anni	0	1	9	28	28	<b>66</b>	48,2	62,9	0	0	12	42	17	<b>71</b>	51,8	67,0
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>47</b>	<b>32</b>	<b>105</b>			<b>2</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>60</b>	<b>19</b>	<b>106</b>		
<b>Totale %</b>	2,4	1,9	8,1	22,3	15,2	49,8			0,9	1,9	10,0	28,4	9,0	50,2		

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

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

**PERSONALE DIRIGENZIALE E SEGRETARIO GENERALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Laurea	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Laurea magistrale	5	100,0	0	0,0	5	100,0
Master di I livello	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Master di II livello	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Dottorato di ricerca	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Totale personale</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	2,38		0,0		2,38	

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

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

**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>
AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	12	70,6	5	29,4	17	8,3
AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	14	93,3	1	6,7	15	7,3
AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	1	33,3	2	66,7	3	1,5
AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	2	33,3	4	66,7	6	2,9
AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	21	38,9	33	61,1	54	26,2
AREA ISTRUTTORI	Diploma di laurea (breve)	1	100,0	0	0,0	1	0,5
AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	8	44,4	10	55,6	18	8,7
AREA FUNZIONARI E E.Q.	Diploma di scuola superiore	11	57,9	8	42,1	19	9,2

AREA FUNZIONARI E E.Q.	Diploma di laurea (breve)	1	25,0	3	75,0	4	1,9
AREA FUNZIONARI E E.Q.	Laurea magistrale	28	41,8	39	58,2	67	32,5
AREA FUNZIONARI E E.Q.	Master di I livello	1	50,0	1	50,0	2	1,0
<b>Totale personale</b>		<b>100</b>		<b>106</b>		<b>206</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>48,5</b>		<b>51,5</b>			

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

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

Al 31 dicembre 2023 il personale della Provincia risulta pari a **211 persone** (con una unità in più rispetto al 2022) di cui 105 uomini e 106 donne.

Una sostanziale **disparità di genere** si conferma **nei ruoli apicali: tutta la dirigenza è di sesso maschile** (4 Dirigenti e 1 Segretario generale).

Anche le Elevate Qualificazioni - **E.Q. sono ricoperte per il 68% da uomini**: su 22 E.Q. 15 sono uomini e soltanto 7 sono donne.

Si evidenzia inoltre la prevalenza del personale nella fascia di età superiore ai 50 anni (74,9%).

## SEZIONE 2 CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

### 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	Tot % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % (1)	% di gener e (3)
Tempo Pieno	4	3	15	46	32	100	52,9	95,2	2	4	17	50	16	89	47,1	84
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	9	2	16	100	15,1
Part Time <=50%	1	1	1	1	1	5	83,3	4,8	0	0	0	1	0	1	16,7	0,9
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>47</b>	<b>33</b>	<b>105</b>	<b>49,8</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>60</b>	<b>18</b>	<b>106</b>	<b>50,2</b>	<b>100</b>
<b>Totale %</b>	<b>2,4</b>	<b>1,9</b>	<b>7,6</b>	<b>22,3</b>	<b>15,6</b>	<b>49,8</b>	-	-	<b>0,9</b>	<b>1,9</b>	<b>10,4</b>	<b>28,4</b>	<b>8,5</b>	<b>50,2</b>	-	-

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

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età  Tipo Misura conciliazione	UOMINI								DONNE							
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Total e % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Total e % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 83,33%											5	5	3	13	100,0	30,2
Personale che fruisce di part time VERTICALE 50%	1	1	1	1	1	5	83,3	41,7				1		1	16,7	2,3
Personale che fruisce di part time MISTO 91,67%												1	1	2	100,0	4,7
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 69%												1		1	100,0	2,3
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	1	4	1	7	23,3	58,3	0	1	9	9	4	23	76,7	53,5
Personale che fruisce del lavoro agile												1	2	3	100,0	7,0
Personale che fruisce di orari flessibili																
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)																
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>21,8</b>	<b>100,0</b>		<b>1</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>78,2</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale %</b>	<b>1,8</b>	<b>3,6</b>	<b>3,6</b>	<b>9,1</b>	<b>3,6</b>	<b>21,8</b>				<b>1,8</b>	<b>25,5</b>	<b>32,7</b>	<b>18,2</b>	<b>78,2</b>		

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

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	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	276	43,3	361	56,7	637	28,9
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	243	21,7	878	78,3	1121	50,9
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	22	100,0	22	1,0
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	180	42,9	240	57,1	420	19,1
<b>Totale permessi</b>	<b>699</b>	<b>31,8</b>	<b>1501</b>	<b>68,2</b>	<b>2200</b>	

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

(2) La percentuale è calcolata sul totale dei permessi

#### Analisi delle misure di conciliazione:

- per quanto riguarda il **part-time** si nota una differenza di genere in quanto ne usufruiscono solo **5 uomini** ovvero il **4,8 %** del totale dei dipendenti uomini, e **17 donne** ovvero il **16%** del totale delle dipendenti donne. Nel 2022 il dato era il seguente: 4 uomini pari al 3,8 %, e 22 donne pari al 21% . Si conferma quindi che **anche nel 2023 il lavoro part time continua ad essere una scelta prevalentemente femminile**. Rispetto all'anno precedente si registra comunque un lieve incremento per gli uomini e un lieve decremento per le donne;
- anche per quanto riguarda il **lavoro a distanza** si nota che viene svolto **prevalentemente da donne** (su un totale di 33 persone 26 sono donne e 7 uomini) . Rispetto al 2022 **le prestazioni di lavoro a distanza sono passate da 35 a 33**, con un decremento percentuale **dal 16,7% al 15,6%** sul totale del personale dipendente (a causa di pensionamenti);
- anche i permessi relativi alla **Legge 104** sono così distinti: **quelli giornalieri** vengono utilizzati per il 43,3 % dagli uomini e per il 56,7 % dalle donne, mentre **quelli orari** vengono utilizzati per il 21,7% dagli uomini e per il **78,3 % dalle donne**. Le donne appaiono maggiormente impegnate nelle attività di cura e assistenza familiare;
- per quanto riguarda infine i **congedi parentali** sono così distinti: **quelli giornalieri** vengono utilizzati **solo da donne** (22) mentre **quelli orari** vengono utilizzati per il 42,9 % dagli uomini contro il **57,1 % delle donne**. Anche in questo caso sono le donne ad essere maggiormente impegnate nelle attività di cura e assistenza familiare.

Nel vigente Regolamento sull'orario di lavoro sono previste **fasce di flessibilità sia in entrata che in uscita** e sono altresì previste forme di flessibilità aggiuntive per coloro che hanno figli di età inferiore a 12 anni, che assistono parenti (disabili non in stato di gravità), che sono inseriti in progetti terapeutici di recupero, che svolgono attività di volontariato, che utilizzano in modo regolare un mezzo pubblico.

Su richiesta del/la dipendente, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica, **sono state soddisfatte tutte le richieste di trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time** e viceversa.

E' operativo l'istituto delle **ferie e dei riposi solidali** che prevede che i/le dipendenti possano cedere una parte delle proprie ferie ad altri colleghi che ne abbiano necessità per l'assistenza a figli che necessitano di cure costanti.

## SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

### a) Piano Triennale della Azioni Positive

Con Decreto di Governo n.15 del 31/01/2024 l'Amministrazione provinciale ha approvato il PIAO 2024-26 che include la *Programmazione triennale delle azioni positive 2024-26*.

Per il **2024** l'Ente ha previsto la realizzazione delle seguenti azioni positive:

#### AMBITO 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Valutazione biennale dello stress lavoro correlato (anche in un'ottica di genere) e delle azioni di miglioramento
- Analisi di genere e di età sulle criticità emerse dal Questionario sul Benessere 2023
- Somministrazione di Questionario sul Benessere organizzativo 2024
- Monitoraggi di cui alla Direttiva 2/2019 (Allegati 1 e 2)
- Almeno 1 riunione annuale tra i soggetti competenti su tematiche relative a benessere, sicurezza e legalità
- Attivazione di una procedura per agevolare la segnalazione anonima di condizioni di disagio tipo whistleblowing
- Almeno 1 azione di miglioramento del luogo di lavoro suggerita dal Questionario sul Benessere organizzativo 2023
- Almeno 2 azioni di diffusione del Codice di comportamento del personale della Provincia di Pesaro e Urbino
- Almeno 1 riunione interna con tutto il personale per favorire la circolazione delle informazioni di interesse comune e sugli strumenti di programmazione generale
- Almeno 2 riunioni interne di ciascuna dirigenza sui propri obiettivi di performance e sui risultati raggiunti
- Almeno 2 azioni di comunicazione per migliorare la conoscenza dei ruoli degli organismi e delle figure per le pari opportunità dell'Ente
- Coinvolgimento del CUG attraverso la sua funzione consultiva prevista dal punto 3.6 della Direttiva 2/2019

#### AMBITO 2 - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

- Diffusione delle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e delle forme di flessibilità disponibili attraverso l'aggiornamento pagina intranet dedicata
- Applicazione del nuovo Regolamento sul lavoro a distanza attraverso l'accoglimento di almeno l'80% delle richieste
- Attivazione e/o aggiornamento di risorse formative/informative per supportare il rientro del personale assente per periodi prolungati

#### AMBITO 3 - PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

- Almeno 6 iniziative di Comunicazione istituzionale, sia pubbliche che interne, su cultura di genere, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alla violenza: celebrazioni per l'8 marzo e il 25 novembre + 4 incontri pubblici di diffusione del *"Prontuario per il linguaggio che valorizza le differenze"*)
- Almeno l'80% di soddisfacimento delle richieste di collaborazioni e patrocini richiesti da altri Enti, associazioni e altri soggetti
- Almeno 2 azioni di diffusione della programmazione delle azioni positive per le pari opportunità
- Verifica dell'applicazione interna del *"Prontuario per il linguaggio che valorizza le differenze"* in tutta la modulistica e negli atti amministrativi

#### AMBITO 4 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

- Progetto formativo *"Rimettersi in gioco"* per lo sviluppo e la crescita personale e organizzativa, e per contrastare condizioni di malessere e mobbing
- Attivazione di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale (punto 3.5 Direttiva 2/2019)
- Formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza sulle donne, anche attraverso la partecipazione del 100% del personale al corso Riforma-mentis sulla piattaforma Syllabus (pag. 11 Direttiva contro violenza sulle donne di novembre 2023)
- Attivazione di almeno 1 modulo formativo su leadership ed empowerment femminile (punto F Linee guida su parità di genere ottobre 2022)

Nel **2023** l'Ente ha realizzato le seguenti Azioni positive:

#### AMBITO 1 – BENESSERE ORGANIZZATIVO

- *Questionario sul Benessere organizzativo* che include una sezione sul lavoro da remoto (a cura del CUG con comparazione dei dati 2013 e 2021) e relativa diffusione dei risultati e degli ambiti di intervento in cui intervenire con azioni di miglioramento, anche in vista della redazione quanto più possibile condivisa del PAP 2024/26
- Approvazione nuovo *"Regolamento sulla disciplina del "Lavoro a distanza" nelle modalità di lavoro agile e lavoro da remoto"* (Decreti presidenziali n. 118 del 25 maggio 2023 e n. 275 del 23.11.2023)

## AMBITO 2- FORMAZIONE E INFORMAZIONE

- 2 Giornate formative nell'ambito del Progetto *"Le parole creano la realtà"* per la redazione e applicazione di Linee guida linguaggio di genere (per tutto il personale)
- Redazione e diffusione del *Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze*
- Realizzazione iniziative di comunicazione su pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni e alla violenza:
  - 25 novembre *Calendario provinciale iniziative per la Giornata contro la violenza sulle donne*
  - *Campagna "Strumenti, figure e organismi per le pari opportunità della Provincia di PU"*
  - *Convegno "Lotta alle mafie - Il coraggio delle donne: voci femminili nella pratica quotidiana del contrasto alle mafie"*
  - 28 novembre *Convegno "Le parole creano la realtà" per presentazione Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze*
  - *Inaugurazione Panchina rossa della Provincia*
  - 4 Conferenze *"Universo Donna Reprise - La parola delle donne"*
  - *Convegno "Politiche di genere: amministratrici a confronto" (azione non inclusa nel PAP 2023)*
  - 8 marzo *Presentazione del Video "Un corpo in vendita" al personale dell'Ente (azione non inclusa nel PAP 2023)*

- Aggiornamento pagine web dedicate alle Pari opportunità

## AMBITO 3 - MONITORAGGIO E INDAGINI

- Aggiornamento 2023 del Piano triennale Azioni Positive 2021/23
- Redazione e invio al CUG Allegato 1 di cui alla Direttiva 2/2019
- Verifica segnalazioni o richieste agli organismi di parità

## AMBITO 4 - VALORIZZAZIONE DEGLI ORGANISMI E FIGURE DI PARITÀ

- Azioni di sostegno alla Consigliera di parità (Seminario su Certificazione di Parità di genere a Pesaro e a Gabicce)
- Diffusione azioni del CUG
- 2 incontri interni tra organismi e figure di parità dell'Ente e altri Uffici su benessere, sicurezza, legalità e azioni positive
- Concessione patrocinio a iniziative per le pari opportunità e contro la violenza di genere (Calendario provinciale iniziative per il 25 novembre)
- Partecipazione alla Rete antiviolenza provinciale e alla Rete regionale dei CUG MarCug

✓

## b) Fruizione per genere della formazione

Classi età Tipo Formazione	UOMINI								DONNE							
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	4	4	17	32	40	97	47,3	17,8	2	4	22	56	24	108	52,7	41,1
Aggiornamento professionale	0	8	402	593	130	1.133	38,7	79	0	0	220	946	625	1.791	61,3	93,1
Competenze manageriali/Relazionali	0	2	6	44	0	52	86,7	3,6	0	0	0	4	4	8	13,3	0,4
Tematiche CUG	0	0	16	124	12	152	90,5	10,06	0	0	0	12	4	16	9,5	0,8
Violenza di genere																
Altro (specificare)																
Totale ore	4	14	441	793	182	1.434		100,0	2	4	242	1.018	657	1.923		100,0
Totale ore %	0,1	0,4	13,1	23,6	5,4	42,7			0,1	0,1	7,2	30,3	19,6	57,3		

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

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Dai dati emerge che sul totale delle ore di formazione/aggiornamento erogate nel 2023, **il 42,7% è stato fruito da uomini e il 57,3% da donne**, confermando un trend di aumento della formazione fruita dalle donne (nel 2022 le ore di formazione erano fruita per il 46,5 % dagli uomini e per il 53,5 % dalle donne).

## c) La Provincia di Pesaro e Urbino non ha adottato il Bilancio di genere

## d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Mobilità n. 2 collaboratori area tecnica per servizio 4	3	75,0	1	25,0	4	12,5	U
Mobilità n. 1 collaboratore amministrativo servizio 7	1	25,0	3	75,0	4	12,5	U
Mobilità n. 1 Funzionario area Amministrativa per Direzione Generale	1	25,0	3	75,0	4	12,5	U

Concorso Funzionario Informatico	2	50,0	2	50,0	4	12,5	U
Concorso Funzionario Tecnico Servizio 6	2	50,0	2	50,0	4	12,5	U
Concorso n. 2 Funzionari Tecnici Servizi 4 e 6	3	75,0	1	25,0	4	12,5	U
Funzionario Tecnico per Direzione Generale	3	75,0	1	25,0	4	12,5	U
N. 4 posti istruttore Amministrativo	2	50,0	2	50,0	4	12,5	U
<b>Totale personale</b>	<b>17</b>	<b>53,1</b>	<b>15</b>	<b>46,9</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>8,1</b>		<b>7,1</b>		<b>15,2</b>		

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

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

Le commissioni di concorso per il reclutamento del personale sono state attivate nel rispetto della normativa garantendo (e il più delle volte superando) la percentuale di 1/3 dei posti riservati alle donne prevista dalla legge.

#### e) differenziali retributivi uomo/donna

##### POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
16.000,00	1	33,3	2	66,7	3	13,6
12.900,00	1	33,3	2	66,7	3	13,6
10.500,00	8	88,9	1	11,1	9	40,90
9.000,00	5	83,3	1	16,7	6	27,3
7.500,00	0		1	100,0	1	4,5
<b>Totale personale</b>	<b>15</b>	<b>68,2</b>	<b>7</b>	<b>31,8</b>	<b>22</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>7,11</b>		<b>3,32</b>		<b>10,43</b>	

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

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

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	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
AREA OPERATORI ESPERTI	28.331,57	24.669,66	- 3.661,91	- 6,91
AREA ISTRUTTORI	29.130,60	28.709,12	- 421,48	- 0,73
AREA FUNZIONARI E E.Q.	38.312,57	36.919,60	- 1.392,97	- 1,85
DIRIGENTI	90.054,49	0		
DIRETTORE GENERALE	107.530,43	0		
<b>Totale personale</b>				
<b>% sul personale complessivo</b>				

Dall'analisi dei dati emerge quanto segue:

- **non sono presenti dirigenti donne**
- nella retribuzione del personale **non dirigenziale** si nota un divario economico a favore degli uomini (più marcato nell'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI), da attribuirsi al trattamento accessorio (straordinari ecc.). Tale **divario è in riduzione** rispetto a quello del 2022 pari a -13,6 % Area operatori esperti , -3,48% Area istruttori e - 4,47% Area funzionari e E.Q.)

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per quanto riguarda il Benessere organizzativo del personale nel 2023 è stata realizzata un'indagine a cura del CUG con il supporto dell'ufficio Statistica.

Il **Questionario sul Benessere organizzativo** è stato reso disponibile al personale dell'Ente dal 21 settembre 2023 al 13 ottobre 2023 ed ha evidenziato alcune criticità riassunte nelle seguenti "CONCLUSIONI DEL CUG":

### *"CONCLUSIONI DEL CUG*

*Dall'analisi dei vari ambiti di indagine sono emersi alcuni elementi decisamente positivi e alcuni aspetti che necessitano di un miglioramento.*

*Tra gli elementi positivi da valorizzare ci sono un ottimo rapporto con i colleghi e le colleghe, affezione e orgoglio per il proprio Ente e una buona soddisfazione generale per il proprio lavoro e per le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro a distanza interessa la maggioranza del personale. Gli organismi e le figure per le pari opportunità appaiono sufficientemente noti.*

*Tra le criticità emergono la presenza di situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento dell'attività lavorativa quotidiana ed una percentuale di atti di mobbing e molestie, oltre a forme di discriminazione di vario tipo. Ulteriori criticità emergono anche per la formazione, per i percorsi di carriera e di sviluppo professionale, per la comunicazione interna ed esterna e nella valutazione dell'impegno e delle capacità personali. Tali criticità non risultano evidenziate al CUG, alla Consigliera di fiducia o alla Consigliera di parità provinciale.*

A tale riguardo, oltre al costante monitoraggio e alla presa in carico dei suggerimenti di cui alla domanda 11, si evidenziano i seguenti ambiti di intervento:

- salute e stress: maggiore attenzione a fenomeni di malessere e mobbing
- equità: maggiore valorizzazione dell'impegno e delle capacità personali
- informazione/formazione: maggiore circolazione interna delle informazioni e formazione maggiormente mirata all'attività lavorativa
- comunicazione: potenziamento attività di sensibilizzazione sul contrasto alle discriminazioni."

Tali conclusioni sono state trasmesse il 18 dicembre all'Amministrazione provinciale quale elemento propositivo per la redazione del PAP 2024/26. Si evidenzia che diverse indicazioni sono state già recepite introducendo nel PAP 2024/26 specifiche azioni positive (per i dettagli si veda pag. 8).

Nel 2023 è stata effettuata anche la **Valutazione dello stress lavoro correlato** ai sensi dell'art 17 comma1 lett.A e dell'art 28 DL n. 81 del 9/4/2008) prodotta da SEA GRUPPO Srl di Fano da cui è emerso un livello di rischio identificato per tutte le mansioni come BASSO. Siccome tale risultato non appare coerente con alcune criticità emerse dal *Questionario sul Benessere organizzativo 2023* realizzato dal CUG si evidenzia l'opportunità che la prossima *Valutazione dello stress lavoro correlato* **venga integrata dalla valutazione soggettiva dei lavoratori e delle lavoratrici**, ritenuta peraltro "consigliabile quando il numero di lavoratori consenta di ottenere un numero statisticamente significativo di questionari/interviste..". Non è stata effettuata valutazione del rischio in ottica di genere.

Per quanto riguarda i **Codici e Regolamenti** adottati dall'Ente si evidenziano:

- **Codice Etico per la tutela della dignità delle Lavoratrici e dei Lavoratori della Provincia di Pesaro e Urbino** (approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 23 del 05/07/2019 - [https://www.provincia.pu.it/fileadmin/grpmnt/1051/Codice\\_Etico.pdf](https://www.provincia.pu.it/fileadmin/grpmnt/1051/Codice_Etico.pdf))
- **Codice di comportamento aziendale della Provincia di Pesaro e Urbino** (30/01/2014 [https://www.provincia.pu.it/fileadmin/grpmnt/1053/Codice\\_di\\_Compportamento.pdf](https://www.provincia.pu.it/fileadmin/grpmnt/1053/Codice_di_Compportamento.pdf)). Nel 2023 l'Ente ha proceduto alla redazione dell'aggiornamento del Codice di comportamento che ha visto una prima fase di approfondimento (sui temi del conflitto di interessi e della performance, del linguaggio inclusivo e rispettoso del genere, e di alcune prime valutazioni scaturite dall'analisi degli esiti del Questionario 2023 sul Benessere organizzativo) ed una seconda fase di sottoposizione a procedura partecipativa, richiesta di parere del CUG (parere positivo prot. 2682 del 24/01/24) e proposta di adozione.

## SEZIONE 5 – PERFORMANCE

Tutti gli obiettivi di pari opportunità indicati nel **PAP 2021/23** sono collegati alla Performance, come si legge a pag. 4 del Piano:

*"Gli interventi del presente Piano si pongono in linea con il Documento unico di Programmazione (DUP) con il Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) che assorbe tra altri il Piano della Performance ( con il quale è attuata l'integrazione) e il Piano della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza*

dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. **Contribuisce, pertanto, a definire e valutare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs.27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti"**

Tra gli obiettivi strategici 2023 di pari opportunità presenti nel **PIAO 2023/25** si riscontrano a pag. 12:

- *Tema strategico 8: pari opportunità*
- *Obiettivo strategico 8: Promuovere le pari opportunità e valorizzare le differenze*
- *Obiettivi operativi:*
  - 8.1: *Individuare azioni per favorire la parità di genere*
  - 8.2: *Mantenimento del CUG*

Per quanto riguarda la valutazione delle performance individuali, tra gli obiettivi esecutivi del 2023 presenti sia nel PIAO 2023/25 (pag. 28) si riscontrano:

- *Obiettivo della Direzione generale - "Redazione di linee guida operative della Provincia di Pesaro e Urbino per l'uso del linguaggio amministrativo di genere": nel 2023, a conclusione di un progetto formativo aperto al personale dell'Ente, è stato redatto e diffuso un "Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze"*
- *Azione esecutiva della dirigenza competente - "Attuare le azioni positive previste per la promozione delle pari opportunità - allegato B – e evidenziate nello specifico paragrafo della Sezione 2.1/2.2" : nel 2023 sono state attuate tutte le azioni positive programmate per la promozione delle pari opportunità (vedi report su azioni PAP 2023 a pag. 9).*
- 

Per favorire la partecipazione del personale (compresi i vertici) ai corsi di formazione relativi alle pari opportunità o al contrasto alla violenza, il CUG raccomanda che venga considerato elemento di valutazione della Performance la partecipazione ai suddetti corsi.

## **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITÀ**

Il CUG della Provincia di Pesaro e Urbino - per il mandato 2022/26 - è stato nominato con **Determina del Direttore generale n. 409 del 12 aprile 2022**, preceduta dalla nota del 02/02/2022, prot. n.3258 di richiesta alle tre Organizzazioni sindacali competenti (CGIL – CISL – UIL) dell'indicazione del proprio componente effettivo e supplente, dalla Determina dirigenziale n. 78 del 03/02/2022 con cui è stato approvato l'Avviso interno di manifestazione di interesse alla procedura comparativa per la designazione di parte pubblica dei componenti effettivi e supplenti, e da un ulteriore Avviso interno (prot. n. 5951/2022) di riapertura dei termini.



Le attività del CUG sono rese disponibili sulle pagine internet ed intranet del sito della Provincia, e diffuse attraverso mail al personale dell'Ente.

Il CUG inoltre:

- non dispone di budget per cui le attività vengono realizzate grazie alle risorse di vari uffici dell'Ente (in particolare dagli Uffici Pari Opportunità, Personale, Formazione, Comunicazione e Statistica) e alla sinergia con la Consigliera provinciale con delega alle Pari opportunità e con la Consigliera di Parità
- nel 2023 non sono state attivate risorse per la formazione specifica dei/delle componenti del CUG
- al CUG sono dedicate una pagina intranet e una sezione dedicata del sito istituzionale. Per le riunioni del CUG vengono rese disponibili le Sale della Provincia e, se necessario, il collegamento in video conferenza in una stanza virtuale dedicata ( MeetPU)
- il funzionamento del CUG e i suoi rapporti con l'Amministrazione sono regolati dal *“Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Pesaro e Urbino”* approvato nel 2012 con la prima istituzione del CUG, e aggiornato nel 2022 con Decreto di Governo n. 171 del 28/07/2022
- nel 2023 il CUG si è riunito sette volte:
  - 10 gennaio: Proposte su Aggiornamento 2023 del PAP 21/23 e definizione attività CUG 2023
  - 27 gennaio: Parere all'Aggiornamento 2023 del PAP 2021/2023
  - 9 marzo: Analisi Allegato 1 di cui alla Direttiva 2/2019
  - 27 marzo: Redazione Allegato 2 di cui alla Direttiva 2/2019
  - 4 aprile: Parere sulla bozza del Regolamento disciplinante il lavoro a distanza
  - 14 giugno: Parere sul Piano Triennale della Formazione 2023/2025 e definizione del *Questionario su Benessere organizzativo*
  - 6 dicembre: Proposte per il PAP 2024/26 e Report sul *Questionario su Benessere organizzativo*

I verbali di tutte le riunioni sono stati acquisiti al protocollo dell'Ente e resi disponibili nella rete intranet dell'Ente.

- il CUG collabora con la Consigliera di parità provinciale e con la Consigliera di fiducia (componente del CUG) e aderisce alle varie iniziative autorizzando l'utilizzo di un proprio Logo

## B. ATTIVITA'

### *POTERI PROPOSITIVI:*

Il CUG ha dato il suo contributo alla diffusione della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e del potenziamento del benessere organizzativo. Queste le attività propositive effettuate nel 2023:

- partecipazione ad **incontri interni tra organismi e figure di parità dell'Ente** e altri Uffici su benessere, sicurezza, legalità e azioni positive
- attività propositiva in merito all'**Aggiornamento 2023 del PAP 2021/23** e al nuovo **PAP 2024/26** comprensivo di proposte a seguito degli esiti del "Questionario sul Benessere organizzativo 2023"
- partecipazione alla **Cabina di regia** per il Progetto "*Le parole creano la realtà*" per la redazione e applicazione di Linee guida linguaggio inclusivo e rispettoso del genere

### *POTERI CONSULTIVI:*

Queste le attività consultive del CUG effettuate nel 2023:

- Parere in merito all'Aggiornamento 2023 del PAP 2021/23
- Parere sulla bozza del Regolamento disciplinante il lavoro a distanza
- Parere sul Piano Triennale della Formazione 2023/2025
- Codice di comportamento 2023 (parere espresso a gennaio 2024)

### *POTERI DI VERIFICA:*

Queste le attività di verifica del CUG effettuate nel 2023:

- verifica attuazione del Piano triennale di azioni positive 2022 (vedi Allegato 2 anno 2023)
- analisi degli esiti Questionario sul Benessere organizzativo 2023 (vedi pag. 14)
- verifica forme di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere (vedi Allegato 2 anno 2023)

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Al 31 dicembre 2023 il personale della Provincia risulta pari a 211 dipendenti (105 uomini e 106 donne) di cui il 75% con età superiore ai 50 anni.

Per quanto riguarda il **part-time** si nota che ne usufruiscono solo 5 uomini ovvero il 4,8 % del totale dei dipendenti uomini, e 17 donne ovvero il 16% del totale delle dipendenti donne. Si conferma quindi che anche nel 2023 **il lavoro part time continua ad essere una scelta prevalentemente femminile**. Rispetto all'anno precedente si registra comunque un lieve incremento per gli uomini e un lieve decremento per le donne.

Per quanto riguarda il **lavoro a distanza** si nota che viene svolto prevalentemente da donne (su un totale di 33 persone 26 sono donne e 7 uomini) . Rispetto al 2022 le prestazioni di lavoro a distanza sono passate da 35 a 33, con un decremento percentuale dal 16,7% al 15,6% sul totale del personale dipendente (a causa di pensionamenti).

I permessi relativi alla **Legge 104** giornalieri vengono utilizzati per il 43,3 % dagli uomini e per il 56,7 % dalle donne, mentre quelli orari vengono utilizzati per il 21,7% dagli uomini e per il 78,3 % dalle donne. Per i **congedi parentali** quelli giornalieri vengono utilizzati solo da donne (22) mentre quelli orari vengono utilizzati per il 42,9 % dagli uomini contro il 57,1 % delle donne. **Le donne appaiono quindi maggiormente impegnate nelle attività di cura e assistenza familiare.**

Le **ore di formazione/aggiornamento** erogate nel 2023 sono state fruite per il 42,7% da uomini e per il 57,3% da donne, confermando un trend di **aumento della formazione fruita dalle donne** .

Una sostanziale **disparità di genere si conferma nei ruoli apicali** in quanto tutta la dirigenza è di sesso maschile (4 Dirigenti e 1 Segretario generale). Anche le Elevate Qualificazioni - E.Q. sono ricoperte per il 68% da uomini: su 22 E.Q. 15 sono uomini e soltanto 7 sono donne.

Nella retribuzione del personale non dirigenziale si nota un **divario economico a favore degli uomini** da attribuirsi al trattamento accessorio (straordinari ecc.). Tale divario è in riduzione rispetto a quello del 2022.

Il CUG esprime una valutazione positiva per le seguenti attività realizzate dall'Ente:

- l'attuazione delle azioni positive previste dal PAP per l'anno 2023
- la **maggiore integrazione tra gli organismi e le figure di parità e i servizi dell'Ente**, in quanto si è proseguito con la prassi degli incontri interni su benessere, sicurezza, legalità e azioni positive. In particolare sono stati apprezzati i percorsi di condivisione sia per la redazione del Programma delle azioni positive 2024/26, che per la redazione e diffusione delle Linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere;

- il **maggior coinvolgimento del CUG** in quanto si è osservato un incremento dei pareri richiesti;
- la **conciliazione dei tempi di vita/lavoro** in quanto, su richiesta del/della dipendente, e compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica, nel 2023 l'Ente ha soddisfatto tutte le richieste di trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time e viceversa;
- il **lavoro a distanza**, in quanto l'Ente nel 2023 ha superato il regime transitorio che fino al 2022 lo riservava solo a particolari categorie di dipendenti, approvando il nuovo *“Regolamento sulla disciplina del “Lavoro a distanza” nelle modalità di lavoro agile e lavoro da remoto”*
- la **formazione e l’aggiornamento** in quanto nel 2023 l'Ente ha completato il percorso formativo *“Le parole creano la realtà”* per la redazione e applicazione di Linee guida linguaggio rispettoso del genere, impegnandosi a diffonderne i contenuti e a promuoverne l’applicazione sia all’interno dell’Ente che presso altre pubbliche amministrazioni del territorio. Inoltre, per quanto riguarda l’accesso alla formazione, dal 2025 la **richiesta di fabbisogno formativo** verrà rilevata da parte di tutto il personale dell’Ente, coinvolgendolo direttamente, come suggerito dal CUG
- i **questionari sul benessere organizzativo** in quanto l'Ente ha supportato, con l’Ufficio Statistica e l’Ufficio Comunicazione, la realizzazione del Questionario sul Benessere organizzativo 2023 realizzato dal CUG, ma soprattutto ha preso in carico le criticità emerse dal report conclusivo attivando, nel Programma delle azioni positive 2024/26, iniziative specifiche in alcuni dei seguenti ambiti di intervento evidenziati dal CUG:

*“- salute e stress: maggiore attenzione a fenomeni di malessere e mobbing*

*- equità: maggiore valorizzazione dell’impegno e delle capacità personali*

*- informazione/formazione: maggiore circolazione interna delle informazioni e formazione maggiormente mirata all’attività lavorativa*

*- comunicazione: potenziamento attività di sensibilizzazione sul contrasto alle discriminazioni.”*

Per il 2024, oltre alla realizzazione delle Azioni positive programmate, il CUG invita l’Amministrazione:

- a prestare la massima attenzione agli esiti del prossimo Questionario 2024 sul Benessere organizzativo previsto in autunno, proseguendo con la buona prassi di utilizzarne gli esiti per l’aggiornamento della programmazione delle Azioni positive future,
- ad integrare la prossima *Valutazione dello stress lavoro correlato* anche con la valutazione soggettiva espressa direttamente da lavoratori e lavoratrici,
- a coinvolgere maggiormente il CUG in tutte le funzioni previste dalla Direttiva 2/2019

Pesaro, 27/03/2024

La Presidente del CUG della Provincia di Pesaro e Urbino  
Fernanda Marotti