



Classifica: 001-22
Fascicolo: 1/2017

Pesaro, firmato digitalmente il 01/03/2022

AL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DELLA PROVINCIA

OGGETTO: ALLEGATO 1 ALLA DIRETTIVA 2/2019 RECANTE "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" -TRASMISSIONE DELLE INFORMAZIONI DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE AL CUG

Si trasmette in allegato il documento di cui all'oggetto, ai sensi della Direttiva 2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*".

Cordiali saluti.

Il Direttore Generale
DOMENICUCCI MARCO
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)



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 2021

Sommario

.....	1
ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”.....	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG.....	1
ANNO 2021.....	1
SEZIONE 1. Dati sul personale.....	3
TABELLA 1.1. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	3
.....	3
RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E FIGURA GIURIDICA.....	4
RIPARTIZIONE DEGLI ORGANI DI VERTICE POLITICI SUDDIVISI PER GENERE ED ETA’.....	4
TABELLA 1.1 B.....	4
TABELLA 1.2 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....	5
RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E TIPO DI PRESENZA.....	5
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	5
TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	6
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	6
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE E SEGRETARIO GENERALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO.....	7
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	7
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO/SELEZIONI PUBBLICHE.....	7
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’.....	8
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	9
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’.....	9
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti nel 2021.....	10
SEZIONE 3. Azioni da realizzare nell’anno 2022.....	14

Tipo di amministrazione: PROVINCIA DI PESARO E URBINO

SITUAZIONE AL 31.12.2021

SEZIONE 1. Dati sul personale

TABELLA 1.1. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Uomini 115 Donne 109 = TOTALE 224

Classi età Inquadramento		UOMINI					DONNE				
		<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
A1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
B1	31	-	3	1	12	8	-	-	1	3	3
BG3	19	-	-	6	10	-	-	-	-	1	2
C1	88	-	1	4	17	7	1	1	18	31	8
D1	67	-	-	7	16	12	-	-	9	16	7
DG3	12	-	-	-	2	4	-	-	-	4	2
DIRIGENTI	4	-	-	1	-	3	-	-	-	-	-
SEGRETARIO	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Personale totale	224	-	4	19	57	35	1	1	28	55	24
% sul personale complessivo		-	1,79	8,48	25,45	15,63	0,45	0,45	12,50	24,55	10,71

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E FIGURA GIURIDICA

TABELLA 1.1 A		UOMINI					DONNE				
	Personale 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
PO	23	-	-	1	8	6	-	-	2	3	3
Capo Ufficio	27	-	-	3	3	6	-	-	2	9	4
Totale	50	0	0	4	11	12	0	0	4	12	7

RIPARTIZIONE DEGLI ORGANI DI VERTICE POLITICI SUDDIVISI PER GENERE ED ETA'

TABELLA 1.1 B		UOMINI Età					DONNE Età				
Inquadramento	Classi età	<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
	PRESIDENTE						x				
CONSIGLIERE						x					
CONSIGLIERE						x					
CONSIGLIERE					x						
CONSIGLIERE			x								
CONSIGLIERE			x								
CONSIGLIERE			x								
CONSIGLIERE			x								
CONSIGLIERE		x									
CONSIGLIERE								x			
CONSIGLIERE								x			
CONSIGLIERE									x		
Totale	13	1	5	0	1	3	0	2	1	0	0
% sul totale degli organi di vertice		7,69	38,46	0	7,69	23,07	0	15,38	7,69	0	0

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

Tabella 1.2		UOMINI					DONNE				
Presenza	Personale 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
Tempo Pieno	200	-	3	18	55	35	1	-	21	48	19
Part Time >50%	17	-	-	-	-	-	-	1	6	7	3
Part Time <=50%	7	-	1	1	2	-	-	-	1	-	2
Totale	224	-	4	19	57	35	1	1	28	55	24

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E TIPO DI PRESENZA

Tabella 1.2 A

Presenza	Personale totale	UOMINI	% UOMINI	DONNE	% DONNE
Tempo Pieno	200	111	55,5	89	44,5
Part Time >50%	17	0	0	17	100
Part Time <=50%	7	4	57,1	3	42,9

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	%
16.000,00	1		2			
14.500,00	-		-			
12.900,00	1		2			
10.500,00	5		2			
9.000,00	8		1			
7.500,00			1			
Totale personale	15	13,04	8	7,33	23	
% sul personale complessivo	224					10,26

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

Classi età	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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni		4	3	4		11	9,56			1	3		4	3,67
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			20	67	17	104	90,43	1	1	37	50	16	105	96,33
Totale		4	23	71	17	115	100	1	1	38	53	16	109	100
Totale %	0	3,47	20,0	61,73	14,78	100		0,91	0,91	34,86	48,62	14,67		100

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 netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
.....	NON ESISTE DIVARIO	NON ESISTE DIVARIO		
.....				
.....				
.....				
Totale personale				224
% sul personale complessivo				100 %

NON ESISTE DIVARIO ECONOMICO RETRIBUTIVO TRA I GENERI NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO IN QUANTO E' APPLICATO LO STESSO CONTRATTO DI LAVORO

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE E SEGRETARIO GENERALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	5	100%	0	0%	5	100%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5				5	100,00%
% sul personale complessivo		2,23				

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	17		8	25
Diploma di scuola superiore	62		55	117
Laurea	2		3	5
Laurea magistrale	34		43	77
Master di I livello	1		1	2
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	115	100%	109	100%	224	
% sul personale complessivo		51,3		48,6		100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO/SELEZIONI PUBBLICHE

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso D1 - funzionario tecnico	2	18	2	22	4	20	U
Concorso C1 - istruttore tecnico	2	18	2	22	4	20	U
Mobilità D1 - funzionario	2	18	2	22	4	20	U
Mobilità C - istruttore tecnico	2	18	2	22	4	20	U
Mobilità D1 - funzionari tecnici	3	28	1	12	4	20	U

Totale personale	11	100%	9		20	100%	
% sul personale complessivo		100%		100		100,00%	

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

Classi età	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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 83,33% a richiesta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	5	2	13	12
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 75% a richiesta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 66,67 % a richiesta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale che fruisce di part time VERTICALE 50% a richiesta	-	-	1	-	1	2	1,7	-	1	-	-	1	2	1,8
Personale che fruisce di part time MISTO 91,67 a richiesta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2	1,8
Personale che fruisce di telelavoro	-	-	1	-	-	1	1,7	-	-	1	1	-	2	1,8
Personale che fruisce del lavoro agile	-	1	4	2	2	9	7,8	1	-	9	14	6	30	27,5
Personale che fruisce di orari flessibili					1	1	1,7							

Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		1	6	2	4	13	12,9	1	1	17	20	10	49	45,00
Totale %		7,7	46,1	15,43	30,8	100		2,0	2,0	35,0	41,0	20,4	100	

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 giornalieri L.104/1992 fruiti	484	23,8	448	24,3	932	24,03
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	858	13,4	1346	8,09	2204	10,16
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	-		15		15	6,69
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	18	62,8	29		47	45,39
Totale	876	100	1838	100	2714	100
% sul personale complessivo		25,57		12,18		37,75

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

Classi età	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	%
Obbligatoria (sicurezza)			7	28	5	40	68%	1		7	6	5	19	32%
Aggiornamento professionale			20,30	144	66	230,30	33%			180	176	118	474	67%

Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere			12		12	13 %			18	48	12	78	87%	
Altro (specificare)														
Totale ore			27,30	184	71	282,30	33 %	1		205	230	135	571	67%
Totale ore %			3%	22%	8%			0%		24%	27%	16%		

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti nel 2021

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NEL 2021

Con il **Piano delle Azioni Positive 2021/2023** la Provincia di Pesaro e Urbino ha confermato l'attenzione ai temi del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze. Gli obiettivi sono stati raggiunti attraverso la condivisione e la concertazione della programmazione e la loro realizzazione è legata a risorse strumentali e di personale interno e alla collaborazione trasversale dei vari Uffici dell'Ente.

L'Amministrazione provinciale per il 2021 non ha redatto il Bilancio di Genere

Iniziativa n. 1 Questionario sul Lavoro agile

Il Questionario sul lavoro agile 2021 è stato proposto dal CUG della Provincia di Pesaro e Urbino a tutto il personale dipendente ed è stato realizzato su piattaforma interna all'Amministrazione, con la collaborazione dei Sistemi Informativi e Statistici e dell'Ufficio Comunicazione dell'Ente

Obiettivo: Conciliazione tempi di vita e di lavoro e consolidamento dello smart working/ telelavoro

Azioni: somministrazione e diffusione dei risultati di un sondaggio interno su smart working – lavoro da remoto (telelavoro) e conoscenza organismi di parità

Attori coinvolti: CUG, Direzione generale, P.O Pari Opportunità, Ufficio Personale, CED e Ufficio Statistica, Ufficio Comunicazione/URP

Misurazione: % di partecipazione dei dipendenti 53%

Beneficiari: personale dell'Ente

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 2: Adozione atti amministrativi a supporto di smart working–lavoro da remoto (telelavoro)

Attraverso il lavoro agile la Provincia di Pesaro e Urbino ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020 e 2021, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi, ed è su tali basi che nel 2021 è stato sviluppato il POLA - Piano Organizzativo del Lavoro Agile.

Obiettivo: Conciliazione tempi di vita e di lavoro e consolidamento dello smart working – lavoro da remoto (telelavoro)

Azioni: redazione e approvazione del POLA (incluso nel PEG 21/23) con Decreto presidenziale n. 25 del 2 marzo 2021

Attori coinvolti: Presidente della Provincia, Direzione generale, P.O Pari Opportunità, Ufficio Personale, CED e Ufficio Statistica

Misurazione: n° atti approvati 1

Beneficiari: personale dell'Ente

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 3 - Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzato a favorire i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale; favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo; favorire la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time e viceversa

Azioni: Potenziamento di smart working e lavoro da remoto (telelavoro), incremento delle dotazioni tecnologiche per il lavoro da remoto, diffusione delle normative in materia di congedi

Attori coinvolti: Ufficio personale, Direzione Generale e tutti gli Uffici e Servizi dell'Ente

Misurazione:

- n° prestazioni in telelavoro aggiuntive rispetto al 2020: +1
- % di soddisfazione delle richieste di dotazioni tecnologiche per il lavoro da remoto: 100%
- n° posti di lavoro full time trasformati in part time e viceversa: + 1 a part time e + 11 a tempo pieno
- applicazione della normativa d'emergenza sui congedi parentali per assistenza figli o disabili a seguito dell'emergenza covid 19: SI
- diffusione normative in materia di congedi: SI

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 4: Valorizzazione degli Organismi di parità

La Provincia di Pesaro e Urbino promuove e sostiene le attività della Consiglieria di Parità, della Consiglieria di fiducia e del CUG

Obiettivo: designazione Consiglieria/e di parità effettiva/o e supplente della Provincia di Pesaro e Urbino 2021/2025

Azioni: atti amministrativi per la designazione e nomina delle Consigliere di Parità effettiva e supplente della Provincia di Pesaro e Urbino 2021/2025: Decreto 211/2021 di designazione, a cui è seguito il Decreto di nomina del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 16/12/2021

Attori coinvolti: Presidente della Provincia, Direzione generale e Ufficio Pari Opportunità

Misurazione: n° organismi di parità rinnovati: 1

Beneficiari: Personale dell'Ente, altre PA e Aziende del territorio

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 5 - Realizzazione di azioni di promozione rivolte a diversi livelli dell'Ente per far conoscere ed incentivare il ricorso al CUG

Obiettivo: Diffondere la conoscenza del ruolo e delle funzioni del CUG

Azioni: aggiornamento della pagina dedicata nel sito web della Provincia, invio mail, incontri periodici con i dipendenti, questionari interni e diffusione dei risultati

Attori coinvolti: Direzione Generale, CUG, Ufficio Comunicazione, Ufficio Pari Opportunità, CED e Ufficio Statistica

Misurazione: n° di azioni realizzate: 2 (aggiornamento pagina dedicata e diffusione risultati Questionario)

Beneficiari: personale dell'Ente

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 6 – Promozione e sostegno dell'attività della Consigliera di Parità

Obiettivo: supportare la Consigliera di parità e diffondere il suo ruolo, le sue attività e gli strumenti che può applicare anche al settore del lavoro privato

Azioni: promozione di incontri interni con la Consigliera di parità, attività di comunicazione del suo ruolo e delle sue iniziative, supporto alle azioni della Consigliera e all'organizzazione di incontri esterni con sindacati, ordini professionali, associazioni femminili ecc.

Attori coinvolti: Consigliera di parità, Direzione generale, Ufficio Pari Opportunità, CUG, Ufficio Comunicazione e soggetti esterni

Misurazione: % soddisfazione delle azioni di supporto richieste dalla Consigliera di parità: 100%

Beneficiari: lavoratrici e lavoratori

Spesa: per la Consigliera di parità euro 816 per indennità di funzione + euro 2.500 per rimborso spese (in fase di rendiconto) + risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 7 - Partecipazione del CUG al tavolo regionale MarCUG

Obiettivo promuovere e valorizzare le politiche di genere attraverso una collaborazione tra i vari CUG della regione Marche

Azioni: Partecipazione alle iniziative della rete MarCUG

Attori coinvolti: CUG della Provincia e del territorio regionale

Misurazione: % di partecipazione alle iniziative proposte dalla rete MarCUG: 100%

Beneficiari: personale della Provincia e degli enti che aderiscono alla rete

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 8 - Formazione e aggiornamento, organizzazione lavorativa

Obiettivo: Promuovere la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e riqualificazione professionale del personale della Provincia

Azioni: Corso formativo "Smart leadership" per la dirigenza e le figure di coordinamento e supporto al Seminario formativo "A colloquio con le PA" a cura della Consigliera di parità

Attori coinvolti: Ufficio Personale, Direzione Generale, Ufficio Formazione, Ufficio Pari Opportunità, Ufficio Comunicazione e Consigliera di Parità

Misurazione: n° di corsi realizzati/supportati: 2

Beneficiari: Personale dell'Ente, altre PA e Aziende

Spesa: euro 4.400 per il Corso "Smart leadership" su Capitolo "Prestazioni di servizio per percorsi di formazione rivolti al personale interno"

Iniziativa n. 9 Promozione di iniziative di contrasto alla violenza e di pari opportunità e stipula di accordi per contrastare le discriminazioni

Obiettivo Sostenere e promuovere iniziative di contrasto alla violenza e di promozione delle pari opportunità per contribuire alla crescita di una società più giusta e rispettosa. Potenziare gli interventi per prevenire e rimuovere ogni discriminazione nel mondo del lavoro ed ogni violazione delle pari opportunità nel territorio provinciale

Azioni: realizzazione e diffusione del Calendario delle iniziative per la “Giornata internazionale contro la violenza sulle donne”, concessione di patrocinii a iniziative contro la violenza di genere, adesione alla Campagna “Posto occupato”, sottoscrizione 24/5/2021 del “Protocollo della rete antiviolenza 2020-22 ”e Delibera del 29/04/2021 di adesione alla “Carta europea per le Pari Opportunità e l’Uguaglianza sul Lavoro”

Attori coinvolti: Ufficio Pari Opportunità, Consigliera di parità, Ufficio Comunicazione, Ufficio stampa, Associazioni del territorio, Ambito Territoriale Sociale n. 1 Pesaro, Ambiti del territorio provinciale, rete Antiviolenza provinciale

Misurazione: n° iniziative realizzate 5

Beneficiari: cittadini/e lavoratori/ci indipendentemente dal genere

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all’Ente

AZIONI NON PREVISTE DAL PAP

Iniziativa n. 10 Rassegna PARIMENTI L'invisibile diventa visibile – 3° incontro finale

Ciclo di incontri che hanno come filo conduttore *“l'invisibilità delle donne nella politica e nei libri di storia”* per sottolineare l’importanza di continuare a lavorare, con sempre maggiore impegno, sulla strada delle pari opportunità, affinché nessuna resti invisibile

Obiettivo: promuovere il ruolo delle donne a tutti i livelli e fornire strumenti di lavoro per costruire una sempre maggiore consapevolezza di come si possa in maniera concreta affrontare il tema delle Pari opportunità

Azioni: realizzazione del Video *“Corpi in vendita”* che verrà diffuso nel 3° evento della rassegna (2022)

Attori coinvolti: Ufficio Pari Opportunità, Ufficio Comunicazione, Ufficio Stampa e Associazione proponente il progetto

Misurazione: completamento del Video *“Corpi in vendita”*

Beneficiari: cittadinanza, docenti e popolazione scolastica degli Istituti superiori, personale della Provincia

Spesa: impegnati nel bilancio 2019 euro 2.000 per la realizzazione dei 3 incontri + risorse interne all’Ente

SEZIONE 3. Azioni da realizzare nell'anno 2022

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER IL 2022

Iniziativa n. 1 Questionario sul Benessere organizzativo o smart working – lavoro da remoto (telelavoro)

Proposta al CUG della Provincia di Pesaro e Urbino di un Questionario rivolto a tutto il personale dipendente da realizzare su piattaforma interna all'Amministrazione

Obiettivo: Benessere organizzativo, conciliazione tempi di vita e di lavoro, potenziamento di smart working - lavoro da remoto (telelavoro) e conoscenza organismi di parità

Azioni: somministrazione e diffusione dei risultati di un sondaggio interno

Attori coinvolti: CUG, Direzione generale, P.O Pari Opportunità, Ufficio Personale, CED e Ufficio Statistica, Ufficio Comunicazione

Misurazione: % di partecipazione dei dipendenti

Beneficiari: personale dell'Ente

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 2: Adozione atti amministrativi a supporto di smart working–lavoro da remoto (telelavoro)

Attraverso il lavoro agile la Provincia di Pesaro e Urbino ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020 e 2021, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi, ed è su tali basi che nel 2021 è stato sviluppato il POLA, che all'art. 6 indica le procedure per l'accesso al lavoro agile.

Obiettivo: Conciliazione tempi di vita e di lavoro e consolidamento dello smart working – lavoro da remoto (telelavoro)

Azioni: Decreto del Presidente della Provincia, su proposta del Segretario generale, del Progetto generale di lavoro agile dell'Ente (entro ottobre 2022)

Attori coinvolti: Presidente della Provincia, Direzione generale, P.O Pari Opportunità, Ufficio Personale, CED e Ufficio Statistica

Misurazione: n° atti approvati

Beneficiari: dipendenti dell'Ente indistintamente dal genere

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 3 - Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzato a favorire i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale; favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo; favorire la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time e viceversa

Azioni: Potenziamento di smart working e lavoro da remoto (telelavoro), incremento delle dotazioni tecnologiche per il lavoro da remoto, diffusione delle normative in materia di congedi

Attori Coinvolti: Ufficio personale, Direzione Generale, e tutti gli Uffici e Servizi dell'Ente

Misurazione:

- n° prestazioni lavorative in telelavoro aggiuntive rispetto al 2021
- % di soddisfazione delle richieste di dotazioni tecnologiche per il lavoro da remoto
- n° posti di lavoro full time trasformati in part time e viceversa
- diffusione normative in materia di congedi

Beneficiari: personale dell'Ente
Spesa: nessun impegno di spesa

Iniziativa n. 4: Valorizzazione degli Organismi di parità interni

la Provincia di Pesaro e Urbino promuove e sostiene le attività della Consigliera di Parità, della/del Consigliera/e di fiducia e del CUG

Obiettivo: nomina Consigliera/e di fiducia e rinnovo del CUG per il mandato 2022/26

Azioni: procedure amministrative per l'individuazione della/del Consigliera/e di fiducia e per il rinnovo del CUG per il mandato 2022/26

Attori coinvolti: Presidente della Provincia, Direzione generale, Ufficio Pari Opportunità, Personale dell'Ente, Sindacati

Misurazione: n° organismi di parità rinnovati: 2

Beneficiari: Personale dell'Ente

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 5 - Realizzazione di azioni di promozione rivolte a diversi livelli dell'Ente per far conoscere ed incentivare il ricorso al CUG

Obiettivo: Diffondere la conoscenza del ruolo e delle funzioni del CUG

Azioni: aggiornamento della pagina dedicata nel sito web della Provincia, invio mail, incontri periodici con i dipendenti, questionari interni e diffusione dei risultati

Attori coinvolti: Direzione Generale, CUG, Ufficio Comunicazione, Ufficio Pari Opportunità, CED e Ufficio Statistica

Misurazione: n° di azioni realizzate

Beneficiari: personale dell'Ente

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 6 – Promozione e sostegno dell'attività della Consigliera di Parità

Obiettivo: supportare la Consigliera di parità e diffondere il suo ruolo, le sue attività e gli strumenti che può applicare anche al settore del lavoro privato

Azioni: promozione di incontri interni con la Consigliera di parità, attività di comunicazione del suo ruolo e delle sue iniziative, supporto alle azioni della Consigliera e all'organizzazione di incontri esterni con sindacati, ordini professionali, associazioni femminili ecc.

Attori Coinvolti: Consigliera di parità, Direzione generale, Ufficio Pari Opportunità, CUG, Ufficio Comunicazione e soggetti esterni

Misurazione: % soddisfazione delle azioni richieste dalla Consigliera di parità

Beneficiari: lavoratrici e lavoratori

Spesa: Indennità e rimborso spese alla Consigliera di parità + risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 7 Partecipazione del CUG al tavolo regionale MarCUG

Obiettivo promuovere e valorizzare le politiche di genere attraverso una collaborazione tra i vari CUG della regione Marche

Azioni: Partecipazione alle iniziative della rete MarCUG

Attori Coinvolti: CUG della Provincia e del territorio regionale

Misurazione: % di partecipazione alle iniziative proposte dalla rete MarCUG

Beneficiari: personale della Provincia e degli enti che aderiscono alla rete

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 8 – Organizzazione Corsi di formazione

Obiettivo: Promuovere la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e riqualificazione professionale del personale della Provincia

Azioni: organizzazione della giornata formativa "Le parole non dette"

Attori coinvolti: Direzione generale, Ufficio Pari Opportunità, Consigliera di parità, Ufficio Comunicazione, Ufficio Personale, Ufficio Formazione e CUG

Misurazione: numero dei partecipanti e questionario di valutazione

Beneficiari: dipendenti e amministratori della Provincia

Spesa: Impegno previsto € 1967,21 sul Capitolo "Prestazioni di servizio per percorsi di formazione rivolti al personale interno"

Iniziativa n. 9 – Promozione di un corretto utilizzo del genere nel linguaggio

Obiettivo: eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale, nella convinzione che il linguaggio di genere non significhi concentrarsi solo su un aspetto formale della lingua italiana, ma valorizzare uno strumento di comunicazione che riflette identità e valori della società che lo utilizza, influenzando il suo modo di pensare e definire la realtà.

Azioni: Redazione e applicazione di Linee guida sul linguaggio di genere

Attori coinvolti: Direzione generale, Ufficio Pari Opportunità, Consigliera di parità, Ufficio Comunicazione, Ufficio Personale, Ufficio Formazione e CUG

Misurazione: pubblicazione delle Linee Guida

Beneficiari: personale e amministrazione della Provincia

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 10 Promozione di iniziative di contrasto alla violenza e di pari opportunità e stipula di accordi per contrastare le discriminazioni

Obiettivo: sostenere e promuovere iniziative di contrasto alla violenza e di promozione delle pari opportunità per contribuire alla crescita di una società più giusta e rispettosa. Potenziare gli interventi per prevenire e rimuovere ogni discriminazione di genere nel mondo del lavoro ed ogni violazione delle pari opportunità nel territorio provinciale.

Azioni: Promozione delle iniziative realizzate nel territorio provinciale di contrasto alla violenza, concessione di patrocinii a iniziative contro la violenza di genere, adesione a Campagne di comunicazione e sottoscrizione di accordi

Attori Coinvolti: Ufficio Pari Opportunità, Consigliera di parità, Ufficio Comunicazione, Ufficio stampa, Associazioni del territorio e altri soggetti

Misurazione: n° iniziative realizzate

Beneficiari: cittadinanza

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all'Ente

Iniziativa n. 11 Rassegna PARIMENTI L'invisibile diventa visibile – 3° incontro

Ciclo di incontri che hanno come filo conduttore "*l'invisibilità delle donne nella politica e nei libri di storia*" per sottolineare l'importanza di continuare a lavorare, con sempre maggiore impegno, sulla strada delle pari opportunità, affinché nessuna resti invisibile

Obiettivo: promuovere il ruolo delle donne a tutti i livelli e fornire strumenti di lavoro per costruire una sempre maggiore consapevolezza di come si possa in maniera concreta affrontare il tema delle Pari Opportunità

Azioni: 3° incontro della rassegna per la diffusione del Video “*Corpi in vendita*”

Attori Coinvolti: Ufficio Pari Opportunità, Ufficio Comunicazione, Ufficio Stampa e Associazione proponente il progetto

Misurazione: diffusione del Video “*Corpi in vendita*”

Beneficiari: cittadinanza, docenti e popolazione scolastica degli Istituti superiori, personale della Provincia

Spesa: impegnati nel bilancio 2019 euro 2.000 per la realizzazione dei 3 incontri + risorse interne all’Ente

AZIONI NON PREVISTE DAL PAP

Iniziativa n.12 – Avvio di nuove azioni contro la discriminazione

Obiettivo: Controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e attività di sensibilizzazione per prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, anche avvalendosi della collaborazione della consigliera di Parità; rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento e di valutazione nell’ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro

Azioni: porre in essere ogni iniziativa utile

Attori Coinvolti: Direzione generale, Ufficio Pari opportunità, Consigliera di Parità provinciale, CUG, Ufficio Comunicazione e Ufficio Stampa

Misurazione: n° di iniziative realizzate

Beneficiari: cittadinanza, lavoratrici e lavoratori

Spesa: nessun impegno di spesa, risorse interne all’Ente

Pesaro, 01/03/2021

Il Direttore Generale
Dott. Marco Domenicucci
(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell’art.21 D.Lgs. n.82/2005 e s.m.i.)



Classifica: 001-22
Fascicolo: 1/2017

Pesaro, firmato digitalmente il 30/03/2022

AL COMITATO UNICO DI GARANZIA - CUG
DELLA PROVINCIA

OGGETTO: INVIO INTEGRAZIONE ALLEGATO 1 DIRETTIVA 2/2019.

Ad integrazione della nota protocollo n. 6882 del 01/03/22 ad oggetto:

ALLEGATO 1 ALLA DIRETTIVA 2/2019 RECANTE "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" - TRASMISSIONE DELLE INFORMAZIONI DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE AL CUG, si trasmette in allegato la **TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'** aggiornata, in sostituzione di quella precedentemente trasmessa.

Cordiali saluti.

Allegato: Tabella 1.11

Il Direttore Generale
DOMENICUCCI MARCO
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	0	4	44	198	94	340	66%	0	2	62	72	38	174	34%
Aggiornamento professionale	0	1	4	8	2	15	25%	1	0	12	22	10	45	75%
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	1	6	7	14	88%	0	0	0	1	1	2	12%
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ore	0	5	49	212	103	369	63%	1	2	74	95	49	221	37%
Totale ore %		0,9	8	36	18			0,2	0,3	12,6	16	8		