



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 2022

---

Pesaro, 30/03/2023

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 105 Totale 210

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
B1	0	2	2	7	5	0	0	0	4	2
BG3	0	0	5	8	2	0	0	0	1	2
C1	0	1	4	15	7	0	2	15	30	7
D1	0	0	5	15	15	0	1	10	19	6
DG3	0	0	0	3	4	0	0	0	4	2
DIRIGENTI	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0
SEGRETARIO GEN.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>58</b>	<b>19</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	0,0	1,4	7,6	23,3	17,6	0,0	1,4	11,9	27,6	9,0

### 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 (POSIZIONE ORGANIZZATIVA 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
PO	26	-	-	2	5	11	-	-	1	4	3
Capo Ufficio	26	-	-	1	4	6	-	-	3	9	3
<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>6</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	0	1	0	1	1	3	33,3	2,9	0	1	1	4	0	6	66,7	5,7
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	1	0	1	100,0	1,0
Superiore a 10 anni	0	2	16	48	36	102	51,0	97,1	0	2	24	53	19	98	49,0	93,3
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>37</b>	<b>105</b>			<b>0</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>105</b>		
<b>Totale %</b>	0,0	1,4	7,6	23,3	17,6	50,0			0,0	1,4	11,9	27,6	9,0	50		

(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	5	100,0	0	0,0	5	100,0
Laurea magistrale	0	0,0	0	0,0	0	0,0
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>
B1	Inferiore al Diploma superiore	11	73,3	4	26,7	15	7,3
B1	Diploma di scuola superiore	4	80,0	1	20,0	5	2,4
B1	Laurea magistrale	1	50,0	1	50,0	2	1,0
BG3	Inferiore al Diploma superiore	3	75,0	1	25,0	4	2,0
BG3	Diploma di scuola superiore	11	91,7	1	8,3	12	5,9
BG3	Laurea magistrale	1	50,0	1	50,0	2	1,0
C1	Inferiore al Diploma superiore	3	42,9	4	57,1	7	3,4
C1	Diploma di scuola superiore	15	31,3	33	68,8	48	23,4
C1	Laurea		0,0	2	100,0	2	1,0
C1	Laurea magistrale	9	37,5	15	62,5	24	11,7
D1	Diploma di scuola superiore	18	66,7	9	33,3	27	13,2

D1	Laurea	1	50,0	1	50,0	2	1,0
D1	Laurea magistrale	15	37,5	25	62,5	40	19,5
D1	Master di I livello	1	50,0	1	50,0	2	1,0
DG3	Laurea magistrale	7	53,8	6	46,2	13	6,3
<b>Totale personale</b>		<b>100</b>	<b>48,8</b>	<b>105</b>	<b>51,2</b>	<b>205</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		47,6		50,0		97,6	

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

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

Al 31 dicembre 2022 il personale della Provincia risulta pari a 210 persone, 14 in meno rispetto al 2021, ugualmente distribuite tra uomini e donne (105 + 105). Una sostanziale **disparità di genere** si conferma **nei ruoli apicali**: tutti i quattro Dirigenti e il Segretario sono di sesso maschile, e anche le Posizioni Organizzative sono ricoperte per lo più da uomini: **su 26 P.O. 18 sono uomini e soltanto 8 sono donne**. Inoltre le uniche tre P.O. aggiunte nel 2022 sono uomini.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 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>
Tempo Pieno	0	2	15	47	37	<b>103</b>	54,9	96,2	0	2	17	48	16	<b>83</b>	45,1	79,0
Part Time >50%	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0,0	0,0	0	1	8	10	2	<b>21</b>	100,0	20,0
Part Time <=50%	0	1	1	2	0	<b>4</b>	80,0	3,8	0	0	0	0	1	<b>1</b>	20,0	1,0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>37</b>	<b>105</b>			<b>0</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>105</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0</b>	<b>1,4</b>	<b>7,6</b>	<b>23,3</b>	<b>17,6</b>	<b>50,0</b>			<b>0,0</b>	<b>1,4</b>	<b>11,9</b>	<b>27,6</b>	<b>9,0</b>	<b>50,0</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 ETÀ'

Classi età	UOMINI								DONNE							
	< di 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>	< di 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>
Tipo Misura conciliazione																
Personale che fruisce di <b>PART TIME ORIZZONTALE</b> 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0	1	8	7	2	18	100,0	35,3
Personale che fruisce di <b>PART TIME ORIZZONTALE</b> 75%	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	1	0	1	100,0	2,0
Personale che fruisce di <b>PART TIME VERTICALE 50%</b>	0	1	1	2		4	80,0	36,4	0	0	0	0	1	1	20,0	2,0
Personale che fruisce di <b>PART TIME MISTO 91,67%</b>	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	1	1	0	2	100,0	3,9
Personale che fruisce di <b>TELELAVORO</b>	0	1	2	3	1	7	21,9	77,8	0	1	8	10	6	25	78,1	49,0
Personale che fruisce del <b>LAVORO AGILE</b>	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	1	2	3	100,0	5,9
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	1	0	1	100,0	2,0
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>17,7</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>51</b>	<b>82,3</b>	
<b>Totale %</b>	<b>0,0</b>	<b>1,6</b>	<b>4,8</b>	<b>4,8</b>	<b>3,2</b>	<b>17,7</b>			<b>0,0</b>	<b>3,2</b>	<b>27,4</b>	<b>33,9</b>	<b>17,7</b>	<b>82,2</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 <b>giornalieri</b> L.104/1992 fruiti	270	46,8	307	53,2	577	30,9
Numero permessi <b>orari</b> L.104/1992 (n.ore) fruiti	248	19,6	1018	80,4	1266	67,7
Numero permessi <b>giornalieri</b> per congedi parentali fruiti	0	0,0	26	100,0	26	1,4
Numero permessi <b>orari</b> per congedi parentali fruiti	0	0,0	1	100,0	1	0,1
<b>Totale permessi</b>	<b>518</b>	<b>27,7</b>	<b>1352</b>	<b>72,3</b>	<b>1870</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 **4 uomini** ovvero il **3,8 %** del totale dei dipendenti uomini, e **22 donne** ovvero il **21%** del totale delle dipendenti donne. Nel 2021 il dato era il seguente: uomini per il 1,74% (2) e donne per il 15,60% (17). Si conferma quindi che **anche nel 2022 il lavoro part time continua ad essere una scelta prevalentemente femminile**. Si registra un incremento per entrambi i sessi ma molto maggiore per le donne;
- anche per quanto riguarda il **lavoro a distanza** si nota che viene svolto **prevalentemente da donne** (su un totale di 35 persone 28 sono donne e 7 uomini) . Dal 2020 al 2022 (escludendo la fase emergenziale del 2021) **le prestazioni di lavoro a distanza sono passate da 2 a 35**, con un incremento percentuale dallo **0,82% al 16,7%**. Ad accelerare tale incremento si ipotizza che sia stato il lavoro agile attivato per l'emergenza sanitaria 2020/21, e il suo sostanziale gradimento emerso dal Questionario 2021 sul lavoro agile emergenziale;
- anche i **congedi parentali sono fruiti esclusivamente dalle donne** mentre i permessi relativi alla **Legge 104** sono così distinti: **quelli giornalieri** vengono utilizzati per il 44,8% dagli uomini contro il 53,2% delle donne, mentre **quelli orari** invece vengono utilizzati per il 19,6 % dagli uomini contro il **80,4 % delle donne**. Le donne a quanto pare restano le più impegnate nelle attività di cura e assistenza familiare.

Nel Regolamento disciplinante l'orario di lavoro, in vigore dal 1 gennaio 2019, 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 del Presidente del 11/12/2020 l'Amministrazione provinciale ha approvato Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023, aggiornato al 2023 con Decreto del Presidente del 02/02/2023 n. 8.

Per il **2023** l'Ente ha previsto la realizzazione delle seguenti azioni positive:

- Questionario sul Benessere organizzativo che includa una sezione sul lavoro da remoto (a cura del CUG che analizzerà i dati comparandoli con quelli rilevati nel 2013 e nel 2021)
- almeno 3 azioni di diffusione dei risultati emersi dal Questionario e delle conseguenti azioni di miglioramento, anche in vista della redazione quanto più possibile condivisa del PAP 2024/26
- approvazione nuove misure organizzative per il lavoro a distanza, a seguito di fase negoziale del contratto decentrato (avvio previsto entro aprile 2023), e relativa diffusione
- incremento delle prestazioni lavorative in telelavoro e delle relative dotazioni tecnologiche
- supporto al CUG e alla Consigliera di parità
- due 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 applicazione di Linee guida sul linguaggio di genere
- Campagna comunicativa su organismi, figure e strumenti per le pari opportunità dell'Ente
- Evento conclusivo Progetto "**Le parole creano la realtà**" di presentazione Linee guida linguaggio di genere
- Ciclo conferenze "La parola delle donne" (in primavera)
- Evento su lotta alla mafia in ottica di genere (24 marzo)
- Panchina rossa nel piazzale interno della Provincia (novembre)
- Calendario iniziative 25 novembre 2023
- concessione di patrocinio a iniziative per le pari opportunità e contro la violenza di genere
- partecipazione alla Rete antiviolenza provinciale
- adesione a Campagne di comunicazione e sottoscrizione di accordi
- incontri interni tra organismi e figure di parità dell'Ente e altri Uffici su benessere, sicurezza e legalità
- aggiornamento annuale del PAP e invio al CUG dell'Allegato 1 di cui alla Direttiva 2/2019
- monitoraggio segnalazioni agli organismi e figure di parità



Nel **2022** l'Ente ha realizzato le seguenti azioni positive:

- Disposizione del Direttore generale *"Approvazione misure organizzative transitorie lavoro da remoto nella forma del telelavoro domiciliare"* prot. 9997/22 e 22990/22
- Disposizione del Direttore Generale *"Conferma misure organizzative transitorie lavoro da remoto nella forma del telelavoro domiciliare fino al 30/4/2023"* prot. n. 40358/22 e 40413/22
- rinnovo del CUG per il mandato 2022/26 con Determina del Direttore generale n. 409/2022
- diffusione interna nuovo Regolamento CUG
- pubblicazione dei verbali delle riunioni del CUG sulla rete intranet
- iscrizione al Portale nazionale CUG
- nomina della Consigliera di fiducia con Decreto presidenziale n. 237/2022
- realizzazione e diffusione del Calendario 2022 per la *"Giornata internazionale contro la violenza sulle donne"*
- concessione di patrocinio a iniziative per le pari opportunità e contro la violenza di genere
- supporto al CUG e alla Consigliera di parità
- corso di formazione *"Le parole non dette"* sul linguaggio e stereotipi di genere (a maggio, per tutto il personale)
- avvio del Progetto *"Le parole creano la realtà"* per la redazione e applicazione di Linee guida linguaggio rispettoso del genere (Cabina di regia)
- incremento delle prestazioni lavorative in telelavoro e delle relative dotazioni tecnologiche
- diffusione del Video *"Corpi in vendita"* per il 3° incontro della Rassegna PariMenti (non incluso nel PAP )
- incontro interno tra organismi e figure di parità dell'Ente e altri Uffici su benessere, sicurezza e legalità (a novembre)
- partecipazione a evento su BES e ottica di genere (aprile)
- aggiornamento annuale del PAP e invio al CUG dell'Allegato 1 di cui alla Direttiva 2/2019
- monitoraggio segnalazioni agli organismi e figure di parità

## 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)	0	0	5	13	12	30	42,9	8,7	0	2	12	22	4	40	57,1	10,0
Aggiornamento professionale	0	0	29	82	32	143	51,6	41,7	0	6	54	67	7	134	48,4	34,0
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
Tematiche CUG	0	0	10	60	100	170	43,6	49,6	0	10	80	110	20	220	56,4	55,8

Violenza di genere	0	0	0	0	0	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	0	0,0	0,0
Totale ore	0	0	44	155	144	343	<b>46,5</b>		0	18	146	199	31	394	<b>53,5</b>
Totale ore %	0,0	0,0	6,0	21,0	19,5	46,5			0,0	2,4	19,8	27,0	4,2	53,5	

(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 ai corsi di formazione/aggiornamento interni nel 2022 hanno partecipato il 46,5% di uomini e il 53,5% di donne, riequilibrando il dato del 2021 che era pari al 67% uomini e 33% donne (per effetto di un corso sulla sicurezza realizzato nel 2021 partecipato quasi esclusivamente da uomini).

**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 2 posti Istruttori area amministrativa cat. C	1	25,0	3	75,0	4	33,3	U
Mobilità Funzionario area amministrativa cat. D	1	25,0	3	75,0	4	33,3	U
Mobilità Funzionario Tecnico per Servizio Ambiente cat. D	2	50,0	2	50,0	4	33,3	U
<b>Totale personale</b>	4	<b>33,3</b>	8	<b>66,7</b>	12	100,0	
<b>% sul personale complessivo</b>	1,9		3,8		5,7		

(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 pieno rispetto della normativa, garantendo oltre la percentuale di 1/3 dei posti riservati alle donne.

### 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	11,5
14.500,00	0	0,0	0	0,0	0	0,0
12.900,00	1	33,3	2	66,7	3	11,5
10.500,00	7	77,8	2	22,2	9	34,6
9.000,00	9	90,0	1	10,0	10	38,5
7.500,00	0	0,0	1	100,0	1	3,8
<b>Totale personale</b>	<b>18</b>	<b>69,2</b>	<b>8</b>	<b>30,8</b>	<b>26</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	8,6		3,8		12,4	

(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		
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%	
B	29.136,26	25.172,03	- 3.964,23	- 13,60%	
C	29.925,31	28.883,87	- 1.041,44	- 3,48%	
D	39.519,73	37.750,83	- 1.768,90	- 4,47%	
DIRIGENTI	85.728,31	0			
DIRETTORE GENERALE	107.530,53	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 notano differenze a favore degli uomini, in misura superiore nel livello B, da attribuirsi al trattamento accessorio (straordinari ecc.).

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per quanto riguarda le indagini sul **Benessere organizzativo** nel 2022 non sono state effettuate, mentre ne è stata programmata una specifica nel 2023, già in fase di redazione a cura del CUG con il supporto dell'ufficio Statistica.

Nel 2022 la **valutazione dello stress lavoro correlato** non è stata eseguita, ed è programmata per il 2023. Si riporta l'ultima rilevazione disponibile del 2020 elaborata 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 emerge che:

*"Il livello di rischio identificato per tutte le mansioni è BASSO ciononostante è possibile intraprendere azioni di miglioramento mirate a ridurre il fattore di rischio."*

Non è stata effettuata valutazione del rischio in ottica di genere.

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

- **2019 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))
- **2014 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)).  
Per quanto riguarda l'attuale Codice di comportamento, che risale al 2014, si rileva che tra gli obiettivi dell'Amministrazione è previsto l'aggiornamento del suddetto Codice, in linea con i principi fondanti indicati recentemente dall'ANAC.

## SEZIONE 5 - PERFORMANCE

Gli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance sono quelli indicati dal Piano delle Azioni Positive, come evidenziato a pag. 50 del Piano della Performance 2022/24, al paragrafo intitolato *"Raccordo con il Piano Azioni Positive (PAP) - Obiettivi di Pari Opportunità"* in cui si legge:

*"Contribuisce (il Piano delle Azioni Positive: ndr), 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."*

Per quanto riguarda la formazione a pag. 52 del Piano della Performance 2022/24 si legge:

*L'aggiornamento 2022 al Piano, comporta la definizione e effettuazione di una serie di attività che in linea con gli obiettivi di performance vedrà principalmente lo svolgimento di **una giornata formativa rivolta a tutti i dipendenti** al fine di valorizzare e trasformare le differenze in risorse, per contribuire ad*

*un cambio di mentalità, per realizzare una vera e propria conversione culturale. Il corso **tratterà il linguaggio e gli stereotipi**. ....Verrà altresì organizzata una **giornata di sensibilizzazione rivolta a tutto il personale dipendente per presentare il video "Il corpo in vendita"**. ..Una approfondita riflessione su come è mutata, da allora l'idea di "monetizzazione" del corpo femminile."*

Per quanto riguarda la valutazione delle performance individuali tra gli obiettivi esecutivi del 2022 presenti nel [Piano della Performance 2022/24](#) si riscontrano:

- *a pag. 55 Obiettivo trasversale per tutti i/le Dirigenti: "**Aggiornamento dei Codici di comportamento (codice nazionale e codice allegato di amministrazione)**" (prorogato al 2023 n.d.r.)*
- *a pag. 65 Obiettivo della Direzione generale: "**Redazione di Linee guida operative della Provincia di Pesaro e Urbino per l'uso del linguaggio amministrativo di genere**" (avviato e in fase di completamento nel 2023 n.d.r.)*

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. Il CUG ricorda inoltre che la Direttiva 2/2019 al punto 3.5 (citata anche a pag. 51 del [Piano della Performance 2022/24](#)) dispone che "**Le amministrazioni pubbliche devono prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza.**"

## 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 di Parità
- non ci sono risorse per la formazione specifica, i/le componenti del CUG possono partecipare a giornate formative gratuite (nel 2022 la Presidente ha partecipato a Webinar "Sotto questo tetto" su identità sessuale e discriminazioni - Webinar “Ed io cosa c’entro? Piccole grandi violenze quotidiane contro le donne”)
- non esiste uno spazio fisico/sportello deputato agli incontri, 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
- è stato espresso il parere consultivo del CUG in merito all’*Aggiornamento 2023 del Piano triennale delle azioni positive 2021/23* (approvato con Decreto del Presidente del 23/02/2022 n. 27) che include anche lo stato di attuazione del Piano al 2021
- è stato espresso il parere consultivo del CUG in merito alla nomina della Consigliera di Fiducia (nominata con Decreto del Presidente del 18/10/2022 n. 237)
- 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'

Nel 2022 il CUG si è riunito sei volte:

- 9 febbraio - Parere su Aggiornamento 2022 del PAP 21/23
- 14 febbraio - Analisi dell'Allegato 1 e avvio della Relazione annuale del CUG - Allegato 2
- 29 marzo - Redazione definitiva della Relazione annuale del CUG - Allegato 2
- 10 maggio - Prima riunione del CUG mandato 22/26, nomina vice presidente e segretaria, avvio dell'aggiornamento del Regolamento CUG e prime proposte per il nuovo quadriennio
- 13 giugno - Redazione del Regolamento del CUG
- 20 luglio - Approvazione definitiva del Regolamento del CUG

I verbali di tutte le riunioni sono stati acquisiti al protocollo dell'Ente e da maggio 2022 sono resi disponibili nella rete intranet dell'Ente.

Si è proceduto inoltre con le seguenti attività:

- promozione del ruolo del CUG all'interno e all'esterno attraverso il costante aggiornamento delle pagine internet ed intranet dedicate al CUG e l'invio di mail
- patrocinio/partecipazione ad iniziative di promozione delle pari opportunità e di contrasto alla violenza (Calendario delle iniziative del 25 novembre realizzato dalla Provincia e da ATS1)
- partecipazione agli incontri della rete dei CUG della regione Marche MarCug
- partecipazione al corso di formazione "*Le parole non dette*" sul linguaggio e stereotipi di genere (a maggio, per tutto il personale)
- partecipazione alla Cabina di regia per il Progetto "*Le parole creano la realtà*" per la redazione e applicazione di Linee guida linguaggio rispettoso del genere
- partecipazione della Presidente al Webinar "*Sotto questo tetto*" su identità sessuale e discriminazioni diffuso dalla rete MarCug, e al Webinar "*Ed io cosa c'entro? Piccole grandi violenze quotidiane contro le donne*" a cura di Sodalitas

### **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 2022:

- partecipazione all'**incontro interno tra organismi e figure di parità dell'Ente** e altri Uffici su benessere, sicurezza e legalità indicatore (a novembre) con esposizione delle proposte del CUG per il nuovo mandato, definite durante la sua prima riunione
- disponibilità a realizzare un **Questionario sul Benessere organizzativo** che includa una sezione sul lavoro a distanza (attualmente in fase di redazione) che analizzerà i dati 2023 comparandoli con quelli già rilevati dal CUG nel 2013 e nel 2021, con il supporto dell'Ufficio Statistica
- attività propositiva in merito all'**Aggiornamento 2023 del PAP 2021/23**



- partecipazione alla **Cabina di regia** per il Progetto "*Le parole creano la realtà*" per la redazione e applicazione di Linee guida linguaggio rispettoso del genere

#### **POTERI CONSULTIVI:**

Queste le attività consultive del CUG effettuate nel 2022:

- parere consultivo in merito all'*Aggiornamento 2022 del PAP 2021/23*
- parere consultivo in merito alla nomina della Consigliera di fiducia

#### **POTERI DI VERIFICA:**

Queste le attività di verifica del CUG effettuate nel 2022:

- verifica dello stato di attuazione del PAP 2021/23 in occasione della redazione della Relazione del CUG - Allegato 2 sulle attività del 2021
- monitoraggio dell'applicazione del Codice di comportamento aziendale e del Codice Etico
- verifica dell'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, età nell'accesso e nella formazione professionale, mentre è stata evidenziata disparità di genere nella scelta dei ruoli apicali (vedi Relazione del CUG - Allegato 2 sulle attività del 2021)

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Nella Relazione annuale sui dati del 2021 redatta dal CUG si auspicava per il 2022:

- *"una sempre maggiore **integrazione tra gli organismi di parità e i servizi dell'Ente***
- *la più ampia conoscenza e l'utilizzo degli **strumenti** disponibili per il benessere organizzativo e per la **conciliazione** tra tempi di vita e di lavoro*
- *la **formazione** e l'aggiornamento*
- *la somministrazione di **questionari sul benessere organizzativo** e sul grado di conoscenza degli strumenti e degli organismi di parità disponibili*
- *il **coinvolgimento del CUG** per i progetti di riorganizzazione dell'Ente, per la contrattazione integrativa e la valutazione del personale*

*In particolare il CUG auspica che anche per il 2022 l'Amministrazione **utilizzi lo strumento del lavoro agile/telelavoro** come forma di **prestazione lavorativa ordinaria**, cogliendo l'opportunità di coniugare l'evoluzione delle tecnologie della comunicazione con la maggiore produttività e facilità del presidio della postazione lavorativa e di favorire la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro rispettosi degli obiettivi del PNRR soprattutto in termini ambientali."*

Per quanto riguarda il **telelavoro** come forma di prestazione lavorativa ordinaria, nel 2022 l'Ente ha adottato un regime transitorio che riserva il telelavoro solo a particolari categorie di dipendenti, ma nel 2023 sono previste:



- l'approvazione di **nuove misure organizzative per il lavoro a distanza**, a seguito di fase negoziale del nuovo contratto decentrato
- l'analisi dei risultati del Questionario sul benessere organizzativo 2023, che includerà una sezione sul lavoro a distanza, e delle conseguenti azioni di miglioramento, anche in vista della redazione quanto più possibile condivisa del PAP 2024/26.

Per quanto riguarda il **maggior coinvolgimento del CUG** nei progetti di riorganizzazione dell'Ente, piani di formazione, orari e flessibilità, contrattazione integrativa e valutazione del personale, si osserva che, pur essendo rimasto immutato nel 2022, già nei primi mesi del 2023 c'è stato un primo incremento (richiesta di parere al CUG di marzo 2023 sul nuovo Regolamento sulla disciplina del lavoro a distanza).

Per quanto riguarda l'accesso alla formazione e agli strumenti necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa (testi, normative ecc.) si ritiene opportuno che la **richiesta di fabbisogno formativo** venga rilevata da parte di tutto il personale dell'Ente, coinvolgendolo direttamente.

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

- per quanto riguarda la **maggiore integrazione tra gli organismi e le figure di parità e i servizi dell'Ente**, si è proseguito con la prassi degli incontri interni su benessere, sicurezza e legalità (a novembre) e se ne è previsto l'incremento tra le azioni positive nel PAP 2023
- per quanto riguarda gli strumenti per la **conciliazione dei tempi di vita/lavoro** su richiesta del/della dipendente, e compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica, nel 2022 l'Ente ha soddisfatto tutte le richieste di trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time e viceversa.
- per quanto riguarda la **formazione e l'aggiornamento** nel 2022 l'Ente ha realizzato il corso di formazione "*Le parole non dette*" sul linguaggio e stereotipi di genere (a maggio, per tutto il personale) ed è stato altresì avviato il Progetto "*Le parole creano la realtà*" per la redazione e applicazione di Linee guida linguaggio rispettoso del genere, con la costituzione di una Cabina di regia a cui partecipano il CUG, la Consigliera di Parità provinciale e la Consigliera di fiducia
- per quanto riguarda la somministrazione di **questionari sul benessere organizzativo** l'Ente ha condiviso la proposta del CUG di attivare un nuovo Questionario sul Benessere organizzativo che includa una sezione sul lavoro da remoto, anche allo scopo di analizzare i dati 2023 comparandoli con quelli già rilevati dal CUG nel 2013 e nel 2021. Anche tale Questionario verrà realizzato dal CUG con il supporto dell'Ufficio Statistica

Il CUG infine, nel sottolineare l'importanza di sviluppare ulteriormente nel 2023 le proposte di miglioramento già avanzate per il 2022, e in gran parte attuate, raccomanda inoltre l'applicazione delle azioni di miglioramento che scaturiranno dai risultati del Questionario sul benessere organizzativo previsto per il 2023, anche in vista della redazione quanto più possibile condivisa del PAP 2024/26.

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