



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 2024

Pesaro, 26/03/2025

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 Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it
monitoraggiocug@funzionepubblica.it
protocollo_dfp@mailbox.governo.it

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Uomini 110 Donne 108 Totale 218

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	1	7	7	7	-	-	-	5	2
AREA ISTRUTTORI	2	2	9	12	10	1	3	6	13	10
AREA FUNZIONARI E E.Q.	1	4	3	19	19	2	3	15	34	13
DIRIGENTI	-	-	-	1	3	-	-	-	-	1
SEGRETARIO GEN.	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Totale personale	5	7	19	39	40	3	6	21	52	26
% sul personale complessivo	2%	3%	9%	18%	18%	1%	3%	10%	24%	12%

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.	25	-	-	1	5	11	-	-	1	4	3
Capo Ufficio	24	-	-	1	5	1	-	1	3	10	3
Totale	49	0	0	2	10	12	0	1	4	14	6

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	6	7	14	13	2	42	47,2	38,2	4	4	16	20	3	47	52,8	43,5
Tra 3 e 5 anni		1	2	5		8	18,6	7,3			6	17	12	35	81,4	32,4
Tra 5 e 10 anni		1		15	20	36	80,0	32,7		1	1	7		9	20,0	8,3
Superiore a 10 anni			2	10	12	24	58,5	21,8			2	11	4	17	41,5	15,7
Totale	6	9	18	43	34	110			4	5	25	55	19	108		
Totale %	2,8	4,1	8,3	19,7	15,6	50,5			1,8	2,3	11,5	25,2	8,7	49,5		

(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

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Laurea breve	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Laurea magistrale	5	83,3	1	16,7	6	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
Totale personale	5	83,3	1	16,7	6	100,0
% sul personale complessivo	2,3		0,5			

(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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	10	71,1	4	28,6	14	45,2
AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	13	92,9	1	7,1	14	45,2
AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di laurea (breve)	0	0	0	0	0	0
AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	1	33,3	2	66,7	3	9,7
AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	3	42,9	4	57,1	7	10,3
AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	23	56,1	18	53,9	41	60,3
AREA ISTRUTTORI	Diploma di laurea (breve)	2	50	2	50	4	5,9
AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	7	43,8	9	56,3	16	23,5

AREA FUNZIONARI E E.Q.	Diploma di scuola superiore	13	40,6	19	59,4	32	28,3
AREA FUNZIONARI E E.Q.	Diploma di laurea (breve)	2	33,3	4	66,7	6	5,3
AREA FUNZIONARI E E.Q.	Laurea magistrale	31	41,3	44	58,7	75	66,4
AREA FUNZIONARI E E.Q.	Master di I livello						
Totale personale		105		107		212	
% sul personale complessivo		49,5		50,5			

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

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

Al 31 dicembre 2024 il personale della Provincia risulta pari a 218 persone (**in aumento di 7 unità** rispetto al 2023) di cui **110 uomini** e **108 donne**, ricompreso principalmente nella fascia di età superiore ai 50 anni (72%).

Si conferma anche nel 2024 una sostanziale **disparità di genere nei ruoli apicali**: tre su quattro Dirigenti e il Segretario sono di sesso maschile, e l'unica donna Dirigente è presente solo da luglio 2024.

Anche le Elevate Qualificazioni sono ricoperte **per il 68% da uomini**: su 25 E.Q. 17 sono uomini (+2 rispetto al 2023) e soltanto 8 sono donne (+ 1 rispetto al 2023).

La maggior parte del personale fa parte dell'area dei **funzionari e delle elevate qualificazioni** 51,8%, di cui le donne sono il 59,3%. A seguire ci sono l'area degli **istruttori** con il 31,2% di personale distribuito equamente tra uomini e donne, e l'area degli **operatori esperti** con il 14,2% dove gli uomini sono in maggioranza (77,4%), e infine la **dirigenza** con il 2,8% (5 uomini e 1 donna).

Per quanto riguarda i dati sulla **permanenza nei livelli** di inquadramento, si riscontra positivamente una notevole riduzione del numero di dipendenti nella fascia di permanenza superiore a 10 anni: 41 unità contro 137 del 2023, pari a una riduzione del 70,1%.

Si evidenzia che nel corso del 2024 sono state indette selezioni per le progressioni tra aree che hanno determinato **25 progressioni verticali**. Inoltre nell'ambito delle progressioni economiche all'interno delle aree sono stati attribuiti **123 differenziali retributivi** (progressioni orizzontali).

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 genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	5	5	18	37	39	104	54%	95%	2	6	16	44	21	89	46%	82%
Part Time >50%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	7	5	18	100%	17%
Part Time <=50%	-	2	1	2	1	6	86%	5%	-	-	-	1	-	1	14%	1%
Totale	5	7	19	39	40	110	50,5%	100%	2	7	21	52	26	108	49,5%	100%
Totale %	2,3%	3,2%	8,7%	17,9%	18,3%	50,5%			1,4%	2,8%	9,6%	23,9%	11,9%	49,5%		

(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

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Total e % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 83,33%										1	5	5	3	14	100	28,6
Personale che fruisce di part time VERTICALE 50%		3		2	1	6	85,7	40				1		1	14,3	2
Personale che fruisce di part time MISTO 91,67%												1	1	2	100	4,1
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 69%												1		1	100	2

Personale che fruisce di part time VERTICALE 58%													1	1	100	2
Personale che fruisce di telelavoro		1	1	4	1	7	20,6	46,7		1	9	13	4	27	79,4	55,1
Personale che fruisce del lavoro agile												1	1	2	100	4,1
Personale che fruisce di orari flessibili			2			2	66,7	13,3		1				1	33,3	2
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)																
Totale		4	3	6	2	15		100		2	15	22	10	49		100
Totale %		6,2	4,7	9,4	3,1	23,4				3,1	23,4	34,4	15,6	76,6		

(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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	243	45,1	296	54,9	539	23,2
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	868	58,1	627	41,9	1495	64,3
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	21	16,8	104	83,2	125	5,4
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	120	72,3	46	27,7	166	7,1
Totale permessi	1252	53,9	1073	46,1	2325	

(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** permane una evidente differenza di genere in quanto ne usufruiscono solo **6 uomini** ovvero il **5,4%** del totale dei dipendenti uomini, e **19 donne** ovvero il **17,6%** del totale delle dipendenti donne. Nel 2023 erano 5 uomini pari al **4,8 %**, e 17 donne pari al **16%**. Si conferma quindi che **anche nel 2024 il lavoro part time continua ad essere una scelta prevalentemente femminile**. Rispetto all'anno precedente si registra complessivamente un lieve incremento sia per gli uomini che per le donne.
- anche per quanto riguarda il **lavoro a distanza** si nota che viene svolto **prevalentemente da donne** (su un totale di 36 persone 29 sono donne e 7 uomini) . Rispetto al 2023 **le prestazioni di lavoro a distanza sono passate da 33 a 36**, con un aumento percentuale **dal 15,6% al 16,5%** sul totale del personale dipendente;
- i permessi relativi alla **Legge 104** sono così distinti: **quelli giornalieri** vengono utilizzati per il **45,1%** dagli uomini e per il **54,9 % dalle donne**, mentre **quelli orari** vengono utilizzati per il **58,1%** dagli uomini e per il **41,9 % dalle donne**; quest'ultimi in controtendenza rispetto all'anno precedente (**21,7% uomini e 78,3 % donne**).
- per quanto riguarda infine i **congedi parentali** sono così distinti: **quelli giornalieri** vengono utilizzati per il **16,8%** dagli uomini contro l'**83,2% delle donne**, mentre **quelli orari** vengono utilizzati per il **72,3 %** dagli uomini contro il **27,7 % delle donne**. Emerge una netta maggioranza di donne che usufruiscono di **congedi giornalieri**, mentre i **congedi orari** (che incidono meno in termini di tempo complessivo) vengono utilizzati in prevalenza da uomini, da cui si deduce che le donne appaiono 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 personale, e 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 si possa cedere una parte delle proprie ferie a chi ne abbia necessità per assistenza e cure familiari.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

a) Piano Triennale della Azioni Positive

Con Decreto di Governo n. 18 del 31/01/2025 l'Amministrazione provinciale ha approvato il PIAO 2025-2027 che include il *Programma delle azioni positive 2025-2027*.

Per il **2025** 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
- Somministrazione di Questionario sul Benessere organizzativo 2025
- Monitoraggi di cui alla Direttiva 2/2019 (trasmissione al CUG dell'Allegato 1)
- Almeno 1 riunione annuale tra i soggetti competenti su tematiche relativa a benessere, sicurezza e legalità
- Verifica della modalità più idonea a favorire la segnalazione di condizioni di disagio, ed eventuale sua implementazione
- Almeno 1 azione di miglioramento del luogo di lavoro suggerita dal Questionario sul Benessere organizzativo 2024
- Almeno 1 azione 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 1 azione 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 3 iniziative di Comunicazione istituzionale, di cui una sul concetto di "discriminazione"

- Almeno l'80% di soddisfacimento delle richieste di collaborazioni e patrocini richiesti da altri Enti, associazioni e altri soggetti
- Almeno 1 azione di diffusione della programmazione delle azioni positive per le pari opportunità
- Almeno 1 azione di diffusione del "Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze"
- Verifica dell'applicazione interna del "Prontuario per il linguaggio che valorizza le differenze" negli atti amministrativi

AMBITO 4 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

- Almeno 1 azione di coinvolgimento del personale nella rilevazione delle necessità formative
- Completamento del Progetto formativo "*Rimettersi in gioco*" per lo sviluppo e la crescita personale e organizzativa
- Ulteriore partecipazione del personale al corso Riforma-mentis sulla piattaforma Syllabus (pag. 11 Direttiva contro violenza sulle donne di novembre 2023)
- Partecipazione di almeno il 33% del personale alla formazione "*La cultura del rispetto*" su piattaforma Syllabus.

Nel **2024** l'Ente ha realizzato le seguenti Azioni positive:

AMBITO 1 – BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Analisi di genere e di età sulle criticità emerse dal Questionario sul Benessere 2023
- Somministrazione (dal 14 ottobre al 4 novembre) del Questionario sul Benessere organizzativo 2024 a cura del CUG
- Monitoraggi di cui alla Direttiva 2/2019 (trasmissione Allegato 1 Direttiva 2/2019, prot. 8206/24)
- 2 riunioni tra i soggetti competenti su tematiche relative a benessere, sicurezza e legalità (report riunioni prot. 40584/2024 e prot. 49137/2024)
- 1 azione di miglioramento del luogo di lavoro suggerita dal Questionario sul Benessere organizzativo 2023: disponibilità di spazio per la condivisione della pausa pranzo e per la convivialità in orari extra lavorativi
- Riunione del 10/10/2024 con tutto il personale su "*Gli strumenti di programmazione della Provincia di Pesaro e Urbino*"
- Almeno 2 riunioni interne di ciascuna dirigenza sui propri obiettivi di performance e sui risultati raggiunti come da note della Dirigenza sulle modalità di condivisione effettivamente attivate (prot. 320/2025)
- Azioni di comunicazione per migliorare la conoscenza dei ruoli degli organismi e delle figure per le pari opportunità dell'Ente di seguito elencate:
 - riunione plenaria con il personale della Provincia 8 marzo
 - Questionario sul benessere rivolto al personale: 3 domande specifiche sulle figure e organismi per le pari opportunità
 - 3 incontri formativi "*Le parole creano la realtà*" per il personale delle PA del territorio provinciale: focus su CUG della Provincia e Consigliera di parità provinciale
- Coinvolgimento del CUG attraverso la richiesta di 3 Pareri (prot 2682/24) relativi a:
 - *Programmazione delle Azioni formative 2024-2026*
 - *Programmazione Azioni Positive 2024-2026*
 - proposta di *Codice di Comportamento*

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 (prot 40584/2024 e prot 49137/2024)
- 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

- Iniziative di Comunicazione istituzionale, sia pubbliche che interne, su cultura di genere, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alla violenza:
 - Celebrazione interna 8 marzo con presentazione del nuovo PAP e delle figure e organismi di parità disponibili
 - Celebrazione 25 novembre (calendario delle iniziative sul territorio provinciale)
 - 3 incontri formativi "*Le parole creano la realtà*" per la diffusione del Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze rivolto al personale delle PA del territorio provinciale (Isola del Piano 26 giugno, Gabicce Mare 23 luglio, Borgo Pace 17 settembre)
 - incontro con le Scuole superiori "*Reagiamo - Strumenti e azioni utili per contrastare violenze, discriminazioni e disagi*" 28 novembre
- Soddisfacimento delle richieste di collaborazioni e patrocini richiesti da altri Enti, associazioni e altri soggetti
- Azioni di diffusione della programmazione delle azioni positive per le pari opportunità:
 - riunione plenaria con il personale della Provincia 8 marzo
 - diffusione on line sito Pari opportunità e Home page dell'Ente
- Azioni di diffusione del Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze:
 - 3 incontri formativi "*Le parole creano la realtà*" per il personale delle PA del territorio provinciale (Isola del Piano 26 giugno, Gabicce Mare 23 luglio, Borgo Pace 17 settembre)
- Verifica dell'applicazione interna del "*Prontuario per il linguaggio che valorizza le differenze*" nella modulistica e negli atti amministrativi: per la modulistica è stato effettuato un controllo a campione di 10 moduli on line. Per gli atti amministrativi è in corso la verifica da parte della dirigenza

AMBITO 4 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

- Attivazione del Progetto formativo "*Rimettersi in gioco*" per lo sviluppo e la crescita personale e organizzativa avviato il 24 ottobre
- Partecipazione del 45,7%, del personale al Corso Riforma-mentis di Syllabus (completamento previsto nel 2026)

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	2	7	7	23	16	55	42,6	5,2	2	4	15	38	15	74	57,4	10,5
Aggiornamento professionale	10	18	174	405	72	679	67,8	64,7	42	7	12	227	35	323	32,2	45,6
Competenze manageriali/Relazionali	16	0	48	165	29	258	48,8	24,6	0	18	9	144	100	271	51,2	38,3
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
Violenza di genere	1	3	16	28	9	57	0,0	5,4	4	3	5	22	6	40	0,0	5,6
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
Totale ore	29	28	245	621	126	1049		100,0	48	32	41	431	156	708		100,0
Totale ore %	1,7	1,6	13,9	35,3	7,2	59,7			2,7	1,8	2,3	24,5	8,9	40,3		

(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 2024, **il 59,7% è stato fruito da uomini e il 40,3% da donne**, registrando una inversione di tendenza rispetto all'anno precedente a causa della diminuzione della formazione fruita dalle donne (nel 2023 le ore di formazione erano fruito per il 42,7 % dagli uomini e per il 57,3 % 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso per n. 3 posti funz. amm.	2	66,7	1	33,3	3	3,6	U
Concorso n. 4 posti coll. Prof.	2	66,7	1	33,3	3	3,6	U

Concorso dirigente finanziario	2	66,7	1	33,3	3	3,6	U
Concorso per funz. tecnico Serv.6	2	66,7	1	33,3	3	3,6	U
Mobilità funz. tecnico Serv. 5	2	66,7	1	33,3	3	3,6	U
Mobilità geometra Serv. 4	3	100			3	3,6	U
Mobilità per funz. vigilanza	2	66,7	1	33,3	3	3,6	U
Mobilità per istrutt. add. stampa	1	33,3	2	66,7	3	3,6	U
Progressioni verticali interne	36	60	24	40	60	71,4	U
Totale personale	52 (3 commissari esterni)	61,9	32 (3 commissari esterni)	38,1	84		
% sul personale complessivo	22,5		13,3		35,8		

(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 la percentuale di 1/3 dei posti riservati alle donne prevista dalla legge, ad eccezione di un unico caso.

e) differenziali retributivi uomo/donna

POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
16.000,00	0		1	100	1	4
12.900,00	2	50	2	50	4	16
10.500,00	9	81,8	2	18,2	11	44
9.000,00	6	75	2	25	8	32
7.500,00	0		1	100	1	4
Totale personale	17	68	8	32	25	
% sul personale complessivo	7,8		3,7		11,5	

(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	27.167,27	27.119,20	- 48,07	- 0,08
AREA ISTRUTTORI	26.958,84	26.579,38	- 379,46	- 0,70
AREA FUNZIONARI E E.Q.	33.254,14	32.273,47	- 980,67	- 1,50
DIRIGENTI	104.709,43	98.858,62	- 5.850,81	- 2,88
DIRETTORE GENERALE	124.216,77	0		
Totale personale				
% sul personale complessivo				

Dall'analisi dei dati emerge quanto segue:

- nella retribuzione del personale **non dirigenziale** si nota un divario economico a favore degli uomini (più marcato nell'Area dei funzionari e E.Q.). Tale **divario è in riduzione** rispetto a quello del 2023 pari a -6,91% Area operatori esperti , -0,73% Area istruttori, -1,85% Area funzionari e E.Q.
- nella retribuzione della dirigenza si rileva un divario economico a sfavore dell'unica dirigente donna presente da luglio 2024 (-2,88%)

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per quanto riguarda il Benessere organizzativo del personale nel 2024 è stata realizzata una nuova 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 14 ottobre al 4 novembre 2024 ed ha evidenziato alcune criticità riassunte nelle seguenti "CONCLUSIONI DEL CUG":

"CONCLUSIONI DEL CUG

Si conferma l'ampia partecipazione al Questionario da parte del personale (63%) con una lieve flessione rispetto al 2023 (132 risposte su 211 dipendenti, rispetto alle 146 su 210 dell'anno precedente). Anche per il 2024 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, con un clima di collaborazione che aumenta dal 93% al 96%, 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, anche se in lieve flessione. Cresce inoltre dal 77% al 93% la percentuale di risposte che escludono ogni forma di discriminazione, e migliora anche il giudizio sull'adeguatezza della formazione che, pur mantenendo margini di miglioramento, sale dal 45% al 50%. Il lavoro a distanza interessa il 43% del personale rispondente. Gli organismi e le figure per le pari opportunità appaiono sufficientemente noti, in due casi con percentuali di conoscenza in miglioramento rispetto al 2023, che per il CUG si attestano al 78%.

Tra le **criticità** rispetto al 2023 peggiora la valutazione della sicurezza del proprio luogo di lavoro mentre migliora la consapevolezza dei rischi. Il mobbing e il malessere si riducono ma rappresentano ancora, insieme alle molestie, una criticità da affrontare. Peggiorano anche i dati sulla possibilità di sviluppare capacità e sul senso di realizzazione personale, sui percorsi di carriera e di sviluppo professionale, sulla comunicazione interna ed esterna e nella valutazione dell'impegno e delle capacità personali. Le criticità non risultano evidenziate al CUG, alla Consigliera di fiducia o alla Consigliera di parità provinciale, ad eccezione di un singolo caso.

Per quanto riguarda i dati sul **lavoro da remoto** rispetto al 2023 permane intorno al 43% l'interesse per il lavoro a distanza, sia pure con una flessione di 11 punti, e aumenta la percentuale di risposte che lo ritengono una misura di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

A seguito dell'analisi sopra descritta, oltre al costante monitoraggio e alla presa in carico dei suggerimenti di cui alla domanda 46, si confermano 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"

Una bozza dell'analisi dei dati del Questionario sul Benessere organizzativo è stata anticipata il 16/12/2024 all'Amministrazione quale elemento propositivo per la redazione del PAP 2025/27. Si evidenzia che diverse indicazioni sono state già recepite introducendo nel PAP 2025/27 specifiche azioni positive .

Per quanto riguarda 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), dai dati del 2023 era emerso un livello di rischio identificato per tutte le mansioni come BASSO. Siccome tale risultato non appare coerente con alcune criticità emerse dai *Questionari sul Benessere organizzativo 2023 e 2024* realizzati dal CUG, si è evidenziata all'Ente l'opportunità che la *Valutazione 2025 dello stress lavoro correlato* possa essere **integrata dalla valutazione soggettiva dei lavoratori e delle lavoratrici**, e tale richiesta è in fase di verifica.

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)

- **Codice di comportamento aziendale della Provincia di Pesaro e Urbino** (approvato con Delibera di Giunta Provinciale n. 10 del 30/01/2014 - https://www.provincia.pu.it/fileadmin/grpmnt/1053/Codice_di_Comportamento.pdf) (nel 2025 sono previsti l'aggiornamento e la relativa diffusione)

SEZIONE 5 – PERFORMANCE

Tutti gli obiettivi di pari opportunità indicati nel **PAP 2024/26** sono collegati alla Performance, come si legge a pag. 1 del Piano:

"Poiché il presente Piano triennale delle Azioni Positive 2024/2026 integra l'apposita sezione del PIAO ed è coordinato con i contenuti del DUP Documento Unico di Programmazione del 6/12/2023, del Piano della Performance e del PTPCT Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, diventa parte integrante dell'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.

*La programmazione delle azioni positive 2024/2026, basata sui principi cardine e sui valori dell'Ente, **contribuisce altresì 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 che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere del proprio personale dipendente, tenendo sempre presente l'obiettivo di valorizzare le risorse umane e migliorare la qualità dei servizi erogati."*

Tra gli obiettivi strategici 2024 di pari opportunità presenti nel **PIAO 2024/26** 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 le azioni per favorire la parità di genere*
 - 8.2: *Mantenere il Comitato Unico di Garanzia (CUG)*

Per quanto riguarda la valutazione delle performance individuali, tra gli **obiettivi esecutivi** del 2024 presenti nel PIAO 2024/26 (pag. 27) si riscontrano:

- *Obiettivo Dirigente Serv. 5 - "Aggiornamento della modulistica dell'Ente in relazione al linguaggio rispettoso del genere": nel 2024 è stato effettuato un controllo a campione di 10 moduli on line*
- *Obiettivo Dirigente Serv. 5 - "Campagna di comunicazione 2024 sul tema delle pari opportunità": nel 2024 sono state realizzate sei iniziative di Comunicazione istituzionale, sia pubbliche che interne, su cultura di genere, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alla violenza*

- *Azione esecutiva della dirigenza competente - "Attuare le azioni positive previste per la promozione delle pari opportunità ed evidenziate nello specifico Programma delle Azioni Positive 2024/2026 – Allegato B": vedi a pag. 10 l'elenco delle azioni positive realizzate nel 2024*

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 Comunicazione e Pari Opportunità, Personale, Formazione e Statistica) e alla sinergia con la Consiglieria provinciale con delega alle Pari opportunità e con la Consiglieria di Parità
- nel 2024 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 2024 il CUG si è riunito sei volte:
 - 23 gennaio: Parere in merito a PAP 2024-2026, Programma azioni formative 2024-2026 e proposta Codice di comportamento
 - 12 marzo: Analisi Allegato 1 di cui alla Direttiva 2/2019
 - 22 marzo: Redazione Relazione CUG (Allegato 2 di cui alla Direttiva 2/2019)



- 24 luglio: Definizione azioni per la somministrazione del Questionario sul Benessere organizzativo 2024 e stato dell'arte dell'azione propositiva del CUG per l'anno in corso
- 16 e 30 ottobre: Valutazione segnalazione di discriminazione da parte di dipendente provinciale.

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

Inoltre a dicembre 2024 sono stati anche analizzati via mail gli esiti del Questionario sul Benessere organizzativo 2024.

- il CUG collabora con la Consigliera di parità provinciale e con la Consigliera di fiducia 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 2024:

- 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 PAP 2024/26** e in merito al nuovo **PAP 2025/27** comprensivo di proposte a seguito degli esiti del "Questionario sul Benessere organizzativo 2024"

POTERI CONSULTIVI:

Queste le attività consultive del CUG effettuate nel 2024:

- Parere sul PAP 2024/2026
- Parere sul Programma delle azioni formative 2024/2026
- Parere sulla proposta di Codice di comportamento

POTERI DI VERIFICA:

Queste le attività di verifica del CUG effettuate nel 2024:

- verifica attuazione del Programma azioni positive 2023 (Allegato 2 del 2024)
- analisi degli esiti Questionario sul Benessere organizzativo 2024 (vedi *Conclusioni del CUG* a pag. 14)
- verifica forme di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere (Allegato 2 del 2024)

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Al 31 dicembre 2024 il personale della Provincia risulta pari a **218 persone** (in aumento di 7 unità rispetto al 2023) di cui **110 uomini** e **108 donne**. Si evidenzia inoltre la prevalenza del personale nella fascia di età superiore ai 50 anni pari al 72%, in calo rispetto al 75% del 2023.

Per quanto riguarda il **part-time** si nota che ne usufruiscono solo 6 uomini ovvero il 5,4% del totale dei dipendenti uomini, e 19 donne ovvero il 17,6% del totale delle dipendenti donne. Si conferma quindi che **anche nel 2024 il lavoro part time continua ad essere una scelta prevalentemente femminile**. Rispetto all'anno precedente si registra complessivamente un lieve incremento sia per gli uomini che per le donne.

Per quanto riguarda il **lavoro a distanza** si nota che **viene svolto prevalentemente da donne** (su un totale di 36 persone 29 sono donne e 7 uomini). Rispetto al 2023 le prestazioni di lavoro a distanza sono passate da 33 a 36, con un aumento percentuale dal 15,6% al 16,5% sul totale del personale dipendente.

I permessi relativi alla **Legge 104** giornalieri vengono utilizzati per il 45,1% dagli uomini e per il 54,9% dalle donne, mentre quelli orari vengono utilizzati per il 58,1% dagli uomini e per il 41,9% dalle donne. I **congedi parentali** giornalieri vengono utilizzati per il 16,8% dagli uomini e per l'83,2% dalle donne, mentre quelli orari vengono utilizzati per il 72,3% dagli uomini e per il 27,7% dalle donne. Pur riscontrando un sensibile aumento da parte degli uomini nella fruizione di permessi e congedi orari, il dato relativo ai permessi e congedi giornalieri indica invece una netta prevalenza da parte delle donne, il che fa dedurre che **le donne appaiono maggiormente impegnate nelle attività di cura e assistenza familiare**.

Le **ore di formazione/aggiornamento** erogate nel 2024, sono state fruite per il 59,7% da uomini e per il 40,3% da donne, registrando una **diminuzione della formazione fruita dalle donne**.

Una sostanziale **disparità di genere si conferma nei ruoli apicali** in quanto tre su quattro Dirigenti e il Segretario sono di sesso maschile, e l'unica donna Dirigente è presente solo da luglio 2024. Anche le Elevate Qualificazioni sono ricoperte per il 68% da uomini: su 25 E.Q. 17 sono uomini.

Nella retribuzione del personale non dirigenziale si nota un **divario economico a favore degli uomini** (più marcato nell'Area dei Funzionari e E.Q. -1,50%). Tale divario è in riduzione rispetto a quello del 2023. Nella retribuzione della dirigenza si rileva un divario economico a sfavore dell'unica dirigente donna (-2,88%).

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

- l'attuazione delle azioni positive previste dal PAP per l'anno 2024
- 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 2025/27, che per la diffusione e applicazione delle Linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere;
- il **coinvolgimento del CUG** in quanto si è osservato un mantenimento del numero di pareri richiesti dall'Ente, a cui si è aggiunta una richiesta di valutazione di un caso di presunta discriminazione
- la **conciliazione dei tempi di vita/lavoro** in quanto, su richiesta del personale e compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica, nel 2024 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 2024 ha applicato il nuovo *“Regolamento sulla disciplina del “Lavoro a distanza” nelle modalità di lavoro agile e lavoro da remoto” (2023)*
- le **attività di comunicazione istituzionale** interna e d esterna per la sensibilizzazione sulla cultura di genere, le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni e alla violenza, e per l'applicazione di un linguaggio inclusivo
- la **formazione e l'aggiornamento** in quanto nel 2024 è stato avviato uno strumento formativo mirato per contrastare condizioni di malessere e mobbing (corso *“Rimettersi in gioco”* per lo sviluppo e la crescita personale e organizzativa) che proseguirà nel 2025, ed è stata inoltre promossa una formazione on line per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza sulle donne (corso *“Riforma-mentis”*). Inoltre nel 2025 è previsto anche il corso di formazione obbligatorio *“La cultura del rispetto”*
- i **questionari sul benessere organizzativo** in quanto l'Ente ha supportato anche nel 2024, con l'Ufficio Statistica e l'Ufficio Comunicazione, la realizzazione del *Questionario sul Benessere organizzativo* a cura del CUG, ma soprattutto ha preso in carico le criticità emerse e indicate nelle "Conclusioni a cura del CUG", tenendone conto nella redazione del Programma delle azioni positive 2025/27, con iniziative specifiche in alcuni dei 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.”



Per il 2025, oltre alla realizzazione delle Azioni positive programmate, il CUG invita l'Amministrazione:

- a prestare la massima attenzione agli esiti del prossimo Questionario 2025 sul Benessere organizzativo previsto in autunno, proseguendo con la buona prassi di utilizzarne gli esiti per l'aggiornamento della programmazione delle Azioni positive future,
- a valutare la fattibilità di integrare la prossima *Valutazione dello stress lavoro correlato* anche con la valutazione soggettiva espressa direttamente da lavoratori e lavoratrici,
- a coinvolgere quanto più possibile il CUG in tutte le funzioni previste dalla Direttiva 2/2019

Pesaro, 26/03/2025

Il Vice Presidente del CUG della Provincia di Pesaro e Urbino
Simone Caramel