

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 2025

Pesaro, 19/03/2026

Al Presidente
della Provincia di Pesaro e Urbino

Al Segretario/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 105 DONNE 107 TOTALE 212

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	3	1	8	6	6	0	0	0	5	2
AREA ISTRUTTORI	1	2	10	11	10	1	3	5	13	9
AREA FUNZIONARI E E.Q.	1	5	3	18	16	2	3	17	35	11
DIRIGENTI	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1
SEGRETARIO GEN.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale	5	8	21	37	34	3	6	22	53	23
% sul personale complessivo	2,4	3,8	9,9	17,5	16,0	1,4	2,8	10,4	25,0	10,8

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 ETÀ

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.	26	0	0	0	7	9	1	0	0	7	2
Capo Ufficio	20	0	0	1	5	2	0	2	3	6	1
Totale	46	0	0	1	12	11	1	2	3	13	3

ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ 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	5	7	15	8	2	37	46,8	35,2	3	5	14	17	3	42	53,2	40,0
Tra 3 e 5 anni			1	6	1	8	0,0	7,6		1	3	6	1	11	0,0	10,5
Tra 5 e 10 anni			2			2	28,6	1,9		1		4		5	71,4	4,8
Superiore a 10 anni		1	3	22	28	54	52,9	51,4			5	26	17	48	47,1	45,7
Totale	5	8	21	36	31	101			3	7	22	53	21	106		
Totale %	2,4	3,8	9,9	17,0	14,6	47,6			1,4	3,3	10,4	25,0	9,9	50,0		

(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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Laurea	0	0	0	0	0	0
Laurea magistrale	4	80,0	1	20,0	5	100,0
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	4		1	5		
% sul personale complessivo	80,0		20,0		100,0	

(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

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inquadramento	TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	9	69,2	4	30,8	13	6,3
AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	14	93,3	1	6,7	15	7,2
AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	1	33,3	2	66,7	3	1,4
AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	3	50,0	3	50,0	6	2,9
AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	21	55,3	17	44,7	38	18,4
AREA ISTRUTTORI	Diploma di laurea (breve)	0	0,0	1	100,0	1	0,5
AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	10	50,0	10	50,0	20	9,7

AREA FUNZIONARI E E.Q.	Diploma di scuola superiore	13	40,6	19	59,4	32	15,5
AREA FUNZIONARI E E.Q.	Diploma di laurea (breve)	1	20,0	4	80,0	5	2,4
AREA FUNZIONARI E E.Q.	Laurea magistrale	28	38,9	44	61,1	72	34,8
AREA FUNZIONARI E E.Q.	Master di I livello	1	50,0	1	50,0	2	1,0
Totale personale		101	48,8	106	51,2	207	100,0
% sul personale complessivo		48,8		51,2		100,0	

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

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

Al 31 dicembre 2025 il personale della Provincia risulta pari a 212 persone (**in diminuzione di 6 unità** rispetto al 2024), di cui **105 uomini** e **107 donne**, ricompreso principalmente nella fascia di età superiore ai 50 anni (69,3%).

Si conferma anche nel 2025 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 61,5% da uomini**: su 26 E.Q., 16 sono uomini (-1 rispetto al 2024) e 10 sono donne (+ 2 rispetto al 2024).

La maggior parte del personale fa parte dell'area dei **funzionari e delle elevate qualificazioni** (52,4%), di cui le donne sono il 61,3%. Seguono l'area degli **istruttori** con il 30,7% del personale, distribuito in modo sostanzialmente equilibrato tra uomini e donne, e l'area degli **operatori esperti** con il 14,6%, dove gli uomini risultano prevalenti (77,4%). La dirigenza rappresenta infine il 2,4% del personale complessivo (4 uomini e 1 donna).

Per quanto riguarda i dati sulla **permanenza nei livelli di inquadramento**, si registra nel 2025 un sensibile aumento del numero di dipendenti con permanenza superiore a 10 anni, che passano da 41 unità nel 2024 a 102 nel 2025, con un incremento di 61 dipendenti (+148,8%).

Analizzando i **titoli di studio del personale** non dirigenziale, emerge che la distribuzione tra uomini e donne varia con il livello di inquadramento. Negli operatori esperti con titoli minori prevalgono gli uomini, mentre tra gli istruttori la distribuzione è generalmente equilibrata. Tra i funzionari, invece, si osserva una netta prevalenza di donne laureate, a conferma di una crescente presenza femminile con l'aumentare del livello di responsabilità.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI								DONNE							
Classi età Tipo Presenza	< 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	7	20	37	32	101	53,4	96,2	3	5	17	44	19	88	46,6	82,2
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0	1	5	8	4	18	100,0	16,8
Part Time <=50%	0	1	1	0	2	4	80,0	3,8	0	0	0	1	0	1	20,0	0,9
Totale	5	8	21	37	34	105			3	6	22	53	23	107		
Totale %	2,4	3,8	9,9	17,5	16,0	49,5			1,4	2,8	10,4	25,0	10,8	50,5		

(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 ETÀ

	UOMINI								DONNE							
Classi età Tipo Misura conciliazione	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Totale %(1)	% di genere (2)	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Totale %(1)	% di genere (3)
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 83,33%										1	5	8	2	16	100	30,1
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE 69%													1	1	100	1,9
Personale che fruisce di part													1	1	100	1,9

time MISTO 58,33%																
Personale che fruisce di part time VERTICALE 50%		1	1		2	4	80	17,4				1		1	20	1,9
Personale che fruisce di telelavoro		1	4	5	2	12	30	52,2		1	10	10	7	28	70	52,8
Personale che fruisce del lavoro agile													1	1	100	1,9
Personale che fruisce di orari flessibili			2	4	1	7	58,3	30,4				4	1	5	41,7	9,4
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)																
Totale		2	7	9	5	23				2	15	23	13	53		
Totale %		2,6	9,2	11,8	6,6	30,3				2,6	19,7	30,2	17,1	69,7		

(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	215	47	243	53	458	19,7
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1028	65	544	35	1572	67,8
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	1	261	99	264	11,4
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	25	100	0	0	25	1,1
Totale permessi	1271	54,8	1048	45,2	2319	

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

(2) La percentuale è calcolata sul totale dei permessi

Per quanto riguarda le **misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata** si evidenziano i seguenti elementi:

- per quanto riguarda il **part-time** permane una evidente differenza di genere: ne usufruiscono **4 uomini**, pari al **3,8%** del totale dei dipendenti uomini, e **19 donne**, pari al **17,8%** del totale delle dipendenti donne. Nel 2024 i fruitori erano 6 uomini (5,4%) e 19 donne (17,6%). Si conferma pertanto che **anche nel 2025 il lavoro part-time continua ad essere una scelta prevalentemente femminile**; rispetto all'anno precedente si registra una lieve diminuzione delle richieste da parte del personale maschile;
- anche per quanto riguarda il **lavoro a distanza** si osserva una **prevalenza femminile**: su 41 persone complessivamente coinvolte, 29 sono donne e 12 uomini. **Rispetto al 2024 le prestazioni di lavoro a distanza sono passate da 36 a 41**, con un **aumento percentuale dal 16,5% al 19,3%** sul totale del personale dipendente;
- i permessi relativi alla **Legge 104/1992** risultano così distribuiti: **quelli giornalieri** sono utilizzati per il 47% dagli uomini e per il **53% dalle donne**, mentre **quelli orari** sono utilizzati per il 65% dagli uomini e per il **35% dalle donne**;
- per quanto riguarda infine i **congedi parentali**, **quelli giornalieri** risultano utilizzati per l'1% dagli uomini e per il **99% dalle donne**, mentre **quelli orari** risultano fruiti esclusivamente da personale maschile (100%). Emerge pertanto una netta prevalenza di donne che usufruiscono dei **congedi giornalieri**, mentre i **congedi orari**, che incidono in misura minore sull'assenza complessiva dal lavoro, sono utilizzati solo da uomini. Ciò evidenzia come le attività di cura familiare continuino a ricadere prevalentemente sul personale femminile;

Nel vigente Regolamento sull'orario di lavoro sono previste **fasce di flessibilità sia in entrata che in uscita**. Sono inoltre previste ulteriori forme di flessibilità per il personale che abbia figli di età inferiore a 12 anni, che assista parenti disabili non in situazione di gravità, che sia inserito in progetti terapeutici di recupero, che svolga attività di volontariato o che utilizzi in modo continuativo il trasporto pubblico.

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa sono state valutate nel rispetto della normativa vigente e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente e con i vincoli di spesa della finanza pubblica; **nel periodo di riferimento tutte le richieste presentate sono state accolte**.

È inoltre operativo l'istituto **delle ferie e dei riposi solidali**, che consente ai dipendenti di cedere parte delle proprie ferie a colleghi/colleghe che ne abbiano necessità per esigenze di assistenza e cura di familiari.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

a) Piano Triennale della Azioni Positive

Con Decreto di Governo n. 55 del 30/01/2026, l'Amministrazione provinciale ha approvato il PIAO 2026-2028, che include il *Programma delle Azioni Positive 2026-2028*.

Per l'anno **2026**, l'Ente ha previsto la realizzazione delle seguenti azioni positive:

AMBITO 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Completamento della valutazione biennale dello stress lavoro-correlato, anche in un'ottica di genere, con individuazione di azioni di miglioramento (Fase 1: riunione con la dirigenza per la valutazione svolta il 9/01/2026; risultati in fase di redazione; Fase 2: somministrazione del questionario rivolto a tutto il personale, prevista entro febbraio 2026);
- Somministrazione del Questionario sul Benessere Organizzativo 2026;
- Monitoraggi previsti dalla Direttiva 2/2019, con trasmissione al CUG dell'Allegato 1;
- Miglioramento del comfort termico degli spazi di lavoro;
- Riattivazione dei tornelli automatici per il controllo degli accessi dall'esterno e/o adozione di altre misure di controllo;
- Almeno una riunione annuale tra i soggetti competenti su tematiche relative a benessere, sicurezza e legalità;
- Almeno una azione di diffusione del Codice di comportamento del personale della Provincia di Pesaro e Urbino;
- Almeno una riunione interna con tutto il personale sul PIAO;
- Almeno due riunioni interne di ciascun/a dirigente sui propri obiettivi di performance e sui risultati raggiunti;
- Almeno una azione di comunicazione finalizzata a 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, con richiesta di pareri su: azioni di riorganizzazione, piani di formazione, forme di flessibilità e conciliazione, e criteri di valutazione.

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, con aggiornamento della pagina intranet dedicata;
- Coordinamento tra le misure di conciliazione e l'accesso ai meccanismi di avanzamento e progressione nella carriera, aggiornando l'art. 62, comma 3, lettera a) del [Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi](#), in conformità alle disposizioni dell'art. 25, comma 2-bis, lettera c) del Codice delle Pari Opportunità;

- Applicazione del nuovo Regolamento sul lavoro a distanza, prevedendo l'accoglimento di almeno l'80% delle richieste di lavoro da remoto pervenute e ritenute ammissibili, garantendo pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

AMBITO 3 - PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

- Realizzazione di almeno tre iniziative di comunicazione istituzionale;
- Attuazione di azioni finalizzate alla promozione del linguaggio di genere nella comunicazione e informazione istituzionale, nonché negli atti amministrativi, anche attraverso l'inserimento della seguente nota: *"Nel presente atto/documento i termini riferiti a persone, ruoli o funzioni redatti al genere maschile sono utilizzati al solo fine di semplificare la lettura e devono intendersi estesi a tutti i generi, nel rispetto dei principi di pari opportunità e inclusione"*.

AMBITO 4 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

- Realizzazione di almeno un'azione di coinvolgimento del personale per la rilevazione delle necessità formative;
- Attivazione del corso *"Continuare a Crescere"*, finalizzato a migliorare le competenze di ascolto, gestione di situazioni conflittuali, *problem solving*, lavoro in team, comunicazione efficace e gestione delle relazioni interne;
- Partecipazione, nel corso del triennio 2025-2027, del 100% del personale al corso Syllabus *"La cultura del rispetto"*;
- Partecipazione, entro il 2026, del 100% del personale al Corso Syllabus *"Riforma-mentis"*;
- Realizzazione di almeno un incontro formativo nel biennio 2026-2027 sul tema del benessere organizzativo;
- Realizzazione di almeno un incontro formativo per anno sul Programma Triennale delle Azioni Positive, con focus su linguaggio inclusivo e sulle figure/organismi per le pari opportunità.

Nel 2025, l'Ente ha attuato le seguenti azioni positive:

AMBITO 1 – BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Valutazione biennale dello stress lavoro-correlato, anche in ottica di genere, e definizione delle conseguenti azioni di miglioramento: nel 2025 è stata avviata la procedura (Fase 1); il percorso si completerà nel 2026 con la Fase 2, che prevede la somministrazione di un questionario rivolto a tutto il personale. La spesa sostenuta ammonta a € 1.150,00 + IVA per la Fase 1 e a € 1.550,00 + IVA per la Fase 2;
- Somministrazione del Questionario sul Benessere Organizzativo 2025, comprensivo di analisi per genere e classi di età, realizzata dal 21 settembre al 14 ottobre 2025 a cura del CUG;
- Altri monitoraggi previsti dalla Direttiva 2/2019: trasmissione al CUG, con nota prot. n. 5439/2025, dell'Allegato 1 alla Direttiva 2/2019, ai fini del monitoraggio e degli adempimenti connessi;
- Riunione tra i soggetti competenti su tematiche relative a benessere, sicurezza e legalità: una riunione svolta il 9 settembre 2025 (Report prot. 35869/2025);

- Verifica delle modalità idonee a favorire la segnalazione di condizioni di disagio, tramite ulteriore promozione degli strumenti di tutela già presenti e utilizzo della piattaforma di *whistleblowing* nei casi previsti dalla legge;
- Una azione di miglioramento del luogo di lavoro suggerita dal Questionario sul Benessere Organizzativo 2024: approvato un progetto, finanziato dall'AATO, per l'installazione di erogatori di acqua su ciascun piano degli edifici A e B dell'Ente;
- Una azione di diffusione del Codice di comportamento: riunione con il personale tenutasi il 3 dicembre 2025;
- Una riunione interna con tutto il personale sul PIAO, svoltasi il 27 maggio 2025;
- Almeno due riunioni interne per ciascun dirigente e ciascuna dirigente, relative agli obiettivi di performance e ai risultati conseguiti: come risulta dalle note della Dirigenza sulle modalità di condivisione effettivamente attivate, acquisite agli atti (anno 2025: n. 5269, 6409, 6421, 7403, 18387, 20028, 20029, 30206, 37362, 45798, 45886, 45895; anno 2026: n. 5658).
- Una azione di comunicazione per migliorare la conoscenza dei ruoli degli organismi e delle figure per le Pari Opportunità dell'Ente: riunione con tutto il personale del 5 marzo 2025;
- Coinvolgimento del CUG tramite la richiesta di pareri relativi al Programma delle Azioni Positive (2025-2027 e 2026-2028) e al Programma delle Azioni Formative (2025-2027), garantendo la partecipazione consultiva nelle decisioni che riguardano tutto il personale.

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 della pagina intranet dedicata (report riunione prot. 35869);
- Applicazione del Regolamento sul lavoro a distanza, con accoglimento di almeno l'80% delle richieste ammissibili: tutte le richieste di telelavoro idonee sono state accolte (report riunione prot. 35869);
- Attivazione e aggiornamento di risorse formative e informative, fruibili volontariamente dal personale durante periodi di assenza e nella fase di rientro (report riunione prot. 35869).

AMBITO 3 - PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

- Iniziative di comunicazione istituzionale, con particolare attenzione al tema della discriminazione:
 - Assemblea interna del 5 marzo 2025, in occasione della Giornata Internazionale della Donna;
 - Convegno del 21 ottobre 2025 "Dati in comune", con focus sui dati di genere;
 - Redazione e diffusione del Calendario provinciale delle iniziative per il 25 novembre 2025;
 - Collaborazione all'evento "Dal protocollo all'azione" sulle discriminazioni sul lavoro, 30 settembre 2025;
 - Focus su Codice di Comportamento e pari opportunità durante la presentazione del Codice, 3 dicembre 2025.
- Soddisfacimento delle richieste di collaborazioni e patrocini pervenute da altri Enti, associazioni e soggetti vari, garantendo un approccio trasparente e inclusivo (report riunione prot. 35869);

- Una azione di diffusione della programmazione delle Azioni Positive per le Pari Opportunità: riunione con tutto il personale tenutasi il 5 marzo 2025;
- Diffusione del Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze: azione realizzata in occasione delle riunioni con tutto il personale del 5 marzo e del 3 dicembre 2025;
- Verifica dell'applicazione interna del "Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze" negli atti amministrativi: nel 2025 è stata avviata la promozione interna dell'inserimento della seguente nota all'inizio o alla fine degli atti/documenti dell'Ente: *"Nel presente atto/documento i termini riferiti a persone, ruoli o funzioni redatti al genere maschile sono utilizzati al solo fine di semplificare la lettura e devono intendersi estesi a tutti i generi, nel rispetto dei principi di pari opportunità e inclusione"*. Tale nota è attualmente prevista come azione positiva nel PAP 2026-2028 (vedi nuovo Codice di Comportamento).

AMBITO 4 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

- Realizzazione di un'azione di coinvolgimento del personale per la rilevazione delle necessità formative, attraverso la diffusione di una nota informativa e la somministrazione online di un questionario rivolto a dirigenti ed E.Q.;
- Completamento del progetto formativo *"Rimettarsi in gioco"*, finalizzato allo sviluppo e alla crescita personale e organizzativa (progetto completato il 18 dicembre 2025);
- Ulteriore partecipazione del personale al corso *"Riforma-mentis"* sulla piattaforma Syllabus, con completamento previsto nel 2026;
- Partecipazione del 37,6% del personale al corso di formazione Syllabus *"La cultura del rispetto"*, promuovendo consapevolezza e valorizzazione delle diversità.

b) Fruizione per genere della formazione

	UOMINI							
Classi età Tipo Formazione	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	Tot % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Obbligatoria (sicurezza)	62	42	190	226	78	598	79,1	15,8
Aggiornamento professionale	105,5	242	492,5	720,5	597,5	2158	50,0	57,1
Competenze manageriali/Relazionali	0	44	99	237	139	519	39,1	13,7
Tematiche CUG	0	0	8	12	8	28	58,3	0,7
Violenza di genere	36	60	72	164	147	479	46,9	12,7
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
Totale ore	203,5	388	861,5	1359,5	969,5	3782		
Totale ore %	2,7	5,2	11,5	18,2	13,0	50,6		

	DONNE							
Classi età Tipo Formazione	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	Tot % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	12	12	44	64	26	158	20,9	4,3
Aggiornamento professionale	35,5	130	553,5	1036	404,5	2159,5	50,0	58,5
Competenze manageriali/Relazionali	39	106	174	389	100	808	60,9	21,9
Tematiche CUG	0	0	4	12	4	20	41,7	0,5
Violenza di genere	12	36	111	261	123	543	53,1	14,7
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
Totale ore	98,5	284	886,5	1762	657,5	3688,5		
Totale ore %	1,3	3,8	11,9	23,6	8,8	49,4		

(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 e aggiornamento erogate nel 2025, il **50,6% è stato fruito da persone di genere maschile e il 49,4% da persone di genere femminile**. Nel 2024, le ore di formazione erano state fruito per il 59,7% da persone di genere maschile e per il 40,3% da persone di genere femminile.

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⁾	
Mobilità dirigente amministrativo	1	50	1	50	2	12,5	U
Mobilità funzionario amministrativo Servizio 5	0		2	100	2	12,5	U
Mobilità funzionario amministrativo Servizio 7	1	33,33	2	66,67	3	18,7	D

Mobilità istruttore amministrativo Servizio 5	2	66,67	1	33,33	3	18,7	U
Selezione per progressioni tra aree funzionario informatico	2	66,67	1	33,33	3	18,7	U
Selezione per progressione tra aree funzionario economico – finanziario	0		3	100	3	18,7	D
Totale personale	6	37,5%	10	62,5%	16		
% sul personale complessivo	2,8		4,7				

(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 costituite nel rispetto della normativa vigente, assicurando la partecipazione equilibrata di persone di genere maschile e femminile e garantendo la quota minima di un terzo dei posti riservata alle persone di genere femminile, come previsto dalla legge.

e) differenziali retributivi uomo/donna

POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
16.000,00			1	100,0	1	3,8
14.500,00	1	100,0			1	3,8
12.900,00	7	53,9	6	46,1	13	50,0
10.500,00	8	80,0	2	20,0	10	38,5
9.000,00			1	100,0	1	3,8
Totale personale	16		10		26	
% sul personale complessivo	7,5		4,7			

(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 OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
AREA OPERATORI ESPERTI	30.817,39	26.701,86	- 4.115,53	- 13,35
AREA ISTRUTTORI	29.969,77	30.567,90	598,13	+ 2,00
AREA FUNZIONARI E E.Q.	41.698,16	35.988,69	- 5.709,47	- 13,69
DIRIGENTI	106.132,47	88.060,29	- 18.072,18	- 17,03
DIRETTORE GENERALE				
Totale personale	208.617,79	181.318,74	- 27.299,05	- 13,09
% sul personale complessivo				

Dall'analisi dei dati emerge quanto segue:

- con riferimento al personale non dirigenziale, si rileva un divario retributivo a favore del personale di genere maschile nell'Area degli Operatori Esperti e nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni. Tale divario risulta più marcato rispetto al 2024, quando era pari a -0,08% nell'Area Operatori Esperti, -0,70% nell'Area Istruttori e -1,50% nell'Area Funzionari ed E.Q.;
- per quanto riguarda la dirigenza, si evidenzia un divario retributivo a sfavore della dirigente di genere femminile presente, pari al -17,03%.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, nel corso del 2025 è stata realizzata una nuova indagine promossa dal CUG, con il supporto dell'Ufficio Statistica.

Il **Questionario sul Benessere Organizzativo** è stato reso disponibile a tutto il personale dell'Ente nel periodo compreso tra il 29 settembre e il 14 ottobre 2025. L'indagine ha evidenziato alcune criticità, sintetizzate nelle seguenti *"Conclusioni del CUG"*:

"L'indagine sul benessere organizzativo 2025 conferma la solidità del processo di ascolto avviato negli anni precedenti e restituisce un quadro articolato che, pur evidenziando elementi di continuità con il 2024, presenta anche importanti evoluzioni e nuovi ambiti di attenzione.

Il tasso di partecipazione (118 rispondenti su 216 persone in organico) si mantiene significativo, consentendo una lettura attendibile della percezione del personale.

Permane un clima relazionale generalmente favorevole: la maggior parte del personale dichiara di sentirsi integrata nel gruppo di lavoro e riconosce un buon livello di collaborazione interna.

Si conferma inoltre un diffuso senso di appartenenza all'Ente, pur registrando una lieve flessione rispetto all'anno precedente.

Resta altrettanto positivo il giudizio sull'autonomia organizzativa e sulla chiarezza del proprio ruolo, così come l'apprezzamento verso alcune misure di conciliazione vita-lavoro, tra cui la flessibilità oraria e la disponibilità di lavoro da remoto e part-time.

Anche nel 2025 la consapevolezza in tema di rischi e sicurezza si mantiene elevata, in linea con i progressi osservati nel 2024.

Come già segnalato lo scorso anno, continuano a emergere aree di fragilità legate allo sviluppo professionale, alla meritocrazia e alla chiarezza dei percorsi di carriera, con solo un terzo del personale che percepisce un percorso delineato e criteri di progressione basati sul merito.

Dall'analisi delle risposte alla domanda 32, relativa all'esistenza di un piano formativo efficace e mirato a supporto della crescita professionale del personale, emerge che l'offerta formativa è percepita come adeguata solo dalla metà delle persone rispondenti. Tale evidenza suggerisce che l'investimento dell'Amministrazione nella formazione non è ancora pienamente riconosciuto o valorizzato dall'insieme del personale, indicando la necessità di rafforzare sia la qualità sia la percezione dell'efficacia delle iniziative formative.

Si registra un miglioramento rispetto al 2024 delle situazioni di pressione o disagio relazionale, scese al 14%, mentre rimangono alcune segnalazioni di tensioni comunicative e percezioni di trattamento non uniforme (11%), che richiedono attenzione costante.

È invece ampiamente diffusa la consapevolezza dei confini tra molestia, contatto fisico inappropriato e violenza sessuale, elemento che testimonia l'efficacia delle attività di sensibilizzazione svolte.

In relazione al comfort degli ambienti di lavoro, emergono segnali problematici, in particolare riguardo al microclima, giudicato inadeguato dal 57% del personale.

La percezione del rischio concreto di aggressione fisica risulta insoddisfacente per il 49% dei/delle partecipanti, probabilmente a causa dell'assenza di un sistema di controllo degli accessi capace di aumentare la sicurezza e ridurre significativamente il rischio di intrusioni.

Problematiche più contenute sono state segnalate per manutenzione, rumorosità e segnaletica.

Rispetto al 2024, l'indagine 2025 conferma le criticità già emerse in precedenza (formazione, comunicazione interna, meritocrazia, benessere psicosociale) e mette in evidenza alcuni aspetti chiave:

- la qualità degli ambienti di lavoro, in particolare il microclima, riceve valutazioni negative;*
- persiste il rischio percepito di aggressione e di lavoro solitario;*
- si conferma la necessità di maggiore trasparenza organizzativa, con ruoli e obiettivi più chiari;*
- i dati relativi a stress e dinamiche relazionali critiche mostrano segnali di miglioramento, pur richiedendo un monitoraggio costante;*
- permane una domanda di flessibilità, in particolare sul lavoro da remoto.*

La rilevazione 2025 conferma dunque l'importanza di un approccio integrato al benessere organizzativo, capace di combinare misure strutturali, culturali e relazionali.

Il CUG della Provincia di Pesaro e Urbino, alla luce dei risultati, proseguirà il monitoraggio delle condizioni lavorative e supporterà l'Amministrazione nell'adozione delle azioni necessarie per migliorare ulteriormente la qualità del lavoro ed il benessere del personale."

Una prima bozza dell'analisi dei dati del **Questionario sul benessere organizzativo** è stata anticipata all'Amministrazione in data 5 dicembre 2025, quale contributo propositivo per la redazione del **PAP 2026–2028**. Si evidenzia che diverse indicazioni emerse dall'analisi sono state già recepite attraverso l'introduzione, nel PAP 2026–2028, di specifiche azioni positive.

Per quanto riguarda la **valutazione dello stress lavoro-correlato** (ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), e dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008), si è in attesa della conclusione dell'attività di valutazione avviata nel 2025 e proseguita nel corrente anno (Fase 2), nell'ambito della quale è prevista la somministrazione di un questionario al personale dell'Ente.

Per quanto riguarda i **codici** e i **regolamenti** adottati dall'Ente, si evidenziano i seguenti strumenti:

- **Codice Etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Pesaro e Urbino**, approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n. 23 del 5 luglio 2019.
https://www.provincia.pu.it/fileadmin/grpmnt/1051/Codice_Etico.pdf
- **Codice di comportamento del personale della Provincia di Pesaro e Urbino**, aggiornato nel 2025 con Decreto del Presidente n. 200 del 30 settembre 2025.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Tutti gli obiettivi in materia di pari opportunità indicati nel **PAP 2025–2027** sono collegati al sistema di performance dell'Ente, come riportato a pagina 1 del Piano:

"Poiché il presente Piano triennale delle Azioni Positive 2025/2027 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 2025/2027, 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 in materia di pari opportunità previsti nel **PIAO 2025–2027**, a pagina 12 si rilevano i seguenti elementi:

- *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 della performance individuale, tra gli obiettivi esecutivi previsti per il 2025 nel **PIAO 2025–2027** (pag. 27) si rileva quanto segue:

- *Azione esecutiva della dirigenza competente - "Attuare le azioni positive previste per la promozione delle pari opportunità ed evidenziate nello specifico Programma delle Azioni Positive 2025/2027 – Allegato B": Per l'elenco delle azioni positive realizzate nel 2025 si rimanda a pagina 10.*

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Provincia di Pesaro e Urbino, per il mandato 2022–2026, è stato nominato con Determinazione del Direttore Generale n. 409 del 12 aprile 2022, a seguito dell'espletamento di apposita procedura comparativa.

Con Determinazione dirigenziale n. 800 del 30 giugno 2025 è stata successivamente aggiornata la composizione del Comitato mediante il reintegro di una persona componente in rappresentanza della parte pubblica, la nomina della Presidente e la presa d'atto della sostituzione di una persona componente effettiva e della relativa supplente in rappresentanza della parte sindacale.

Le attività del CUG sono pubblicate nelle pagine [internet](#) e intranet del sito della Provincia e diffuse al personale dell'Ente mediante comunicazioni via e-mail.

Il CUG inoltre:

- non dispone di un budget dedicato; le attività vengono pertanto realizzate grazie alle risorse e alla collaborazione di diversi uffici dell'Ente, in particolare degli Uffici Comunicazione e Pari Opportunità, Personale, Formazione e Statistica, nonché attraverso la sinergia con la Consigliera provinciale delegata alle Pari opportunità e con la Consigliera di Parità;
- nel corso del 2025 non sono state attivate risorse specifiche per la formazione delle persone componenti del CUG;
- al CUG sono dedicate una pagina intranet e una specifica sezione del sito istituzionale. Per lo svolgimento delle riunioni del Comitato vengono messe a disposizione le sale della Provincia e, ove necessario, è attivato il collegamento in videoconferenza tramite una stanza virtuale dedicata (MeetPU);
- il funzionamento del CUG e i rapporti con l'Amministrazione sono disciplinati dal *"Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Pesaro e Urbino"*, approvato nel 2012 in occasione della prima istituzione del Comitato e successivamente aggiornato nel 2022 con Decreto di Governo n. 171 del 28 luglio 2022;
- nel corso del 2025 le riunioni del CUG si sono svolte per la trattazione dei seguenti argomenti:

- 9–14 gennaio: consultazione via e-mail per l'espressione del parere in merito al PAP 2025–2027 e al Programma delle azioni formative 2025–2027;
- 23 luglio: elezione della Vicepresidente e definizione delle azioni finalizzate alla somministrazione del Questionario sul benessere organizzativo 2025;
- 6 agosto: analisi della bozza del questionario e approvazione delle modifiche apportate al Questionario sul benessere organizzativo 2025;
- 10 settembre: esame dell'elenco dettagliato delle revisioni apportate al questionario, aggiornamento sullo stato di avanzamento delle attività e programmazione delle iniziative del CUG;
- 2 dicembre: valutazione dei risultati ottenuti, discussione delle proposte di miglioramento e definizione delle azioni da intraprendere;
- 19–29 dicembre: consultazione via e-mail per l'espressione del parere in merito al PAP 2026–2028.

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

Il CUG collabora con la Consigliera di Parità provinciale e con la Consigliera di fiducia, partecipando alle diverse iniziative promosse e autorizzando, ove previsto, l'utilizzo del proprio logo.

B. ATTIVITA'

POTERI PROPOSITIVI:

Il CUG ha contribuito alla diffusione della cultura delle pari opportunità, alla valorizzazione delle differenze e alla promozione del benessere organizzativo. Di seguito le principali attività propositive realizzate nel corso del 2025:

- partecipazione a **incontri interni tra organismi e figure di riferimento per le politiche di pari opportunità** dell'Ente e altri uffici, sui temi del benessere organizzativo, della sicurezza, della legalità e delle azioni positive;
- attività propositiva in relazione all'**aggiornamento del PAP 2025–2027** e alla predisposizione del nuovo **PAP 2026–2028**, comprensiva di proposte formulate anche sulla base degli esiti del Questionario sul benessere organizzativo 2025.

POTERI CONSULTIVI:

Nel corso del 2025 il CUG ha svolto le seguenti attività consultive:

- espressione del parere sul PAP 2025–2027;
- espressione del parere sul Programma delle azioni formative 2025–2027;
- espressione del parere sul PAP 2026–2028.

POTERI DI VERIFICA:

Di seguito sono riportate le principali attività di verifica svolte dal CUG nel corso del 2025:

- verifica dello stato di attuazione del Programma delle azioni positive 2024 (Allegato 2 - Relazione CUG 2024 prot. n. 11341/2025);
- verifica dell'eventuale presenza di forme di discriminazione diretta o indiretta legate al genere (Allegato 2 - Relazione CUG 2024 prot. n. 11341/2025);
- analisi degli esiti del Questionario sul benessere organizzativo 2025 (si veda le Conclusioni del CUG a pag. 15).

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Al 31 dicembre 2025 il personale della Provincia ammonta a **212 persone** (in diminuzione di 6 unità rispetto al 2024), di cui **105 uomini e 107 donne**. Si evidenzia inoltre la prevalenza di personale nella fascia di età superiore ai 50 anni (**69,3%**), dato comunque in lieve diminuzione rispetto al **72% registrato nel 2024**.

Per quanto riguarda il **part-time**, si rileva che ne usufruiscono **4 uomini** (pari al **3,8%** del totale del personale maschile) e **19 donne** (pari al **17,7%** del totale del personale femminile). Anche nel 2025 il lavoro part-time si conferma quindi una modalità scelta prevalentemente da personale di genere femminile. Rispetto all'anno precedente si registra complessivamente una lieve diminuzione delle richieste da parte degli uomini.

Con riferimento al **lavoro a distanza**, si osserva che questa modalità è fruita prevalentemente da donne: su un totale di **41 persone, 29 sono donne e 12 uomini**. Rispetto al 2024 le prestazioni di lavoro a distanza sono aumentate da **36 a 41**, con un incremento percentuale dal **16,5% al 19,3%** sul totale del personale dipendente.

I **permessi giornalieri ai sensi della Legge 104/1992** risultano utilizzati per il **47% da uomini e per il 53% da donne**, mentre quelli **orari** sono utilizzati per il **65% da uomini e per il 35% da donne**. I **congedi parentali giornalieri** sono fruiti per l'**1% da uomini e per il 99% da donne**, mentre i **congedi parentali orari** risultano utilizzati esclusivamente da uomini.

Pur rilevando un aumento della fruizione da parte degli uomini di permessi e congedi in modalità oraria, i dati relativi alla fruizione giornaliera evidenziano ancora una netta prevalenza da parte delle donne, elemento che suggerisce come le attività di cura e assistenza familiare ricadano ancora in misura maggiore sul personale femminile.

Le **ore di formazione e aggiornamento erogate nel 2025** sono state fruiti per il **50,6% da uomini e per il 49,4% da donne**, registrando un aumento della partecipazione femminile rispetto all'anno precedente.

Permane tuttavia una **disparità di genere nei ruoli apicali**: tre dei quattro dirigenti e il Segretario sono di genere maschile, mentre l'unica dirigente donna è presente solo da luglio 2024. Anche le **Elevate Qualificazioni** risultano ricoperte prevalentemente da uomini (61,5%): su 26 E.Q., 16 sono uomini.

Con riferimento alla **retribuzione del personale non dirigenziale**, si rileva un divario economico a favore del personale maschile nell'**Area degli Operatori Esperti** e nell'**Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione**. Tale divario risulta più marcato rispetto al 2024. Per quanto riguarda la **dirigenza**, si evidenzia invece un divario retributivo a sfavore dell'unica dirigente donna, pari al -17,03%.

Il CUG esprime una valutazione complessivamente **positiva** rispetto alle seguenti attività realizzate dall'Ente:

- **attuazione delle azioni positive previste dal PAP per l'anno 2025;**
- **maggiore integrazione tra organismi e figure di parità e i servizi dell'Ente**, grazie al proseguimento della prassi di incontri interni sui temi del benessere organizzativo, della sicurezza, della legalità e delle azioni positive. In particolare sono stati apprezzati i percorsi di condivisione attivati sia per la redazione del **Programma delle azioni positive 2026–2028**, sia per la diffusione e l'applicazione delle **Linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere**;
- **coinvolgimento del CUG**, con il mantenimento del numero di pareri richiesti dall'Ente;
- **conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**: su richiesta del personale e compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di finanza pubblica, nel 2025 l'Ente ha soddisfatto tutte le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa;
- **lavoro a distanza**, in quanto l'Ente applica dal 2024 il nuovo *Regolamento sulla disciplina del lavoro a distanza nelle modalità di lavoro agile e lavoro da remoto (2023)*;
- **attività di comunicazione istituzionale interna ed esterna** finalizzate alla sensibilizzazione sui temi della cultura di genere, delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza e alla promozione di un linguaggio inclusivo;
- **formazione e aggiornamento**, in quanto nel 2025:
 - è stato completato il progetto formativo *"Rimettersi in gioco"*, finalizzato allo sviluppo e alla crescita personale e organizzativa;
 - è proseguita la partecipazione del personale al corso *"Riforma-mentis"* sulla piattaforma Syllabus;
 - è stata promossa la partecipazione al corso di formazione Syllabus *"La cultura del rispetto"*.

Per il **2026** sono previsti inoltre:

- l'attivazione del corso *"Continuare a Crescere"*, finalizzato al miglioramento delle capacità di ascolto, della gestione delle situazioni conflittuali, del *problem solving*, del lavoro in team, della comunicazione efficace e della gestione delle relazioni interne;

- almeno **un incontro formativo** sul **Programma triennale delle Azioni Positive**, sul **linguaggio inclusivo** e sulle **figure e gli organismi per le pari opportunità**;
- almeno un **incontro formativo nel biennio 2026–2027** dedicato al **benessere organizzativo**.
- **questionari sul benessere organizzativo**: l'Ente ha supportato anche nel 2025, attraverso l'Ufficio Statistica e l'Ufficio Comunicazione, la realizzazione del Questionario sul benessere organizzativo a cura del CUG e, soprattutto, ha preso in carico le criticità emerse nelle Conclusioni del CUG, tenendone conto nella redazione del Programma delle azioni positive 2026–2028.

Per il **2026**, oltre alla realizzazione delle azioni positive programmate, il CUG invita l'Amministrazione:

- a prestare particolare attenzione agli esiti del Questionario sul benessere organizzativo 2026, previsto per l'autunno, proseguendo la buona prassi di utilizzare i risultati dell'indagine per l'aggiornamento della programmazione delle future azioni positive;
- a coinvolgere il CUG, per quanto possibile, nello svolgimento delle funzioni previste dalla Direttiva n. 2/2019.

Pesaro, 19/03/2026

*La Presidente del CUG
della Provincia di Pesaro e Urbino
Dott.ssa Elena Giunchetti*