

giovedì

5

marzo
2026

ore 10,00

PESARO
Sala W. Pierangeli
Viale Gramsci 4

INVITO

VERSO LA GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA

Presentazione degli strumenti, delle figure
e degli organismi di parità della Provincia

Intervengono

Giuseppe Paolini

Presidente della Provincia di Pesaro e Urbino

Anna Maria Mattioli

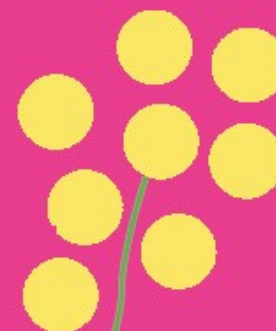
Consigliera provinciale con delega alle Pari opportunità

Fernanda Marotti

Ufficio Comunicazione-URP-Pari opportunità

Elena Giunchetti


Presidente del CUG della Provincia di Pesaro e Urbino





Pari opportunità

Funzione fondamentale delle Province,
esercitata attraverso il controllo
dei fenomeni discriminatori in ambito
occupazionale e la **promozione delle
pari opportunità** sul territorio provinciale
(L.56/2014)





Informazioni

Consigliera di parità

Programma triennale delle azioni positive

Tavolo permanente sulla parità di genere

Protocolli, Codici e Regolamenti

Comitato unico di garanzia

Banca dati e materiali

Attività di promozione e materiale informativo

La Consigliera di fiducia della Provincia

Campagne e progetti

Sala delle Donne

Azioni di contrasto alla violenza

www.provincia.pu.it/funzioni/pari-oppportunita



IL P. A. P.
PROGRAMMA
DELLE AZIONI
POSITIVE



LE CAMPAGNE



GLI EVENTI



LA FORMAZIONE



**IL CODICE ETICO
E LA CARTA
EUROPEA
PER LE PARI OPPORTUNITA'
E L'UGUAGLIANZA
SUL LAVORO**

**LA CONSIGLIERA PROVINCIALE
CON DELEGA ALLE PARI OPPORTUNITA'**

**LA STRUTTURA INTERNA
PER LE PARI OPPORTUNITA'**

LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA



IL CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA',
LA VALORIZZAZIONE
DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI



**LA CONSIGLIERA
DI PARITA'
PROVINCIALE**



**IL TAVOLO
PERMANENTE
SULLA PARITA'
DI GENERE**

LA CONSIGLIERA DI PARITA' DEL TERRITORIO

E' una figura preposta alla tutela per lavoratrici e lavoratori contro le discriminazioni sul lavoro.

Svolge **funzioni di promozione e di controllo** dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini **nel lavoro**, con impegno, peraltro, a diffondere la cultura della parità nella società.

La Consigliera di parità della provincia di Pesaro e Urbino è Romina Pierantoni
sono in corso le procedure per il rinnovo

LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA DELL'ENTE

E' una figura prevista dalla normativa europea che raccomanda di designare una persona competente incaricata di fornire **consulenza e assistenza** al personale oggetto di molestie, mobbing e discriminazioni

La Consigliera di fiducia della provincia di Pesaro e Urbino è Roberta Indo



IL PAP 2026-28 E' INCLUSO NEL PIAO

approvato con Decreto di Governo n.55 del 30/01/2026



Dal punto di vista metodologico il *Programma delle Azioni Positive 2026 – 28*

1) ha raccolto le indicazioni emerse dal **Questionario 2025** sul benessere organizzativo

2) ha attivato un **processo partecipativo interno** condiviso con gli organismi e le figure per le pari opportunità della Provincia di Pesaro e Urbino:

- il CUG
- la Consigliera provinciale con delega alle Pari opportunità
- la Consigliera di fiducia
- la Consigliera di parità provinciale

Azioni “tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.”

Art. 48 D.lgs. n. 198 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

COSA CONTIENE IL PAP 2026-28?

I RIFERIMENTI NORMATIVI

Siamo **213** di cui **105 uomini e 108 donne** in diminuzione di 5 unità rispetto al 2025

La nostra età media è 53 anni

Il personale ultracinquantenne è il **68%** del totale. Quindi le esigenze di **conciliazione** tra tempi di vita e di lavoro possono essere legate anche a:

- necessità di assistenza verso familiari non più autosufficienti
- esigenze di cura della propria salute
- maggiore vulnerabilità causata da una vita lavorativa più lunga
- rischi dovuti all'anzianità di servizio quali ad esempio lo stress lavoro correlato

L'ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE AI 31/12/2025

Posizioni di responsabilità

si conferma una sostanziale disparità di genere nei ruoli apicali

Dirigenza 4 uomini e 1 donna

E.Q. 15 uomini e 9 donne

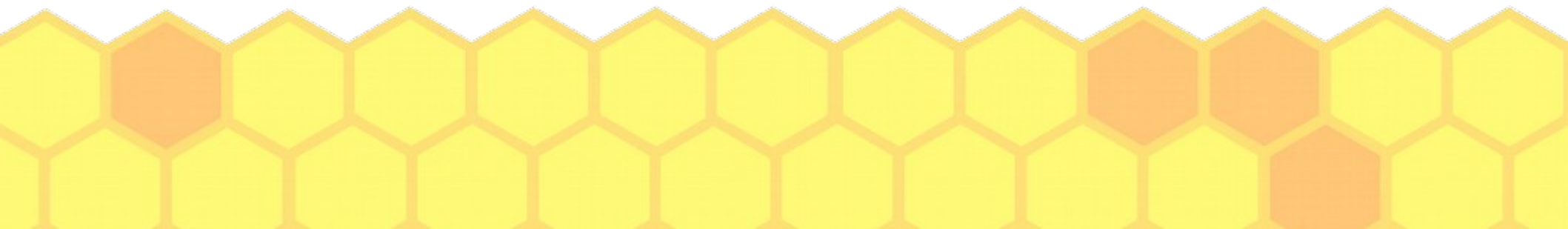
I QUATTRO AMBITI DI INTERVENTO DEL PAP 2026-28

**1. BENESSERE
ORGANIZZATIVO**

**2. CONCILIAZIONE
TEMPI DI VITA
E DI LAVORO**

**3. PROMOZIONE
DELLA CULTURA
DI GENERE**

**4. FORMAZIONE
E
AGGIORNAMENTO**





QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2025

RELAZIONE

Realizzato dal **CUG**
della Provincia
in collaborazione
con l'**Ufficio Statistica**

Reso disponibile al
personale dell'Ente
**dal 29 settembre
al 14 ottobre 2025**

Partecipazione del **55%**
del personale

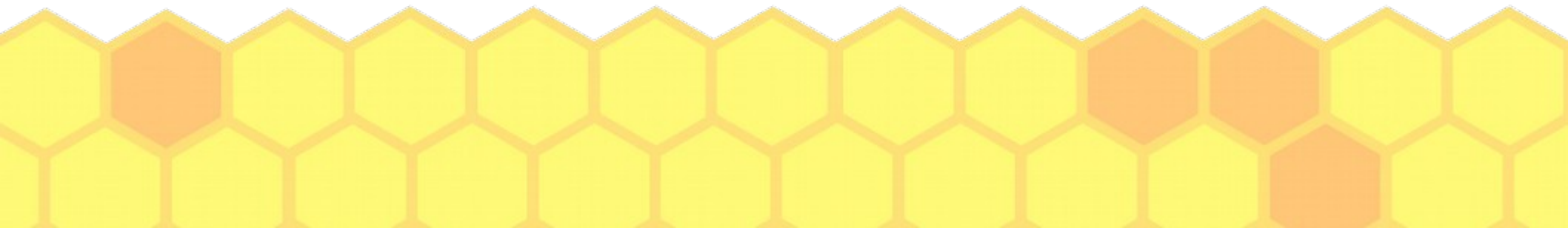
Publicato il 5 marzo
nella pagina del sito
dedicata al CUG



QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2025

PRINCIPALI ELEMENTI UTILIZZATI PER LA PROGRAMMAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE

- la conferma del sostanziale **gradimento delle azioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro** promosse dall'Ente, in particolare sui temi di flessibilità oraria e telelavoro, che vanno pertanto mantenute
- la conferma di alcune **criticità sul tema del benessere** psicosociale, sia pure in miglioramento rispetto al 2024 (situazioni di pressione o disagio relazionale, tensioni comunicative e percezioni di trattamento non uniforme)
- la comparsa di **due nuove criticità** legate alla percezione di sicurezza sul luogo di lavoro (rischio percepito di aggressione e di lavoro solitario) e al microclima (comfort termico degli spazi di lavoro)



QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2025

PRINCIPALI ELEMENTI UTILIZZATI PER LA PROGRAMMAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE

- la conferma di alcune criticità sul tema della **formazione** (adeguatezza ed efficacia)
- la conferma di alcune criticità sul tema della **condivisione** e diffusione interna delle informazioni (obiettivi sia individuali che dell'Amministrazione, diffusione e accessibilità dei dati)
- la conferma di alcune criticità sul tema della **meritocrazia/chiarità nei percorsi di carriera** che, come rilevato dal CUG, evidenziano la *“necessità di maggiore trasparenza organizzativa, con ruoli e obiettivi più chiari”*



1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

OBIETTIVI

- **Monitorare** il benessere organizzativo
- **Promuovere** il benessere psicofisico del personale
- Migliorare la **comunicazione interna**

AZIONI

- Valutazione biennale **stress lavoro correlato** integrate dalla valutazione soggettiva dei lavoratori e delle lavoratrici
- Somministrazione **Questionario 2026**
- **Potenziamento della sicurezza e del comfort** sul luogo di lavoro
Miglioramento del comfort termico degli spazi di lavoro e riattivazione dei tornelli automatici per il controllo degli accessi dall'esterno e/o altre misure di controllo
- Maggiore diffusione degli **obiettivi** e degli **strumenti di programmazione generale**
- **Comunicazione interna** su benessere, sicurezza e legalità

2. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

OBIETTIVI

- Favorire la **conciliazione dei tempi** di vita e di lavoro
- Promuovere il **lavoro a distanza**

AZIONI

- Diffusione interna delle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e delle **forme di flessibilità disponibili**
- Coordinamento tra le **misure di conciliazione** e l'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella **carriera**
(Aggiornamento dell'art.62 c.3 lett.a) del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi)
- Applicazione del Regolamento sul **lavoro a distanza**
(accoglimento di almeno l'80% delle richieste ammissibili)



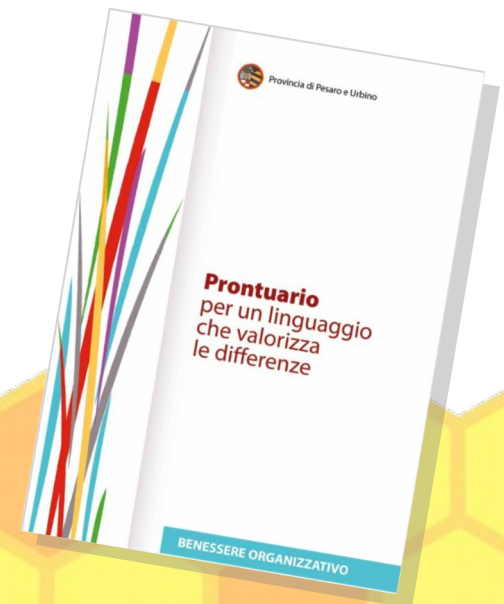
3. PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVI

- **Sensibilizzazione** sulla cultura di genere, sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni e alla violenza
- Promozione di un **linguaggio inclusivo** e che valorizza le differenze

AZIONI

- Iniziative di comunicazione istituzionale, **sia pubbliche che interne**, su cultura di genere, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alla violenza
(almeno 3 iniziative nel 2026)
- Applicazione interna del **Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze**
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”



4. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

OBIETTIVI

- Garantire le **pari opportunità in materia di formazione**, di aggiornamento e di riqualificazione professionale
- **Potenziamento della formazione** su benessere, contrasto alla violenza di genere, cultura di genere e leadership femminile

AZIONI

- Rilevazione delle necessità formative anche attraverso il **coinvolgimento del personale**
- Attivazione di **strumenti formativi mirati** per contrastare condizioni di malessere e discriminazioni, comportamenti ostili o singoli episodi che potrebbero nel tempo comportare mobbing, contrastare la violenza sulle donne
 - *Partecipazione, nel corso del triennio 24-26, del 100% del personale al Corso Syllabus "Riforma-mentis"*
 - *Partecipazione, nel corso del triennio 25-27, del 100% del personale al Corso Syllabus "La cultura del rispetto"*
 - **Almeno 1 incontro formativo** per anno su Programma triennale delle azioni positive – linguaggio inclusivo - figure e organismi per le pari opportunità
 - **Almeno 1 incontro formativo** nel biennio 2026/27 sul tema del Benessere organizzativo



DOVE TROVARLO?

Pari opportunità - **Campagne e progetti**



Informazioni	Consigliera di parità	Piano triennale delle azioni positive
Tavolo permanente sulla parità di genere	Protocolli, Codici e Regolamenti	Comitato unico di garanzia
Banca dati e materiali	Attività di promozione e materiale informativo	La Consigliera di fiducia della Provincia

Campagne e progetti

Sala delle Donne

Azioni di contrasto alla violenza



IL PRONTUARIO E' IL FRUTTO DI UN LAVORO COLLETTIVO

CABINA DI REGIA:

Coordinamento

Marco Domenicucci

Direttore generale della Provincia di Pesaro e Urbino

Facilitatrice

Marzia Martino

Co-Founder CREO, docente di People Empowerment e Team Building

Università degli Studi Internazionali di Roma UNINT

Componenti

Chiara Panicali

Consigliera provinciale con delega alle Pari opportunità

Romina Pierantoni

Consigliera di parità provinciale

Elisabetta Cecchini

P.O. Pari opportunità della Provincia di Pesaro e Urbino (fino al 31/12/22)

Marzia Cecchini

E.Q. Pari opportunità della Provincia di Pesaro e Urbino (dal 01/01/23)

Francesco Nonni

Ufficio Stampa della Provincia di Pesaro e Urbino

CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro

le discriminazioni della Provincia di Pesaro e Urbino:

Simone Caramel

Claudia Clini

Nancy Feduzi

Roberta Indo

Fernanda Marotti

Michele Niger

Patrizia Paoloni

Stefania Poderi

Natalia Sacchi

Maria Grazia Scardino

Alida Volpi

Testi

Marzia Martino

Progettazione grafica

Fernanda Marotti

Ufficio Comunicazione/Pari opportunità della Provincia di Pesaro e Urbino

Ottobre 2023

Il Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze è stato realizzato nell'ambito di un progetto formativo intitolato "Le parole creano la realtà – Linee guida e giornate formative su inclusione, nuove abitudini e linguaggio di genere", rivolto al personale della Provincia di Pesaro e Urbino, realizzato negli anni 2022 e 2023.

VEDIAMO INSIEME UN ELEMENTO DEL VIDEO

“Le parole creano la realtà - Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze”

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!



Cerca



Le parole creano la realtà - Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze

PROPONE ESEMPI PRATICI

RIFERENDOSI A UNA DONNA



DECLINARE AL FEMMINILE

Al Sindaco	Alla Sindaca
Gentile Assessore	Gentile Assessora
Egregio dottore	Egregia dottoressa
Ingegnere	Ingegnera
Consigliere	Consigliera
Notaio	Notaia
Funzionario	Funzionaria
Istruttore	Istruttrice

PER I NOMI AMBIGENERI? ACCORDARE L'ARTICOLO

Il responsabile del procedimento	La responsabile del procedimento
Il dirigente	La dirigente
Il capo ufficio	La capo ufficio

RIFERENDOSI A PIÙ PERSONE



STRATEGIA DI VISIBILITA' DI ENTRAMBI I GENERI

I professori Paolo Rossi e Chiara Fabbri

SDOPPIAMENTO ESTESO
Il **professor** Paolo Rossi e la **professoressa** Chiara Fabbri

Tutti gli assessori

Tutti gli assessori e tutte le assessore

a favore dei cittadini residenti in provincia di Pesaro e Urbino

a favore **dei cittadini e delle cittadine** residenti in provincia di Pesaro e Urbino

SDOPPIAMENTO CONTRATTO
solo per moduli e testi brevi

Il sottoscritto
Ai Dirigenti
Gentilissimi

Il/la sottoscritto/a
Ai/alle Dirigenti
Gentilissime/i

STRATEGIA DI NON ESPRESSIONE DEI GENERI

i cittadini

FORMULAZIONI NEUTRE
le **persone** interessate

i cittadini
i dipendenti
gli utenti
gli amministratori

**NOMI COLLETTIVI
O RIFERITI AL SERVIZIO**
la **cittadinanza**
il **personale**
l'**utenza**
l'**amministrazione**

i cittadini che

PRONOMI INDEFINITI
chi / coloro che

il candidato è ammesso

FORME IMPERSONALI
per l'ammissione è necessario

il richiedente deve allegare

FORME PASSIVE
alla domanda **va allegata**

GLOSSARIO PER L'INCLUSIONE

- **Androcentrico** – Fondato sulla centralità del maschio nella società
- **Agender** – persone che non si identificano in nessun genere
- **BIAS** – Il bias è una forma di distorsione della valutazione causata dal pregiudizio. Il bias, contribuendo alla formazione del giudizio può influenzare un'ideologia, un'opinione e un comportamento
- **Bilancio di genere** – diffusione di strumenti idonei a consentire di valutare l'impatto delle politiche pubbliche in chiave di genere (bilancio di genere)
- **Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro** – *“una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. Essa rappresenta uno strumento concreto per l'attuazione di programmi di gestione della diversity.”* (<https://www.sodalitas.it/fare/lavoro-e-inclusione/carta-per-le-pari-opportunita-e-luguaglianza-sul-lavoro>)
- **Certificazione della parità di genere** – il “Sistema di certificazione della parità di genere” è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, volto ad accompagnare e incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere e quindi a migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita e di lavoro
- **Cisgender** – gli uomini e le donne cisgender sono coloro che si riconoscono nel genere corrispondente al sesso biologico assegnato loro alla nascita



BIBLIOGRAFIA

A.V.V. *Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*
Avallone F., Bonaretti M. (2003), Benessere Organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, Rubbettino Editore -Soveria Mannelli

Cassese Sabino, *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche*, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato 1993

De Beauvoir Simone, *Il secondo sesso*, Traduzione di Roberto Cantini e Mario Andreose, Il Saggiatore, Milano, 2016

Dweck Carol S., *Teorie del sé. Intelligenza, motivazione, personalità e sviluppo*, Ed. Erikson, Gardolo -Trento, 2000

Fioritto Alfredo (a cura di), *Manuale di Stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche*, Presidenza del Consiglio dei Ministri Dip. Funzione Pubblica, Ed. Il Mulino, 1997

Gheno Vera, *Femminili Singolari. Il Femminismo è nelle parole*, Effequ, Firenze, 2019

Robustelli Cecilia, *"Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" Progetto Genere e linguaggio. Parole e immagini della comunicazione*, Firenze, Comune di Firenze, 2012

Robustelli Cecilia, *Lingua italiana e questioni di genere. Riflessi linguistici di un mutamento socioculturale*, Roma, Aracne, 2018

Sabatini Alma, *Il sessismo nella lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri Roma, 1987



Grazie per l'attenzione!

