

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

---

ANNO 2023

---

## **Sommario**

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG	1
ANNO .....	1
<b>SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni</b>	<b>3</b>
<b>TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)</b>	<b>3</b>
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA</b>	<b>4</b>
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE</b>	<b>4</b>
<b>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE</b>	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</b>	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b>	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b>	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO</b>	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’</b>	<b>7</b>
<b>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE</b>	<b>8</b>
<b>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’</b>	<b>8</b>
<b>SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti</b>	<b>9</b>
<b>SEZIONE 3. Azioni da realizzare</b>	<b>10</b>

**Tipo di amministrazione: PROVINCIA**

**(ente di ricerca, ente centrale, ministeri, enti locali,...)**

**SITUAZIONE AL 31.12.2023**

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

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 degli Operatori Esperti (ex Cat. B)	0	10	30	69	12		1	12	21	4
Area degli Istruttori (Ex Cat. C)	1	4	32	38	14	3	3	17	21	7
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (Ex Cat. D)	0	3	8	23	15	0	5	11	27	13
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>70</b>	<b>130</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>40</b>	<b>69</b>	<b>24</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,25</b>	<b>4,21</b>	<b>17,33</b>	<b>32,18</b>	<b>10,15</b>	<b>0,74</b>	<b>2,23</b>	<b>9,90</b>	<b>17,08</b>	<b>5,94</b>

**La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 404)**

**Nota Metodologica** – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

**ORGANI DI VERTICE**

<b>Classi età</b> <b>Inquadramento</b>	<b>UOMINI</b>					<b>DONNE</b>				
	<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
Direttore Generale				1						
Segretario Generale				1						
<b>Totale personale</b>				<b>2</b>						
<b>% sul personale complessivo</b>				<b>0,50</b>						

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 404)

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

**PERSONALE DIRIGENZIALE**

<b>Classi età</b> <b>Inquadramento</b>	<b>UOMINI</b>					<b>DONNE</b>				
	<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
Dirigenti di Servizio			1	4	3			1	1	
<b>Totale personale</b>			<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>			<b>0,50</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>0,50</b>	<b>0,50</b>	

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 404)

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex CAT. B)**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Agente Tecnico		7	17	37	7					
Autista/Messo notificatore					1					
Cantoniere (ex ANAS)				1						
Centralinista		1		1						1
Collaboratore Amministrativo			1	4				5	8	1
Collaboratore Contabile			1	1				4	1	
Collaboratore disegnatore tecnico			1							
Collaboratore informatico			4	1					2	
Collaboratore Tecnico			2	13	2					
Conduttore Operatore Meccanico				1						
Esecutore Amministrativo			2	8	1			2	6	1
Esecutore Tecnico				1						
Operatore Ausiliario			2	1	1				4	1
Operatore Grafico Multimediale		1					1			
Telefonista		1						1		
<b>Totale personale</b>		<b>10</b>	<b>30</b>	<b>69</b>	<b>12</b>		<b>1</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>4</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>2</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>3</b>		<b>0,50</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 404)

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

**AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex CAT. C)**

<b>Classi età</b> <b>Inquadramento</b>	<b>UOMINI</b>					<b>DONNE</b>				
	<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	>di 60
Agente di Vigilanza		1	1	1	1					
Assistente Amministrativo Contabile (ex ANAS)			1							
Assistente Tecnico (ex ANAS)				2						
Geometra			13	6	2			5	1	
Istruttore Amministrativo		1	5	2	3	1	2	5	12	7
Istruttore Contabile				1				1	3	
Istruttore di Vigilanza			6	5	1			3		
Istruttore di Vigilanza (Maresciallo ordin.)				1				1		
Istruttore Esperto in materia ambientale				1						
Istruttore per la Manutenzione e la Vigilanza Stradale			4	6	4					
Istruttore Tecnico	1	2		6	2	2	1	1	2	
Istruttore Tecnico Manutentivo				1						
Istruttore Tecnologico			2	2	1					
Programmatore				3						
Tecnico della Comunicazione Pubblica				1				1	2	
Tecnico Faunistico									1	
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>7</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,50</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 404)

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

**AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex CAT. D)**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60
Analista Sistemi Informativi				1						
Architetto				3					1	
Assistente Amministrativo				2					4	3
Assistente Esperto in Analisi Statistiche					1					
Comunicatore Pubblico			1		2				2	2
Coordinatore di Compensorio					2					
Ingegnere Civile			2	1				2		
Ingegnere Impiantista				1						
Istruttore Amministrativo Direttivo		1		2	7		4	6	12	8
Istruttore Amministrativo Direttivo Indirizzo Giuridico								1	1	
Istruttore Contabile Direttivo				1					5	
Istruttore Direttivo di Vigilanza									1	
Istruttore Direttivo Esperto in Analisi Statistiche									1	
Istruttore Esperto in Politiche Comunitarie				1						
Istruttore Tecnico Direttivo		2	5	9	2		1	2		
Programmatore di Sistema				2						
Tecnico Specializzato (ex ANAS)					1					
<b>Totale personale</b>		<b>3</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>15</b>		<b>5</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>13</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 404)

**Nota Metodologica** – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- a) gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- b) per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- c) personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

**TABELLA 1.2 – 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	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	15	68	122	36	<b>242</b>	60	3	9	35	67	24	<b>138</b>	35
Part Time fino al 50%	0	1	0	3	2	<b>6</b>	2	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0
Part Time superiore al 50%	0	1	0	3	0	<b>4</b>	1	0	0	5	2	0	<b>7</b>	2
Part Time <50%	0	0	0	0	2	<b>2</b>	0,25	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>68</b>	<b>128</b>	<b>40</b>	<b>254</b>	<b>63</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>40</b>	<b>69</b>	<b>24</b>	<b>145</b>	<b>37</b>
<b>Totale %</b>	<b>0,25</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>63</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>37</b>	

**Nota metodologica** – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 404)

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Alte Professionalità	2	0,50	2	0,50	4	0,99
Responsabili di Ufficio	19	4,70	18	4,46	37	9,16
Specifiche responsabilità	19	4,70	12	2,97	31	7,67
<b>Totale personale</b>	<b>40</b>	<b>9,90</b>	<b>32</b>	<b>7,92</b>	<b>72</b>	<b>17,82</b>
% sul personale complessivo	9,90		13,50		17,80	

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 404)

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1	13	5	3		22	5	3	7	9	6		25	7
Tra 3 e 5 anni			7	3		10	2		1	2			3	0,74
Tra 5 e 10 anni		1	1	1		3	1							
Superiore a 10 anni		3	57	123	41	224	55		1	29	63	24	117	29
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>70</b>	<b>130</b>	<b>41</b>	<b>259</b>	<b>64</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>40</b>	<b>69</b>	<b>24</b>	<b>145</b>	<b>36</b>
<b>Totale %</b>	<b>0,25</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>64</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>36</b>	

**Nota Metodologica** – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 404)

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO	
			valori assoluti	%
	retribuzione media netta	retribuzione media netta		
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	€ 26.418,79	€ 25.884,64	€ 534,15	2,02
<b>ISTRUTTORI</b>	€ 29.891,81	€ 28.300,16	€ 1.591,65	5,32
<b>FUNZIONARI ED E.Q.</b>	€ 37.743,76	€ 37.477,34	€ 266,42	0,71
<b>DIRIGENTI</b>	€ 116.342,80	€ 102.025,43	€ 14.317,37	12,31

**Nota Metodologica** – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea di II livello (Vecchio Ordinamento 4/6 anni)	8	2	2	<b>0,50</b>	10	<b>2</b>
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,50</b>	<b>10</b>	<b>2</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>2</b>		<b>0,50</b>		<b>2</b>	

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

**La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 404)**

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	68	17	10	2	78	19
Diploma di scuola superiore	145	36	59	15	204	51
Altri diplomi universitari	1	0,25	2	0,50	3	1
Laurea magistrale						
Laurea di I livello (Nuovo Ordinamento 3 anni)	9	2	11	3	20	5
Laurea di II livello (Vecchio Ordinamento 4/6 anni)	36	9	63	16	99	24
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>259</b>	<b>64</b>	<b>145</b>	<b>36</b>	<b>404</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>64</b>		<b>36</b>		<b>100</b>	

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 404)

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
<b>Anno 2023</b>							
Concorso pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto di "Dirigente - Comandante"	2	66,66	1	33,33	3	100,00%	U
Avviso pubblico per copertura n. 1 posto di "Istruttore amministrativo direttivo" (ex Cat. D) mediante mobilità volontaria tra enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	2	66,66	1	33,33	3	100,00%	U
Avviso pubblico per copertura n. 1 posto di "Istruttore Tecnologico" (ex	2	66,66	1	33,33	3	100,00%	U

Cat. C) mediante mobilità volontaria tra enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001							
Avviso pubblico per copertura n. 1 posto di "Istruttore contabile direttivo" (ex Cat. D) e n. 1 posto di "Istruttore Contabile" (ex Cat. C) mediante mobilità volontaria tra enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	2	66,66	1	33,33	3	100,00%	U
Avviso pubblico per copertura n. 1 posto di "Agente di Vigilanza" (ex Cat. C) mediante mobilità volontaria tra enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	2	66,66	1	33,33	3	100,00%	U
Avviso pubblico per copertura n. 1 posto di "Agente Tecnico" (ex Cat. B) mediante mobilità volontaria tra enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	2	66,66	1	33,33	3	100,00%	U
<b>Totale personale</b>	<b>12</b>	<b>66,66</b>	<b>6</b>	<b>33,33</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>3</b>		<b>1</b>		<b>4</b>		

**Nota Metodologica** – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

**La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 404)**

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta		2	4	2	5	13	3,22			5	2		7	1,73
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	2	3	0	5	1,24	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	2	8	3	14	3,47	0	0	9	27	7	43	10,64
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>7,92</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>50</b>	12,38
<b>Totale %</b>	0	0,74	1,98	3,22	1,98	7,92		0	0	3,47	7,18	1,73	12,38	

**Nota Metodologica:** Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 404)

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1.367	67	678	33	2.045	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2.448	53	2.119	47	4.567	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	55	28	145	72	200	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	14	100	0	0	14	100
<b>Totale</b>	<b>3.884</b>	<b>57</b>	<b>2.942</b>	<b>43</b>	<b>6.826</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>57</b>		<b>43</b>		<b>100</b>

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

Classi età	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale		15	74	137	45	272		6	10	41	71	25	153	
Competenze														

manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>														
<b>Totale ore %</b>														

**Nota Metodologica** – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall’ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l’amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l’anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### 2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA’, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL’ANNO PRECEDENTE

#### Iniziativa n. 1: Rafforzamento del ruolo e delle funzioni del CUG

**Obiettivo: Accrescere le competenze del CUG e promuoverne la conoscenza all’interno**

**dell’Ente**

**Azioni, Soggetti coinvolti, Metodologia:**

In occasione dell’avvio delle procedure per il rinnovo dei componenti del CUG, tra la fine del 2022 e l’inizio del 2023, sono state realizzate diverse azioni volte a promuovere la conoscenza sul ruolo e sulle funzioni del CUG tra il personale dell’Ente. Tra queste, l’aggiornamento delle pagine dedicate al CUG nella Intranet dell’Ente e la realizzazione di una brochure informativa trasmessa a tutto il personale dell’Ente e alle Organizzazioni sindacali. E’ stata attivata anche una campagna di sensibilizzazione rivolta a tutto il personale dell’Ente e alle Organizzazioni sindacali sull’importanza del CUG, affinché l’individuazione dei nuovi componenti potesse avvenire, con le modalità previste dalla disciplina in materia, tra persone consapevoli e motivate. Dopo la nomina è stato organizzato, per l’insediamento del nuovo Comitato, un primo

incontro di natura formativa/informativa sulle materie e sulla legislazione di competenza, a cui hanno partecipato anche rappresentanti istituzionali e della dirigenza dell'Ente.

Si è provveduto inoltre, ad approvare un nuovo Disciplinare per il funzionamento del Comitato, a fronte delle integrazioni normative in materia succedutesi nel tempo nonché delle nuove Linee di indirizzo del CUG della Provincia di Perugia approvate con Deliberazione n. 72 del 25/05/2022.

**Nota Metodologica :** Tali azioni erano previste nella parte del PIAO- annualità 2023- dell'Ente riguardante la programmazione di obiettivi e performance sulle pari opportunità e l'equilibrio di genere.

### **Iniziativa n. 2: Realizzazione e diffusione del giornale istituzionale INFODONNA e dell'insero al suo interno " "Provincial....mente"**

#### **Obiettivo, Azioni, attori coinvolti, ecc.:**

E' stato realizzato come ogni anno, in occasione dell'8 marzo 2023, il giornale istituzionale Infodonna, strumento fondamentale di comunicazione e di informazione per promuovere le pari opportunità sul territorio. Come sempre, tanti e diversi i temi trattati, ad iniziare dall'intervento in apertura della Presidente Proietti sul vero significato della *Giornata Internazionale della donna* e sul percorso formale e sostanziale verso la parità. Oltre agli altri contributi da parte degli organismi istituzionali e delle Associazioni, si riporta in particolare la toccante testimonianza della rivolta delle donne in Iran racchiusa nello slogan "Donna, vita, libertà" e l'approfondimento di Patrizia Cavalli, poetessa tuderte recentemente scomparsa, la cui scrittura innovativa e toccante ha lasciato un indelebile segno nel panorama culturale italiano. All'interno di Infodonna, anche nel 2023 è stata realizzata la rubrica "Provincial...mente", introdotta nel 2020 e dedicata alla creatività delle/i dipendenti dell'Ente con l'intento di aggiungere all'obiettivo solito di divulgazione delle tematiche di pari opportunità che ogni anno ci si pone con il giornale, anche quello inerente la valorizzazione del personale. Infodonna, oltre ad essere stato pubblicato sul Portale e su Facebook dell'Ente, è stato inviato a tutte/i le/i dipendenti per una diffusione capillare non solo degli argomenti trattati ma soprattutto per far conoscere meglio, attraverso le pagine di "Provincial...mente" le colleghe e i colleghi, i loro talenti, le loro passioni, con l'ulteriore obiettivo di rafforzare il clima di appartenenza e di condivisione all'interno dell'Ente

**Nota Metodologica:** Tale intervento era previsto nella programmazione relativa alle azioni positive all'interno del PIAO, sia quale azione per la divulgazione della cultura delle pari opportunità, sia quale azione volta alla valorizzazione del personale ed al rafforzamento del senso di appartenenza all'Ente.

### **Iniziativa n. 3: Adesione alla Campagna di comunicazione promossa dalla RAI "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla"**

#### **Obiettivo, Azioni, attori coinvolti, ecc.:**

Con l'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere negli eventi pubblici, la Provincia di Perugia ha aderito alla Campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla" promossa dalla Rai sottoscrivendo, insieme ai rappresentanti della Regione, della Provincia di Terni, dei Comuni di Perugia e Terni e dell'Università degli Studi di Perugia, il 30 marzo 2023, il relativo protocollo d'intesa.

L'impegno previsto da tale Protocollo si sostanzia in particolare nel farsi parte attiva nel diffondere best practice ed esempi di women empowerment e nel garantire quanto più possibile una presenza paritaria degli interventi previsti, nell'organizzazione di eventi, iniziative, ecc.

Altro compito è inoltre quello di raccogliere e trasmettere all'Università degli Studi di Perugia per le attività di monitoraggio previste, i dati relativi alla partecipazione di uomini e donne agli eventi organizzati dall'Ente.

**Nota Metodologica:** Tale azione è stata prevista nella parte del PIAO- annualità 2023- dell'Ente riguardante la programmazione di obiettivi e performance sulle pari opportunità e l'equilibrio di genere.

#### **Iniziativa n. 4: Informazione/formazione sulla violenza di genere**

##### **Obiettivi, azioni, attori coinvolti, ecc.:**

Anche quest'anno è continuato il nostro impegno nella diffusione di informazioni sulla violenza di genere, sulle sue dinamiche e sui servizi per uscirne. Si colloca in tale contesto il Corso di formazione "Violenza domestica e violenza di genere -Codice Rosso (Legge n. 69 del 19.07.2019) -Azione della Polizia Giudiziaria e dell'autorità Giudiziaria: indicazioni e spunti operativi" tenutosi il 18 ottobre 2023 e rivolto in particolare ai rappresentanti della Polizia provinciale e delle Forze dell'Ordine e a cui ha partecipato anche il CUG dell'Ente.

**Nota Metodologica:** Tale azione è stata prevista nella parte del PIAO- annualità 2023- dell'Ente riguardante la programmazione di obiettivi e performance sulle pari opportunità e l'equilibrio di genere.

**L'Amministrazione non ha provveduto a redigere il bilancio di genere.**

## SEZIONE 3. Azioni da realizzare

### 3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

#### Iniziativa n. 1 : Prevenire e contrastare discriminazioni e la violenza di genere

##### Obiettivo, azioni, attori coinvolti, ecc.:

Con la Direttiva in materia di “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”, emanata dal Ministro per la Pubblica amministrazione il 29 novembre 2023 a fronte della constatazione di come la violenza contro le donne sia un fenomeno purtroppo sempre più diffuso, che deve destare grande allarme sociale e che affonda le proprie radici in un sostrato culturale, si ribadisce con forza l'obiettivo di favorire all'interno delle Amministrazioni pubbliche una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni.

In generale, si chiede di promuovere e sviluppare adeguati cicli formativi in materia di pari opportunità e sul comportamento etico, in attuazione anche del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della legge n. 168/2023 (“Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica”), e di proporre azioni di informazione, anche continuative, per sviluppare la capacità di prevenire o intercettare, riconoscere e rimuovere odiosi episodi di discriminazione, molestie e violenze nel contesto lavorativo.

Tra le azioni previste anche il ricorso agli strumenti di formazione messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, tra cui il corso “RIFORMA-Mentis” erogato tramite la piattaforma Syllabus, e l'adozione in occasione della Giornata del 25 novembre, di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione.

In linea con tutto ciò l'Ente ha previsto le seguenti attività:

a) diffondere il più possibile all'interno dell'Ente il corso “RIFORMA-Mentis” promosso dal 2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la collaborazione di FormezPA ed entrato di recente nel catalogo di Syllabus, la piattaforma web per la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori del pubblico impiego. Lo scopo di tale corso è quello di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità;

b) organizzare, come da prassi ormai consolidata, in occasione del 25 novembre Giornata contro la violenza di genere, ma anche in altri periodi dell'anno, convegni ed altre iniziative pubbliche sul tema della violenza di genere. Tali iniziative saranno realizzate anche in collaborazione con altre Istituzioni, con gli operatori della Giustizia e le Forze dell'Ordine, al fine di rafforzare la “Rete” dei Soggetti istituzionali che a livello territoriale operano per la prevenzione ed il contrasto alla violenza contro le donne;

c) continuerà inoltre il nostro impegno nella diffusione, sia all'interno che all'esterno dell'Ente, di materiali informativi sulla violenza di genere, sulle sue dinamiche e sui servizi per uscirne.

**Nota Metodologica:** Tali azioni sono previste nella parte del nuovo PIAO dell'Ente riguardante la programmazione degli "Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere - 2024"

## **Iniziativa n. 2 : Promozione dell'uso di un linguaggio amministrativo ed istituzionale attento alle differenze di genere**

**Obiettivo:** Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi

**Azioni, attori coinvolti, ecc.:** Le Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" del 7 ottobre 2022, indicano tra le azioni più idonee per favorire la diffusione della cultura di genere e della leadership al femminile quella relativa alla promozione dell'utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere.

L'azione prevista sarà quindi quella di diffondere l'utilizzo di un linguaggio paritario rispetto ai generi e più ampiamente non discriminatorio, sia con riferimento alla documentazione amministrativa, che nella comunicazione istituzionale.

Attività propedeutiche saranno:

- campagna in-formativa di sensibilizzazione sul significato e sull'importanza di un uso del linguaggio consapevole di differenze e stereotipi di genere;
- diffusione di documenti di varia natura, pronunciamenti, raccomandazioni e Linee guida sul tema.

Per la realizzazione di tale azione si provvederà a nominare un apposito gruppo di lavoro.

**Nota Metodologica:** Tale azione è prevista nella parte del nuovo PIAO dell'Ente riguardante la programmazione degli "Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – 2024"

## **Iniziativa n. 3: Rafforzamento del ruolo e della funzionalità del CUG**

**Obiettivo, azioni, attori coinvolti, ecc.:** L'obiettivo è rendere più operativo ed incisivo il CUG, la cui composizione è stata rinnovata nei primi mesi del 2023 attraverso le seguenti attività:

- Formazione dei componenti del CUG anche con auto formazione, sulle materie di competenza
- Promozione della conoscenza sul ruolo e sulle funzioni del CUG tra il personale dell'Ente utilizzando tutti i canali di comunicazione.
- Partecipazione attiva del CUG dell'Ente alla Rete Nazionale dei CUG.
- Collaborazione e coordinamento tra il CUG e la Consigliera di Parità della Provincia di Perugia.
- Collaborazione e supporto ai CUG dei Comuni del territorio e organizzazione di momenti di confronto con gli stessi per scambio di buone prassi.

**Nota Metodologica:** Tali azioni sono previste nella parte del nuovo PIAO dell'Ente riguardante la programmazione degli "Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere - 2024"

#### **Iniziativa n. 4: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

##### **Azioni:**

1. Garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
2. Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;

**Nota Metodologica:** Tali azioni sono previste nella parte del nuovo PIAO dell'Ente riguardante la programmazione degli "Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere - 2024"

Si prevede inoltre di realizzare anche nel 2024 le medesime iniziative fatte nel 2023 e riportate nella Sezione 2, Interventi 2 e 3 (Realizzazione del giornale istituzionale INFODONNA con al suo interno spazi gestiti dal CUG con il coinvolgimento del personale- Promozione della presenza paritaria di uomini e donne nei convegni e nelle iniziative pubbliche attraverso l'applicazione del Protocollo "No Woman No Panel – senza donne non se ne parla" promosso dalla RAI)



**Provincia di Perugia**



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Perugia

ANNO 2023

Ai vertici dell'Amministrazione  
All'OIV dell'Amministrazione  
Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE  
ANNO 2023

## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG” così come integrata dalla direttiva stessa.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione. Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### **Struttura della Relazione**

La prima parte della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, Consigliera di Parità ecc.).

Nella seconda parte della relazione trova spazio un’analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### **Sezione 1. Dati sul personale**

I dati di seguito analizzati sono tratti dalle tabelle trasmesse dall'Amministrazione a questo CUG, ai sensi della direttiva interministeriale n. 2/2019 e riportati nel relativo Format 1, parte integrante del presente documento.

Da tali dati risulta che, al 31.12.2023, il personale di ruolo, esclusi i dirigenti, è composto da 404 unità di cui 259 uomini e 145 donne. I dirigenti sono 10, di cui 8 uomini e 2 donne (dal calcolo sono esclusi il Direttore e il Segretario Generale, entrambi uomini).

L'Ente è organizzato in n. 10 Servizi: Servizio Polizia Provinciale - Servizio Avvocatura - Servizio Gestione del Personale e Funzioni Generali - Servizio Finanziario - Servizio Stazione Appaltante - Servizio Progettazione Viaria, Espropri e Demanio - Servizio Gestione Viabilità – Servizio Progettazione Edilizia - Servizio Pianificazione Territoriale, Ambiente e Comunicazione – Servizio Gestione e Manutenzione Edilizia e Beni Patrimoniali. Inoltre è presente anche una Struttura dirigenziale di Staff a supporto, per la redazione di piani e discipline nelle materie di competenza del Servizio Gestione del Personale e Funzioni Generali.

Per quanto riguarda la composizione per genere si riscontra una maggiore presenza femminile nei Servizi deputati a svolgere le mansioni prettamente amministrative, a fronte di una netta prevalenza di personale maschile nei servizi cosiddetti tecnici quale, ad esempio, il Servizio Gestione Viabilità.

Permane inoltre un forte squilibrio nelle posizioni dirigenziali dove si registrano solo 2 dirigenti donne su 12 (10 dirigenti + il Direttore ed il Segretario Generale).

Per ciò che concerne i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione si evidenzia che, su un totale di 41, di cui 4 "Alte Professionalità" e 37 Responsabili di Ufficio, la presenza delle donne è in parità per quanto riguarda le "Alte Professionalità" e in quasi parità tra i Responsabili di Ufficio (19 uomini e 18 donne).

Inoltre si riscontra una disparità per quanto riguarda gli incarichi relativi alle "Specifiche responsabilità" (su 31 incarichi, 19 sono gli uomini e 12 le donne).

Il personale a tempo determinato nel corso dell'anno 2023 è stato di 10 unità, di cui 7 donne e 3 uomini.

In linea con quanto registrato anche negli scorsi anni si rileva un'età media piuttosto elevata del personale, con una concentrazione dei dipendenti nella fascia d'età tra i 51 e i 60 anni.

La maggior parte del personale, escluso i dirigenti, possiede, come grado di istruzione, un diploma di scuola media superiore (uomini 145 – donne 59), mentre sono laureati 45 uomini e 74 donne. Possiedono un titolo inferiore al diploma di scuola media superiore 68 uomini e 10 donne.

## **Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro**

Nell'anno 2023 il numero di personale che ha usufruito del part-time è stato di 20 unità, di queste 13 sono uomini e 7 donne.

Il numero dei dipendenti che ha usufruito del Lavoro agile è stato di 57 unità di cui 14 uomini e 43 donne. Questo dato deriva dal fatto che, per i servizi tecnici a maggioranza maschile, non è possibile svolgere questa modalità di lavoro.

Il personale a tempo determinato non usufruisce del Lavoro agile.

Usufruiscono della modalità lavorativa del telelavoro 5 unità, tutti uomini.

I permessi giornalieri previsti dalla Legge 104/92 sono stati utilizzati per il 67% dagli uomini e per il 33 % dalle donne mentre, per ciò che concerne gli stessi permessi ma di tipo orario, si rileva che la percentuale delle ore usufruite dagli uomini è del 53% a fronte del 42% usufruite dalle donne.

Nel 2023, inoltre, i giorni di congedo parentale utilizzati sono stati in totale 200, di cui il 28% dagli uomini, e il 72% dalle donne. Lo scarso numero di congedi parentali utilizzato è da collegare sicuramente all'alta età anagrafica del personale che, come già detto, risulta compresa, mediamente, tra i 51 e i 60 anni.

## **Sezione 3. Parità/Pari Opportunità**

### **Piano Triennale di Azioni Positive**

In base alla normativa attuale, che ha previsto l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano di azioni positive diventa parte integrante della programmazione e della governance dell'Ente.

Con Deliberazione n. 143 del 07/06/2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025 di questo Ente per l'annualità 2023, comprensivo anche dell'apposita Sezione "Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere", elaborata dall'Ufficio Pari Opportunità e condivisa con il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente.

Tale programmazione oltre a costituire un aggiornamento annuale del precedente Piano di azioni positive, contiene anche alcune misure e azioni suggerite dalle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" approvate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 7 ottobre 2022, quali quelle finalizzate a "favorire la diffusione della cultura della leadership al femminile e a "contrastare e prevenire la violenza di genere e creare nella P.A. una cultura del rispetto".

Le Azioni previste sono state raggruppate in due macro obiettivi:

Obiettivo 1- Promuovere le pari opportunità e favorire l'equilibrio di genere.

Obiettivo 2- Promuovere e garantire all'interno dell'Ente la parità, favorire il benessere

organizzativo e contrastare le discriminazioni.

Tra le prime azioni previste nella suddetta programmazione, sono state realizzate quelle riguardanti la promozione del ruolo e della funzionalità del CUG, alla luce soprattutto del recente rinnovo dei componenti.

Oltre all'aggiornamento delle pagine dedicate al CUG nella Intranet dell'Ente, è stato redatto e approvato il nuovo Disciplinare per il funzionamento del Comitato, a fronte delle integrazioni normative in materia succedutesi nel tempo, nonché delle nuove Linee di indirizzo del CUG della Provincia di Perugia approvate con Deliberazione n. 72 del 25/05/2022.

Con l'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere negli eventi pubblici, la Provincia di Perugia ha aderito alla Campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla" promossa dalla Rai sottoscrivendo, insieme ai rappresentanti della Regione, della Provincia di Terni, dei Comuni di Perugia e Terni e dell'Università degli Studi di Perugia, il 30 marzo 2023, il relativo protocollo d'intesa.

L'impegno previsto da tale Protocollo si sostanzia, in particolare, nel farsi parte attiva nel diffondere best practice ed esempi di women empowerment e nel garantire quanto più possibile una presenza paritaria degli interventi previsti, nell'organizzazione di eventi, iniziative, ecc. Altro compito è inoltre quello di raccogliere e trasmettere all'Università degli Studi di Perugia, per le attività di monitoraggio previste, i dati relativi alla partecipazione di uomini e donne agli eventi organizzati dall'Ente.

Anche quest'anno è continuato, inoltre, l'impegno nella diffusione di informazioni sulla violenza di genere, sulle sue dinamiche e sui servizi per uscirne. Si colloca in tale contesto il Corso di formazione "Violenza domestica e violenza di genere - Codice Rosso (Legge n. 69 del 19.07.2019) - Azione della Polizia Giudiziaria e dell'autorità Giudiziaria: indicazioni e spunti operativi" tenutosi il 18 ottobre 2023 e rivolto in particolare ai rappresentanti della Polizia provinciale e delle Forze dell'Ordine ed al quale ha partecipato anche il CUG dell'Ente.

Per ciò che concerne la sperimentazione di azioni volte alla costruzione di un clima lavorativo improntato al benessere organizzativo ed individuale, è stata realizzata, anche nel 2023, all'interno del giornale istituzionale in materia di pari opportunità, Infodonna, la rubrica "Provincial...mente", introdotta dal 2020 e dedicata alla creatività del personale interno dell'Ente. Hanno dato il loro contributo diverse/diversi dipendenti con poesie, racconti, fotografie, ecc.

Infodonna, oltre ad essere stato pubblicato sul Portale e sulla pagina Facebook dell'Ente come sempre in occasione dell'8 marzo, è stato anche inviato a tutto il personale per una diffusione capillare non solo degli argomenti trattati, ma, soprattutto, per far conoscere meglio, attraverso le pagine di "Provincial...mente", le colleghe e i colleghi, i loro talenti, le loro passioni, con l'obiettivo di rafforzare il clima di appartenenza e di condivisione all'interno dell'Ente e far sì che si avesse un sempre maggior

coinvolgimento per i numeri successivi.

### **Attività di formazione**

Per quanto riguarda la formazione si rileva, dai dati riportati nella Tabella 1.11 del Format 1, trasmessi dall'Amministrazione ed allegati alla presente relazione, una maggiore partecipazione ai corsi da parte degli uomini: su 76 corsi, 272 presenze sono maschili a fronte di 153 femminili.

Stesso andamento per i 7 corsi obbligatori relativi alla sicurezza fatti nel 2023.

Ciò è sicuramente dovuto al fatto che, sia la formazione inerente la sicurezza sul lavoro, sia quella attinente all'aggiornamento professionale, ha riguardato in special modo e per ovvie ragioni, le aree tecniche a più alta concentrazione maschile.

### **Bilancio di genere**

Il bilancio di genere non è stato adottato.

### **Concorsi pubblici**

Nel 2023 sono state effettuate 6 procedure per l'acquisizione di personale, in particolare le seguenti:

- Concorso pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto di "Dirigente – Comandante";
- Avviso pubblico per copertura n. 1 posto di "Istruttore amministrativo direttivo" (ex Cat. D) mediante mobilità volontaria tra enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001;
- Avviso pubblico per copertura n. 1 posto di "Istruttore Tecnologico" (ex Cat. C) mediante mobilità volontaria tra enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001;
- Avviso pubblico per copertura n. 1 posto di "Istruttore contabile direttivo" (ex Cat. D) e n. 1 posto di "Istruttore Contabile" (ex Cat. C) mediante mobilità volontaria tra enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001;
- Avviso pubblico per copertura n. 1 posto di "Agente di Vigilanza" (ex Cat. C) mediante mobilità volontaria tra enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001;
- Avviso pubblico per copertura n. 1 posto di "Agente Tecnico" (ex Cat. B) mediante mobilità volontaria tra enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001;

In tutte le sopra elencate procedure la composizione delle Commissioni esaminatrici è stata di 2 uomini e 1 donna.

### **Retribuzioni**

Relativamente al dato delle retribuzioni medie si evidenzia che in tutti i livelli di inquadramento, si riscontra un divario economico a sfavore del personale femminile. Le percentuali dei differenziali retributivi variano da un 2,02% della categoria di Operatori esperti, a quella del 5,32 degli Istruttori, allo 0,71 dei Funzionari ed Elevate

Qualificazioni.

Continua ad aumentare, anche nel 2023, il divario economico nelle retribuzioni dei dirigenti rispetto all'anno precedente: infatti a fronte di una retribuzione netta media degli uomini pari a € 116.342,80, si riscontra una retribuzione, per le dirigenti, pari a € 102.025,43 con una differenza del 12,31 % mentre lo scorso anno la differenza era pari a 10,34 %.

#### ***Sezione 4. Benessere del Personale***

Oltre alla realizzazione della rubrica "Provincial...mente" all'interno del giornale istituzionale Infodonna sopra descritta, il nuovo CUG ha ritenuto di avviare quanto prima l'iter per indagini conoscitive del benessere lavorativo e personale all'interno dell'Ente, alla luce soprattutto della mutata situazione per pensionamenti e nuove assunzioni.

#### ***Sezione 5. Performance***

Gli obiettivi di promozione delle pari opportunità sono diventati, con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), parte integrante della programmazione e della governance dell'Ente.

Il tema delle pari opportunità, che già a partire dal D. Lgs. n. 150/2009 costituiva uno degli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, viene ad essere, quindi, sempre più elemento fondamentale e trasversale per il perseguimento della missione e dei valori che guidano le attività ed i processi decisionali di un Ente, sia di carattere strategico che operativo.

Oggi alle amministrazioni pubbliche spetta il compito non solo di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, ma anche quello di promuovere un profondo cambiamento culturale che prenda innanzitutto le mosse dal rispetto delle persone.

Proprio per quest'ultimo fine, l'Amministrazione ha ritenuto di tener conto, nella programmazione delle azioni positive all'interno del PIAO, anche delle importanti indicazioni in materia di diffusione della cultura di genere, contrasto agli stereotipi e prevenzione e contrasto alla violenza di genere, contenute nelle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" del 7 ottobre 2022.

## ***SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA***

### **A. OPERATIVITA'**

#### ***✓ Modalità di nomina del CUG:***

le procedure di rinnovo del CUG, avviate con la pubblicazione di un apposito Avviso/interpello (approvato con Determinazione Dirigenziale n. 2086 del

20.09.2022) hanno portato alla nomina dei nuovi componenti per il quadriennio 2023- 2026 (Determinazione del Segretario Generale n. 50 del 20/01/2023).

Tale Avviso è stato preceduto dal rinnovo della nomina, con Determinazione del Segretario Generale n. 1808 del 28/08/2022, della sottoscritta, dott.ssa Anna Maria Santocchia, a Presidente del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Perugia.

Le suddette determinazioni sono state adottate in seguito all'approvazione delle nuove Linee di indirizzo del CUG dell'Ente, approvate con Deliberazione presidenziale n. 72 del 25/05/2022.

- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:*  
non è stato previsto alcun budget.
  
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:*  
sono stati previsti, nel Piano di azioni positive, appositi interventi formativi per i Componenti del CUG, anche con auto formazione, sulle materie relative alle pari opportunità, alla sicurezza sul lavoro, al mobbing, ecc. E' stato organizzato per l'insediamento del nuovo Comitato un primo incontro di natura formativa/informativa sulle materie e sulla legislazione di competenza, tenutosi il 9 febbraio 2023.  
In quanto amministrazione aderente alla Rete nazionale dei CUG e ritenendo fondamentale lo scambio di informazioni ma soprattutto di buone prassi tra le varie Amministrazioni sia locali che nazionali, abbiamo partecipato ad alcuni incontri organizzati dalla suddetta Rete, alcuni dei quali veri e propri moduli formativi. Si riportano in particolare i seguenti incontri formativi: "Il Bilancio di Genere: un'opportunità per un futuro equo, giusto e sostenibile" (2 ottobre 2023); Convegno sul "Benessere organizzativo" (8 novembre 2023) e il Seminario "In genere oltre i pregiudizi. Insieme di può!" (23 novembre 2023).  
Il CUG ha partecipato inoltre al Corso di formazione "Violenza domestica e violenza di genere - Codice Rosso (Legge n. 69 del 19.07.2019) - Azione della Polizia Giudiziaria e dell'autorità Giudiziaria: indicazioni e spunti operativi" tenutosi il 18 ottobre 2023.
  
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.):*  
sul Portale dell'Ente e sulla Intranet vi sono apposite sezioni dedicate alle attività ed alle funzioni del CUG periodicamente aggiornate.
  
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:*  
alla luce delle nuove Linee di indirizzo, approvate con deliberazione n. 72 del 25/05/2022, e delle modifiche normative intervenute in questi ultimi anni in materia, il nuovo CUG dell'Ente, nella seduta del 20/09/2023, ha deliberato le

nuove modalità di funzionamento interno contenute nel “Disciplinare per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Perugia” (Delibera presidenziale di presa d’atto n. 250 del 25/10/2023).

In esso sono disciplinati anche i rapporti con l’Amministrazione, la Consigliera di Parità, ecc. Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell’Ente ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che la Provincia mette a tal fine a disposizione, attraverso l’Ufficio Pari Opportunità. La Provincia fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l’effettiva operatività.

✓ *Frequenza e temi della consultazione:*

in base alle ultime Linee di indirizzo il CUG dovrebbe riunirsi, di norma, in convocazione ordinaria, almeno tre volte all’anno.

Oltre che per le materie per le quali è necessario un parere, come quelle attinenti alla riorganizzazione del personale, formazione, flessibilità ed orario di lavoro, ecc., i temi oggetto di consultazione sono molteplici, spaziano dalla promozione delle pari opportunità al benessere lavorativo, al rafforzamento del senso di appartenenza, alle problematiche attinenti la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU):*

il CUG collabora con le professionalità interne competenti nelle materie di competenza. Si rapporta con la RSU dell’Ente per problematiche la cui competenza ricade su entrambi gli organismi, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti. Il CUG collabora inoltre con la Consigliera provinciale di parità, figura istituzionale presente nell’Ente, non solo per quanto concerne eventuali segnalazioni di discriminazioni, ma soprattutto per ciò che concerne il rafforzamento della rete degli organismi di parità a livello territoriale.

Il CUG della Provincia di Perugia ha aderito, inoltre, in data 8/01/2021, alla Rete Nazionale dei CUG.

## **B. ATTIVITA’**

E’ stato organizzato per l’insediamento del nuovo Comitato, nominato a gennaio 2023, un primo incontro di natura formativa/informativa, tenutosi il 9 febbraio 2023, a cui hanno partecipato anche rappresentanti istituzionali e della dirigenza dell’Ente.

Le principali attività svolte hanno riguardato:

- la collaborazione nell’elaborazione delle proposte relative all’aggiornamento annuale del Piano di azioni positive dell’Ente;
- la collaborazione nell’attività di monitoraggio e verifica delle azioni positive realizzate nell’anno precedente;
- la formulazione dei pareri nelle materie di competenze:

- sulla proposta relativa al Piano Formativo 2023 (21 febbraio 2023);
- sulla proposta relativa alla nuova Disciplina dell'orario di servizio (15 maggio 2023);
- sulla proposta relativa al Piano del fabbisogno di personale 2023-2025 (9 giugno 2023);
- sul "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici con le modifiche apportate a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81" (7 Novembre 2023);
- sulla "Disciplina del Lavoro Agile dell'Ente" (12 dicembre 2023);

- la collaborazione nella stesura della Relazione annuale prevista dalla Direttiva n. 2 del 26.06.2019 previa analisi dei dati pervenuti dall'Amministrazione.

Abbiamo inoltre, in quanto amministrazione aderente alla Rete nazionale dei CUG e ritenendo fondamentale lo scambio di informazioni ma soprattutto di buone prassi tra le varie Amministrazioni sia locali che nazionali, partecipato ad alcuni incontri organizzati dalla suddetta Rete, parte dei quali veri e propri moduli formativi.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Le procedure di rinnovo del CUG, avviate alla fine del 2022, si sono concluse nel 2023 con il primo insediamento formale avvenuto 9 febbraio 2023.

In questa occasione è stato organizzato un incontro, presso la Sala Pagliacci del Palazzo della Provincia, al quale hanno partecipato anche la Consigliera provinciale, con delega alle Pari opportunità, Erika Borghesi e il dirigente del Servizio Gestione del Personale e Funzioni Generali, Dott. Danilo Montagano, i quali, formulando i migliori auguri al nuovo Comitato, si sono impegnati a garantire il massimo appoggio nel perseguimento degli obiettivi di costruzione ed implementazione di un ambiente "sano" all'interno dell'Ente, nel quale ognuno possa sentirsi valorizzato per le proprie competenze, capacità e professionalità.

Il nuovo Comitato, sin dalla prima seduta di insediamento, ha manifestato un notevole entusiasmo ed interesse nel promuovere azioni sia di pari opportunità che di benessere nei confronti di tutto il personale, proponendo nuove attività per la promozione ed il rafforzamento dell'organismo nonché la predisposizione di un nuovo questionario finalizzato a realizzare un'indagine sul benessere organizzativo.

Perugia, 27 marzo 2023

La Presidente del CUG  
dott.ssa Anna Maria Santocchia

