



Provincia di Perugia



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

ANNO 2024

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
ANNO 2024

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.

Al 31.12.2024 il personale di ruolo, esclusi i dirigenti, risulta composto da 402 unità di cui 259 uomini e 143 donne. I dirigenti sono 12, di cui 10 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 la titolarità delle Posizioni Organizzative si evidenzia che, su un totale di 38, di cui 3 "Alte Professionalità" e 35 Responsabili di Ufficio, la presenza delle donne è in parità per quanto riguarda i Responsabili di Ufficio (19 uomini e 19 donne) mentre nelle "Alte Professionalità" gli uomini sono 2 a fronte di una sola donna.

Il personale a tempo determinato consta di 4 unità, di cui 2 donne e 2 uomini.

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

La maggior parte del personale, escluso i dirigenti, ha come grado di istruzione, un diploma di scuola media superiore (uomini 142 – donne 57). Sono laureati 54 uomini e 78 donne. Mentre hanno un titolo inferiore al diploma di scuola media superiore 63 uomini e 8 donne.

Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

Nell'anno 2024 il numero di personale che ha usufruito del part-time è stato di 19 unità, di queste 11 sono uomini e 8 donne.

Il numero dei dipendenti che ha usufruito del Lavoro Agile è stato di 62 unità di cui 15 uomini e 47 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.

Hanno utilizzato permessi, giornalieri previsti dalla Legge 104/92, il 62 % degli uomini, a fronte del 38 % usufruiti dalle donne; mentre per ciò che concerne i permessi orari, sempre della L.104/92, si rileva che la percentuale delle ore usufruite dagli uomini è del 58 % a fronte del 42% usufruite dalle donne.

Nel 2024 inoltre i giorni di congedo parentale utilizzati sono stati in totale 168, di cui il 29% dagli uomini, e il 71% 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. 15 del 12/02/2024 è stato approvato il PIAO 2024-2026 dell'Ente, annualità 2024, 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 prevenire e contrastare la violenza di genere

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

Il Comitato dopo aver espresso parere positivo sulla proposta, elaborata dall'Ufficio Pari Opportunità, inerente la programmazione in materia di pari opportunità e benessere organizzativo inserita nella Sezione del Piano integrato di attività e organizzazione dell'Ente (PIAO), ha dato avvio alla realizzazione di due importanti azioni previste nella programmazione suddetta: una è quella che riguarda la promozione dell'uso di un linguaggio amministrativo ed istituzionale attento alle differenze di genere, l'altra attiene alla

realizzazione di nuove indagini sul “benessere” da parte dei/delle dipendenti. Per entrambe sono stati costituiti due gruppi di lavoro.

Sul tema del benessere organizzativo inoltre l’Ente ha siglato una convenzione con l’Alma Mater Studiorum - Università di Bologna per lo svolgimento, in collaborazione, di un progetto di ricerca/intervento finalizzato a potenziare nei coordinatori (dirigenti e Responsabili d’Ufficio) le competenze relative alla gestione del lavoro e dell’ambiente psicosociale dei propri collaboratori. L’iter del Progetto “Insieme per migliorare il lavoro” che prevede alcune fasi di raccolta dati tramite appositi questionari e altre fasi formative e di confronto, si concluderà nel 2025 con la restituzione di un report elaborato dal team dell’Università di Bologna.

Inoltre per ciò che concerne la sperimentazione di azioni volte alla costruzione di un clima lavorativo di appartenenza e di condivisione fra le colleghe e i colleghi all’interno dell’Ente, quest’anno il Cug ha contribuito anche alla realizzazione del giornale Infodonna con la pubblicazione di una pagina informativa su compiti e funzioni del Cug della Provincia di Perugia e una pagina dedicata alla creatività dei/delle dipendenti “Forte, tenace, molteplice, solare, vibrante ... la mimosa è decisamente donna” Questa è per le “nostre” donne.

Con l’obiettivo di favorire l’equilibrio di genere negli eventi pubblici, è continuata anche nel 2024 la raccolta dati per l’implementazione del format relativo alla Campagna “No Women No Panel - Senza donne non se ne parla” promossa dalla Rai alla quale la Provincia di Perugia ha aderito, 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, con il relativo protocollo d’intesa.

La Provincia di Perugia, come previsto nel protocollo, si è impegnata attivamente, 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 e delle iniziative.

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 di aggiornamento professionale da parte degli uomini con 247 presenze maschili a fronte di 158 femminili.

Stesso andamento si rileva, per i corsi di aggiornamento professionale obbligatori specifici relativi alla sicurezza fatti nel 2024, con 199 presenze maschili a fronte di 103 femminili.

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 2024 sono stati bandite 8 procedure di reclutamento del personale:

- Avviso pubblico di mobilità volontaria esterna “Dirigente per l’esercizio delle funzioni tecniche”
- Avviso pubblico di mobilità volontaria esterna “Istruttore amministrativo direttivo”
- Avviso pubblico di mobilità volontaria esterna “Funzionario tecnico” esperto in materia ambientale
- Avviso pubblico di mobilità volontaria esterna “Funzionario informatico”
- Avviso pubblico di mobilità volontaria esterna “Agente tecnico stradale”
- Avviso pubblico di mobilità volontaria esterna “Funzionario contabile”
- ARPAL UMBRIA – Avviso di selezione “Operatore Tecnico Stradale esperto” per la Provincia di Perugia
- ARPAL UMBRIA – Avviso di selezione “Operatore Tecnico esperto” per l’esercizio delle funzioni di elettricista per la Provincia di Perugia

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 6,08% della categoria di Operatori esperti, a quella del 9,30 degli Istruttori e al 5,04% dei Funzionari ed E.Q..

Si registra anche nel 2024 il divario economico nelle retribuzioni dei dirigenti, infatti a fronte di una retribuzione netta media degli uomini pari a € 121.155,02 , si riscontra una retribuzione, per le dirigenti, pari a € 108.220,91 con una differenza del 10,68 % .

Sezione 4. Benessere del Personale

Appena approvato il PIAO, il CUG ha istituito al suo interno un gruppo di lavoro sul benessere organizzativo e lavorativo al fine di programmare apposite azioni, previa analisi della situazione, attraverso la somministrazioni di questionari.

L’Ente inoltre, in collaborazione con l’Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, ha avviato un progetto di ricerca/intervento dal titolo “Insieme per migliorare il lavoro” finalizzato a potenziare nei coordinatori (dirigenti e Responsabili d’Ufficio) le competenze relative alla gestione del lavoro e dell’ambiente psicosociale dei propri collaboratori.

Inoltre quale azione volta alla costruzione di un clima lavorativo di appartenenza e di condivisione fra le colleghe e i colleghi all'interno dell'Ente, è stata realizzata dal CUG una pagina di Infodonna, giornale istituzionale sulle pari opportunità, dedicata alla creatività dei/delle dipendenti "Forte, tenace, molteplice, solare, vibrante ... la mimosa è decisamente donna" Questa è per le "nostre" donne.

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, diventa sempre di 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, 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:

Il CUG, per il quadriennio 2023- 2026, è stato nominato previa pubblicazione di un apposito Avviso/interpello, con Determinazione del Segretario Generale n. 50 del 20/01/2023.

Con Determinazione del Segretario Generale n. 1808 del 28/08/2022 è stata rinnovata la nomina della sottoscritta, dott.ssa Anna Maria Santocchia, a Presidente del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Perugia.

✓ 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:*

in quanto amministrazione aderente alla Rete nazionale dei CUG abbiamo partecipato ad alcuni moduli formativi organizzati dalla suddetta Rete:

- 25 gennaio 2024 - Con gli occhi delle donne. Il diritto nella prospettiva di genere: un approccio storico-giuridico:
- 7 marzo 2024 – La violenza economica: radici culturali e possibili soluzioni
- 11 Aprile 2024 – E' discriminazione se....
- 16 maggio 2024 – Il 2 giugno delle donne: dal diritto di voto alle madri costituenti
- 13 giugno 2024 - Quando la violenza di genere diventa digitale
- 19 settembre 2024 - Benessere organizzativo e Pubblica amministrazione: politiche di sviluppo delle risorse umane e welfare aziendale.

✓ *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 Linee di indirizzo approvate con deliberazione n.72 del 25/05/2022 e delle modifiche normative intervenute in questi ultimi anni in materia, il CUG dell'Ente, nel 2023, ha deliberato delle 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 suddette 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. Gli incontri del CUG nel 2024 hanno riguardato:

- il **10 gennaio 2024** confronto sulla proposta, elaborata dall'Ufficio Pari Opportunità, inerente la programmazione in materia di pari opportunità e benessere organizzativo inserita

nella Sezione del Piano integrato di attività e organizzazione dell'Ente (PIAO).

- il **23 maggio 2024** si sono formati due gruppi di lavoro: - migliorare il benessere lavorativo all'interno dell'Ente tramite la somministrazione di un questionario ai dipendenti - realizzare un breve opuscolo per fornire linee guida e consigli pratici sul linguaggio di genere.

- il **7 ottobre 2024** confronto sull'avvio del progetto, in collaborazione con l'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, "Insieme per migliorare il 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'

Le principali attività svolte hanno riguardato:

- la collaborazione nell'elaborazione delle proposte relative all'aggiornamento annuale delle azioni positive dell'Ente contenute nel PIAO;

- la collaborazione nell'attività di monitoraggio e verifica delle azioni positive realizzate nell'anno precedente;

Il CUG ha espresso inoltre i necessari pareri, oltre che sulla pianificazione all'interno del PIAO come sopra detto anche per ciò che concerne il Piano Formativo 2024/2026 dell'Ente e la Disciplina annuale del lavoro agile.

Ha collaborato poi alla stesura della Relazione annuale prevista dalla Direttiva n. 2 del 26.06.2019 previa analisi dei dati pervenuti dall'Amministrazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

A conclusione della presente relazione può affermarsi che all'interno della Provincia di Perugia l'obiettivo di costruzione ed implementazione di un ambiente "sano nel quale ognuno possa sentirsi valorizzato per le proprie competenze, capacità e professionalità", indicato anche dagli Organi di vertice come fondamentale per questo Ente, può

considerarsi se non pienamente raggiunto, quantomeno ad un buon livello di attuazione. A tali risultati si è potuti arrivare grazie alla collaborazione ed alla unicità di intenti tra tutte le componenti , sia amministrative che politiche, che a vario titolo si occupano di pari opportunità e grazie anche ad una buona sensibilità del personale su tali tematiche. Fondamentale il rapporto con la Consigliera di parità uscente, Avv. Giuliana Astarita, e con la nuova, nominata nel corso del 2024, nella persona della Avv. Elena Bistocchi.

Perugia, 25 marzo 2024

La Presidente del CUG

dott.ssa Anna Maria Santocchia



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 2024

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 2024.	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
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)	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	6
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	7
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	8
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	9
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	10

Tipo di amministrazione: PROVINCIA

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

SITUAZIONE AL 31.12.2024

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 ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi di età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60
Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)	1	9	32	66	13		1	10	20	5
Area degli Istruttori (Ex Cat. C)		3	27	42	12	1	4	12	25	7
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (Ex Cat. D)		3	9	28	14	1	9	11	25	12
Totale personale	1	15	68	136	39	2	14	33	70	24
% sul personale complessivo	0,5 0	4	17	33	10	0,50	4	8	17	6

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 402)

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) 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 PERSONALE TEMPO DETERMINATO E EX ART. 90 D.LGS. N. 267/2000

Classi di età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60
Personale (ex art. 90 d.lgs. n. 267/2000)				1					1	
Personale tempo determinato			1				1			
Totale personale			1	1			1		1	
% sul personale complessivo			0,25	0,25			0,25		0,25	

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

Classi di età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60
Direttore Generale				1						
Segretario Generale				1						
Totale personale				2						
% sul personale complessivo				0,50						

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 402)

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

Inquadramento \ Classi di età	UOMINI					DONNE				
	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60
Dirigenti			3	4	3			1		1
Totale personale			3	4	3			1		1
% sul personale complessivo			0,75	1	0,75			0,50		0,50

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 402)

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)

Inquadramento \ Classi di età	UOMINI					DONNE				
	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60
Agente Tecnico Stradale		6	17	37	7					
Autista/Messo notificatore					1					
Centralinista		1	1	1				1		1
Operatore Amministrativo Esperto		1	4	8	1		1	2	17	2
Operatore Contabile Esperto			1	1				4		
Operatore esperto della Comunicazione								1		
Operatore Esperto Servizi Ausiliari			3	5	1			1	3	2
Operatore Informatico Esperto			1	2						
Operatore Tecnico			2	3				1		
Operatore Tecnico Stradale Esperto	1	1	3	9	3					
Totale personale	1	9	32	66	13		1	10	20	5
% sul personale complessivo	0,25	2	8	17	3		0,25	2	5	1

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 402)

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)

Classi di età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60
Agente di Polizia Locale		1	6	6	3			1	2	
Geometra			7	6	1			3	1	
Geometra per la Viabilità			5	1				1		
Istruttore Amministrativo			6	6	3		2	6	14	7
Istruttore Contabile				1				1	2	
Istruttore Informatico		1		4						
Istruttore per la Manutenzione e la Vigilanza Stradale			2	6	2					
Istruttore Settore Informazione per i rapporti con i Media									2	
Istruttore Tecnico		1		6	2	1	1		3	
Istruttore Tecnico Stradale				4					1	
Totale personale		3	27	42	12	1	4	12	25	7
% sul personale complessivo		1	7	11	3	0,25	1	3	6	2

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 402)

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 di età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60
Architetto				3					1	
Avvocato								1	1	
Comunicatore Pubblico				1	2					
Funzionario Amministrativo			2	7	7	1	5	5	17	11
Funzionario Contabile									4	1
Funzionario di Polizia									1	
Funzionario Informatico				3						
Funzionario Statistico					1				1	
Funzionario Tecnico		2	4	9	1		2	3		
Funzionario Tecnico Stradale			1	3	3		1			
Ingegnere Civile		1	2	1			1	2		
Ingegnere Impiantista				1						
Totale personale		3	9	28	14	1	9	11	25	12
% sul personale complessivo		1	3	7	4	0,25	3	3	6	3

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 402)

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 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi di Età Tipo di Presenza	UOMINI							DONNE						
	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	Tot .	Pe rce nt.	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	Tot.	Perc ent.
Tempo Pieno	1	13	68	131	35	248	62	2	14	28	66	24	134	32,5
Part Time fino al 50%		1		4	1	6	2			1	1		1	0,5
Part Time superiore al 50%		1		1	1	3	1			4	3		7	2
Totale personale	1	15	68	136	39	259	65	2	14	33	70	24	143	35
Totale %	0,25	4	17	34	10	65		0,50	4	8	18	6	35	

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. 402)

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	1	0,50	3	1
Responsabili di Ufficio	17	4	18	4	35	8
Totale personale	19	4	19	4	38	9
% sul personale complessivo	4		4		9	

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 402)

NOTA: Nel totale della percentuale sul personale complessivo il valore 0,50 è stato parificato a 0

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

Classi di Età Permanenza nel profilo e nel livello	UOMINI							DONNE						
	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	Tot.	Perc ent.	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	Tot.	Perc ent.
Inferiore a 3 anni	1	12	15	12		40	10	2	13	8	10		33	7
Tra 3 e 5 anni			5	4		9	2							
Tra 5 e 10 anni		1	1	1		3	0,75			1			1	0.50
Superiore a 10 anni		2	47	119	39	207	53		1	24	60	24	109	27
Totale personale	1	15	68	136	39	259	65	2	14	33	70	24	143	35
Totale %	0,25	4	17	33	10	65		0,50	4	8	13	10	35	

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. 402)

NOTA: Nel totale della percentuale sul personale complessivo il valore 0,25 e 0,50 è stato parificato a 0

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	
	retribuzione media netta	retribuzione media netta	valori assoluti	%
OPERATORI ESPERTI	€ 28.120,22	€ 26.411,37	€ 1.708,84	6,08
ISTRUTTORI	€ 32.166,15	€ 29.175,85	€ 2.990,30	9,30
FUNZIONARI ED E.Q.	€ 38.840,39	€ 36.884,73	€ 1.955,65	5,04
DIRIGENTI	€ 121.155,02	€ 108.220,91	€ 12.934,12	10,68

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

Valore in euro delle retribuzioni al netto dei contributi a carico ente, ivi compresi il trattamento economico accessorio liquidato nel 2024 (competenza 2023) al personale a tempo pieno e indeterminato. Sono stati esclusi dal conteggio i dipendenti cessati e/o assunti nel corso dell'anno 2024 al fine di non falsare i valori medi

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)	10	3	2	0,50	12	3
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						

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. 402)

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 alla scuola superiore	63	16,50	8	2	71	18,50
Diploma di scuola superiore	142	35	57	13,50	199	48,50
Altri diplomi universitari	1	0,5	2	0,50	3	1
Laurea magistrale						
Laurea di I livello (Nuovo Ordinamento 3 anni)	13	3	12	3	25	6
Laurea di II livello (Vecchio Ordinamento 4/6 anni)	40	10	64	16	104	26
Dottorato di ricerca						
Totale personale	259	65	143	35	402	100
% sul personale complessivo	65		35		100	

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. 402)

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	%	
Anno 2024							
Avviso pubblico di mobilità volontaria esterna "Dirigente" per l'esercizio delle funzioni tecniche	2	0,50	1	0,25	3	0,75	U
Avviso pubblico di mobilità volontaria esterna "Istruttore Amministrativo"	2	0,50	1	0,25	3	0,75	U
Avviso pubblico di mobilità volontaria esterna "Funzionario tecnico" esperto in materia ambientale	2	0,50	1	0,25	3	0,75	U
Avviso pubblico di mobilità volontaria esterna "Funzionario informatico"	2	0,50	1	0,25	3	0,75	U
Avviso pubblico di mobilità volontaria esterna "Agente tecnico stradale"	2	0,50	1	0,25	3	0,75	U
Avviso pubblico di mobilità volontaria esterna "Funzionario contabile"	2	0,50	1	0,25	3	0,75	U
ARPAL Umbria - Avviso di selezione "Operatore Tecnico Stradale Esperto" per la Provincia di Perugia	2	0,50	1	0,25	3	0,75	U
ARPAL Umbria - Avviso di Selezione "Operatore Tecnico Esperto" per l'esercizio delle funzioni di elettricista per la Provincia di Perugia	2	0,50	1	0,25	3	0,75	U
Totale personale	16	4	8	2	24	6	
% sul personale complessivo	4		2		6		

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. 402)

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi di Età Tipo misura di conciliazione	UOMINI							DONNE						
	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	Tot.	Perc ent.	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	Tot.	Perce nt.
Personale che fruisce di part-time orizzontale a richiesta		1		5	2	8	2			5	2		7	1
Personale che fruisce di part-time verticale a richiesta		1		1	1	3	0,75				1		1	0,25
Personale che fruisce di telelavoro			2	3		5	1							
Personale che fruisce del lavoro agile		2	1	9	3	15	4		1	9	32	5	47	12
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare)														
Totale personale		4	3	18	6	31	8		1	14	35	5	55	13
Totale %		1	0,75	5	2	8			0,25	3	9	1	13	

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. 402)

NOTA: Nel totale della percentuale sul personale complessivo il valore 0,25 e 0,75 è stato parificato a 0

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1.488	62	553	38	2.041	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2.717	58	1.910	42	4.627	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	49	29	119	71	168	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			21	100	21	100
Totale (ore) personale	4.254	62	2.603	38	6.857	100
% sul personale complessivo	62		38		100	

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

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	%
Obbligatoria (sicurezza)	1	15	68	136	39	259	65	2	14	33	70	24	143	35
Aggiornamento professionale (sicurezza specifici obbligatori)		4	48	113	34	199	50		4	20	59	20	103	26
Aggiornamento professionale						247							158	
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore						240							240	
Totale ore %														

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita 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: Realizzazione e diffusione del giornale istituzionale INFODONNA

Obiettivo, Azioni, attori coinvolti, ecc.:

E' stato realizzato come ogni anno, in occasione dell'8 marzo 2024, il giornale istituzionale Infodonna, strumento fondamentale di comunicazione e di informazione per promuovere le pari opportunità sul territorio. Molti i contributi che hanno arricchito anche questa edizione, toccando temi di grande attualità, ad iniziare dagli interventi istituzionali della Presidente Proietti, della Consigliera Borghesi e della Consigliera di Parità Astarita, all'intervista a Maria Rita Paggio, prima donna alla guida della CGIL Umbria. Nell'intento di valorizzare il protagonismo femminile nei nostri territori, uno spazio significativo del giornale è stato dedicato alle vincitrici del Premio Umbria in Rosa tenutosi a fine 2023, donne che si sono distinte nei vari campi, del sociale, sanitario, imprenditoriale, culturale, sportivo, dell'innovazione, ecc.

Anche il CUG ha collaborato alla realizzazione di Infodonna attraverso la redazione di una pagina informativa sui suoi compiti e funzioni e di un'altra creativa, intitolata "Forte, tenace, molteplice, solare, vibrante ... la mimosa è decisamente donna", per la quale è stato coinvolto il personale dell'Ente invitandolo a scrivere frasi da dedicare ad una donna importante della propria vita. Ciò rientra, come negli scorsi anni, tra le azioni sperimentali volte alla costruzione di un clima lavorativo di appartenenza e di condivisione fra le colleghe e i colleghi 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. 2: 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:

Tra le prime azioni previste nella Sezione del PIAO 2024 "Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere" sono state realizzate quelle inerenti la promozione del ruolo e della funzionalità del CUG. ad iniziare da quelle informative e formative rivolte ai suoi componenti.

In particolare si segnala la partecipazione agli interessanti incontri formativi organizzati dalla Rete nazionale dei CUG:

- 25 gennaio 2024 - Con gli occhi delle donne. Il diritto nella prospettiva di genere: un approccio storico-giuridico:
- 7 marzo 2024 – La violenza economica: radici culturali e possibili soluzioni
- 11 aprile 2024 – E' discriminazione se...
- 16 maggio 2024 – Il 2 giugno delle donne: dal diritto di voto alle madri costituenti
- 13 giugno 2024 - Quando la violenza di genere diventa digitale
- 19 settembre 2024 - Benessere organizzativo e Pubblica amministrazione: politiche di sviluppo delle risorse umane e welfare aziendale.

Sul piano della comunicazione e dell'informazione si evidenziano le azioni relative all'aggiornamento delle pagine del Portale dell'Ente relative al CUG e la realizzazione all'interno di Infodonna, giornale istituzionale sulle pari opportunità, di appositi spazi per far conoscere le competenze, il ruolo e le attività del CUG.

Nota Metodologica: Tale azione è stata prevista nella parte del PIAO- annualità 2024- dell'Ente riguardante la programmazione di obiettivi e performance sulle pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Iniziativa n. 3: Consolidamento della messa a sistema del Lavoro a distanza

Il Lavoro agile dopo le sperimentazioni nel periodo pandemico è diventato parte integrante del modello organizzativo dell'Amministrazione provinciale e quindi disciplinato come tale con i relativi aggiornamenti annuali.

Tale modalità lavorativa è stata ampiamente consolidata grazie anche al potenziamento delle dotazioni informatiche

Nota Metodologica: Tale azione è stata prevista nel PIAO dell'Ente, annualità 2024

Iniziativa n. 4 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 2024- dell’Ente riguardante la programmazione di obiettivi e performance sulle pari opportunità e l’equilibrio di genere.

Iniziativa n. 5: Prevenzione della violenza di genere

Obiettivi, azioni, attori coinvolti, ecc.:

Nella convinzione che il terreno più fertile su cui lavorare in materia di pari opportunità e prevenzione della violenza di genere sia quello del cambiamento culturale, ad iniziare dai modelli educativi e formativi, abbiamo continuato ad impegnarci in attività progettuali coinvolgendo le scuole del territorio.

Il 25 novembre 2024 in occasione della Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza sulle donne, si è avviato con un primo convegno di sensibilizzazione il Progetto **“Il Rispetto nelle relazioni: Obiettivo Parità di genere”**. Il percorso progettuale al quale partecipano due istituti scolastici di Perugia, si articola in tre focus: il rispetto nelle relazioni, gli stereotipi e il linguaggio di genere, la parità di genere.

Tale percorso terminerà nel 2025 con un convegno nel quale le classi partecipanti presenteranno i risultati dei loro percorsi.

Nota Metodologica: Tale azione è stata prevista nella parte del PIAO- annualità 2024- dell'Ente riguardante la programmazione di obiettivi e performance sulle pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Queste due ultime Azioni si collocano all'interno di un approccio diverso a cui oggi le amministrazioni pubbliche devono tendere e cioè non solo di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, 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, La Provincia di Perugia ha ritenuto di tener conto, nel PIAO anche delle 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 e nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 avente ad oggetto "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"

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 - 2025”

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.

Le attività previste e già avviate nel 2024 con la costituzione di un apposito gruppo di lavoro all’interno del CUG, avranno l’obiettivo 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, attraverso:

- campagne in-formative di sensibilizzazione sul significato e sull’importanza di un uso del linguaggio consapevole di differenze e stereotipi di genere;
- adozione e diffusione di documenti di varia natura sul tema quali raccomandazioni, Linee guida, ecc.

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.:

- 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.
- Realizzazione di tavoli di confronto, scambio di buone prassi e condivisione di programmi comuni con gli altri CUG del territorio e con le Consigliere di Parità.

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 - 2025”

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 – 2025".

Si prevede inoltre di realizzare anche nel 2025 le medesime iniziative fatte nel 2024 e riportate nella Sezione 2, Interventi 1 e 4 (Realizzazione del giornale istituzionale INFODONNA-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)

