

Piano Integrato di Attività e organizzazione 2026-2028

(Approvato con Deliberazione n. 8 del 27.01.2026)

Sezione 2: Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongono Piani Triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (D.lgs. 198/2006, art. 48).

Il Testo Unico sul Pubblico Impiego, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, sancisce l'importanza del ruolo delle pubbliche amministrazioni nel garantire, a livello di gestione delle risorse umane, "parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"(2 D. lgs 165/2001, art. 7).

I Piani Triennali delle Azioni Positive (PTAP) hanno ampliato il loro raggio d'azione, non si limitano ad essere solo uno strumento per il superamento della disparità di genere, ma hanno la finalità di sanare ogni altro tipo di discriminazione in ambito lavorativo favorendo l'inclusione lavorativa e sociale.

L'inclusione del PTAP tra i documenti di programmazione assorbiti dal PIAO (DPR 81/2022, art. 1, comma 1, lett. f), denota la forte connotazione organizzativa delle azioni positive quali parte integrante della programmazione e della governance di un Ente.

Oggi inoltre 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, abbiamo ritenuto di tener conto, in questa Sezione, 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 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".

La presente pianificazione costituisce in primo luogo un aggiornamento annuale delle "azioni positive" previste nello scorso anno, in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, così come previsto dalla Direttiva 2/2019 recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Obiettivo 1 - Promuovere le pari opportunità e prevenire e contrastare la violenza di genere

Le Azioni:

1.1. Attività progettuali rivolte alle scuole del territorio

Nella convinzione che il terreno più fertile su cui lavorare in materia di pari opportunità sia quello del cambiamento culturale, ad iniziare dai modelli educativi e formativi, la Provincia, continuerà ad impegnarsi in attività progettuali nelle quali è previsto il coinvolgimento delle scuole del territorio.

L'impegno è quello di veicolare soprattutto nelle giovani generazioni la cultura della valorizzazione delle differenze e del rispetto tra le persone, il superamento degli stereotipi e pregiudizi, anche quale antidoto alla sopraffazione ed alla violenza.

Sarà realizzato innanzitutto il Progetto, avviatosi il 25 novembre 2025, dal titolo "Sono solo parole", a cui partecipano alcune classi del Liceo Artistico Bernardino Di Betto, dell'I.T.T.S. "A. Volta" di Perugia e dell'Istituto Omnicomprensivo "G. Mazzini" di Magione

Le attività termineranno, presumibilmente nel mese di marzo, con la restituzione pubblica dei risultati progettuali, nelle diverse forme individuate dalle classi (grafica, multimediale, letteraria, teatrale, ecc.).

Sono previste inoltre, nel corso dell'anno altre attività progettuali con il coinvolgimento delle scuole, da quelle di orientamento e di incentivo alle discipline c.d. S.T.E.M. (Science, Technology, Engineering e Mathematics) per contribuire a superare quei gap ancora esistenti, nella formazione e nel lavoro, a quelle il cui intento è quello di valorizzare il protagonismo femminile nella storia.

1.2. Attività informative/formative e di sensibilizzazione in materia di pari opportunità e violenza di genere

Promuovere la formazione in materia di pari opportunità e violenza di genere è, come indicato esplicitamente con la **Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"**, uno degli obiettivi strategici delle Pubbliche Amministrazioni per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale: "La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese".

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.

a) Si continuerà anche quest'anno a promuovere la partecipazione del personale ai corsi sulla costruzione della cultura del rispetto e della prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza, ad iniziare da

quelli messi a disposizione dalla piattaforma Syllabus del Dipartimento della funzione pubblica, tra cui il corso "RIFORMA-Mentis", La cultura del rispetto e "In prima linea contro ogni discriminazione"

I componenti e le componenti del CUG inoltre continueranno a formarsi attraverso i webinar messi a disposizione dalla Rete nazionale dei CUG sui temi di competenza.

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) rivestono inoltre, un ruolo fondamentale le diverse attività di comunicazione e di informazione in materia di pari opportunità e politiche di genere.

Uno degli strumenti principali in tal senso è il giornale istituzionale Infodonna che verrà realizzato anche quest'anno in occasione dell'8 marzo, con la finalità di diffondere capillarmente sul territorio i principi di pari opportunità, le tematiche attinenti alla violenza di genere, le informazioni circa i servizi, i progetti, le attività e le iniziative in materia. Diverse le rubriche, gli argomenti trattati al suo interno grazie anche ai contributi di altri Soggetti istituzionali e non, Associazioni, professionisti, ecc. Infodonna verrà divulgato come sempre, tramite le pagine del Portale, della Intranet e di Facebook dell'Ente.

Si darà seguito alla diffusione, sia all'interno che all'esterno dell'Ente, di materiali informativi sulla violenza di genere, sulle sue dinamiche e sui servizi per uscirne.

Continuerà inoltre, anche quest'anno, il progetto di comunicazione "#ledonnefannolastoria" consistente nella pubblicazione, sulle pagine Facebook della Provincia, di biografie, notizie ed informazioni sulle donne protagoniste della storia passata e presente con la finalità di far emergere quel protagonismo femminile spesso oscurato e valorizzarlo anche quale "simbolo" e fonte di ispirazione per le nuove generazioni.

Tutto ciò in linea con la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che prevede, tra le misure di carattere trasversale, la diffusione di modelli femminili positivi e la promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi.

1.3. Promuovere l'uso di un linguaggio amministrativo ed istituzionale attento alle differenze di genere

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 avranno l'obiettivo di promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e sensibile alle differenze di genere, sia nella comunicazione istituzionale, sia nei documenti e negli atti amministrativi attraverso:

- realizzazione di una brochure per l'adozione e diffusione di apposite raccomandazioni
- campagne in-formative di sensibilizzazione sul significato e sull'importanza di un uso del linguaggio consapevole di differenze e stereotipi di genere.

1.4. Promuovere la presenza paritaria di uomini e donne nei convegni e nelle iniziative pubbliche

La Provincia ha aderito nel 2023 al Progetto "No Woman No Panel – senza donne non se ne parla" promosso dalla Rai e nel quale sono coinvolte anche le principali istituzioni umbre, quali l'Università degli Studi di

Perugia, la Regione dell'Umbria, la Provincia di Terni ed i Comuni di Perugia e Terni, con la finalità di promuovere una rappresentanza paritaria ed equilibrata di donne e uomini nel dibattito pubblico e nelle attività di comunicazione.

L'impegno della Provincia, assunto con la stipula del Protocollo relativo al Progetto suddetto in data 30 marzo 2022, si sostanzia in particolare in:

- a) promuovere l'equilibrio tra uomini e donne negli eventi di comunicazione;
- b) adottare ed attuare politiche coerenti con il contenuto e gli obiettivi del suddetto Progetto, anche attraverso lo svolgimento di attività di sensibilizzazione, informazione e formazione sui principi di parità, non discriminazione, pari opportunità e valorizzazione delle differenze;
- c) diffondere buone pratiche concernenti la parità di genere;
- d) raccogliere i dati relativi alla partecipazione di uomini e donne agli eventi organizzati direttamente e trasmetterli all'Università di Perugia affinché proceda alle attività di monitoraggio previste negli accordi del partenariato istituzionale di Progetto.

La Provincia inoltre si attiverà affinché nella composizione di panel, tavole rotonde, convegni, seminari, eventi pubblici e privati, organizzati presso le Sale dell'Ente, sia garantita una presenza bilanciata di donne e uomini tra i relatori e le relatrici.

Si adotteranno apposite raccomandazioni affinché gli organizzatori:

- pongano particolare attenzione alla composizione dei panel, evitando la formazione di gruppi mono-generazione ("manel" o "womanel"), salvo casi eccezionali giustificati da motivazioni oggettive;
- valorizzino la pluralità delle competenze presenti nella società, includendo esperte ed esperti provenienti da contesti diversi per genere, età, provenienza geografica e background culturale.

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

Le Azioni:

2.1. Promuovere ruolo e funzionalità degli Organismi di parità

- Formazione dei/delle componenti del CUG anche con auto formazione, sulle materie relative alle pari opportunità, alla sicurezza sul lavoro, al mobbing, ecc.
- Promozione della conoscenza sul ruolo e sulle funzioni del CUG tra il personale dell'Ente, utilizzando tutti i canali di comunicazione ad iniziare dall'aggiornamento delle pagine appositamente dedicate nella Intranet dell'Ente.
- 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.

2.2. Prevenzione e contrasto delle discriminazioni

Come ribadito nella Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29 novembre 2023 in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme", alle pubbliche amministrazioni è attribuito il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno (articolo 7, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Oltre ad una formazione mirata a diffondere la cultura del rispetto come sopra riportata, l'Ente si adopererà per garantire il diritto del personale ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate alla correttezza dei comportamenti e a tutelare il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici.

2.3. Statistiche di genere

La Provincia riconosce la necessità di diffondere la cultura delle rilevazioni e delle indagini statistiche sul personale in ottica di genere, anche per accrescere la consapevolezza sulla situazione di fatto dell'organizzazione rispetto alle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze di cui ciascun individuo è portatore nell'organizzazione. Ciò consente di rilevare, attraverso la lettura dei dati, eventuali gap di genere o disuguaglianze, di individuare gli ambiti di intervento prioritari per la progettazione di azioni positive e di monitorare e valutare le politiche e misure intraprese.

- Aggiornamento annuale dei dati così come richiesti dai Format previsti dalla Direttiva 2/2019 e messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità.

Tali dati riguardano non solo la ripartizione per genere del personale nei vari livelli di inquadramento e posizioni di responsabilità, ma anche il divario economico e la media delle retribuzioni, la fruizione delle misure di conciliazione, dei congedi parentali, dei permessi della L. 104/1992, ecc.

- Analisi accurate dei suddetti dati statistici da parte del CUG, al quale vengono trasmessi annualmente da parte dell'Amministrazione, per verificare eventuali disparità a cui porre rimedio con la progettazione di appositi interventi o azioni positive. Tale analisi della situazione dovrà confluire nella prevista relazione che il CUG dovrà redigere annualmente in base sempre alla Direttiva 2/2019.

2.4. Politiche di reclutamento e gestione del personale

La Direttiva 2/2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” in materia di Politiche di reclutamento e gestione del personale, stabilisce in maniera puntuale e dettagliata gli indirizzi ai quali le Pubbliche Amministrazioni debbono attenersi:

“Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell’assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

A questo scopo la Provincia di Perugia provvederà a:

- a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l’osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- d) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- e) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- f) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l’organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

2.5. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

La Provincia continuerà come sempre a:

- garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali e monitoraggio degli strumenti di conciliazione.
- 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.
- prevedere il ricorso al lavoro agile, nella misura e con le modalità previste dalla Deliberazione n. 171 del 10/11/2025, come riportato nella specifica Sezione del presente PIAO (Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano)