



Provincia di Perugia



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

ANNO 2025

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 2025

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.

I dati generali al 31.12.2025 fotografano una prevalenza maschile (66%) rispetto a quella femminile (34%) sul totale del personale dipendente che esclusi i dirigenti si attesta a n. 394 unità (251 uomini e 143 donne). Tra i dirigenti in servizio è ancora più netto il divario (80%) mentre c'è parità tra i dipendenti che ricoprono una posizione di responsabilità (Posizioni Organizzative e Alte Professionalità).

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.

Il personale a tempo determinato consta di 5 unità, di cui 2 uomini e 3 donne.

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 133 – donne 55). Sono laureati 59 uomini e 80 donne. Mentre hanno un titolo inferiore al diploma di scuola media superiore 61 uomini e 8 donne.

Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

Nell'anno 2025 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 87 unità, di cui 25 uomini e 62 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.

Usfruiscono della modalità lavorativa del telelavoro 4 unità, tutti uomini.

Hanno utilizzato permessi giornalieri previsti dalla Legge 104/92, il 74% degli uomini, a fronte del 26% 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 61% a fronte del 39% usufruite dalle donne.

Nel 2025, inoltre, i giorni di congedo parentale utilizzati sono stati in totale 126, di cui il 52% dagli uomini e il 48% 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. 8 del 28/01/2025 è stato approvato il PIAO 2025-2027 dell'Ente, annualità 2025, 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

Sono continuate le azioni riguardanti il rafforzamento del ruolo del CUG tramite la diffusione di informazioni nelle materie di competenza e la partecipazione agli incontri organizzati dalla Rete nazionale dei CUG, in alcuni casi veri e propri moduli formativi.

Si è dato seguito nei primi mesi del 2025 al Progetto "Insieme per migliorare il lavoro" avviato da questo Ente lo scorso anno grazie ad un'apposita convenzione con l'Alma Mater Studiorum dell'Università di Bologna. E' continuato inoltre il lavoro, da parte di un gruppo costituito ad hoc all'interno del CUG, relativo alla realizzazione di materiali divulgativi per la promozione dell'uso del "linguaggio di genere" all'interno dell'Ente.

Per le finalità stabilite dalle norme vigenti, l'Amministrazione ha realizzato, quale azione positiva, un percorso di autoformazione volto alla promozione delle pari opportunità, rivolto a una parte del personale.

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 un totale di 4.181 ore a fronte di 3.273 ore da parte delle donne.

Stesso andamento si rileva per i corsi di aggiornamento professionale obbligatori specifici relativi alla sicurezza fatti nel 2025, con una partecipazione prevalentemente maschile (251 ore) a fronte di quella femminile (143 ore).

Ciò è sicuramente dovuto al fatto che sia la formazione inerente la sicurezza sul lavoro, sia quella attinente all'aggiornamento professionale hanno 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 2025 sono stati bandite 12 procedure di reclutamento del personale:

- Procedura per la stabilizzazione con profilo di “Funzionario Tecnico”
- Avviso mobilità n. 1 unità con profilo professionale di “Funzionario Contabile”
- Avviso mobilità n. 1 unità con il profilo professionale di “Collaboratore Tecnico”
- Procedura per la progressioni tra Aree n. 5 unità con profilo di “Funzionario Amministrativo”
- Procedura per la progressioni tra Aree n. 1 unità con profilo di “Funzionario Polizia Locale”
- Procedura per la progressioni tra Aree n. 5 unità con profilo di “Funzionario Tecnico”
- Procedura per la progressioni tra Aree n. 3 unità con profilo di “Funzionario Tecnico Stradale”
- Procedura per la progressioni tra Aree n. 7 unità con profilo di “Istruttore Amministrativo”
- Procedura per la progressioni tra Aree n. 4 unità con profilo di “Istruttore Contabile”
- Procedura per la progressioni tra Aree n. 1 unità con profilo di “Istruttore per l’informazione e i rapporti con i media”
- Procedura per la progressioni tra Aree n. 5 unità con profilo di “Istruttore per la manutenzione e la vigilanza stradale”
- Procedura per la progressioni tra Aree n. 2 unità con profilo di “Istruttore Informatico”

In tutte le sopra elencate procedure la composizione delle Commissioni esaminatrici è stata di 2 uomini e 1 donna, tranne in una (Procedura per la progressioni tra Aree n. 5 unità con profilo di “Funzionario Tecnico”), nella quale è stata di 1 uomo e 2 donne.

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 5,69% della categoria di Operatori esperti, a quella del 9,65% degli Istruttori e al 4,42% dei Funzionari ed E.Q.

Si registra anche nel 2025 il divario economico nelle retribuzioni dei dirigenti, infatti a

fronte di una retribuzione netta media degli uomini pari a € 115.342,93, si riscontra una retribuzione, per le dirigenti, pari a € 105.643,14 con una differenza dell'8,41%.

Sezione 4. Benessere del Personale

Si è dato seguito anche nei primi mesi del 2025 al Progetto "Insieme per migliorare il lavoro" avviato da questo Ente lo scorso anno grazie ad un'apposita convenzione con l'Alma Mater Studiorum dell'Università di Bologna e finalizzato a potenziare nei coordinatori (dirigenti e Responsabili d'Ufficio) le competenze relative alla gestione del lavoro e dell'ambiente psicosociale dei propri collaboratori.

In linea 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 e con la finalità sia di promuovere adeguati cicli formativi in materia di pari opportunità e sul comportamento etico, sia per prevenire, riconoscere e rimuovere episodi di discriminazione, molestie e violenze nel contesto lavorativo, l'Ente ha dato ampia diffusione tra i dipendenti con invito alla partecipazione al corso: "RIFORMA-Mentis" promosso dal 2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la collaborazione di FormezPA e presente oggi nel catalogo di Syllabus. 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.

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:

- 30 gennaio -Intelligenza emotiva e modelli di gestione del potere. Quale ruolo per prevenire la violenza (anche) di genere.

-13 febbraio “IA: demolire i bias di genere, un algoritmo alla volta”

-27 marzo “Gender Equality Plan: un processo trasformativo”;

-16 aprile, “Rivoluzione Lavoro: diritti e tutele, ora!”

-17 aprile, “Riconoscere per prevenire: la violenza psicologica”

-22 maggio “Il benessere organizzativo: elemento chiave per la performance della pubblica amministrazione”.

✓ *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.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nelle riunioni dell' 8 gennaio 2025 e del 17 dicembre 2025 si è confrontato e ha condiviso le azioni in materia di pari opportunità e benessere organizzativo elaborata dall'Ufficio Pari Opportunità e previste nel PIAO dell'Ente, rispettivamente per l'anno 2025 e per l'anno 2026.

Il CUG ha espresso il proprio parere e le proprie osservazioni su:

- Piano formativo 2025 dell'Ente
- modifica della disciplina del lavoro agile
- parziale modifica dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente

✓ *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 interne, 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 2025, la Disciplina annuale del lavoro agile e la parziale modifica dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente

Inoltre, un gruppo di lavoro all'interno del CUG sta provvedendo alla realizzazione di opuscoli ed altro materiale per la diffusione di un linguaggio inclusivo, rispettoso delle differenze ad iniziare da quelle di genere, sia negli atti amministrativi, sia nella comunicazione istituzionale.

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 a questo fine il contributo della Consigliera di parità, figura di grande impegno sulle tematiche della parità di genere sia a livello interno che esterno all'Ente.

Perugia, 30 marzo 2026

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 2025

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 2025	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 31.12.2025

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)

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
Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)	1	7	29	59	13		1	4	14	5
Area degli Istruttori (Ex Cat. C)	1	2	19	42	17	1	4	16	27	8
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (Ex Cat. D)		3	12	28	18		10	9	34	10
Totale personale	2	12	60	129	48	1	15	29	75	23
% sul personale complessivo	0,50	3	15	32	12	0,50	4	8	20	6

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 394)

NOTA: Nel totale della percentuale sul personale complessivo il valore 0,50 – 0,75 è stato parificato a 0

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 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			2	
Personale tempo determinato			1	1						
Totale personale			1	1		1			2	
% sul personale complessivo			0,50	0,50		0,50			0,50	

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 394)

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										
Segretario Generale				1						
Totale personale				1						
% sul personale complessivo				0,50						

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 394)

Il Segretario Generale e il Direttore Generale coincidono nella stessa persona.

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

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
Dirigenti			1	4	4				1	1
Totale personale			1	4	4				1	1
% sul personale complessivo			0,50	1	1				0,50	0,50

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale complessivo compresi i dirigenti (n. 405)

NOTA: Nel totale della percentuale sul personale complessivo il valore 0,50 – 0,75 è stato parificato a 0

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 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 Tecnico Stradale	1	6	16	35	9					
Autista/Messo notificatore					1					
Centralinista			2	2				1		
Operatore Amministrativo Esperto		1	3	8	1		1	1	11	3
Operatore Contabile Esperto			1					1		
Operatore Esperto Servizi Ausiliari			1	5	2			1	3	2
Operatore Informatico Esperto			1							
Operatore Tecnico Esperto			3	4						
Operatore Tecnico Stradale Esperto			2	5						
Totale personale	1	7	29	59	13		1	4	14	5
% sul personale complessivo	0,50	2	7	15	3		0,50	1	3	1

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 394)

NOTA: Nel totale della percentuale sul personale complessivo il valore 0,50 – 0,75 è stato parificato a 0

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			7	6	3			2	1	
Geometra			4	7	1			1	2	
Geometra per la Viabilità			2	1				1		
Istruttore Amministrativo	1		3	3	6		3	6	17	8
Istruttore Contabile				2				4	2	
Istruttore Informatico		1		6						
Istruttore per la Manutenzione e la Vigilanza Stradale			3	8	3					
Istruttore Settore Informazione per i rapporti con i Media								1	2	
Istruttore Tecnico		1		4	2	1			2	
Istruttore Tecnico Stradale				3	1		1	1		
Istruttore Tecnologico				2	1				1	
Totale personale	1	2	19	42	17	1	4	16	27	8
% sul personale complessivo	0,50	0,50	5	11	5	0,50	1	4	7	2

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 394)

NOTA: Nel totale della percentuale sul personale complessivo il valore 0,50 – 0,75 è stato parificato a 0

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									2	
Comunicatore Pubblico				1	2					
Funzionario Amministrativo			2	7	8		5	4	21	9
Funzionario Contabile		1		1					4	1
Funzionario di Polizia									2	
Funzionario Informatico				2	2					
Funzionario Statistico					1				1	
Funzionario Tecnico		2	4	9	3		3	4	2	
Funzionario Tecnico Stradale			4	2	2		1			
Ingegnere Civile			2	2			1	1	1	
Ingegnere Impiantista				1						
Totale personale		3	12	28	18		10	9	34	10
% sul personale complessivo		0,75	3	6	5		3	3	8	3

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 394)

NOTA: Nel totale della percentuale sul personale complessivo il valore 0,50 – 0,75 è stato parificato a 0

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	2	11	60	125	43	240	61	1	15	24	72	23	135	34
Part Time fino al 50%		1		2	4	8	2			1			1	0,75
Part Time superiore al 50%				2	1	3	1			4	3		7	2
Totale personale	2	12	60	129	48	251	64	1	15	29	75	23	143	36
Totale %	0,50	3	16	34	11	64		0,50	4	7	19	6	36	

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. 394)

NOTA: Nel totale della percentuale sul personale complessivo il valore 0,50 – 0,75 è stato parificato a 0

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	1
Responsabili di Ufficio	17	5	18	5	35	10
Totale personale	19	5	20	6	39	11
% sul personale complessivo	5		6		11	

La percentuale è calcolata sul numero totale del personale esclusi i dirigenti (n. 394)

NOTA: Nel totale della percentuale sul personale complessivo il valore 0,50 – 0,75 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	2	6	12	11		31	8	1	13	7	12		33	8
Tra 3 e 5 anni		4	3	5		12	3		1	5			6	2
Tra 5 e 10 anni			6	6		12	3			1			1	0,50
Superiore a 10 anni		2	39	107	48	200	50		1	16	63	23	105	26
Totale personale	2	12	60	129	48	251	64	1	15	29	75	23	143	36
Totale %	0,50	3	15	32	14	64		0,50	4	7	18	6	36	

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. 394)

NOTA: Nel totale della percentuale sul personale complessivo il valore 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	27.779,01	26.197,24	1.581,77	5,69
ISTRUTTORI	32.281,66	29.165,91	3.155,76	9,65
FUNZIONARI ED E.Q.	38.920,13	37.199,78	1.720,35	4,42
DIRIGENTI	115.342,93	105.643,14	9.699,80	8,41

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)	9	3	2	0,5	11	3
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	9	3	2	0,5	11	3
% sul personale complessivo	3		0,5		3	

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. 394)

NOTA: Nel totale della percentuale sul personale complessivo il valore 0,50 – 0,75 è stato parificato a 0

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	61	16	8	2	69	17
Diploma di scuola superiore	133	34	55	14	188	48
Altri diplomi universitari	1	0,5	2	0,5	3	0,5
Laurea magistrale	1	0,5	0	0,5	1	0,5
Laurea di I livello (Nuovo Ordinamento 3 anni)	14	3	14	3	28	6
Laurea di II livello (Vecchio Ordinamento 4/6 anni)	42	10	64	16	106	26
Dottorato di ricerca	1	0,5	0	0	1	0,5
Totale personale	253 *	64	144	36	396	100
% sul personale complessivo	64		36		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. 394)

NOTA: Nel totale della percentuale sul personale complessivo il valore 0,50 – 0,75 è stato parificato a 0

* Il totale degli uomini non torna perché una persona ha conseguito la Laurea Vecchio Ordinamento e il Dottorato di ricerca, mentre una persona ha conseguito la Laurea Vecchio Ordinamento più la Laurea Magistrale.

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 2025							
Procedura per la stabilizzazione con profilo di "Funzionario Tecnico" (Area dei Funzionari e delle E.Q.) - Art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023 - di una unità di personale in possesso dei requisiti previsti, indetta con det.dir. 2209 del 12/09/2025	2	66,96	1	33,33	3	100	U
Avviso mobilità n. 1 unità con profilo professionale di "Funzionario Contabile" - Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione del vigente CCNL (ex Cat.D) - in possesso di maturata esperienza nell'ambito della gestione economico finanziaria del personale indetta con Det.Dir. nn. 1841 e 1843 del 28/07/2025	2	66,96	1	33,33	3	100	U
Avviso mobilità n. 1 unità con il profilo professionale di di "Collaboratore Tecnico" - Area degli Operatori esperti del vigente CCNL (ex Cat. B) - per l'esercizio delle funzioni di idraulico indetta con Det.Dir. nn. 1841 e 1843 del 28/07/2025	2	66,96	1	33,33	3	100	U
Procedura per la progressioni tra Aree n. 5 unità con profilo di "Funzionario Amministrativo" (Area dei Funzionari e delle E.Q.) - indetta con det.dir. n. 3 del 07/01/2025	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Procedura per la progressioni tra Aree n. 1 unità con profilo di "Funzionario Polizia Locale" (Area dei Funzionari e delle E.Q.) - indetta con det.dir. n.3 del 07/01/2025	2	66,96	1	33,33	3	100	U
Procedura per la progressioni tra Aree n. 5 unità con profilo di "Funzionario Tecnico" (Area dei	1	33,33	2	66,66	3	100	U

Funzionari e delle E.Q.) - indetta con det.dir. n. 3 del 07/01/2025							
Procedura per la progressioni tra Aree n. 3 unità con profilo di "Funzionario Tecnico Stradale" (Area dei Funzionari e delle E.Q.) - indetta con det.dir. n. 3 del 07/01/2025	2	66,96	1	33,33	3	100	U
Procedura per la progressioni tra Aree n. 7 unità con profilo di "Istruttore Amministrativo" (Area degli Istruttori) - indetta con det.dir. n. 3 del 07/01/2025	2	66,96	1	33,33	3	100	U
Procedura per la progressioni tra Aree n. 4 unità con profilo di "Istruttore Contabile" (Area degli Istruttori) - indetta con det.dir. n. 3 del 07/01/2025	2	66,96	1	33,33	3	100	U
Procedura per la progressioni tra Aree n. 1 unità con profilo di "Istruttore per l'informazione e i rapporti con i media" (Area degli Istruttori) - indetta con det.dir. n. 3 del 07/01/2025	2	66,96	1	33,33	3	100	U
Procedura per la progressioni tra Aree n. 1 unità con profilo di "Istruttore per l'informazione e i rapporti con i media" (Area degli Istruttori) - indetta con det.dir. n. 3 del 07/01/2025	2	66,96	1	33,33	3	100	D
Procedura per la progressioni tra Aree n. 5 unità con profilo di "Istruttore per la manutenzione e la vigilanza stradale" (Area degli Istruttori) - indetta con det.dir. n. 3 del 07/01/2025	2	66,96	1	33,33	3	100	U
Procedura per la progressioni tra Aree n. 2 unità con profilo di "Istruttore Informatico" (Area degli Istruttori) - indetta con det.dir. n. 3 del 07/01/2025	2	66,96	1	33,33	3	100	D
Totale personale	25	7	14	4	39	11	
% sul personale complessivo	7		4		11		

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. 394)

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. .	< di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> di 60	Tot .	Perc .
Personale che fruisce di part- time orizzontale a richiesta					1	1	0,25			4	2	1	7	2
Personale che fruisce di part- time verticale a richiesta		2		3	4	9	2			1			1	0,25
Personale che fruisce di telelavoro			1	1	2	4	1							
Personale che fruisce del lavoro agile		1	6	13	5	25	6		5	13	33	11	62	16
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare)														
Totale personale		3	7	17	12	39	10		5	18	35	12	70	18
Totale %		0,75	2	4	3	10			1	5	9	3	18	

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. 394)

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	1323	74	472	26	1795	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4803	61	3054	39	7857	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	65	52	61	48	126	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			112	100	112	1000
Totale (ore) personale	6191	63	3699	37	9890	100
% sul personale complessivo	63		37		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)	2	12	60	129	48	251	66	1	15	29	75	23	143	34
Aggiornamento professionale (sicurezza specifici obbligatori)														
Aggiornamento professionale	60	138	1.195	2.018	770	4.181	98	17	485	821	1.551	399	3.273	95,97
Tematiche CUG	0	8	35	60	12	115	2,68		4	74	40	20	138	4,03
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	60	145	1.230	2.078	781	4.294	100	17	489	895	1.591	419	3.424	100
Totale ore %	1,40	3,39	28,65	48,37	18,19	100	100	1	14,29	26,13	46,47	12,22	100	100

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruiti 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 Infodonna, il giornale istituzionale della Provincia sulle pari opportunità, realizzato quest'anno, alla luce della ricorrenza dell'80esimo dalla Liberazione, in edizione speciale dedicandola al protagonismo delle donne in tutte le lotte di liberazione, dalla Resistenza alle battaglie odierne per i diritti ancora negati. Pubblicato sul Portale, è stato diffuso anche all'interno dell'Ente, tra i dipendenti.

Nota Metodologica: Tale intervento era previsto nella programmazione relativa alle azioni positive all'interno del PIAO, quale azione per la divulgazione della cultura delle pari opportunità.

Iniziativa n. 2: Attività formative sulle pari opportunità rivolte ai componenti del CUG e al personale dell'Ente

Obiettivo: Promuovere la cultura della parità e del rispetto per prevenire e contrastare le discriminazioni e la violenza di genere

Azioni, Soggetti coinvolti, Metodologia:

E' stata promossa tra i componenti del CUG la partecipazione agli incontri formativi organizzati dalla Rete nazionale dei CUG; si riportano i seguenti:

- 30 gennaio "Intelligenza emotiva e modelli di gestione del potere. Quale ruolo per prevenire la violenza (anche) di genere"
- 13 febbraio "IA: demolire i bias di genere, un algoritmo alla volta"
- 27 marzo "Gender Equality Plan: un processo trasformativo"
- 16 aprile "Rivoluzione Lavoro: diritti e tutele, ora!"
- 17 aprile "Riconoscere per prevenire: la violenza psicologica"
- 22 maggio "Il benessere organizzativo: elemento chiave per la performance della pubblica amministrazione".

L'Ente ha dato nel 2025 ampia diffusione tra i dipendenti, sollecitandone la massima partecipazione, al corso "RIFORMA-Mentis" promosso dal 2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la

collaborazione di FormezPA e presente oggi nel catalogo di Syllabus. 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.

Sono stati tenuti inoltre, nel mese di novembre 2025, alcuni corsi di autoformazione rivolti sempre al personale interno all'Ente, sui temi della parità, dei diritti delle donne, discriminazioni e violenza di genere.

Nota Metodologica: Tale azione è stata prevista nella parte del PIAO- annualità 2025- 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 il 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 2025

Iniziativa n. 4: Prevenzione della violenza di genere

Obiettivi, azioni, attori coinvolti, ecc.:

Si è concluso, con l'evento finale tenutosi il 25 marzo 2025 presso la Sala del Consiglio della Provincia di Perugia nel quale gli studenti degli Istituti coinvolti hanno presentato gli esiti del lavoro fatto in classe durante l'iter progettuale, il **Progetto "Il Rispetto nelle relazioni: Obiettivo Parità di genere"**. Il percorso progettuale avviatosi a novembre del 2024 si è articolato su tre focus: il rispetto nelle relazioni, gli stereotipi e il linguaggio di genere, la parità di genere.

In occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, 25 novembre 2025, è stato dato avvio ad un altro **Progetto dal titolo "Sono solo parole"** con un'iniziativa di sensibilizzazione tenutasi nella Sala del Consiglio e nella quale esperti ed esperte hanno affrontato il tema della violenza di genere nel linguaggio, tra cultura, media e vita quotidiana, alla presenza delle classi coinvolte nel percorso progettuale (circa 100 studenti di tre Istituti del territorio). Il progetto, che si concluderà nel mese di marzo 2026 proseguirà nelle classi, dove i ragazzi e le ragazze verranno guidati a riconoscere e decostruire espressioni sessiste o discriminatorie, promuovendo un uso più consapevole e inclusivo del linguaggio.

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 azioni in materia di violenza di genere e rivolte all'esterno dell'Ente, in particolar modo alle scuole del territorio si collocano all'interno di un approccio diverso a cui oggi le amministrazioni pubbliche devono tendere e cioè non solo a 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 la promozione della formazione in tal senso messa a disposizione dalla piattaforma Syllabus, e l'adozione in occasione della Giornata del 25 novembre, di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione.

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 – 2026".

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 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 – 2026"

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

Obiettivo, azioni, attori coinvolti, ecc.:

- Formazione dei componenti del CUG sulle materie di competenza.
- 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 - 2026"

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 – 2026".

Si prevede inoltre di realizzare anche nel 2026 le medesime iniziative fatte nel 2025 e riportate nella Sezione 2, come la realizzazione del giornale istituzionale INFODONNA, quelle rivolte all'esterno dell'Ente, in particolare alle scuole, in materia di prevenzione e contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, e quelle riguardanti la partecipazione dei dipendenti ad incontri formativi per promuovere la cultura della parità e del rispetto tra le persone.