



Relazione CUG

# Provincia di Ancona - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Provincia di Ancona

Regione: Marche

Provincia: AN

Comune: Ancona

CAP: 60131

Indirizzo: Strada di Passo Varano, 19/A

Codice Amministrazione: p\_AN

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Province e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2022 2022

2021 - 2023 2021 - 2023

[piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_an-triennio\\_2021-2023-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/p_an/2021-2023/piano_azioni_positi_trienno_2021-2023-anno_2022.pdf) ([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennale/p\\_an/2021-2023/piano\\_azioni\\_positi\\_trienno\\_2021-2023-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/p_an/2021-2023/piano_azioni_positi_trienno_2021-2023-anno_2022.pdf)) (92.26 KB)

[piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_an-triennio\\_2021-2023-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/p_an/2021-2023/piano_azioni_positi_trienno_2021-2023-anno_2022.pdf) ([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennale/p\\_an/2021-2023/piano\\_azioni\\_positi\\_trienno\\_2021-2023-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/p_an/2021-2023/piano_azioni_positi_trienno_2021-2023-anno_2022.pdf)) (77.22 KB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigente	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B1	0	0	0	5	0	0	0	3	2	0
Personale non dirigente	B3	0	2	8	19	4	0	0	1	7	0
Personale non dirigente	C	0	0	16	16	6	0	2	5	15	5
Personale non dirigente	D	1	2	4	14	8	1	6	15	16	3
Totale personale		1	4	28	55	18	1	8	24	41	8
Totale % sul personale complessivo		0,53	2,13	14,89	29,26	9,57	0,53	4,26	12,77	21,81	4,26

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	1	4	28	53	17	103	55,98	98,10	1	8	24	40	8	81	44,02	100,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	0	1	1	2	100,00	1,90	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	4	28	54	18	105			1	8	24	40	8	81		
Totale %	0,54	2,15	15,05	29,03	9,68	56,45			0,54	4,30	12,90	21,51	4,30	43,55		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Personale	Inferiore al Diploma superiore	18	85,71	3	14,29	21	11,29
Personale	Diploma di scuola superiore	59	65,56	31	34,44	90	48,39
Personale	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	2,15
Personale	Laurea magistrale	27	39,71	41	60,29	68	36,56
Personale	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	1,08
Personale	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Personale	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,54
Totale personale		105		81		186	
Totale % sul personale complessivo		55,85		43,09		98,94	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

## 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

## Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	1	4	26	51	18	100	56,82	94,34	1	8	21	38	8	76	43,18	92,68
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	28,57	1,89	0	0	2	3	0	5	71,43	6,10
Part Time ≤50%	0	0	2	1	1	4	80,00	3,77	0	0	1	0	0	1	20,00	1,22
Totale	1	4	28	54	19	106			1	8	24	41	8	82		
Totale %	0,53	2,13	14,89	28,72	10,11	56,38			0,53	4,26	12,77	21,81	4,26	43,62		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT orizzontale 24h	0	0	0	1	0	1	50,00	1,15	0	0	1	0	0	1	50,00	0,85
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 90%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,85
PT verticale 18h	0	0	2	1	0	3	100,00	3,45	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,85
PT MISTO 11 mesi su 12 _30 settimanali _76,39%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,85
Personale che fruisce di part time a richiesta 33%	0	0	0	0	1	1	50,00	1,15	0	0	1	0	0	1	50,00	0,85
Part time misto al 90 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,85
PT misto 30h	0	0	0	1	0	1	100,00	1,15	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	2	3	1	6	50,00	6,90	0	0	3	3	0	6	50,00	5,13
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Lavoro Agile Covid	1	1	9	16	3	30	40,00	34,48	1	2	11	26	5	45	60,00	38,46
LAVORO AGILE	1	1	12	18	7	39	41,49	44,83	1	7	13	29	5	55	58,51	47,01
Personale che fruiva di orari flessibili	0	0	1	4	1	6	54,55	6,90	0	0	1	3	1	5	45,45	4,27
Totale	2	2	26	44	13	87			2	9	31	64	11	117		
Totale %	0,98	0,98	12,75	21,57	6,37	42,65			0,98	4,41	15,20	31,37	5,39	57,35		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

## Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	335	59,71	226	40,29	561	44,49
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	336	71,95	131	28,05	467	37,03
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	25	11,01	202	88,99	227	18,00

		Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti		0	0,00	6	100,00	6	0,48
Totale permessi		696	55,19	565	44,81	1261	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a      No  
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Tutte le iniziative realizzate nell'anno 2022 sono previste nel PAP e nel suo Aggiornamento annuale.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	8	12	473	0	0	493	66,53	30,36	8	36	56	148	0	248	33,47	14,27
Aggiornamento professionale	21	4	52	194	10	281	54,25	17,30	6	39	107	33	52	237	45,75	13,64
Competenze manageriali/Relazionali	0	4	8	60	10	82	53,25	5,05	0	12	34	22	4	72	46,75	4,14
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	6	0	6	100,00	0,35
Altro	27	33	196	417	95	768	39,53	47,29	7	120	325	661	62	1175	60,47	67,61
Totale ore	56	53	729	671	115	1624			21	207	522	870	118	1738		
Totale ore %	1,67	1,58	21,68	19,96	3,42	48,30			0,62	6,16	15,53	25,88	3,51	51,70		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere  
dell'Amministrazione?: **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Concorso Esperto Contabile	2	40,00	3	60,00	5	50,00	Uomo
Concorso Istruttore Amministrativo	1	20,00	4	80,00	5	50,00	Uomo
Totale personale	3		7		10		
Totale % sul personale complessivo	1,60		3,72		5,32		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
B1	€27492,30	€18177,60	€ -9314,70	-51,24
B3	€26816,00	€24030,50	€ -2785,50	-11,59
C	€29151,10	€26456,70	€ -2694,40	-10,18
D	€34112,30	€33150,30	€ -962,00	-2,90
Dirigente/Segretario generale	€98816,20	€83262,10	€ -15554,10	-18,68

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in

ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Valorizzazione cultura di genere- iniziativa 1

Adozione del linguaggio di genere sul sito intranet dei dipendenti provinciali e sul sito istituzionale: controllo dell'uso del linguaggio di genere da parte di una componente del CUG.

Obiettivo:

Valorizzazione cultura di genere - iniziativa 2

Percorsi formativi per lo sviluppo di competenze su violenza di genere e per promuovere le pari opportunità sul territorio:

1) Seminario online Rete Naz. CUG "Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del protocollo antiviolenza" 11/02/2022;

2) Convegno online Rete Naz. CUG "Libere dalla violenza - per la parità e il rispetto" 25/11/2022;

3) Convegno online Rete Naz. CUG per Giornata Diritti delle persone con disabilità "Una PA inclusiva" 06/12/2022;

4) Seminario online Rete CUG Regione Marche "Genitorialità tra continuità e cambiamento" 28/04/2022;

5) Corso online INAIL "Riforma-Mentis per promuovere la cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro" 01/07/2022;

6) Convegno online "Parole Male-Dette" La violenza di genere a parole, Associaz. Reti Culturali Ancona.

Compilazione ed invio per i monitoraggi della Rete Naz. CUG:

1) Monitoraggio relativo alle indagini sul benessere organizzativo;

2) Sondaggio sulla figura del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.

## Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Proseguimento dello smart working/lavoro agile al di fuori del periodo emergenziale, con le nuove direttive al personale della Provincia di Ancona.

## Obiettivo:

### Rafforzamento dei CUG

Presentazione PAP da parte dei soggetti sindacali del CUG, in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Pubblicazione e diffusione del PAP e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.

Aggiornamento e implementazione del sito intranet e del sito istituzionale da parte della segreteria del CUG, anche attraverso la piattaforma Teams.

Proseguimento dell'adesione alla rete dei CUG della Regione Marche, denominata MarCUG, per la condivisione di esperienze e buone prassi, a seguito della firma del 31/07/2020 del protocollo d'intesa.

Proseguimento della partecipazione volontaria alla Rete Naz. CUG anche tramite portale.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

## Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Nomina del Presidente della Provincia di Ancona, a seguito pubblicazione avviso per presentazione candidature, ogni 4 anni dal 2013.

Tipologia di atto:

Decreto Presidenziale n. 154/2022, ultimo decreto a seguito scadenza durata componenti del CUG.

Data:

08/11/2022

Organo sottoscrittore:

Presidente della Provincia di Ancona

Eventuale dotazione di budget annuale **No**  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero:

Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: [vedi interventi di formazione su Valorizzazione Cultura di Genere.](#)

Esiste una sede fisica del cug?: **Sì**

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale : **su Teams**

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **Sì**

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

**4**

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **No**

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, del tutto**

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

## Convenzioni a beneficio del personale

Comunicazione al CUG e all'amministrazione che l'Italia ha ratificato la Convenzione ILO n. 190 contro violenza e molestie, ai sensi L.4/2021 in vigore in Italia il 29/10/2022.

## Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Comunicazione al CUG e all'amministrazione del recepimento "Linee guida sulla Parità di genere dell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amm.ni" del 06/10/2022, in attuazione della previsione dell'art. 5 del DL 36/2022 convertito con modifiche dalla L. 79/2022.

## Piano Azioni Positive 2021-2023

Predisposta dal CUG la proposta per l'aggiornamento 2023 del PAP 2021/2023, che è stata poi inserita nel PIAO (Piano integrato attività e organizzazione) della Provincia di Ancona. In base alla Direttiva n. 2/2019 il PAP deve essere aggiornato ogni anno poichè collegato con il ciclo della performance.

## Considerazioni conclusive

La composizione del CUG è stata rinnovata con Decreto n. 154/2022 a seguito della scadenza della durata quadriennale di alcuni componenti. E' stata nominata una nuova Presidente del CUG.

Nonostante la perdurante carenza di personale nella Provincia di Ancona non permetta un continuo impegno nelle attività del CUG da parte dei suoi componenti, si ritiene comunque di svolgere le funzioni assegnate.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-ancona-2023>