



Portale CUG

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/piano_azioni_positive_p_an-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_an-triennio\\_2021-2023-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_an-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_an-triennio\\_2021-2023-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_an-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf) (92.26 KB)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_an-triennio\\_2021-2023-anno\\_2022\\_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_an-triennio_2021-2023-anno_2022_0.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

| Inquadramento                      | Titolo di studio               | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|                                    |                                | 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 fruiti            | 335             | 59,71            | 226             | 40,29            | 561             | 44,49            |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 336             | 71,95            | 131             | 28,05            | 467             | 37,03            |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 25              | 11,01            | 202             | 88,99            | 227             | 18,00            |

| Tipo permesso                                      | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|  | 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 redigere il Bilancio di genere? **No**

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>(3)</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

| Commissione                        | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|                                    | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 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 omnicomprensive 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 **No**

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.

Prosecuzione 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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

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>