



Provincia di Pesaro e Urbino

RELAZIONE ANNUALE 2017



Alla naturale scadenza del mandato, con atto di determinazione del Direttore Generale, preposto al vertice dell'Amministrazione, n.255 del 3 marzo 2017, è stato costituito il nuovo C.U.G. - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che rimarrà in carica per un quadriennio (2017-2020) con lo scopo di operare al miglioramento dell'organizzazione del lavoro in un contesto operativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'organismo opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali messe a disposizione. Come nel passato quadriennio nella pagina internet ed intranet dedicata sono disponibili tutte le informazioni sulla composizione e sulle attività del C.U.G.

Si ringraziano tutti componenti del Comitato unico di Garanzia per l'attività svolta con motivazione e partecipe presenza. Fa piacere evidenziare le qualità delle competenze presenti tra i componenti CUG (che rappresentano l'Amministrazione e i Sindacati), caratterizzate da adeguate attitudini personali, relazionali e motivazionali, unite a forte sensibilità e attenzione alle tematiche di discriminazione di ogni tipo.

Anche per questo motivo insieme abbiamo deciso che, al di là della separazione fra membri effettivi e supplenti, tutti parteciperemo alle riunioni del CUG, considerando vincolante solo il raggiungimento del numero legale.

Da anni la nostra Amministrazione ha un Ufficio Pari Opportunità, inibisce le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, attua azioni di contrasto alla violenza, favorisce la formazione specifica e l'informazione sulla Consigliera di Parità provinciale, realizza campagne di comunicazione ed eventi di promozione delle pari opportunità e dei diritti delle donne.

PER CONTATTARE IL C.U.G: COMITATOUNICODIGARANZIA@PROVINCIA.PS.IT

Per i dipendenti interni è possibile rivolgersi direttamente alla Presidente o a qualunque altro componente il C.U.G. (vedi elenco a pag.5)

Un ringraziamento speciale ai componenti scaduti del C.U.G. della Provincia di Pesaro e Urbino (2012/2016) e ai seguenti colleghi per le utili informazioni e i dati gentilmente forniti:

Marzia Cecchini - Direzione Generale

Graziella Bertuccioli - Ufficio Pari Opportunità

- Fernanda Marotti - Ufficio Comunicazione

Nell'anno 2012 il Comitato CUG è stato per la prima volta costituito e gestito cercando di offrire, anche con una serie di incisive azioni di comunicazione, un quadro il più possibile esaustivo delle sue finalità e degli obiettivi istitutivi cercando di far comprendere le potenzialità del nuovo organismo, offrire possibili indicazioni per la sua applicazione, stimolare la partecipazione, tentando di risolvere criticità e difficoltà ovviamente incontrate. Poi è proseguito il cammino cercando di trarre riflessioni utili per migliorarne sempre più la funzione. Pronto a fornire supporto a coloro che al CUG si rivolgessero!

Era importante creare un canale di audit sistemizzato per accrescere l'autorevolezza e rimarcare il ruolo fondamentale del Comitato quale attore del sistema interno dell'Ente, orientato verso un risultato efficace in linea con le esigenze dei singoli. Abbiamo cercato di far comprendere le potenzialità del nuovo organismo, offrire possibili indicazioni per la sua applicazione, stimolare la partecipazione, tentando di risolvere criticità e difficoltà ovviamente incontrate.

Infine il dialogo, non facile, con l'Istituzione e i Sindacati dei lavoratori, loro i primi che pur essendo definiti protagonisti per legge e interlocutori necessari non hanno acceso un costruttivo contatto diretto con il CUG e la partecipazione convinta dell'apice di governo e amministrativo sinceramente a mio avviso è mancata.

Ha lavorato per indirizzare con maggiore forza l'organizzazione e la struttura verso la più ampia applicazione dei principi, che ritengo fondamentali, della valorizzazione del senso di appartenenza del personale dipendente, attraverso uno specifico intervento di somministrazione di **un'indagine sul benessere organizzativo** da cui muovere i passi. Con la somministrazione del sondaggio ci siamo proposti di fornire una panoramica il più possibile rispondente alla reale situazione che ogni singolo dipendente stava vivendo a livello lavorativo così da identificare, in un secondo momento, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali del personale dipendente dell'Ente. Il sondaggio è stato compilato online sotto forma di questionario anonimo grazie alla garanzia di procedure informatiche e ha compreso tre diversi ambiti di indagine: il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione dei dipendenti e la valutazione del proprio superiore gerarchico. All'interno di ciascun ambito è stato individuato un gruppo di domande obbligatorie ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa indagata.

La Parità di Genere, le Pari opportunità uomo/donna sul lavoro, l'Antidiscriminazione e il Mobbing sono i temi su cui si appoggia la creazione dello strumento nell'ambito Pubblico che, se veramente agito nelle sue finalità, è in grado di assicurare, senza maggiori costi per l'amministrazione di appartenenza, un ambiente di lavoro più sereno e produttivo.

Non va dimenticata la dura realtà delle criticità dettate dalla difficile situazione istituzionale in cui ancora oggi si trova la Provincia. Anni intensi infatti quelli trascorsi, connotati da significative riforme che hanno coinvolto l'Amministrazione e l'intero Paese. E il contesto accennato mette in evidenza il bisogno di un rinnovamento necessario in un momento particolare, come quello attuale, in cui mancano costruttive indicazioni ufficiali e in cui ci troviamo senza sicuri punti di riferimento.

PREMESSA

La Relazione CUG 2017 come previsto dalle *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, si propone di illustrare le **attività** del CUG e la **situazione del personale** della Provincia di Pesaro e Urbino nell'anno **2017 che ha visto realizzare la nuova costituzione dell'Organismo e dei suoi componenti; la nomina della Consigliera di Parità, l'impostazione degli schemi del rinnovando P.A.P..**

Tutte azioni fondamentali e assolutamente prioritarie dell'anno 2017 riguardo la piena attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, mobbing.

Per la redazione di questo documento, con una logica di trasparenza e semplificazione, pare dunque opportuno allegare integralmente l'approvato Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020, anche tenuto conto dei dati in essa forniti dall'Amministrazione anche relativi al personale a tempo indeterminato della Provincia di Pesaro e Urbino.

Si aggiungono le consuete **sezioni** riguardanti:

1 - IL CUG

Componenti, compiti e funzioni

2 - L'ATTIVITA' DEL CUG

Descrizione delle specifiche attività svolte nel 2017

3 - L' ATTIVITÀ DELL' UFFICIO PARI OPPORTUNITÀ nell'anno 2017

Descrizione delle politiche attuate per i principi di parità, pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro/ mobbing.

1 – IL CUG

Il CUG della Provincia di Pesaro e Urbino, che rimane in carica per un **quadriennio**, è stato istituito con determinazione del *Direttore Generale n.255 del 03/03/2017* con lo scopo di operare al miglioramento dell'organizzazione del lavoro in un contesto operativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il CUG contribuisce all'**ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico** attraverso la salvaguardia di un ambiente di lavoro privo di qualunque forma di discriminazione o disagio lavorativo.

Il CUG della Provincia di Pesaro e Urbino si è insediato dotandosi del **Regolamento tuttora vigente** che ne disciplina il funzionamento, e procedendo alla nomina del Presidente, del Vice Presidente e del Segretario.

Il Comitato è **composto in maniera paritetica** da componenti nominati dall'Amministrazione con procedura di individuazione dei dipendenti dell'Ente in possesso dei **requisiti** e componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito di quelle individuate dall'ARAN.

I componenti del nostro C.U.G., tutti appartenenti ai ruoli di questa Amministrazione, sono in totale **12**, suddivisi tra effettivi e supplenti:

Rappresentanza		Nominativo		Nominativo supplente
Amministrazione	Presidente	GEMINIANI STEFANIA		PODERI STEFANIA
Amministrazione	Segretario	MAROTTI FERNANDA		INDO ROBERTA
Amministrazione		CAMILETTI EMANUELA		DEL FATTORE EMANUELA
C.G.I.L.		BERTUCCIOLI GRAZIELLA		FEDUZI NANCY
C.I.S.L.		SCARDINO GRAZIA		BACCHESCHI FABIO
U.I.L.	Vice Presidente	CARAMEL SIMONE		SACCHI NATALIA

Si segnala la scelta in continuità del Presidente del VicePresidente e del Segretario a garanzia di maggiore collegialità, collaborazione, professionalità e attitudine maturati anche in organismi analoghi.

COMPITI E FUNZIONI

Il CUG esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del **D.lgs.165/2001**, introdotto dall'articolo 21 della L.183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità:

“le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione

del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”;

Il CUG ha **facoltà di accesso** ai documenti riguardanti il personale dell’Ente e redige la sua **Relazione annuale**. Esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell’ambito delle competenze allo stesso demandate anche in collaborazione con organismi affini di qualunque livello territoriale (locale, nazionale, europeo).

Di seguito l’elenco esemplificativo di alcuni **compiti**:

- a) compiti **propositivi** in merito a:
- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
 - promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
 - temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
 - iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l’affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
 - analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
 - diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici 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;
 - azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
 - azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni, di violenze sessuali, morali o psicologiche/ mobbing nell’amministrazione di appartenenza;
- b) compiti **consultivi** formulando pareri su:
- progetti di riorganizzazione dell’Amministrazione di appartenenza;
 - piani di formazione del personale;
 - orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - criteri di valutazione del personale;
 - contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
- c) compiti di **verifica** su:
- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio organizzativo;
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
 - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro,

nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

2 - L'ATTIVITA' DEL CUG

IL CUG opera in stretto **raccordo con il vertice amministrativo** dell'Ente ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali messe a disposizione.

Il CUG ha **sede** presso la Provincia, ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività né è dotato di un proprio budget annuale, come prevede la norma (*Premessa* della Direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del

Consiglio dei Ministri - Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”).

Il **Presidente** cura personalmente l’invio delle convocazioni e degli ordini del giorno. Le funzioni di **Segreteria** garantiscono il supporto necessario al suo funzionamento, curando l’invio dei documenti di interesse e redigendo i verbali delle riunioni.

Nel corso dell’**anno 2017 il Comitato si è riunito tre volte** e ha svolto azioni di:
FUNZIONAMENTO

- utilizzo del gruppo interno di contatto **mail**
- gestione della **mail esterna** di contatto
- utilizzo della **cartella di rete** per l’archiviazione e la condivisione di materiali

DIFFUSIONE DELLE PROPRIE ATTIVITÀ

- utilizzo del **Logo** identificativo
- coordinamento con altri soggetti istituzionali
- gestione dello spazio web dedicato sulla rete **intranet**
- gestione dell’ apposito spazio sul **sito istituzionale** alla voce “Direttore Generale”

COMUNICAZIONE PUBBLICA

- Celebrazione della Giornata Internazionale della Donna
- **8 marzo 2017**
- Collaborazione e sostegno alle seguenti **iniziative**:
 1. Calendario delle iniziative realizzate sull’intero territorio provinciale in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre 2017)
 2. adesione al Progetto SALA DELLE DONNE di Terziario Donna, che ha dedicato una Sala istituzionale che ospita, una mostra permanente di ritratti di donne illustri della nostra provincia. Pesaro venerdì 24 novembre 2017 .
 3. festa dell’*8 marzo 2017* *Calendario delle iniziative realizzate sull’intero territorio provinciale*

VERIFICA DEI RISULTATI DELLE AZIONI POSITIVE E DEI PROGETTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

- **LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL’ENTE**

Vedi allegato P.A.P. 2018/2020

- **LE POLITICHE FORMATIVE**

L’*Ufficio Formazione del personale* ha fra le sue finalità quella importantissima di rendere l’attività di formazione una concreta leva per il cambiamento

organizzativo e gestionale, creando reale “valore” all’interno dell’Amministrazione, in coerenza con il quadro strategico di riferimento e con il piano complessivo di cambiamento.

L’Ufficio negli anni ha attuato l’aggiornamento continuo del personale attraverso attività di programmazione, realizzazione, monitoraggio e verifica dei risultati ottenuti, favorendo la coerenza delle esigenze di sviluppo professionale dei singoli con gli orientamenti e le priorità gestionali dell’Amministrazione. Ha erogato azioni formative ai dipendenti, su segnalazione dei Dirigenti, attuando l’intero progetto formativo dalle attività preliminari a quelle finali.

L’incertezza relativa alle risorse economiche disponibili di questi anni, appesantite nel corso del 2016 e 2017, i prepensionamenti, la riduzione dell’organico del personale e il ritardo nella definizione del quadro definitivo delle funzioni delegate alle Province, hanno creato varie difficoltà e reso imprevedibile la futura organizzazione dei Servizi.

L’*Ufficio Formazione del personale* non ha avuto disponibilità per erogare attività di formazione interna e oggi l’ufficio è smantellato dopo il pensionamento del suo unico funzionario.

E’ stata comunque erogata attività formativa e di aggiornamento al personale dipendente valorizzando le risorse e competenze interne.

L’intera organizzazione provinciale deve affrontare un cambiamento. E’ necessario un processo di ridefinizione di principi, obiettivi, strategie e azioni, con riferimento ai nuovi indirizzi programmatici dell’Ente, al processo di cambiamento istituzionale in corso e alla nuova identità di ente d’Area Vasta, affinché il processo riformatore che ha interessato il sistema pubblico trovi ancoraggi solidi: si attende il nuovo Piano Triennale di Formazione previsto per l’anno 2018

- **LE AREE DI INTERVENTO PER L’ATTUAZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO**

IL PAP - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Prevede misure dirette ad eliminare ogni forma di discriminazione attraverso obiettivi tesi a modificare l’organizzazione del lavoro in senso favorevole alla realizzazione delle pari opportunità. per eliminare le discriminazioni di genere. coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che determina la promozione dell’uguaglianza di genere, la parità e le pari opportunità a tutti i livelli, l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi superiore a due terzi del totale.

La Provincia, con l’adozione ai sensi di legge del PAP, ha elaborato **un atto a favore delle pari opportunità** per le lavoratrici ed i lavoratori dell’Ente e ha posto le basi per un piano strategico di parità a livello territoriale. Il PAP è dunque uno strumento indispensabile anche per **prevenire** comportamenti discriminatori, richiamando l’attenzione sull’importanza che il principio di parità riveste anche nella programmazione dei fabbisogni del personale e nella programmazione della formazione.

Con il PAP adottato dalla Provincia con Delibera già dall'anno 2012 (2/3/2012) l'Amministrazione intende **tutelare l'ambiente di lavoro**, promuovere la comunicazione e la diffusione delle **informazioni sui temi delle pari opportunità** sia all'interno dell'Ente sia sul territorio provinciale, promuovere l'organizzazione del lavoro con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la **conciliazione** tra tempi di lavoro e tempi di vita.

- CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO

Con delibera di G.P. n. 10 del 30/01/2014 è stato approvato il codice di comportamento aziendale che rappresenta una sottosezione del piano triennale per la prevenzione della corruzione.

- ILPIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Gli interventi normativi di questi complessi anni hanno fortemente inciso sul sistema di prevenzione della corruzione a livello istituzionale.

il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione** 2015-2017 è stato approvato con decreto presidenziale di governo n.14 del 30/01/2015.

Il responsabile della prevenzione della corruzione della Provincia di Pesaro e Urbino è l'avv. Rita Benini (Segretario Generale) che emana direttive quali misure di intervento ai fini della Legge anticorruzione (L.190/2012).

Le segnalazioni che denuncino presunte condotte o fenomeni distorsivi connessi all'attività dell'Ente possono essere inviate a anticorruzione@provincia.ps.it.

Con il d.lgs. n. 97 del 26 maggio 2016 avente ad oggetto "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", sono stati apportati numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio caratterizzante l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini, ridefinendosi anche l'oggetto del c.d. "decreto trasparenza" come attinente alla disciplina della "libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione" (art.2, comma 1 d.lgs.33/2013).

Tra le modifiche più importanti del d.lgs. n. 33/2013 si registra quella della piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (PTPCT) come già indicato nella delibera n. 831/2016 dell'ANAC sul PNA 2016.

3. L' ATTIVITÀ DELL' UFFICIO PARI OPPORTUNITÀ nell'anno 2017

Le **politiche di pari opportunità** fra uomini e donne sono l'insieme degli interventi delle istituzioni, finalizzati ad eliminare gli ostacoli alla partecipazione politica, economica e sociale dovuti all'appartenere a uno dei due sessi: esse partono quindi dal presupposto di una diseguaglianza esistente, a svantaggio delle donne, che deve essere superata con strumenti normativi e di controllo e con iniziative di riequilibrio di opportunità e poteri.

Le pari opportunità possono essere definite un principio che regola i giochi e la competizione tra gruppi e categorie, assicurando ai concorrenti uguali punti di partenza e condizioni di competizione indipendentemente dalla loro appartenenza di sesso, di etnia o di religione, condizione fisica o sociale.

In particolare si intendono tutti quegli interventi mirati ad eliminare le discriminazioni di genere sul lavoro che sono in capo principalmente alle Consigliere di Parità provinciale come previste dal D.lgs 198/2006.

Gli obiettivi su cui sono concentrate nel corso dell'anno 2017 le azioni del nostro Ufficio Pari Opportunità sono:

- **il contrasto alla disparità di genere** per assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento per tutti
- il supporto all'attività della **Consigliera di parità** provinciale
- la collaborazione **con il CUG**

Si evidenzia che a seguito della L. 56/2014 (*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*), che ha comportato significative modifiche alle funzioni delle Province italiane, le **Pari Opportunità**, intese come pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere sul lavoro (D.lgs 198/2006 - in capo alle Consigliere di Parità provinciali) sono rimaste una competenza fondamentale che le Province devono esercitare.

Al contrario, in seguito alle modifiche della L.R. Marche. 32/08 (*contrasto alla violenza*) apportate dalla sopraggiunta L.R. 01/12/2014 n. 32 (*Sistema regionale integrato dei servizi sociali a tutela della persona e della famiglia*) il sostegno alle politiche di contrasto alla **violenza di genere** è stato incardinato all'interno degli strumenti della programmazione sociale triennale e quindi con un progressivo passaggio di "testimone" agli Ambiti comunali.

LE AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

sensibilizzazione – informazione - educazione

- *coordinamento di una efficace comunicazione per le giornate celebrative nazionali e locali* per raccogliere e diffondere le iniziative pianificate dagli Enti Locali, Associazioni, ecc. su tutto il territorio provinciale; sono stati possibili grazie alla sinergia che ha visto sia la collaborazione dell' Ufficio Comunicazione – URP sia le richieste dei Comuni del territorio provinciale che si sono rivolti al servizio proprio per il coordinamento di dette azioni.

1. rispetto dei generi;

- **potenziamento della rete** e delle intese istituzionali
- analisi e studio per la predisposizione del nuovo P.A.P. di prossima scadenza
- con determinazione n. 255 del 03/03/2017, a seguito di consultazioni con i Sindacati e i dipendenti è stato nominato il nuovo **Comitato Unico di garanzia (CUG)** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per il quadriennio 2017-2021. Il Comitato opera in stretto contatto con la Consigliera di Parità provinciale e svolge funzioni riconosciute dalla legge e dallo Statuto dell'Ente e previste dal regolamento. Il CUG si è già riunito ed ha dato indicazioni per l'avvio del nuovo Piano delle Azioni Positive
- **iter amministrativo della designazione della nuova consigliera** di parità effettiva e supplente (mandato 2017/2021) in scadenza il 13/02/2017. Dopo la gestione e cura delle procedure di designazione e nomina, con Decreto del Presidente della Provincia di Pesaro e Urbino n 126/2017 è stata **designata la Consigliera di parità** effettiva della provincia di Pesaro e Urbino e la Consigliera supplente.

E' stata data conseguente comunicazione a tutti gli organismi di parità regionali e ai Sindacati dell'avvenuta nomina.

Nel sito è stato inserito il nominativo con i nuovi recapiti e le funzioni da essa svolte. Contemporaneamente è stata allestito l'Ufficio della stessa.

Al fine dello svolgimento delle funzioni della **Consigliera di Parità** è stata garantita l'accessibilità ai servizi dell'ufficio e la presenza della Consigliera attraverso appuntamenti telefonici o personali con le lavoratrici e lavoratori.

L'Ufficio Pari Opportunità **ha collaborato con la CGIL, CISL, UIL e Confindustria di Pesaro e Urbino** alla diffusione del **protocollo Contro le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro** dagli stessi sottoscritto. In particolare l'Ufficio ha elaborato un documento a corredo del protocollo con indicati i nominativi dei soggetti a quali rivolgersi qualora una lavoratrice o un lavoratore pensi di aver subito una molestia o una violenza sul lavoro anche solo attraverso il linguaggio o atteggiamenti sessisti, o se si è minacciati/e o umiliati/e.

E' stato **rinnovato il protocollo tra direzione territoriale lavoro e la Consigliera di Parità** che ha lo scopo di rafforzare e consolidare i rapporti tra la Direzione Territoriale del Lavoro e la Consigliera di Parità al fine di mettere in atto interventi mirati a prevenire e, se del caso, rimuovere ogni tipo di discriminazioni di genere e di violazioni delle pari opportunità.

Il Protocollo d'intesa prevede, nei casi in cui la Consigliera di parità lo richieda, ipotizzando una discriminazione di genere, l'intervento della Direzione Territoriale del Lavoro di Pesaro e Urbino, attivando in via prioritaria una verifica ispettiva così orientata.

E' stato **rinnovato e aggiornato il sito istituzionale dell'Ente** dando particolare risalto alla figura della Consigliera.

Ancora attiva la Campagna "SICURAMENTE NOI" che si pone l'obbiettivo di informare i cittadini, e in particolare le donne che lavorano, sul ruolo della Consigliera di Parità che nella nostra provincia svolge azioni concrete per promuovere l'occupazione femminile e la conciliazione tra lavoro e famiglia, intervenendo direttamente a sostegno delle pari opportunità, dell'uguaglianza e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Si rammenta che l'uso del materiale era già stato autorizzato dalla Consigliera di parità Nazionale.

Azioni di contrasto alla violenza

In questa occasione ci preme ricordare che sono **continue**, anche per il 2017, seppur in maniera ridotta (rammentare che le competenze sulla violenza di genere sono state passate all'Ambito Territoriale Sociale n. 1 di Pesaro), le Azioni di contrasto alla violenza di genere.

Nel corso del 2016 sono state avviate le procedure concrete di "passaggio" del servizio sia per quanto riguarda la struttura, (sede del Centro Antiviolenza) sia per le altre forniture (utenze varie).

Ciò al fine di concludere un percorso importante e significativo iniziato dalla Provincia nel 2008 e che, proprio per la qualità del servizio offerto, ha portato il nostro Ente ad essere riconosciuto nel territorio regionale.

Proprio nella consapevolezza del valore di questo servizio di pubblica utilità e nell'ottica di continuare ad essere partner di un progetto così necessario al territorio che la Provincia ha sottoscritto il "Protocollo d'intesa istituzionale di rete per la definizione di le azioni d'intervento in materia di contrasto e di prevenzione della

violenza nei confronti delle donne 2016-2019” e approvazione del “Protocollo operativo di rete per l’attivazione e gestione integrata territoriale di percorsi di accoglienza e di uscita dalla violenza 2016/2019” impegnandosi a collaborare, anche per l’esperienza maturata negli anni, alla diffusione e alla promozione di iniziative di sensibilizzazione e di contrasto alla violenza organizzate dalla rete antiviolenza provinciale.

A consuntivo delle procedure di designazione e nomina ministeriale possiamo informare che:

- la Consigliera di parità **effettiva** della provincia di Pesaro e Urbino è la dott.ssa **Romina Pierantoni** e riceve in Viale Gramsci 4 a Pesaro su appuntamento telefonando in orario d'ufficio al 0721 3592305 o scrivendo direttamente all'indirizzo mail consigliera@provincia.ps.it
- la Consigliera **supplente** è la dott.ssa **Emanuela Zidda**
- alla Consigliera di parità si possono rivolgere tutti i lavoratori della provincia in forma totalmente gratuita.