



Provincia di Pesaro e Urbino

RELAZIONE ANNUALE 2018



Con atto di determinazione del Direttore Generale n.255 del 3 marzo 2017 è **stato costituito il C.U.G. 2017-2020 - 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, che ha 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 e determinate.

Come nel precedente quadriennio nella pagina internet ed intranet dedicata sono state rese disponibili tutte le informazioni sulla sua composizione e attività.

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 provinciale 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 partecipiamo 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

In ogni caso è possibile rivolgersi direttamente alla Presidente o a qualunque altro componente il C.U.G. (vedi elenco a pag.5)

Un ringraziamento speciale per le utili informazioni, i dati gentilmente forniti e la concreta collaborazione:

Graziella Bertuccioli - Ufficio Pari Opportunità
Fernanda Marotti - Ufficio Comunicazione

Quando per la prima volta nella nostra Amministrazione nell'anno 2012 il CUG è stato costituito da subito ha cercato di offrire, anche con una serie di incisive azioni di comunicazione e di organizzazione, un quadro il più possibile esaustivo delle sue finalità e degli obiettivi istitutivi per fare meglio comprendere le potenzialità del nuovo organismo, offrire possibili indicazioni per la sua applicazione e stimolare la partecipazione. Tentando di risolvere criticità e difficoltà ovviamente incontrate, ha proseguito il suo cammino cercando di trarre sempre riflessioni utili per migliorare la sua delicata funzione.

Ancora oggi ci sentiamo pronti a fornire supporto a coloro che al CUG si rivolgono perché riteniamo importante creare un canale, un 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. Cerchiamo di far comprendere le potenzialità dell'organismo, offrire possibili indicazioni per la sua applicazione, stimolare la partecipazione tentando di risolvere criticità e difficoltà che ovviamente ancora incontriamo.

Tuttavia siamo tuttora molto orientati per cercare di indirizzare con forza l'organizzazione e la struttura verso la più ampia applicazione dei principi e valori che riteniamo fondamentali e della valorizzazione del senso di appartenenza del personale dipendente.

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 di questo 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 l'ente 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 è ancora quello attuale, in cui mancano costruttive indicazioni ufficiali e in cui ci troviamo senza sicuri punti di riferimento.

PREMESSA

Il CUG opera all'interno dell'Amministrazione e la Relazione relativa alla annualità 2018 è redatta 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"*.

L'anno in oggetto purtroppo è stato particolarmente difficile per i suoi componenti a causa della assenza per malattia della Presidente. Ciò ha comportato un rallentamento dell'operatività per cui non sono stati convocati incontri e riunioni del Comitato.

Si sono tuttavia garantite le azioni fondamentali di ascolto 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

E' possibile procedere alla descrizione delle specifiche attività svolte nel 2018 ricordando la significativa situazione di assenza della Presidente Stefania Geminiani

3 - L' ATTIVITÀ DELL' UFFICIO PARI OPPORTUNITÀ nell'anno 2018

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	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	CARMEL SIMONE	SACCHI NATALIA

Si segnala la **scelta in continuità** con il precedente CUG 2014-2017 che ha visto alcuni dei suoi componenti rinominati (Presidente, Vice Presidente e Segretario), a garanzia di maggiore esperienza, 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 Consiglieria 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 2018 il Comitato** ha svolto le seguenti azioni di:

FUNZIONAMENTO, nello specifico:

- 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

- 8 marzo 2018
- Collaborazione e sostegno a Calendario delle iniziative realizzate sull'intero territorio provinciale in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre 2018)

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

Il Piano di Azioni Positive è trasversale a numerosi servizi e organismi dell'Ente. E' suddiviso in Ambiti su cui intervenire con indicate le Finalità da perseguire e le Azioni da attuare per la loro realizzazione

• LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE

Nell'anno 2018 sono state realizzate le progressioni orizzontali che hanno coinvolto il 44% del personale dipendente

- LE POLITICHE FORMATIVE

L'Ufficio Formazione del personale all'interno di un Ente 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.

Il nostro Ufficio provinciale negli anni ha attuato con efficacia l'aggiornamento continuo del personale attraverso attività di programmazione, realizzazione, monitoraggio, 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, 2017 e 2018, i prepensionamenti, la riduzione dell'organico del personale, gli importanti compiti eliminati in materie strategiche, il prolungato 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 ha comunque erogato attività formative e di aggiornamento al personale dipendente valorizzando esclusivamente risorse e competenze interne (in house) o formule e-learning.

L'intera organizzazione provinciale sta affrontando un cambiamento. E' necessario un continuo 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 2019

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

IL PAP - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano 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 la sua adozione ai sensi della legge n.125/1991 *"azioni positive per la realizzazione della parità uomo/donna nel lavoro"* 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 in base anche a quanto previsto dal D.Lgs.198/2006 agg. D.L.5/2010 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 per la prima volta 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.

IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza** 2018-2020 è stato approvato con decreto presidenziale di governo n.15 del 30/01/2018.

Il responsabile della prevenzione della corruzione della Provincia di Pesaro e Urbino è l'avv. Rita Benini (Segretario Generale) che ha emanato 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.

Preme qui evidenziare che 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 2018

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 disuguaglianza 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 2018 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
- la verifica e monitoraggio dell'approvato **P.a.p.**

- 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, come più volte evidenziato, 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.

Invece il sostegno alle politiche di contrasto alla **violenza di genere** è stato incardinato all'interno degli strumenti della programmazione sociale triennale e quindi passato agli Ambiti comunali.

LE AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

sensibilizzazione – informazione - educazione

Per quanto riguarda la promozione delle Pari Opportunità con il fine di trovare una forma di collaborazione, un linguaggio comune, un confronto sulla realtà lavorativa delle donne nel nostro territorio, conoscere quello che stanno facendo, definire congiuntamente percorsi futuri e collaborazioni da attivare al fine di favorire l'accesso al lavoro, la non discriminazione, l'attuazione dei principi di uguaglianza, il riequilibrio delle opportunità e dei poteri per le donne, il rispetto dei generi, sono stati realizzati:

- n.3 incontri promossi con le Associazioni femminili e di categoria, i Sindacati, gli Ordini Professionali (a supporto dell'attività della Consigliera);
- *il 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 direttamente all'Ufficio per il coordinamento di dette azioni;
- il potenziamento delle relazioni e delle intese istituzionali;
- l'analisi e lo studio per la predisposizione, approvazione e diffusione del nuovo P.A.P. 2018/2020;
- la partecipazione attiva al Comitato Unico di garanzia;
- le procedure amministrativa e di affiancamento della Consigliera di parità effettiva e supplente (mandato 2017/2021). E' stata data comunicazione a tutti gli organismi di parità regionali, ai Sindacati e diffusa sul web. Con un ufficio appositamente allestito è stata garantita l'accessibilità ai servizi e la presenza della Consigliera attraverso appuntamenti telefonici o personali con le lavoratrici e lavoratori richiedenti. Si ricorda che in forma totalmente gratuita alla Consigliera di parità si possono rivolgere tutti i lavoratori della provincia

- collaborazione con i sindacati CGIL, CISL, UIL e Confindustria di Pesaro e Urbino per la diffusione di protocolli *Contro le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro*;
- collaborazione con l'Ambito Territoriale 1 di Pesaro per la realizzazione della brochure *Ti Rispetto*
- aggiornato il sito istituzionale dell'Ente

Verifica e monitoraggio del PAP 2018/2020

Il Piano di Azioni Positive è trasversale agli organismi e ai servizi dell'Ente. E' suddiviso in *Ambiti* su cui intervenire con indicate le *Finalità* da perseguire e le *Azioni* da attuare per la loro realizzazione .

Nel 2018 nel contesto di:

AMBITO 1. Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Finalità: porre l'attenzione alle politiche di genere attraverso studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni:

si è provveduto alla verifica dell'equilibrata costituzione delle Commissioni per le Procedure di Concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art 51 e 57, comma 1 del DL 165/2001 promuovendo l'invio alla Provincia, da parte degli Enti locali del territorio, degli atti di nomina delle stesse, al fine del rispetto della normativa. Soprattutto all'interno del nostro Ente si è altresì provveduto alla verifica dell'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso.

Con decreto presidenziale ad hoc è stato approvato il nuovo Regolamento disciplinante i criteri per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa e per la graduazione della relativa indennità. Il decreto non contiene discriminazioni di genere.

AMBITO 2. Promuovere il benessere organizzativo, verifica del codice di condotta.

Finalità: creare un buon clima di lavoro

E' stato monitorato il Codice di Comportamento dei Dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino approvato con Delibera di Giunta provinciale n. 10 del 30/01/2014.

Sono stati avviati contemporaneamente i lavori per la realizzazione del Codice Etico contro le molestie nei luoghi di lavoro.

AMBITO 3. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Finalità: creare un ambiente sicuro e privo di discriminazioni di genere

Il Codice previsto anche nell'Ambito 2 ha come obiettivo principale quello della promozione del rispetto e tutela dei valori della centralità della persona, della tutela della dignità umana, del ripudio di ogni discriminazione, del rispetto delle libertà e dei diritti fondamentali. I suoi principi sono perfettamente in sintonia con il Piano triennale per la

prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia di Pesaro e Urbino- triennio 2019-2021

AMBITO 5. Conciliazione

Finalità: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzato a favorire i bisogni di conciliazione del personale.

Con riferimento alla *Conciliazione* (facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzato a favorire i bisogni di conciliazione del personale) sono previste grazie al Regolamento disciplinante l'orario di lavoro in vigore dal 1 gennaio 2019:

all' art 5 – fasce di flessibilità sia in entrata che in uscita

l'art 6 che prevede forme di flessibilità aggiuntive per coloro che hanno figli di età inferiore a 12 anni, che assistono parenti (disabili non in stato di gravità), che sono inseriti in progetti terapeutici di recupero, che svolgono attività di volontariato, che utilizzano in modo regolare un mezzo pubblico

l'art 12 – che prevede l'istituto delle Ferie Solidali

La Presidente Cug
F.to Stefania Geminiani