



Provincia di Pesaro e Urbino

RELAZIONE ANNUALE 2016



Relazione redatta ai sensi dell'art. 11 del Regolamento per il funzionamento del CUG

Aggiornamento 29 marzo 2017

Si ringraziano tutti i 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.

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 e promuove il Centro Antiviolenza, 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.

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

Un ringraziamento speciale per le utili informazioni e i dati forniti con gentile collaborazione a:

Direzione Generale – Marzia Cecchini
Ufficio Pari Opportunità - Graziella Bertuccioli
Ufficio Comunicazione - Fernanda Marotti

*Del CUG direi che **troppo poco se ne parla.***

Noi nel 2012 lo abbiamo messo in piedi cercando di offrire, anche con una serie d'incisive azioni di comunicazione, un quadro il più possibile esaustivo delle sue finalità e degli obiettivi istitutivi. Poi ne abbiamo seguito il cammino cercando di trarre riflessioni utili per migliorarne la funzione. Pronti a fornire supporto a coloro che al Cug si rivolgessero!

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.

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.

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.

*Ora è giunto il tempo di tracciare alcune **considerazioni finali** perché siamo arrivati alla conclusione della nostra esperienza quadriennale.*

*Innanzitutto abbiamo 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 sottoforma 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.*

Partecipare al CUG per me è stato bellissimo e meravigliosi sono stati i colleghi che hanno condiviso con me il percorso! Grazie a tutti voi!

Presentare quest'ultima relazione costituisce motivo di soddisfazione a consuntivo di un processo a cui ho partecipato con grande adesione personale. Ora mi rendo anche conto che le tante idee di inizio mandato si sono purtroppo scontrate con 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.

Sento che è possibile...Grazie alla preziosa collaborazione di tutti.

Stefania Geminiani

dicembre 2016

PREMESSA

La Relazione CUG 2016 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 **2016**, riguardo l'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 annuale si è tenuto conto dei dati forniti dall'Amministrazione alla data del 30 marzo.

La Relazione CUG 2016, conclusiva del quadriennio di durata in carica è suddivisa in **quattro sezioni** riguardanti:

1 - IL CUG

Componenti, compiti e funzioni

2 - L'ATTIVITA' DEL CUG

Descrizione delle attività svolte nel 2016

3 - IL PERSONALE DELL'ENTE

Descrizione del personale a tempo indeterminato della Provincia di Pesaro e Urbino

4 - L' ATTIVITÀ DELL' UFFICIO PARI OPPORTUNITÀ

Descrizione delle politiche 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.1471 del 14/06/2012* 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 il 2.10 2012 dotandosi di un **Regolamento** 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 C.U.G. sono in totale **12**, suddivisi tra effettivi e supplenti:

Presidente Stefania Geminiani e **Vice Presidente** Simone Caramel
Segretaria Fernanda Marotti.

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 2016** il **Comitato si è riunito due 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 2015**
- Collaborazione e sostegno alle seguenti **iniziative**:
 1. Calendario delle iniziative realizzate sull'intero territorio provinciale in occasione della festa dell'*8 marzo 2016*
 2. Mostra di beneficenza *Anime Libere* a sostegno della Casa di Emergenza di Pesaro

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

Vedi la sezione dedicata.

3. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE

Il **personale nel 2016**, risulta composto in totale da **498** dipendenti di cui **267 donne** e **231 uomini**. Di seguito la tabella fornita da Ufficio Personale

Riepilogo della dotazione di personale a tempo indeterminato al 6/09/2016:

Segretario provinciale	1
Direttore generale	1
Dirigenti	4
Categoria D	171
Categoria C	187
Categoria B	115
Categoria A	17
Totale	496

Alla data di aggiornamento della presente relazione non è ancora possibile avere a disposizione il **Conto annuale** da cui trarre dati certi dell'ultimo triennio 2014/16 relativi al **personale**.

Si tenga comunque presente la modifica istituzionale tuttora in corso e il **passaggio di n. 120 dipendenti alla Regione Marche**, operativo dal 1 aprile 2016. Di fatto la situazione istituzionale ha causato la differita di molte attività anche di pianificazione e redazione documenti.

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, 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.

Non è stata erogata attività formativa al personale dipendente.

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.

Le aree di intervento per l'attuazione di pari opportunità e benessere organizzativo

IL PAP - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Con Decreto n°23 del 19/2/2015 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2015-2017 (PAP) che 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.

Le misure possono essere **temporanee** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne, e **speciali** in quanto specifiche e ben definite perché intervengono in un determinato contesto per eliminare le discriminazioni di genere.

La Provincia, con l'approvazione 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 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.

La Provincia di Pesaro e Urbino ha realizzato il Piano triennale delle Azioni Positive 2015/2017 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 sottorappresentate, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi superiore a due terzi del totale.

In continuità con il precedente Piano, la Provincia conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Per raggiungere tali obiettivi propone non solo misure ed azioni specifiche, ma anche strategie di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro,

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DEI TEMPI DI LAVORO

Le azioni di Conciliazione nella Provincia di Pesaro e Urbino sono interventi integrati tra servizi Formazione e Lavoro e Pari Opportunità a favore delle donne e degli uomini, delle famiglie e delle imprese per facilitare la gestione dei tempi dedicati alla cura (figli, anziani, disabili) con i tempi dedicati al lavoro. Il progetto, che è altresì inserito fra gli **obiettivi del PAP**, è volto a favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti e misure contrattuali a ciò deputati,

TELELAVORO

Favorire il governo dei propri tempi di vita consentendo una maggiore articolazione dei tempi di formazione e di lavoro; **conciliare** tempi di cura e tempi di lavoro attraverso possibilità di riduzione del tempo di lavoro e di articolazione flessibile nelle modalità di espletamento della prestazione lavorativa in fasi caratterizzate da particolari impegni e responsabilità familiari (nascita figli, adozione/affido, gravi problemi di salute di un familiare, familiare anziano, ecc.), valorizzando il lavoro di cura come "tempo sociale"; **ricercare** nuove metodologie di lavoro in grado di incentivare la produttività dei dipendenti, riducendo così anche le assenze determinate da esigenze personali e familiari favorendo il loro benessere individuale; **razionalizzare** la spesa pubblica, con contenimento dei costi e spese.

Il Telelavoro è una modalità di lavoro per obiettivi grazie a cui, impiegando infrastrutture telematiche ed informatiche, è possibile valicare i tradizionali confini fisici e logistici dell'ufficio e divenire **telelavoro domiciliare**, forma tipica presso le P.A., quando la prestazione dell'attività lavorativa è resa dal domicilio del dipendente o **telelavoro a distanza** anch'essa forma tipica presso le P.A., *quando* la prestazione lavorativa è resa presso sedi distaccate dalla principale o presso altri enti pubblici locali prossimi al domicilio del dipendente o **telecentri** a orientamento locale, in cui la prestazione dell'attività lavorativa avviene in centri appositamente attrezzati, distanti dalla sede dell'ente e fuori dal controllo diretto di un

dirigente o infine **telelavoro mobile**, in cui il dipendente svolge il proprio lavoro non in un luogo fisso, utilizzando strumentazioni portatili

Nella realtà istituzionale della **Provincia di Pesaro e Urbino** si avverte oggi, come anche in passato, la necessità di progettare forme sperimentali di telelavoro.

Di conseguenza si riscontrano risultati apprezzabili specie con riferimento alla possibilità di conciliare meglio le proprie esigenze familiari con quelle lavorative, maggiormente flessibili, con impiego di minor tempo per gli spostamenti casa- lavoro e notevole miglioramento della qualità della vita.

La maggiore presenza in famiglia permette al telelavoratore/trice di ridurre anche le assenze dal servizio essendo più garantita la propria disponibilità fisica in casa con una migliore gestione del tempo utile anche per ricavare maggiori spazi personali.

Anche il Telelavoro è un obiettivo del PAP e ha una sua storia all'interno delle scelte compiute dall'Amministrazione provinciale.

Nell'aprile 2006 a seguito di intervenuta informativa preventiva alle OO.SS., è stato attivato un primo progetto sperimentale di "Telelavoro domiciliare", limitato ad un solo dipendente, nell'ambito del Servizio - Sviluppo e gestione delle risorse umane, fermo restando la volontà di ampliarne la sperimentazione ad altri lavoratori previa verifica delle attività telelavorabili. Infatti Nel 2007, nel 2010 , nel 2011 e nel 2014 è stato dato corso ad altre applicazioni.

Dal 1° febbraio 2015 si è resa operativa una nuova posizione di telelavoro a distanza prorogata fino a gennaio 2017.

Peraltro, l'Amministrazione ha inteso potenziare il percorso intrapreso, consentendo la possibilità di poter attivare il telelavoro, laddove se ne ravvisi l'esigenza e l'opportunità, ritenendolo strumento strategico in un'epoca quale la nostra, contraddistinta da ritmi sempre più frenetici e dalla necessità di manipolare quantità e flussi di dati sempre maggiori, che potrebbe essere la chiave di svolta per il mondo del lavoro del terzo millennio e per una migliore qualità della vita del singolo e della famiglia. I dirigenti, in questo percorso sono chiamati a verificare preliminarmente il profilo della telelavorabilità delle mansioni assegnate al personale nonché la compatibilità con l'assetto organizzativo della propria struttura, con l'intento di fornire uno strumento atto ad individuare i processi di lavoro, le attività e le singole mansioni che all'interno dell'organizzazione possano essere sviluppate e trasferite in modalità di telelavoro.

Sono individuate quali attività **non telelavorabili**:

- tutte le attività lavorative che prevedono e/o necessitano di un contatto diretto con l'utenza interna ed esterna all'ente (ad es. lo sportello, il portierato);
- le attività che non sono soggette ad una precisa programmazione e non possono essere verificate quantitativamente e qualitativamente;
- le attività connesse alla spedizione della corrispondenza, alla conduzione di autovetture e di mezzi tecnici, alla gestione e controllo del territorio.

LA SORVEGLIANZA SANITARIA

La Provincia di Pesaro e Urbino sostiene il processo di miglioramento in tema di Organizzazione, con riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della sua comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

La sorveglianza sanitaria si occupa di salvaguardare la salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, di prevenire malattie professionali e di evitare ogni tipo di infortunio sul posto di lavoro.

IL CODICE DI COMPORTAMENTO (D.P.R. N. 62 DEL 16 APRILE 2013)

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 Codice riassume il clima etico all'interno dell'Amministrazione qualificando, senza discriminazione alcuna, il corretto adempimento della prestazione delle lavoratrici e lavoratori pubblici, orientando il loro comportamento.

IL PIANO 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.

4. L'UFFICIO PARI OPPORTUNITA'

Gli obiettivi su cui sono concentrate nel corso dell'anno 2016 le azioni del nostro Ufficio Pari Opportunità sono:

- la lotta alla violenza di genere attraverso la gestione del **Centro antiviolenza provinciale (fino al 1/4/2016)**
- il consolidamento e rafforzamento della **rete antiviolenza (fino al 1/4/2016)**
- il potenziamento delle azioni di sensibilizzazione e di promozione di una **cultura della non violenza** e del rispetto tra i giovani e tra i cittadini **(fino al 1/4/2016)**
- **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. 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.

1. sensibilizzazione – informazione - educazione

- coordinato il calendario **Dedicato alle donne** che raccoglie e diffonde le iniziative pianificate dagli Enti Locali, Associazioni, ecc. su tutto il territorio provinciale;
- rispetto dei generi;
- **potenziamento della rete** e delle intese istituzionali

LE AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

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.

E' stato rinnovato il protocollo tra direzione territoriale lavoro e la Consigliera di Parità.

La stipula del protocollo, avvenuta proprio in un momento di particolare difficoltà occupazionale e di precarietà contrattuale, 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.

Per quanto riguarda il piano di Comunicazione della Consigliera e la campagna promozionale abbiamo continuato a diffondere, in ogni occasione pubblica di incontro, il materiale inerente la figura della Consigliera prodotto nel 2014 utilizzando, d'accordo con l'ufficio della Consigliera Nazionale, il logo e l'immagini della campagna "Sicuramente Noi".

I depliant informativi (manifesti e cartoline) sono stati distribuiti in punti nevralgici: come Centri per l'impiego e Direzione Territoriale del Lavoro.

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

Nel dicembre 2016 è stato **avviato l'iter amministrativo della designazione della nuova consigliera** di parità effettiva e supplente (mandato 2017/2021) in scadenza il 13/02/2017

Sono state realizzate due campagne di promozione attraverso la redazione dei calendari delle iniziative raccolte e promosse per conto di tutto il territorio provinciale.

Il calendario delle iniziative realizzato in occasione della giornata internazionale della donna, 8 marzo 2016 ed il calendario del 25 novembre 2016 realizzato per la giornata contro la violenza sulle donne, 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.

Azioni di contrasto alla violenza

Sono continuate, anche per il 2016, seppur in maniera ridotta (ricordiamo 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;