



Provincia di Pesaro e Urbino

# RELAZIONE ANNUALE 2013



30 Marzo 2014

## PREMESSA

La Relazione CUG 2013, 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 **2013**, 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.

## IL CUG

Il CUG della Provincia di Pesaro e Urbino, che rimarrà 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 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:

## L'ATTIVITA' DEL CUG

Dalla sua costituzione nel 2012 e nel corso del **2013 il Comitato si è riunito sette volte** e ha svolto le seguenti azioni:

- insediamento dei componenti ed elaborazione **Regolamento**
- attivazione del gruppo interno di contatto **mail** predisposto dal Ced
- attivazione **mail esterna** di contatto predisposta dal Ced
- creazione **cartella di rete** per l'archiviazione e la condivisione di materiali

## COMUNICAZIONE – DIFFUSIONE DELLE PROPRIE ATTIVITÀ

- creazione e realizzazione di un **logo** identificativo
- **nota ai dipendenti** della Provincia, alla Commissione provinciale Pari Opportunità per comunicare l'istituzione del CUG e del relativo Regolamento

- creazione di un apposito spazio web dedicato sulla rete **intranet**
- **nota ai Comuni** e comunicato alla stampa
- creazione di un apposito spazio sul **sito istituzionale** alla voce “Direttore Generale”

## PRESENTAZIONE PUBBLICA

- partecipazione all’iniziativa organizzata in occasione della Giornata Internazionale della Donna **8 marzo** 2013 presso la Sala Pierangeli, con l’obiettivo di far conoscere il CUG e le sue attività

predisposizione di **slides** informative in merito a:

perché il CUG?  
 compiti e funzioni  
 chi ne fa parte e contatti  
 la presenza sul web  
 le prossime azioni

## INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Per verificare la presenza o assenza di eventuali forme di discriminazione o di bisogni legati al benessere organizzativo, o mancanza di pari opportunità nell’Amministrazione, il CUG **ha deciso di realizzare un sondaggio** rivolto a tutti i dipendenti dell’Ente finalizzato a rilevare le loro opinioni a riguardo.

Tra gli obiettivi anche quello di fornire una **panoramica** il più possibile rispondente alla reale situazione che ogni singolo dipendente sta vivendo a livello lavorativo così da identificare, in un secondo momento, alcune possibili **azioni per il miglioramento** delle condizioni generali del personale dipendente dell’Ente.

Le azioni realizzate per la definizione e somministrazione del sondaggio:

1. **discussione e verifica preliminare** sull’opportunità di avviare il questionario “*in questo momento particolare di crisi economica, di blocco delle assunzioni, di blocco delle progressioni*” di profonda riforma delle Province.
2. **scelta di un questionario anonimo** da compilare on line proposto dal Ministero e tratto integralmente da un modello proposto dalla *Commissione Indipendente per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni pubbliche* (CIVIT) comprendente tre rilevazioni: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione, valutazione del proprio superiore gerarchico. Tale modello di indagine ci permetterà anche di comparare i nostri risultati con quelli di altre Amministrazioni e di monitorare nel tempo le condizioni lavorative.
3. **definizione delle fasi operative del progetto** e delle modalità di invito alla compilazione :

- sintesi delle motivazioni, dei contenuti e delle prospettive del sondaggio

- predisposizione questionario on line
- istruzioni per la compilazione fornite dal Ministero e dall'URP
- **avvio del sondaggio 7 ottobre 2013**
- periodo di riferimento delle risposte (ovvero gli ultimi 12 mesi)
- descrizione della figura del "superiore gerarchico"
- istruzioni per la compilazione con modalità on line **termine** del sondaggio **15 novembre 2013**

4. **predisposizione dello strumento di rilevazione on line** con la collaborazione dell'ufficio Statistica della Provincia
5. **somministrazione del questionario:** grazie alla collaborazione e all'attenzione di tutti coloro che hanno deciso di rispondere a questa indagine il **campione di risposte** ottenuto è da ritenersi **significativo** a fini statistici perché pari al **34% della totalità** dei dipendenti dell'Ente (194 su 565).

## PREVISIONE AZIONI FUTURE

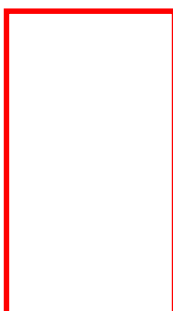
Per l'anno 2014 si prevede:

- la progettazione e realizzazione di uno **strumento di comunicazione** (brochure) idoneo a riportare l'esito dell'Indagine sul Benessere Organizzativo e la formulazione di proposte che si renderanno opportune a seguito della valutazione dei risultati
- la trasmissione a **CIVIT**, *Commissione Indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche* dello strumento di comunicazione dei risultati e dello strumento di rilevazione on line
- la programmazione di **incontri** con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Sicurezza e con il Medico Competente, ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo
- la **collaborazione al PAP** - Piano delle azioni positive 2014/2016

## 2. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE

Dall'analisi del **Conto annuale 2012** sono stati tratti i dati dell'ultimo triennio 2010/12 relativi al **personale**, che **nel 2012** risulta composto da **567** dipendenti di cui **290 donne** e **277 uomini**. Di seguito le tabelle riguardanti tipologie contrattuali, anzianità di servizio ed età, su cui sono stati evidenziati i dati su **dirigenze**, **part time** e **anzianità di servizio**.

**Riepilogo della dotazione di personale a tempo indeterminato:**





**La dirigenza : 10 uomini e 3 donne**



**I part time è utilizzato quasi esclusivamente dalle donne.**



**Tra i giovani assunti la maggioranza sono donne.**



## 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 attua 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.

Eroga infatti azioni formative ai dipendenti dell'Amministrazione sulla base delle esigenze segnalate dai Dirigenti, attuando l'intero progetto formativo dalle attività preliminari a quelle finali.

Per l'anno 2013 si evidenzia che l'attività formativa erogata è stata caratterizzata da **23 iniziative** formative, di cui 18 estese anche ai comuni e ad enti vari del territorio, per un totale di 168 ore.

L'attività formativa ha coinvolto **502 dipendenti** dell'Ente di cui **312 donne** e **190 uomini** (20 dipendenti hanno partecipato a corsi e seminari svolti fuori sede). I 502 dipendenti, uomini e donne, formati sono così suddivisi per categorie:

- 11 categoria A
- 28 categoria B
- 165 categoria C
- 6 Co.co.co
- 265 categoria D, di cui 118 figure di Capiufficio (62 donne e 56 uomini) e 61 figure di Posizioni organizzative ( 23 donne e 38 maschi)
- 17 Dirigenti
- 1 Segretario Generale
- 9 Orientatori

Le 312 dipendenti donne sono così suddivise:

- 10 categoria A
- 17 categoria B
- 132 categoria C
- 3 Co.co.co
- 139 di categoria D, tra cui 62 figure di Capiufficio e 23 figure di Posizioni Organizzative
- 2 Dirigenti
- 1 Segretario Generale
- 8 Orientatrici

I 190 dipendenti uomini sono così suddivisi:

- 1 categoria A
- 11 categoria B
- 33 categoria C
- 3 Co.co.co

126 categoria D, tra cui 56 Capiufficio e 38 figure di Posizioni Organizzative  
15 Dirigenti  
1 Orientatore

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

### IL PAP - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012- 2014

Con delibera di G. P. n°25/2012 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive (PAP) che prevede **misure dirette ad eliminare ogni forma di discriminazione** attraverso progetti 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.

### CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DEI TEMPI DI LAVORO

Le azioni di Conciliazione vita-lavoro nella provincia di Pesaro e Urbino sono interventi integrati tra Assessorati a 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 promossi con il contributo del "Protocollo d'intesa per la promozione di azioni positive per le donne" siglato nel giugno 2006 tra Provincia, sindacati e associazioni di categoria.

### SORVEGLIANZA SANITARIA

La Provincia di Pesaro e Urbino da anni 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.



A tal fine si riportano in modo riassuntivo i dati/risultato, giunti in modo anonimo e collettivo, della **Relazione sanitaria 2013** ex D.lgs 81/08 s.m.i. e D.Lgs.151/01 :

- 336 lavoratori sottoposti a visita
- 75 lavoratori sottoposti a visita di richiamo
- 14 lavoratori sottoposti a visita specialistica
- 100 prescrizioni rivolte ai lavoratori
- 8 dipendenti che hanno fatto richiesta di visita medica

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

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.

### **3. L'ATTIVITA' DELL'UFFICIO PARI OPPORTUNITA'**

**La lotta alla violenza di genere** attraverso la gestione del Centro Antiviolenza Provinciale, il consolidamento e rafforzamento della rete antiviolenza, 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 **sono** tutti **obiettivi** su cui si sono concentrate gran parte delle azioni dell'Ufficio Pari Opportunità.

**Combattere la disparità di genere** per assicurare le Pari Opportunità e l'uguaglianza di trattamento per tutti, sono finalità che attengono espressamente al servizio Pari Opportunità e che traducono in interventi a carattere culturale.

Tale attività si è svolta supportando l'attività della Consigliera di Parità provinciale, collaborando alla realizzazione delle azioni di competenza del Comitato Unico di Garanzia e dando attuazione ad alcune Azioni Positive previste dal P.A.P 2012/2014

#### **Azioni di Pari Opportunità**

L'Ufficio, fra l'altro qualificatamente rappresentato nel Cug dal suo funzionario, supporta l'attività della **Consigliera di Parità** per le funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel lavoro. Si occupa sia degli aspetti formali e amministrativi legati ruolo istituzionale della Consigliera sia dell'attività di promozione delle sue azioni.

In questa ottica è stata organizzata **una campagna di sensibilizzazione** sulle funzioni che essa svolge affinché possa essere un punto di riferimento per i lavoratori e le lavoratrici e per le aziende.

In collaborazione con **la Formazione Professionale**, ha avuto **inizio** la partecipazione al **progetto europeo CORE** che ha come finalità quella di favorire il cambiamento della mentalità e dell'educazione sul tema della parità tra uomo e donna.

Il progetto prevede l'organizzazione di una serie di iniziative formative e di diffusione in collaborazione anche con i partner stranieri del progetto. Tra le varie iniziative è già stato programmato ed è in via di definizione un corso di formazione rivolto ai dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino e aperto anche a soggetti esterni (imprenditori, amministratori, sindacato, cooperative) al fine della valorizzazione delle differenze di genere previste dal **Piano delle Azioni Positive** che prevede all' **Obiettivo 3 - la promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale attraverso la**

*promozione di azioni volte a valorizzare le specificità di genere nelle politiche di sviluppo del personale e dell'organizzazione.* Il corso, proprio per il coinvolgimento dei soggetti esterni, contribuirà a diffondere nel territorio e nelle imprese i principi di cui al DL. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna). Allo stesso tempo cercherà di far diventare prassi consolidata l'affermazione della cultura organizzativa del lavoro orientata alla valorizzazione delle diversità presso l'Ente. Pertanto verrà avviato attraverso una fase propedeutica di sensibilizzazione rivolta alla Dirigenza e delle Posizioni Organizzative della Provincia di Pesaro e Urbino.

Per quanto riguarda la **conciliazione**, l'Ufficio Pari Opportunità ha collaborato partecipando alle commissioni di lavoro per la valutazione e assegnazione dei voucher di conciliazione di cui all'intervento LIFE (creazione o implementazione di nidi per l'infanzia) e al progetto OASIS (implementazione di voucher per acquisto servizi socio educativi).

L'ufficio Pari Opportunità partecipa inoltre agli incontri del tavolo coordinato dall'Ufficio Cultura per realizzare le azioni previste dal Protocollo siglato con la Prefettura e con le Associazioni del territorio per la *“definizione di strategie e azioni in materia di discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e identità di genere”*.

### **Azioni di contrasto alla violenza**

E' stata realizzata e promossa la Campagna di sensibilizzazione e di informazione rivolta alle **donne del territorio provinciale** per far sapere loro che non sono sole ad affrontare il problema della violenza ma che esiste ed è funzionante un' ampia rete nel territorio che si raccorda ed opera in sincronia con il Centro Antiviolenza (CAV) di Pesaro.

Si sono tenuti:

- corsi di lingua e cultura Italiana per immigrati per favorire l' integrazione sociale degli stranieri extracomunitari
- corsi di formazione degli operatori e seminari per scambio di buone prassi
- interventi nelle scuole superiori del territorio con corsi di educazione alla valorizzazione della differenza di genere per il rispetto della dignità e dei diritti delle donne

Sono state adottate nuove modalità operative per contrastare il fenomeno della violenza attraverso specifici **protocolli istituzionali**, partecipando anche, con ampi partenariati, a progetti Ministeriali volti a combattere la violenza e alla promozione della cultura del rispetto.

In tale contesto è stata istituita in sinergia con altri enti locali e associazioni nel territorio **una Casa di emergenza** per donne vittime di violenza che serve tutto il territorio regionale.