



Provincia di Pesaro e Urbino

RELAZIONE ANNUALE 2014



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

Aggiornamento giugno 2015

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 attua azioni di contrasto alla violenza, ha un Ufficio Pari Opportunità, promuove e gestisce il Centro Antiviolenza, inibisce le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, favorisce la formazione specifica e l'informazione sulla Consigliera di parità provinciale, e 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 particolare per le utili informazioni e dati forniti con gentile collaborazione da:

*Segreteria di Direzione – Marzia Cecchini
Ufficio Pari Opportunità - Graziella Bertuccioli
Ufficio Formazione del Personale - Paola Tangreda
Servizio di Prevenzione e Sicurezza - Giorgio Mensà*

PREMESSA

La Relazione CUG 2014, 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 **2014**, 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 del documento si è tenuto conto dei **dati forniti dall'Amministrazione** e dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008 in materia *di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro* e dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *misure per realizzare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*.

La Relazione CUG 2014 è suddivisa in **quattro sezioni** riguardanti:

1 - IL CUG

Descrizione dei componenti, dei compiti e delle funzioni

2 - L'ATTIVITA' DEL CUG

Descrizione delle attività svolte nel 2014

3 - IL PERSONALE DELL'ENTE

Descrizione del personale della Provincia di Pesaro e Urbino in base alle tipologie contrattuali suddivisa per genere, anzianità di servizio ed età

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 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 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.

Il Comitato Unico di Garanzia è composto da:

6 membri rappresentanti dell'Amministrazione

Geminiani Stefania	Amministrazione
Bertuccioli Graziella	Amministrazione
Bulzinetti Angela	Amministrazione
Marotti Fernanda	Amministrazione
Melini Silvia	Amministrazione
Zarzani Laura	Amministrazione

6 membri rappresentanti dei sindacati

Tulipani Marina	C.G.I.L.
Camiletti Emanuela	C.I.S.L.
Caramel Simone	U.I.L.
Perugini Cinzia	C.G.I.L.
Scardino Grazia	C.I.S.L.
Gramolini Tatiana	U.I.L.

Presidente Stefania Geminiani, **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 del **2014 il Comitato si è riunito quattro volte** e ha svolto le seguenti azioni:

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 2014**
- Collaborazione e sostegno alle seguenti iniziative:
 1. **E' SOLO UNA QUESTIONE DI GENERE** – Presentazione pubblica e avvio di corso di formazione, aprile /ottobre 2014
 2. **PRATICARE LA LIBERTA' IN TEMPO DI GUERRA n.2** iniziative pubbliche sul ruolo della donna nel Kurdistan di oggi, 15 novembre 2014
 3. **PAROLE E MUSICA** - serata di beneficenza a sostegno del Centro Antiviolenza provinciale *Parla con noi*, 25 novembre 2014

ANALISI E DIFFUSIONE DEGLI ESITI DEL SONDAGGIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nel 2013, 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 realizzato 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.

Nel 2014 il lavoro è proseguito attraverso le seguenti azioni::

- **analisi dei dati** raccolti e **scelta della più idonea forma di rappresentazione** (ovvero in % espresse da 4 diagrammi circolari dai colori decrescenti e ordinati in base alle opzioni di risposta con apposita legenda per facilitarne la lettura)
- progettazione e realizzazione di uno **strumento di comunicazione** per illustrare l'esito dell'Indagine, costituito da introduzione, rappresentazione grafica dei risultati, analisi dei risultati e conclusione (a cura dell'Ufficio Comunicazione)
- **diffusione** interna (e-mail e [pagina intranet](#)) ed esterna ([sito internet](#) dell'Ente)

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

Vedi punto 4 della Relazione finale

PREVISIONE AZIONI FUTURE

Per l'anno 2015 si prevede:

- Redazione **Piano triennale delle Azioni positive** 2015 – 2017
- Redazione del **Codice di comportamento** relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori , sia opportuna una ricognizione delle buone pratiche realizzate da altre amministrazioni, da condividere via mail e discutere durante la prossima riunione del CUG
- 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

3. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE

Dall'analisi del **Conto annuale** sono stati tratti i dati dell'ultimo triennio 2012/14 relativi al **personale** che, **nel 2014**, risulta composto da **536** dipendenti di cui **279 donne** e **257 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:

	Personale a tempo indeterminato al 31.12 (Tab. 1)		
	2012	2013	2014
SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI	1	1	1
DIRETTORI GENERALI	1	1	1
DIRIGENTI	13	10	7
CATEGORIA D	188	187	183
CATEGORIA C	199	198	195
CATEGORIA B	139	138	130
CATEGORIA A	25	21	19
RESTANTE PERSONALE	1	1	0
Totale	567	557	536

T1 Personale a Tempo Indeterminato

Qualifica	Dotazione	Tempo Pieno		Part Time Inf. 50%		Part Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/12	
		U	D	U	D	U	D	U	D
SEGRETARIO A	0	0	1	0	0	0	0	0	1
DIRETTORE GENERALE	0	1	0	0	0	0	0	1	0
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	13	6	1	0	0	0	0	6	1
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D3	0	19	15	2	1	0	1	21	17
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	0	3	0	0	0	0	0	3	0
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	0	4	2	0	0	0	0	4	2
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	0	9	4	0	0	0	0	9	4
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	0	1	0	0	0	0	0	1	0
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	0	11	5	1	0	0	0	12	5
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	48	0	0	0	0	0	0	0	0

La dirigenza : 6 uomini e 1 donna

Qualifica	Dotazione	Tempo Pieno		Part Time Inf. 50%		Part Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/12	
		U	D	U	D	U	D	U	D
POSIZIONE ECONOMICA D2	0	12	10	2	0	0	0	14	10
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	151	7	16	0	4	0	3	7	23
POSIZIONE ECONOMICA C5	0	10	12	1	0	0	1	11	13
POSIZIONE ECONOMICA C4	0	10	10	0	0	0	0	10	10
POSIZIONE ECONOMICA C3	0	13	17	0	0	0	4	13	21
POSIZIONE ECONOMICA C2	0	3	14	1	0	0	4	4	18
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	232	15	40	2	2	3	33	20	75
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0	14	4	2	0	0	5	16	9
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	0	30	0	0	0	0	0	30	0
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	0	4	6	1	0	0	0	5	6
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	0	11	2	0	0	0	0	11	2
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	0	8	0	0	1	0	1	8	2
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	0	1	1	0	0	0	0	1	1
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	0	3	1	0	0	0	0	3	1
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	0	6	0	0	0	0	0	6	0
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	68	4	1	0	0	0	0	4	1
POSIZIONE ECONOMICA B3	0	1	2	1	0	0	0	2	2

Qualifica	Dotazione	Tempo Pieno		Part Time Inf. 50%		Part Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/12	
		U	D	U	D	U	D	U	D
POSIZIONE ECONOMICA B2	0	1	3	0	1	0	3	1	7
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	132	3	3	0	0	0	6	3	9
POSIZIONE ECONOMICA A5	0	1	0	0	1	0	17	1	18
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	23	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE :	667	241	191	13	10	3	78	257	279

Il part time è utilizzato quasi esclusivamente dalle donne.

T7 Dipendenti per Anzianità di Servizio

Fasce dipendenti per anzianità di servizio da - a :	0-5		6-10		11-15		16-20		21-25		26-30		31-35		36-40		41-43		44 e oltre		Totale Pers.
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
SEGRETARIO A	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
DIRETTORE GENERALE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	1
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	1	0	-	-	0	1	-	-	2	0	1	0	1	0	1	0	-	-	-	-	7
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	-	-	-	-	3	8	7	7	4	0	6	1	1	1	-	-	-	-	-	-	38
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	-	-	-	-	-	-	1	0	1	0	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	3
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	-	-	-	-	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	-	-	-	-	2	0	0	1	1	1	5	0	1	1	0	1	-	-	-	-	13
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	-	-	-	-	9	4	-	-	1	0	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	17
POSIZIONE ECONOMICA D3	-	-	-	-	6	6	9	2	2	1	13	10	0	1	0	1	-	-	-	-	51
POSIZIONE ECONOMICA D2	-	-	8	7	5	1	1	0	0	1	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	24
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	1	3	2	6	2	6	2	5	-	-	0	1	0	2	-	-	-	-	-	-	30
POSIZIONE ECONOMICA C5	1	0	0	1	1	4	8	3	0	1	1	3	0	1	-	-	-	-	-	-	24
POSIZIONE ECONOMICA C4	1	0	-	-	4	4	0	6	3	0	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-	20

Fasce dipendenti per anzianità di servizio da - a :	0-5		6-10		11-15		16-20		21-25		26-30		31-35		36-40		41-43		44 e oltre		Totale Pers.
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
POSIZIONE ECONOMICA C3	0	1	1	0	4	11	-	-	1	0	4	6	3	3	-	-	-	-	-	-	34
POSIZIONE ECONOMICA C2	-	-	3	6	1	10	-	-	-	-	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	22
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	8	21	1	29	5	15	1	3	1	1	3	3	1	3	-	-	-	-	-	-	95
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	1	0	1	1	2	5	-	-	4	0	5	2	2	1	1	0	-	-	-	-	25
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	-	-	-	-	-	-	2	0	-	-	19	0	9	0	-	-	-	-	-	-	30
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	0	1	1	1	3	4	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	11
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	-	-	2	0	1	1	1	0	1	1	4	0	2	0	-	-	-	-	-	-	13
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	-	-	8	0	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	-	-	1	0	1	1	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	-	-	-	-	6	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	-	-	4	0	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
POSIZIONE ECONOMICA B3	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
POSIZIONE ECONOMICA B2	-	-	1	4	0	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	-	-	3	2	0	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
POSIZIONE ECONOMICA A5	-	-	-	-	0	18	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
TOTALE :	13	27	39	60	59	114	35	27	21	6	67	29	21	14	2	2	0	0	0	0	536

Tra i giovani assunti la maggioranza sono donne.

T8 Dipendenti per Età

Fasce dipendenti per età da - a :	0-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-67		68-99		Tot. Pers	
Qualifica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D		
SEGREARIO A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
DIRETTORE GENERALE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	1
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	4	0	1	0	1	0	-	-	-	-	7
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	4	4	2	10	7	5	4	-	-	-	-	-	38
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0	1	0	-	-	-	-	-	-	3	
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	2	2	-	-	1	0	-	-	-	-	-	6	
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0	5	3	1	1	-	-	-	-	-	13	
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	5	2	3	2	2	0	-	-	-	-	-	17	
POSIZIONE ECONOMICA D3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	5	5	13	5	8	9	0	1	1	0	-	-	51	
POSIZIONE ECONOMICA D2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	6	5	3	3	1	1	3	0	0	1	-	-	-	-	24	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	6	3	5	1	4	2	3	1	4	0	1	-	-	-	-	30	
POSIZIONE ECONOMICA C5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	2	3	5	4	4	1	1	-	-	-	-	24	
POSIZIONE ECONOMICA C4	-	-	-	-	-	-	-	-	0	2	1	3	2	1	2	3	2	0	3	1	-	-	-	-	20	
POSIZIONE ECONOMICA C3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	-	-	3	3	2	7	6	6	1	1	-	-	-	-	34	

Fasce dipendenti per età da - a :	0-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-67		68-99		Tot. Pers
Qualifica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
POSIZIONE ECONOMICA C2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	0	2	0	7	1	5	1	1	1	1	-	-	-	-	22
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	-	-	-	-	1	1	0	3	4	16	4	20	4	14	2	11	4	8	1	2	-	-	-	-	95
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	3	4	5	2	3	3	4	0	-	-	-	-	25
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	0	11	0	11	0	6	0	-	-	-	-	30
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	3	2	2	1	0	2	1	-	-	-	-	-	-	11
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	4	0	7	0	0	1	-	-	-	-	-	13
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	-	-	-	-	-	-	-	-	6	0	1	0	0	2	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	10
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	0	1	0	-	-	-	-	-	-	4
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0	3	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
POSIZIONE ECONOMICA B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	0	1	-	-	1	0	4
POSIZIONE ECONOMICA B2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	0	1	1	2	0	1	0	2	-	-	-	-	8
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	0	1	-	-	1	0	0	4	0	4	1	0	-	-	12
POSIZIONE ECONOMICA A5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	0	13	-	-	-	-	-	19
TOTALE :	0	0	0	0	1	1	1	3	13	30	24	43	38	68	72	61	79	80	27	36	3	0	1	0	638

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 2014 si evidenzia che l'attività formativa erogata è stata caratterizzata da **14 iniziative** formative, estese anche ai comuni e ad enti vari del territorio provinciale, per un totale di **308 dipendenti** in totale.

L'attività formativa ha coinvolto **94 dipendenti provinciali** di cui **75 donne** e **19 uomini**, per un totale di **77 ore di formazione** erogate. I 94 dipendenti formati sono così suddivisi per categorie:

- 5 categoria B
- 42 categoria C
- 44 categoria D
- 1 Dirigente
- 1 Posizione Organizzativa
- 1 CO.CO.CO

Si evidenzia che nell'anno precedente (2013) erano stati formati 337 dipendenti provinciali per un totale di 168 ore di formazione.

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 2014** ex D.lgs 81/08 s.m.i. e D.Lgs.151/01 :

- 259 lavoratori sottoposti a visita
- 92 lavoratori sottoposti a visita di richiamo
- 7 lavoratori sottoposti a visita specialistica
- 94 prescrizioni rivolte ai lavoratori
- 3 dipendenti che hanno fatto richiesta di visita medica

Sono state altresì realizzate le seguenti attività:

- 6 valutazione rischi
- 7 piani di emergenza e piani di evacuazione
- 2 formazione – corso di aggiornamento RLS

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.

PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il **Piano triennale della prevenzione della corruzione** 2014-2016 è stato approvato con delibera di G.P. 11 del 30/01/2014.

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'ATTIVITA' DELL'UFFICIO PARI OPPORTUNITA'

Gli obiettivi su cui si sono concentrate gran parte delle azioni dell'Ufficio Pari Opportunità sono:

- 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
- **contrasto alla disparità di genere** per assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento per tutti
- supporto all'attività della **Consigliera di parità** provinciale
- **collaborazione con il CUG** dando attuazione ad alcune azioni positive previste dal P.A.P 2012/2014

Le azioni di contrasto alla violenza

L'azione della Provincia di Pesaro e Urbino per contrastare la violenza di genere si è sempre orientata su due direttrici fondamentali: una attenta **comprensione del fenomeno** nei suoi numerosi aspetti e la **costruzione di una rete** di servizi in grado di rendere incisive e sostenibili le politiche di contrasto proposte.

Viste le difficoltà di carattere economico e sociale, nonché il cambiamento degli assetti istituzionali e la conseguente modifica delle competenze degli enti locali, si è ritenuto fondamentale attivare **forme di partecipazione tra soggetti pubblici** in grado di assumersi la responsabilità, in un'ottica di sussidiarietà e collaborazione anche di natura finanziaria, delle azioni dirette al contrasto della violenza di genere.

1. **Centro Antiviolenza:** sono stati coinvolti gli *Ambiti Territoriali Sociali* per un loro diretto impegno progettuale ed economico e i principali soggetti istituzionali del territorio provinciale. Per il mantenimento e la valorizzazione del servizio particolare impegno è stato dedicato alla ricerca di sostegno finanziario, coinvolgendo il territorio e la cittadinanza. Importante la collaborazione con il Rotary in merito all'iniziativa, tenutasi il 25/11/2014 nell'ambito della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, denominata **Parole e musica** al Teatro Rossini, il cui ricavato è stato devoluto al Centro Antiviolenza. Nell'attività annuale sono state inoltre coinvolte istituzioni, banche, associazioni e cooperative, tra cui il comune di Fano, supermercati locali e la Banca dell'Adriatico.

2. sensibilizzazione – informazione - educazione

- il progetto di sensibilizzazione rivolto agli studenti denominato **Generiamo educazione**, per creare nei giovani una maggiore consapevolezza e una coscienza critica rispetto al fenomeno della violenza affrontando il problema in termini di prevenzione, per incidere sul comportamento dei medesimi;
- la prosecuzione del progetto chiamato **Insieme Contro la Violenza** avviato ormai da alcuni anni negli Istituti superiori del nostro territorio con l'incontro con gli studenti di Cagli;
- la prosecuzione della campagna di sensibilizzazione e di informazione sul territorio provinciale **Non sei sola** rivolta alle donne del territorio provinciale per far sapere loro che esiste ed è funzionante un'ampia rete nel territorio che si raccorda ed opera in sincronia con il Centro Antiviolenza (CAV) di Pesaro;
- la campagna internazionale **One Billion Rising** per la Giustizia, lanciata da Eve Ensler e dal movimento V-Day One Billion Rising in collaborazione con la Scuola di Danza Center Stage di Pesaro.
- **potenziamento della rete** e delle intese istituzionali: ampliato con l'ingresso di nuovi partner il protocollo di rete con l'Ordine degli Psicologi della Regione Marche.

Le azioni per le pari opportunità

1. supporto all'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 al ruolo istituzionale della Consigliera, sia dell'attività di promozione delle sue azioni. È stata garantita l'accessibilità ai servizi dell'ufficio e la presenza della Consigliera è stata assicurata nel corso dell'anno fissando appuntamenti telefonici o personali con le lavoratrici e lavoratori.
2. prosecuzione della **campagna di sensibilizzazione "Sicuramente Noi"** per dare informazioni sulle funzioni che la Consigliera svolge affinché possa essere un punto di riferimento per i lavoratori e le lavoratrici. I depliant informativi (manifesti e cartoline) sono stati distribuiti in punti nevralgici, come i Centri per l'impiego della Provincia e la Direzione Territoriale del Lavoro.
3. 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 e della non violenza. 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 previste da Core oltre al lavoro di ricerca dati e informazioni necessarie per il confronto con i partner è stato organizzato il **corso di formazione "E' solo una questione di genere"** con l'obiettivo di promuovere, alla luce dei cambiamenti culturali, sociali e normativi che investono la vita di donne e uomini, un aggiornamento delle competenze e conoscenze dei partecipanti in tema di pari opportunità. Il corso, strutturato in 6 incontri formativi si è tenuto tra marzo e ottobre 2014 ed è stato rivolto ai/alle dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino e aperto (in qualità di uditori) anche a soggetti esterni. Gli incontri formativi, di 4 ore ciascuno, si sono tenuti presso la Sala del Consiglio Provinciale.

4. organizzazione, con l'azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord e con Asur Marche Area Vasta n. 1, di una **giornata formativa** dal titolo *Salute e medicina di genere - esperienze nella Provincia di Pesaro e Urbino* rivolto ai dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino e aperto anche a soggetti esterni, al fine di valorizzare le differenze di genere. La medicina di genere rappresenta un'area innovativa della ricerca biomedica ed è un argomento di crescente interesse da parte della comunità scientifica e dei servizi sanitari. Sono intervenuti diversi professionisti che hanno affrontato la tematica sotto molti profili come oncologia, medicina vascolare, reumatologia, salute mentale e genere. Molto risalto è stato dato a come la violenza di genere incida sulla salute.
5. avvio dei lavori per la realizzazione del nuovo **Piano delle Azioni Positive per il 2015/2017**, che in continuità con il precedente è stato pensato in un'ottica di collaborazione tra Ufficio Pari Opportunità, Consigliera di Parità Provinciale e Comitato Unico di Garanzia.

Tutte le iniziative realizzate dall'Ufficio sono diffuse e promosse attraverso il sito istituzionale delle Pari Opportunità.