



Provincia di Pesaro e Urbino

# RELAZIONE ANNUALE 2015



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

*Aggiornamento Aprile 2016*

*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:*

**Ufficio Pari Opportunità - Graziella Bertuccioli**

**Servizio di Prevenzione e Sicurezza - Giorgio Mensà**

**Servizio Gestione Amministrativa delle Risorse umane - Grazia Tognoni**

**Servizio sistema Informativo e Statistico – Danilo Ghiddi**

*Grazie all' **Ufficio Comunicazione** per i suoi importanti contributi*

## PREMESSA

La Relazione CUG 2015, 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 **2015**, 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 2015 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 2015

### **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.

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. (fino a ottobre 2015)
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 dell'**anno 2015 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. DEDICATO ALLE DONNE – calendario delle iniziative realizzate sull'intero territorio provinciale in occasione della festa dell'8 marzo
  2. CODICE DI COMPORTAMENTO CONTRO IL MOBBING, LE MOLESTIE SESSUALI E I COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI
  3. GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE- calendario delle iniziative realizzate sul territorio provinciale
  4. STALKING E VIOLENZA DI GENERE – webinar formativo

### PROGRAMMAZIONE

- Redazione del **Piano triennale delle Azioni positive 2015–2017** azioni per il miglioramento delle condizioni generali del personale dipendente dell'Ente.
- Redazione del **Codice di comportamento** relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, morali e i comportamentali discriminatori.

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

Vedi la sezione dedicata (4. a pag.20)

### 3. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE

Il **personale nel 2015**, 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 31/12/2015:**

Segretario provinciale	1
Direttore generale	1
Dirigenti	6
Categoria D	170
Categoria C	187
Categoria B	116
Categoria A	17
<b>Totale</b>	<b>498</b>

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 2013/15 relativi al **personale**.

Si tenga presente la più volte citata modifica istituzionale 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 2015, 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.

Si evidenzia che nell'anno precedente (2014) erano stati formati 94 dipendenti provinciali per un totale di 77 ore di formazione, già allora in evidente calo rispetto all'anno 2013.

## **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 nuovo 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,

Il Piano è realizzato in ottica di mainstreaming e con la collaborazione fra più Servizi: l'Ufficio Pari Opportunità, il Servizio Gestione del Personale – Trattamento Economico e Contributivo, il Servizio Formazione Professionale e lavoro, il Servizio Bilancio – Programmazione

Finanziaria ed Economica, l'Ufficio Comunicazione, il CUG. Il documento è stato **diffuso** attraverso il sito della Provincia

## 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.

Si riportano in modo riassuntivo i dati/risultato, giunti in modo anonimo e collettivo, della **Relazione sanitaria 2015** ex D.lgs 81/08 s.m.i. e D.Lgs.151/01:

- **313** lavoratori sottoposti a **visita**
- **87** lavoratori sottoposti a visita di **richiamo**
- **3** lavoratori sottoposti a visita **specialistica**
- **92** **prescrizioni** rivolte ai lavoratori
- **6** dipendenti che hanno fatto **richiesta** di visita medica

Sono state altresì realizzate le seguenti **attività**:

- **7** valutazioni **rischio**
- **10** valutazioni rischio **stress-lavoro-correlato**
- **3** piani di **emergenza** e prove di **evacuazione**
- **24 corsi di formazione**: corso di aggiornamento lavoratori – addetti primo soccorso - attrezzature – segnaletica stradale e 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.

## 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](mailto:anticorruzione@provincia.ps.it).

## 4. L'UFFICIO PARI OPPORTUNITA'

**Gli obiettivi** su cui sono concentrate le azioni del nostro 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**

### 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: un' 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.

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.

Infatti viste le difficoltà di carattere economico e sociale, 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.** Il Centro Antiviolenza provinciale "**Parla con Noi**" di Pesaro è diventato negli anni una realtà consolidata del territorio ed un punto di riferimento molto importante per tante donne vittime di violenze che hanno trovato in tale servizio una speranza di vita migliore per loro e per i propri figli. Il Centro, collegandosi alla Casa di Emergenza - aperta nel Comune di Pesaro nel 2014 grazie ad un progetto al quale hanno partecipato la Regione Marche e le Province marchigiane - ha offerto un valido sostegno ai servizi erogati solitamente dai Comuni. Negli ultimi anni si è assistito però ad una progressiva riduzione dei fondi destinati e ciò in contrasto con una richiesta sempre maggiore di personale più qualificato, ulteriori orari di apertura e nuove attività. Le modifiche alla normativa citate in premessa, hanno inserito il contrasto alla violenza nella programmazione degli Ambiti. Sono stati coinvolti gli *Ambiti Territoriali Sociali* per un loro diretto impegno progettuale ed economico. Per il mantenimento e la valorizzazione del servizio particolare impegno è stato dedicato alla ricerca di sostegno finanziario, coinvolgendo spesso il territorio e la cittadinanza.

Con delibera di Giunta Comunale n. 108 del 09/06/2015 l'Ambito di Pesaro, si è reso disponibile a farsi carico del Servizio. E' stato così formalizzato il passaggio del Centro Antiviolenza all'Ambito Territoriale Sociale n. 1 di Pesaro ma la sua attuazione è tuttora in corso ed inoltre subordinato alla concreta disponibilità di fondi per garantire la necessaria copertura finanziaria. Anche il Piano straordinario contro la violenza ha previsto un modello di governance centrato sugli Ambiti Territoriali Sociali e per il 2016, in ossequio alla normativa, è stato richiesto che l'Ambito di Pesaro si faccia carico della progettazione e della gestione del Centro "Parla con Noi" per tutta l'Area Vasta.

**Nel corso di tutto l'anno 2015 particolare impegno è stato dunque dedicato alla ricerca di sostegno finanziario** per la valorizzazione del servizio coinvolgendo il territorio e la cittadinanza intera realizzando iniziative per la raccolta fondi da destinare agli interventi di sensibilizzazione nelle scuole.

Si segnala l'**Adozione della Carta dei Servizi del Centro Antiviolenza provinciale "Parla Con Noi"**, seguita all'Intesa Stato – Regioni del 27/11/2014 recepita poi dalla Regione Marche (Delibera n. 451 del 28/05/2015).

## 2. 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;
- performance teatrale **Non ci resta che ridere amaramente** tenuta a Pesaro nell'ambito delle iniziative di contrasto alla violenza del mese di novembre 2015;
- incontri tematici sul territorio: il personale del Centro si è recato in numerosissimi **Comuni della provincia** per portare la propria esperienze e per sensibilizzare al problema;
- collaborazione con la **Coop Adriatica di Pesaro** che il 25 novembre 2015 ha devoluto al Centro Antiviolenza l'1% dei prodotti a marchio Coop acquistati dai consumatori.
- diffusione per una intera settimana presso la **Coop Adriatica di Pesaro** di **sacchetti del pane**, con sopra riportati i numeri e i contatti del Centro e con la scritta grafica **Per troppe donne la violenza è pane quotidiano**;
- le operatrici volontarie di **Percorso Donna** si sono recate negli Istituti scolastici per **incontrare gli studenti**, avviando con loro percorsi formativi/educativi alla non violenza e al rispetto dei generi; per creare nei giovani una maggiore consapevolezza e coscienza critica rispetto al fenomeno della violenza. Il problema è stato affrontato altresì in termini di prevenzione per incidere meglio sui comportamenti;
- prosecuzione della campagna rivolta alle donne di sensibilizzazione e di informazione sul territorio provinciale denominata **Non sei sola**. Voluta con l'**obiettivo** di 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 per la Giustizia **One Billion Rising**, lanciata da Eve Ensler e dal movimento V-Day One Billion Rising in collaborazione con la Scuola di Danza Center Stage di Pesaro contro la violenza sulle donne e bambini;
- **potenziamento della rete** e delle intese istituzionali

Il contrasto alla violenza dunque è stata l'**attività principale** dell'Ufficio Pari Opportunità della Provincia per tutto il corso dell'anno 2015.

## 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. L'Ufficio Pari Opportunità si occupa sia degli aspetti formali e amministrativi legati 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 fissando appuntamenti telefonici o personali con le lavoratrici e i 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. rinnovo del **Protocollo** tra Direzione Territoriale del Lavoro e la Consigliera di Parità

4. 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. Realizzato in collaborazione con la formazione Professionale della Provincia ha previsto l'organizzazione di una serie di iniziative formative e di diffusione anche con i partner stranieri. Nel 2015 si è formalmente **concluso**. Per la sua disseminazione nel territorio, è stato presentato (ed in corso di conclusione) un **concorso a premi** per l'anno scolastico 2015/2016 intitolato "Questione di genere" per la promozione delle pari opportunità e il contrasto degli stereotipi di genere. Il concorso è rivolto agli **studenti e alle studentesse delle scuole superiori di secondo grado** della provincia. La loro partecipazione prevede la creazione di elaborati grafici, multimediali e letterari;

5. redazione del nuovo **Piano delle Azioni Positive 2015/2017 (PAP)** in continuità con il precedente Piano ed in collaborazione con la Consigliera di Parità Provinciale e con il CUG. Il PAP è stato realizzato in un'ottica di mainstreaming con la collaborazione di più Servizi orientando l'azione dell'Ente nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo, sostenendo la realizzazione di iniziative indirizzate alla valorizzazione di tutto il personale e dando voce ad un sempre più diffuso e convinto sentimento di condanna dei fenomeni vessatori di vario genere. In particolare declinando il termine "Pari Opportunità" in un'ottica di pari opportunità per tutti, non limitandone l'ambito al genere ma tenendo conto anche di altre categorie di soggetti potenzialmente vittime di discriminazioni;

6. redazione (in corso di approvazione) del **Codice di Comportamento contro mobbing, molestie sessuali, morali, comportamenti discriminatori** da prevenire con il fine di affermare la dignità della persona nei luoghi di lavoro. In considerazione che i comportamenti suindicati sono nocivi all'ambiente di lavoro, producono effetti deleteri sulla salute, sulla fiducia, il morale e le prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime e di coloro che ne vengono a conoscenza (se pure in misura ovviamente minore), il Codice detta le regole per permettere la soluzione positiva di eventuali procedimenti.

Tutte le iniziative realizzate dall'Ufficio (portato avanti da 1 solo dipendente) sono promosse anche attraverso il **sito istituzionale** delle Pari Opportunità e diffuse **on line**.