

**L'UFFICIO PARI OPPORTUNITÀ'**  
**LA CONSIGLIERA DI PARITÀ' PROVINCIALE**  
**IL CUG DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO**

**PRESENTANO**  
**IL**  
**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**  
**DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO**  
**2018 - 2020**

Il presente Piano di Azioni Positive è predisposto per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come descritto nello specifico dal D.lgs n. 198/ 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Ed è partendo da questi principi che attraverso le Azioni Positive si attivano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" - in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

**Principale normativa di riferimento**

**Europea**

Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010 , sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne;

Direttiva 2010/18UE del Consiglio- Attuazione dell'accordo in materia di congedo parentale concluso da BUSSINESSEUROPE, UEAPME, CEEEP, CES e abrogazione della direttiva 96/34/CE ;

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio- Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Raccomandazione n. 5 marzo 2010 Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri - Misure per combattere la discriminazione basata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere;

Raccomandazione n. 3 del 2003 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri - Partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali politici e pubblici;

## Italiana

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 – Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

L'art 21 della L. 183/2010 che stabilisce che “le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro” Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì “un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno”;

Direttiva del 4 marzo 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;

Direttiva del 23/05/2007 del Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. e del Ministero per i diritti e le pari opportunità “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;

D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” così come modificato con D.Lgs del 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;

Decreto Legislativo n. 151 del 2001 - “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 53/2000;

Legge n. 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;

Decreto legislativo n. 165 del 2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

## **ANALISI DELLO SCENARIO NELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO**

A seguito alla legge di riforma delle Province, legge 7.4.2014 n. 56, recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”, anche la Provincia di Pesaro e Urbino ha dovuto rivedere il proprio assetto in quanto la legge ha dettato specifiche disposizioni ridisegnando l'organizzazione e le modalità di riordino delle funzioni amministrative di competenza dell'ente “Provincia”, quale ente di area vasta. Numerosi sono gli aspetti sui quali la riforma ha inciso in quanto ha avviato un processo di ridefinizione delle funzioni esercitate fino ad ora dall'ente. Tale processo ha coinvolto le Regioni a cui sono passate alcune funzioni di nostra competenza, contestualmente e correlativamente ha dato corso alla mobilità del relativo personale e alla riduzione significativa delle risorse finanziarie disponibili per l'Ente.

Anche nel nostro Ente questo cambiamento ha prodotto, tra le altre, una drastica riduzione del personale dando il via ad un lungo e difficile periodo di incertezza sulle sorti dei dipendenti ed in particolare per i lavoratori del Centro per l'Impiego.

Lo stato di incertezza delle risorse finanziarie ha generato un diffuso stato di preoccupazione e disagio che ha coinvolto anche i lavoratori rimasti nell'organico della Provincia perché a prescindere e prima ancora della scelta delle funzioni da riordinare, il legislatore statale è intervenuto nuovamente, con l'art. 1, comma 421, della legge di stabilità per il 2015 (legge 190 del 2014), imponendo a tutte le Province una riduzione di spesa per il personale del 50% .

Da 545 dipendenti presenti nel 2014 attualmente la provincia ha 273 dipendenti impegnati nelle funzioni considerate fondamentali per l'ente: gestione e manutenzione di più di 1000 km di strade; gestione e manutenzione delle scuole (34 plessi scolastici superiori); ambiente; pianificazione territoriale; assistenza agli enti locali; statistica; controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Ed è in considerazione di questo scenario che **la Provincia di Pesaro e Urbino** realizza il Piano delle Azioni Positive 2018/2020 indicando azioni fattibili, realizzabili e monitorabili.

In continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2015/2017, si 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.

Dare alle donne gli strumenti per poter effettuare la propria carriera senza dover subire il dover scegliere fra vita professionale e vita lavorativa, lavorare attivamente per modificare un assetto culturale vecchio non più coerente con la realtà del mondo del lavoro e tenere sempre presente nelle organizzazioni il mainstreaming di genere come assunto di partenza e il riconoscimento del merito sono finalità imprescindibili dalle quali partiamo.

Per il raggiungimento delle finalità sopramenzionate :

**realizza iniziative di sensibilizzazione** per la promozione delle pari opportunità all'interno del proprio Ente;

**coinvolge nelle proprie azioni la Consigliera di parità provinciale;**

**adotta strategie** dirette a potenziare e valorizzare l'efficacia del proprio CUG **tramite il confronto e lo scambio con gli altri CUG del territorio;**

**avvia azioni di sostegno e di coordinamento degli Enti pubblici** del proprio territorio (Comuni e Aziende) fornendo le informazioni e gli strumenti per supportare gli stessi nella istituzione dei propri Comitati Unici di Garanzia, nella realizzazione dei Piani di Azioni Positive, di Codici di comportamento contro le molestie nei luoghi di lavoro e quanto altro necessario alla realizzazione della piena ed effettiva uguaglianza sostanziale e assenza di discriminazioni nei luoghi di lavoro;

**promuove la rilevazione** e monitoraggio dati sulle condizioni lavorative;

**propone interventi di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari**, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso l'utilizzo di varie forme di flessibilità lavorative;

Le azioni indicate nel presente Piano sono state individuate e proposte dall'Ufficio Pari Opportunità, dalla Cosiglieria di Parità provinciale, dal Comitato Unico di Garanzia tenendo conto della situazione del personale dell'Ente al 31/12/2017

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate sulla base dei bisogni che via via emergeranno e dei cambiamenti organizzativi che si verificheranno.

Nel corso del triennio di validità del presente Piano verrà attuato un monitoraggio costante delle azioni positive proposte, ed entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

### **Piano triennale di Azioni Positive 2018/2020**

**Il Piano di Azioni Positive è trasversale a numerosi servizi e organismi dell'Ente.**

Il Presente Piano è diviso in Ambiti su cui intervenire con le finalità da perseguire (parte prima) e in Azioni per la realizzazione delle finalità (parte seconda)

#### **Parte Prima**

#### **AMBITI D'INTERVENTO**

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

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

##### **Obiettivi:**

A - Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'Ente a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo anche attraverso studi e indagini;

B - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione e di riduzione del personale, nella progressione di carriera, nella verifica dell'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso;

C - Verifica dell'equilibrata costituzione delle Commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art 51 e 57, comma 1 del DL 165/2001;

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

**Finalità: creare un buon clima di lavoro**

##### **Obiettivi:**

A - Monitorare l'applicazione del Codice di condotta;

B - Promuovere e sostenere l'attività del CUG inteso **come sportello** per i dipendenti e le dipendenti

C – Potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere e contro le discriminazioni;

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

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

#### **Obiettivi:**

A – Adottare il Codice di Comportamento relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori;

B – Incentivare la formazione e l'informazione sul tema della differenza di genere, contro gli stereotipi, il mobbing, le discriminazioni, le molestie in ambito lavorativo (come meglio descritto alla voce Azione 4) Formazione;

C – Diffondere il protocollo contro le molestie nei luoghi di lavoro stipulato da CGIL, CISL, UIL, Confindustria della provincia di Pesaro e Urbino;

### **AMBITO 4. Formazione e aggiornamento, organizzazione lavorativa**

**Finalità: promuovere le pari opportunità e garantire il benessere lavorativo attraverso formazione, l'aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale del personale**

#### **Obiettivi:**

A – Programmare e realizzare le attività di formazione ponendo l'attenzione sia alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi che precludono alle lavoratrici di accedere ai massimi livelli di carriera sia al miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro;

B – Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le richieste lavorative;

### **AMBITO 5. Conciliazione**

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

#### **Obiettivi:**

A – Garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale;

B – Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;

C - Ripensare a un nuovo rapporto tra lavoro, cura e diritti quindi tra uomini e donne, giovani e anziani.

D - Monitorare la fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

E - Promuovere e sostenere forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito;

**Parte seconda**  
**AZIONI**  
da realizzare nel triennio 2018/2020

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

**Situazione del Personale.**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/ci al **31/12/2017**

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo **indeterminato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DIPENDENTI** N. **330** di cui **57** transitati in Regione in data **01/01/2018**  
**DONNE** N. **173**  
**UOMINI** N. **157**

A questi vanno aggiunti **n. 1 Segretario Generale** per un **totale** di **n. 331** dipendenti, suddivisi così come segue:

SETTORE	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
SEGREARIO GENERALE 1	1		4		5
DIRETTORE GENERALE 2	24		44		68
SERVIZIO 3	29		29		58
SERVIZIO 4	48		11		59
SERVIZIO 5	22		28		50
SERVIZIO 6	20		13		33
SERVIZIO 7	13		44		57
<b>TOTALE</b>	<b>157</b>		<b>173</b>		<b>330</b>

**di cui 57 transitati in Regione in data 01/01/2018**

**MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE**

CATEGORIA	Uomini		Donne	
	n.	%	n.	%
<b>A1</b>				
<b>A2</b>				
<b>A3</b>				

A4				
A5			10	
B1	3		6	
B2	0		5	
B3	2		2	
B4	7			
B5	9		1	
B6	9		3	
B7	29		5	
C1	11		49	
C2	2		15	
C3	7		11	
C4	8		8	
C5	7		10	
D1	2		14	
D2	8		8	
D3	20		13	
D4	6		2	
D5	8		4	
D6	14		7	
Dirigenti	4			
Segretario			1	
Direttore generale	1			
TOTALE	174		157	

**MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE E ORARIO DI LAVORO, DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE**

CATEGORIA D	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
Posti di ruolo a tempo pieno	57		43		
Posti di ruolo a part-time	1		5		
<b>CATEGORIA C</b>					
Posti di ruolo a tempo pieno	30		58		
Posti di ruolo a part-time	5		35		
<b>CATEGORIA B</b>					
Posti di ruolo a tempo pieno	56		11		
Posti di ruolo a part-time	3		11		
<b>CATEGORIA A</b>					
Posti di ruolo a tempo pieno	0		0		
Posti di ruolo a part-time			10		

**MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, DEL TELELAVORO E DEGLI ALTRI LAVORATORI UTILIZZATI CON CONTRATTI ATIPICI**

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Telelavoro	0	4	4

Contratti (occasionali/autonomi professionali/Co.co.co)	3	1	4
TOTALE	3	5	8

**In base alla situazione del personale si impegna:**

**a realizzare studi e/o indagini** per monitorare la situazione del personale sia per il sostegno delle pari opportunità sia per comprendere quali sono i reali impegni di cura che gravano su di esso al fine di orientare al meglio le scelte organizzative. Inoltre, la raccolta dati da elaborare in base all'età, al genere, al profilo professionale (da sintetizzare in un report) consentirà di individuare la mutazione nella composizione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire;

**a garantire il rispetto delle Pari Opportunità come previsto dalle** "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" di cui al Dlgs n. 165/2001 art. 6, comma 6 - *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.*

**a garantire le Pari Opportunità** nelle procedure di riduzione/ trasferimento/ mobilità ecc. del personale dell'Ente, alla verifica dell'equilibrata costituzione delle Commissioni concorsuali;

## **AZIONE 2. Promuovere il benessere organizzativo, verifica del codice di condotta**

**si impegna a monitorare** l'applicazione del Codice di condotta, a collaborare all'aggiornamento del codice nelle linee guida, negli strumenti e modalità operative e di comportamento da utilizzare nell'Ente per la promozione del benessere lavorativo, la tutela della dignità della donna e degli uomini ed il contrasto alle discriminazioni;

**a realizzare azioni di promozione rivolte a diversi livelli dell'Ente** per far conoscere ed incentivare il ricorso al CUG utilizzando varie modalità (materiale promozionale, mail, incontri);

**a promuovere e sostenere l'attività della Consigliera di Parità** per farne conoscere il ruolo, le funzioni, le azioni attraverso: l'organizzazione di incontri, predisposizione di materiale informativo, confronti/dibattiti, altri strumenti.

**a prevedere un calendario di incontri in sinergia** con la Consigliera di Parità, il Cug, l'Ufficio Pari Opportunità, il Servizio gestione del Personale, Ufficio sicurezza sul lavoro ed altri servizi programmando momenti di confronto tra i diversi soggetti per affrontare in modo sinergico le tematiche del benessere, della salute, dell'ambiente di lavoro, della corruzione.

## **AZIONE 3. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni**

La Provincia di Pesaro e Urbino **si impegna:**

**a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali** sul posto di lavoro determinate, ad esempio, da:

- *pressioni o molestie sessuali;*
- *casi di mobbing;*
- *atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata o indiretta;*
- *atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.*

**ad adottare il Codice di Comportamento contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori**, al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone;

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, è oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 per la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che propone l'adozione di un "Codice di Comportamento relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'adozione di uno specifico Codice.

**a promuovere i principi individuati nel protocollo contro le molestie nei luoghi di lavoro** stipulato da CGIL, CISL, UIL, Confindustria della provincia di Pesaro e Urbino attraverso opportuna diffusione interna;

**a promuovere azioni di sostegno e di coordinamento degli Enti pubblici** del proprio territorio (Comuni e Aziende) attraverso i CUG organizzando momenti di confronto al fine di individuare prassi comuni, scambiare buone prassi mettere a disposizione strumenti per supportare gli stessi nell'adozione o nel rinnovo dei propri Comitati Unici di Garanzia, nella realizzazione dei Piani di Azioni Positive, di Codici di comportamento contro le molestie nei luoghi di lavoro e quanto altro necessario alla realizzazione della piena ed effettiva uguaglianza sostanziale e assenza di discriminazioni nei luoghi di lavoro.

#### **AZIONE 4. Formazione e aggiornamento, organizzazione lavorativa**

Per la realizzazione di quest'obiettivo:

**i piani di formazione dovranno tener conto** delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;

**i moduli formativi dovranno prevedere temi per il superamento degli stereotipi**, delle discriminazioni, della valorizzazione delle differenze di genere, l'utilizzo di un linguaggio di genere, la promozione e lo sviluppo delle competenze femminili ;

**del riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche** ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi attraverso:

l'introduzione, nei corsi di formazione, di un modulo dedicato alle pari opportunità, alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere, alla prevenzione delle molestie e della violenza utilizzo della leva formativa per lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici nell'ottica del riequilibrio di genere;

L'azione formativa/informativa per il coinvolgimento dei dipendenti in merito alla conoscenza degli obiettivi e delle strategie generali dell'Ente

## **AZIONE 5. Conciliazione**

Per la realizzazione della Conciliazione e favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori verrà:

**potenziato** il telelavoro e la ricerca di nuove metodologie di utilizzo del tempo per il lavoro in grado di incentivare la produttività dei dipendenti riducendo, così anche le assenze determinate da esigenze personali e familiari e favorire per la cura di se e dei propri familiari;

**diffuso tra il personale le novità normative** in materia di congedo parentale;

**promosso** attraverso specifico incontro, il dibattito culturale sui temi della cura, dei diritti, delle relazioni sociali al fine di ripensare il rapporto tra lavoro e cura attraverso la donazione di tempo (ore solidali) di cura;

**favorito il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo** (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari malattia...) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, prevedere l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente e la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante;

**sostenuta e favorita** la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa) su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;

**introdotto l'istituto delle ferie e dei riposi solidali** che prevede che i dipendenti possano cedere una parte delle proprie ferie ad altri colleghi che ne abbiano necessità per l'assistenza a figli che necessitano di cure costanti;

**potenziate particolari forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati** e, nel rispetto delle esigenze di servizio, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato;

**incentivato e sostenuto l'uso del trasporto pubblico** al fine di favorire la mobilità casa/lavoro dei dipendenti e delle dipendenti pubbliche e **favorire le libere iniziative dei dipendenti finalizzati al car pooling** per ottimizzare e facilitare le modalità di spostamento

### ***Durata***

Il presente Piano ha durata triennale e decorrenza dal 27/04/2018 al 27/04/2020

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Le linee d'indirizzo del PAP della Provincia di Pesaro e Urbino, così come delineato, impegnano l'Ente alla sua realizzazione e il CUG alla verifica puntuale e monitoraggio della sua efficacia..

Il documento sarà diffuso attraverso il sito della Provincia di Pesaro.