



COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Istituzione del Comitato: Determinazione del Coordinamento Generale n. 90 del 21/03/2012: periodo 2012-2016.

1° Rinnovo del Comitato: Provvedimento Amministratore Unico n. 86 del 18/05/2016: periodo 2016-2020.

SEGRETERIA C.U.G. - 0881/762255

E-MAIL - cug@arcacapitanata.gov.it

PEC . - arcacapitanata@pec.arcacapitanata.gov.it

VERBALE N. 2 DEL 24-07-2019

Oggetto: Studio della Direttiva n. 2 del 26-06-2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministro per la Pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari opportunità

In data 24-07-2019 alle ore 9,30 presso la sede di questa Agenzia si è riunito il C.U.G., per lo studio della Direttiva di cui all'oggetto.

Sono presenti i seguenti componenti:

NOME E COGNOME	IN QUALITA' DI	ASSENTE/PRESENTE
dott.ssa Adele Marina Lombardi	Presidente	PRESENTE
dott.ssa Rosanna Morese	Componente effettivo	PRESENTE
arch. Anna Maria Tomasulo	Componente effettivo	PRESENTE
dott.ssa Veronica Carlino	Componente effettivo	PRESENTE

Verbalizza la dott.ssa Veronica Carlino

Il Presidente, ai sensi dell'art. 4 del Regolamento:

- constatata la regolarità della convocazione;
- verificato il *quorum* costitutivo;
- dichiarata validamente costituita la seduta.

Il Presidente apre la riunione e dà lettura della direttiva n. 2/2019 emanata dal Ministro per la Pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari opportunità che, alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute, detta nuove misure volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità. Inoltre sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia e a rafforzarne il ruolo. La sezione I- Promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche - paragrafi 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 e 3.5 definisce le linee di azione utili al raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, mentre nel paragrafo 3.6 è puntualizzato il ruolo che deve rivestire il CUG.

La Sezione II - Attuazione e monitoraggio della direttiva contiene alcune indicazioni operative per garantire la piena attuazione della Direttiva.

A.R.C.A. CAPITANATA

Agenzia Regionale per la Casa e l'Abitare della Provincia di Foggia
Via Romolo Caggese, 2 - 71121 Foggia



COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Istituzione del Comitato: Determinazione del Coordinamento Generale n. 90 del 21/03/2012: periodo 2012-2016.

1° Rinnovo del Comitato: Provvedimento Amministratore Unico n. 86 del 18/05/2016: periodo 2016-2020.

SEGRETERIA C.U.G. - 0881/762255

E-MAIL - cug@arcacapitanata.gov.it

PEC . - arcacapitanata@pec.arcacapitanata.gov.it

Il Comitato ha analizzato dettagliatamente la direttiva, in tutti i suoi punti, soffermandosi maggiormente sulle novità introdotte.

Tra le azioni individuate, al paragrafo 3.3 *“Politiche di reclutamento e gestione del personale”* è stato previsto l'onere, in capo alle Pubbliche amministrazioni, di assicurare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità e di monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG.

Al paragrafo 3.4 *“Organizzazione del lavoro”* la direttiva promuove progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

La direttiva, in ambito formativo, al paragrafo 3.5, chiede alle amministrazioni di garantire la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione e di aggiornamento in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità e di inserire moduli formativi relativi alla cultura di genere e alla conoscenza della normativa in materia di pari opportunità. In particolare:

- produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere;
- utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori; (ad es. persone anziché uomini);
- promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano indirizzate alle donne e agli uomini;
- predisporre bilanci di genere.

La direttiva suggerisce l'adozione di *“Carte della conciliazione”* attraverso:

- la valorizzazione delle politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio;
- l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere che rappresentano uno strumento per certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita familiare.



COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Istituzione del Comitato: Determinazione del Coordinamento Generale n. 90 del 21/03/2012: periodo 2012-2016.

1° Rinnovo del Comitato: Provvedimento Amministratore Unico n. 86 del 18/05/2016: periodo 2016-2020.

SEGRETERIA C.U.G. - 0881/762255

E-MAIL - cug@arcacapitanata.gov.it

PEC . - arcacapitanata@pec.arcacapitanata.gov.it

Al paragrafo 3.6 si rafforza il ruolo del CUG, quale soggetto attraverso il quale accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso; aggiorna inoltre gli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011, con specifico riferimento ai seguenti aspetti:

- **criteri di composizione;**
- **procedure di nomina;**
- **compiti.**

In riferimento alla funzione consultiva, si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano ad acquisire sempre il parere del CUG sui progetti di riorganizzazione, formazione, adozione di forme di flessibilità conciliazione e criteri di valutazione.

Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente, **entro il 30 marzo:**

- in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive;
- sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale;
- sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. La relazione sulla situazione del personale dev'essere trasmessa agli organi di indirizzo politico-amministrativo e all'Organismo Indipendente di Valutazione, ai fini della valutazione della performance dell'amministrazione e di quella individuale del dirigente responsabile.

Al fine di potenziare tale compito, è riconosciuta la facoltà al Presidente del CUG di costituire un **Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione**, allo scopo di rafforzare la funzione di "sensore" del CUG e segnalare, ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti, casi di violenza e discriminazione sul luogo di lavoro.

La direttiva inoltre promuove la realizzazione di una Piattaforma tecnologica che metta in collegamento i CUG nell'ambito di un network nazionale e la collaborazione del Comitato con altri organismi contrattualmente previsti.

Riguardo alla Sezione II- Attuazione e monitoraggio della direttiva, si evidenziano le seguenti novità:

- le amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione della direttiva, anche promuovendo la collaborazione fra CUG, OIV e gli altri Organismi previsti nella direttiva;
- l'amministrazione deve trasmettere al CUG le informazioni relative alla situazione del personale **entro il 1° marzo di ogni anno**, attraverso l'apposito format allegato alla direttiva;
- le amministrazioni devono evidenziare nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della direttiva;



COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Istituzione del Comitato: Determinazione del Coordinamento Generale n. 90 del 21/03/2012: periodo 2012-2016.

1° Rinnovo del Comitato: Provvedimento Amministratore Unico n. 86 del 18/05/2016: periodo 2016-2020.

SEGRETERIA C.U.G. - 0881/762255

E-MAIL - cug@arcacapitanata.gov.it

PEC . - arcacapitanata@pec.arcacapitanata.gov.it

Inoltre, per supportare operativamente le amministrazioni nell'attuazione della direttiva il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità, provvederanno a predisporre:

- una sezione web dedicata alla direttiva;
- l'organizzazione di incontri e riunioni con i direttori generali del personale delle amministrazioni pubbliche, con le Organizzazioni sindacali e i CUG;
- strumenti di monitoraggio sulle relazioni pervenute dai CUG e sui dati trasmessi dalle amministrazioni ai Comitati.

Il Comitato, nel prendere atto del documento in esame, plaude all'iniziativa del Ministro per la Pubblica amministrazione nell'imprimere maggiore forza all'azione del CUG nell'ambito delle organizzazioni pubbliche. A tal fine si attenzionano particolarmente gli ulteriori adempimenti a carico dell'Agenzia e dell'Organismo.

Successivamente le presenti passano all'analisi del Piano azioni positive al fine di individuare gli interventi di prossima attuazione. Unanimemente si conviene di soffermarsi sulle azioni 2 e 4.

La seduta si chiude alle ore 11,30.

Letto, approvato e sottoscritto dai presenti.