
La nuova direttiva della P.C.M. n. 2/2019

Tavolo provinciale dei cug

Sant'Artemio sede della Provincia

Sala Nascimben

Giovedì 23 gennaio 2020 - ore 12.00

Con la collaborazione della Consigliera provinciale di parità

Obblighi fondamentali

La p.a. garantisce (*art. 7, d.lgs. 165/2001*):

- parità e pari opportunità tra uomini e donne
- l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta (*art. 25, codice pari opportunità*) nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza del lavoro
- un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo

Obblighi fondamentali

La p.a. si impegna a (*art. 7, d.lgs. 165/2001*):

- rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno

Adempimenti

Entro il *31 gennaio*, (*sez. I, punto 3.2, direttiva n. 2/2019*)
l'amministrazione aggiorna:

- il piano triennale delle azioni positive

Il piano va allegato al piano della performance

Adempimenti

Entro l'*1 marzo*, (*sez. II, punto 1, direttiva n. 2/2019*)
l'ufficio per la gestione del personale trasmette al cug:

- i dati sul personale utilizzando il format allegato 1 alla direttiva

Adempimenti

Entro il *30 marzo*, (*sez. 1, punto 3.2, direttiva n. 2/2019*)
il cug:

- analizza e verifica i dati sul personale e predispone la relazione sulla situazione del personale contenente anche una sezione sull'attuazione del piano delle azioni positive (format allegato 2 alla direttiva)
- consegna la relazione all'amministrazione e all'organo interno di valutazione (oiv) (3.2)

Adempimenti

L'Oiv (*sez. I, punto 3,2, direttiva n. 2/2019*) valuta la performance complessiva dell'amministrazione e la performance individuale del dirigente responsabile tenuto conto della relazione sulla situazione del personale

Adempimenti

Entro il *30 marzo*, (*sez. I, punto 3, direttiva n. 2/2019*)
l'amministrazione invia la relazione sulla situazione del
personale relativa all'anno precedente:

- ai dipartimenti Funzione pubblica e Pari opportunità
(*monitoraggiocug@funzionepubblica.it*)

Il piano delle azioni positive

L'amministrazione (*sez. 1, punto 3, direttiva n. 2/2019*):

- rimuove le discriminazioni nella gestione del personale in particolare nell'assegnazione degli incarichi e nella corresponsione dei compensi (3.3)
- organizza il lavoro garantendo il benessere lavorativo e la conciliazione dei tempi vita e lavoro (3.4)
- promuove progetti per la mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro (3.4)

Il piano delle azioni positive

L'amministrazione (*sez. 1, punto 3, direttiva n. 2/2019*):

- forma, informa e sensibilizza i dipendenti, compresi i dirigenti, sui temi delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi vita e lavoro (3.5)
- garantisce la partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale uomo donna (3.5)

Compiti del cug

Il cug (*sez. I, punto 3, direttiva n. 2/2019*):

- previene e contrasta ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta (3.6)
- favorisce il miglioramento delle singole prestazioni lavorative e della performance organizzativa (3.6)

Funzioni del cug

Funzione propositiva (*sez. 1, punto 3, direttiva n. 2/2019*):

- partecipa alla redazione dei piani delle azioni positive
- promuove azioni positive per attuare le politiche di conciliazione vita e lavoro e la pari dignità al lavoro (*allegato 2, direttiva n. 2/2019*)
- promuove azioni per il benessere organizzativo, di prevenzione del disagio lavorativo e di contrasto al mobbing

Funzioni del cug

Funzione propositiva (*allegato 2, direttiva n. 2/2019*):

- diffonde conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle soluzioni adottate da altre amministrazioni, anche in collaborazione con la consigliera provinciale di parità

Funzioni del cug

Funzione consultiva (*allegato 2, direttiva n. 2/2019*)

Formula pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione
- piani di formazione
- orario di lavoro, forme di flessibilità
- interventi di conciliazione
- criteri di valutazione del personale
- contrattazione integrativa su temi di competenza

L'amministrazione deve acquisire sempre i pareri del cug
(*3.6, direttiva*)

Funzioni del cug

Compiti di verifica (*allegato 2, direttiva n. 2/2019*):

- analisi dati su composizione del personale per genere, fascia d'età, tipo di contratto, qualifica, livello, posizione organizzativa... (sez. 1)
- analisi dati su misure di conciliazione: flessibilità oraria, part-time, congedi parentali, telelavoro, smart working... (sez. 2)

Funzioni del cug

Compiti di verifica (*allegato 2, direttiva n. 2/2019*):

- analisi dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo (sez. 4)
- analisi dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con valutazione stress lavoro correlato e rischi in ottica di genere, se effettuata (sez. 4)
- esame azioni messe in atto dai nuclei/sportelli d'ascolto, se costituiti, e valutazione loro efficacia (sez. 4)

Funzioni del cug

Compiti di verifica (*allegato 2, direttiva n. 2/2019*):

- analisi obiettivi di pari opportunità inseriti nel piano della performance quale dimensione di performance organizzativa (sez. 5)
- analisi modalità di collegamento tra dimensione di performance organizzativa e valutazione performance individuale dei responsabili (sez. 5)
- analisi modalità di gestione del sistema di misurazione e valutazione in funzione del benessere organizzativo (sez.5)

Funzioni del cug

Compiti di verifica sul piano delle azioni positive

(allegato 2, direttiva n. 2/2019):

- esame stato di attuazione del piano e analisi risultati delle azioni realizzate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità (sez. 3)
- analisi risultati delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo
- analisi dei risultati delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche (mobbing)

Funzioni del cug

Compiti di verifica (*sez. I, punto 3, direttiva n. 2/2019*):

- qualsiasi forma di violenza o discriminazione diretta o indiretta va segnalata alla Consigliera provinciale di parità (il Presidente del cug promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio per la gestione del personale, di un nucleo di ascolto interno)

Il cug svolge un'azione di tutela a favore dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti e molesti nei loro confronti (3.6)

Collaborazione con altri organismi

Collaborazioni con (*sez. 1, punto 3, direttiva n. 2/2019*):

- la consiglieria provinciale di parità
- l'organismo indipendente di valutazione (oiv)
- il responsabile delle risorse umane
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali
- gli altri organismi contrattualmente previsti (3.6)

Strumenti per l'analisi

Questionari:

- di rilevazione delle **esigenze formative** (pag. 56)
- di rilevazione del **benessere organizzativo** (in aggiunta al monitoraggio a cura del nucleo di ascolto interno se costituito)

Buon lavoro