

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Bergamo Est

COMITATO UNICO DI GARANZIA

---

# DIRETTIVA 2/19

“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

# DIRETTIVA 2/19

“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

*«...favorire un più efficace ruolo dei CUG...»*

Concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone.

# CONCETTI CHIAVE

1. Piano Triennale di Azioni Positive
2. Relazione annuale
3. Politiche di gestione del personale
4. Organizzazione del lavoro
5. Mappatura delle competenze professionali
6. Nuovo modello culturale
7. Statistiche sul personale ripartite per genere
8. Funzione consultiva/verifica
9. Collaborazione con altri organismi
10. Rafforzamento dei CUG
11. Collaborazione con altri organismi

# 1. Piano Triennale di Azioni Positive

Obbligo per le PA di predisporre il PTAP, che deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno come allegato al Piano della Performance (Punto 1)

## 2. Relazione annuale

Apposita sezione sull'attuazione del PTAP e, ove non adottato, la segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Deve essere trasmessa anche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

### 3. Politiche di gestione del personale

Ribadisce che le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, evitando penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, a tutti i livelli. Le Amministrazioni devono monitorare gli incarichi conferiti e intervenire attraverso azioni correttive in presenza di differenziali retributivi di genere, dandone comunicazione al CUG.

### 4. Organizzazione del lavoro

Azioni per il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante percorsi informativi e formativi. Ampliamento di orari e modalità flessibili per garantire massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

### 5. Mappatura delle competenze professionali

Promuovere progetti finalizzati quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutto il personale

## 6. Nuovo modello culturale

Percorsi informativi e formativi, a carico dell'Amministrazione anche con il supporto del CUG, per tutti i livelli inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali in quanto protagonisti e promotori del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

## 7. Statistiche sul personale ripartite per genere

Le ripartizioni per genere dovranno contemplare tutte le variabili considerate, comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali

## 8. Rafforzamento dei CUG

Rinnovabilità del mandato dei componenti dei CUG, al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato.

## 9. Funzione consultiva

L'Amministrazione deve chiedere al CUG pareri sui progetti di riorganizzazione, sui piani di formazione, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale.

## 10. Funzione verifica

In ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. I CUG sono importanti sensori di malessere collegato alla violenza e alla discriminazione e possono promuovere la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato all'interno dell'amministrazione.

## 11. Collaborazione con altri organismi

Il CUG collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, con la Consigliera di parità, con la Consigliera di fiducia, ove sia stata nominata, con l'OIV, il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

# Relazione annuale (pag.15)

Entro il **1 Marzo**, l' Amministrazione trasmette al CUG, secondo un format predefinito:

- analisi quantitativa del personale;
- retribuzioni medie
- descrizione azioni realizzate nell'anno precedente (spese, risorse, etc...);
- indicazione dei risultati raggiunti
- Descrizioni azioni da realizzare successivi (spese, risorse, etc...)
- bilancio di genere

Entro il **30 Marzo**, il CUG trasmette al Dip.to della Funzione pubblica e Dip.to Pari Opportunità :

- analisi quantitativa del personale;
- retribuzioni medie
- descrizione azioni realizzate anno precedente (spese, risorse, etc...);
- indicazione dei risultati raggiunti
- Descrizioni azioni da realizzare successivi (spese, risorse, etc...)
- bilancio di genere