

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

AL PRESIDENTE ADSP DEL MAR TIRRENO CENTRALE

Avv. Andrea Annunziata

AL SEGRETARIO GENERALE

Arch. Giuseppe Grimaldi

AL DIRIGENTE DELL'UFFICIO AA.GG,

RISORSE UMANE E SEGRETERIA

dott.ssa Maria Affinita

ALL'OIV

Dott. Gaetano Musella

CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA CITTA METROPOLITANA DI NAPOLI

Dott.ssa Isabella Bonfiglio

CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA RPROVINCIAI SALERNO

Dott.ssa Anna Petrone

PARERE NR. 1/2023

PARERE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA SULLE SOTTOSEZIONI DEL REDIGENDO "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023- 2025 – ANNUALITA' 2023" RICHiesto IN DATA 24.01.2023 – ESITO SEDUTE STRAODINARIE DEL 27.01.-1°.02.2023

PREMESSA

Il CUG, nell'ambito dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica opera con l'obiettivo di favorire le azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per la sensibilizzazione e diffusione di una cultura di pari opportunità, per il monitoraggio dell'equilibrio di genere, la valorizzazione delle differenze e per la conciliazione vita-lavoro.

Come previsto dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari opportunità del 4 marzo 2011 aggiornata dalla Direttiva 2/2019 emanata in data 26 giugno 2019, avente per oggetto "Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", i cd. "Piani delle azioni positive" rientrano sia nella attività propositiva che in quella consultiva assegnate al CUG ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e dell'art. 21 della L. 183/2010 (cd. Collegato Lavoro) che,

NAPOLI
Piazzale Pisacane
80133 Napoli - ITALY
T. (+39) 081 2283111 - F. (+39) 081 206888
segreteria@porto.napoli.it
PEC protocollo@cert.porto.na.it
www.porto.napoli.it

SALERNO
Via Roma, 29
84121 Salerno - ITALY
T. (+39) 089 2588111 - F. (+39) 089 251450
autorita@porto.salerno.it
PEC autportsa@pec.porto.salerno.it
www.porto.salerno.it

CASTELLAMMARE DI STABIA
Piazza Incrociatore S. Giorgio, 4
80053 Castellammare di Stabia (NA) - ITALY
Codice Fiscale: 95255720633

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.lgs. 165/2001, ha introdotto l'obbligo del benessere organizzativo nelle amministrazioni pubbliche.

Di recente è intervenuto il Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, recante *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, il quale ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che godevano prima di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento.

In particolare, con il DPR n. 81 del 24 giugno 2022, contenente il *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*, sono stati soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di attività e organizzazione, gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle disposizioni ivi elencate, fra i quali quelli afferenti il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) ed il Piano di Azioni Positive (PAP).

Permangono le prerogative riconosciute ai CUG con riferimento ai compiti propositivi, consultivi e di verifica di cui alla sopra citata normativa in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A.

OSSERVAZIONI

Il PIAO ha un contenuto programmatico triennale e, come evidenziato nella proposta in esame, la programmazione del triennio tiene conto dell'introduzione del lavoro agile e di una sua necessaria implementazione.

Le azioni legate alle pari opportunità, da questo punto di vista, sono dunque oggi rivolte a garantire la possibilità di fruizione di strumenti di flessibilità oraria o di lavoro da remoto ad un numero maggiore di dipendenti per favorire condizioni di benessere lavorativo e la conciliazione vita-lavoro.

Per quanto concerne la sottosezione relativa alle azioni positive, esse hanno come scopo principale l'applicazione concreta delle pari opportunità, nonché la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione all'interno dell'ADSP del Mar Tirreno Centrale.

In funzione, dunque, di tali obiettivi generali, il CUG, al quale compete una funzione propositiva e consultiva, nonché poi di verifica in ordine all'attuazione delle azioni positive individuate nella programmazione definita dall'Ente, ha esaminato le Azioni contenute nell'apposita sezione del redigendo PIAO e quanto previsto in tema di Lavoro agile, ed esprime il seguente:

NAPOLI
Piazzale Pisacane
80133 Napoli · ITALY
T. (+39) 081 2283111 · F. (+39) 081 206888
segreteria@porto.napoli.it
PEC protocollo@cert.porto.na.it
www.porto.napoli.it

SALERNO
Via Roma, 29
84121 Salerno · ITALY
T. (+39) 089 2588111 · F. (+39) 089 251450
autorita@porto.salerno.it
PEC autportsa@pec.porto.salerno.it
www.porto.salerno.it

CASTELLAMMARE DI STABIA
Piazza Incrociatore S. Giorgio, 4
80053 Castellammare di Stabia (NA) · ITALY

Codice Fiscale: 9525720633

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

PARERE

In considerazione della recente nomina del CUG e tenuto conto dell'imminente scadenza del termine di adozione del PIAO in oggetto, si esprime parere favorevole al testo proposto, chiedendo la parziale modifica o un successivo aggiornamento del PIAO per l'integrazione e l'inserimento delle misure sotto riportate:

➤ **INTEGRAZIONE SOTTOSEZIONE "PROGRAMMAZIONE LAVORO AGILE (POLA)".**

Azioni:

- a) Valutazione di introdurre nella sottosezione relativa al POLA una previsione della facoltà dell'Amministrazione di ammettere al lavoro agile un numero di dipendenti superiore a quello previsto. In particolare, per quanto riguarda le condizioni personali relative all'insorgenza di stati di necessità legati a particolari cure e terapie e/o eventi morbosi, proprie e dei propri familiari, e di gravidanza (non oltre l'inizio del periodo di astensione obbligatoria preparto), si propone che i dipendenti possano presentare in ogni momento apposita istanza di adesione, preventivamente approvata dal Dirigente dell'Ufficio di appartenenza, che sarà valutata dal Segretario Generale.

Obiettivo: conciliazione lavoro /tempi di vita

Uffici coinvolti: tutti gli Uffici, Segretario Generale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica: decorrenza immediata

- b) Valutazione da parte dell'Amministrazione della opportunità di modificare il criterio percentuale della misura di applicazione del lavoro agile, prevedendone l'adozione con riferimento non già al singolo Ufficio, ma all'organico dell'ADSP nella sua interezza.

In ogni caso, in relazione a quanto sopra, attesa la recente adozione del POLA e, dunque, la fase "sperimentale" dello stesso, si auspica che il processo di dematerializzazione già in corso possa consentire di incrementare la misura percentuale del ricorso al lavoro agile, in un'ottica di maggior conciliazione tempi di vita/lavoro; ciò ai fini dell'implementazione del benessere lavorativo con inevitabili ricadute sulla componente motivazionale del personale, portando, in costanza di indici positivi di performance, al 30% la misura percentuale del ricorso al lavoro agile entro il 2025.

Obiettivo: conciliazione lavoro /tempi di vita

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

Uffici coinvolti: tutti gli Uffici, Ufficio AA.GG. Risorse Umane e Personale e Segretario Generale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica: 2023 -2025

- **INTEGRAZIONE AZIONE POSITIVA N. 1 PROMUOVERE IL RUOLO E L'ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.**

Azioni:

- a) programmazione di un calendario annuale di consultazioni con il CUG;
- b) promozione dell'informazione e la visibilità del CUG mediante supporti informatici interni ed incontri specifici;
- c) messa a disposizione di risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, let. d), del d.lgs. 165/2001¹;
- d) integrazione del Piano della Performance dell'Ente con specifiche previsioni per le attività del CUG, **in coerenza con il punto 3.1.3 della Direttiva del 4/3/2011 "Le amministrazioni tengono conto dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno del CUG (per esempio ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro)"**.

Obiettivo: rafforzamento del CUG e delle attività e funzioni di competenza.

Uffici coinvolti: CUG, Ufficio AA.GG. Risorse Umane e Personale e Segretario Generale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica: entro il 2023

- **INTEGRAZIONE AZIONE POSITIVA N. 5/NUOVA PROPOSTA AZIONE POSITIVA: QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.**

Azioni:

- a) Atteso l'intendimento espresso dall'Amministrazione al paragrafo 4, punto 5 del PIAO di sottoporre al personale un questionario volto alla rilevazione del grado di benessere

¹ "...Nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, let. d), del d.lgs. 165/2001..."



*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

organizzativo, il CUG si rende disponibile sia in funzione consultiva, sia in termini di supporto relativamente all'analisi e interpretazione dei dati.

Obiettivo: rafforzamento del CUG e coinvolgimento di tutto il personale in maniera attiva e partecipativa per un'analisi dei dati e di indicatori che consentano una chiara lettura del clima organizzativo dell'Ente.

Uffici coinvolti: tutti gli Uffici, tutti i dipendenti

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica: entro il 2023

➤ **INTEGRAZIONE AZIONE POSITIVA N. 3 FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI A CORSI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE.**

Azioni:

- a) Promozione di una formazione rivolta ai componenti del CUG, programmando percorsi su tematiche specifiche (ruolo e compiti dei/delle componenti del Comitato), sull'acquisizione di competenze trasversali e di tematiche individuali in base alle esigenze specifiche.

Obiettivo: formazione dei componenti del CUG

Uffici coinvolti: Ufficio AA.GG. Risorse Umane e Personale, Professionisti nella formazione ed esperti che operano sul territorio regionale e nazionale

A chi è rivolto: a tutti/e i/le componenti del CUG

Tempistica: 2023-2024

➤ **NUOVA PROPOSTA AZIONE POSITIVA: PROMUOVERE LA CONOSCENZA DEL CUG**

Azioni:

- a) Promuovere la conoscenza del CUG anche garantendo la partecipazione di 1/2 dipendenti a rotazione alle sedute calendarizzate di cui alla lettera a) dell'azione positiva n. 1;
- b) Promuovere la conoscenza del CUG anche attraverso l'adesione alla RETE dei CUG promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per lo scambio di esperienze, competenze e buone prassi.

Obiettivo: conoscenza e rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di garanzia.

Uffici coinvolti: CUG, Ufficio AA.GG. Risorse Umane e Personale



*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica: 2023

Tali azioni positive sono state individuate in coerenza con quanto già espresso in precedenza con riferimento al lavoro agile, con parere espresso in data 03.02.2022.

In attesa di un positivo accoglimento della richiesta, si porgono cordiali saluti.

IL CUG
dell'AdSP del Mar Tirreno Centrale

IL PRESIDENTE
Avv. Rossella Iandolo