



COMUNE DI COLOBRARO

(Provincia di Matera)



Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

VERBALE N. 3-2020

L'anno duemilaventini, il mese di marzo, il giorno tre, alle ore 09:30, il Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Colobraro,

COMPONENTE	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
Rinaldi Antonio	Presidente	X	
Lista Giovanna	Componente	X	
Tito Egidio	Componente	X	

così come nominati con decreto n. 1 prot. n. 286 del 21.01.2020, si è riunito a seguito di convocazione disposta con nota prot. n. 915 del 02.03.2020.

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante la Sig. Lista Giovanna.

All'ordine del giorno sono posti i seguenti argomenti:

1	Definizione delle linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa parte normativa 2020/2022 e parte economica 2020
2	Parere sullo schema di Piano di formazione per l'anno 2020
3	Presa d'atto delle informazioni di cui alla direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, Sezione II, trasmesse con nota prot. n. 719 del 19.02.2020

Visti gli atti inerenti gli argomenti all'ordine del giorno, dopo breve discussione, con voti unanimi favorevoli, espressi per alzata di mano, il Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni provvede all'adozione dei seguenti atti:

1. Definisce le linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa parte normativa 2020/2022 e parte economica 2020, come segue:

parte normativa:

- ✓ di implementare il sistema contrattuale allo scopo di assicurare la remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro all'interno dell'ente;
- ✓ di applicare il sistema di misurazione e valutazione in attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 150/2009;
- ✓ di creare i percorsi ambientali e relazionali allo scopo di consentire all'Ente di incrementare sotto il profilo qualitativo e quantitativo i servizi;
- ✓ di implementare l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, costituendo una delle fasi del ciclo di gestione della performance;
- ✓ di conseguire il miglioramento e la maggiore efficienza dell'organizzazione dell'azione amministrativa;
- ✓ di perseguire la razionalizzazione e la trasparenza dell'azione amministrativa;
- ✓ di conseguire l'economicità e la finalizzazione della gestione dell'Ente;
- ✓ di perseguire l'azione per obiettivi e risultati con valore aggiunto dell'e-governement;
- ✓ di introdurre nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- ✓ di sperimentare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o *smart working*);
- ✓ inserire forme di lavoro flessibile per il migliore utilizzo delle risorse umane;

parte economica:

- ✓ di utilizzare il fondo delle risorse accessorie nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;

- ✓ di collegare la premialità relativa alla performance organizzativa ed individuale esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, da attivare in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale, non consentendo l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - ✓ di riconoscere le indennità per particolari condizioni di lavoro, da attribuire al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano esposizione a situazioni di rischio;
 - ✓ di riconoscere i compensi per specifiche responsabilità, da attribuire sussistendo il conferimento delle posizioni di specifica responsabilità;
 - ✓ di attivare progressioni economiche orizzontali;
2. Esprime parere favorevole sullo schema di Piano di formazione per l'anno 2020, in atti, giusta nota prot. n.660 del 14.02.2020, invitando l'Ente:
- ✓ a promuovere e incrementare la crescita professionale del personale dipendente, soprattutto in vista dell'ingresso nella struttura di nuove risorse umane;
 - ✓ a considerare che l'importanza della formazione del personale degli Enti locali si accresce ogni giorno di più e che deve servire alla Pubblica Amministrazione per imparare a dialogare, in forma sempre autorevole, ma con apertura, efficacia, disponibilità;
 - ✓ a dedicare momenti speciali alla formazione riguardante le norme e le metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, per l'attivazione della trasparenza e dell'equità, della ragionevolezza, dell'indipendenza e dell'imparzialità dell'azione del pubblico dipendente a servizio dell'Ente di appartenenza;
 - ✓ a cooperare in materia di pari opportunità con la Consigliera Regionale di Parità;
3. Prende atto delle informazioni di cui alla direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, Sezione II, trasmesse con nota prot. n. 719 del 19.02.2020, indicanti:
- ✓ l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
 - ✓ l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
 - ✓ la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
 - ✓ l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
 - ✓ la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
4. Analizza le informazioni trasmesse con nota prot. n. 719 del 19.02.2020 e verifica il loro contenuto, la loro attendibilità e congruità, con esito positivo;
5. Ricorda che le informazioni di cui al precedente punto 3) dovranno confluire integralmente nella relazione che questo CUG predisporrà entro il 30.03.2020 per la successiva presentazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo, invio al Dipartimento della funzione pubblica, al Dipartimento per le pari opportunità e all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), in quanto rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

La riunione alle ore 10:00.

Letto, confermato e sottoscritto.

<p>Il Presidente (Geom. Antonio Rinaldi)</p>		<p>Il Segretario (Sig.ra Giovanna Lista)</p>
---	---	---