

COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

RELAZIONE ANNO 2019

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) è stato istituito ai sensi dell' art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010.

Si tratta di un organismo che sostituisce, unificandone le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico per il contrasto del fenomeno del mobbing, ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dirigente e non dirigente, titolare di competenze che comprendono non soltanto le discriminazioni legate al genere, ma tutti i cosiddetti "fattori di rischio" che la legislazione e la giurisprudenza comunitarie hanno enunciato nel tempo legati a fattori quali età, razza, orientamento sessuale, lingua, disabilità, origine etnica.

Il C.U.G. è formato da componenti rappresentanti dell'amministrazione e designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un numero di supplenti.

Come specificato all' art. 3.2 della Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, il CUG all'interno dell'Ente esercita, funzioni di monitoraggio, propositive, consultive e di verifica in merito al contrasto a pratiche discriminatorie e di mobbing nel contesto lavorativo, perseguendo principalmente i seguenti obiettivi:

- Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica o di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Successivamente, la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la P.A. e dal Sottosegretario per le pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", ha introdotto misure rafforzative delle funzioni del C.U.G.; in particolare, per quanto concerne la funzione propositiva in capo al comitato, è stato inteso riconoscere maggiore rilievo alla predisposizione di azioni volte al benessere lavorativo all'interno dell' Ente; la stessa direttiva ha previsto, altresì, che *"nell'ambito della propria disponibilità di bilancio le amministrazioni mettano a disposizione del CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall' art. 57, comma 1, lettera d) del Decreto Lgs. 165/2001"*.

La presente relazione sulla condizione del personale, adempimento in capo al Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", come integrata dalla direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, riveste il duplice obiettivo di fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso

costituisce uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

DATI SUL PERSONALE

I dati di seguito riportati, riferiti al 31/12/2019, sono tratti da tabelle fornite dagli dall' Area Risorse umane, ed allegate alla presente quale parte integrante del presente documento.

Procedendo alla **analisi quantitativa** del personale si riscontra un totale di 719 dipendenti dei quali Maschi n. 478 (66,5%) e Femmine n. 241 (33,5 %).

Detta ripartizione, rispetto alle singole categorie, è la seguente:

Categoria A Totale n 2

Maschi n. 2 (100 %)

Femmine n. 0

Categoria B Totale n. 112

Maschi n. 87 (77,7 %)

Femmine n. 25 (22,3%)

Categoria C Totale n. 310

Maschi n. 209 (67,5%)

Femmine n. 101 (32,5%)

Categoria D Totale n. 186

Maschi n. 114 (61,3 %)

Femmine n. 72 (38,7 %)

Il personale femminile, sulla scorta dei dati forniti dai competenti uffici dell' Area Risorse Umane, risulta così distribuito:

Segretario Generale

Totale n. 6 unità

Cat B : n. 1

Cat. C: n. 1

Cat. D: n. 4

Direttore Generale

Totale n. 9 unità

Cat B : n. 1

Cat. C: n. 3

Cat. D: n. 5

Area Amministrativa Edilizia Istituzionale, Mobilita' E Viabilita' -

Totale n. 39 unità

Cat B : n. 6

Cat. C: n. 16

Cat. D: n. 16

Fascia Dirigenziale: n. 1

Area Affari Istituzionali, Gare, Stazione Unica Appaltante / Vicesegretario

Totale n. 51 unità

Cat. B : n. 9

Cat. C: n. 22

Cat. D: n. 19

Fascia Dirigenziale: n. 1

Area Avvocatura

Totale n. 6 unità

Cat. C: n. 1

Cat. D: n. 5

Area Tecnica Pianificazione Territoriale, Urbanistica, Sviluppo, Valorizzazione E Tutela Ambientale

Totale n. 28 unità

Cat. B : n. 3

Cat. C: n. 8

Cat. D: n. 17

Area Risorse Umane, Innovazione E Qualita' Dei Servizi, Pari Opportunita'

Totale n. 30 unità

Cat. B : n. 1

Cat. C: n. 16

Cat. D: n. 12

Fascia Dirigenziale: n. 1

Area Servizi Finanziari

Totale n. 20 unità

Cat. C: n. 10

Cat. D: n. 9

Fascia Dirigenziale: n. 1

Area Tecnica Edilizia Istituzionale, Mobilita' E Viabilita' -

Totale n. 27 unità

Cat. B : n. 1

Cat. C: n. 6

Cat. D: n. 18

Fascia Dirigenziale: n. 2

Corpo Polizia Metropolitana

Totale n. 24 unità

Cat. B : n. 3

Cat. C: n. 17

Cat. D: n. 3

Fascia Dirigenziale: n. 1

Direzione Pianificazione Strategica E Politiche Comunitarie

Totale n. 2 unità

Cat. C: n. 1
Cat. D: n. 1

Categoria Dirigenziale a tempo indeterminato Totale n. 20

Maschi n. 13 (65 %)
Femmine n. 7 (35 %)

Posizioni Organizzative

Maschi n. 60 (59,4%)
Femmine n. 41 (40,6 %)

I suddetti dati rivelano che il personale maschile dell' Ente prevale su quello femminile; sorvolando sui dati relativi alla Categoria A, ininfluenti dal punto di vista della presente analisi, la distinzione più significativa appare dalle percentuali riferite alla categoria B, la meno remunerata, nella quale si rileva una massiccia presenza maschile; tale dato dipende in parte dalle attività riconducibili a tale categoria, ovvero la sorveglianza stradale; nei quadri Dirigenziali la presenza maschile prevale sia nella Categoria "Coordinatori d' Area" sia nella categoria "Dirigenti" ; rispetto ai dati sulle Posizioni Organizzative, essi rilevano una presenza femminile, anche se di poco, maggiore.

MISURE DI CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In merito alle misure di conciliazione – Part/time, e strumenti di flessibilità – si rivela a maggioranza la fruizione da parte delle lavoratrici. Analizzando i dati relativi all' utilizzo di tali istituti, emerge che sono fruiti da poco più del 40% della forza lavoro (302 dipendenti su 719 totali), dei quali , se si esclude la **flessibilità oraria**, per la quale su 114 fruitori, 80 sono uomini (70,2 %) e 34 sono donne (29,8%), il part-time, i congedi parentali e la legge 104 sono utilizzati per la maggioranza da donne, come di seguito indicato, in forma disaggregata:

Part time Totale: 24

Maschi n. 7 (29,2%)
Femmine n. 17 (70,8)

Congedi Parentali Totale n. 40

Maschi n. 19 (47,5%)
Femmine n. 21 (52,5)

Legge 104/1992 Totale n. 124

Maschi n. 55 (44,35%)
Femmine n.69 (55,65)

Dai dati riportati emerge che la misura di conciliazione maggiormente utilizzata è quella consentita dalla L. 104/1992, nella quale vi è una significativa prevalenza di lavoratrici; sostanziale equilibrio è riscontrabile nei congedi parentali, mentre il part time viene fruito in misura decisamente maggiore da parte delle donne. Andrebbero a tal proposito analizzate le motivazioni di tali risultanze, al fine di ricercare le ragioni per le quali le donne ricorrono maggiormente a strumenti che consentono di ritagliare una parte di orario lavorativo a favore delle cure ed assistenza parentali.

PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

1) Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020

Con Delibera n. 88/2018 la Città Metropolitana di Napoli, in applicazione del D. Lgs. n. 11 aprile 2006 n. 198, recante: "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 Legge 28 novembre 2005 n. 246", e della Direttiva Ministeriale della Funzione Pubblica del 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", adotta il Piano Triennale di Azioni Positive.

Obiettivi prioritari del Piano sono stati individuati nella rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità sul lavoro; nella promozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro; attuazione di misure volte a favorire il benessere organizzativo; implementazione della partecipazione femminile nei ruoli e nelle posizioni organizzative in cui sono sottorappresentate; promozione della cultura di genere; valorizzazione delle politiche di pari opportunità con riferimento all'intero territorio della Città Metropolitana.

Il Piano triennale delle azioni Positive 2018/2020 riporta l'analisi dell'organico della Città Metropolitana di Napoli in un'ottica di genere, dal quale emerge che alla data del 1 gennaio 2018 il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio 2018 è pari a n. 718 unità, delle quali complessivamente la presenza femminile nell'Ente è al 35% per un totale di n. 235 unità inclusa la dirigenza, tenuto conto del ridimensionamento apportato all'organico dell'Ente in applicazione della L. n. 56/2014 e della L. 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di stabilità 2015).

Le Azioni Positive da attivare nel triennio sono state rivolte soprattutto a monitorare e verificare l'impatto dell'orario di lavoro sulle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro con particolare riguardo alle problematiche connesse alla cura di genitori o parenti non autosufficienti; a particolari situazioni di diversa abilità e/o a situazioni di forte criticità legate alla salute; alla concomitanza di più situazioni di difficile gestione (pendolarità e cura di bambini e non autosufficienti). Il piano ha, inoltre, previsto di effettuare ricerche sulla condizione di benessere lavorativo all'interno dell'ente mediante somministrazione al personale di questionari per rilevare il benessere organizzativo; di potenziare le sinergie e il confronto con le Amministrazioni comunali sul territorio per stimolare azioni sul tema delle pari opportunità.

Altre azioni presenti nel piano sono monitorare, in un'ottica di genere, i percorsi di accesso e di carriera, l'attribuzione di incarichi ed indennità, la formazione e la mobilità dei dipendenti; diffondere il rapporto annuale sullo stato del personale in ottica di genere ed altresì di utilizzare la leva formativa per lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici nell'ottica del riequilibrio di genere.

L'Ente, inoltre, ha confermato le iniziative di natura culturale – celebrativa, intraprese ogni anno, in occasione della giornata mondiale dell'8 marzo e del 25 novembre, con distribuzione di materiale informativo sui progetti in materia di promozione delle pari opportunità, nonché sugli strumenti di sostegno alle pari opportunità.

Appare opportuno menzionare che all'interno della Amministrazione è presente la figura della **Consigliera di Parità**, che riveste ruolo e funzione di pubblico ufficiale nel contrasto alle discriminazioni sui luoghi di lavoro pubblici e privati, inclusa la Città Metropolitana di Napoli. La Consigliera partecipa in maniera significativa alle riunioni del C.U.G., in considerazione della esperienza e della vasta conoscenza in materia di lotta alla disparità tutela delle pari opportunità, ritenute utili nella predisposizione di azioni mirate alla salvaguardia ed alla tutela delle pari opportunità.

Nel 2019 non risultano pervenute al C.U.G., segnalazioni di mobbing o di malessere organizzativo; tale dato può essere interpretato come segnale di un clima organizzativo complessivamente positivo.

2) Commissioni di concorso

Anche nella nomina delle commissioni di concorso impegnate nelle selezioni di personale ai fini del reclutamento, l' Ente ha rispettato la composizione in base al genere. Nel corso del 2019 sono state nominate con Determinazioni Dirigenziali numerose commissioni esaminatrici, sia per la realizzazione di procedure di mobilità, sia per i Concorsi, nonché della assegnazione di incarichi di Posizioni Organizzative.

FORMAZIONE

La Città Metropolitana predispose annualmente il Piano della Formazione sulla scorta delle verifiche sulle tematiche volte a consentire che i dipendenti acquisiscano conoscenze utili non solo nello svolgimento delle compiti e funzioni di propria competenza ma anche volte alla diffusione di principi trasversali a tutte le attività dell' ente.

Dai dati forniti dagli uffici competenti in materia di formazione del personale, si rileva che tra i partecipanti sono presenti entrambi i generi, anche se in misura diversificata, attribuibile probabilmente al differente interesse nutrito nei confronti delle tematiche affrontate.

Per quanto riguarda l' inserimento nei corsi di formazione a domanda individuale, nel corso del 2019 il personale maschile ha inoltrato richiesta in misura sensibilmente maggiore rispetto a quello femminile.

Su un totale di n. 188 dipendenti richiedenti nulla osta, 71 sono donne (37,8 %) e 117 sono uomini (62,2 %).

L' Ente ha attivato Corsi di “*Primo soccorso e prevenzione incendi*” al quale hanno partecipato 37 dipendenti, dei quali 12 donne (32,4%) e 25 uomini (76,6%); “*Anticorruzione e trasparenza*” che vede una sostanziale equità di partecipazione, dal momento che su 78 partecipanti 38 sono donne (48,7 %) e 40 sono uomini (51,3%); “*Lead auditor*” per il quale la presenza maschile è molto più alta rispetto a quella femminile: su 29 partecipanti 6 sono donne (20,7%) e 23 sono uomini (79,3%); ai corsi nell'ambito del “*Valore PA*”, si registra partecipazione a prevalenza femminile: su 48 partecipanti 28 sono donne (58,3 %) e 20 sono uomini (41,7%).

BILANCIO DI GENERE

Con il termine bilancio di genere, o gender budgeting, si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione. Tra le proposte del CUG, è prevista la elaborazione del Bilancio di genere.

DIVARIO RETRIBUTIVO

Il personale femminile, rispetto a quello maschile, percepisce una retribuzione inferiore in particolare per quanto riguarda le categorie B e C, contrariamente ai riscontri in relazione della categoria D ed in quella Dirigenziale, all'interno della quale i dirigenti donne percepiscono retribuzioni superiori rispetto a quelle dei dirigenti uomini.

BENESSERE LAVORATIVO

Il Comitato di Garanzia della Città metropolitana di Napoli nel corso del mese di gennaio 2019 ha disposto di somministrare a tutti i dipendenti dell' Ente un questionario di rilevazione del benessere lavorativo, al fine di rilevare dati e informazioni in merito alle condizioni lavorative. Detta rilevazione è il frutto di valutazioni da parte del comitato della opportunità di acquisire informazioni utili su eventuali situazioni di disagio vissute dal personale, nei confronti delle quali intervenire con misure mirate. Il questionario è previsto in totale anonimato per quanto attinente a dati identificativi

del dipendente, e nel contempo ha incluso talune informazioni, tra le quali l'appartenenza di genere, la fascia di età, il titolo di studio, al fine di ottenere una reportistica di maggiore efficacia. Dai dati raccolti, che hanno rivelato una risposta del circa 30% alla iniziativa, è emerso che le maggiori criticità espresse sono da individuare nelle discriminazioni di genere, nei ritmi di lavoro troppo intensi, nei rapporti poco sereni con i colleghi di lavoro e con il Dirigente, nella non piena condivisione degli obiettivi con la Direzione di appartenenza. Preso atto di tali risultanze, il Comitato ha considerato l'ipotesi di avviare, in collaborazione con la Consiglieria di parità della Città Metropolitana di Napoli, dei percorsi di formazione da destinare in primis ai Dirigenti, sui temi delle pari opportunità ed altresì sulle novità introdotte dalla Direttiva 2/2019 del Ministro per la P.A. e del Sottosegretario per le pari opportunità, al fine di consentire al C.U.G. di attivarsi alla luce delle linee di indirizzo contenute nella citata Direttiva in materia di pari opportunità, promozione della parità di genere, valorizzazione del benessere dei lavoratori e contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Nelle riunioni il C.U.G. si è avvalso del contributo della Consiglieria di Parità e di personale medico specializzato nel trattamento di effetti psicosomatici e danno delle donne vittime di discriminazioni sui luoghi di lavoro. A tal proposito, si rileva il significativo contributo offerto dal dr. Paolo Pappone, dirigente della Unità Antimobbing/ASL NA1, sia per l'apporto tecnico/scientifico, sia in termini di testimonianze di casi di lavoratrici discriminate che si sono rivolte al dr. Pappone ai fini di ottenere sostegno nella lotta alla discriminazione subita sui luoghi di lavoro. L'apporto del dr. Pappone è stato molto significativo nella predisposizione del questionario sul benessere amministrativo somministrato ai dipendenti dell'Ente, suggerendo quesiti maggiormente efficaci ai fini della acquisizione dei dati utili alla rilevazione del benessere organizzativo stesso.

PERFORMANCE

La L. n. 56 del 7 aprile 2014 ha istituito le Città Metropolitane, definendone finalità e funzioni; in merito a queste ultime, l'art. 1 comma 85, lettera f), ha disposto che tra quelle fondamentali in capo alla Città Metropolitana rientri il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale

Nel Piano della Performance della Città Metropolitana di Napoli, nel rispetto dei principi sanciti da direttive comunitarie, dalla normativa legislativa e statutaria, l'Ente si prefigge di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso e il trattamento sul lavoro, nonché nello sviluppo professionale, impegnandosi a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la parità tra sessi attraverso:

- a) l'adozione di iniziative di formazione rivolte a donne;
- b) la sensibilizzazione dei dipendenti, uomini e donne, al tema delle pari opportunità anche attraverso l'inserimento in corsi di formazione, di modelli relativi alle tematiche delle pari opportunità;
- c) l'adozione di specifiche misure di flessibilità dell'orario di lavoro in presenza di particolari situazioni personali o familiari compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Amministrazione e sulla base di accertata documentazione;
- d) l'adeguamento dell'organizzazione e della strumentazione necessaria a sostenere lo sviluppo delle politiche di pari opportunità anche ai fini della realizzazione delle specifiche previsioni statutarie.

OPERATIVITA'

Il C.U.G. della Città Metropolitana di Napoli è stato istituito con Determinazione Dirigenziale n. 1217 del 23 febbraio 2018; la sua attuale composizione, disposta con Determinazione Dirigenziale n. 6265 del 12/10/2018, viene di seguito riportata:

In rappresentanza dell' Amministrazione:

Anna Capasso - Presidente

Maurizio Bertolotto - Vicepresidente

Concetta Graziano - Effettivo

Alessandra Palumbo - Effettivo

Vincenzo Romano - Effettivo

Giuliana Camardella - Supplente

Annamaria Fontanarosa - Supplente

Lucio Grande - Supplente

In rappresentanza della parte sindacale

Renata Monda - DIREL

Marisa Attanasio CGIL

Debora Troncone CISL

Maria Alessandra De Francesco UIL

Candida Manna CSA

Le nomine sono state effettuate a seguito di attivazione di procedure di interpello rivolto a tutto il personale dell' Ente al quale è stato richiesto di allegare il proprio CV e di segnalare in merito a personali conoscenze, esperienze e attitudini nell' ambito delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni. In fase di individuazione dei componenti del comitato è stata data priorità alla tutela della parità di genere.

Il C.U.G. è dotato di un proprio Regolamento, approvato con Delibera di Giunta Provinciale n. 944/2013.

Il C.U.G. non dispone di stanziamenti specifici di bilancio

Il C.U.G. ha una casella di posta elettronica dedicata, ma manca di uno spazio web in intranet; sarebbe auspicabile renderne possibile la predisposizione al fine di creare uno strumento che consenta confronto sulle tematiche afferenti le competenze del comitato ed altresì la condivisione di verbali, relazioni, ecc.

Nel corso del 2019 il comitato si è riunito per discutere, in particolare,

- sulla individuazione dei temi in materia di pari opportunità ai fini della predisposizione di corsi di formazione destinati a Dirigenti e dipendenti dell' Ente;
- sulla scelta delle azioni da promuovere a seguito dei risultati della somministrazione del questionario di benessere lavorativo;
- sulla possibilità di predisporre un Fondo di solidarietà, sempreché ne sussistano i presupposti economico/finanziari, volto a sostenere reali ed effettive situazioni di disagio economico e a stanziare un contributo al trasporto locale per consentire un più agevole raggiungimento del luogo di lavoro ai pendolari;
- attivare misure a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro destinate ai dipendenti genitori di minori entro i 14 anni, in concomitanza con i periodi di chiusura delle attività scolastiche (campi scuola, forme di congedi mirati ecc).

Ai fini della migliore realizzazione delle suddette azioni il comitato interagirà con gli uffici competenti (ad esempio uffici con competenza in materia finanziaria o di gestione del patrimonio immobiliare ecc)

Nelle riunioni il C.U.G. si è avvalso del contributo della Consigliera di Parità, in particolare in merito a suggerimenti sulla attivazione di azioni di contrasto alle discriminazioni di genere e sulla individuazione di tematiche di genere di maggiore interesse da inserire all'interno di corsi di formazione su temi legati alle Pari Opportunità sui luoghi di lavoro; il C.U.G. si è, inoltre, avvalso di personale medico specializzato nel trattamento di effetti psicosomatici a danno delle donne

vittime di discriminazioni sui luoghi di lavoro, come già rappresentato nel paragrafo riferito al benessere organizzativo.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Al fine di migliorare il contributo del CUG all'interno dell' Ente, si propongono le seguenti azioni, da realizzare in sinergia con i diversi uffici dell' Ente:

1. Individuare strategie tese a favorire il ricorso a tutte le possibili forme di flessibilità e articolazione oraria, quali misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
2. Rafforzare la collaborazione del CUG con l'ufficio competente in materia di pari opportunità in merito alle attività consultive, propositive e di verifica;
3. Promuovere una maggiore partecipazione al Questionario del benessere lavorativo attraverso una comunicazione mirata alla diffusione e condivisione dei dati;
4. Continuare la azione di promozione nel lavoro agile;
5. Costituire un gruppo di lavoro intersettoriale (in collaborazione con gli uffici dell' Area Finanziaria e delle Risorse Umane) volto alla elaborazione del bilancio di genere;
6. Prevedere l'inserimento di obiettivi di bilancio connessi al ruolo e funzioni del CUG anche in connessione con le strutture interne competenti per materia (Ufficio Pari opportunità, Consigliera di parità);
7. Inserire obiettivi di pari opportunità tra gli obiettivi trasversali, attivando una fase di condivisione e consultazione con la RSU e gli uffici delle Risorse Umane;
8. Predisporre un aggiornamento del regolamento del CUG alla luce della richiamata Direttiva 2/2019;
9. Analizzare i dati retributivi in collaborazione con la Direzione Giureco.