



Dipartimento Funzione Pubblica
Ufficio per la valutazione della performance

***Pari Opportunità
e
Pubblica Amministrazione***

cons. Marco De Giorgi
Direttore Generale

Perché la nuova Direttiva?



Aggiornamento normativo

Più di 10 anni fa: la Direttiva n. 23 maggio 2007 seguita dalla Direttiva 4 marzo 2011

Da allora, molte variabili in gioco sono profondamente mutate, fra le altre:



Sicurezza sul luogo di Lavoro – art.28 Dlgs 81/2008

Pari Opportunità come dimensione di Performance Organizzativa – D Lgs 150/2009 e 74/2017

Comitato Unico di Garanzia – legge 183/2010

Stress Lavoro Correlato – Circ. Min. lavoro n.5/2010

Conciliazione vita-lavoro – D lgs 2015

Piano Anti violenza – DL 93/2013 e dpcm luglio 2015



Perché la nuova Direttiva?



Semplificazione

Uno stesso impianto per la Direttiva 23 maggio 2007 e per la Direttiva 4 marzo 2011



Organicità



Oneri per le Amministrazioni

Gli elementi qualificanti

Pari opportunità come dimensione di Performance

Rafforzamento dei CUG

Piattaforma della Rete Nazionale

Performance e Pari Opportunità

Performance Organizzativa

- Il Piano di Triennale della Azioni Positive diventa parte integrante del Piano della Performance dell'amministrazione deve quindi essere aggiornato e monitorato annualmente e i risultati trasmessi all'OIV

Performance Individuale

Il raggiungimento dei risultati in tema di Pari Opportunità e Conciliazione vita Lavoro è valutato all'interno della Performance Individuale dei Dirigenti responsabili

Rafforzamento dei CUG come 'sensori' dentro la PA

Le funzioni del CUG

Propositive

Piano azioni positive, misure conciliazione, formazione e diffusione della cultura delle pari opportunità

Consultive

Piani riorganizzazione, strumenti di orari e flessibilità

Verifica

Rispetto del principio di non discriminazione. Relazione sulla condizione del personale, relazione su attuazione del PTAP

Piattaforma tecnologica per la Rete nazionale dei CUG

Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020

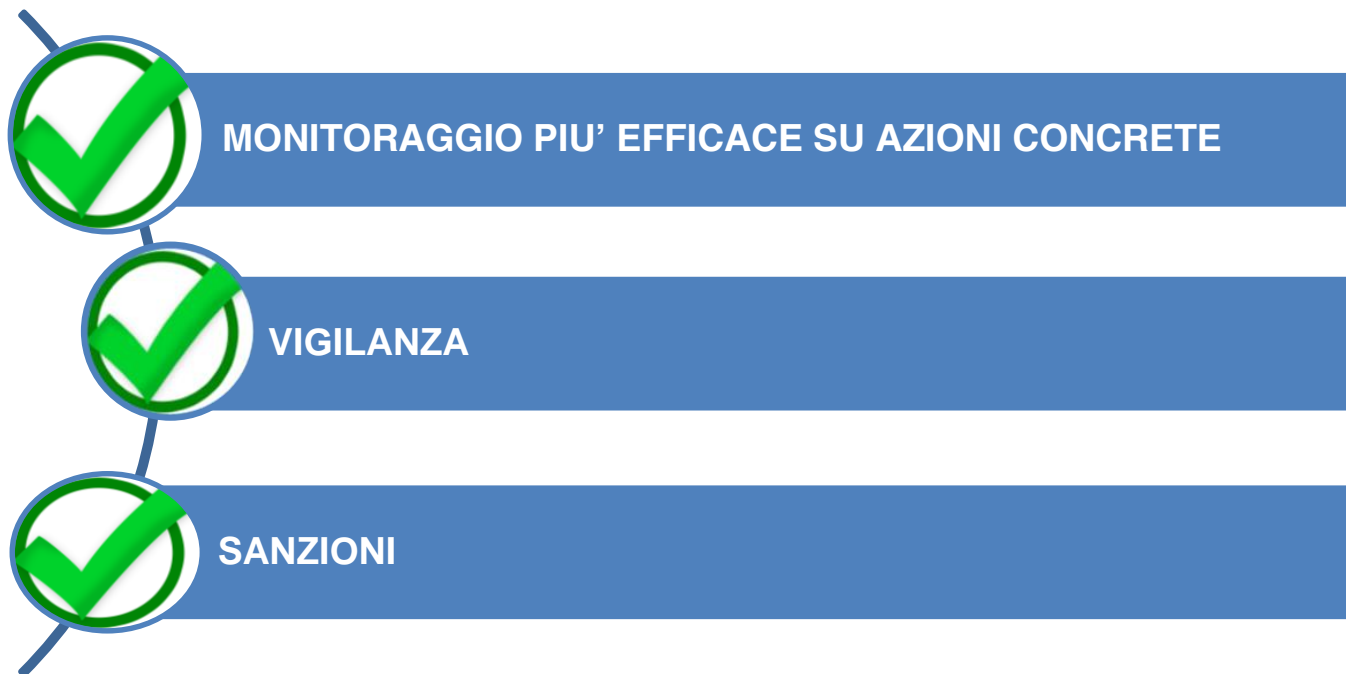
Favorire il confronto e la condivisione di buone pratiche

Monitorare l'effettiva attuazione della Direttiva



Rafforzare l'applicazione delle norme e degli indirizzi

Gli strumenti



Rafforzare l'applicazione delle norme e degli indirizzi

I Soggetti



**Monitoraggio Interno all'Amministrazione
CUG**



**Monitoraggio esterno sulle Amministrazioni
GRUPPO DI MONITORAGGIO
Predidenza del Consiglio - DFP e DPO**



**Sanzioni
OIV e DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA**

Responsabilità e Sanzioni

IL DIRIGENTE è responsabile in caso di mancata nomina del CUG (Art 57 del d.lgs 165/2001)

IL CUG, in mancanza di adozione o dell'attuazione del PTAP, segnala a OIV ai fini della valutazione della Performance Individuale del DIRIGENTE e della Performance Organizzativa dell'AMMINISTRAZIONE

L'AMMINISTRAZIONE non può procedere alle assunzioni se non ha adottato il Piano triennale Azioni Positive (Art 48 d.lgs 198/2006 e art. 6, c. 6, del d.lgs 165/2001)



Il ruolo STRATEGICO della PA in tema di PARI OPPORTUNITA'

Contesto Interno

PA come datore di lavoro esemplare - IL DIRIGENTE PROTAGONISTA



I Fattori di successo



Più formazione



Più collaborazione

Interna

Resp. RU

OIV

RSPP

CUG



Esterna



Dipartimento della funzione pubblica

Presidenza del
Consiglio dei Ministri

Dipartimento per
le pari opportunità



Consigliera Nazionale di Parità

Il ruolo STRATEGICO della PA in tema di PARI OPPORTUNITA'

Contesto esterno

PA come vettore dei valori della parità verso la comunità di riferimento



Grazie per l'attenzione

