



PROVINCIA DI MATERA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Prot. n. 0001545

23 GEN. 2026

VERBALE I - SEDUTA C.U.G.

L'anno duemilaventisei, il giorno 23 (ventitre') del mese di gennaio, alle ore 12:00 presso l'ufficio del Dirigente dell'Area I, si riunisce il C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia, convocato con nota prot. n.1011 del 16/01/2026, per la discussione del seguente ordine del giorno:

- *Presa d'atto "Piano Triennale di Azioni Positive 2026-2028 della Provincia di Matera per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini", che confluirà nell'apposita sezione del PIAO 2026/2028;*
- *Questionario benessere organizzativo;*
- *Definizione indirizzi sulla redazione della relazione della relazione sulla situazione del personale dell'Ente di appartenenza riferita all'anno 2025, utilizzando lo schema messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità;*
- *Varie ed eventuali.*

Sono presenti:

- dr. Vincenzo Pierro – Presidente
- sig. Emanuele Festa – componente effettivo
- ing. Giovanni Eletti - componente effettivo
- sig.ra Franca Di Sisto – componente effettivo
- sig.ra Angela Diomede - componete effettivo
- dr.ssa Stefania Dell'Osso – componente supplente

Il Presidente, constatata la presenza dei componenti, apre la seduta:

1. *Presa d'atto "Piano Triennale di Azioni Positive 2026-2028 della Provincia di Matera per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini", che confluirà nell'apposita sezione del PIAO 2026/2028*

Annualmente l'Ente approva il PIAO del triennio di riferimento e, tra le sezioni previste, vi è la seguente "Piano Triennale di Azioni Positive della Provincia di Matera per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini". Il Decreto Legislativo n.198 dell'11 aprile 2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che ha recepito la Legge n.125 del 10 aprile 1991 e il D.Lgs n.196 del 23 maggio 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongono un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Il D.Lgs n.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutti gli enti ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi alle comunità. L'art.48, comma 1, del D.Lgs n.198/2006 prevede che i Piani di Azioni Positive (PAP) abbiano carattere obbligatorio e vincolante in quanto in caso di mancato adempimento è sancita l'applicazione dell'art.6, comma 6, del D.Lgs n.165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. La Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2017 (avente

ad oggetto: “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”), afferma che “*Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori*”, e che “*le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa*”. La Legge n.56/2014 nel ridefinire il nuovo assetto organizzativo delle Province sancisce tra le funzioni fondamentali quali enti di area vasta, all'art.85 lett. f) “*la funzione di controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale*”.

Tanto premesso, il Presidente presenta ed illustra la bozza di “*Piano Triennale di Azioni Positive 2026-2028*”, rivolto a promuovere nell'ambito della Provincia di Matera l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Detto piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art.48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna). Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art.42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Su detta bozza di piano è stato acquisito il parere favorevole della consigliera di parità regionale avv. Ivana Pipponzi con nota prot. n.797 del 14/01/2026. I componenti, condividendo le linee di indirizzo presentate, approvano la bozza di “*Piano Triennale di Azioni Positive 2026-2028*”.

2. Definizione indirizzi sulla redazione della relazione della relazione sulla situazione del personale dell'Ente di appartenenza riferita all'anno 2025, utilizzando lo schema messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità

Con l'entrata in vigore della Direttiva n.2/19 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” ogni anno il CUG predispose entro il 30 marzo una relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità. È possibile accedere al format e procedere alla compilazione, registrandosi sul portale; la registrazione e la compilazione dei Format on line sono aperte a tutte le Amministrazioni che desiderino compilare i format in modalità digitale. Vi è la possibilità per le Amministrazioni che non si avvarranno della compilazione on line di poter compilare i format allegati alla Direttiva 2/2019 inviandoli all'indirizzo: monitoraggiocug@funzionepubblica.it. Si decide di utilizzare il seguente mezzo di trasmissione: MEZZO PEC.

Le amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione della presente direttiva, anche promuovendo la collaborazione fra CUG, OIV e gli altri Organismi previsti nella presente direttiva, quale il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001.

Entro il 1° marzo di ogni anno il CUG dovrà acquisire le seguenti informazioni:

- 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;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispose entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato. Alla Direttiva 2/19 sono allegati: ALLEGATO 1 Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG; ALLEGATO 2 Format - Relazione del Comitato Unico di Garanzia. I suddetti format vengono di seguito illustrati. Si demanda all'Ufficio Personale – dr.ssa Rossella Dell'Aquila la compilazione della relazione sulla situazione del personale dell'Ente di appartenenza riferita all'anno 2025, secondo i format previsti.

3. Questionario benessere organizzativo;

Così come avvenuto nell'anno 2025, si decide di somministrare a tutti i dipendenti dell'Ente, entro il mese di aprile 2026 detto questionario. Il Presidente dà atto che l'indagine dovrà comprendere tre diverse rilevazioni:

- BENESSERE ORGANIZZATIVO - ovvero lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati;
- GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE - ovvero la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento;
- VALUTAZIONE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO - ovvero la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Tutti i componenti condividono all'unanimità.


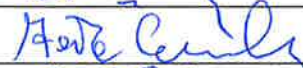



4. Varie ed eventuali

Si decide di aggiornarsi entro il mese di giugno 2026

Alle ore 12:50 si dichiara chiusa la seduta.

Letto, approvato e sottoscritto

Matera, _23/01/2026__

dr. Vincenzo Pierro – Presidente	
Sig. Emanuele Festa	
ing. Giovanni Eletti	
sig.ra Franca Di Sisto	
sig.ra Angela Diomede	
dr.ssa Stefania Dell'Osso – Segretario	