

INAIL

La direttiva n.2 del 2019 della Presidenza del
Consiglio dei Ministri

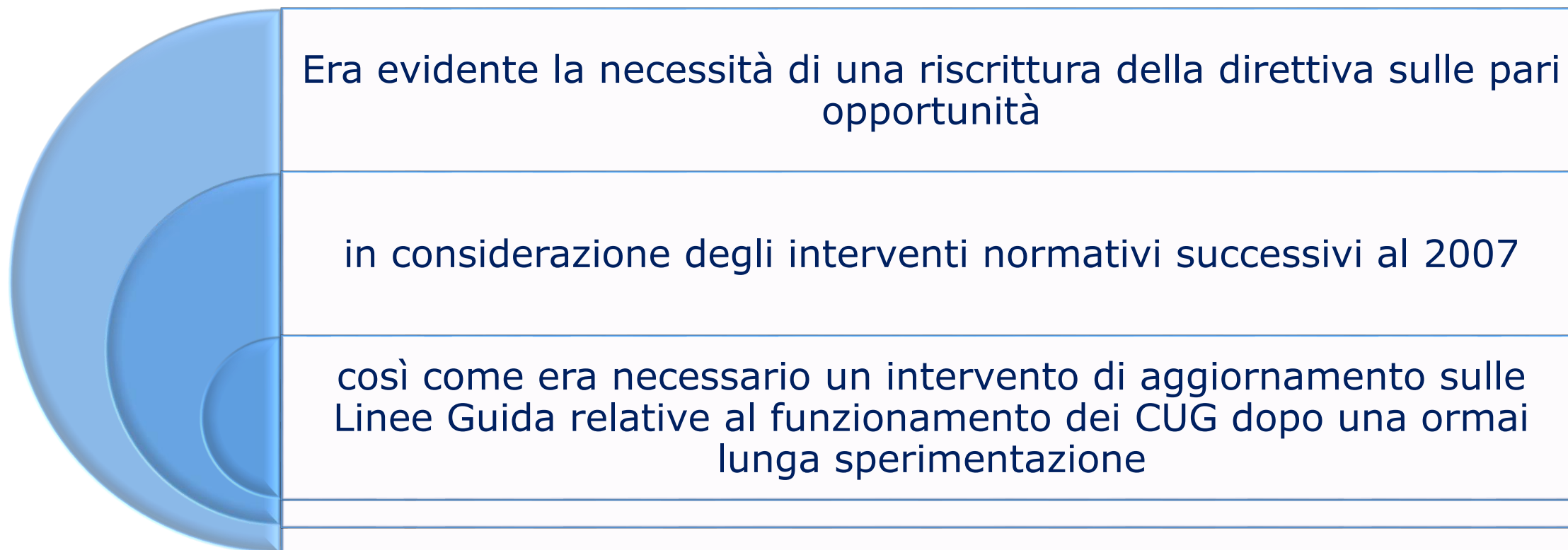
Ministro per la Pubblica Amministrazione e
l'innovazione e Sottosegretario delegato alle
Pari Opportunità

«Misure per promuovere le pari opportunità e
rafforzare il ruolo dei Comitati unici di
garanzia nelle Amministrazioni pubbliche»

Antonella Ninci

Presidente Cug Inail

La direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità - costituisce la revisione della Direttiva 23 maggio 2007 in materia di pari opportunità e aggiorna anche alcune disposizioni contenute nella direttiva 4 marzo 2011 recante «Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di garanzia»



Sezione I – Promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche

I Quadro generale

Il quadro generale nel quale la direttiva è contestualizzata inizia con la citazione dell'art. 7 del D.lgs. 165/2001 come novellato dalla legge 183 del 2010 istitutiva dei CUG

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Infatti al secondo capoverso si legge:

L'articolo 57 del medesimo decreto legislativo ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il *«Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»* che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Dall'incipit della direttiva si evince il ruolo chiave che i CUG sono chiamati a rivestire nella questione della parità di genere e della prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione ed anche nella promozione e, a tendere, nella garanzia del benessere organizzativo nella pubblica amministrazione

La direttiva ribadisce l'importanza dei temi delle pari opportunità affrontati in provvedimenti a livello nazionale anche sulla base di indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario.

La direttiva ribadisce che l'uguaglianza di genere è un elemento strategico e imprescindibile per la crescita anche economica di un paese: «l'incremento del livello di occupazione delle donne rappresenta un indicatore rilevante dello sviluppo socio-economico del paese».

La promozione, la protezione e il rispetto dei diritti umani per le donne e le ragazze, la parità di genere e l'emancipazione delle donne e delle ragazze rappresentano priorità e obiettivi generali dell'UE. Il piano d'azione dell'UE sulla parità di genere è uno strumento essenziale per raggiungere tali obiettivi. Una serie di ostacoli deve ancora essere superata. Non solo i progressi devono essere accelerati, ma i risultati conseguiti finora devono essere preservati e salvaguardati contro eventuali deterioramenti o battute d'arresto.

5. Il Consiglio ricorda l'impegno dell'UE e dei suoi Stati membri a conseguire, entro il 2030, i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) e ribadisce che la parità di genere e il pieno godimento di tutti i diritti umani da parte delle donne e delle ragazze nonché la loro emancipazione sono al centro dell'Agenda 2030, sia in quanto obiettivo indipendente che come priorità trasversale coerente con il principio di non lasciare indietro nessuno.



La Direttiva 2/2019 dedica particolare attenzione al tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, muovendo dal contenuto della Strategia Europa 2020 che focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e vede nelle politiche di conciliazione lo strumento per un maggior tasso di occupazione femminile.

Normativa comunitaria citata dalla direttiva in questo ambito :

- Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "*Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*" che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*)
- la Roadmap della Commissione europea "*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*" (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata *Strategia Europa 2020*.

Interventi normativi interni volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

- **decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche
- l'istituzione dei '*Comitati unici di garanzia*' previsti dalla **legge 4 novembre 2010, n. 183**
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, previsto dal **decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119**. Tale Piano ha previsto la realizzazione di una serie di azioni e misure rivolte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa azione di prevenzione che parte prioritariamente dai settori della educazione, della formazione e del lavoro.
- **decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", in attuazione del c.d. "*Jobs act*", ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

La direttiva precisa che:

- appare necessario dare alle amministrazioni pubbliche **indicazioni concrete** che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire **indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro.
- sono indicate le concrete **linee di azione** alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, ed è puntualizzato il **ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG** già costituiti presso le pubbliche amministrazioni, integrando i contenuti della direttiva 4 marzo 2011.

L'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei CUG.

2. Ambito di applicazione e finalità

La Direttiva specifica che le Amministrazioni svolgono un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale

- Per la promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità
- Per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro (e anche di prevenzione)

Obiettivi:

- promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti
- di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali
- di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Destinatari:

le indicazioni fornite dalla presente direttiva sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni

ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato -

ai dirigenti pubblici

a chiunque abbia responsabilità organizzativa di personale

ai Comitati unici di garanzia (CUG)

agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

3. Le azioni

La Direttiva individua concrete linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone.

1.Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a **garantire e ad esigere** l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo.

Quadro normativo

- ✓ divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- ✓ divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del decreto legislativo n. 198 del 2006);
- ✓ divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- ✓ divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

- ✓ il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 che ha dato attuazione alla direttiva 2000/43/CE (**Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica**)
- ✓ decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 **attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**» che ha introdotto disposizioni mirate a garantire la parità di trattamento fra le persone per tutto quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro.

Azioni : Piani triennali di azioni positive

La prima azione che le P.A. devono fare è dotarsi di un piano triennale di azioni positive.

I piani triennali di azioni positive sono previsti dal **d.lgs. n. 198 del 2006** recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, **all’articolo 48**, intitolato “*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*” stabilisce che le amministrazioni dello Stato predispongano *Piani triennali di azioni positive* **tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.** La medesima disposizione introduce quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale il **divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.**

IMPORTANTE

La Direttiva pone l'accento su un principio importantissimo :

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di **programmazione e pianificazione**, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

I piani triennali di azioni positive rientrano a pieno titolo nella attività di pianificazione e programmazione delle Amministrazioni

Funzione del Comitato unico di garanzia nella programmazione e pianificazione

I Comitati unici di garanzia devono, quindi, presentare, **entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo** una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla **attuazione del suddetto Piano triennale** e, ove non adottato, **una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione**.

Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva **deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV)**, rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Sul punto la Direttiva innova decisamente sia rispetto alla Direttiva del 23 maggio 2007 (la relazione veniva fatta dalla Amministrazione su un format proposto dal Dipartimento per la Funzione Pubblica con la sottoscrizione anche del Presidente del CPO, prima, e del CUG, poi) sia rispetto alle Linee Guida sui CUG.

In ragione del collegamento con il Sistema di misurazione e valutazione della performance, il Piano deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.

3. Politiche di reclutamento e gestione del personale

Principio guida :

le politiche di gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.

Si devono evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi

A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

- a) rispettare la normativa vigente in materia di **composizione delle commissioni di concorso**, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle **procedure di reclutamento** (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- c) curare che i criteri di **conferimento degli incarichi dirigenziali** tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-*bis* e 5-*ter*, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- d) **monitorare gli incarichi** conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- e) **adottare iniziative per favorire il riequilibrio** della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

4. Organizzazione del lavoro

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

A tal fine, devono:

- a) attuare le previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.....;
- b) garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- c) favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
- d) promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

5. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, **percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali**, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tale scopo le amministrazioni pubbliche devono tra l'altro:

- a) **garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento** professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);
- b) curare che la **formazione e l'aggiornamento del personale**, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo **sviluppo della cultura di genere** anche attraverso la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) **e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro** (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008). Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei codici etici sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità;
- c) avviare azioni di **sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza** sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;

- d) **produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere**; la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali). Le statistiche devono essere declinate, pertanto, su tre componenti: uomini, donne e totale;
- e) **utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori** come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. *persone* anziché *uomini*);
- f) **promuovere analisi di bilancio** che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, che la sperimentazione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-*septies* della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Moduli formativi sul contrasto alla violenza di genere

Le amministrazioni pubbliche devono prevedere **moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati**, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza.

Carta della conciliazione

Le amministrazioni pubbliche, inoltre, devono promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro eventualmente adottando apposite «**Carte della Conciliazione**»

**Occorre riattualizzare la Carta della
Conciliazione del CUG INAIL**

Alcune proposte della direttiva per la conciliazione

- ✓ valorizzazione delle politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;
- ✓ l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- ✓ la **sperimentazione di sistemi di certificazione di genere**; tali sistemi rappresentano uno strumento manageriale adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

6. Rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia

La direttiva interviene integrando o modificando le Linee Guida del 2011 (che restano in vigore) per risolvere alcune criticità più volte segnalate dagli stessi CUG anche attraverso il Gruppo di monitoraggio e supporto ai CUG presso la Presidenza del Consiglio

Vengono affrontati alcuni aspetti che riguardano sia la composizione dei CUG che il ruolo e la funzione dei medesimi.

Criteri di composizione dei CUG

Il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165 del 2001, effettivamente presenti all'interno di ogni singola amministrazione, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

Per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella composizione del CUG, **devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio presso l'amministrazione.** Allo stesso modo, per quelle amministrazioni che in ragione delle dimensioni ridotte decidano di costituire un CUG condiviso, deve comunque essere garantita la rappresentanza dei lavoratori di ogni ente che ne fa parte

Procedure di nomina

Procedura comparativa

In ordine alle modalità di individuazione dei componenti dei CUG, al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, l'amministrazione procede alla relativa designazione ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'amministrazione.

Superamento del limite del doppio mandato

Al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG **è rinnovabile**, purché gli stessi soggetti risultino, all'esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto della attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

Supplenti

I componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, o, anche in presenza di questi, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e **tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile**

Compiti del CUG

Il CUG è **un organismo di garanzia** che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica

Funzione propositiva

In particolare:

predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'**uguaglianza** sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le **condizioni di benessere lavorativo** nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze morali o psicologiche – mobbing – all'interno dell'amministrazione pubblica

Funzione consultiva

La direttiva richiama l'attenzione delle Amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG e cita :

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- piani di formazione del personale
- forme di flessibilità lavorativa
- interventi di conciliazione
- criteri di valutazione del personale

Compiti di verifica

Il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo):

- in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive
- sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale
- sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne

il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica:

- in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico
- fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti.

Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un **Nucleo di ascolto organizzato** interno all'amministrazione.

La Direttiva prevede ancora che venga fatta un'adeguata azione di formazione di tutte le professionalità che possono entrare in contatto con fatti di violenza di genere o di *stalking*. In proposito il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità prevedono di realizzare **corsi di formazione rivolti anche ai componenti dei CUG** con l'obiettivo di accrescere, a cominciare dai luoghi di lavoro pubblico, la conoscenza del fenomeno della violenza di genere, **compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco** in casi di violenza, molestie e abusi e migliorare la capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali.

Azione di tutela del CUG

Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

Risorse per il funzionamento del CUG

Nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio le amministrazioni mettono a disposizione del CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge. Il CUG esercita le proprie funzioni utilizzando risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo. Le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG dette risorse.

La Piattaforma della Rete Nazionale dei CUG

Fra le altre iniziative previste dal citato Piano strategico rientra anche la realizzazione di una **Piattaforma tecnologica** che metta in collegamento i CUG nell'ambito di un network nazionale coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, non solo per favorire il confronto e la condivisione di buone pratiche, ma anche per facilitare il monitoraggio della presente direttiva. A tal fine, sul sito istituzionale del Dipartimento sarà resa disponibile una sezione del Portale del lavoro pubblico specificamente dedicata alla Rete nazionale dei CUG.

Il network nazionale potrà essere utilizzato per instaurare un contatto più diretto con alcuni CUG ed avviare con gli stessi iniziative volte a valorizzare il loro ruolo all'interno della Amministrazione

Collaborazione con altri organismi

Il CUG, per quanto di propria competenza collabora con:

- il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Inoltre, il CUG si raccorda, per quanto di propria competenza, con:

- La Consiglieria di Parità
- La Consiglieria di Fiducia
- L'OIV
- Il RSPPP
- Il Responsabile delle risorse umane
- gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Norme ancora vigenti

Si rende atto che restano vigenti gli indirizzi forniti con la citata direttiva 4 marzo 2011 che non siano stati superati dagli aggiornamenti sopraindicati.

Sezione II

Attuazione e monitoraggio della direttiva

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.

Al fine di redigere la relazione sulla condizione del personale l'amministrazione dovrà trasmettere al CUG entro il 1 marzo di ogni anno:

- 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 la 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.

Altri punti importanti

Resta ferma la necessità che le amministrazioni pubbliche evidenzino nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della presente direttiva.

Si ricorda che le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella presente direttiva devono essere inserite nei Piani triennali di azioni positive.

Entro il 30 marzo di ciascun anno la relazione del CUG, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, deve essere inviata al seguente indirizzo: *monitoraggiocug@funzionepubblica.it*

Sulla base delle relazioni trasmesse i due Dipartimenti elaboreranno un **rapporto periodico di sintesi**.....che verrà pubblicato e distribuito a tutte le amministrazioni interessate.

Inoltre saranno predisposti :

- una sezione web dedicata alla direttiva e accessibile dalle home page dei Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità e sui siti ufficiali di ciascuna PA. L'area conterrà il materiale di riferimento (normativa, studi, ricerche e strumenti) sui temi affrontati dalla direttiva, i piani di azioni positive adottati ai sensi dell'articolo 48 del d.lgs. n. 198 del 2006;
- la composizione di genere degli organismi collegiali e del personale, distinta, con riferimento ai dirigenti, per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- I bilancio di genere redatto dalle pubbliche amministrazioni;

Altri strumenti che verranno predisposti.....

- un format per la rappresentazione dei dati che l'amministrazione invia al CUG entro il 1° marzo di ciascun anno;
- un format per la presentazione della relazione CUG in modalità telematica
- l'organizzazione di incontri e riunioni con i direttori generali del personale delle amministrazioni pubbliche, con le Organizzazioni sindacali e i CUG per favorire l'attuazione della presente direttiva nel più ampio contesto delle politiche di gestione delle risorse umane;
- strumenti di monitoraggio sulle relazioni pervenute dai CUG e sui dati trasmessi dalle amministrazioni ai Comitati.

Il Gruppo di monitoraggio

Al fine di monitorare l'attuazione della presente Direttiva è costituito presso la Presidenza del Consiglio un Gruppo di monitoraggio composto da otto componenti, di cui quattro indicati dal Dipartimento per le pari opportunità e quattro dal Dipartimento della funzione pubblica, al fine di:

- ✓ fornire supporto alle pubbliche amministrazioni destinatarie della Direttiva nella fase di prima attuazione;
- ✓ monitorare e verificare l'attuazione della Direttiva;
- ✓ formulare eventuali proposte per la modifica o integrazione della Direttiva.

All'attività del Gruppo collaborano la Consiglieria nazionale di parità.

Possono fornire supporto al Gruppo di Monitoraggio la rete Nazionale dei CUG, i singoli CUG e gli OIV.

Le modalità di adempimento di cui alla presente sezione e le relative scadenze trovano applicazione a decorrere dal 2020.

Allegato 1 : Format per le modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'Amministrazione ai CUG

Allegato 2 : Format Relazione del Comitato Unico di Garanzia

Avv. Antonella Ninci – Presidente del Cug Inail