



INAIL

La direttiva n.2 del 2019: tradurre in azioni i nuovi compiti ed il nuovo ruolo assegnati al Cug

Nuove indicazioni per la prevenzione ed il contrasto delle violenze fisiche e psicologiche nel lavoro. Introduzione ai nuclei di ascolto organizzato.

Oriana Calabresi, Antonella Ninci

Presidente Cug Corte dei Conti e 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»



Era evidente la necessità di una riscrittura della direttiva sulle pari opportunità

in considerazione degli interventi normativi successivi al 2007

così come era necessario un intervento di aggiornamento sulle Linee Guida relative al funzionamento dei CUG dopo una ormai lunga sperimentazione

La direttiva n.2/2019, con le allegate Linee di indirizzo, intende orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità ai sensi del D.lgs. 11 aprile 2006 n.198 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*), valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione



Le indicazioni e i contenuti della direttiva e delle Linee di indirizzo sono dunque affermati fin dalla premessa

Vi è un chiaro riferimento alla necessità di orientare le amministrazioni alla **promozione e rispetto** della parità di genere

Vi è un altrettanto chiaro richiamo alla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione e alla necessità di valorizzare il benessere di chi lavora

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** (ottimizzazione della produttività attraverso il benessere organizzativo.)
- 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

INAIL



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);
- ✓ Obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo conto anche di quanto previsto dall'art. 26 del D.lgs. 198/2006 in materia di molestie e molestie sessuali

Art 26 del D.lgs.198/2006:

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi.

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

*3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per **molestia o molestia sessuale** poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo [2103](#) del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.*

3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo [2087](#) del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Quadro normativo

- ✓ 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

I PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

Una riflessione :

I piani triennali di azioni positive, dopo la costituzione dei CUG e l'assegnazione ai CUG di competenze in materia di prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione e valorizzazione del benessere organizzativo superano i confini delle discriminazioni di genere e spesso riguardano interventi in materia di età e/o disabilità.....o altro

Vi è un indubbio problema di collegamento con il Codice per le pari opportunità

Funzione del Comitato unico di garanzia nella programmazione e pianificazione

I Comitati unici di garanzia devono 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.

Importante l'evidenza del collegamento dei moduli formativi sul contrasto alla violenza di genere ed il collegamento ove possibile all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nonché l'invito ad adottare codici etici e di condotta qualificati come strumenti di prevenzione e per garantire pari opportunità

Carta della conciliazione

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



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.

RIEPILOGO DELLE INDICAZIONI PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE VIOLENZE DELLE VIOLENZE FISICHE E PSICOLOGICHE NEL LAVORO. INTRODUZIONE AI NUCLEI DI ASCOLTO ORGANIZZATO.

a) 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.

b) Obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo conto anche di quanto previsto dall'art. 26 del D.lgs. 198/2006 in materia di molestie e molestie sessuali

c) 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.

d) Le amministrazioni devono 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;

e) 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.

Importante l'evidenza del collegamento dei moduli formativi sul contrasto alla violenza di genere ed il collegamento ove possibile all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nonché l'invito ad adottare codici etici e di condotta qualificati come strumenti di prevenzione e per garantire pari opportunità

II COMITATO UNICO DI GARANZIAE' CHIAMATO A :

- Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta ed indiretta
- Predisporre 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 discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno della amministrazione pubblica
- **Svolgere una funzione di verifica in ordine alla assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro**
- **fungere, all'interno della amministrazione pubblica, da importante sensore 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 alla Amministrazione.**

Il CUG svolge una 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.

La Direttiva prevede che i Dipartimenti per le Pari Opportunità e Funzione Pubblica realizzino **corsi di formazione** rivolti anche ai componenti dei CUG con l'obiettivo di accrescere, a cominciare dai luoghi di lavoro pubblici, la conoscenza del fenomeno della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco nei casi di violenza, molestie ed abusi e migliorare la capacità di ascolto e interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali.

La piattaforma come strumento di lavoro della rete nazionale

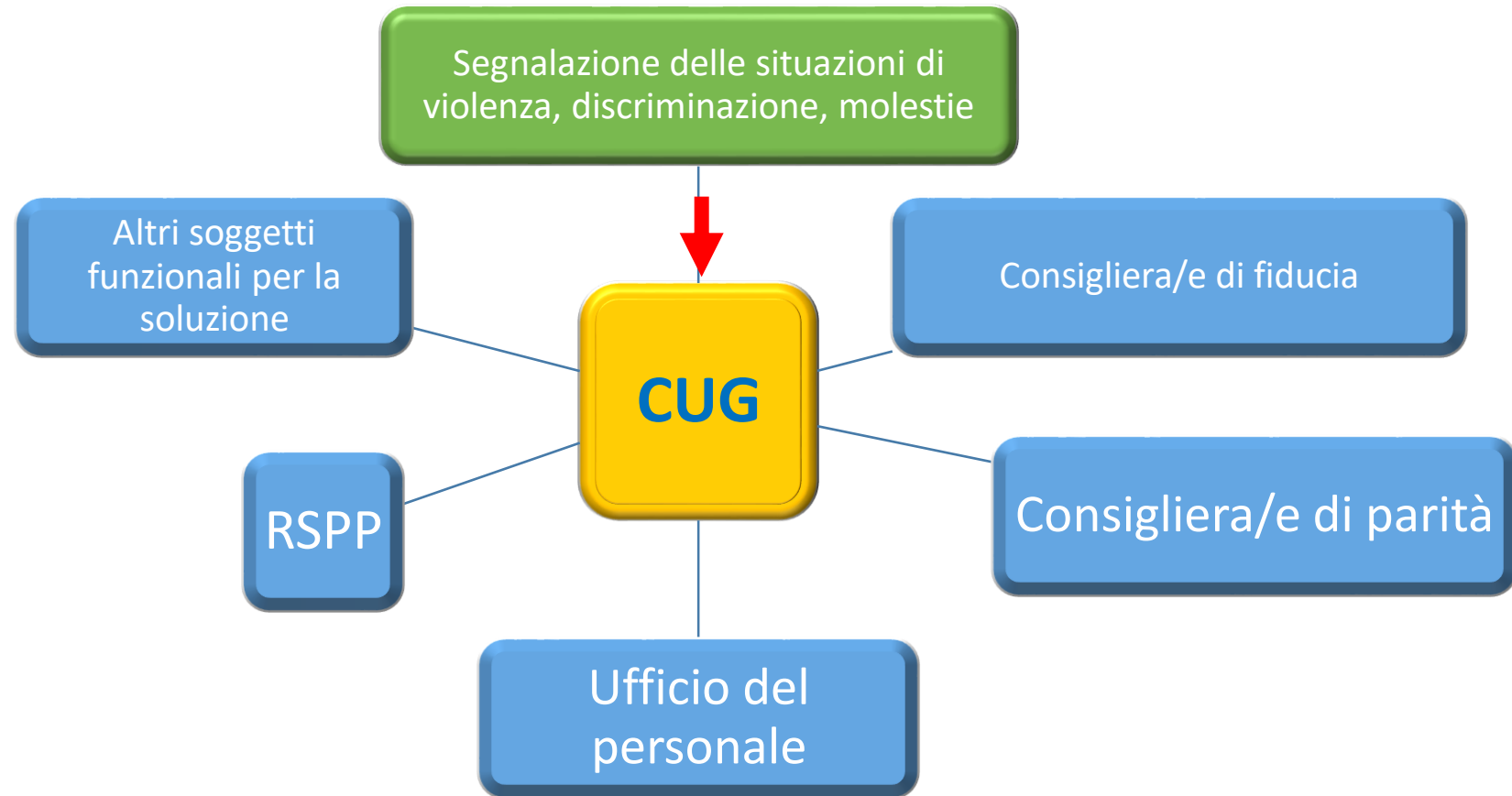
La collaborazione per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di violenza o molestia

Il CUG si relaziona e collabora con :

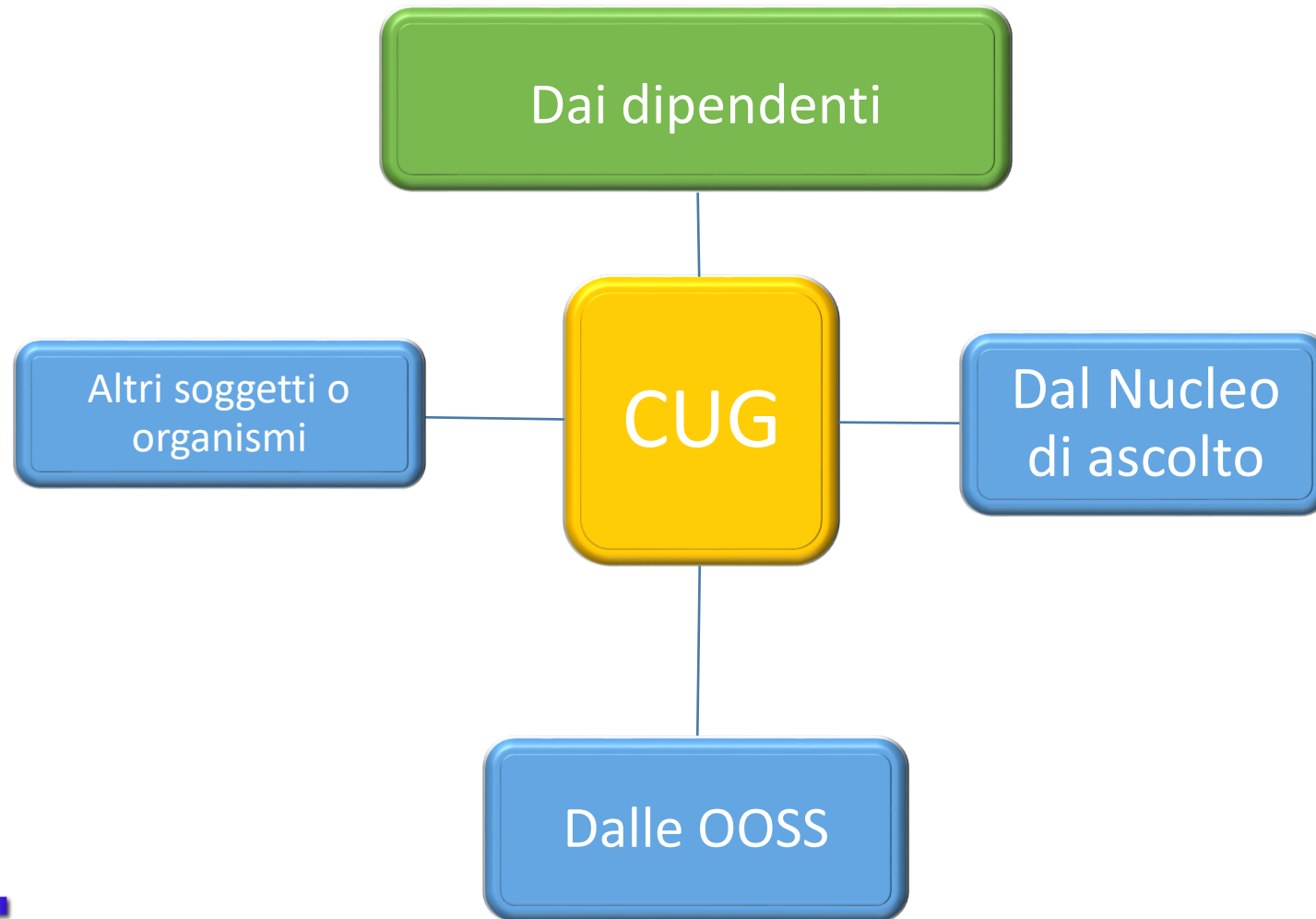
- Consigliera di Parità
- Consigliera /e di fiducia
- Nucleo di ascolto organizzato
- OIV
- RSPP
- Responsabile delle risorse umane
- *Disability manager* (art. 39 ter del d.lgs. 165/2001)
- Organismi contrattualmente previsti

Tradurre in azione i compiti ed il ruolo assegnati ai CUG

Fungere, all'interno della amministrazione pubblica, da **importante sensore delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione**, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti



Le segnalazioni al CUG possono provenire da :



Cosa fa il CUG a seguito di una segnalazione o della verifica di una situazione di discriminazione (molestia e/o violenza):

Utilizza la segnalazione come strumento di conoscenza per promuovere azioni positive e correttive anche in considerazione della relazione annuale

Prende contatti con il segnalante e/o la vittima e favorisce il collegamento con la/il Consigliere di Fiducia (se c'è) o con la Consiglieria di parità se si tratta di discriminazione di genere

Prende contatti con il segnalante e/o la vittima (se non ci sono altri soggetti) per un intervento interno alla amministrazione da parte del CUG

I Nuclei di ascolto organizzati

La direttiva 2/2019 innova decisamente quanto ai compiti di verifica del CUG

I NAO (Nuclei di ascolto organizzati) vengono introdotti per la prima volta dalla direttiva proprio in merito ai compiti di verifica del CUG

I Nuclei di ascolto organizzati

Il CUG deve relazionare annualmente:

- 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

I Nuclei di ascolto organizzati

Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine alla assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico.

In riferimento a quest'ultimo aspetto si ritiene che i CUG possano fungere, all'interno della 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.

I Nuclei di ascolto organizzati

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 alla Amministrazione

Si delineano alcune indicazioni :

- La proposta del Nucleo di ascolto organizzato è del presidente del Comitato
- Il Nucleo di ascolto organizzato è funzionale alla funzione di verifica del CUG
- È un organismo, chiaramente collegiale, interno alla Amministrazione
- Deve avere quale compito prevalente l'ascolto mentre l'aggettivo «organizzato» pare riferirsi alla sua modalità di lavoro

Il Nucleo di Ascolto Organizzato nasce da una idea di «consigliere di fiducia collegiale»

Forse anche per distinguere ruoli e funzioni diversi abolendo la denominazione «consigliere/a» e soprattutto per l'idea di affidare, quantomeno in via sperimentale, le funzioni di consigliere/a di fiducia ad un soggetto collegiale e non individuale....

Ovviamente l'ascolto diventa una funzione prevalente nell'organismo che in qualche modo potrebbe «implementare» le funzioni del Consigliere/a di fiducia

Sicuramente vi deve essere uno strettissimo rapporto tra CUG e Nucleo di Ascolto Organizzato in quanto il Nucleo diventa un sensore per consentire al CUG di svolgere correttamente la sua attività di verifica

I rapporti tra CUG e Nucleo dovrebbero essere regolati attraverso il regolamento del CUG e il Codice di condotta della Amministrazione

Chi può far parte del NAO ? In difetto di indicazioni le Amministrazioni dovrebbero costruire un modello il più possibile adeguato alla propria realtà anche in considerazione delle caratteristiche del CUG (anche queste condizionate quantomeno dalla dimensione della amministrazione)

Una riflessione: quali relazioni tra Nucleo di ascolto organizzato e eventuale Sportello di ascolto presente nella amministrazione ?

Sono necessari entrambi per la diversità di funzioni ?



I Nuclei di ascolto sono una realtà da definire

Non ci saranno indicazioni o soluzioni uguali per tutte ma dovremo cercare insieme di costruirli con le modalità più funzionali ai risultati che dobbiamo perseguire e che sono quelli che anche la direttiva esplicita

Un grande punto di attenzione è quello della relazione con i soggetti che già si muovono in questo contesto: se riusciamo a creare una squadra sinergica nella quale ciascuno però abbia le proprie funzioni otterremo dei risultati

Ciò che va evitato è che ciascuno cerchi di accreditarsi in danno agli altri

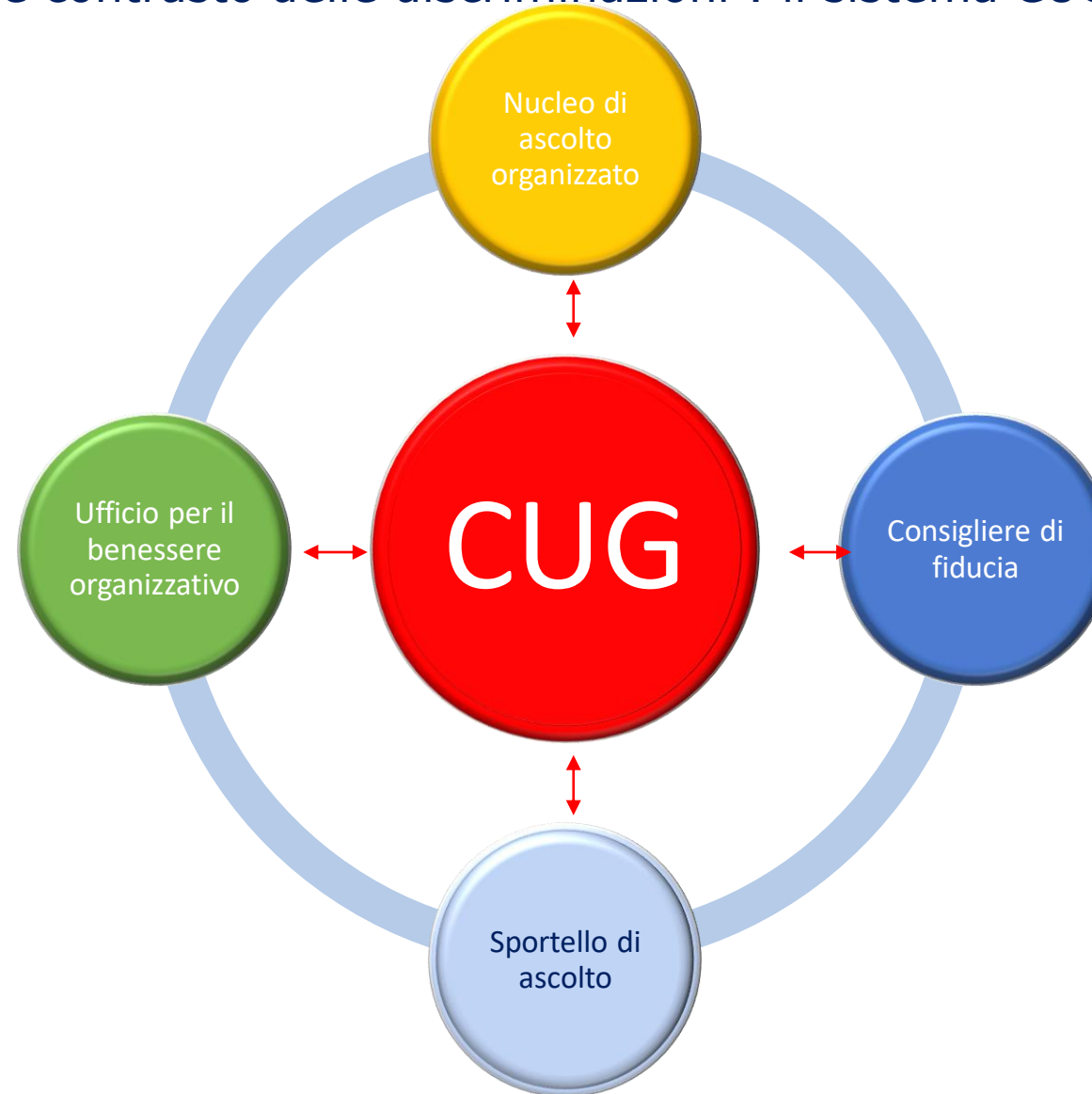
.....

Il contributo di ciascun attore può consentire al CUG di svolgere una adeguata azione di verifica e di redigere una relazione sulla situazione del personale adeguata e veritiera.

Del resto tutti gli elementi che si vanno a raccogliere, per la relazione sulla condizione del personale, sono quanto mai importanti anche ai fini delle iniziative sulla salute e sicurezza del personale .

La relazione sulla situazione del personale, che pone a suo fondamento i dati forniti dal datore di lavoro, ai sensi del D.Lgs 81/2008, dunque, può (e deve) essere un importante momento di riflessione dal quale muovere per individuare e proporre adeguate iniziative di prevenzione; partendo proprio dalle diversità di sesso e genere, deve rappresentare anche il punto di partenza per affrontare temi complessi che attengono alla valutazione del grado di attenzione alla parità di opportunità con riferimento al genere, ma anche all'eventuale esistenza di fenomeni discriminatori relativi a tutti gli altri fattori di rischio, alla loro prevenzione e rimozione, con l'obiettivo di pervenire al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e dunque anche alla loro salute.

Il CUG al centro del sistema del benessere organizzativo e della prevenzione e contrasto delle discriminazioni : il sistema CUG-centrico



La Direttiva definisce espressamente il CUG come un **organismo di garanzia** che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica

Non dimentichiamo che

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.