

Roma, 8 luglio 2019

Ai Segretari GAU
Ai Componenti CUG
Ai Segretari Regionali
Alle Componenti CPO nazionale
Alle Coordinatrici CPO Regionali
UIL RUA

OGGETTO: DIRETTIVA 2/2019 emanata dal Ministro della funzione pubblica di concerto con il sottosegretario delegato alle parti opportunità

Carissime/i

è stata emanata la direttiva 2/2019, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e fornire indirizzi operativi per l'applicazione dei tempi vita lavoro. Le indicazioni fornite 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, ai dirigenti, a chiunque abbia una responsabilità organizzativa e di gestione del personale, ai CUG e agli Organismi indipendenti di valutazione. Nella **Sezione I delle linee di indirizzo**, al paragrafo **1** si richiamano i vari interventi, sia sul piano del diritto comunitario sia su quello italiano, promulgati per riconoscere e assicurare la parità di genere e pari opportunità nelle PP.AA. **Si sottolinea** come, anche alla luce della recente produzione normativa, il principio del **gender mainstreaming come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, non ha ancora trovato un adeguato livello di applicazione e esaustivo riconoscimento di tipo trasversale. Si rende quindi ancora più necessario dare alle pubbliche amministrazioni indicazioni concrete che consentano l'attuazione di misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi vita e di lavoro.**

La Direttiva:

- sostituisce la direttiva 23.05.2007;
- aggiorna alcuni indirizzi forniti dalla direttiva 4.03.2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG

e si pone l'obiettivo di :

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

All'interno della **Sezione 3** si illustrano le **linee concrete di azione** alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche **per il raggiungimento degli obiettivi** che la direttiva si propone.

Le amministrazioni devono incentivare le misure **per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, adottando anche apposite **"Carte della conciliazione"**, attraverso:

- la **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.

Importante il richiamo alla promozione di **percorsi informativi e formativi che devono avviare le PP.AA.** anche con l'ausilio dei CUG, **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.** La formazione e sensibilizzazione diffusa e partecipata sono quindi misure fondamentali per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese

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

Nel **paragrafo 3.6** si puntualizzano il ruolo dei CUG e sono integrati i contenuti della direttiva del 2011.

Restano vigenti gli indirizzi forniti con la citata direttiva 4 marzo 2011 che non siano stati superati dagli aggiornamenti intervenuti con la direttiva 2/2019.

Nel richiamare l'obbligo per i **CUG di presentare entro il 30 marzo** di ciascun anno **la relazione annuale**, si esplicita che a decorrere dalla entrata in vigore della direttiva, la relazione deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV) e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. Deve essere anche inviata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, all'indirizzo: monitoraqqiocug@funzionepubblica.it. Si evidenzia inoltre che in ragione del collegamento con il *ciclo della performance*, il **Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.**

Relativamente alle **procedure di nomina la direttiva esplicita che** al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti è rinnovabile purchè gli stessi soggetti risultino, ad esito della procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico. Sembra quindi cadere il vincolo del rinnovo di un solo mandato previsto dalla direttiva del 4 marzo 2011.

Relativamente alla **funzione consultiva** si richiama l'attenzione delle amministrazioni ad acquisire i pareri del CUG su materie quali piani di formazione del personale forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione e criteri di valutazione del personale.

Relativamente ai **compiti di verifica i CUG** possano 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 la direttiva prevede che 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.

Allegati alla direttiva il Format per le modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG e il Format per la Relazione del Comitato unico di Garanzia. Si riporta in allegato una breve illustrazione delle disposizioni contenute all'interno delle sezioni delle linee guida.

Saluti

Il Commissario straordinario

Antonio Focillo

La Coordinatrice Nazionale

Fabiana Bernabei

Di seguito una breve illustrazione delle disposizioni contenute all'interno delle sezioni delle linee guida.

SEZIONE I – Promozione parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche

1. QUADRO GENERALE

Richiamo alle fonti legislative che disciplinano gli interventi da attuare nelle pubbliche amministrazioni:

- **D. Lgs 165/01, art. 7** : garantire la piena parità e pari opportunità tra uomini e donne, assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere orientamento sessuale, razza origine etnica, disabilità religione o lingua, 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. **(sostituito da D.Lgs 183/2010, art 21, c. 1, lett. b))**
- **D.Lgs. 165/01 art. 57**: prevista la costituzione dei CUG nelle pubbliche amministrazioni **(sostituito da D.Lgs 183/2010, art 21, c. 1, lett. c))**
- **Strategia per la crescita Europa 2020**:
 - o raggiungimento tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne di età compresa tra 20 e 64 anni attraverso incremento del livello occupazionale delle donne che rappresenta un indicatore rilevante dello sviluppo socio-economico di un Paese (partecipazione delle donne al mercato del lavoro)
 - o incentiva le politiche di conciliazione dei tempi vita lavoro quale strumento per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e esigenze della vita privata.
- **Risoluzione Parlamento Europeo 9 giugno 2015**: sottolinea importanza delle azioni positive che favoriscono la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (smart work, telelavoro, part-time)
- **D.Lgs 150/2009**: si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche.
- **Seduta del C.d.M. 23.11.2017**: approvazione del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, previsto dal decreto 93/2013 che prevede 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.
- **D.Lgs. 80/2015**: ha apportato modifiche al T.U. sulla maternità, introducendo misure flessibili per la fruizione dei congedi parentali e favorire le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITA' (richiamate nella premessa)

3. AZIONI

3.1 PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

Disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare discriminazioni in ambito lavorativo

- **Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro**: L. 300/70, art. 15; D.Lgs198/2006 art.t. 27 e 31;
- **Obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale dei lavoratori, tenendo conto di quanto previsto in materie di molestie e molestie sessuali** dall'art. 26 del D.LGS. 198/06;
- **Divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico**: artt. 28-29 del D.LGS. 198/06;

- **Divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali:** art. 30 D.LGS. 198/2006
- **Divieto di porre in essere atti o patti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per:**
 - o discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970),
 - o sul matrimonio (art.35 del d.lgs. n. 198 del 2006),
 - o 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. 151del 2001).

La **violazione di questi divieti**, ribaditi dagli artt. 4, 5 e 14 della normativa comunitaria 2006/54/CE, comporta:

- la nullità degli atti,
- l'applicazione di sanzioni amministrative,
- l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro,

oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

Si segnalano altresì ulteriori misure finalizzate a prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione:

- decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 che ha dato attuazione alla direttiva 2000/43/CE;
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 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.

3.2 PIANI TRIENNALI AZIONI POSITIVE

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

IL **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 pubbliche 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.

I **CUG** 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.**
- **la 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.**

In ragione del collegamento con il *ciclo della performance*, il **Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.**

3.3 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono:

- rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità;
- promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.
- occorre evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

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 l, 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;**
- f) **tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità** (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

3.4 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'organizzazione del lavoro deve essere **progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, 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, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure**, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, **a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato.** Quanto sopra anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;
(Si ricorda anche quanto disposto con **art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, comma 3-bis. : I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità** previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, ovvero dai **lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104)**)
- 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

3.5 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA LAVORO

Per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, anche avvalendosi dei CUG, le PP.AA. devono promuovere **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.**

Formazione e sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A tale scopo **le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio,** 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 promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e 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 e Codici di condotta 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 predisposizione 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.

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.** A tal fine utilizzano anche gli **strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio -Dipartimento della funzione pubblica,** Dipartimento per le **pari opportunità** e **Scuola Nazionale dell'Amministrazione.**

Le **amministrazioni pubbliche,** inoltre, **devono promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,** eventualmente adottando anche apposite **"Carte della conciliazione",** attraverso:

- la **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.

3.6 Rafforzamento Comitati Unici di Garanzia

Nelle **linee guida del 4 marzo 2011**, adottate dai Ministri per la funzione pubblica e per le pari opportunità, sono state **disciplinate le funzioni del CUG** al quale vengono **assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica**, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57, comma 03, del d.lgs. n. 165 del 2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge n. 183 del 2010).

Al fine di **assicurare una maggiore effettività** nello svolgimento delle **funzioni dei CUG** e **superare alcune criticità sorte in sede applicativa**, le indicazioni fornite dalla direttiva 2/2019 costituiscono un **aggiornamento degli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011**, con specifico riferimento ai seguenti aspetti:

1. Criteri di composizione.

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;

***Nota:** Si ricorda che la direttiva 4.03.2011 al paragrafo 3.1.1 (costituzione e durata del mandato) esplicita che le Università, nell'ambito dell'autonomia e delle specificità loro riconosciute, **disciplinano nei rispettivi statuti le modalità di costituzione e funzionamento dei CUG**, ai sensi dell'art. 57, D.Lgs. 165/01, come novellato dall'articolo 21 della L. 183/2010.*

2. Procedure di nomina.

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**.

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

***Nota:** la direttiva 4.03.2011 al paragrafo 3.1.1 (costituzione e durata del mandato), esplicita che i/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.*

Alla luce di quanto previsto nella direttiva 2/2019 sembrerebbe essere stato rimosso il limite di rinnovo del mandato purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

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;

3. Compiti

Il CUG, nell'ambito delle competenze demandate dall'art. 57, D.Lgs. 165/01 esercita compiti:

- propositivi;
- consultivi;
- di verifica.

Tra i **compiti propositivi** rivestono particolare importanza la 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 discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

Tra i **compiti consultivi** spetta al CUG svolgere **un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione** perché **chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione** di appartenenza, sui **piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale.**

A tal proposito la direttiva richiama le amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG .

Tra i **compiti di verifica**, il CUG **deve relazionare** entro il 30 marzo di ogni anno, in ordine allo stato di attuazione del **Piano triennale di azioni positive (cfr. par. 3.2):**

- 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. **I CUG possano 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, la direttiva prevede che il Presidente del Comitato promuova la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un **Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.**

Si ricorda che il **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020** ha prescritto la realizzazione di un'adeguata azione di formazione di tutte le professionalità che possono entrare in contatto con fatti di violenza di genere o di stalking. **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.

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.

Si segnalano ulteriori iniziative previste dal Piano Strategico sopra citato:

- 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 delle 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.

- sul sito istituzionale del **Dipartimento della funzione pubblica** sarà resa disponibile una **sezione del Portale del lavoro pubblico specificamente dedicata alla Rete nazionale dei CUG**.

Il network nazionale potrà essere utilizzato, dai Dipartimenti competenti, per instaurare un contatto più diretto con alcuni CUG ed avviare con gli stessi iniziative volte a valorizzare il loro ruolo all'interno dell'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 Consigliera di parità,
- la Consigliera di fiducia,
- l'OIV,
- il RSSPP,
- il Responsabile delle risorse umane
- e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

SEZIONE II – Attuazione e monitoraggio direttiva

1. Relazione e monitoraggio

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 ridurre gli oneri informativi a carico delle amministrazioni e di facilitare l'accesso e la comprensibilità delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente direttiva **le amministrazioni non dovranno più redigere, entro il 20 febbraio di ciascun anno, la relazione prevista dalla direttiva 23 maggio 2007.**

L'amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - **le informazioni di seguito indicate entro il 1 marzo di ciascun 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 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 predispone entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

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

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: monitoraggiocuq@funzionepubblica.it.

La Presidenza del Consiglio dei ministri - **Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità elaborano un rapporto periodico di sintesi che verrà pubblicato e distribuito a tutte le amministrazioni interessate.**

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