Al Capo di Gabinetto

Al Segretario Generale

Al Direttore DGROB

Al Direttore dell’OIV

Ai Dirigenti DGROB delle divisioni I - II – V

All’Organismo paritetico per l’innovazione

Alle OO.SS.

LORO SEDI

# Oggetto: Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"

Si informano le SS.VV. che in data 26.06.2019 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle pari opportunità,di concerto, hanno emanato la Direttiva n.2/2019, con cui vengono definite nuove “Linee di indirizzo” di orientamento per le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La direttiva in parola va a sostituire analogo atto del 23.05.2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4.03.2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Questo stesso Comitatoha partecipato ai lavori della “Rete Nazionale dei CUG”, che ha fornito elementi utili alla redazione della Direttiva, ed è pertanto tra i soggetti cui è formalmente rivolta. Pertanto si ritiene opportuno, nel darne informazione, dare risalto ad alcuni punti salienti dell’Atto, che sopraggiunge di necessità, nonostante la produzione normativa degli ultimi anni,in quanto il principio del *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell’articolo 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità (sopra citato), non ha trovato ancora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

 **Al punto 3.2.****Piani triennali di azioni positive** la Direttiva ribadisce l’obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre Piani, come previsto dall’art. 48 del d.lgs. n. 198/ 2006,al fine di assicurare le condizioni per la piena realizzazione delle pari opportunità, mentre la medesima disposizione stabilisce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il ruolo del CUGin tale azione diviene ora di primaria importanza e si esprime attraverso la prediposizione entro il 30 marzo di ciascun anno, di una relazione,che deve essere inoltrata agli organi di indirizzo politico-amministrativo,sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente. Tale relazione contiene anche 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 citata 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*.

**Al punto 3.3.Politiche di reclutamento e gestione del personale**la Direttiva raccomanda che le politiche di reclutamento e gestione del personale siano ispirate a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità, a promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, evitino 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 tal fine la Direttiva indica specificamente che le Amministrazioni devono 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. Inoltre impone di 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.

**Al punto 3.4 Organizzazione del lavoro,** si ritiene importante videnziare che la Direttiva impone l’attuazione di azioni chefavoriscano 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, oltre alla predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura. Inoltre, si sottolinea l’importanza di promuovere **progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali,** quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

**Al punto 3.5 Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,** le Amministrazioni devonorealizzare percorsi informativi e formativi,anche con il supporto del CUG, che coinvolgano tutti i livelli dell’amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, quali protagonisti 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.

Inoltre devono produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere, e tale 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).

Da ultimo, quale misura rivolta all’esterno, si sottolinea la necessità di promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio dell’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 resi, in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini dei territori di riferimento, la Direttiva auspica che la predisposizione dei bilanci di genere, di cui all’art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare RGS n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

**Al punto 3. 6 Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia,** la Direttiva introduce il concetto di rinnovabilità del mandato dei componenti. Pertanto, 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 procedura comparativa da porre in essere al momento del rinnovo del Comitato, e tenuto conto dell’attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell’incarico.

Di seguito la Direttiva precisa che il **CUG**, nel’ambito della propria **funzione consultiva**, svolge 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 formazionedel personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi diconciliazione,nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l’attenzione delle amministrazioni affinché provvedano **sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo**.

E’ riconosciuto al CUG lo svolgimento di importanti funzioni di verifica in ordine all’assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest’ultimo aspetto, la Direttiva indica che 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, 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.**

Si evidenzia, in tale ambito, che il CUG può svolgere 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.

Infine la Direttivaindica ai CUGdi **collaborare con altri organismi**, quindi, per quanto di propria competenza, 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 con la Consigliera di parità, con la Consigliera di fiducia, ove sia stata nominata, con l’OIV, il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Ancora alcune novità vengono introdotte, 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. Pertanto a decorrere dalla data di entrata in vigore della direttiva le amministrazioni non dovranno più redigere, entro il 20 febbraio di ciascun anno, la relazione prevista dalla direttiva 23 maggio 2007. Altresì **l’amministrazionedovrà 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 –una serie di informazioni**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 saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato e confluiranno integralmente quale allegato alla relazione che il CUG predispone **entro il 30 marzo,**  che come già detto viene inoltrata agli organi di indirizzo politico-amministrativo ed all’OIV unitamente al monitoraggio dell’attuazione del Piano triennale di azioni positive.

In conclusione, considerando che le amministrazioni sono tenute, in base a quanto previsto dalla Direttiva, ad adottare tutte le iniziative necessarie alla sua attuazione, anche promuovendo la collaborazione fra CUG, OIV e gli altri Organismi, si auspica che al più presto sia convocato un incontro tra tutti i soggetti coinvolti.

 La Presidente

 *(dott.ssa Gilda GALLERATI)*