



Roma, 11 luglio 2019

ALL'APPROVAZIONE DEI COMPETENTI ORGANI DI CONTROLLO LA DIRETTIVA 2/19:  
**“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG) NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”**

Carissime,

è convinzione comune che nell'ambito del Pubblico Impiego potrebbero realizzarsi le conquiste più efficaci in materia di pari opportunità: è infatti, nel mondo pubblico che lavorano percentualmente più donne, e che si ritiene sia “maggiormente garantito” e trainante.

Eppure, sono passati ben 17 anni dall'ultima direttiva per favorire Pari Opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche: era il 23 maggio 2007 quando fu approvata la famosa direttiva firmata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione, On.le Luigi Nicolais e “dal MinistrO” (al maschile...) per i diritti e le pari opportunità On.le Barbara Pollastrini. E già... *nel 2007 c'era un Ministero per le Pari Opportunità!*

Questa nuova Direttiva intende ribadire e rafforzare la precedente, a cui si sostituisce; afferma senza dubbi che “*le amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo fondamentale*” per la rimozione delle discriminazioni sui luoghi di lavoro, e “*si pone l'obiettivo*” di sviluppare una cultura per il rispetto della dignità delle persone nella P.A., rivolgendosi “*ai vertici delle amministrazioni*” con responsabilità e gestione di personale, ai CUG ed agli OIV.

Aggiorna alcuni orientamenti applicativi – contenuti in una diversa direttiva del 4 marzo 2011, che resta in vigore nelle parti non modificate - in merito al funzionamento dei CUG.

Alcuni termini, ad una prima lettura, lasciano perplessi; ad esempio, nel 2007 la direttiva mirava ad “*attuare* parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”; oggi la direttiva 2/19 intende “*promuovere* le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG”. Ma nell'esaminare complessivamente il testo si evidenzia l'intenzione di rinfrescare la memoria, di insistere e sollecitare miglioramenti nelle Pari Opportunità.

Conosciamo bene le tante, troppe difficoltà, incontrate dalle componenti di parte sindacale nei CUG per far emergere situazioni di conflittualità e criticità in forma organica.

Nel ricordare che i CUG hanno sempre una Presidenza di nomina istituzionale, siamo al corrente anche delle ricorrenti lagnanze istituzionali secondo cui le designate di parte sindacale siano spesso “di disturbo” nei CUG: siamo invece convinte che è *invece proprio la competenza acquisita tramite il sindacato a fare la differenza e a rendere le designate sindacali un “valore aggiunto” nei CUG.*

Va dato comunque atto ai Comitati Unici di Garanzia istituiti nelle amministrazioni pubbliche di aver provato a mantenere alta l'attenzione sulle tematiche di parità, ed in qualche caso di essere anche riusciti a produrre documentazione ed iniziative di qualità.

Il "gruppo di monitoraggio dei CUG" operante presso il Ministero F.P. ha fattivamente contribuito a questo nuovo *step*, reso ormai inderogabile dai nuovi indirizzi dell'UE e delle norme nazionali intervenute negli ultimi 12 anni.

La Direttiva n. 2 non può considerarsi lo "strumento definitivo" per realizzare pari opportunità nel pubblico impiego: infatti porta nuove indicazioni ed è comunque l'occasione per nuove azioni pur lasciando vecchie ombre.

Siamo convinte che ogni iniziativa che vada nel senso di migliorare la consapevolezza delle differenze di genere sia non solo benvenuta ma sempre più necessaria; tuttavia in mancanza di *incentivi* per l'applicazione concreta di azioni - e perfino in presenza di *sanzioni*, già previste... - il rischio è che continui a sussistere un divario enorme tra una *bellissima e raffinata teoria* ed una *pratica insoddisfacente*.

Alla nuova direttiva è allegato un *Format* che ogni amministrazione utilizzerà per realizzare la Relazione annuale sulla situazione del personale

A margine segnaliamo che è stato previsto un ruolo per i CUG anche nella Direttiva n. 1/2019 "*Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette*", riprendendo il concetto in base al quale la disabilità è una forma pesante di discriminazione ed in quanto tale restituendo al CUG una capacità già prevista in passato e finora applicata poco e male.

o o o o o

La nuova direttiva dà una indicazione che riteniamo imprescindibile a tutti coloro che sono attenti alle pari opportunità, soprattutto ai componenti CUG: *non mollare mai!* Le cose possono anche languire, ma possono sempre migliorare: è questa la lettura migliore che possiamo fare della Direttiva n.2, che offre nuove aperture a migliori azioni.

Infine, rileviamo che l'attuale Sottosegretario Vincenzo Spadafora, firmatario della direttiva assieme alla Ministra Bongiorno, è il primo uomo ad avere delega alle Pari Opportunità.

La direttiva è attualmente al vaglio dei vigilanti, ed il suo avvio è previsto per il 2020.

Riteniamo opportuno fornirvi in allegato una valutazione di massima sui vari aspetti, cercando di evidenziare dubbi ed opportunità con il timone puntato sempre verso il miglior risultato possibile. Buona lettura!

Coordinamento Pari Opportunità  
Sonia Ostrica



ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE INTERNAZIONALE DEI SINDACATI (CSI) E ALLA CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI (CES)

**SEDE NAZIONALE**

VIA LUCULLO, 6 - 00187 ROMA  
TELEFONO: + 39 06 47531 - FAX: + 39 06 4753208  
SITO WEB: [www.uil.it](http://www.uil.it) - E-MAIL: [info@uil.it](mailto:info@uil.it)

**SEDE EUROPEA**

INTERNATIONAL TRADE UNION HOUSE  
BOULEVARD ROI ALBERT II, 5 - B - 1210 BRUXELLES  
TELEFONO: +32 (0)2 21 83 055 - E-MAIL: [bruxelles@uil.it](mailto:bruxelles@uil.it)