



Coordinamento Pari Opportunità

**Roma, 11 luglio 2019**

**Analisi della direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità:**

**“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG) NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”**

Per una sintesi efficace delle 17 pagine della nuova direttiva, è opportuno evidenziare che essa è articolata in due sezioni (promozione; attuazione e monitoraggio). In particolare si basa su **sei “linee di azione”**: *prevenzione e rimozione delle discriminazioni; piani triennali di azioni positive; politiche di reclutamento e gestione del personale; organizzazione del lavoro; formazione e diffusione del modello culturale improntato alle pari opportunità; rafforzamento dei CUG.*

E’ da accogliere con favore e ben considerare che nel testo è ripetutamente indicato che le amministrazioni “sono tenute”, “devono “attuare/garantire/favorire/promuovere/curare/prevedere”, “agiscono”, “devono assicurare una maggiore effettività”: certamente una *indicazione più cogente* rispetto al passato, grazie al quale le amministrazioni sono ben sollecitate ad azioni concrete.

In premessa si segnalano i ricchi richiami alla normativa in materia di pari opportunità collegati a maternità e paternità, che vanno dallo Statuto dei lavoratori (legge 300/70) alle linee guida 2011 per il funzionamento dei CUG (direttiva 2011).

Non mancano le dovute citazioni del ruolo fondamentale dell’UE nel perseguire le pari opportunità e contrastare ogni forma di discriminazione in ogni ambito economico, lavorativo e sociale.

**La Direttiva** ripropone l’obiettivo di raggiungere il 75% come tasso di occupazione complessivo U/D, da raggiungere soprattutto aumentando le donne occupate. Richiama la necessità di conciliare tempi di vita e di lavoro e collega la rilevanza del principio delle pari opportunità quale criterio di misurazione per il rilevamento della *performance* delle amministrazioni pubbliche.

Ribadisce che le pari opportunità si basano sul **rispetto**, così inserendo il contrasto ad ogni forma di violenza sessuale e di genere, utilizzando in particolare il concetto di “prevenzione” legato alla formazione.

Fa riferimento alle flessibilità come misure di conciliazione per favorire lavoratori pubblici di entrambi i generi.

Rileva il ritardo dell’applicazione del principio del “*gender mainstreaming*” (applicazione dell’ottica di genere nelle politiche), richiamando le amministrazioni ad analisi e valutazioni per individuare e rimuovere, tramite azioni positive, le discriminazioni, con il coinvolgimento dei CUG, indicando in

CPO - UIL

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

maniera netta obiettivi e interlocutori, soprattutto rivolgendosi ai vertici delle amministrazioni con responsabilità di organizzazione e gestione del personale.

Aggancia il piano triennale di azioni positive al piano della performance annuale.

**In relazione ai CUG** merita menzione la rimozione del vincolo del doppio mandato per i componenti: il mandato di tutti i componenti, compresi quelli di designazione sindacale, è ora previsto come rinnovabile, a condizione che la valutazione comparativa confermi il loro essere “i più idonei”.

Consente inoltre la partecipazione contemporanea di componenti effettivi e supplenti (prima espressamente vietata).

Rimette in vita la possibilità dei CUG di *predisporre* piani di azioni positive (PAP), (soppressa dalla legge che li creò unendo i comitati Pari Opportunità e Mobbing).

Rende obbligatorio per le amministrazioni acquisire il parere dei CUG, rilanciando la loro funzione consultiva e di prevenzione, in relazioni alla formazione, flessibilità, criteri di valutazione.

Accresce i compiti di verifica in capo ai CUG in relazione al conferimento di incarichi, indennità e posizioni organizzative conferite, al fine di evitare differenziali retributivi tra uomini e donne.

Indica i CUG come “terminali sensibili” per individuare malessere organizzativo e lavorativo, con particolare riferimento a violenza e discriminazione, per cui si prevede la costituzione di un “nucleo di ascolto” interno alle amministrazioni.

Ma i compiti di questi “nuclei” non risultano ben definiti, così come non risultano ancora chiarite procedure e attribuzioni attraverso le quali i CUG possano effettivamente tutelare i/le lavoratori/trici che segnalino episodi di molestia/violenze, se non attraverso la previsione di risorse umane e strumentali a disposizione dei CUG.

Interessante invece il richiamo all’importanza della **formazione** a tutto tondo compresi gli aspetti legislativi e giuridici - anche per i componenti CUG ma in generale *per ogni operatore pubblico* -, finalizzata ad accrescere la consapevolezza e la conoscenza del fenomeno della violenza di genere.

Altrettanto interessante è la strutturazione tramite piattaforma tecnologica della “Rete nazionale dei CUG”: sarà prevista una sezione specifica sul portale del lavoro pubblico, per rafforzare i CUG e condividere buone pratiche tra le singole amministrazioni.

Altra variazione introdotta dalla Direttiva è la previsione che invece della relazione annuale da redigere entro febbraio le amministrazioni dovranno inviare ai CUG una serie di analisi e di dati rilevati attraverso Format predefiniti che sono allegati alla direttiva. I CUG dovranno trasmettere la propria relazione, che prima era confinata all’interno della singola amministrazione, al Dipartimento Funzione pubblica usando uno specifico indirizzo già individuato ed appositamente dedicato (*monitoraggiocug@funzione pubblica.it*), al fine di consentire l’elaborazione di una sintesi unica. L’opzione era già esistente, ci auguriamo che ora il tutto diventi più efficace.

Tra i dati espressamente richiesti circa le azioni adottate, i risultati ottenuti ed i nuovi obiettivi, è indicato il **Bilancio di Genere**: e ciò merita una menzione speciale!

○○○○○

CPO - UIL

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)