



**Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali**



**Consigliera di Parità della
Regione Campania**



**Direttiva 2/19 – Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministro per la
Pubblica Amministrazione – Sottosegretario Delegato Alle Pari Opportunità**

*“Promozione delle Pari Opportunità e contrasto ad ogni forma di discriminazioni nel lavoro
delle pubbliche amministrazioni.”*

**Elaborazione di sintesi con integrazioni a cura della dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo –
Consigliera di Parità regionale della Campania.**

Napoli-Dicembre 2019

Premessa

La direttiva 2/19 procede alla definizione delle linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, di cui al d.lgs.198/06, sostituisce la direttiva 23 maggio 2007, ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 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» di cui all'articolo 57 d.lgs. vo 165/01. Il decreto legislativo 150/09, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, riconosce, in aggiunta all'art. 7 del decreto legislativo n.165/01, la rilevanza del principio delle pari opportunità anche quale ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche. (art. 8). Restano vigenti gli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 che non siano stati superati dagli aggiornamenti contenuti nella direttiva 2/19. Gli adempimenti introdotti dalla direttiva 2/19 e le relative scadenze decorrono a partire dal 2020. E' con l'obiettivo di rendere maggiormente fruibili le indicazioni della direttiva 2/19, soprattutto, da parte dei destinatari, cioè : i vertici delle amministrazioni, i titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, i dirigenti pubblici, chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché i Comitati unici di garanzia (CUG) e gli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV), che si è proceduto ad una semplificazione del suo contenuto, apportando alcune integrazioni ritenute necessarie.

Adempimenti introdotti dalla Direttiva 2/19

- **Il Piano triennale di azioni positive** deve essere aggiornato entro il **31 gennaio** di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.
- **I Comitati unici di garanzia (CUG) ai fini della redazione del PAP** devono, presentare, **entro il 30 marzo**, ai loro 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, a decorrere dall'entrata in vigore della direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV).
- **Entro il 1° marzo** di ciascun anno **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 informazioni dettagliate sulla situazione del personale. Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispose **entro il 30 marzo** e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.
- 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: monitoraggiocug@funzionepubblica.it.

Ambito di applicazione e finalità

Destinatario sono le amministrazioni pubbliche che ai fini dell'attuazione degli indirizzi forniti nella direttiva 2/19 a seguito di analisi e valutazione, su indagini, studi e attività di monitoraggio, sono tenute a rimuovere le discriminazioni dirette e indirette attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei CUG. Esse debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali e sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone al loro interno. In particolare, la Direttiva si rivolge 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 e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

Le azioni

Le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone debbono realizzare:

❖ Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua e, quindi, a rispettare in ambito lavorativo, in particolare:

- 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 anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. 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);
- quanto sancito nel decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 che ha dato attuazione alla direttiva 2000/43/CE e nel 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.

N.B. La violazione di questi divieti, 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.

❖ **Le Amministrazioni Pubbliche sono tenute a redigere ed istituire:**

- Il Piano Triennale delle Azioni Positive
 - Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)
- ✓ **Il Piano triennale di azioni positive (PAP) art. 48 D. Lgs 198/06** E' uno strumento di pianificazione e programmazione di promozione della parità e pari opportunità nella pubblica amministrazione. Per la redazione del quale, le PP.AA. debbono avvalersi dei CUG istituiti nelle loro aziende e/o Enti.

Il d.lgs. n. 198 del 2006, all'articolo 48, 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. il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il **31 gennaio** di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.

- **I Comitati unici di garanzia (CUG) ai fini della redazione del PAP** devono, presentare, **entro il 30 marzo**, ai loro 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, a decorrere dall'entrata in vigore della direttiva, deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV).

N.B. La suddetta relazione rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

➤ **Politiche di reclutamento e gestione del personale**

Nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, le PP.AA. devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Devono 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.

Le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

- rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere (art. 57 d.lgs. 165/01); *L'atto di nomina della commissione di concorso deve essere trasmesso entro tre giorni alla Consigliera regionale territorialmente competente, che qualora ravvisi violazioni diffida l'amministrazione a rimuoverle entro il termine di trenta giorni. In caso di inottemperanza dell'amministrazione alla diffida, la Consigliera propone ricorso entro i successivi 15 giorni ai sensi dell'art. 37 comma 4 del d.lgs.198/06 (il mancato invio dell'atto di nomina della commissione alla Consigliera di Parità comporta responsabilità del dirigente, responsabile del procedimento. (art. 5 L.215/12)*
- 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;
- 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);
- 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;
- 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;
- 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).

➤ **Organizzazione del lavoro**

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia 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:

- 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 il 1° giugno 2017, in materia di conciliazione vita-lavoro e di dipendenti vittime di violenza, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- 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;

- promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

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

- **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;
 - istituzione e 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** al fine di 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.
- **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, sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, 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.

Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono tra l'altro:

- **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);
- **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).(pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei Codici etici e Codici di condotta);
- **avviare azioni di sensibilizzazione e formazione** di tutta la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;

- **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;
 - **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*);
 - **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;
 - **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.
- ❖ **Comitati unici di garanzia di cui all' art. 57, comma 01 del d.lgs. 165/01 come modificato dalla legge n. 183 del 2010 e alla luce della direttiva 2/19**

Il Comitato unico di garanzia (CUG) è un organismo attraverso il quale si intende:

- 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 e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Di seguito, le indicazioni che costituiscono un aggiornamento della direttiva 2/19 degli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011:

Composizione e procedure di nomina

- **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;

- **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.

- ✓ 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;

➤ COMPITI

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.

il CUG è un organismo di garanzia che esercita:

- **Una funzione propositiva** di particolare importanza quale quella riguardante 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.
- **Una funzione consultiva in termini di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione.** Il CUG è 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 tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo.*
- **Compiti di verifica.** Il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) 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. 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. In riferimento a quest'ultimo aspetto, si ritiene 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.
- **Azione di tutela.** 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.

- 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. *(Nel caso che gli atti e comportamenti discriminatori scaturiscono dal genere di appartenenza del/la dipendente (art. 25 e success. del D. Lgs.198/06) è necessaria la collaborazione con le Consigliere di Parità, individuate dalla legge (artt. 36 e 37 del D. Lgs.198/06) quali soggetti legittimati alla costituzione in giudizio per sanzionare gli autori/le autrici di tali comportamenti e per rimuovere i comportamenti discriminatori)*

Il CUG, per quanto di propria competenza, collabora con

- **il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità** (art. 39-ter del d.lgs. 165/01), 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;
- si ricorda, 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.

❖ Attuazione e monitoraggio della Direttiva-rapporti CUG ed amministrazione pubblica

Le amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione della direttiva, anche promuovendo la collaborazione fra CUG, OIV e gli altri Organismi previsti nella direttiva, quale il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001.

- **Nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG risorse umane e strumentali idonee** a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs. 165/2001.

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.**
- **Entro il 1° marzo** di ciascun anno **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 informazioni dettagliate sulla situazione del personale. Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il **CUG predispose entro il 30 marzo** e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

➤ **Le informazioni debbono contenere:**

- 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.

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

➤ **Tutte le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella 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: monitoraggiocug@funzionepubblica.it.

❖ **La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità predisporranno, tra l'altro:**

- **Una Piattaforma tecnologica** che metta in collegamento i CUG nell'ambito di un network nazionale coordinato, non solo per favorire il confronto e la condivisione di buone pratiche, ma anche per facilitare il monitoraggio dell'attuazione della direttiva.
- Sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica, 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 essi iniziative volte a valorizzare il loro ruolo all'interno dell'Amministrazione.
- **elaborano un rapporto periodico di sintesi** che verrà pubblicato e distribuito a tutte le amministrazioni interessate.
- **una sezione web** dedicata alla direttiva e accessibile dalle *home page* del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità e sui siti istituzionali di ciascuna PA. L'area conterrà il materiale di riferimento (normativa, studi, ricerche e strumenti) sui temi affrontati dalla direttiva, i piani di azioni positive adottati ai sensi dell'articolo 48 del d.lgs. n. 198 del 2006; la composizione di genere degli organismi collegiali e del personale, distinta, con riferimento ai dirigenti, per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001; il bilancio di genere redatto dalle pubbliche amministrazioni;
 - **un format per la rappresentazione dei dati** che l'amministrazione invia al CUG entro il 1° marzo di ciascun anno;
 - **un format per la presentazione della relazione CUG;**

- **l'organizzazione di incontri e riunioni con i direttori generali del personale delle amministrazioni pubbliche, con le Organizzazioni sindacali e i CUG per favorire l'attuazione della direttiva** nel più ampio contesto delle politiche di gestione delle risorse umane;
- **strumenti di monitoraggio sulle relazioni pervenute dai CUG e sui dati trasmessi dalle amministrazioni ai Comitati.**

I format allegati alla Direttiva potranno essere aggiornati con circolare del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità.

- Presso la Presidenza del Consiglio opera un **Gruppo di monitoraggio**, al quale collabora la Consigliera Nazionale di Parità, composto da otto componenti di cui quattro indicati dal Dipartimento per le pari opportunità e quattro dal Dipartimento della funzione pubblica al fine di:
 - fornire supporto alle pubbliche amministrazioni destinatarie della Direttiva nella fase di prima attuazione;
 - monitorare e verificare l'attuazione della Direttiva;
 - formulare eventuali proposte per la modifica o integrazione della Direttiva.

Possono fornire supporto al Gruppo di monitoraggio la Rete Nazionale dei CUG, i singoli CUG e gli OIV.

Elaborazione di sintesi con integrazioni a cura della dott.ssa **Domenica Marianna Lomazzo-**

Consigliera di Parità regionale Campania