



Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA

Parere, ai sensi dell'articolo 8, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sullo schema di Direttiva recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Repertorio Atti n. 55/w del 20 giugno 2019

LA CONFERENZA UNIFICATA

nella seduta odierna del 20 giugno 2019:

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";

PREMESSA:

- la direttiva del 23 maggio 2007, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" adottata dal Ministro pro-tempore per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro-tempore per i diritti e le pari opportunità;
- la direttiva del 4 marzo 2011, recante "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*";

CONSIDERATA:

- l'esigenza di aggiornare la citata Direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente;
- l'esigenza di adeguare le previsioni di cui alla citata Direttiva 4 marzo 2011 in materia di funzionamento dei comitati unici di garanzia (CUG) per meglio coordinare l'azione di tali Comitati con quella svolta da altri organismi previsti dalla legislazione e per favorire un più efficace ruolo dei CUG anche tenuto conto delle problematiche emerse nella prima fase applicativa e segnalate dal Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei CUG, come previsto dal paragrafo 7 della medesima direttiva, e, pertanto, opportuno adottare un'unica direttiva per meglio far convergere le finalità sottese alla normativa soprarichiamata;

VISTA la nota del 10 giugno 2019, con la quale l'Ufficio legislativo del Ministro per la pubblica amministrazione, ha trasmesso, lo schema di Direttiva indicata in oggetto, ai fini dell'acquisizione del parere da parte di questa Conferenza Unificata;

VISTA la nota del 12 giugno 2019, con il quale il provvedimento è stato portato a conoscenza delle Amministrazioni statali, delle Regioni e delle Autonomie locali, da parte dell'Ufficio di Segreteria di

AR





Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA

questa Conferenza, con contestuale convocazione di una riunione tecnica per il giorno 1 luglio 2019, poi anticipata al giorno 18 giugno 2019 con nota del 13 giugno;

VISTI gli esiti della riunione tecnica del 18 giugno 2019, nel corso della quale i rappresentanti delle Regioni, hanno espresso avviso favorevole sullo schema di provvedimento;

CONSIDERATO che, nel corso dell'odierna seduta di questa Conferenza, le Regioni e Province autonome, l'ANCI e l'UPI, hanno espresso avviso favorevole alla Direttiva indicata in oggetto con i relativi allegati. Le Regioni hanno consegnato un documento di osservazioni allegato al presente atto (All. A);

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

nei termini di cui in premessa, ai sensi dell'articolo 8, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sullo schema di Direttiva recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

AP

Il Segretario
Cons. Eugenio Galozzi



Il Presidente
Sen. Erika Stefani



CONFERENZA DELLE REGIONI
E DELLE PROVINCE AUTONOME

19/115/CU9/C1

ALLA 20 aprile 2019
Ostello

9

**POSIZIONE SULLO SCHEMA DI DIRETTIVA RECANTE “MISURE PER
PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI
COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”**

Parere, ai sensi dell'articolo 8, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281

Punto 9) O.d.g. Conferenza Unificata

La Conferenza nell'esprimere parere favorevole allo schema di direttiva, formula le seguenti osservazioni:

SEZIONE I

1. Paragrafo 3.1. “Prevenzione e rimozione delle discriminazioni”

- 1) Nel fare riferimento alle principali normative che prevedono la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni in ambito lavorativo, manca l'importante riferimento all'esplicita previsione di cui all'art. 26 del d.lgs. 198 del 2006 che ha **equiparato le molestie (comma 1) e le molestie sessuali (comma 2) alle discriminazioni**, estendendo così alle stesse la tutela giuridica. si ritiene indispensabile integrare in tal senso l'elenco delle disposizioni, per quanto non esaustivo.
- b) Il testo, pur citando il D.lgs. 198/2006, il D.lgs. 215/2003 e il D.lgs. 216/2003, e pur facendo riferimento a una generica tutela da qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, omette di indicare le forme di discriminazione espressamente vietate. Anche in ragione della recente “novità” che talune di tali forme di discriminazione rappresentano, quali quella per età, si ritiene utile indicare nel testo della direttiva le forme di discriminazione oggi espressamente vietate per legge dalla normativa nazionale, quali: **sexso, razza o origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale.**

2. Paragrafo 3.4. Organizzazione del lavoro

Sia all'interno di questo capo così come in quello successivo, il tema della conciliazione viene trattato come un onere per la PA. Invero, sarebbe utile oltre che corretto evidenziare come politiche di conciliazione siano favorevoli anche per la performance e il benessere organizzativo aziendale.

3. Paragrafo 3.5. Formazione e diffusione del modello culturale

a) Nell'elencazione delle azioni utili, alla lettera b) si fa riferimento all'adozione dei codici etici. Si ritiene invero di estrema importanza promuovere anche l'adozione dei Codici di Condotta (espressamente previsti dai CC.CC.NN.LL.) quali strumenti di autoregolamentazione di cui le PP.AA. si dotano per prevenire e combattere situazioni di discriminazione, molestie e mobbing nei luoghi di lavoro.

- b) Laddove si prevedono moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere, si ritiene di ampliare tali moduli agli stili di comportamento e alle azioni volte a prevenire e contrastare le varie forme di discriminazione e di mobbing.
- c) in merito ai riferimenti alle politiche di conciliazione, vedasi osservazioni al paragrafo precedente.

4. Paragrafo 3.6. Rafforzamento dei CUG

Pur ribadendo che i Comitati Unici di Garanzia hanno compiti propositivi, consultivi e di verifica, si prevede che *“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”*. La previsione, in capo ai CUG, di compiti di intervento diretto, riferito a specifici casi di discriminazione o persecuzione che si siano verificati e siano stati segnalati dalle vittime, costituisce una assoluta novità, e appare esorbitare da quelli che sono i compiti propri del Comitato.

L’azione di tutela svolta dai CUG potrà, difatti, avvenire su di un piano generale, in collaborazione con le figure a ciò deputate, quali, tra le altre, la Consigliera di Fiducia e la Consigliera di Parità; il CUG potrà farsi promotore, ad esempio, della nomina della Consigliera di Fiducia, quale soggetto dedicato alla presa in carico di casi specifici, o promuovere prassi volte a tutelare, anche sotto il profilo della riservatezza, le persone che denuncino situazioni di molestie, discriminazioni o mobbing e ad evitare, in collaborazione con il Responsabile delle Risorse Umane, dell’Ufficio Procedimenti Disciplinari e dell’Anticorruzione, che possano verificarsi ritorsioni nei loro confronti. Certo la presa in carico di singoli e specifici casi di discriminazione o molestie non appare di competenza del CUG.

Collaborazioni con altri organismi. La espressa e sola previsione, tra i vari organismi contrattualmente previsti con i quali è possibile e proficuo per il CUG avviare forme di collaborazione, del Responsabile dei processi di inserimenti delle persone con disabilità appare alquanto limitativa. Si ritiene utile indicare almeno gli Organismi di maggior rilievo quali, Consigliera di Fiducia, Consigliera di Parità, OIV, RSPP, Responsabile Risorse Umane, ecc.. In particolare, in tutta la direttiva mancano opportuni riferimenti alla figura della Consigliera di Fiducia, prevista contrattualmente, e a quella della Consigliera di Parità, prevista normativamente.

SEZIONE II

5. Paragrafo 1. Relazione e monitoraggio

È previsto il venir meno del seguente obbligo previsto dalla Direttiva 23.5.2007 in capo alla Direzione del Personale: *“Entro il 20 febbraio di ogni anno la direzione del personale, in collaborazione con il C.P.O., redige una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell’anno precedente e di quelle previste per l’anno in corso”*. E viene invece previsto, in sostituzione, l’onere in capo al CUG di predisporre entro il 30 marzo di ciascun anno, collazionando più documenti e informazioni provenienti da varie fonti (Risorse Umane, Rspp,...) una relazione alquanto articolata. Il rischio è di paralizzare, con tale adempimento burocratico, l’attività del CUG che, non disponendo in via certa di risorse strumentali, si vedrebbe costretto a dedicare il proprio tempo anziché allo svolgimento di compiti propri ad attività di competenza dell’amministrazione e non di un organo paritetico quale il CUG. Si nutrono forti dubbi sul fatto che la redazione di tale documento possa risultare efficace per quanto concerne la



valorizzazione e il rafforzamento del Comitato. Si suggerisce di mantenere tale compito, di amministrazione attiva, in capo alle strutture amministrative competenti in materia di personale (nella direttiva indicate come Direzione del Personale) che predisporranno e invierà la relazione in collaborazione col CUG.

In conclusione, pare di riscontrare nello schema di Linee Guida uno sbilanciamento a favore delle tematiche della pari opportunità di genere, della violenza maschile nei confronti delle donne e delle discriminazioni. Tutto ciò a discapito delle altre fondamentali competenze del CUG in materia di benessere organizzativo e disagio organizzativo.

Roma, 20 giugno 2019

