

Dir. Stato 4 marzo 2011 ⁽¹⁾.

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» ([articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183](#)). ⁽²⁾

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 11 giugno 2011, n. 134.

(2) Emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Alle Amministrazioni di cui all'[art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#).

IL MINISTRO

PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE

E

IL MINISTRO

PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Visti gli [articoli 3, 4, 35, 36, 37, 97 della Costituzione della Repubblica italiana](#);

Vista la [legge 20 maggio 1970, n. 300](#)- «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»;

Visto l'[art. 16 del decreto del Presidente della Repubblica in data 23 agosto 1988, n. 395](#), recante la definizione, in sede di contrattazione di comparto, delle misure e dei meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell'ambito del pubblico impiego;

Visti gli [articoli 1, 3, 7, 40, 43 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#)- «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;

Visto il [decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), recante il «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna» ai sensi dell'[art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246](#), in particolare gli [articoli 13, 15, 36, 37, 38, 43, 46 e 48](#), come modificato dal [decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5](#), recante l'attuazione

della [direttiva 2006/54/CE](#) del Parlamento europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego;

Vista la direttiva dei Ministri per la pubblica amministrazione e l'innovazione e per le pari opportunità 23 maggio 2007, recante «Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche»;

Visto il [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#) e successive modificazioni e integrazioni recante disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

Visto il [decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106](#), recante disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Visti gli [articoli 1, 3, 8, 9, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#) ⁽³⁾, 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;

Visto l'[art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183](#), recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;

Vista la [circolare 18 novembre 2010](#) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali recante l'approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'[art. 28, comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#) e successive modifiche;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche;

Acquisito il parere favorevole della Conferenza unificata di cui all'[art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281](#) nella seduta del 3 marzo 2011;

Visto il [decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 giugno 2008](#), recante delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di pubblica amministrazione e innovazione al Ministro senza portafoglio on. Prof. Renato Brunetta;

Visto il [decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 giugno 2008](#), recante delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di pari opportunità al Ministro senza portafoglio on. dott.ssa Maria Rosaria Carfagna;

Emanano

la seguente direttiva:

(3) NDR: In GU è riportato il seguente riferimento normativo non corretto: «decreto legislativo 27 dicembre 2009, n. 150».

[Testo della direttiva]

Premessa.

L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing.

L'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel [decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165](#), in particolare negli [articoli 7 e 57](#), e nella contrattazione collettiva.

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

È circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza.

La dirigenza pubblica deve essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

Allo stato attuale buona parte dell'attenzione sui temi delle pari opportunità e del mobbing è stata veicolata nelle amministrazioni pubbliche attraverso lo strumento della contrattazione collettiva che ha previsto i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto al fenomeno del mobbing.

Nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, fra i quali, da ultimo, il [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), specificamente finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, si inserisce anche l'[art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183](#) (cd

«Collegato lavoro»), che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

La [legge n. 183/2010](#), apportando alcune importanti modifiche agli [articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#) prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano «al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni» ([art. 57](#), comma 01).

La presente direttiva, emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi del comma 04, dell'[art. 57, del D.Lgs. n. 165/2001](#), detta linee guida per il funzionamento dei Comitati unici di garanzia (d'ora innanzi chiamati CUG).

La novità, costituita dalla previsione normativa di un organismo che assume - unificandole - tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing da tempo operanti nella pubblica amministrazione, rende opportuna una illustrazione del contesto normativo ed applicativo sul quale la legge è intervenuta, innovando, razionalizzando e rafforzando competenze e funzioni.

A quasi venti anni dall'introduzione nella Pubblica amministrazione dei Comitati per le pari opportunità è indiscutibilmente positivo, e rispondente anche alle indicazioni dell'Unione europea, l'aver previsto organismi paritetici che, come strumenti delle stesse amministrazioni nell'ambito delle quali operano, svolgono un compito importante: contribuire a fornire elementi utili per la corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni.

Sebbene di più recente costituzione, anche l'esperienza dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing è stata sicuramente positiva, in quanto ha introdotto nella pubblica amministrazione una sensibilizzazione al tema del benessere lavorativo e l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità del lavoratore e delle lavoratrici.

Appare quindi in linea con i tempi la previsione dell'[art. 21, comma 4, della legge n. 183/2010](#), che ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale,

razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. Risponde in pieno a queste esigenze la novella legislativa, prevedendo espressamente che le amministrazioni pubbliche garantiscano pari opportunità, un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegnino a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno.

L'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione.

Si viene così ad eliminare la proliferazione di comitati, affidando tutte le competenze ad un unico organismo che non va duplicato per aree funzionali e dirigenza. In questo modo i CUG risulteranno rafforzati in termini di ruolo e di funzioni.

L'[art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001](#) (come modificato dall'[art. 21 della legge n. 183/2010](#)) è in linea, inoltre, con il quadro delineato dal [D.Lgs. n. 150/2009](#), che ha inteso attuare una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, prevedendo la promozione delle pari opportunità come uno strumento chiave per realizzare tale riforma.

Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali ([art. 1](#)) sia nei successivi articoli ([articoli 3, 8, 9, 13 e 14](#)) del [D.Lgs. n. 150/2009](#), rappresenta un significativo elemento d'innovazione: le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

Perseguire la parità tra i generi nella pubblica amministrazione significa, dunque, agire contemporaneamente sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno.

1. Finalità e destinatari.

In attuazione del dettato normativo, la presente direttiva contiene linee guida per il funzionamento dei «Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che, nelle amministrazioni pubbliche, di cui all'[art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001](#), sostituiscono - unificandoli - i «Comitati per le pari opportunità» e i «Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing», previsti della contrattazione collettiva Nazionale.

Le linee guida hanno carattere generale e contengono le indicazioni alle quali le amministrazioni in indirizzo devono attenersi, tenuto conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi.

I CUG opereranno in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Le amministrazioni in cui operi personale in regime di diritto pubblico, ai sensi dell'[art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001](#), possono conformarsi alle presenti linee guida in un'ottica di semplificazione ordinamentale ed efficienza funzionale costituendo CUG unici, sia nel senso di unificazione tra comitati (Pari opportunità e mobbing), sia nel senso di non duplicazione per aree funzionali e dirigenza.

Le regioni e gli enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'[art. 21 della legge n. 183/2001](#) nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle presenti linee guida.

2. Il contesto di riferimento.

I Comitati per le pari opportunità sono stati costituiti nella pubblica amministrazione attraverso la contrattazione collettiva, in attuazione dell'[art. 16 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395](#) («in sede di contrattazione di comparto saranno definiti misure e meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell'ambito del pubblico impiego»). Per effetto della stessa contrattazione collettiva, le «misure per favorire pari opportunità nel lavoro» sono entrate a far parte delle materie oggetto di contrattazione integrativa (ad es. i contratti collettivi degli enti pubblici non economici, regioni e autonomie locali, Ministeri).

Con la tornata contrattuale del 2002 è stata prevista l'introduzione dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale e/o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice.

La moltiplicazione dei comitati anche all'interno di una stessa amministrazione ha causato, negli anni, una frammentazione delle competenze in quanto al CPO erano attribuite quelle relative al contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali, e ai Comitati antimobbing erano attribuite competenze

relative alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e alla sfera della molestia/violenza di carattere psicologico.

La composizione dei due comitati (CPO e Comitato sul fenomeno del mobbing) - che il CUG assorbe e unifica - era del tutto simile, con analogie che si ritrovavano anche in molti tra le disposizioni dei regolamenti di funzionamento adottati: riunioni periodiche mensili, modalità di svolgimento dei lavori mediante attività in sottocomitati, relazioni annuali ecc.

3. Il Comitato unico di garanzia. ⁽⁴⁾

Il CUG, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi:

a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o

c) psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

d) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal *D.Lgs. n. 150/2009* e delle indicazioni derivanti dal *decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81* (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal *decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106* (Disposizioni integrative e correttive del *D.Lgs. n. 81/2008*) e dal *decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198* come modificato dal *decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5* (Attuazione della *direttiva 2006/54/CE* relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego). La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più

funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'[art. 57, comma 1, lett. d\), del D.Lgs. n. 165/2001](#).

3.1 Modalità di funzionamento.

3.1.1. Costituzione e durata del mandato.

Ogni amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, costituisce un CUG, ai sensi dell'[art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001](#) (come novellato dall'[art. 21 della legge n. 183/2010](#)).

Le amministrazioni di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse.

Come più volte richiamato, il CUG sostituisce, unificandoli, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, le amministrazioni costituiscono un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente).

Nelle amministrazioni in cui coesista personale in regime di diritto pubblico, di cui all'[art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001](#), e personale contrattualizzato, è auspicabile la creazione di CUG unici nei quali siano rappresentate entrambe le componenti.

Le università, nell'ambito dell'autonomia e delle specificità loro riconosciute, disciplinano nei rispettivi statuti le modalità di costituzione e di funzionamento dei CUG, ai sensi dell'[art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001](#), come novellato dall'[art. 21 della legge n. 183/2010](#).

I/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

3.1.2. Criteri di composizione.

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli [articoli 40 e 43 del D.Lgs. n. 165/2001](#), e da un pari numero di rappresentanti

dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

I/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Si auspica, ove possibile, che i/le componenti provengano dalle diverse aree geografiche e funzionali.

È fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, di soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali nonché di esperti, con modalità da disciplinare nei rispettivi regolamenti interni dei CUG.

3.1.3 Nomina.

Il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione, secondo quanto previsto per i singoli ordinamenti.

Nel caso in cui al vertice dell'amministrazione siano preposti più dirigenti pari ordinati, la competenza è del dirigente tra i cui compiti rientri la gestione delle risorse umane. In caso di pari ordinazione di dirigenti tra i cui compiti rientri la gestione delle risorse umane, il CUG è nominato d'intesa tra i pari ordinati.

Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere tutti i requisiti indicati di seguito, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

La complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i/le componenti siano dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, essi devono possedere:

adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;

adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;

adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

Al fine di accertare il possesso dei requisiti di cui sopra, l'amministrazione fa riferimento, in primo luogo, ai curricula degli/delle interessati/e, eventualmente presentati secondo un modello predisposto dall'amministrazione stessa. A regime, e, ove possibile anche in sede di prima costituzione del CUG, con riguardo alla quota di rappresentanti dell'amministrazione, i curricula potranno pervenire all'amministrazione a seguito di una procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale. Il

dirigente preposto al vertice dell'amministrazione può, comunque, prevedere colloqui con i/le candidati/e ai quali può partecipare anche il/la Presidente precedentemente nominato/a.

Resta salva la possibilità, per le amministrazioni in cui è consolidata la prassi dell'elezione dei/delle componenti, di nominare gli stessi attraverso tale procedura.

Le amministrazioni tengono conto dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno del CUG (per esempio ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro).

L'[art. 57, comma 05, del D.Lgs. n. 165/2001](#), come novellato dall'[art. 21 della legge n. 183/2010](#), prevede che "la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi".

3.2 Compiti.

Nell'amministrazione di appartenenza, il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'[art. 57, comma 01, del D.Lgs. n. 165/2001](#) (così come introdotto dall'[art. 21 della legge n. 183/2010](#)), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate nella norma citata.

A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati.

Propositivi su:

predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;

iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);

diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità

e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;

azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;

piani di formazione del personale;

orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

criteri di valutazione del personale;

contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;

assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che

l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

Le amministrazioni forniscono ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.).

È auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive).

Ciascuna amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Poiché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro, si richiama l'attenzione sulla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010, n. 5).

In questo contesto, è auspicabile una collaborazione tra il CUG e l'amministrazione di appartenenza (ad esempio, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

3.3 Relazioni.

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2009;

dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della [direttiva 23 maggio 2007](#) della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità recante «misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche».

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

3.4 Regolamento interno.

Il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni; periodicità delle riunioni, validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale); verbali; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi etc..

4 Collaborazione con altri organismi.

4.1 Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro.

La collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità, prevista dall'[art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001](#), (come novellato dalla [legge n. 183/2010](#)), si realizza anche attraverso il raccordo con «l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata» previsto dal Piano Italia 2020 «Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro», dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per le pari opportunità.

L'Osservatorio, costituito presso l'Ufficio del/la Consigliere/a nazionale di parità, la cui attività attiene sia al lavoro privato sia a quello pubblico, detiene una raccolta organica e aggiornata dei contratti collettivi (nazionali e decentrati), degli Accordi - anche informali - e delle prassi più interessanti sviluppate a livello territoriale e aziendale finalizzati sia ad incrementare le politiche attive per l'occupazione, l'ingresso e il mantenimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori e ad incoraggiare, sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro, la flessibilità degli orari per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'Osservatorio, presso il quale è altresì presente una Banca dati sulle sentenze nazionali e comunitarie in materia antidiscriminatoria, è costantemente implementato grazie ad un'azione congiunta e coordinata di tutti i soggetti che operano nel mercato del lavoro. I CUG potranno alimentare l'Osservatorio trasmettendo le cd. nuove prassi.

4.2 La collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità.

La collaborazione dei CUG con il/la Consigliere/a nazionale di parità è da intendersi come modalità di lavoro trasparente e semplificata che consente un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte dai soggetti sopra indicati, e ciò anche in considerazione del ruolo centrale del/la Consigliere/a nazionale di parità, come delineato dal [D.Lgs. n. 198/2006](#), modificato dal [D.Lgs. n. 5/2010](#) (si vedano, in particolare gli [articoli 13-15-36-](#)

[37-38-43-46-48](#) e le altre norme di legge che specificano le funzioni dei/le Consiglieri/e di parità).

Ogni ulteriore indicazione operativa in merito alla collaborazione dei CUG con il/la Consigliere/a nazionale di parità sarà oggetto dell'attività del Gruppo di lavoro, di cui al punto 6 delle presenti linee guida, al quale il/la Consigliere/a nazionale di parità partecipa.

Per rendere agevole lo scambio di informazioni tra i CUG e l'Ufficio del/la Consigliere/a nazionale di parità:

a) verrà predisposta «una scheda tipo», pubblicata sui siti internet del/la Consigliere/a nazionale di parità, del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità, da compilarsi per la trasmissione della documentazione che, prima della pubblicazione nell'Osservatorio, verrà sottoposta all'esame e successiva validazione da parte del/la Consigliere/a nazionale di parità;

b) verrà indicato un indirizzo di posta elettronica dedicato cui trasmettere la documentazione;

c) verranno individuate modalità per la realizzazione di attività inerenti ai più recenti provvedimenti in materia di politiche attive del mercato del lavoro.

Ogni ulteriore informazione in ordine alla trasmissione delle «nuove prassi» sarà pubblicata sui siti internet del/la Consigliere/a nazionale di parità - Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità.

Nell'ambito delle presenti linee guida, i/le Consiglieri/e di parità territorialmente competenti e i CUG potranno valutare l'opportunità di sottoscrivere accordi di cooperazione strategica volti a definire, concordemente e su ambiti specifici, iniziative e progetti condivisi e assicurare una collaborazione strutturale per sviluppare politiche attive e promozione delle pari opportunità mirate alla implementazione dell'Osservatorio interministeriale di cui al punto 4.1 delle presenti linee guida.

4.3 L'UNAR.

Il CUG, per quanto di sua competenza, può operare in collaborazione con l'UNAR - Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali, istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica.

4.4 Gli OIV.

Il CUG opera in collaborazione con gli Organismi indipendenti di valutazione, previsti dall'[art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009](#), per rafforzare, attraverso

l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance. Una amministrazione pubblica efficiente e trasparente, esigente nei confronti dei propri operatori e operatrici, ma garante al tempo stesso di condizioni di lavoro esemplari, deve programmare e valutare politiche attive di parità di genere.

5. La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità 23 maggio 2007 «Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche».

A decorrere dalla costituzione, sarà svolto dai CUG il ruolo che la direttiva dei Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità del 23 maggio 2007 ⁽⁵⁾, «Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche» attribuisce ai comitati per le pari opportunità.

Restano fermi gli impegni previsti dalla citata direttiva per le amministrazioni.

In particolare, i responsabili del personale per la stesura della relazione annuale prevista dalla suddetta direttiva, che richiede la compilazione del format predisposto dai Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità, si dovranno avvalere del CUG. Ogni anno il format è reso disponibile nei siti dei due Dipartimenti. Tale relazione deve essere firmata dal responsabile del personale e dal Presidente del CUG, così come previsto dalla direttiva.

6. Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei comitati unici di garanzia.

Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - opera un Gruppo di lavoro, in collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità, per il monitoraggio e supporto alla prima fase di avvio dell'attività dei CUG. Il recapito al quale far pervenire richieste di chiarimenti e quesiti sarà pubblicato sui siti internet dei due Dipartimenti.

7. Disposizioni finali.

Le presenti linee guida, al termine del primo biennio dall'entrata in vigore della [legge n. 183/2010](#), potranno essere sottoposte a revisione a cura dei Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità, anche al fine di apportare adeguati correttivi in relazione alle criticità emerse a seguito delle segnalazioni delle amministrazioni destinatarie.

(4) NDR: La suddivisione in lettere del presente punto, corrisponde a quanto pubblicato in GU.

(5) NDR: In GU è riportato il seguente riferimento normativo non corretto: «direttiva dei Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità del 27 maggio 2007».