

26.10.2023

Ruolo e funzione del Comitato Unico Di Garanzia

AVV. GIAMPAOLO TEODORI

ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la
Modernizzazione degli Enti
Locali

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu





La legge istitutiva dei CUG: la l.183/2010 modifica il D.Lgs. 165/2001 agli artt. 1,7 e 57

- La **legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato lavoro”)** prevede 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 funzione 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 1).

Oggi si può affermare con certezza che i Cug sono stati istituiti in tutte le amministrazioni medio grandi ed anche in un'alta percentuale delle piccole.

La sintesi del contesto normativo :

Razionalizzazione

Ampliamento dei campi di intervento

Orientamento al miglioramento della efficienza della PA

Benessere organizzativo e parità nella prevenzione

Alcuni punti salienti della disciplina normativa

- **Art. 1, n.1 lettera c, del D.lgs.165/2001 :**

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica (lettera così sostituita dall'art. 21, comma 1, lettera a), legge n. 183 del 2010);

- **Art.7, n.1 del D.Lgs. 165/2001:**

1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. (comma così sostituito dall'art. 21, comma 1, lettera b), legge n. 183 del 2010)

Articolo 57 e Linee Guida

L'art. 57 n.4 del D.Lgs.165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge n.183/2010, prevede: *“le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione”*.

In effetti le Linee guida sono state emanate con D.M. 4 marzo 2011 a firma dei Ministri per le P.O. e F.P.

Le Linee Guida hanno dato importanti indicazioni non solo per la costituzione dei CUG, ma anche e soprattutto per la definizione del **ruolo e della funzione** dei medesimi

Con le Linee Guida sono state individuate anche le istituzioni esterne di riferimento: il **Gruppo di monitoraggio dei CUG** (e quindi i **Dipartimenti per le PO e FP**), la **Consigliera nazionale di Parità** (che peraltro fa parte anche del Gruppo di monitoraggio Cug) e l'**UNAR**

Cosa significa il Comitato Unico di Garanzia per un Comune?

- *Cosa significa costituire un Comitato Unico di Garanzia in una P.A.? Adempimento o investimento ?*
- *Che ruolo assume il Comitato Unico di Garanzia in tempi di forte dinamismo relativo alle necessità istituzionali ed all'utilizzo dei fondi del PNRR?*

Le aspettative nei confronti del CUG

Dalla mancata risposta alle aspettative nascono i dubbi sul ruolo del Comitato.

Cosa è ?

- ✓ **Uno sportello di ascolto?**
- ✓ **Un mediatore nei confronti della Amministrazione?**
- ✓ **Un sindacato trasversale?**

Di sicuro, quanto al ruolo del CUG, possiamo dire che

E' un organismo della amministrazione con il vantaggio della pariteticità

Non è un organismo indipendente (almeno allo stato della normativa)

E' un organismo in staff con il vertice della amministrazione

Viene inserito da molte amministrazioni tra gli organismi previsti dagli statuti o dai regolamenti di organizzazione

La nomina dei CUG

- 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 d.lgs. 165/2001) presenti all'interno della singola amministrazione interessata e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione (nonché da altrettanti supplenti)
- Per quanto attiene ai componenti di parte pubblica, le linee guida prevedono che debbano essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio .La designazione è fatta all'esito dell'espletamento di una procedura comparativa.
- Il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile.
- Per le amministrazioni piccole è prevista la possibilità di nomina di un CUG «condiviso».

Funzioni propositive

1. Predisposizione di **piani di azioni positive**, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne
2. Politiche di **conciliazione** e diffusione della cultura di pari opportunità
3. Attuazione delle direttive comunitarie
4. Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
5. Analisi e programmazione di genere (es bilancio di genere)
6. Diffusione delle conoscenze ed esperienze 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
7. Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
8. 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

La funzione consultiva

FORMULA PARERI (sempre in via preventiva) su:

- 1. Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza*
- 2. Piani di formazione del personale*
- 3. Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*
- 4. Criteri di valutazione del personale*
- 5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*

Il mancato esercizio della funzione consultiva: un'occasione mancata ?

- Sì perché l'Amministrazione perde il valore aggiunto di cui il Comitato Unico di garanzia è portatore in quanto può essere:
 - ✓ **fattore di crescita del benessere** in un periodo di crisi globale quale quello che stiamo vivendo
 - ✓ uno **strumento funzionale ma poco costoso per favorire un clima migliore**
 - ✓ Un importante **promotore di iniziative** in ambiti importanti come la gestione del personale, l'organizzazione, la conciliazione, la salute ecc...
 - ✓ Un attento **sensore del clima generale**, facilitato anche dalla composizione paritetica

La funzione consultiva

Le difficoltà incontrate nella generalità delle amministrazioni per l'esercizio della funzione consultiva inducono a far ritenere che questo sia il cuore della questione relativa al riconoscimento della funzione del CUG nelle amministrazioni di appartenenza.

Un organismo per poter lavorare in una PA deve essere riconosciuto sia da chi ha un ruolo istituzionale che dalla generalità di chi vi lavora.

La funzione consultiva presuppone proprio il riconoscimento delle funzioni e del ruolo del CUG come valore aggiunto per la Amministrazione.

E' esperienza diffusa che questa sia una delle più comuni segnalazioni al gruppo di monitoraggio CUG ed anche uno degli obiettivi assunti dal Forum dei CUG per trovare una adeguata soluzione, soluzione che peraltro non può prescindere dal mutamento culturale e dal superamento di alcuni pregiudizi.

la nuova direttiva n. 2/2019

- La Direttiva 2/2019 interviene aggiornando i compiti di verifica del C.U.G., **che deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) sulla conformità dei piani triennali di azioni positive** pervenuti, sul monitoraggio degli incarichi conferiti ai dirigenti e non, sulle indennità e posizioni organizzative, al fine di individuare differenti trattamenti retributivi tra uomo e donna.
- Il **C.U.G. deve inoltre verificare l'assenza di qualsivoglia forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro**. Le nuove linee guida parlano dei CUG come «importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione»
- Per potenziare ancor di più tale aspetto, il Presidente del Comitato Unico di Garanzia, collaborando con gli uffici della gestione del personale, promuove la costituzione di **un nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione**.
- I CUG, per quanto di loro competenza, collaborano inoltre con altri organismi quali le Consigliere di parità, l'OIV, il RSPP, la Consigliera di fiducia, i responsabili delle risorse umane.

Discriminazione diretta ed indiretta: cosa sono e come agiscono

- Discriminazione diretta : il singolo elemento che attiene alla persona (genere, età, orientamento sessuale) viene posto alla base di un trattamento differenziato (ingiustificato) deteriore (es.: non si assumono donne)
- Discriminazione indiretta: si valorizza un elemento apparentemente “neutro” (es. titolo di studio, o anche l’altezza) ma il risultato è la discriminazione (ingiustificata) proporzionalmente maggiore di un gruppo rispetto ad un altro (es.: non si assume chi è meno alto di 180 cm; un numero proporzionalmente maggiore di donne sarà escluso dalla possibilità di assunzione)
- Anche l’”ordine di discriminare” è discriminazione (il datore che dice ad un dirigente: non assuma donne in azienda), così come vi possono essere delle “molestie discriminatorie”.

Rischi psicosociali contrasto alle discriminazioni

- Proprio il tema del rischio psicosociale potrebbe evidenziare interessanti intersezioni tra normativa specificamente dedicata alla sicurezza sul lavoro e normativa antidiscriminatoria.
- Importante punto di contatto dato dalle previsioni dei d. lgs. n. 215 e 216/2003 e 198/2006 (art. 26) in tema di molestie (e molestie sessuali) discriminatorie (v. anche la l. 67/06 in tema di disabilità).
- Le molestie «entrano» tra gli indicatori valutabili per determinare l'incidenza nel contesto lavorativo dello stress lavoro-correlato.
- Comportamenti indesiderati (non tipizzati...) –violazione della dignità (scopo od effetto) – creazione di un determinato clima ambientale (intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, offensivo).
- «Clima ambientale deterioro» = patologia organizzativa
- Obbligo del datore di adottare le misure di contrasto
- In caso contrario: responsabilità (anche ai sensi del d. lgs. 81/2008).



Il rilievo delle azioni positive

Volendo operare una classificazione, solo esemplificativa, le azioni positive possono essere:

- **PROMOZIONALI:** mirano a rimuovere i fattori che causano la situazione di svantaggio delle donne nel mercato del lavoro;
- **RISARCITORIE:** cercano di risolvere gli effetti sfavorevoli della discriminazione femminile mediante interventi di carattere *lato sensu* sanzionatorio;
- **STRATEGICHE:** mirano a modificare in modo effettivo e immediato i processi gestionali e organizzativi che determinano situazioni/effetti di discriminazione per le donne nel lavoro;
- **SIMBOLICHE:** facilitano l'accesso delle donne a ruoli e lavori a loro tradizionalmente preclusi;
- **DI SENSIBILIZZAZIONE CULTURALE:** favoriscono programmi di promozione della figura e delle competenze femminili in azienda.

Possibili azioni positive

- Misure di flessibilità orientate alla condivisione dei ruoli e incentivanti l'uso da parte dei padri degli strumenti conciliativi;
- Forme di gestione «autonoma» dei tempi da parte dei lavoratori/trici (in modo da consentire per quanto possibile il mantenimento del tempo pieno –e della retribuzione intera);
- Ridimensionamento del ruolo della «presenza» nella valutazione (in modo da non penalizzare chi debba assentarsi per finalità conciliative, o chi lavori a distanza o a tempo ridotto...), facendo peraltro estrema attenzione a non reintrodurre surrettiziamente il rischio di una valutazione del rendimento per cui chi «concilia» debba dimostrare di essere «egualmente produttivo *nonostante* la conciliazione» (Tinti, 2009);
- Adozione consapevole di politiche di *diversitymanagement*;
- Attenzione anche al tema degli anziani;
- *Non si deve trascurare anche la necessità di una maggiore attenzione da parte del sindacato, ai tavoli della contrattazione nel settore pubblico, per questi temi.*



Gli strumenti operativi:

- La Relazione Annuale Direttiva 2/19
- Il sito aziendale – sezione CUG
- Piano Triennale Azione Positive - PTAP
- Piano formazione informazione eventi - PAF
- Funzioni maggiormente responsabilizzate:
- Dirigenza & Middle Management

PTAP - SERVIZI DIRETTAMENTE COINVOLTI

- Risorse Umane
- Sviluppo Organizzativo
- OIV OAS Controllo di Gestione
- Formazione - Comunicazione - Ufficio Stampa – AAGG
- SPPA - Medico Competente – ML – Rischio Clinico
- Salute Donna – Psicologia Clinica
- RPCT – UCPD
- **Tutti i dipendenti con maggiore responsabilità dei Dirigenti & Middle Management**
- Consigliera di Parità
- COMITATI UNICI DI GARANZIA
- La costituzione del CUG in Sanità

FUNZIONI PROPOSITIVE E DI VERIFICA

- Gender pay gap, Access to work gender gap, Gender career gap, Gender gap in retirement
- Accesso al lavoro (commissioni) e accesso gestione SW o Lavoro Agile
- Opportunità di carriera, incarichi dirigenziali e di funzione
- Trattamento giuridico ed economico
- Assicurazione dell'integrità fisica e morale
- Piena attuazione congedi parentali e reinserimento
- Pari opportunità di formazione
- Linguaggio non discriminatorio – Lo Slut Shaming
- La diffamazione occulta
- L'accesso agli incentivi, ai premi, ai progetti di prestigio, ai progetti a rischio
- La valutazione: come si formano i giudizi, quanto incidono le competenze
- rispetto alla determinante del “ruolo” e delle “identità professionali”,
- il percorso di carriera



LE RELAZIONI CON GLI ORGANI INTERNI E GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

OIV PdP e Budgeting con riferimento agli obiettivi dei dipartimenti, dei servizi di staff e tecnostruttura

Codice Etico (**CodiceEtico**) se presente e Codice di comportamento di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62

POLA e PTAP

PIAO E PTAP

La Relazione Annuale sullo stato dell'Ente

- Uno dei principali compiti obbligatori del CUG è la redazione della Relazione Annuale sullo stato dell'Ente, dal punto di vista delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo. Di seguito è possibile leggere le relazioni ad oggi redatte.
- Nelle relazioni ogni anno viene inserita anche una sintesi delle attività del CUG (riunioni effettuate, tematiche affrontate, livello e tipologia di disagio lavorativo rilevato, rapporti con l'amministrazione e il personale).
- Altro compito obbligatorio è la comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri una relazione sullo stato di attuazione della normativa sulle Pari Opportunità nel Comune, entro il 28 febbraio di ogni anno. E' un compito che il CUG deve svolgere congiuntamente con la Direzione che si occupa della gestione delle Risorse Umane.

Le linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” del 2022

così come evidenziato dai Ministri Brunetta per la Pubblica amministrazione e Bonelli per le pari opportunità, offrono indicazioni concrete e percorribili per supportare le Pubbliche amministrazioni a realizzare una migliore organizzazione lavorativa più inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Il provvedimento in dettaglio

- Le linee guida sono state elaborate in linea con i contenuti dell’articolo 5 del decreto-legge 36/2022 (“Pnrr 2”), su cui è arrivato il plauso della Commissione Ue, e riportano gli obiettivi prioritari che le amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall’Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.
- L’impianto delle linee guida è volutamente aperto e modulabile sulla base delle diverse realtà che debbono confrontarsi con il tema. L’invito che si evince con chiarezza è puntare a obiettivi concreti e percorribili, lavorando con una nuova consapevolezza, identificando le criticità e affrontare gradualmente il rinnovamento di scelte organizzative e il ridisegno di processi di lavoro con un’attenzione costante all’equilibrio di genere.
- Il documento di indirizzo elaborato dal Dipartimento della Funzione pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del consiglio dei ministri, si articola in due parti e un’appendice con il glossario dei principali termini riferiti al tema dell’equilibrio di genere.
- La prima parte individua lo scenario di contesto - con specifico riferimento all’ambito della Pubblica amministrazione - in cui si inseriscono le azioni promosse, con lo scopo di capitalizzare esperienze pregresse e di individuare i punti di sinergia e i comuni obiettivi con gli interventi a livello globale, europeo e nazionale. La seconda parte si rivolge direttamente alle amministrazioni, in particolare agli uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, ed entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione.

- Il cuore delle indicazioni contenute nelle linee-guida, che muove da alcune evidenze empiriche quali la misurazione di una presenza prevalentemente femminile nei ruoli impiegatizi della Pa che va, poi, assottigliandosi nelle posizioni apicali è costituito da una check-list che, nelle mani delle amministrazioni, deve ispirare le scelte in merito agli strumenti operativi che quotidianamente interessano la gestione del capitale umano in termini di accesso alle posizioni di maggiore responsabilità e di sviluppo dell'intera carriera lavorativa.
- L'elencazione delle misure muove dalla necessità di conoscere e misurare il fenomeno dello squilibrio di genere nell'ambito di ciascuna organizzazione, adottando degli indicatori che diano evidenza, ad esempio, del ricorso analizzato "per genere" agli strumenti di flessibilità e di conciliazione vita-lavoro offerti dalle norme e dai contratti collettivi.
- Altro punto di attenzione è quello legato alla pesatura delle esperienze nell'ambito delle opportunità di carriera, soprattutto dirigenziale. Nel testo si suggeriscono misure per evitare che, tra concorrenti di diverso sesso, possa determinarsi una discriminazione indiretta per effetto di periodi di assenza legati a fenomeni come la maternità.
- Le linee guida operano anche sul piano della cultura organizzativa, prevedendo per esempio che l'amministrazione si organizzi per svolgere riunioni non oltre un certo orario, più facilmente confliggente con la necessità di gestire carichi familiari, e che si preveda comunque una modalità di svolgimento ibrida, prevedendo di default un collegamento in videoconferenza anche se vi sono partecipanti in presenza.
- Un ruolo rilevante è rivestito anche dall'accountability dell'amministrazione, che deve abituarsi a esporre i dati che riguardano la propria organizzazione offrendo sempre anche la chiave di lettura di "genere", a partire dagli obblighi di trasparenza ad esempio sulle retribuzioni, dove si ritiene necessario far comparire anche i compensi connessi agli incarichi aggiuntivi, per non lasciare sottotraccia fenomeni di gender pay gap reali, ma striscianti in quanto non legati agli stipendi contrattuali, che sono necessariamente gli stessi per uomini e donne, ma a opportunità di guadagni aggiuntivi che si riconducono alla maggiore disponibilità di tempo extra-lavoro.

TRTASPARENZA E CUG

Analizzando il provvedimento di nomina del C.U.G. – nell’ambito della disciplina sulla Trasparenza – ci si trova di fronte ad un “dato residuale”, rispetto al novero dei contenuti soggetti a precisi obblighi di pubblicazione, definiti nel Decreto Trasparenza (decreto legislativo 33/2013).

Le modificazioni introdotte dal Decreto Legislativo 97/2017 hanno, infatti, rimosso una sotto sezione dedicata proprio a questa tipologia di informazioni, denominata > **BENESSERE ORGANIZZATIVO**.

In assenza di una sottosezione specifica, pertanto, il provvedimento di nomina del C.U.G. può essere, opportunamente, collocato in *Amministrazione trasparente*> *Altri contenuti* > *Dati ulteriori*.

L’ANAC, sul punto, consiglia ad ogni Amministrazione di pubblicare dati ulteriori oltre a quelli espressamente indicati e richiesti dalla legge, in una logica di piena apertura verso l’esterno. Tali contenuti ulteriori dovrebbero essere previsti nell’ambito del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT).

- Composizione
- Commissioni Istruttorie
- Sportelli
- Lavori
- Linee guida - Raccomandazioni
- Piano azioni positive
- Normativa e report
- Iniziative
- Pubblicazioni
- Questionari
- Numeri utili, contatti e PEC
- Contatti

APPALTI E PARITA' DI GENERE

Parità di genere : Rapporto sulla situazione del personale - Il comma 1 dell'art. 1 dell'allegato II.3 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 introduce una nuova causa di esclusione dalle gare, applicabile a tutte le procedure. In particolare, gli operatori economici che occupano oltre cinquanta dipendenti devono produrre, a pena di esclusione dalla gara, copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale che essi sono tenuti a redigere ai sensi dell'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità. Come noto il rapporto ha ad oggetto la situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, nonché della retribuzione effettivamente corrisposta. Diversamente, per le aziende con organici tra i quindici e i cento dipendenti è richiesta la produzione entro sei mesi dalla conclusione del contratto, di una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile ma la mancata produzione non conduce all'esclusione dalla gara ma all'applicazione di penali commisurate alla gravità della violazione e proporzionali all'importo del contratto e alle sue prestazioni.

Misure premiali - Si prevede, inoltre, che i bandi contengano ulteriori misure premiali che prevedano l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato. Due importanti esempi di tali premialità sono forniti dagli art. 106 e 108 del " Codice dei Contratti Pubblici " con i quali è stato ripristinato, in favore delle imprese certificate sulla parità di genere, la possibilità di godere, nell'ambito delle gare pubbliche, di un punteggio aggiuntivo o di una riduzione della garanzia fideiussoria sino al 20 %.

Con il **Decreto 20 giugno 2023**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 26.07.2023, il Dipartimento per le politiche della famiglia presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha adottato nuove “ *Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere , nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità* “ per contratti cd. riservati nell’ambito degli appalti pubblici.

- Le Linee guida definiscono gli strumenti e i meccanismi premiali che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti devono prevedere nei bandi di gara , negli avvisi e negli inviti, come requisiti necessari ai sensi del nuovo Codice dei Contratti Pubblici (art. 61, comma 2, del D.Lgs. n. 36/2023).

Requisiti necessari dell’offerta - I commi 4 e 5 dell'articolo 1 dell'allegato II.3 citato decreto legislativo recano disposizioni dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, la parità di genere e l'assunzione di giovani di età inferiore a 36 anni e di donne. In particolare , costituiscono requisiti essenziali dell’offerta :

- a. l'aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta stessa, agli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità di cui alla Legge n. 68/1999;
- b. l'assunzione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile.

CONCORSI E PARITA' DI GENERE

Art. 57 TUPPI 2(1-bis. L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità precedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'[articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna](#), di cui al [decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al [decreto legislativo n. 198 del 2006](#), e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi))

DL PNRR2Parità di genere, largo alle “azioni positive”

Per dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'accesso, nelle progressioni di carriera e nel conferimento degli incarichi apicali, le amministrazioni possono prevedere nei bandi misure che attribuiscono vantaggi specifici al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire e adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali.

DPR 487 nuovo testo Quote di genere

Per ammodernare il sistema di accesso al pubblico impiego era necessario anche allinearsi alle indicazioni europee sulla pari opportunità di genere. Pertanto i bandi dovranno specificare per ciascuna qualifica a concorso, la percentuale di rappresentatività dei singoli generi nell'amministrazione che bandisce il concorso, calcolata alla data del bando. Nel caso in cui il differenziale tra i generi superi il 30%, l'appartenenza al genere meno rappresentato costituirà nel concorso un titolo di preferenza.

La norma non si applica se il differenziale di genere è pari o superiore al 30% nelle domande di partecipazione presentate.

Tutela per la maternità

Il nuovo regolamento presta attenzione alle candidate che non possono rispettare il calendario delle prove a causa dello stato di gravidanza o per l'allattamento. In questo senso, potranno essere previste prove asincrone, e in ogni caso dovrà essere garantita la disponibilità di specifici spazi per l'allattamento.

Anche in caso di condizioni straordinarie, come un improvviso ed urgente ricovero ospedaliero o lo svolgimento di terapie salvavita, se documentato dal candidato, potrà consentire di recuperare la prova in una sessione straordinaria. La valutazione è rimessa però all'insindacabile giudizio della commissione di valutazione.

- .

• LINGUAGGIO ATTI E PARITA' DI GENERE

Principi guida: la PA riconosce e adotta un linguaggio non discriminante rispettoso dell'identità di genere, mediante l'identificazione sia del soggetto femminile che del soggetto maschile negli atti amministrativi, nella corrispondenza e nella denominazione di incarichi, di funzioni politiche e amministrative

- intraprendere un percorso dedicato a modelli di governance nella comunicazione di ente, promuovendo una formazione che porti al rispetto del paradigma della parità di genere anche nel modo in cui L'ENTE si connette sia verso l'esterno, sia al proprio interno.
- rappresentare punto di riferimento di un territorio e di autorevolezza come principale ente amministrativo, la sua comunicazione pubblica deve considerare un ruolo strategico che esercita nel diffondere cultura"
- fronteggiare gli stereotipi, di promuovere modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi è uno degli obiettivi che la pubblica amministrazione deve perseguire in maniera sempre più convinta e attiva".

- Linee guida sul linguaggio inclusivo

DISSIMMETRIE GRAMMATICALI: STRATEGIE ALTERNATIVE

Per riferirsi a una o più persone di genere noto Laddove ci si riferisca a una persona specifica (“referente”) il cui genere è noto, è consigliabile utilizzare sempre il genere grammaticale corrispondente. Se si parla di un uomo si utilizzerà dunque il maschile; se si parla di una donna, si utilizzerà il femminile. Anche quando un sostantivo non varia a seconda del genere (ad esempio “dirigente”), articolo, aggettivi e participi devono essere volti al femminile nel caso ci si riferisca a una donna:

Per riferirsi a una o più persone di genere non noto Quando ci si riferisce a diverse persone, o a una di genere non noto, si possono utilizzare due tipologie di strategie: – strategie di differenziazione, che danno visibilità a entrambi i generi; – strategie di neutralizzazione del genere, che permettono di non specificare informazioni sul genere.

DISSIMETRIE SEMANTICHE: STRATEGIE ALTERNATIVE Come evitare di veicolare stereotipi di genere

- Riferirsi a donne e uomini in maniera il più possibile simmetrica; se si sceglie di nominare la posizione o la carica di una persona, o il nome e cognome, farlo sia per uomini che per donne.
- Evitare di chiamare le donne per nome o in relazione a un altro uomo (padre o marito); se necessario per la comprensione del testo, riferirsi successivamente con nome e cognome. Non chiamare le donne con il cognome del marito.
- Quando si chiama una donna per cognome, evitare di anteporre l'aggettivo "la", che segnala il femminile (implicitamente segnandolo come eccezione).
- Evitare i riferimenti all'aspetto fisico, alla vita privata o alla maternità di una donna quando non sono pertinenti o necessari.
- Negli esempi, cercare di evitare di rinforzare stereotipi, quali riferirsi sempre a uomini per posizioni di potere e a donne per posizioni di cura ("l'ingegnere Mario Rossi", "la maestra Maria Rossi").
- Porre attenzione alla scelta del referente in testi che articolano confronti legati al genere. In particolare, va evitato l'uso sistematico del genere maschile come punto di riferimento da cui il genere femminile si discosta. Ad esempio, meglio evitare frasi del tipo: "Le donne tendono ad avere un'aspettativa di vita più alta", in cui il termine di paragone non è esplicitato e quindi è implicito che il punto di riferimento normativo è l'uomo

AVVISO PUBBLICO PROCEDURA SELETTIVA, PER COLLOQUIO, PER LA FORMAZIONE DI UNA GRADUATORIA PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO/ PARZIALE E DETERMINATO, PRESSO IL COMUNE DI PADOVA, NEL PROFILO DI CUOCO – CAT. B3 (...)

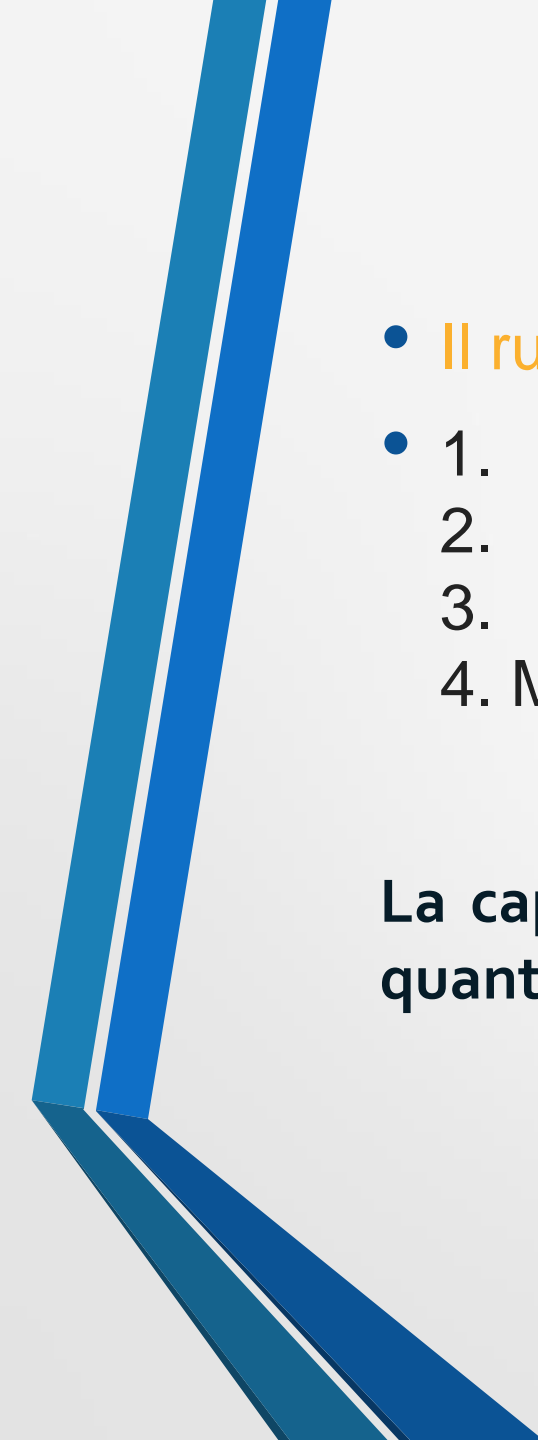
Il Comune di Padova indice la procedura selettiva pubblica, per colloquio, per la formazione di una graduatoria per l'assunzione a tempo determinato nel profilo di Cuoco, categoria B, con contratto di lavoro subordinato e con orario di lavoro a tempo pieno/parziale. (...)

ART. 1 – REQUISITI PER L'AMMISSIONE (...) C. CITTADINANZA ITALIANA (sono equiparati ai cittadini italiani gli italiani non appartenenti alla Repubblica e i cittadini della Repubblica di San Marino e della Città del Vaticano) o della cittadinanza di uno degli stati membri dell'Unione Europea. Possono partecipare anche i familiari dei cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente e i cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria. I cittadini stranieri devono possedere, ai fini dell'accesso ai posti della Pubblica Amministrazione, i seguenti ulteriori requisiti: godere dei diritti civili e politici negli stati di appartenenza; essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica; avere adeguata conoscenza della lingua italiana; (...) F. NON ESSERE STATO ESCLUSO DALL'ELETTORATO POLITICO ATTIVO, NON ESSERE STATO DESTITUITO O DISPENSATO O LICENZIATO O DICHIARATO DECADUTO DALL'IMPIEGO PRESSO UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, per persistente insufficiente rendimento o a seguito di procedimento disciplinare, anche nel caso in cui l'impiego sia stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e non essere stato destinatario di un provvedimento di recesso per giusta causa da parte di una Pubblica Amministrazione

AVVISO PUBBLICO – VERSIONE RISCRISSA PROCEDURA SELETTIVA, PER COLLOQUIO, PER LA FORMAZIONE DI UNA GRADUATORIA PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO/PARZIALE E DETERMINATO, PRESSO IL COMUNE DI PADOVA, NEL PROFILO DI CUOCO O CUOCA – CAT. B3 (...)

Il Comune di Padova indice la procedura selettiva pubblica, per colloquio, per la formazione di una graduatoria per l'assunzione a tempo determinato nel profilo di Cuoco o Cuoca, categoria B, con contratto di lavoro subordinato e con orario di lavoro a tempo pieno/parziale. (...)

ART. 1 – REQUISITI PER L'AMMISSIONE (...) C. CITTADINANZA ITALIANA (le persone italiane non appartenenti alla Repubblica e le persone con cittadinanza della Repubblica di San Marino e della Città del Vaticano sono equiparate a quelle con cittadinanza italiana) o della cittadinanza di uno degli stati membri dell'Unione Europea. Possono partecipare anche i familiari e le familiari delle persone con cittadinanza degli Stati membri dell'Unione Europea non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente e le persone con cittadinanza di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato o rifugiata ovvero dello status di protezione sussidiaria. Le persone senza cittadinanza italiana devono possedere, ai fini dell'accesso ai posti della Pubblica Amministrazione, i seguenti ulteriori requisiti: godere dei diritti civili e politici negli stati di appartenenza; essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti per le persone con cittadinanza della Repubblica; avere adeguata conoscenza della lingua italiana; (...) F. NON ESSERE SOGGETTO A ESCLUSIONE DALL'ELETTORATO POLITICO ATTIVO, DESTITUZIONE O DISPENSA O LICENZIAMENTO O DECADIMENTO RISPETTO ALL'IMPIEGO PRESSO UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, per persistente insufficiente rendimento o a seguito di procedimento disciplinare, anche nel caso in cui l'impiego sia stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e non essere aver ricevuto un provvedimento di recesso per giusta causa da parte di una Pubblica Amministrazione

- 
- **Il ruolo del CUG nell'introduzione e gestione del lavoro agile**
 - 1. Il ruolo del CUG e la promozione delle pari opportunità
 - 2. Il lavoro agile: riferimenti normativi
 - 3. Organizzazione e regolamentazione del lavoro agile
 - 4. Monitoraggio del lavoro agile

La capacità di proposta del CUG sia in ordine alla parità di genere che quanto al benessere organizzativo







