

COMUNICATO STAMPA

Adempimenti obbligatori in materia di promozione e tutela delle condizioni di pari opportunità nelle P.A. della Basilicata

La Consigliera di Parità della Regione Basilicata, Avv. Ivana Pipponzi, sollecita le pubbliche amministrazioni lucane inadempienti ad adeguarsi al dettato normativo vigente in materia di promozione e tutela delle condizioni di pari opportunità nei luoghi di lavoro.

“Sono ancora troppe le P.A. lucane che non si sono dotate dei Piani Triennali di Azioni Positive, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs.vo 198/06, in assenza dei quali non possono procedere a nuove assunzioni; molte di queste P.A. non hanno neppure costituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni)”, dichiara la Consigliera regionale di parità.

“E’ necessario sapere”, prosegue la Pipponzi, *“che è intervenuta un’importante modifica alla normativa che disciplina i C.U.G.; com’è noto, infatti, la Ministra per la Pubblica Amministrazione, Giulia Bongiorno, ed il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega alle pari opportunità, Vincenzo Spadafora, hanno emanato la Direttiva recante: Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

Le linee di indirizzo della Direttiva in parola entreranno in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. Nel corso degli ultimi anni, in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione, con particolare attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, realizzando quanto dettato dal Codice sulle pari opportunità e sollecitato a livello comunitario (Strategia per la crescita Europa 2020).

“Un passo importante in tal senso”, prosegue ancora la Consigliera regionale di parità, *“era stato già fatto con l’istituzione dei ‘Comitati unici di garanzia’ (CUG) previsti dalla legge n. 183/2010 (il c.d. “Collegato lavoro”), con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l’efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori. Con la neo Direttiva è prevista un’azione sinergica tra l’attività del CUG e quella della Consigliera di parità e sono indicate le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che essa si propone, fornendo indirizzi operativi per l’applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”*.

In particolare, le concrete linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche concernono la prevenzione e la rimozione delle discriminazioni. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l’osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, 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. La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), 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 devono, inoltre, agire 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: adottando le norme contrattuali in materia di lavoro flessibile, garantendo il rispetto delle norme relative ai congedi parentali e favorendo il reinserimento in servizio del personale che ha usufruito di lunghi periodi di assenza (es. a seguito di maternità). Per diffondere questa cultura esse, in collaborazione con i CUG, promuoveranno percorsi informativi e formativi di tutto il personale, anche a livello dirigenziale. In questo senso, infatti, le P.A. devono promuovere al massimo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, eventualmente adottando anche apposite “Carte della conciliazione” che valorizzino le politiche territoriali ed accordi con altre pubbliche amministrazioni.

Ancora, si 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.

Si prevede, altresì, un rafforzamento ed un aggiornamento dei CUG, che hanno funzione consultiva, propositiva e specifici compiti di verifica di attuazione del Piano triennale di azioni positive. 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. Al fine di potenziare tale funzione di verifica si auspica la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all’amministrazione.

Quanto, infine, agli atti di nomina delle commissioni di concorso, si sottolinea che gli stessi devono - salva motivata impossibilità - riservare alle donne la presenza di almeno un terzo del numero dei posti dei componenti, e devono essere inviati, entro tre giorni, alla Consigliera regionale di Parità ai sensi dell’art.5 della legge 215/12 di modifica all’art. 57 del D.Lgs.vo 16/01.

Al fine di mettere in rete tutti gli organismi paritari lucani (CUG e CPO) è stata costituita nel 2017 dalla Consigliera regionale di parità Pipponzi la “RETE REGIONALE DEGLI ORGANISMI PARITARI – PROGETTO EQUAL TIME”, con lo specifico obiettivo di effettuare scambio esperienziale, di buone pratiche, mentoring e formazione.

La suddetta Rete è coordinata dalla Consigliera di parità ed alla stessa hanno aderito tutti gli organismi paritari ad oggi costituiti nelle pubbliche amministrazioni lucane e negli ordini professionali lucani.

“Il mio Ufficio regionale può essere contattato per eventuali chiarimenti e supporto nella redazione del PAP e degli ulteriori richiamati adempimenti obbligatori. Peraltro, sul sito istituzionale: www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it è consultabile tutta la normativa di riferimento”, conclude la Pipponzi.

*La consigliera regionale di parità della Basilicata
Avv. Ivana Enrica Pipponzi*