

# COS'E' IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

I Comitati Unici di Garanzia (CUG) sono comitati paritetici costituiti all'interno delle Amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di **pari opportunità e di benessere organizzativo** al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro.

## LE REGOLE DEI CUG

Istituiti nel 2010 con una modifica dell'articolo 57 del d. lgs. 165/2001 con il nome completo di «**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**».

Sono regolati dalle Direttive della Presidenza del consiglio dei Ministri [n. 4/2011 \(vedi\)](#) e [n. 2/2019 \(vedi\)](#)

# LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE

Allo scopo di monitorare alivello nazionale le azioni e i risultati conseguiti delle **imprese** per attuare le politiche di parità di genere il **PNRR** ha previsto nella Missione n. 5 l'istituzione di una **Certificazione della Parità di Genere** , per monitorare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Le amministrazioni pubbliche sono chiamate a confrontarsi con i **numeri e i fatti**, attraverso una serie di **indicatori** quantitativi e qualitativi.

# LA PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022

In attuazione del PNRR e con la collaborazione dell' UNI- ente Italiano della normazione è stata prodotta la **UNI/PdR 125:2022** «**Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere**», recante specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni” (**vedi testo**).

Con decreto del Ministro delle Pari Opportunità del 29 aprile 2022 tutte le imprese sono obbligate a fornire annualmente, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, un'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022.



## IL PERCORSO DELL'INPS

L'INPS, molto impegnato sull'obiettivo di assicurare pari opportunità a lavoratrici e lavoratori dell'Istituto, individuare e abbattere le barriere di genere ed eliminare ogni forma di discriminazione, ha previsto l'attivazione di un **Sistema di gestione della parità** secondo quanto indicato dalle Linee guida in materia di politiche di genere (Prassi UNI/PdR 125:2022).

Sono stati introdotti **specifici indicatori (KPI)** da monitorare periodicamente, anche attraverso appositi audit, per consentire di individuare nel tempo le aree di miglioramento.

## L'AZIONE DEL CUG-INPS

A seguito della proposta del CUG, il Direttore generale ha dato incarico al Comitato di effettuare uno studio di fattibilità per valutare insieme alla Tecnostruttura, una possibile adesione dell'Istituto al sistema della certificazione della parità di genere. Lo studio di fattibilità ha messo in evidenza gli aspetti positivi del percorso per la certificazione in termini di scelte volte al miglioramento continuo del clima lavorativo e del benessere organizzativo, rilevando numerose azioni messe in campo dalla Tecnostruttura con un'analisi degli indicatori.

# IL PARERE FAVOREVOLE ALLA CERTIFICAZIONE INPS

Il percorso di pre-audit si è concluso a fine dicembre 2023 con il rilascio da parte dell'Organismo certificatore, incaricato e accreditato, di un parere favorevole alla certificazione di parità dell'Istituto, secondo il Sistema di gestione e di monitoraggio della parità di genere, di cui all'UNI/PDR 125:2022.

# LINEE GUIDA PER LA POLITICA DI PARITA' DI GENERE IN INPS

Con **determinazione del Direttore Generale n. 101 del 28 marzo 2024 ([vedi qui il testo](#))** è stato definito il Piano operativo per l'attuazione delle linee guida in materia di «Politica della Parità di genere in INPS». Il Piano delinea il percorso per attuare la politica di parità dell'Istituto, con l'impegno a realizzare, monitorare, misurare e valutare i risultati raggiunti, declinati in ottica di parità di genere, sui seguenti temi: assunzioni e carriera, equità salariale, genitorialità e cura, conciliazione lavoro - vita privata, prevenzione di abusi e molestie.