



Comitato Unico di Garanzia
Regione del Veneto

C.U.G. COMITATO UNICO DI GARANZIA

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni



Ruolo, funzioni e attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Consiglio regionale del Veneto - 21 dicembre 2018 -



PREMESSA

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, benessere, salute e sicurezza, non discriminazione e contrasto al mobbing è elemento imprescindibile per ottenere maggior efficienza, sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.



PRINCIPIO FONDAMENTALE

Le Pubbliche Amministrazioni devono garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Il CUG è stato introdotto nell'ordinamento italiano come organismo di garanzia nel 2010 dall'articolo 21 della legge 183/2010 (c.d. collegato al lavoro) che modificando **l'articolo 57 del decreto legislativo 165/2001** ne ha previsto **l'obbligatoria costituzione**, senza nuovi o maggiori oneri, presso tutte le Pubbliche Amministrazioni.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

L'istituzione del CUG pone fine alla frammentazione e moltiplicazione delle competenze tra i diversi Comitati e favorisce la concentrazione delle funzioni in un **interlocutore unico** per la gestione delle attività prima ripartite tra i **Comitati per le Pari Opportunità** (ad esempio competenze relative alle discriminazioni di genere) e i **Comitati antimobbing** (ad esempio competenze relative alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e alla sfera della molestia/violenza di carattere psicologico e sessuale).



D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»

- **L'articolo 7** reca una disciplina articolata in materia di principi applicabili nella gestione delle risorse umane nell'ambito delle pubbliche amministrazioni anche con riferimento alla priorità nell'impiego flessibile del personale, alla tutela dei dipendenti in situazioni di svantaggio e alla formazione e all'aggiornamento del personale.
- **L'articolo 57**, così come modificato dall'articolo 21 del collegato al lavoro per il 2010, prevede l'obbligatoria costituzione del CUG, detta misure atte a garantire pari opportunità, benessere e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, e disciplina i tratti fondamentali del CUG, rinviando per il dettaglio a specifiche linee guida ministeriali, poi emanate con DPCM 4 marzo 2011.



D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (art. 7)

Le Pubbliche Amministrazioni:

- garantiscono **parità e pari opportunità tra uomini e donne** e l'assenza di **ogni forma di discriminazione**, diretta e indiretta,.
- garantiscono **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**.
- individuano **criteri certi di priorità nell'impiego flessibile** del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro (recentemente in Regione sono stati approvati provvedimenti sul lavoro agile - smart working- ed in via sperimentale è già stata avviata tale tipologia di lavoro flessibile su specifici progetti).
- curano **la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali**, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (art. 57)

- Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno 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.
- Il CUG ha compiti **propositivi, consultivi e di verifica** nei confronti dell'amministrazione che lo ha costituito, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
- Il CUG ha **composizione paritetica** ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.
- La **mancata costituzione del CUG** comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.



Funzioni propositive del CUG

Tra i compiti di natura **propositiva** vi sono :

- azioni positive per interventi e progetti atti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing;
- iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, al fine di consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- azioni atte a favorire il benessere organizzativo.



Funzioni consultive del CUG

Tra i compiti di natura **consultiva** rientrano le richieste di pareri su progetti di riorganizzazione, su piani di formazione del personale, sull'orario di lavoro, sulle forme di flessibilità lavorativa e sugli interventi di conciliazione ed anche sui criteri di valutazione del personale.

Le linee guida ministeriali (DPCM 4 marzo 2011) espressamente auspicano e prevedono che «**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.)**».



Funzioni di verifica del CUG

Rientrano fra i compiti di **verifica** l'esame dei risultati raggiunti con le azioni positive, i progetti e le buone pratiche in materia di pari opportunità, promozione del benessere organizzativo, prevenzione del disagio lavorativo, contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing).

La verifica rappresenta uno strumento utile per affrontare le criticità, qualora individuate.



Brevi cenni sui Comitati di garanzia nel Veneto

- Nel **2002** viene nominato il Comitato per le pari opportunità e nel **2004** il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing in attuazione dell'obbligo previsto dalla contrattazione collettiva.
- Nel 2006 viene approvato il primo Codice di comportamento.
- Con la legge regionale 22 gennaio **2010**, n. 8 vengono dettate norme in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale
- Nel **2011 viene nominato il primo CUG** e vengono approvati il “Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori delle Regione del Veneto” (Codice CUG) e il Regolamento di organizzazione del CUG.
- Nel **2016 è stato nominato l'attuale CUG**, che durerà in carica per quattro anni.



CUG della Regione del Veneto

Presidente: Rossana Ceci

Vice Presidente: Aurora Di Mauro

Componenti titolari (designati dall'Amministrazione regionale): Galifi Giovanna, Iovieno Antonio, Minuzzo Maurizio. **Componenti titolari** (designati dalle Organizzazioni Sindacali): Bellemo Matteo (CGIL), Lorenzato Simonetta (CISL), Gozzi Cristina (UIL), Speciale Mirco (CSA), Di Mauro Aurora (DIREV). **Componenti supplenti** (designati dall'Amministrazione regionale): Furlan Francesca, Riccato Rossella, Mazzucato Valeria, Tronchin Lucia, Saccarola Igor. **Componenti supplenti** (designati dalle Organizzazioni Sindacali): Soligo Alessandra (CISL), Simonetto Monica (UIL), De Lena Antonella (CSA).

Sede e contatti:

Palazzo Sceriman - Cannaregio, 168 – Venezia

Tel. 0412794171 - 4182 Fax 0412794170

e-mail: cug@regione.veneto.it

sito internet: <http://www.regione.veneto.it/web/cug>



IL VIGENTE CODICE DI COMPORTAMENTO REGIONALE

Nel 2012 si insedia il primo Comitato Unico di Garanzia (CUG) il quale, nello stesso anno, propone all'amministrazione il nuovo “Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto” (DGR n. 1266 del 3 luglio 2012, Allegato A), attualmente vigente e reperibile nel sito internet del CUG: <http://www.regione.veneto.it/web/cug>



CODICE DI COMPORTAMENTO REGIONALE (segue)

Finalità:

- Promuovere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Garantire adeguate e tempestive forme di prevenzione, intervento e tutela, per comportamenti molesti o di discriminazione, anche di genere, nel rispetto del diritto alla riservatezza.

Strumenti:

- Interventi di divulgazione e di formazione specifica.
- Consigliere/a di fiducia.
- Procedure di tutela, informale e formale.

Definizioni:

- Molestia sul luogo del lavoro (art. 4).
- Mobbing sul luogo del lavoro (art. 5).



CODICE DI COMPORTAMENTO REGIONALE (segue)

Principi generali:

Nella Regione del Veneto **tutti i lavoratori** (dirigenti compresi), qualunque sia la tipologia di rapporto di lavoro, hanno:

- il dovere **di contribuire ad assicurare** un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità e la libertà personale (art. 1 e art. 3 c. 5);
- il diritto/dovere **di denunciare/contrastare** ogni forma di molestia e di discriminazione, idonea ad offendere e a compromettere l'integrità psico-fisica e la personalità (art. 1 e art. 3 c. 6)).

L'amministrazione regionale tutela le persone vittime di discriminazioni e molestie vigilando sull'effettiva cessazione di tali comportamenti (art. 3 c. 1)



CODICE DI COMPORTAMENTO REGIONALE (segue)

Obblighi della Dirigenza:

La Dirigenza è responsabile dell'osservanza del Codice ed è tenuta a fornire indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire alla persona che lamenti di subire molestie o discriminazioni (art. 2 c. 2).

La Dirigenza ha il dovere di prevenire:

- il verificarsi di comportamenti molesti e discriminatori favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali;
- il verificarsi di qualsiasi situazione che incida negativamente sull'integrità psico-fisica e la personalità morale dei lavoratori, nella considerazione che tali fattispecie sono elementi di rischio per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

La Dirigenza ha l'obbligo di porre in essere tutte le misure idonee a prevenire e a far cessare fenomeni di mobbing, al fine di tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale dei lavoratori (art. 3 c. 2 e c. 3).



CODICE DI COMPORTAMENTO REGIONALE (segue)

- La violazione del Codice comporta responsabilità disciplinare e/o dirigenziale, ai sensi della normativa legislativa e contrattuale vigente (art. 2 c.3).
- La colpevole inerzia nella rimozione della perdurante condotta lesiva posta in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori può dare luogo a responsabilità del dirigente della struttura presso cui i lavoratori prestano la propria attività (art. 3 c.4).



Consigliera di fiducia

L'articolo 7 del Codice istituisce e disciplina la figura della **Consigliera di fiducia** disponendo:

- che si tratta di una figura istituzionale, di provenienza esterna alla Regione, che agisce in piena autonomia e riservatezza, con **funzioni di consulenza, assistenza e prevenzione** cui è affidato il compito di svolgere attività di consulenza ed assistenza a favore di coloro che le si rivolgono lamentando comportamenti discriminatori o vessatori che possono configurare molestia o mobbing, o comunque che siano lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro.
- che la stessa svolge, a supporto dell'amministrazione, una funzione preventiva nei confronti del disagio nell'ambiente lavorativo regionale, rilevando problemi e criticità, monitorando eventuali situazioni di rischio di cui sia venuta a conoscenza anche indirettamente, e proponendo all'amministrazione idonee azioni di contrasto e soluzioni organizzative.
- è nominata dal Presidente della Giunta regionale e dura in carica 3 anni e, comunque, sino alla nomina del successore.



Consigliera di fiducia

Consigliera di Fiducia dott.ssa **Francesca Torelli**

Palazzo Sceriman Cannaregio, 168 - 30121 Venezia

(ufficio al piano terra, entrando a destra, nella palazzina interna in fondo al cortile)

PREVIO APPUNTAMENTO

cellulare: **+39 342 7956192**

e-mail: consigliera.fiducia@regione.veneto.it

Tutti i dipendenti regionali, nonché le persone che svolgono attività lavorativa nell'ambito della Regione in forza di rapporti di consulenza, appalto, collaborazione a qualsiasi titolo, che si ritengono vittime di molestie o di mobbing, possono richiedere l'intervento della Consigliera di Fiducia, senza particolari formalità e nella più assoluta riservatezza.



CODICE DI COMPORTAMENTO REGIONALE (segue)

Il dipendente che si ritiene vittima di comportamenti molesti, o di mobbing, **può rivolgersi alla Consigliera di fiducia** per essere assistito, o con **la procedura informale** o con quella **formale** così come delineate nel Codice, rimanendo comunque salvo ed impregiudicato il diritto di esperire i rimedi giudiziari previsti dall'ordinamento, nonché di segnalare i fatti al responsabile della propria struttura ai fini dell'attivazione degli strumenti previsti dalla disciplina normativa e contrattuale vigente per i procedimenti disciplinari.



CODICE DI COMPORTAMENTO REGIONALE (segue)

Procedura informale (art. 9)

La Consigliera di fiducia, **su richiesta** della persona che si ritiene vittima di comportamenti molesti o di mobbing interviene **entro 30 giorni** dalla conoscenza del fatto, con la massima discrezione e riservatezza, e con la collaborazione ed il sostegno del **Datore di lavoro**, sentiti il **Medico competente** e il **Dirigente della Direzione Risorse Umane**. Nell'ambito di tale azione la Consigliera non può assumere alcuna iniziativa senza il preventivo espresso consenso della persona che l'ha interpellata. In ogni caso, nel corso della procedura informale la persona interessata può ritirare la propria segnalazione in ogni momento.



CODICE DI COMPORTAMENTO REGIONALE (segue)

Procedura formale (art. 10)

- Qualora la persona interessata ritenga non attuabili i tentativi di soluzione informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, può fare ricorso, anche con l'assistenza della Consigliera, alla **procedura formale di denuncia all'amministrazione regionale**, per mezzo di segnalazione scritta indirizzata al Datore di lavoro.
- Per la soluzione del caso il Datore di lavoro istituisce e presiede una **Commissione istruttoria** composta dal Dirigente delle Risorse Umane dal Medico competente, da un componente designato dalle organizzazioni sindacali e da uno designato dal Comitato Unico di Garanzia.
- Qualora, la Commissione ritenga la denuncia fondata, propone al Dirigente della Direzione Risorse Umane, sentita la Consigliera di fiducia e il Presidente del Comitato Unico di Garanzia, l'adozione di idonee soluzioni e, ove ne sussistano i presupposti, propone l'avvio dei procedimenti previsti dalla disciplina normativa e contrattuale vigente per l'accertamento delle eventuali responsabilità disciplinari e dirigenziali.



Consigliera regionale di Parità

- La **Consigliera regionale di Parità** è una figura disciplinata dal Codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198/2006), è nominata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dura in carica per quattro anni, col compito di **promuovere politiche di pari opportunità** e con la finalità di svolgere funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei **principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione** tra donne e uomini.
- Nell'esercizio delle sue funzioni è un **pubblico ufficiale con obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza**.
- **Promuove** progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo.
- **Promuove** la diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione.
- **Assiste gratuitamente** la lavoratrice o il lavoratore attraverso un percorso di conciliazione o un'eventuale azione in giudizio.



Consigliera regionale di Parità

Consigliera di Parità dott.ssa **Sandra Meotto**

L'Ufficio della Consigliera regionale di Parità del Veneto è ubicato presso la Direzione Lavoro.

Presso l'Ufficio opera, con funzioni di supporto: Mariagrazia Buzzo
Palazzo Grandi Stazioni, Fondamenta Santa Lucia, Cannaregio, 23 -
30121 Venezia

Telefoni: **0412794410/4411/4412**

e-mail: consigliera.parita@regione.veneto.it

sito internet: <http://www.regione.veneto.it/web/consigliera-di-parita>

Possono rivolgersi alla Consigliera di Parità le lavoratrici ed i lavoratori che in ambito lavorativo si sentono discriminati per comportamenti o atti con riferimento al genere ed alle pari opportunità.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE