



Comitato Unico di Garanzia.
Uno strumento a supporto del benessere organizzativo delle pari opportunità e contro le discriminazioni

5 ottobre 2016

Sala Consiliare Provincia, via Celio 10, Rovigo

Sandra Miotto

Consigliera regionale di Parità del Veneto, presenta

«Il ruolo e le funzioni dei CUG nell'ambito delle pubbliche amministrazioni»

Le caratteristiche dei CUG

- Sono **organismi interni all'amministrazione di riferimento**
- È un **obbligo** del dirigente al vertice dell'amministrazione o del responsabile del personale **istituirli**.
- Diversamente dai precedenti comitati paritetici (Comitati pari opportunità e Comitati per il contrasto al mobbing), i CUG **sono previsti dalla legge (L. 183/2010 che ha modificato il decreto legislativo n. 165/2001, art. 57)**.
- Essi hanno una **composizione paritetica (amministrazione e sindacati)**.

Le caratteristiche dei CUG

- Il CUG, oltre ad assumere, **unificandole**, tutte le funzioni che i contratti collettivi e le altre disposizioni attribuiscono ai CPO e ai comitati antimobbing, ove esistenti, è investito di **compiti molto più ampi**, rispetto ai precedenti comitati, in relazione a tematiche ampliate con la normativa antidiscriminatoria e la normativa relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento all'aspetto del benessere di chi lavora.
- Pongono al centro della loro azione il **lavoratore e il suo benessere psico-fisico**.

Le potenzialità dei CUG

In un momento come l'attuale, sicuramente il Comitato ha alcune importanti potenzialità in relazione agli **obiettivi** dell'Ente cui appartiene anche in termini di **integrazione del personale** e di **benessere** del medesimo.

Il CUG ha una composizione estremamente diversificata, sono rappresentate tutte le OO.SS, vi possono essere dirigenti e dipendenti appartenenti alle diverse aree, centrali e periferici. Proprio per questo è espressione di una **preziosa molteplicità diversificata di opinioni, vissuti e posizioni**.

Le potenzialità dei CUG

La disomogeneità dei componenti offre la possibilità di **sviluppare al meglio funzioni propositive e consultive** sui temi affidati dalla norme all'intervento del CUG, temi che sicuramente attengono al personale e alla organizzazione del lavoro.

Il CUG costituisce perciò un valido supporto per l'amministrazione e soprattutto per la dirigenza.

Le funzioni dei CUG

Le funzioni dei CUG sono disciplinate dalla **Direttiva** del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità emanata il **4 marzo 2011** "***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***"

Le amministrazioni pubbliche sono quelle definite dal decreto legislativo n. 165/2001 «*Testo unico sul Pubblico impiego*».

- Amministrazioni dello Stato, compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative;
- Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
- Regioni, Province, Comuni;
- Comunità montane e loro consorzi e associazioni;
- Istituzioni universitarie;

- Istituti autonomi case popolari;
- Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
- Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali;
- Amministrazioni, aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale;
- Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni;
- Agenzie amministrative Ministeriali di cui al decreto legislativo 300/1999.

Compito delle pubbliche amministrazioni

Mettere in atto tutte quelle politiche che consentono di creare, all'interno dei luoghi di lavoro, tutti i presupposti per ottenere il massimo di produttività in un contesto nel quale si ottimizzino risultati, benessere dei lavoratori, parità e pari opportunità:

- **Valorizzare le differenze** e introdurre una gestione del personale improntata al diversity management;
- **Riconoscere e valorizzare** il merito e le competenze;

Compito delle pubbliche amministrazioni

- **Garantire un ambiente di lavoro** rispettoso ed adeguato alle esigenze di lavoratori e lavoratrici che chiedono sempre di più di poter conciliare i ruoli sociali e familiari, i tempi di lavoro con quelli di non lavoro;
- **Diffondere la conoscenza della normativa antidiscriminazione** sia da parte dei datori di lavoro che da parte dei lavoratori;
- **Rafforzare l'incisività di organismi come i Comitati** che non devono essere vissuti come ulteriore adempimento, ma come strumenti a vantaggio dell'organizzazione.

L'importanza strategica del CUG

- É uno **strumento di stimolo e di “rimotivazione”** del personale.
- Conferisce **centralità al benessere** psicofisico dei lavoratori.
- Attiva **modelli di relazione non conflittuale** ma improntati alla condivisione e alla partecipazione.

Il CUG 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 e **politiche di conciliazione** aderenti ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici;
- un importante **promotore di iniziative** in ambiti come la gestione del personale, l'organizzazione, la conciliazione, la salute;
- un **attento sensore** del clima generale, facilitato anche dalla composizione paritetica.

Le politiche in materia di parità

Le politiche in materia di parità, di contrasto alle discriminazioni, di benessere organizzativo che considerano **prioritari i temi:**

- **della conciliazione e della condivisione;**
- **di una nuova flessibilità dell'organizzazione del lavoro;**
- **utilizzo del telelavoro e part-time;**
- **delle risorse risparmiate, anche in termini di meno assenteismo e maggiore produttività**

Presupposti per l'operatività dei CUG

Per poter adeguatamente svolgere i compiti previsti dalla legge, non in un'ottica di mero adempimento normativo, ma in una **prospettiva di concreta utilità** per l'Amministrazione, per raggiungere gli obiettivi di sviluppo dell'efficienza e della produttività, anche attraverso un miglioramento del clima aziendale attraverso la valorizzazione delle differenze delle diverse competenze, si rendono necessari alcuni preliminari passaggi:

Presupposti per l'operatività dei CUG

- **individuare adeguati mezzi di informazione/comunicazione** che facciano conoscere in primis alla dirigenza il ruolo e le funzioni del Comitato Unico in quanto ancora sconosciute;
- **definire**, attraverso un percorso condiviso, **i flussi tra le strutture** (Direzioni soprattutto) e il CUG in relazione alle materie sulle quali il Comitato è chiamato a svolgere una attività propositiva o consultiva;
- **stabilire** quali siano i momenti ricorrenti di **raccordo** tra il CUG e la Dirigenza.

Ruolo e Funzioni

Nell'amministrazione di appartenenza, il CUG esercita compiti **propositivi, consultivi, di verifica.**

Inoltre, **promuove la cultura delle pari opportunità** ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Compiti Propositivi

- Predisposizione di **piani di azioni positive**, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.
- Politiche di **conciliazione** e diffusione della cultura di pari opportunità.
- Attuazione delle **direttive comunitarie**.
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della **contrattazione integrativa**.
- **Analisi e programmazione di genere** (es bilancio di genere).

Compiti Propositivi

- 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**.
- 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.

Compiti Consultivi

Formula pareri (sempre in via preventiva) su:

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

Compiti di Verifica

- **Sui 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, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale.
- Promozione negli **avanzamenti di carriera e sicurezza** del lavoro.

Collaborazione con la Consigliera di parità nazionale

Scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni in considerazione del ruolo centrale della Consigliera nazionale definito dal d.lgs.198/2006, modificato dal d.lgs. 5/2010.



Collaborazione con le/i Consigliere/i di parità regionale e provinciali

Sottoscrizione accordi di cooperazione strategica per iniziative e progetti e/o per lo sviluppo di politiche attive e di promozione delle pari opportunità nel territorio.

(Implementazione dell'Osservatorio interministeriale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata).



Grazie per l'attenzione

Consigliera Regionale di Parità

Sandra Miotto

Fondamenta Santa Lucia 23 - Venezia

Tel. 041 2794410/11/12 Fax 041 2794426

Email: consigliera.parita@regione.veneto.it

Pec: protocollo.generale@pec.regione.veneto.it

www.regione.veneto.it/web/consigliera-di-parita