

Vademecum

Elaborazione a cura della dott.ssa *Domenica Marianna Lomazzo* - Consigliera di Parità della Regione Campania

“ I Comitati Unici di Garanzia (CUG): strumento a sostegno delle pari opportunità, del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (- Art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183-Presidenza del Consiglio dei Ministri)

Premessa

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. E' circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza. La dirigenza pubblica deve essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing. Nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, fra i quali, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, specificamente finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, si inserisce anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd "Collegato lavoro"), che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. La legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede, in particolare, 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 finanza 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 01). La Direttiva (04.03.11), sintetizzata e semplificata nel presente vademecum, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi del comma 04, dell'art. 57, del d.lgs. 165/2001, detta linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG).

E con lo spirito di rendere velocemente accessibili ai componenti del CUG le informazioni necessarie per lo svolgimento del delicato ruolo che sono chiamati a svolgere che è stato redatto questo vademecum.

I Comitati Unici di Garanzia (CUG): strumento a sostegno delle pari opportunità, del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183 – cd. Collegato al lavoro- novellando l'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001, ha previsto la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del D.lgs. 165/2001, del “ **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.

Le modalità di funzionamento sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità. Le linee guida hanno carattere generale e contengono le indicazioni alle quali le amministrazioni in indirizzo devono attenersi, tenuto conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi.

OBIETTIVI

Il CUG, che opera in un'ottica di continuità con gli organismi preesistenti (Comitati e Commissioni Pari Opportunità), ha fra i suoi obiettivi quello di:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative;
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e delle indicazioni derivanti dal Decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal Decreto legislativo 3 agosto 2009 n.106.

COMPITI

Il CUG svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica.
A titolo esemplificativo:

Propositivi

- ✓ Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- ✓ promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- ✓ iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- ✓ analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- ✓ diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici 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, violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza;
- ✓ temi che rientrano nella loro competenza ai fini della contrattazione integrativa.

Consultivi

Formulando pareri su :

- ✓ progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- ✓ piani di formazione del personale;
- ✓ orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- ✓ criteri di valutazione del personale;
- ✓ contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica

- ✓ Su risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità; -esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo 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, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
- ✓

Come funziona

Il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento interno e il 30 marzo di ogni anno redige una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'amministrazione pubblica di appartenenza riferita all'anno precedente riguardante l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza-

IL CUG OPERA:

- in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere Nazionale di parità.
- **con le Consigliere di parità regionali** e provinciali territorialmente competenti circa l'opportunità di sottoscrivere accordi di cooperazione strategica volti a definire, concordemente e su ambiti specifici, iniziative e progetti condivisi e assicurare una collaborazione strutturale per sviluppare politiche attive e promozione delle pari opportunità mirate all'implementazione dell'Osservatorio interministeriale sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro, costituito presso l'ufficio della consigliera nazionale di parità.
- in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.
- per quanto di sua competenza, può operare in collaborazione con l'UNAR. (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni razziali) per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica.
- in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance.

Compiti dell'Amministrazione

- L'amministrazione fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.
- L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza: flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.
- L'amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata all'attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

N.B. Ai sensi dell'art.57, comma 5, del D.lg.165/2011, come novellato dall'art. 21 della L.183/2010 la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale da valutare anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi.

COMPOSIZIONE del CUG

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt.40 e 43 del d.lgs.165/2001, da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione (possibilmente provenienti dalle diverse aree geografiche e funzionali), nonché da altrettanti componenti supplenti assicurando, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi. (i supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari).

E fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG ,senza diritto di voto,di soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali nonché di esperti ,con modalità da disciplinare nei rispettivi regolamenti interni del CUG.

NOMINA E SELEZIONE

Il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'Amministrazione.
Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.
I/le componenti e il/la Presidente, devono essere dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e devono possedere:

1. adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
2. adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
3. adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità – è stato costituito un gruppo di lavoro – in collaborazione con la Consigliera nazionale di Parità- per il monitoraggio e supporto alla prima fase di avvio dell'attività dei CUG.