

CUG



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA

Comitato unico di garanzia

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

Il ruolo dei C.U.G.

Prof.ssa *Adriana Apostoli*

Dipartimento Scienze Giuridiche

29 marzo 2012 – Facoltà di Medicina

4 aprile 2012 – Facoltà di Economia

Quadro normativo di riferimento

- ❖ L'ordinamento italiano ha da tempo recepito i principi veicolati dall'Unione europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing.
- ❖ Nel **1988** il DPR 395 ha previsto la costituzione dei **Comitati per le Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione** attraverso la contrattazione collettiva (*“in sede di contrattazione di comparto saranno definiti misure e meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell’ambito del pubblico impiego”*).
- ❖ Nel quadriennio normativo 2002/2005 – comparto Università (art. 20 CCNL) – è stata prevista l'introduzione dei **Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing**.

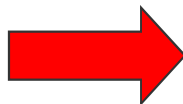
- ❖ Nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, fra i quali, da ultimo, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, specificamente finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, si inserisce anche l'art. 21 della **legge 4 novembre 2010, n. 183** (c.d. «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 (art. 57, comma 1) 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, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Come nasce il C.U.G.?

Dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183 – Collegato lavoro
In particolare l'art. 21 (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche) prevede:

Modifiche all'articolo 1, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato.



realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, **assicurando** la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori **nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.**

Modifica articolo 7 (Gestione delle risorse umane).

Il comma 1 è sostituito:

Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.



Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e **l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. **Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì 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.

- 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.
- È 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.
- La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

CUG: obiettivi

- 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. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

- b) **Favorire** l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal **rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione** e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

CUG: obiettivi

- 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 d.lgs. 150/2009 **(Il sistema di misurazione valutazione delle performance deve prevedere il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità)** 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 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008) **(benessere)** e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 **(Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego)**.

La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57, comma 1, lett. d) del d.lgs. 165/2001.

Componenti del CUG

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni **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**.

Requisiti

La complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i/le componenti siano dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, essi devono possedere:

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

I/le componenti rimangono in carica **4 anni** e gli incarichi possono essere rinnovati **1 sola volta**.

Procedura di scelta dei membri del CUG

- ❑ Al fine di accertare il possesso dei requisiti di cui sopra, l'amministrazione fa riferimento, in primo luogo, ai **curricula** degli/delle interessati/e, eventualmente presentati secondo un modello predisposto dall'amministrazione stessa. A regime, e, ove possibile anche in sede di prima costituzione del CUG, con riguardo alla quota di rappresentanti dell'amministrazione, i *curricula* potranno pervenire all'amministrazione a seguito di una **procedura trasparente di interpello** rivolta a tutto il personale. Il dirigente preposto al vertice dell'amministrazione può, comunque, prevedere **colloqui** con i/le candidati/e ai quali può partecipare anche il/la Presidente precedentemente nominato/a.
- ❑ Resta salva la possibilità, per le amministrazioni in cui è consolidata la prassi dell'elezione dei/delle componenti, di **nominare** gli stessi attraverso tale procedura.

CUG: Compiti

Sono quelli che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, oltre quelli indicati dall'articolo 21 della legge 183/2010 (collegato lavoro).

Il CUG esercita quindi compiti:

- **propositivi**
- **consultivi**
- **di verifica**

Compiti 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;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- 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 o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Compiti consultivi

- 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.

Compiti di verifica

- **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, 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.

Altri adempimenti

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008;
- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

CUG e collaborazioni

- ✓ con “l’Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata” previsto dal Piano Italia 2020 “Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro”, dei Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e per le Pari Opportunità;
- ✓ con il/la Consigliere/a nazionale di parità;
- ✓ con l’Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all’ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica.

CUG e Unibs

- ❖ Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo di Unibs;
- ❖ Unibs mette a disposizione del CUG, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti, le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge;
- ❖ Unibs fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività;
- ❖ Unibs 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.)

Tavolo benessere

- Un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione è **funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro** quindi è richiamata l'attenzione sulla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5).
- In questo contesto, è auspicabile una **collaborazione** tra il CUG e l'amministrazione di appartenenza (per esempio, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

Attivazione dei rapporti interni ed esterni istituzionalizzati dalla legge e dalla direttiva: la Consigliera Nazionale di Parità

Nel punto 3.4 delle linee guida, sulle modalità di funzionamento dei CUG (adottate il 4 marzo 2011), nella parte relativa alla disciplina del regolamento interno che i CUG dovranno adottare entro 60 giorni dalla loro costituzione, è previsto che in tale atto siano disciplinate tra l'altro "le modalità di consultazioni con altri organismi"; la locuzione, volutamente generica, intende riferirsi anche alla consultazione con i/le consiglieri/e di parità, laddove presenti.

Quindi se lo statuto dell'ente locale ovvero lo statuto universitario prevede l'esistenza del/della consigliere/a di fiducia, le nuove norme nulla mutano in merito, essendo il ruolo del/la consigliere/a di fiducia distinto da quello dei CUG, poiché la prima figura è chiamata ad offrire ausilio più "diretto" al personale operante nell'amministrazione, mentre il ruolo del CUG è di portata più generale ed organizzativa.

Quanto ai rapporti tra consigliere/a di fiducia e CUG, che è opportuno e auspicabile che sussistano per un costruttivo scambio di esperienze e punti di vista, gli stessi saranno disciplinati nel regolamento interno che il CUG dovrà adottare entro 60 giorni dalla sua costituzione.