

## **Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

I "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (G.U. n.134 dell'11 giugno 2011) assumono tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing rappresentando un interlocutore unico, al quale i lavoratori potranno rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliano trovare una soluzione per porvi rimedio. L'intervento di semplificazione e razionalizzazione risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto. In concreto, sono istituiti, per prevenire e combattere le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza, e, per la prima volta, all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende, il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza e che viene estesa all'accesso al lavoro.

Le disposizioni si richiamano al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, ove per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità diviene un fattore rilevante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi, e all'art 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato lavoro") che interviene in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. In particolare, prevede 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 funzione 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 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 1).

Con i CUG si intendono raggiungere più obiettivi:

Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di violenza morale psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età ecc;

Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico;

Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici.

Perseguire la parità tra i generi nella pubblica amministrazione significa agire contemporaneamente su diversi fronti, quali: l'innovazione dei modelli organizzativi, il rinnovamento della classe dirigente, l'uguaglianza delle opportunità, il riconoscimento del merito, le capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno

La Direttiva Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), 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 4 dell'art. 57 del d.lgs 165/2001, detta Linee guida per il funzionamento dei comitati unici di garanzia, che nelle amministrazioni pubbliche, di cui all'art 1, comma 2, del d.lgs.165/2001, sono obbligate a costituire i CUG sostituendo con tale organismo: i CPO volti al contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali e i Comitati *antimobbing* volti alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e alla sfera della molestia/violenza di carattere psicologico.

Il CUG si intende costituito ove sia stata nominata la meta più uno dei/delle componenti previsti. I/le Componenti rimangano in carica 4 anni e gli incarichi possono essere rinnovati per una volta, la pariteticità si assicura nella presenza paritaria di entrambi i generi (in rapporto anche ai/alle componenti supplenti) e deve essere formato da un determinato numero designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali, rappresentative, ai sensi degli art 40 e 43 del d. lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione, secondo quanto previsto per i singoli ordinamenti, in caso di più dirigenti pari ordinari: la competenza è del dirigente che si occupa anche gestione delle risorse umane. La mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.(art 57 del d.lgs 165/2001).

### **POTERI PROPOSITIVI**

1. Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
2. Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo;
3. Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
4. Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere);
5. 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;
6. Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
7. 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 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)

Graziella Rivitti

## POTERI CONSULTIVI

1. Progetti di riorganizzazione dell'Amm. di appartenenza;
2. Piani di formazione del personale;
3. Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
4. Criteri di valutazione del personale;
5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

## POTERI DI VERIFICA

1. Sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
2. Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
3. Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro -mobbing;
4. 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.

## ATTIVITA'

Il CUG redige e trasmette entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione dettagliata riferita all'anno precedente ai vertici politici ed amministrativi all'ente di appartenenza. Detta relazione 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, tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi - dall'amministrazione e dal datore di lavoro - dalla relazione redatta dall'amministrazione è adottato entro 60 giorni dalla sua costituzione e disciplina le modalità di funzionamento (periodicità delle riunioni, validità delle stesse,dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti..).

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione E' auspicabile che le modalità di consultazione del CUG siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari,direttive..)

Segue il processo di introduzione dei temi delle *pari opportunità* e del *benessere lavorativo* quali elementi di valutazione delle performance tramite un raccordo tra CUG e OIV per la realizzazione delle indagini sul benessere dei lavoratori

Propone, o potenzia, ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione, con compiti consultivi su orari di lavoro, flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, orario di lavoro flessibile, forme di part time...(area più rilevante nel campo delle discriminazioni di genere in quanto la cura familiare condiziona pesantemente il lavoro femminile, alcune azioni positive che possono essere proposte o consigliate alle amministrazioni di appartenenza dei CUG, in relazione anche in riferimento al numero di dipendenti occupati) progetti di telelavoro flessibile e temporaneo per dipendenti che abbiano problemi di cura familiare, asili nido aziendali, convenzioni ma anche ludoteche interne per sopperire ai periodi di scopertura scolastica o per l'orario pomeridiano quando la scuola non effettua rientri e propone convenzioni esterne per servizi di cura ed assistenza agli anziani, valutazione delle politiche di work- life balance (capacità di bilanciare in modo equilibrato il lavoro - carriera ambizione professionale - e la vita privata - (famiglia, svago, benessere personale)

Collabora con l'amministrazione - con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente- per l'individuazione dei fattori che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale, psichica o fisica, per la salute e sicurezza sul lavoro in relazione al genere e alla valutazione del rischio con attenzione al genere (area di grande interesse in quanto la salute e la sicurezza sono fortemente influenzate da un ambiente di lavoro non discriminatorio e attento al benessere dei lavoratori/lavoratrici le linee guida richiamano, tra i compiti del CUG, l'attenzione allo stress lavoro correlato e ai rischi di genere richiede una adeguata attività di sensibilizzazione e interventi di carattere culturale all'interno dei luoghi di lavoro. Strumenti adeguati possono essere codici etici o di condotta adeguatamente veicolati con l'intervento del CUG e delle figure di supporto eventualmente presenti all'interno della amministrazione (consiglieri/e di fiducia ecc ...)

Banca dati delle competenze e azioni positive sinergiche per la evidenziazione di meriti e competenze in previsione della assegnazione degli incarichi dirigenziali e non

Attività di formazione strumentale alla conciliazione, al reinserimento, alla mediazione e gestione dei conflitti, agli strumenti di work-life balance, azioni positive dirette a far vivere meglio sia l'assenza dal lavoro che il rientro nel contesto lavorativo, verifica, anche sulla base di elementi statistici e/o numerici, della esistenza di discriminazioni, soprattutto indirette, azioni positive basate sulla indagine dei dati riguardanti il personale

Attività di competenza dei Comitati per il contrasto al fenomeno del mobbing, difficile poter parlare di situazione estreme come quella, appunto del mobbing, senza alcun riferimento alla necessaria attenzione al contesto lavorativo, il benessere lavorativo/organizzativo in quanto rappresenta un aspetto rilevante dei processi di cambiamento e di innovazione pubblica, e il mobbing è un fenomeno complesso e caratterizzato da elementi precisi enunciati dalla ormai copiosa giurisprudenza mentre, nello spazio tra "benessere dei lavoratori" e "mobbing", possono trovar collocazione una serie di violenze o molestie morali, psichiche e anche fisiche che non trovano riscontro in una previa definizione, il contrasto al fenomeno del mobbing e la realizzazione di contesti lavorativi adeguatamente improntati al benessere dei lavoratori devono e possono essere divulgate in alcune importanti iniziative volte la conoscenza dei fenomeni e degli ambienti di lavoro e/o la necessaria sensibilizzazione del management ed in particolare dei responsabili del personale tramite la proposizione di azioni positive quali: questionari ed interviste per realizzare indagini di clima, interventi formativi e conoscitivi per evitare cadute di attenzioni su questi temi, codici etici e codici di condotta attività sinergiche con Organismi di controllo (Sportelli di ascolto, OIV, Consigliera di parità, Consiglieri di fiducia se presenti nell'organizzazione)