



# Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Seminario di approfondimento

Intervento di Rosa M. Amorevole  
Consigliera di Parità effettiva per l'Emilia Romagna

Bologna, 30 settembre 2011



## SCHEMA DELL'INTERVENTO:

- ***Perché un seminario di approfondimento?***

### ***Organizzazione della giornata***

- ***Dai CPO e CM al CUG: linee di continuità***
- ***Normativa, linee guida, esplicitazioni e strumenti***
- ***CUG: modelli organizzativi, spazi di lavoro***
- ***I compiti: propositivi, consultivi e di verifica***  
*(esempi operativi)*
- **Promuovere lo scambio di buone prassi: il sito regionale e i gruppi di lavoro tematici**



# ***PERCHE' UN SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO?***

## ***Organizzazione della giornata***

- LE RICHIESTE ALL'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA' E L'INFORMAZIONE PROMOSSA
- IN ATTESA DI NUOVE TECNOLOGIE ....
- RELAZIONE - IL CUG: percorsi, analogie e differenze, strumenti, relazioni, rafforzamento dei percorsi, gruppi di lavoro, scambio di buone prassi, proposte operative di accompagnamento al percorso
- INTERVENTI



## CUG: seminario di approfondimento

# C.P.O.

**Composizione paritetica  
00SS / AMMINISTRAZIONE  
Relazione attività  
Durata carica**

# C.M.

### 1986/87 • 2001

Introduzione disposizioni C.P.O.

- relazione annuale condizione femminile
- prevenzione infortuni/malattie professionali (salute riproduttiva)
- proposta misure atte a creare condizioni di p.o. (formazione, flessibilità, incarichi, posizioni funzionali)

RUOLO DI STAFF proposte NO contrattazione

### 2002

- raccolta dati quanti-qualitativi, individuazioni criticità organizzative
- formulazione azioni positive
- PREVENZIONE: informazione e formazione

### CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

- n (1987 il Rapporto Rubenstein
- n Risoluzione A5-0283/2001, il Parlamento europeo)

(



## Seminario di approfondimento

### Dal C.C.N.L. all'art. 21 della Legge 183/2010

- razionalizzazione; integrazione e modifica D. Lgs. 165/2001
- •
- ampliamento delle competenze (ogni forma di discriminazione diretta e indiretta: genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua)
- benessere organizzativo, produttività, efficacia - efficienza, organizzazione del personale (vedi anche procedura di nomina)



## Seminario di approfondimento

**NEL SEGNO DELLA CONTINUITA'  
con le precedenti esperienze (CPO e CM)**

**EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE  
AMMINISTRATIVA/PRODUTTIVITA' DELLA O.D.L.  
(le discriminazioni e il mobbing peggiorano le prestazioni)**

**CONNESSIONE CON LE FUNZIONI INTERNE E CON  
ORGANISMI ESTERNI**

**AZIONE DI SUPPORTO**



- n **Art. 21 Legge 183 del 4/11/2010**
- n **LINEE GUIDA (23/2/2011)**
- n **Gruppo di lavoro per il monitoraggio**

**FINALITA' E DESTINATARI ●**

**MODALITA' DI FUNZIONAMENTO ●**

**(costituzione e durata, composizione, nomina, compiti, relazioni, regolamento interno)**

**COLLABORAZIONI CON ALTRI ORGANISMI ●**

**Osservatorio nazionale – Consigliera Nazionale di Parità, Consigliere di Parità, UNAR, OIV**



## Seminario di approfondimento

# LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

- n ***le amministrazioni dello Stato (ivi compresi istituti e scuole di ogni ordine e grado, le istituzioni educative)***
- n ***le aziende e le amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo***
- n ***le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, ed i loro consorzi e associazioni***
- n ***le istituzioni universitarie***
- n ***gli Istituti autonomi case popolari***
- n ***le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni***
- n ***gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali***
- n ***le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale***
- n ***l'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni)***
- n ***le Agenzie di cui il D. Lgs. 300/1999***
- n ***il CONI (fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto)***





## Seminario di approfondimento

POSSONO CONFORMARSI ALLE LINEE GUIDA:

- n **MAGISTRATI ORDINARI, AMMINISTRATIVI e CONTABILI, AVVOCATI e PROCURATORI DELLO STATO, PERSONALE MILITARE E FORZE DI POLIZIA, PERSONALE DELLA CARRIERA DIPLOMATICA, PREFETTIZIA** (le amministrazioni in cui operi personale in regime di diritto pubblico, ai sensi dell'articolo 3 del d.lgs. 165/2001)
- n **CONSIGLI GIUDIZIARI**, sebbene siano esclusi dalla sfera di applicazione dell'art. 21 della L. 183/10, sarebbe auspicabile qualora non sia presente il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing, che il CPO ampliasse le proprie competenze in modo da allinearsi, per quanto possibile, alla ratio della norma citata, modificando altresì la loro denominazione per renderla omogenea a quella dei comitati operanti nelle diverse amministrazioni.



## Seminario di approfondimento

POSSONO CONFORMARSI ALLE LINEE GUIDA:

**Le**  
**Regioni e gli Enti Locali**  
**nell' ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia  
organizzativa ai medesimi riconosciuta**



## Seminario di approfondimento

### POSSONO CONFORMARSI ALLE LINEE GUIDA:

Le **UNIVERSITA'**, nell'ambito dell'autonomia e delle specificità loro riconosciute, che disciplineranno negli Statuti le modalità di costituzione e di funzionamento dei CUG. La legge 240/10 (c.d. Gelmini) indica che gli Statuti dovranno essere elaborati entro il 29/7/2011, pertanto si presume che i CUG universitari non possano essere costituiti che dopo l'adozione dei nuovi statuti da parte degli atenei.

In presenza di personale contrattualizzato e di una componente non contrattualizzata, pur esistendo la possibilità di costituzione di due organismi separati, è auspicabile la creazione di un unico CUG. Le Università modulano le regole di costituzione e funzionamento di ogni singolo CUG: si potrà prevedere che il/la Presidente, designato/a dall'Amministrazione, appartenga all'una o all'altra categoria, disciplinare le modalità di designazione dei componenti nominati dall'Amministrazione (scegliendo anche la possibilità elettiva là dove esiste tale tradizione) Potrà altresì prevedere la partecipazione al CUG di studenti, ma non quella diretta alle deliberazioni legate a temi quali la flessibilità oraria, il part-time, i fenomeni di mobbing, ecc, in quanto ciò altererebbe la composizione paritetica sindacati/amministrazione



**REALTA' MOLTO VARIEGATA**

**SPERIMENTALITA' DELLA PRIMA FASE**

**APPROFONDIMENTI E CHIARIMENTI IN  
ITINERE**



## Seminario di approfondimento

---

# COMPITI

PROPOSITIVI

CONSULTIVI

DI VERIFICA



## COMPITI PROPOSITIVI

### LINEE GUIDA

**Predisposizione di PIANI DI AZIONI  
POSITIVE,  
per favorire  
l'uguaglianza sostanziale sul lavoro  
tra uomini e donne**

### ESEMPI

- n asili aziendali, convenzioni con ludoteche per i periodi di chiusura delle scuole, ecc.
- n telelavoro flessibile e temporaneo per dipendenti con carichi di cura
- n convenzioni esterne con servizi di cura e assistenza agli anziani
- n orario flessibile, part time, ecc.



## COMPITI PROPOSITIVI

### **LINEE GUIDA**

**PROMOZIONE e/o  
POTENZIAMENTO** di ogni  
iniziativa diretta ad attuare  
politiche di conciliazione  
vita

### **ESEMPI**

Tutte le iniziative che  
incidono  
sull'organizzazione del  
lavoro, sulle strutture a  
sostegno delle attività di  
cura familiare



## COMPITI PROPOSITIVI

### **LINEE GUIDA**

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

### **ESEMPI**

Orario di lavoro, part time, politiche di conciliazione, formazione, avanzamenti di carriera, telelavoro, ecc.

**PROMOZIONE DELLA CULTURA** della pari dignità e delle azioni positive





## COMPITI PROPOSITIVI

### LINEE GUIDA

ANALISI E

PROGRAMMAZIONE DI  
GENERE che considerino  
le esigenze delle donne e  
quelle degli uomini

### ESEMPI

- n Bilanci di genere.
- n Analisi della numerosità e della distribuzione del personale, analisi dei fabbisogni di conciliazione, sperimentazione di flessibilità, ecc.



## COMPITI PROPOSITIVI

### **LINEE GUIDA**

DIFFUSIONE delle CONOSCENZE e 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

### **ESEMPI**

Partecipazione a reti tematiche (es. CUG sanitari ed ambientali) o reti di CUG. Lo scambio di buone prassi facilita la crescita di saperi e competenze e promuove attività anche sperimentali. Le Consigliere di Parità territoriali, a partire dalle reti dei CPO, promuovono reti di CUG (tematiche o generaliste)



## COMPITI PROPOSITIVI

### LINEE GUIDA

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

### ESEMPI

Sportello di ascolto,  
rilevazione fabbisogni di  
conciliazione, di servizi, di  
modifiche di orari, ecc.

- n Indagini di clima che, attraverso questionari anonimi, faccia emergere eventuali disagi e gli ambiti in cui questi avvengono.
- n Progetti di intervento, anche azioni formative.
- n Monitoraggi dell'impatto degli interventi implementati



## COMPITI PROPOSITIVI

### LINEE GUIDA

promuove, altresì, la CULTURA delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali

### ESEMPI

- n Formazione sul significato di discriminazione, mobbing al fine di saperli riconoscere.
- n Seguire il processo di introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo quali elementi di valutazione delle performance.
- n Creare un raccordo tra CUG e OIV per la realizzazione delle indagini sul benessere dei lavoratori.



## COMPITI CONSULTIVI

### LINEE GUIDA

- progetti di **RIORGANIZZAZIONE** dell'amministrazione di appartenenza
- piani di **FORMAZIONE** del personale
- criteri di **VALUTAZIONE** del personale
- **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA** sui temi che rientrano nelle proprie competenze

### ESEMPI

- n Richiesta di pareri in via preventiva, di cui l'Amministrazione tenga conto.
- n La diffusione dell'informazione potrebbe contenere la dicitura "sentito il CUG"



## COMPITI DI VERIFICA

### LINEE GUIDA

- **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**

### ESEMPI

- Valutazione delle sperimentazioni attivate in termini di pari opportunità
- Valutazione se si sono rimosse le criticità dell'ambiente lavorativo



## COMPITI DI VERIFICA

### LINEE GUIDA

- 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

### ESEMPI

- Il CUG non prende in carico i singoli casi di mobbing, ma ne valuta gli esiti e promuove le modalità che promuovano dinamiche relazionali serene
- Indagini di clima, survey specifiche



## Seminario di approfondimento

n ELEMENTI CHIAVE affinché il CUG possa  
PROPORRE, ESPRIMERE PARERI e VERIFICARE  
I RISULTATI

### **Corretta collocazione e previsione di modalità adeguate in modo da poter:**

- indirizzare le proprie proposte
- essere coinvolto nel processo che richiede un suo parere
- avere elementi sufficienti per poter verificare gli esiti delle azioni proposte

(BUONA PRASSI: circolare INAIL N. 62 DEL 28/10/2002)





## Seminario di approfondimento

- **raccordo con il vertice amministrativo e con organismi interni**
- **rapporti con organismi esterni (OIV, UNAR, Consigliere di Parità)**



## Seminario di approfondimento

# NOMINA DEL CUG:

**Componenti** (dipendenti, numero,  
presidente)

**Competenze**

**Atto amministrativo**

**Durata del mandato**



## ATTIVITA' DEL CUG DOPO LA COSTITUZIONE

### FASE

- **INSEDIAMENTO**
- **POSIZIONAMENTO**
- **ATTIVAZIONE DEI RAPPORTI INTERNI ED ESTERNI**

### ATTI

- **REGOLAMENTO INTERNO**
- **DEFINIZIONE DEL PIANO DI LAVORO**
- **CIRCOLARI INTERNE (ruoli e funzioni del CUG, rapporti funzionali con le strutture dell'Amministrazione)**
- **Schede rilevazioni buone prassi e contrattazione decentrata per Osservatorio**
- **Accordi di cooperazione strategica**



## ATTIVITA' DEL CUG DOPO LA COSTITUZIONE

### FASE

- **INFORMAZIONE**
- **SENSIBILIZZAZIONE**
- **ANALISI**

### ATTI

- **SITO, INFORMATIVE, ecc.**
- **FORMAZIONE e  
INFORMAZIONE**
- **INDAGINI QUANTI- e  
QUALITATIVE**
- **ANALISI DI CLIMA**



## ATTIVITA' DEL CUG DOPO LA COSTITUZIONE

### FASE

- **PIANIFICAZIONE INTERVENTI**
- **MONITORAGGIO**
- **REDAZIONE ATTI**

### ATTI

- **PAP**
- **REPORT**
- **RELAZIONE** sullo stato di attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul lavoro-mobbing



# PROPOSTE OPERATIVE PER FAVORIRE I CUG

- **supporto dell'Ufficio**
- **visibilità sul sito**  
**[www.consiglierediparitaer.it](http://www.consiglierediparitaer.it)**
- **visibilità sul sito**  
**[www.consiglierediparitaer.it](http://www.consiglierediparitaer.it)**
- **gruppi di lavoro tematici**



Se dopo 30 diapositive siete ancora sveglie/i.....  
vi cedo volentieri la parola  
GRAZIE per avermi ascoltata.

