Rischio psico-sociale e salute organizzativa tra comitati unici di garanzia, codici di condotta e consiglieri di fiducia

I Comitati Unici di Garanzia: riflessioni sulla prima applicazione dell'art. 21 della L. 183/2010

Antonella Ninci
Presidente CUG INAIL
Gruppo di monitoraggio e supporto
CUG Dipartimento Pari Opportunità

Facoltà di Giurisprudenza
Verona 7 ottobre 2011

INAIL

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

Le novità introdotte dall'art.21 della l.183/2010 in materia di pari opportunità

La legge interviene modificando gli articoli 1,7 e 57 del D.Lgs 165/2001

L'art1 del D.Lgs 165/2001 è così modificato:

All'articolo 1, comma 1, la lettera c) è sostituita dalla seguente:

«c) 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»;

Le novità introdotte dall'art.21 della l.183/2010 in materia di pari opportunità

L'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 è così modificato:

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

Le novità introdotte dall'art.21 della l.183/2010 in materia di pari opportunità

Le pubbliche amministrazioni costituiscono 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

Le novità introdotte dall'art.21 della l.183/2010 in materia di pari opportunità

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale

Nel rispetto della previsione normativa le linee guida per il funzionamento dei CUG sono state emanate con la Direttiva 4 marzo 2011 dei Ministri per le Pari Opportunità e Funzione Pubblica, pubblicata in G.U. l'11 giugno 2011.

I punti cardine delle Linee Guida:

1) Unicità

L'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione.

Si viene così ad eliminare la proliferazione di comitati, affidando tutte le competenze ad un unico organismo che non va duplicato per aree funzionali e dirigenza. In questo modo i CUG risulteranno rafforzati in termini di ruolo e di funzioni.

2) Ampliamento delle garanzie

Appare in linea con i tempi la previsione dell'articolo 21, comma 4, della legge 183/2010, che ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

3) Il benessere di chi lavora anche come fattore di produttività

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. Risponde in pieno a queste esigenze la novella legislativa, prevedendo espressamente che le amministrazioni pubbliche garantiscano pari opportunità, un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegnino a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno.

I destinatari delle Linee Guida

➢ **Possono conformarsi alle linee guida, con gli opportuni adattamenti:**

• **Le amministrazioni in cui operi personale in regime di diritto pubblico**, ai sensi dell'articolo 3 del d.lgs. 165/2001

• **Le regioni e gli enti locali** nell' ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta

• **Le Università**, nell'ambito dell'autonomia e delle specificità loro riconosciute, che disciplineranno negli Statuti le modalità di costituzione e di funzionamento dei CUG

Obiettivi del Comitato Unico di Garanzia

1) 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

2) 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.

Obiettivi del Comitato Unico di Garanzia

3) 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
- 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
- dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 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)

Modalità di funzionamento
Costituzione, durata del mandato e criteri di composizione

COMPOSIZIONE: deve essere PARITETICA assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi (parità di genere che può essere raggiunta considerando anche i componenti **supplenti)** e deve essere formato **da componenti 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.**

COSTITUZIONE: Il CUG si intende costituito ove sia stata nominata la meta più uno dei/delle componenti previsti.

DURATA DEL MANDATO: I/le Componenti rimangano in carica **quattro anni** e gli incarichi possono essere rinnovati **una sola volta**

Modalità di funzionamento
Costituzione, durata del mandato e criteri di composizione

I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Si auspica, ove possibile, che i componenti provengano dalle diverse aree geografiche e funzionali.

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 dei CUG.

Modalità di funzionamento
Nomina

Il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione, secondo quanto previsto per i singoli ordinamenti.
Nel caso di più dirigenti pari ordinati: la competenza è del dirigente che si occupa anche della gestione delle risorse umane.
Nel caso di più dirigenti di pari ordinazione con compiti di gestione delle risorse umane: **il** CUG è nominato d'intesa tra i pari ordinati.

Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere i requisiti richiesti per i componenti, oltre ad elevate **capacità organizzative, comprovata esperienza** maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.
I componenti devono possedere **adeguate conoscenze esperienze ed attitudini**

Modalità di funzionamento
Compiti

Nella amministrazione di appartenenza il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso demandate (punto 3.2 delle linee guida)

Le linee guida indicano, a titolo esemplificativo, una serie di compiti di competenza del CUG, distinguendo tra "propositivi", "consultivi" e di "verifica"

Modalità di funzionamento
Compiti

Per rendere possibile ed effettiva la attività dei CUG le linee guida prevedono che le amministrazioni creino al loro interno una organizzazione funzionale all'operato dei Comitati

- forniscono al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività
- consultano preventivamente il CUG, che esprime un proprio parere, ogni qualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione e progressione di carriera ecc …)
- realizzano sul proprio sito web un'area dedicata al CUG

Modalità di funzionamento
Compiti

Se il CUG può e deve :

- **proporre**
- **esprimere pareri**
- **verificare i risultati**

le amministrazioni dovranno:

Prevedere modalità adeguate affinché il CUG possa:

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

Modalità di funzionamento
Compiti propositivi

1. Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne
2. Politiche di conciliazione e diffusione della cultura di p.o.
3. Attuazione delle direttive comunitarie
4. Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
5. Analisi e programmazione di genere (es bilancio di genere)
6. 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
7. Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
8. 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-

Modalità di funzionamento
Compiti consultivi

FORMULA PARERI SU:

1. Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione 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

Modalità di funzionamento
Compiti 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

Lo stress lavoro correlato

Le linee guida prevedono espressamente un coinvolgimento del Comitato in questo ambito

"Poiché 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,*** *si richiama 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)".*

INAIL

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

Lo stress lavoro correlato

In questo contesto, è auspicabile una collaborazione tra il CUG e l'amministrazione di appartenenza (ad 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.

Modalità di funzionamento
Collocazione del CUG all'interno della amministrazione

La prima azione positiva da porre in essere per il funzionamento del CUG e per l'efficacia della sua azione:

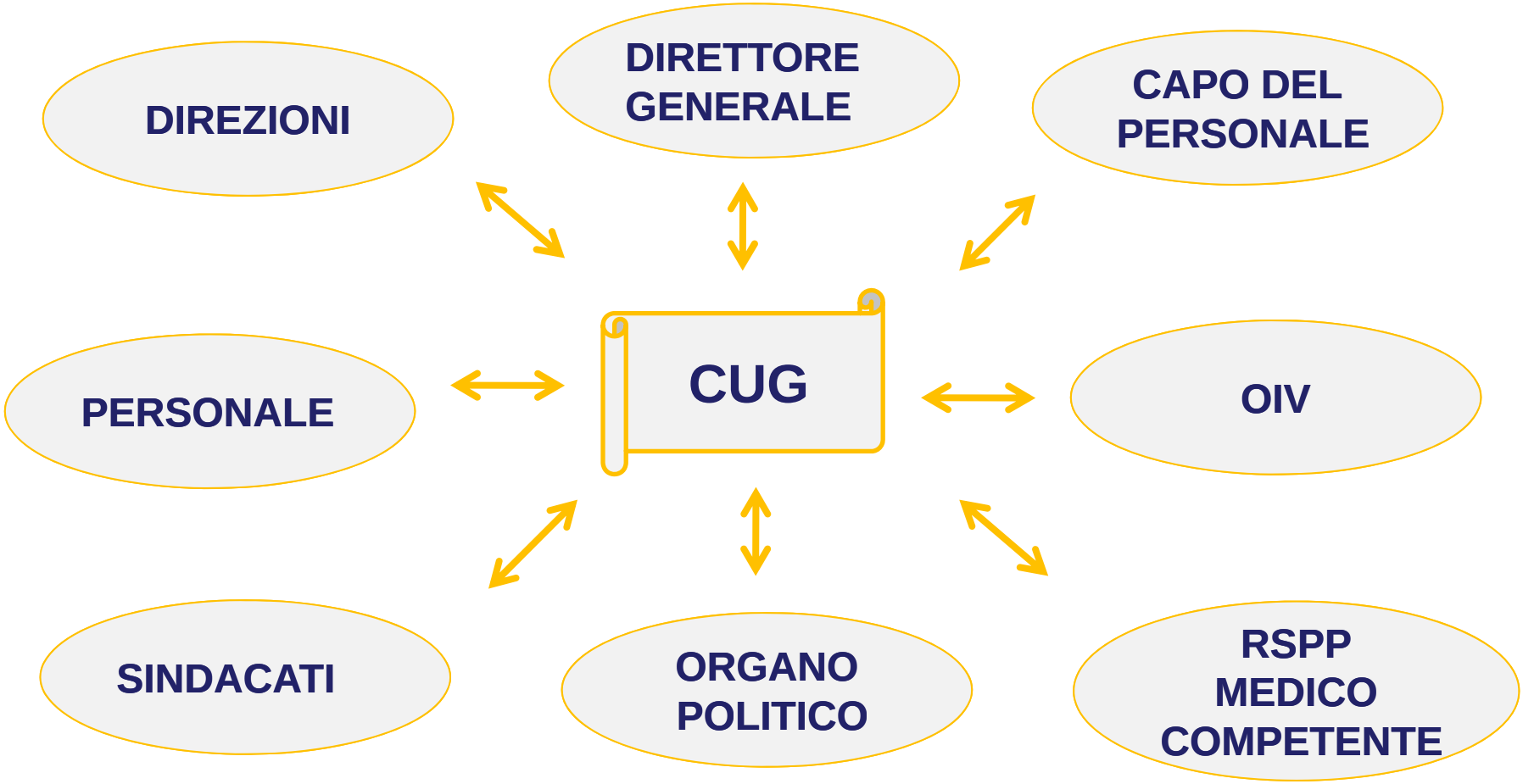
La corretta collocazione del CUG all'interno della struttura organizzativa della amministrazione

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza

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..)

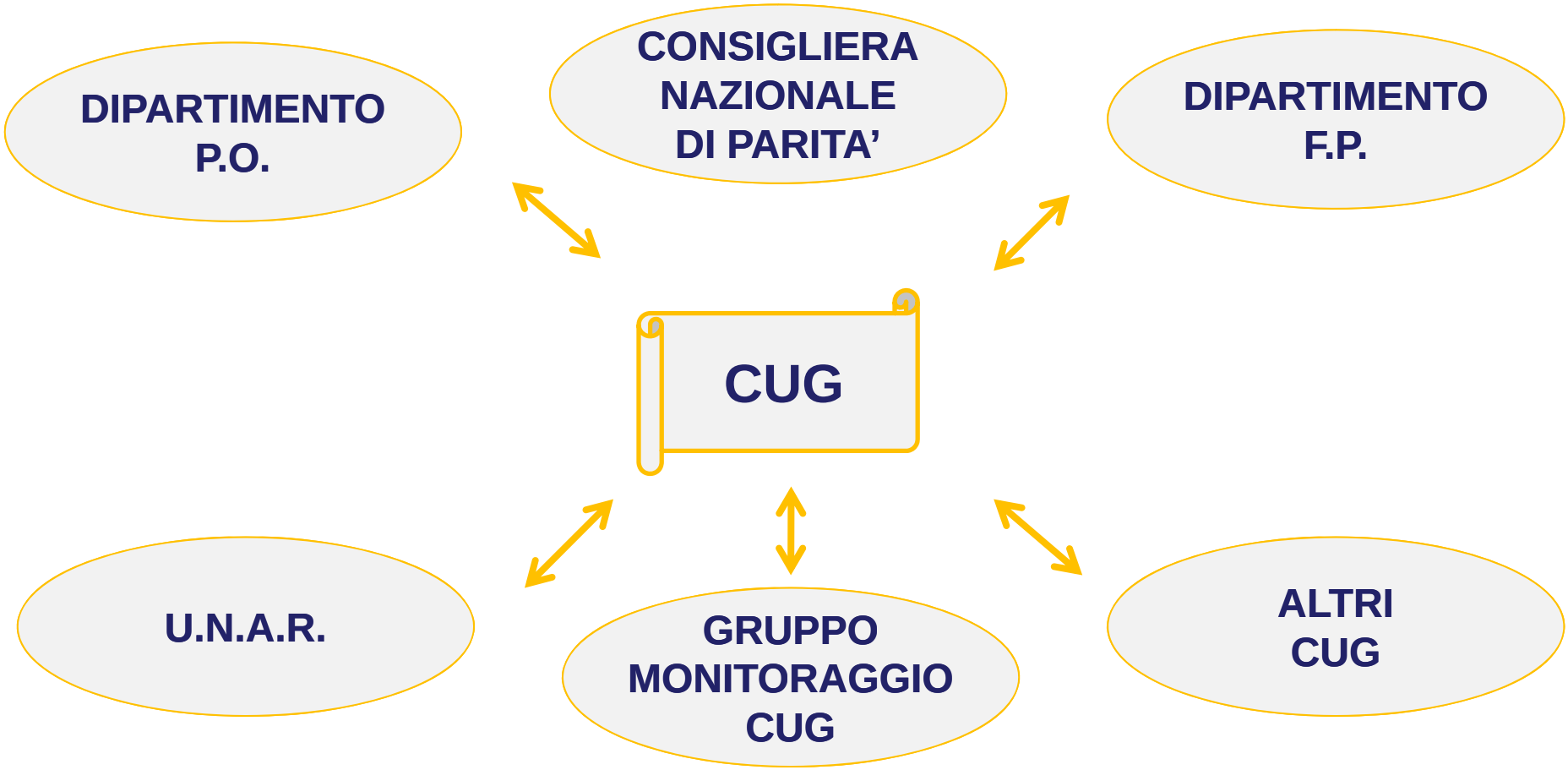
La rete di relazioni interne all'amministrazione



INAIL

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

La rete di relazioni esterne all'amministrazione



INAIL

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

Il Gruppo Monitoraggio CUG
monitoraggiocug@palazzochigi.it

Con decreto interministeriale dei Ministri per le pari Opportunità e per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 21 giugno 2011 è stato costituito il **"Gruppo per il monitoraggio e il supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia"** con durata biennale.

Compito di tale Gruppo è quello di fornire supporto alle Amministrazioni destinatarie della direttiva 4 marzo 2001 predisponendo risposte a quesiti o chiarimenti attinenti al funzionamento dei Comitati, nonché di formulare proposte per eventuali modifiche alla Direttiva al termine di un biennio dall'entrata in vigore della legge n.183/2010.

Il Gruppo è composto da 12 esperti, scelti in uguale misura dai due Ministri.

Collabora al Gruppo la Consigliera Nazionale di Parità e il suo Ufficio.

INAIL

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

I rapporti con gli Organismi Interni di Valutazione

Con il D.lgs 150/2009 le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Art.1 "Oggetto e Finalità" indica tra le finalità la "… promozione delle pari opportunità"

Art.8 "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa"

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

omissis……

h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

INAIL

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

I rapporti con gli Organismi Interni di Valutazione

Art. 10

"Piano della performance e Relazione sulla performance"

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) omissis

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, **e il bilancio di genere realizzato**.

I rapporti con gli Organismi Interni di Valutazione

Art. 13.Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche

. La Commissione …… e) favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

omissis…..

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonchè la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.

La delibera 22 del 2011 della CIVIT

La delibera CIVIT n.122/2010 “Indicazioni relative allo sviluppo dell’ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance”, appare indubbiamente complessa e completa nell’esame delle principali questioni che, a seguito del D.Lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche si trovano a dover trattare in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.
Ovviamente la Delibera è strettamente legata al sistema di misurazione e valutazione della performance.

Appare chiaramente dalla delibera che le P.A. non hanno dato rilevanza alle pari opportunità nei piani della performance del 2011: solo il 18% delle amministrazioni centrali esaminate dalla CIVIT (62) ha individuato obiettivi o indicatori relativi alle pari opportunità.

La delibera 22 del 2011 della CIVIT

Facendo una ulteriore suddivisione i maggiormente adempienti (30%) sono stati i Ministeri mentre meno sensibili appaiono gli Enti Pubblici Nazionali (15%)

Interessante e condivisibile è l'approccio al tema delle pari opportunità da parte della CIVIT che sottolinea come il tema debba essere affrontato in maniera sistematica, in quanto l'Amministrazione è al tempo stesso datore di lavoro (prospettiva interna) e produttore di beni e servizi (prospettiva esterna).

Al tempo stesso le Amministrazioni sono chiamate ad esplodere le molteplici dimensioni del tema (genere, disabilità ecc….)anche in relazione al contesto di riferimento ed alle peculiarità delle singole amministrazioni.

La delibera 22 del 2011 della CIVIT

Altrettanto interessante è l'aver evidenziato il ruolo trasversale delle pari opportunità in un'ottica di mainstreaming e suggerito delle domande chiave che le Amministrazioni devono porsi per sviluppare l'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance.
Fondamentale è anche la segnalazione in merito alla circostanza che la dimensione delle pari opportunità si inserisce in maniera integrata nell'intero ciclo di gestione della performance: bisogni, obiettivi, input e processi, output e risultati, out come.
Altro elemento di interesse è l'evidenza della circostanza che le pari opportunità possono essere sviluppate lungo tutto l'arco di redazione del piano della performance facendo emergere gli aspetti salienti nelle varie parti di cui si compone il documento.

La collaborazione con la Consigliera nazionale di Parità

L'art.21 della legge n.183/2010, al n.3 recita:

"Il Comitato Unico di garanzia (……omissis) opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità"

La collaborazione è da intendersi come:

Scambio di informazioni sulle reciproche attività secondo le modalità delineate dalle Linee Guida

Contributo alla implementazione dell'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro

In ambito territoriale, con le Consigliere regionali o provinciali potranno essere valutate ipotesi di accordi di cooperazione strategica su ambiti specifici o progetti

INAIL

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

La collaborazione con l'UNAR

Le linee guida prevedono una collaborazione con UNAR per quanto riguarda le discriminazioni per razza o origine etnica

A seguito dell'ampliamento delle competenze dell'UNAR l'Ufficio si occupa anche di discriminazioni per disabilità e orientamento sessuale e religione

Per questi fattori di rischio l'UNAR potrà essere un importante punto di riferimento per le indicazioni che l'Ufficio offre a livello di pareri

I singoli casi che dovessero verificarsi possono essere indirizzati all'UNAR per la trattazione

L'UNAR può offrire spunti per le azioni positive così come potranno essere valutate ipotesi di collaborazione

Compiti e attività dei Comitati Unici di Garanzia: proposte e indicazioni

Alcune proposte per la realizzazione di azioni positive sui temi di competenza del CUG

Aree di competenza del CUG a norma dell'art.21 della legge n.183/2010

Discriminazioni di : genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione o lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro

Benessere organizzativo e rilevazione, contrasto ed eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica all'interno delle amministrazioni

Proposte e riflessioni nell'ambito "Discriminazioni di genere"

CONCILIAZIONE vita lavorativa e vita personale/familiare

E' l'area più rilevante nel campo delle discriminazioni di genere in quanto la cura familiare condiziona pesantemente il lavoro femminile

Di questo tema fanno sicuramente parte tutte quelle iniziative che incidono sulla organizzazione del lavoro e sulle strutture a sostegno della attività di cura familiare.

In questa "area" il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica.

- Propone, o potenzia, ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione
- Ha compiti consultivi su orari di lavoro, flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Proposte e riflessioni nell'ambito "Discriminazioni di genere"

Alcune azioni positive che possono essere proposte o consigliate alle amministrazioni di appartenenza dei CUG, da adattarsi 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
- Convenzioni esterne per servizi di cura ed assistenza agli anziani
- orario di lavoro flessibile, forme di part time …

Proposte e riflessioni nell'ambito "Discriminazioni di genere"

Salute e sicurezza sul lavoro in relazione al genere

E' un'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

Cosa può fare il CUG …

Azioni positive volte alla valutazione del rischio con attenzione al genere

Collaborazione tra CUG e 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

Proposte e riflessioni nell'ambito "Discriminazioni di genere"

Percorsi di carriera

E' innegabile, nel lavoro pubblico, la scarsa presenza delle donne ai livelli dirigenziali apicali e negli organi

Cosa può fare il CUG …

Evidenza nella relazione annuale delle posizioni rivestite dalle donne all'interno delle amministrazioni

Banca dati delle competenze

Azioni positive sinergiche per la evidenziazione di meriti e competenze in previsione della assegnazione degli incarichi dirigenziali

Proposte e riflessioni nell'ambito "Discriminazioni di genere"

Attività di formazione strumentale alla conciliazione al reinserimento

Il rientro dalla maternità o da periodi di assenza legati alla necessità di cure familiari necessitano di un adeguato reinserimento nel contesto lavorativo anche in termini di formazione

Cosa può fare il CUG …

Azioni positive dirette a far vivere meglio sia l'assenza dal lavoro che il rientro nel contesto lavorativo …..

Insomma "Un rientro in grande forma"!!!!!!!

Proposte e riflessioni nell'ambito "Discriminazioni di razza e origine etnica, lingua"

Normativa di riferimento: Direttiva 43/2000 recepita con il D.Lgs 215/2003

E' il tema dell'accesso al lavoro pubblico per i lavoratori che non godono della cittadinanza italiana.

Per i cittadini degli stati membri della Comunità europea il D.Lgs 29/1993 all'art 37, ora riprodotto nell'art.38 del D.Lgs 165/2001, ha affermato il loro diritto di accedere ai posti di lavoro delle amministrazioni pubbliche che non comportino l'esercizio di poteri tipici della sovranità statale.

La questione sorge per i lavoratori extracomunitari.
La prevalente giurisprudenza civile di merito ha adottato la tesi favorevole all'accesso degli stranieri alle selezioni concorsuali nel settore pubblico; la Corte di Cassazione, con la sentenza 24170/2006 propende per una soluzione molto più restrittiva

Proposte e riflessioni nell'ambito "Discriminazioni di razza e origine etnica, lingua"

In attesa di una soluzione giuridica al problema che, allo stato, investe soprattutto il sistema sanitario (infermieristico), in questo ambito i CUG potranno prendere alcune preliminari iniziative

Verifica della presenza di personale avente queste caratteristiche (diversità di razza, lingua) inserendo questa variabile anche in eventuali questionari

Indagini sulla situazione ambientale, sulla pendenza di contenzioso in corso, sulla reiezione di domande per l'ammissione ai concorsi

Azioni positive in raccordo e collaborazione con UNAR

Proposte e riflessioni nell'ambito "Discriminazioni per età"

Normativa di riferimento: Direttiva 2000/78 attuata con D.Lgs 216/2003

Le discriminazioni per età hanno avuto una crescente attenzione ad opera delle pronunce della Corte di Lussemburgo

Si tratta di un fattore di rischio che ha un considerevole impatto su un ramo del diritto, quello del lavoro, per il quale l'età rappresenta un fattore ben radicato di trattamenti normativi differenziati (assunzione, anzianità di servizio, tipologie contrattuali, vicende previdenziali ….)

Proposte e riflessioni nell'ambito "Discriminazioni per età"

A prescindere dai grandi temi che interessano il diritto del lavoro, le discriminazioni per età sono un fenomeno subdolo che si può verificare all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Spesso si tratta di discriminazioni multiple in quanto genere ed età sono due fattori di rischio che spesso coesistono (essere giovane e donna può essere un limite alla carriera, come essere anziana può ridurre l'investimento in formazione ….)

Cosa può fare il CUG …

Verifica, anche sulla base di elementi statistici e/o numerici, della esistenza di discriminazioni, soprattutto indirette, basate sulla età ad esempio in :

- Attività formative
- Percorsi di carriera

Azioni positive basate sulla indagine dei dati riguardanti il personale

Proposte e riflessioni nell'ambito "Discriminazioni per orientamento sessuale"

Normativa di riferimento: Direttiva 2000/78 attuata con D.Lgs 216/2003

Si tratta di discriminazioni che hanno come fondamento situazioni legate alla persona, che possono comportare casi concreti di discriminazione che possono richiedere, anche a seconda delle istanze dell'interessato/a, una adeguata riservatezza.

Cosa può fare il CUG …

Questa come altre discriminazioni richiedono 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 …)

Proposte e riflessioni nell'ambito "Discriminazioni per disabilità"

Normativa di riferimento: Direttiva 2000/78 attuata con D. Lgs 216/2003

La disabilità può incidere su vari aspetti, ingresso nel mondo del lavoro, sviluppo della carriera, creazione di modalità di lavoro consone alle situazioni fisiche, attenzione ai risvolti psicologici che può comportare ….

Il CUG può intervenire su vari livelli, anche in considerazione del tipo di inabilità (civile o da lavoro)

Cosa può fare il CUG …

Proposizione di strumenti di lavoro adeguati rispetto alle condizioni fisiche (telelavoro ad esempio)

Progetti di reinserimento ed accompagnamento alla ripresa del lavoro

Accordi con UNAR per la segnalazione e trattazione di casi di disabilità

Accordi con Inail per i migliori interventi in campo di disabilità e reinserimento da infortunio sul lavoro

Proposte e riflessioni nell'ambito "Discriminazioni per religione"

Normativa di riferimento: Direttiva 2000/78 attuata con D.Lgs 216/2003

Statuto dei lavoratori: artt. 8 e 15

D.Lgs 286/98: art.43

Si tratta di discriminazioni che hanno come fondamento situazioni legate alla sfera morale e culturale della persona, che possono comportare casi concreti di che possono richiedere, anche una adeguata riservatezza. Sempre più, però, la religione diventa un fatto pubblico(aspetti esteriori legati al credo)

Cosa può fare il CUG …

Questa come altre discriminazioni richiedono 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 …)

Azioni positive con UNAR

Proposte e riflessioni su benessere organizzativo e contrasto ad ogni forma di violenza morale o psichica

E' questo il campo di più diretta derivazione dalla attività di competenza dei Comitati per il contrasto al fenomeno del mobbing

E' difficile poter parlare di situazione estreme come quella, appunto del mobbing, senza alcun riferimento alla necessaria attenzione al contesto lavorativo.

Il benessere lavorativo/organizzativo è stato ed è oggetto di attenzione del Dipartimento per la Funzione Pubblica e l'Innovazione in quanto rappresenta un aspetto rilevante dei processi di cambiamento e di innovazione pubblica, costituendo uno degli strumenti direzionali delle risorse umane nelle organizzazioni complesse quali le P.A..
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

Compiti e attività dei Comitati Unici
Proposte e riflessioni

Per contrastare il fenomeno del mobbing e realizzare contesti lavorativi adeguatamente improntati al benessere dei lavoratori i CUG devono e possono porre in essere alcune importanti iniziative volte :

- alla conoscenza dei fenomeni e degli ambienti di lavoro
- alla necessaria sensibilizzazione del management ed in particolare dei responsabili del personale
- alla proposizione di azioni positive

Cosa può fare il CUG …

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 OIV, Consigliera di parità, Consiglieri di fiducia se presenti nell'organizzazione

Proporre sportelli di ascolto

CONCLUSIONI E SINTESI

Un possibile iter delle attività del CUG dopo la sua costituzione ….

1. Redazione ed approvazione del Regolamento di funzionamento.
2. Inserimento e posizionamento del CUG all'interno della amministrazione: individuazione di relazioni e processi necessari per poter svolgere le funzioni propositive, consultive e di verifica.
3. Proposta alla amministrazione di appartenenza per la redazione di un atto interno (Circolare o altro) con il quale disciplinare le modalità di consultazione del CUG
4. Attivazione dei rapporti sinergici all'interno della amministrazione: con l'OIV, le Direzioni, gli organi, altri soggetti che si occupano di benessere (responsabili prevenzione, medici competenti, consiglieri ….)

CONCLUSIONI E SINTESI

6) Attivazione dei rapporti sinergici all'esterno della amministrazione, con la Consigliera Nazionale di Parità e/o, sul territorio, con accordi di cooperazione strategica con le Consigliere regionali o provinciali, con l'UNAR

7) Individuazione dei settori di rischio sui quali intervenire, tenendo conto che la discriminazione di genere rappresenta un fattore di rischio trasversale e che molte discriminazioni possono essere multiple

8) Mettere in essere il più possibile una "azione di sistema" nella quale inquadrare i singoli progetti e/o azioni positive

9) Prevedere azioni di sensibilizzazione come codici etici o di condotta

10) Conoscere la realtà della amministrazione di appartenenza mediante questionari e/o interviste a vari livelli a seconda delle dimensioni dell'amministrazione

CONCLUSIONI E SINTESI

11) Acquisire dati sul personale che sono la base per poter decidere le azioni positive

12) Attivare contatti, se necessario, con il Comitato di monitoraggio e supporto ai CUG

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

Per **“organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione”** si intendono solo le organizzazioni che hanno sottoscritto nel 2008/2009 (ultima tornata contrattuale utile) i CCNL, oppure anche quelle che durante le ultime elezioni della rsu abbiano ricevuto dei voti?

(FAQ): Considerato che sono ammesse alla CCNL le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell’Area una rappresentatività non inferiore al 5% (l’art 43 del d. lgs 165/200) e che è l’ARAN che provvede ad individuare le OOSS maggiormente rappresentative le OOSS chiamate a designare i propri rappresentanti all’interno del CUG saranno solo quelle rappresentative nell’ambito dell’amministrazione di pertinenza tra quelle individuate dall’ARAN come rappresentative, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto i CCNL.

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

Se le organizzazioni sindacali non hanno rispettato la Pariteticità di genere, come si deve comportare l'amministrazione?

(FAQ): L' **amministrazione risponde soltanto del proprio operato e non si fa carico necessariamente del mancato rispetto del criterio di parità di genere da parte dei sindacati.** Suo onere è assicurare la parità di genere almeno con riferimento ai componenti dalla stessa designati.

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

Il Presidente deve essere eletto tra i componenti designanti dall'amministrazione o può essere un componente aggiuntivo?

(FAQ) L'art 21 ella legge 183/2010 tace sul punto, ma nel rispetto della continuità con gli organismi preesistenti, ogni ente potrà optare per una delle due formule organizzative.

PRIMA FORMULA: il Presidente è individuato tra i soggetti designati dall'amministrazione;

SECONDA FORMULA: il Presidente è "*elemento in più*" sempre scelto tra i componenti designati dall'amministrazione. Anche questa formula rispetta l'equilibrio tra le componenti del CUG, infatti, applicando le regole generali, in presenza di organi collegiali che abbiano un numero pari di componenti le deliberazioni sono assunte a maggioranza, ed in caso di parità si ritiene adottata con il voto favorevole del Presidente.

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

COSTITUZIONE DEI CUG NELLE AMMINISTRAZIONI IN CUI COESISTA PERSONALE IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO DI CUI ALL'ART 3, D. LGS. 165/2001 E PERSONALE CONTRATTUALIZZATO: **i CUG dovranno essere costituiti con riferimento al personale contrattualizzato, è auspicabile che al suo interno siano rappresentate entrambe le componenti** (punto 3.1.1 delle Linee guida).

Quanto alla componente non contrattualizzata sono possibili due opzioni anche se la seconda è quella che appare, decisamene, più aderente alla volontà normativa di potenziamento delle risorse **(FAQ):**

a) la creazione di due organismi (un CUG costituito ai sensi del nuovo art. 57 d. lgs. n.165/2001 composto dal personale contrattualizzato, e un diverso organismo composto da personale non contrattualizzato);

b) la creazione di un CUG unico con personale contrattualizzato e non.

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

Enti locali

Il CPO degli enti locali era nominato dalla giunta tramite una procedura di interpello tra tutti i dipendenti; l'atto istitutivo e non di nomina deve essere conseguentemente del Consiglio comunale e della giunta o una determinazione del Dirigente del Personale?

(FAQ): Le linee guida prevedono al n. 1 che le regioni e gli enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della legge n. 183/2001 nel rispetto dei principi dettati dalle presenti Linee guida". Pertanto emerge che la nomina dei componenti a cura dell'amministrazione nella persona del dirigente di vertice e non della nomina da parte dell'organo politico.

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

La durata dei CUG degli enti locali (FAQ) è autonomamente determinata da parte delle autonomie locali anche se l'indicazione fornita dalle linee guida (4 anni rinnovabili una sola volta) rappresenta un periodo consono all'espletamento delle funzioni del Comitato. **Non si ritiene invece che la durata possa o debba essere ancorata alla permanenza in carica dell'organo politico, ma neppure alla durata del mandato dirigenziale.**

Nel caso degli Enti locali, le org. Sindacali da interpellare coincidono con le organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL? (Rappresentanza sindacale): le OOSS chiamate a designare i propri rappresentanti all'interno del CUG quelle **individuate dall'ARAN** come rappresentative **nell'ambito dell'amministrazione di pertinenza**, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto i CCNL.

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

CUG e Consigli giudiziari:

Le Innovazioni introdotte dall'art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 valgono anche per i CPO presso i Consigli giudiziari?
Sebbene siano esclusi dalla sfera di applicazione dell'art. 21 della legge 183/10, è auspicabile che anche queste amministrazioni si conformino alle linee guida o quanto meno -nel caso in cui nei Consigli Giudiziari, non siano presenti Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing- che i Comitati pari opportunità amplino 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.

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

UNIVERSITÀ

Il termine di costituzione previsto dall'art 21 della legge 183/2010 è perentorio?

Considerando che le Università - nell'ambito dell'autonomia e delle specificità loro riconosciute- disciplinano nei rispettivi Statuti le modalità di costituzione dei CUG (punto 3.1.1 Linee guida) e che questi dovranno essere elaborati entro il 29 luglio 2011, cosi come previsto dalla legge 240/2010 (c.d. Legge Gelmini); **si ritiene che i CUG Universitari potranno essere costituiti solo dopo l'adozione dei nuovi statuti da parte degli atenei.**

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

UNIVERSITÀ

Modalità di costituzione: Fermo l'obbligo di costituzione dei nuovi CUG anche nelle istituzioni universitarie con personale contrattualizzato, quanto alla componente non contrattualizzata sono possibili due opzioni:

- **la creazione di due organismi:** un CUG costituito ai sensi del nuovo art. 57 d. lgv. N.165/2001, ed un diverso organismo del quale faccia parte il personale non contrattualizzato
- **la creazione di un CUG unico composto da** personale contrattualizzato sia quello non contrattualizzato. Questa opzione è quella che appare, decisamente, più aderente alla volontà normativa di ottimizzazione e potenziamento delle risorse, ed è quella che sembra garantire maggiore efficacia ed incisività nell'azione dei nuovi comitati.

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

Autonomia statutaria:
Le università modulano le regole di costituzione e funzionamento di ogni singolo CUG: **si potrà prevedere che il Presidente, designato dall'Amministrazione, appartenga all'una o all'altra categoria**, disciplinare **le modalità di designazione dei componenti nominati dall'amministrazione, scegliendo la nomina elettiva,** dato che molti atenei prevedevano tale modalità per la scelta dei componenti dei CPO. Potrà altresì prevedere **la partecipazione di studenti ai nuovi CUG ma non quella** diretta alle deliberazioni più strettamente inerenti tali aspetti (per es. flessibilità oraria, part-time, fenomeni di mobbing etc), in quanto ciò altererebbe la composizione paritetica sindacati/amministrazione; al contrario nulla vieta che gli studenti continuino ad avere lo stesso ruolo che avevano nei sopprimendi CPO, quanto alle tematiche attinenti la ricerca e lo studio.

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

Istituzioni scolastiche (Modalità ed obbligatorialità di costituzione – Responsabilità del Dirigente del personale):
Il Cug va ad innestarsi laddove, in virtù di specifiche disposizioni normative o in applicazione dei CCNL, era già prevista la costituzione dei Comitati pari opportunità (CPO) e/o dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Nel caso degli Istituti scolastici, il CCNL vigente per il personale del comparto Scuola, prevede l'istituzione del CPO presso il Ministero e, ove, richiesto dalle organizzazioni sindacali, a livello di amministrazione scolastica regionale. **La nota del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – Dipartimento per l'istruzione del 23 marzo 2011 (Prot. N. AOODGPER.2339), con la quale il Direttore Generale, invita i Direttori Generali degli Uffici scolastici regionali, ad attivare le procedure per procedere alla costituzione del CUG nell'ambito regionale di competenza.**

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

Istituzioni scolastiche (Modalità ed obbligatorialità di costituzione – Responsabilità del Dirigente del personale):
Il Cug va ad innestarsi laddove, in virtù di specifiche disposizioni normative o in applicazione dei CCNL, era già prevista la costituzione dei Comitati pari opportunità (CPO) e/o dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Nel caso degli Istituti scolastici, il CCNL vigente per il personale del comparto Scuola, prevede l'istituzione del CPO presso il Ministero e, ove, richiesto dalle organizzazioni sindacali, a livello di amministrazione scolastica regionale. **La nota del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – Dipartimento per l'istruzione del 23 marzo 2011 (Prot. N. AOODGPER.2339), con la quale il Direttore Generale, invita i Direttori Generali degli Uffici scolastici regionali, ad attivare le procedure per procedere alla costituzione del CUG nell'ambito regionale di competenza.**

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

Qual è il rapporto tra i CUG e il/la consigliera/e di fiducia?

Secondo il punto 3.4 delle linee guida i rapporti tra consigliere/a di fiducia e CUG sono disciplinati dal regolamento interno dei CUG che disciplinerà infatti "**le modalità di consultazioni con altri organismi**".

Inoltre, il ruolo del/la consigliere/a di fiducia è 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, le nuove norme nulla mutano in merito.

Quesiti in merito alla costituzione e composizione dei Comitati Unici di Garanzia

Il Presidente deve essere un dipendente dell'ente?(FAQ) Il presidente del CUG è designato dall'amministrazione (art 21, comma 2 della legge 183/2010) e deve essere scelto tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione, **pertanto deve essere un dipendente dell'amministrazione.**

Il Presidente può essere un politico/a eletto/a?(FAQ) no, in quanto è compito della struttura amministrativa e non degli organi politici curare la corretta organizzazione nel rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità.

Grazie per l’attenzione

INAIL

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità