

*Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni come fattori di benessere nelle amministrazioni pubbliche*

## **I Comitati Unici di Garanzia ad un anno dalla loro costituzione**

*Oriana Calabresi e Antonella Ninci  
Presidenti CUG Corte dei conti e INAIL  
Esperte giuridiche UNAR*



# Premessa: cosa sono i Comitati Unici di Garanzia?

A un anno dalla costituzione dei primi CUG è ancora opportuno:

1. Ricordarne la fonte
2. Rispondere ad alcune frequenti domande:

**I CUG hanno la loro radice nei Comitati pari opportunità e nei Comitati per il contrasto al fenomeno del mobbing o sono organismi del tutto nuovi?**

**Perché il legislatore ha sentito la necessità di introdurre nell'ordinamento un organismo quale il CUG?**



## I “Comitati Unici di Garanzia”: dalla previsione normativa alla loro costituzione

La **legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato lavoro”)** 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).



# I “Comitati Unici di Garanzia”: dalla previsione normativa alla loro costituzione

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»;



# I “Comitati Unici di Garanzia”: dalla previsione normativa alla loro costituzione

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 linee guida per il funzionamento dei CUG



Le Linee guida per il funzionamento dei comitati unici di garanzia sono contenute nella direttiva 4 marzo 2011, 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.

Tale direttiva, pubblicata nella G.U. n. 134 del 11 giugno 2011, contiene le indicazioni necessarie alla costituzione e al funzionamento dei CUG.

In applicazione di un principio di buona amministrazione la Direttiva, che istituisce anche un Gruppo di monitoraggio e supporto per la costituzione dei CUG, prevede la possibilità di un suo riesame al termine di una sperimentazione biennale.



# Destinatari

**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



**In questo anno le Amministrazioni pubbliche hanno ottemperato alla previsione normativa e hanno costituito i CUG?**

**La diffusione dei CUG ad un anno dalle linee guida e dal termine normativo per la loro costituzione è considerevole .**



## A titolo esemplificativo sono stati costituiti i Comitati unici di Garanzia di:

- **Ministeri:** M.Economia e Finanze, M. Lavoro, M. Affari Esteri, M. Beni Culturali, M. Salute, M. Pubblica Istruzione e Ricerca, M. Infrastrutture e Trasporti, Presidenza del Consiglio dei ministri ecc..
- **Enti Nazionali:** Corte dei conti, INAIL, INPS, ISFN, ENEA, ICE, ACI, CNR, ISTAT ecc..
- **Università:** Firenze, Milano, Pavia, Brescia, Roma ecc...



# Le Regioni

## Hanno costituito il CUG:

Valle d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Liguria, Toscana, Abruzzo, Marche, Lazio, Campania, Molise, Puglia

Sono in corso di costituzione il CUG della Regione Sicilia e quello della Calabria

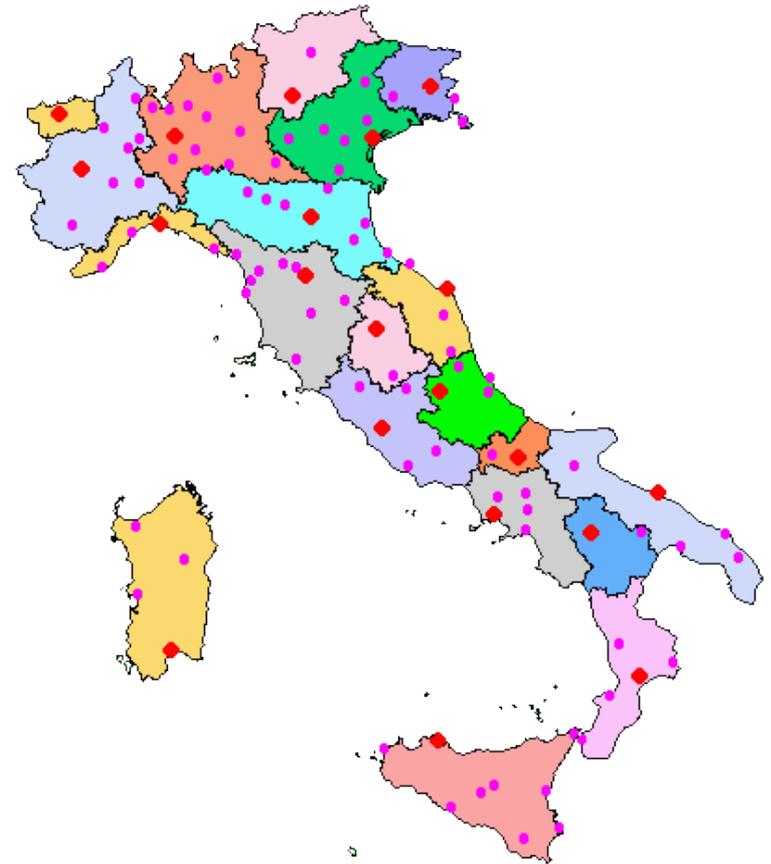


# Province

Hanno costituito il CUG moltissime province anche grazie alla fattiva collaborazione delle consigliere di parità

Alcuni esempi:

Roma, Milano, Venezia, tutte le province toscane, Torino, Trieste, Bologna, Trento, Pescara, Napoli, Bari, e moltissime altre province, sicuramente la maggior parte



# Comuni

Hanno costituito il CUG la maggioranza dei grandi comuni italiani

Alcuni esempi: Milano, Roma, Firenze ecc

Ma anche moltissimi Comuni più piccoli quali Empoli, Bracciano, Guardigrele ecc.ecc..



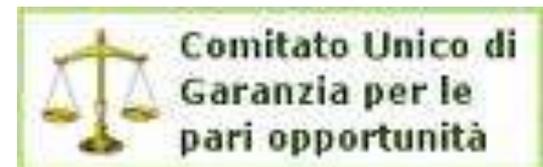
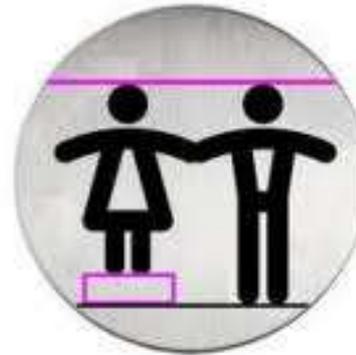
# Aziende Sanitarie Locali e Aziende Ospedaliere

Hanno costituito il CUG moltissime Aziende Sanitarie Locali e Aziende Ospedaliere

Alcuni esempi: Milano, Roma, Firenze ecc, Bologna, Reggio Emilia, Udine, Bergamo, Varese, Foggia, Como, Bassano, Valle d'Aosta, Livorno, Avellino ecc.....



Comitato  
Unico di  
Garanzia



# Il Progetto UNAR per il sostegno alla costituzione dei CUG nelle Regioni Convergenza Obiettivo

Su iniziativa dell'UNAR è in corso di realizzazione un progetto per accompagnare le pubbliche amministrazioni - nelle Regioni Obiettivo Convergenza - nella costituzione dei CUG al loro interno. In particolare è stata effettuata un'accurata analisi delle realtà territoriali volta alla rilevazione e monitoraggio dello stato di attuazione nonché azioni specifiche tese ad attivare gli attori (le pubbliche amministrazioni) e a trasferire le competenze attraverso una profonda azione di sensibilizzazione



# Il Progetto UNAR per il sostegno alla costituzione dei CUG nelle Regioni Convergenza Obiettivo

L'IPRS - Istituto Psicoanalitico per le Ricerche Sociali – realizzatore del progetto insieme agli esperti UNAR, sta attualmente facendo un'opera di **sensibilizzazione, formazione ed informazione** su tutto il territorio interessato dalla iniziativa (le 4 Regioni Obiettivo Convergenza) con risultati più che soddisfacenti.



## Il primo bilancio



**L'attività dei CUG in questo primo anno ha riguardato :**

- la costituzione
- L'adozione del regolamento di funzionamento
- l'approfondimento delle materie da trattare per i componenti
- azioni di divulgazione rispetto alla dirigenza e al personale
- l'adozione di un programma
- piani triennali di azioni positive
- azioni di conciliazione vita familiare, lavorativa e personale



## Il primo anno è stato anche fondamentale per mettere le basi per i rapporti con i soggetti istituzionali di riferimento, interni ed esterni alle Amministrazioni

- 1) Si è avviato e consolidato il rapporto con la **Consigliera Nazionale di Parità** e con le **Consigliere Regionali e Provinciali** nei termini di cui alle Linee Guida di funzionamento
- 2) Si sono cominciate a definire le relazioni con gli **OIV** nelle Amministrazioni. A questo ha sicuramente contribuito la delibera della **CIVIT** n.22/2011 *“Indicazioni – sottoposte a consultazione – relative allo sviluppo dell’ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance”*



3. Si stanno delineando i rapporti con l'**UNAR** anche attraverso una reciproca conoscenza dei ruoli per l'attivazione delle sinergie.

Questo è il motivo per cui l'UNAR ha attivato il progetto per il sostegno ai CUG nella fase di prima costituzione dei Comitati nelle Regioni obiettivo convergenza.

Potrebbe essere messo a sistema il “dialogo” tra i CUG e l'UNAR anche attraverso le reti territoriali dell'Ufficio.

4. In questo primo anno un ruolo fondamentale è stato rivestito dal **Gruppo per il monitoraggio e il supporto alla costituzione e alla sperimentazione dei CUG** al quale molte Amministrazioni hanno rivolto quesiti :

- relativi alla prima costituzione
- al funzionamento
- ai contenuti da trattare



**Il “Gruppo per il monitoraggio e il supporto alla costituzione e alla sperimentazione dei CUG”** , ricostituito di recente, ha cercato, per quanto possibile:

- di dare risposte in termini brevi (10/15 giorni)
- di mettere a disposizione un modello di regolamento di funzionamento
- di raccogliere tutti i quesiti e le indicazioni pervenute non solo ai fini della redazione di FAQ ma anche come utile strumento per una analisi critica delle Linee Guida al termine biennale dalla loro entrata in vigore (sperimentazione)
- di valorizzare tutte le opportunità già esistenti anche al fine dello scambio delle esperienze soprattutto mediante l'importante opera della Consigliera Nazionale di Parità e del suo Osservatorio. Tra l'altro la Consigliera Nazionale e il suo Ufficio sono componenti effettive del Gruppo.



## Riflessioni e domande in fase di stesura del bilancio del primo anno

- 1) Le Pubbliche amministrazioni **hanno ottemperato al dettato legislativo** di istituire il CUG al loro interno o vi sono state delle difficoltà?
- 2) Le eventuali difficoltà riscontrate sono dovute a **problemi obiettivi** o ad una **mancata percezione del ruolo del CUG** da parte del personale o dei dirigenti?
- 3) Quali difficoltà possono avere i **piccoli Comuni** ad istituire i CUG? e quali vantaggi ?



4) L'Organismo ha competenza in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni, al fenomeno del mobbing con una finalità: **il benessere dei lavoratori.**

E' possibile che, avendo il CUG un ambito molto più ampio rispetto ai CPO e Comitati per il Mobbing, possa essere messo in secondo piano **il tema delle pari opportunità?**

**Oppure questo è un vantaggio .....**

**A queste domande cominciano ad esserci risposte che sono frutto della pratica e non solo della teoria**



## **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.



# Analisi dei fattori di successo dei CUG ad un anno dalla loro costituzione

1. Ampliamento delle competenze a tutti i fattori di rischio senza diminuzione dell'attenzione al genere
2. Previsione normativa
3. Responsabilità per i dirigenti inadempienti
4. Attenzione al benessere del lavoratore in funzione anche alla organizzazione della organizzazione (e quindi maggiore produttività in un clima meno conflittuale)
5. valore aggiunto che il CUG può portare nell'ambiente lavorativo
6. Supporto da parte dei DDPPPOO nella fase di avvio con l'istituzione del Gruppo di Monitoraggio
7. Punti di riferimento importanti quali la Consigliera di parità, l'OIV, la CIVIT, l'UNAR



## Il CUG può essere:

1. fattore di crescita del benessere in un periodo di crisi globale quale quello che stiamo vivendo.
2. uno strumento funzionale ma poco costoso per favorire un clima migliore, politiche di conciliazione aderenti ai bisogni
3. Un importante promotore di iniziative in un ambiti importanti come la gestione del personale, l'organizzazione, la conciliazione, la salute ecc...
4. Un attento sensore del clima generale, facilitato anche dalla composizione paritetica



***E' importante fare acquisire la consapevolezza alle amministrazioni che il CUG può essere uno strumento formidabile di***

1. mediazione dei conflitti,
2. spinta ad una maggiore produttività
3. redazione del bilancio di genere per una migliore allocazione delle risorse
4. valutazione dello stress lavoro correlato,
5. promozione delle indagini di clima e l'adozione di codici etici, sportelli di ascolto ecc...
6. promozione della salute e sicurezza in ottica di genere
7. attenzione alle differenze di razza, orientamento sessuale, disabilità ecc
8. rimozione delle discriminazioni
9. Cultura del rispetto della dignità della persona



# A un anno dalla costituzione del CUG:

## Progetti per il futuro:

1. LA RETE DEI CUG
2. INCONTRO SEMINARIALE ANNUALE DEI PRESIDENTI DEI CUG PER SCAMBIO DI ESPERIENZE
3. NEWSLETTER
4. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLE LINEE GUIDA
5. ....

