

Numero 40
Aprile 2011



Gli
approfondimenti
di **Publika**

IL CUG

Analisi, commenti e documentazione

A cura di

Cristina Bortoletto
Monica Catellani
Barbara Parfazi

www.publika.it

Per ricevere questi approfondimenti gratuiti inviare una mail a info@publika.it

IL CUG

A cura di Cristina Bortoletto, Monica Catellani e Barbara Parfazi

Questo approfondimento non poteva che essere tutto al femminile.

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate, entro il 23.03.2011 (centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della Legge n. 183/2010), senza nuovi o maggiori oneri per la finanzia pubblica, a costituire il C.U.G. anche in forma associata per le amministrazioni di minor dimensione, che sia rappresentativo di tutto il personale, compreso quello con qualifica dirigenziale.

Di seguito abbiamo raccolto un po' di **proposte operative**.

Ricordiamo infine che secondo le istruzioni impartite nella direttiva, le amministrazioni devono riservare alle attività del CUG un'apposita area sul proprio sito web.

Gianluca Bertagna

SOMMARIO

1. RIFERIMENTO NORMATIVO	2
2. LA REGOLAMENTAZIONE.....	2
3. COSA FA LA GIUNTA	4
4. BOZZA DI RICHIESTA AI SINDACATI.....	6
5. MODELLO RICHIESTA NOMINA DIPENDENTI.....	7

1. RIFERIMENTO NORMATIVO

L'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 istituendo i "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Con recente Direttiva a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità sono state fornite le linee guida sulle modalità di funzionamento dei predetti comitati (C.U.G.).

In particolare le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate, entro il 23.03.2011 (centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della Legge n. 183/2010) , senza nuovi o maggiori oneri per la finanzia pubblica, a costituire il C.U.G. (punto 3.1.1. della Direttiva) anche in forma associata per le amministrazioni di minor dimensione, che sia rappresentativo di tutto il personale, compreso quello con qualifica dirigenziale.

Ai sensi del punto 3.1.3. della Direttiva il C.U.G. è nominato con atto del Dirigente preposto al vertice dell'amministrazione; per gli Enti Locali la competenza è del Direttore Generale qualora nominato o del dirigente tra i cui compiti rientri la gestione delle risorse umane .

2. LA REGOLAMENTAZIONE

Le modifiche introdotte sopra richiamate, potrebbero interfacciarsi con l'azione di adeguamento alla Riforma Brunetta ancora non conclusa in diversi enti locali. Come noto, alle autonomie territoriali è stato destinato un percorso di adeguamento al D.lgs. 150/2009. Nella maggior parte delle situazioni ciò avviene anche attraverso modifiche regolamentari, in particolar modo a quelle relative all'ordinamento e funzionamento degli uffici e dei servizi.

In tale ambito si potrebbe collocare quindi anche una disposizione regolamentare sul Comitato Unico di Garanzia.

Quella che segue potrebbe essere un esempio di disciplina.

Art. _____ - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

1. E' istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le relative competenze, il Comitato per le Pari opportunità e il Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.
2. Il Comitato unico è composto 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 Comitato è nominato dal Dirigente del Servizio Risorse Umane /o Direttore generale per 4 anni il quale ne designa anche il Presidente.
3. Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere oltre ai requisiti di seguito indicati (richiesti peraltro anche per gli altri componenti), anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale:
 - 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.
4. Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.
5. Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.
6. Il CUG ha facoltà di accesso ai documenti riguardanti il personale dell'ente, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che possono essere sinteticamente riassunti:
 - a) 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 di appartenenza;
- b) 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 competenza;
- c) 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 organizzativo;
 - Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
 - Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed 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.
7. Il Comitato unico relaziona entro il 30 marzo di ogni anno ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza (Sindaco e Direttore Generale) sulla situazione, riferita all'anno precedente, del personale 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, oltre che sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.
8. Il CUG dispone del supporto tecnico logistico dell'Amministrazione. In sede di contrattazione decentrata sono determinati i permessi retribuiti per la presenza alle riunioni e per l'espletamento della propria attività da parte da parte dei componenti del Comitato, nonché le risorse necessarie al funzionamento del medesimo.

3. COSA FA LA GIUNTA

La nomina dei componenti dei Comitati Unici di Garanzia potrà essere preceduta da un atto d'indirizzo dell'amministrazione, se tale prassi è invalsa nell'Ente, contenente i seguenti elementi di massima:

EVENTUALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA INDIRIZZO E CONTENUTI

1. il richiamo alla più recente normativa:

- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 modificato dall'art. 21, comma 1, della Legge n. 183 del 04.11.2010 stabilisce che le pubbliche amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (C.U.G.) che sostituisce, unificando le competenze in un

solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni;

- il predetto Comitato 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, tra i quali viene designato il Presidente;

Vista la Direttiva del 04.03.2011 sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità ad oggetto: *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)"*;

2. un indirizzo dell'Amministrazione:

Ritenuto di esprimere il seguente indirizzo al Dirigente del Servizio Risorse Umane per la successiva nomina con proprio provvedimento, dei rappresentanti dell'Amministrazione nel C.U.G.:

- che i soggetti siano rappresentativi di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente) assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
- che sia individuato un pari numero di rappresentanti supplenti;
- che il/la Presidente sia scelto/a tra i dipendenti dell'Ente in possesso di elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale oltre ai seguenti ulteriori requisiti specifici;
- che i componenti dell'Amministrazione siano dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudini, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, come indicato nella Direttiva sopracitata posseggano:
 - a) adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G.;
 - b) adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
 - c) adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

L'atto di indirizzo riguarda esclusivamente la composizione, mentre per gli obiettivi del C.U.G. si rinvia all'autodeterminazione del medesimo comitato successivamente all'adozione del regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso (da adottarsi entro 60 giorni dalla sua costituzione).

La Direttiva dettaglia già i compiti del C.U.G. pertanto l'amministrazione non ha potere di incidere in tal senso.

Per quanto riguarda la nomina del Presidente, sembra rientrare nella sfera di competenza del soggetto che effettuerà la nomina del C.U.G. purché il Presidente sia scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione, escludendo quindi la presenza di rappresentanti politici.

4. BOZZA DI RICHIESTA AI SINDACATI

OGGETTO: Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – Richiesta designazione componenti

Visto l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato ed integrato dall'art. 21 della legge 183/2010;

Vista la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 04.03.2011 ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

con la presente, si richiede, a codeste spett.li OO.SS. la designazione di n. 1 componente interno all'Amministrazione (per ogni OO.SS) quale "titolare" e n. 1 quale "supplente", a far parte del CUG in corso di costituzione; si prega prestare attenzione alla presenza paritaria di entrambi i generi.

OPPURE

Come vi è noto, la legge 183/2010, cd "Collegato Lavoro", all'art 21 in materia di pari opportunità e mobbing, ha previsto l'istituzione di un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che dovrà garantire e vigilare sull'effettiva pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare fenomeni di "mobbing".

I tempi di costituzione del CUG sono fissati in 120 giorni dall'entrata in vigore della legge. Tale organo sostituirà, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (già previsti dai contratti collettivi) dei quali assume tutte le funzioni previste.

Il CUG mantiene la composizione paritetica dei precedenti 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.

Al fine di procedere, celermente, alla costituzione del Comitato in oggetto, si richiede di voler designare i Vs. rappresentanti comunicando il nominativo, entro il giorno _____.

Restando in attesa di riscontro, si inviano cordiali saluti.

5. MODELLO RICHIESTA NOMINA DIPENDENTI

Ai dipendenti comunali
Loro Sedi

AVVISO DI INTERPELLO PER DESIGNAZIONE COMPONENTI DELL'AMMINISTRAZIONE A FAR PARTE DEL "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI"

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

VISTO l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato ed integrato dall'art. 21 della legge 183/2010 (**testo allegato**)

VISTA la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (**testo allegato**)

CONSIDERATO che l'Amministrazione ha avviato il procedimento per la nomina del predetto Comitato Unico di Garanzia all'interno del Comune di _____ e che, a tal fine, debbono essere individuati i componenti (effettivi e supplenti) rappresentanti dell'Amministrazione stessa

RITENUTO, per le finalità di cui sopra e conformemente alle indicazioni contenute nella precitata Direttiva Ministeriale, procedere mediante il presente interpellò rivolto a tutto il personale dipendente dell'Ente

CHIEDE

a tutti i dipendenti interessati a far parte del C.U.G. di far pervenire la propria dichiarazione di disponibilità/interesse (redatta per iscritto ed in forma libera), unitamente al proprio curriculum vitae (preferibilmente redatto secondo il modello UE, reperibile su internet) al Servizio Personale **ENTRO IL** _____ mediante consegna all'Ufficio Protocollo oppure invio al fax _____ oppure inoltrò al seguente indirizzo di posta elettronica _____

I componenti del C.U.G. saranno selezionati fra tutti coloro che avranno comunicato il proprio interesse/disponibilità, in base al curriculum trasmesso e tenendo conto delle:

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

_____, _____

IL RESPONSABILE DI SETTORE

=====

Se avete a disposizione pareri che Aran, Corte dei Conti, Funzione Pubblica o altri Istituti hanno rilasciato ai Vostri enti e ritenete che gli stessi si possano condividere con i colleghi potete inviarli a info@publika.it. Provvederemo ad inserirli nei nostri approfondimenti gratuiti. Grazie.