

# LA SFIDA DEI CUG E IL COORDINAMENTO NAZIONALE

**Simona Invernizzi**

**Elisabetta Trovatore**

**Daniela Raffaelli**

**ARPA Lombardia**

**ARPA Liguria**

**ARPA Emilia Romagna**



## **Art.21 L183 del 4.11.2010**

Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche

Modifiche apportate al Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165: in particolare all'art. 57 (Pari opportunità) si premettono cinque commi.

Al comma 1 si prevede la costituzione per le pubbliche amministrazioni al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del "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.








Il Comitato unico di **garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, e contro le discriminazioni ha composizione paritetica 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 in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.





Il Comitato unico di **garanzia**, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consiglieria o il consigliere nazionale di parità.



Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla **garanzia** di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di **benessere organizzativo** e dal **contrasto** di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.



# novità

Viene normata tramite **legge** dello stato la costituzione di comitati che in precedenza erano argomento di contrattazione collettiva;

Non solo "parità" ma "**garanzia**" di diritti

**Unicità** del  
CUG

**Continuità**

**Salute, sicurezza e  
benessere**



Direttiva: Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG



## Direttiva: Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG

**Unicità** del CUG: con l'ottica di razionalizzare e garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'organizzazione della pubblica amministrazione

Unico comitato che esplicherà le proprie funzioni nei confronti di tutto il personale

**Continuità** con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti, ma al contempo **"soggetto del tutto nuovo"** con i seguenti obiettivi: *(par. 3 Direttiva)*

- a) 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.**





- b) 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.
- c) 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 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 (T.U. in materia della **salute** e della **sicurezza** nei luoghi di lavoro) e succ. integrazioni



## Modalità di funzionamento

### Costituzione e durata del mandato *(par. 3.1.1 Direttiva)*

Composizione paritetica assicurando nel complesso (titolari e supplenti) la presenza paritaria di entrambi i generi

Rappresentanza di tutto il personale, proveniente dalle diverse aree geografiche e funzionali

I componenti rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati una sola volta.

Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti





## Indicazioni esplicite sui compiti del CUG nei seguenti ambiti (par. 3.2 Direttiva)

### Gestione del personale:

Compiti propositivi e consultivi del CUG su orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, contrattazione integrativa sui temi di competenza del CUG, **sulla riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza e criteri di valutazione del personale**



*L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.)*



## Salute, sicurezza e benessere:

Compiti propositivi e consultivi del CUG sulle azioni atte a favorire condizioni di **benessere organizzativo**, la **prevenzione** del disagio lavorativo il **contrasto** alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (**mobbing**), soffermandosi in particolare sul rischio da **stress lavoro-correlato** (circolare emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulle successive eventuali integrazioni, lettera circolare 18 novembre 2010 n.5)



*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.*



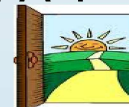
## Formazione:

Il CUG deve promuovere 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



Ma come si traducono questi indirizzi nelle ARPA ?

Qual è il percorso intrapreso dal sistema  
agenziale ?



Nelle Agenzie a che punto è la costituzione dei  
CUG ???

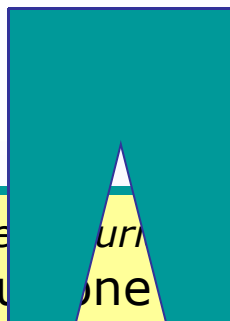


# Percorso intrapreso nel sistema agenziale



## Numerologia Comitati

- 16 agenzie aderenti al CNPO
- 12 CPO
- 5 Comitati antimobbing (*Lazio, Lombardia, Piemonte, Toscana, Veneto*)



- 2 CUG costituiti (*Piemonte, Lombardia*)
- 8 CUG in corso di costituzione (*Lazio, Lombardia, Veneto, Toscana, Emilia Romagna, Sicilia, Calabria, ISPRA*)



# Percorso intrapreso nel sistema agenziale



## Nomina presidente CUG

- 4 provenienti da CPO o Comitato antimobbing (*Liguria, Piemonte, Veneto, Lombardia*)
- 2 non provenienti da CPO o Comitato antimobbing (*Lazio, ISPRA*)
- 4 ancora da designare (*Emilia Romagna, Toscana, Sicilia, Calabria*)

### NOTE:

- solo in Emilia Romagna il presidente CUG è selezionato/a con avviso pubblico
- presidenti individuati/e: 6 donne



# Percorso intrapreso nel sistema agenziale



## Nomina componenti CUG dell'amministrazione

- **7** CUG: avviso interno/interpello al personale (*Lombardia, Lazio, ISPRA, EMR, Toscana, Sicilia, Calabria*)
- **2** CUG: richiesta disponibilità a ex CPO ed ex Comitato antimobbing + integrazione (*Piemonte 9 su 24, Veneto*)
- **1** CUG: transizione diretta da ex CPO (*Liguria*)

## Nomina componenti CUG rappresentanti OO.SS

- **9** CUG: richiesta a OO.SS
- **1** CUG: transizione diretta da ex CPO + informativa a OO.SS (*Liguria*)





## Percorso intrapreso nel **sistema** agenziale



### Problemi riscontrati

- scarsa disponibilità dei colleghi uomini a far parte del CUG
- difficoltà ad acquisire indicazioni da OO.SS. su rappresentanti sindacali
- tempi ridotti rispetto ad un percorso “partecipato” da tutto il personale



## Percorso intrapreso nel **Coordinamento** agenziale



Corso di formazione (22 febbraio 2011, Firenze)

**“ Conoscere ruolo e funzioni del nuovo Comitato Unico di Garanzia”**

Proposte da Gruppi di Lavoro

Incontro del **Coordinamento** (8 aprile, Bologna)



# Percorso intrapreso nel **Coordinamento** agenziale

## Adeguamento del Coordinamento al nuovo scenario normativo

Nella riunione del 6 giugno è stato avviato un percorso per la costituzione del nuovo organismo nazionale

**«RetenazionaleCUG»**  
**per le pari opportunità, il benessere lavorativo e il contrasto alle discriminazioni**

in continuità con il Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali costituito nell'Isola di Albarella (RO) il 26 maggio 2006



# Percorso intrapreso nel **coordinamento** agenziale

Entro il 2011 verranno proposti ai Direttori delle Agenzie e al CF:

- **il nuovo Statuto**

- Ampliamento delle competenze previsto dalla normativa CUG
- Esplicitazione del mandato del Consiglio Federale
- Continuità col passato

- **l'aggiornamento delle Linee di Indirizzo**

*"Linee di indirizzo per sviluppare azioni in tema di pari opportunità"* adottate dal CF il 5/10/2009 a Torino,  
estensione ai temi della valorizzazione del benessere lavorativo  
e del contrasto alle discriminazioni



## Un percorso “tipo” per la costituzione del CUG

Nomina della/del presidente del Cug da parte della direzione

*(par. 3.1.3 Direttiva e FAQ 1 ministero su Cug)*

la nomina della/del presidente costituisce avvio della procedura per la costituzione del Cug pertanto assolve l'amministrazione da comportamento omissivo

FAQ sul sito ministeriale:

[http://www.innovazionepa.gov.it/media/651678/12faq\\_cug.pdf](http://www.innovazionepa.gov.it/media/651678/12faq_cug.pdf)



## Un percorso “tipo” per la costituzione del CUG

Avvio della procedura per nomina componenti di parte aziendale  
attraverso interpello rivolto a tutto il personale:

- **predisposizione modello curriculum** (in evidenza elementi quali D/U, Comparto/Dirigenza, Nodo di appartenenza, avere uno o più requisiti richiesti (punto 3.1.3 Dir, pag. 12): adeguate conoscenze, esperienza e attitudini)
- **pubblicazione avviso intranet e mail** al personale con notizie/elementi utili a comprendere il ruolo del Cug e dei componenti
- **incontro con Cpo uscente e OO.SS** per illustrare il nuovo organismo e le modalità adottate dall'ente per la costituzione dello stesso







## Un percorso “tipo” per la costituzione del CUG

Contestuale richiesta di attivazione nomina componenti di parte sindacale

utile l'incontro preliminare con le OO.SS da parte della/del presidente e direzione per illustrare il ruolo del Cug e dei componenti, invitando le OO.SS a indicare un uomo e una donna (*FAQ ministero, risposta a domanda 4*)



# Un percorso “tipo” per la costituzione del CUG

Valutazione domande (Par. 3.1.3 Direttiva)

la direzione può prevedere colloqui ai quali può partecipare la/il presidente CUG precedentemente nominato

La composizione ideale del CUG dovrebbe garantire:

- presenza paritaria dei generi: fattibile se ente e OO.SS. individuano per titolare e supplente sempre un uomo e una donna
- rappresentatività: dirigenti/comparto, aree geografiche, aree funzionali
- che all'interno del CUG ci siano rappresentanti delle strutture preposte alla gestione di organizzazione, personale, formazione, sicurezza, ....

.....**problema (rappresentatività versus disponibilità):**

composizione comunque dipendente dalle adesioni volontarie all'avviso pubblico





## Un percorso “tipo” per la costituzione del CUG

Nomina dei componenti di parte aziendale e di parte sindacale

Nel caso non rispondessero tutte le OO.SS in tempo utile si procede comunque alla nomina dei membri di parte aziendale e si considera operativo il Cug (*par. 3.1.1 Direttiva*).





## Proposte per primi atti formali sul/del CUG

### Riconoscimento e ruolo CUG dentro l'organizzazione

Più che auspicabile un atto della Direzione che **predetermina** i rapporti e le procedure di mutuo coinvolgimento tra CUG e strutture preposte alla gestione di organizzazione, personale, formazione, sicurezza, ...

#### **esempi:**

Regolamento di agenzia,  
Piano strategico/triennale,  
Procedura operativa,  
Direttiva/Determinazione  
DG, Regolamento CUG

...





## Proposte per primi atti formali sul/del CUG

Il primo atto del Cug è la redazione della proposta di **regolamento** di funzionamento dello stesso (*par. 3.4 Direttiva*)

Il regolamento deve contenere anche le indicazioni per definire il flusso di documentazione tra amministrazione e Cug per l'esercizio delle funzioni e l'espressione dei pareri di competenza:

- progetti di **riorganizzazione**
- piani di **formazione** del personale
- **orario** di lavoro, forme di flessibilità del lavoro e interventi di conciliazione
- criteri di **valutazione** del personale
- **contrattazione** integrativa nei temi di competenza
- disponibilità dei **dati** di interesse
- riconoscimento attività per Cug nei **tempi di lavoro dei componenti** (*par. 3.1.3 Direttiva*): opportuno richiedere per i componenti **obiettivi individuali** annuali specifici
- collaborazione/accordo con **Consigliera** di parità regionale (*par. 4.2 Direttiva*)
- attività di collaborazione con **OIV** (*par. 4.4 Direttiva*)
- **armonizzazione** della pianificazione delle azioni positive in materia pari opp., benessere org., prevenzione discriminazioni **con la pianificazione ordinaria dell'ente**

**continuità:** richiamare validità dei Piani triennali di azioni positive in materia

## ... altri spunti utili sul CUG

- importante la predisposizione del **sito web/intranet**, con contenuti gestiti dal Cug (*par. 3.2 Direttiva*)
- auspicabili **obiettivi ai dirigenti** sui temi di competenza CUG
- utile l'individuazione **referenti sui vari temi** all'interno del CUG (visti varietà e numero di competenze)
- da valutare la collocazione del CUG nello **staff** della Direzione
- esplicitazione di: **budget** dedicato al CUG e **numero minimo di ore annue** da dedicare ad attività CUG







Buon viaggio... insieme!

