

LAVORO E BENESSERE

VARESE 26 SETTEMBRE 2012

LA NASCITA E L'EVOLUZIONE DEL CUG ALL'INTERNO DELL'A.O MACCHI

Dott.ssa Adelina Salzillo Presidente CUG

PREMESSA:

Nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica in tema di pari opportunità e di mobbing si inseriscono:

- **il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, ove per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità diviene un fattore rilevante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi erogati
- **l'art 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato lavoro")** che interviene in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche

PREMESSA:

In particolare, **legge 4 novembre 2010, n. 183** (c.d. "**Collegato lavoro**") prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, ..., 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**, 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).

LINEE GUIDA PER IL FUNZIONAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA:FINALITA' E DESTINATARI

La direttiva, 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, detta **Linee guida per il funzionamento dei comitati unici di garanzia.**

Le linee guida hanno carattere generale e contengono le indicazioni alle quali le amministrazioni devono attenersi, tenuto conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi

COSTITUZIONE, DURATA DEL MANDATO E CRITERI DI COMPOSIZIONE

- **COSTITUZIONE:** Il CUG si intende costituito ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.
- **DURATA DEL MANDATO:** I/le Componenti rimangano in carica 4 ANNI e gli incarichi possono essere rinnovati 1 SOLA VOLTA.
- **COMPOSIZIONE: deve essere PARITETICA** assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi e deve essere formato da un determinato numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione.

POTERI:

POTERI PROPOSITIVI:

1. Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne
2. Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
3. Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
4. Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
5. 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
6. Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
7. Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza

POTERI:

POTERI CONSULTIVI

FORMULARE 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

POTERI:

POTERI 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.**

Il CUG promuove altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della persona, attraverso la proposta di piani formativi per tutti i lavoratori e lavoratrici.

MODALITA DI FUNZIONAMENTO

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA DI APPARTENENZA:

Il CUG redige e trasmette **entro il 30 marzo di ogni anno**, una relazione dettagliata riferita all'anno precedente ai vertici dell'ente di appartenenza.

La relazione 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, tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall'amministrazione e dal datore di lavoro

REGOLAMENTO INTERNO DEL CUG: è adottato entro 60 giorni dalla sua costituzione e disciplina le modalità di funzionamento (periodicità delle riunioni, validità delle stesse, dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti..)

MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

- COLLABORAZIONI
- Il CUG collabora con altri organismi quali:
- l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro;
- Il/la Consigliera di nazionale di Parità
- L'ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali UNAR
- Gli Organismi Indipendenti di Valutazione OIV

Il CUG dell'Azienda Ospedaliera

- Il CUG è stato istituito con deliberazione n.238 del 15/03/2011
- Con deliberazione n. 476 del 19/05/2011 è stato adottato il "Regolamento di istituzione e funzionamento" (pubblicato sul sito web aziendale)

Attività

L'attività del CUG istituito presso l'A.O nell'anno 2011 si è concentrata sugli aspetti relativi al funzionamento dell'organismo;

nel secondo semestre 2011 si sono tenute n. 3 riunioni, nel corso delle quali si è provveduto a:

stilare il regolamento di funzionamento

inquadrare i compiti prioritariamente assegnati al Comitato e le modalità per affrontarli

Proporre così come previsto dalle linee guida piani formativi rivolti a tutti i lavoratori e lavoratrici.

AZIONI PRELIMINARI: FORMAZIONE

Nel corso dei lavori del CUG sono state focalizzate le seguenti macroaree di interesse, anche dal punto di vista formativo:

La conciliazione tempo-lavoro;

La valorizzazione delle competenze;

Il benessere organizzativo.

Grazie per l'attenzione

The background of the slide is a deep blue gradient. In the upper portion, there are wispy, white clouds. Below the clouds, a thin, bright white horizontal line represents a horizon. The lower two-thirds of the image are filled with a subtle, repeating pattern of small, light blue ripples, suggesting the surface of water.