

COS'E' IL CUG (COMITATO UNICO di GARANZIA)?

IL QUADRO NORMATIVO

La **Legge 183/2010, all'art. 21**, cosiddetto "**Collegato Lavoro**", nel quadro degli interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, fra cui il **decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, specificamente finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, è intervenuta in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. Sii sono, infatti, apportate alcune importanti modifiche **agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, prevedendo, in particolare, 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, 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, novellato). **La 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.vo 165/2001**, contiene le indicazioni operative e gli adempimenti necessari per la costituzione e il funzionamento presso ogni USR del Comitato Unico di cui all'oggetto. Si tratta di un organismo che sostituisce, unificandone le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico per il contrasto del fenomeno del *mobbing*, ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dirigente e non dirigente.

Secondo tale Direttiva i CUG opereranno in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti. Nel contempo occorre ricordare che nelle stesse Linee Guida si accentua il carattere innovativo del CUG rispetto ai Comitati preesistenti.

COSA FA IL CUG?

Infatti, nella Direttiva si afferma che il Comitato Unico di Garanzia (CUG), seppure in una **logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing**, si configura come **oggetto del tutto nuovo**, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più **obiettivi**:

- 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**
- c) **o psichica** nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
- d) **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.vo 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), **come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106** (Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs.vo 81/2008) e **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).

Compiti del CUG

Il CUG esercita **compiti propositivi, consultivi e di verifica**, nell'ambito delle **competenze** allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010), sono quelle che **la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni, in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate nella norma citata**. Le norme del **CCNL 2006 – 2009** conservano perciò la loro validità di contenuto (art. 11 – pari opportunità, art. 98 – mobbing, art. 99 – molestie sessuali).

Il CUG esercita pertanto i compiti di seguito indicati:

A. **Propositivi** su:

1. predisposizione di piani di azioni positive, per favorire **l'uguaglianza sostanziale** sul lavoro tra uomini e donne;
2. 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**;
3. temi che rientrano nella propria competenza ai fini della **contrattazione integrativa**;
4. iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della **pari dignità** delle persone nonché azioni positive al riguardo;
5. analisi e programmazione **di genere** che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
6. 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;
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 – nell'amministrazione pubblica di appartenenza**;

B. **Consultivi**, formulando pareri su:

1. progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
2. piani di formazione del personale;
3. orari 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.

C. Di **verifica** su:

1. 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, 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.