

I NUOVI COMITATI UNICI DI GARANZIA A TUTELA DEI DIRITTI



COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: **PROPOSTE E RIFLESSIONI**

Antonella Ninci

Presidente CPO INAIL

Gruppo di monitoraggio e supporto
CUG



CONSIGLIERA DI PARITÀ



DONNE al LAVORO

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: **PROPOSTE E RIFLESSIONI**

Nella amministrazione di appartenenza il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso demandate (punto 3.2 delle linee guida)

Le linee guida indicano, a titolo esemplificativo, una serie di compiti di competenza del CUG, distinguendo tra “propositivi”, “consultivi” e di “verifica”

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: **PROPOSTE E RIFLESSIONI**

**Per rendere possibile ed
effettiva la attività dei CUG
le linee guida prevedono
che le amministrazioni
creino al loro interno una
organizzazione funzionale
all'operato dei Comitati**



- forniscono al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività
- consultano preventivamente il CUG, che esprime un proprio parere, ogni qualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione e progressione di carriera ecc...)
- realizzano sul proprio sito web un'area dedicata al CUG

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: **PROPOSTE E RIFLESSIONI**

La prima azione positiva da porre in essere per il funzionamento del CUG e per l'efficacia della sua azione:

La corretta collocazione del CUG all'interno della struttura organizzativa della amministrazione



Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza

Esercita le proprie funzioni utilizzando risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione

E' auspicabile che le modalità di consultazione del CUG siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari,direttive..)

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: **PROPOSTE E RIFLESSIONI**

Se il CUG può e deve :

- **proporre**
- **esprimere pareri**
- **verificare i risultati**

le amministrazioni
dovranno:



Prevedere modalità adeguate
affinchè il CUG possa:

- adeguatamente indirizzare le proprie proposte
- essere coinvolto nel processo che richiede un suo parere
- avere elementi sufficienti per poter verificare gli esiti delle azioni proposte

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: **PROPOSTE E RIFLESSIONI**

Un esempio di buona prassi per la corretta collocazione del Comitato all'interno dell'amministrazione di appartenenza

Circolare INAIL 62 del 28/10/02

Comitato per le pari opportunità: ruolo e funzioni.

Con questa circolare vengono regolati i rapporti funzionali con le strutture dell'Amministrazione, in modo da consentire al Comitato - vera e propria risorsa dell'amministrazione - di poter efficacemente svolgere il proprio compito

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: **PROPOSTE E RIFLESSIONI**

**Attivazione dei rapporti
interni ed esterni
istituzionalizzati dalla
legge e dalla direttiva:**

- **gli OIV**
- **la Consigliera Nazionale di Parità**
- **I'UNAR**

Relazioni con l'OIV

Art. 14 del D.Lgs.150/2009

L'OIV:

- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità
- cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo

COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: **PROPOSTE E RIFLESSIONI**

Con il D.lgs 150/2009 le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Alcune importanti attività del CUG

Seguire il processo di introduzione dei temi delle *pari opportunità* e del *benessere lavorativo* quali elementi di valutazione delle performance

Creare un raccordo tra CUG e OIV per la realizzazione delle indagini sul benessere dei lavoratori

La collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità

L'art.21 della legge n.183/2010, al n.3 recita:

“Il Comitato Unico di garanzia (.....omissis) opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità”

La collaborazione è da intendersi come:

Scambio di informazioni sulle reciproche attività secondo le modalità delineate dalle Linee Guida

Contributo alla implementazione dell'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro

In ambito territoriale, con le Consigliere regionali o provinciali potranno essere valutate ipotesi di accordi di cooperazione strategica su ambiti specifici o progetti

La collaborazione con l'UNAR

Le linee guida prevedono una collaborazione con UNAR per quanto riguarda le discriminazioni per razza o origine etnica

A seguito dell'ampliamento delle competenze dell'UNAR l'Ufficio si occupa anche di discriminazioni per disabilità e orientamento sessuale e religione

Per questi fattori di rischio l'UNAR potrà essere un importante punto di riferimento per le indicazioni che l'Ufficio offre a livello di pareri

I singoli casi che dovessero verificarsi possono essere indirizzati all'UNAR per la trattazione

L'UNAR può offrire spunti per le azioni positive così come potranno essere valutate ipotesi di collaborazione

Alcune proposte per la realizzazione di azioni positive sui temi di competenza del CUG

Aree di competenza del CUG a norma dell'art.21 della legge n.183/2010

Discriminazioni di : genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione o lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro

Benessere organizzativo e rilevazione, contrasto ed eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica all'interno delle amministrazioni

PROPOSTE E RIFLESSIONI NELL'AMBITO “DISCRIMINAZIONI DI GENERE”

CONCILIAZIONE vita
lavorativa e vita
personale/familiare

**E' l'area più rilevante nel campo
delle discriminazioni di genere in
quanto la cura familiare
condiziona pesantemente il lavoro
femminile**

Di questo tema fanno sicuramente parte tutte quelle iniziative che incidono sulla organizzazione del lavoro e sulle strutture a sostegno della attività di cura familiare.

In questa “area” il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica.

- Propone, o potenzia, ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione
- Ha compiti consultivi su orari di lavoro, flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

PROPOSTE E RIFLESSIONI NELL'AMBITO “DISCRIMINAZIONI DI GENERE”

Alcune azioni positive che possono essere proposte o consigliate alle amministrazioni di appartenenza dei CUG, da adattarsi anche in riferimento al numero di dipendenti occupati



- progetti di telelavoro flessibile e temporaneo per dipendenti che abbiano problemi di cura familiare
- asili nido aziendali, convenzioni ma anche ludoteche interne per sopperire ai periodi di scopertura scolastica o per l'orario pomeridiano quando la scuola non effettua rientri
- Convenzioni esterne per servizi di cura ed assistenza agli anziani
- orario di lavoro flessibile, forme di part time...

PROPOSTE E RIFLESSIONI NELL'AMBITO “DISCRIMINAZIONI DI GENERE”

Salute e sicurezza sul lavoro in relazione al genere

E' un'area di grande interesse in quanto la salute e la sicurezza sono fortemente influenzate da un ambiente di lavoro non discriminatorio e attento al benessere dei lavoratori/lavoratrici

Le linee guida richiamano, tra i compiti del CUG, l'attenzione allo stress lavoro correlato e ai rischi di genere

Cosa può fare il CUG ...

Azioni positive volte alla valutazione del rischio con attenzione al genere

Collaborazione tra CUG e amministrazione- con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente- per l'individuazione dei fattori che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale, psichica o fisica

PROPOSTE E RIFLESSIONI NELL'AMBITO "DISCRIMINAZIONI DI GENERE"

Percorsi di carriera

E' innegabile, nel lavoro pubblico, la scarsa presenza delle donne ai livelli dirigenziali apicali e negli organi

Cosa può fare il CUG ...

Evidenza nella relazione annuale delle posizioni rivestite dalle donne all'interno delle amministrazioni

Banca dati delle competenze

Azioni positive sinergiche per la evidenziazione di meriti e competenze in previsione della assegnazione degli incarichi dirigenziali

PROPOSTE E RIFLESSIONI NELL'AMBITO “DISCRIMINAZIONI DI GENERE”

Attività di formazione
strumentale alla conciliazione
al reinserimento

**Il rientro dalla maternità o
da periodi di assenza
legati alla necessità di
cure familiari necessitano
di un adeguato
reinserimento nel contesto
lavorativo anche in termini
di formazione**

Cosa può fare il CUG ...

Azioni positive dirette a far vivere
meglio sia l'assenza dal lavoro
che il rientro nel contesto
lavorativo

Insomma “Un rientro in grande
forma”!!!!!!!

PROPOSTE E RIFLESSIONI NELL'AMBITO "DISCRIMINAZIONI DI RAZZA E ORIGINE ETNICA, LINGUA"

Normativa di riferimento: Direttiva 43/2000 recepita con il D.Lgs 215/2003

E' il tema dell'accesso al lavoro pubblico per i lavoratori che non godono della cittadinanza italiana.

Per i cittadini degli stati membri della Comunità europea il D.Lgs 29/1993 all'art 37, ora riprodotto nell'art.38 del D.Lgs 165/2001, ha affermato il loro diritto di accedere ai posti di lavoro delle amministrazioni pubbliche che non comportino l'esercizio di poteri tipici della sovranità statale.

La questione sorge per i lavoratori extracomunitari.

La prevalente giurisprudenza civile di merito ha adottato la tesi favorevole all'accesso degli stranieri alle selezioni concorsuali nel settore pubblico; la Corte di Cassazione, con la sentenza 24170/2006 propende per una soluzione molto più restrittiva

PROPOSTE E RIFLESSIONI NELL'AMBITO “DISCRIMINAZIONI DI RAZZA E ORIGINE ETNICA O LINGUA”

In attesa di una soluzione giuridica al problema che, allo stato, investe soprattutto il sistema sanitario (infermieristico), in questo ambito i CUG potranno prendere alcune preliminari iniziative



Verifica della presenza di personale avente queste caratteristiche (diversità di razza, lingua) inserendo questa variabile anche in eventuali questionari

Indagini sulla situazione ambientale, sulla pendenza di contenzioso in corso, sulla reiezione di domande per l'ammissione ai concorsi

Azioni positive in raccordo e collaborazione con UNAR

PROPOSTE E RIFLESSIONI NELL'AMBITO “DISCRIMINAZIONI PER ETÀ”

Normativa di riferimento: Direttiva 2000/78 attuata con D.Lgs 216/2003

Le discriminazioni per età hanno avuto una crescente attenzione ad opera delle pronunce della Corte di Lussemburgo

Si tratta di un fattore di rischio che ha un considerevole impatto su un ramo del diritto, quello del lavoro, per il quale l'età rappresenta un fattore ben radicato di trattamenti normativi differenziati (assunzione, anzianità di servizio, tipologie contrattuali, vicende previdenziali)

PROPOSTE E RIFLESSIONI NELL'AMBITO “DISCRIMINAZIONI PER ETÀ”

A prescindere dai grandi temi che interessano il diritto del lavoro, le discriminazioni per età sono un fenomeno subdolo che si può verificare all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Spesso si tratta di discriminazioni multiple in quanto genere ed età sono due fattori di rischio che spesso coesistono (essere giovane e donna può essere un limite alla carriera, come essere anziana può ridurre l'investimento in formazione)

Cosa può fare il CUG ...

Verifica, anche sulla base di elementi statistici e/o numerici, della esistenza di discriminazioni, soprattutto indirette, basate sulla età ad esempio in :

- Attività formative
- Percorsi di carriera

Azioni positive basate sulla indagine dei dati riguardanti il personale

PROPOSTE E RIFLESSIONI NELL'AMBITO "DISCRIMINAZIONI PER ORIENTAMENTO SESSUALE"

Normativa di riferimento: Direttiva 2000/78 attuata con D.Lgs 216/2003

Si tratta di discriminazioni che hanno come fondamento situazioni legate alla persona, che possono comportare casi concreti di discriminazione che possono richiedere, anche a seconda delle istanze dell'interessato/a, una adeguata riservatezza.

Cosa può fare il CUG ...

Questa come altre discriminazioni richiedono una adeguata attività di sensibilizzazione e interventi di carattere culturale all'interno dei luoghi di lavoro.

Strumenti adeguati possono essere codici etici o di condotta adeguatamente veicolati con l'intervento del CUG e delle figure di supporto eventualmente presenti all'interno della amministrazione (consiglieri/e di fiducia ecc ...)

PROPOSTE E RIFLESSIONI NELL'AMBITO **DISCRIMINAZIONI PER DISABILITA'**

Normativa di riferimento: Direttiva 2000/78 attuata con D. Lgs 216/2003

La disabilità può incidere su vari aspetti, ingresso nel mondo del lavoro, sviluppo della carriera, creazione di modalità di lavoro consone alle situazioni fisiche, attenzione ai risvolti psicologici che può comportare

Il CUG può intervenire su vari livelli, anche in considerazione del tipo di inabilità (civile o da lavoro)

Cosa può fare il CUG ...

Proposizione di strumenti di lavoro adeguati rispetto alle condizioni fisiche (telelavoro ad esempio)

Progetti di reinserimento ed accompagnamento alla ripresa del lavoro

Accordi con UNAR per la segnalazione e trattazione di casi di disabilità

Accordi con Inail per i migliori interventi in campo di disabilità e reinserimento da infortunio sul lavoro

PROPOSTE E RIFLESSIONI NELL'AMBITO "DISCRIMINAZIONI PER RELIGIONE"

Normativa di riferimento: Direttiva 2000/78 attuata con D.Lgs 216/2003

Statuto dei lavoratori: artt. 8 e 15

D.Lgs 286/98: art.43

Si tratta di discriminazioni che hanno come fondamento situazioni legate alla sfera morale e culturale della persona, che possono comportare casi concreti di che possono richiedere, anche una adeguata riservatezza. Sempre più, però, la religione diventa un fatto pubblico (aspetti esteriori legati al credo)

Cosa può fare il CUG ...

Questa come altre discriminazioni richiedono una adeguata attività di sensibilizzazione e interventi di carattere culturale all'interno dei luoghi di lavoro.

Strumenti adeguati possono essere codici etici o di condotta adeguatamente veicolati con l'intervento del CUG e delle figure di supporto eventualmente presenti all'interno della amministrazione (consiglieri/e di fiducia ecc ...)

Azioni positive con UNAR

PROPOSTE E RIFLESSIONI SU **BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA**

E' questo il campo di più diretta derivazione dalla attività di competenza dei Comitati per il contrasto al fenomeno del mobbing

E' difficile poter parlare di situazione estreme come quella, appunto del mobbing, senza alcun riferimento alla necessaria attenzione al contesto lavorativo.

Il benessere lavorativo/organizzativo è stato ed è oggetto di attenzione del Dipartimento per la Funzione Pubblica e l'Innovazione in quanto rappresenta un aspetto rilevante dei processi di cambiamento e di innovazione pubblica, costituendo uno degli strumenti direzionali delle risorse umane nelle organizzazioni complesse quali le P.A..

Il mobbing è un fenomeno complesso e caratterizzato da elementi precisi enunciati dalla ormai copiosa giurisprudenza mentre, nello spazio tra "benessere dei lavoratori" e "mobbing", possono trovar collocazione una serie di violenze o molestie morali, psichiche e anche fisiche che non trovano riscontro in una previa definizione



COMPITI E ATTIVITA' DEI COMITATI UNICI: **PROPOSTE E RIFLESSIONI**

Per contrastare il fenomeno del mobbing e realizzare contesti lavorativi adeguatamente improntati al benessere dei lavoratori i CUG devono e possono porre in essere alcune importanti iniziative volte :

- alla conoscenza dei fenomeni e degli ambienti di lavoro
- alla necessaria sensibilizzazione del management ed in particolare dei responsabili del personale
- alla proposizione di azioni positive

Cosa può fare il CUG ...

Questionari ed interviste per realizzare indagini di clima

Interventi formativi e conoscitivi per evitare cadute di attenzioni su questi temi

Codici etici e codici di condotta

Attività sinergiche con OIV, Consigliera di parità, Consiglieri di fiducia se presenti nell'organizzazione

Proporre sportelli di ascolto

CONCLUSIONI E SINTESI

Un possibile iter delle attività del CUG dopo la sua costituzione

1. Redazione ed approvazione del Regolamento di funzionamento.
2. Inserimento e posizionamento del CUG all'interno della amministrazione: individuazione di relazioni e processi necessari per poter svolgere le funzioni propositive, consultive e di verifica.
3. Proposta alla amministrazione di appartenenza per la redazione di un atto interno (Circolare o altro) con il quale disciplinare le modalità di consultazione del CUG
4. Attivazione dei rapporti sinergici all'interno della amministrazione: con l'OIV, le Direzioni, gli organi, altri soggetti che si occupano di benessere (responsabili prevenzione, medici competenti, consiglieri)

CONCLUSIONI E SINTESI

- 6) Attivazione dei rapporti sinergici all'esterno della amministrazione, con la Consigliera Nazionale di Parità e/o, sul territorio, con accordi di cooperazione strategica con le Consigliere regionali o provinciali, con l'UNAR
- 7) Individuazione dei settori di rischio sui quali intervenire, tenendo conto che la discriminazione di genere rappresenta un fattore di rischio trasversale e che molte discriminazioni possono essere multiple
- 8) Mettere in essere il più possibile una “azione di sistema” nella quale inquadrare i singoli progetti e/o azioni positive
- 9) Prevedere azioni di sensibilizzazione come codici etici o di condotta
- 10) Conoscere la realtà della amministrazione di appartenenza mediante questionari e/o interviste a vari livelli a seconda delle dimensioni dell'amministrazione

CONCLUSIONI E SINTESI

11) Acquisire dati sul personale che sono la base per poter decidere le azioni positive

12) Attivare contatti, se necessario, con il Comitato di monitoraggio e supporto ai CUG

Grazie per l'attenzione