



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Enrica Chiappero-Martinetti

Una breve introduzione ai Comitati Unici di Garanzia

incontro di formazione, Università di Pavia,
13 maggio 2014

I Riferimenti Normativi

- **Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150:** finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico. 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 resi;
- **Art 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato lavoro”):** interviene in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche stabilendo 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”
- **Direttiva del 4 marzo 2011:** detta le linee guida per il funzionamento dei comitati unici di garanzia ed è 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

Gli obiettivi del CUG secondo la normativa

Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di violenza morale psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, etc.;

Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico;

Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici.

Fronti su cui può agire:

- innovazione dei modelli organizzativi,
- rinnovamento della classe dirigente,
- uguaglianza delle opportunità,
- riconoscimento del merito,
- capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno.

Poteri Consultivi e Formulazione di Pareri

1. Progetti di riorganizzazione dell'Amm. 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 di Verifica

1. I 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

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 (es. telelavoro)
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.

Il piano triennale di azioni positive

Le amministrazioni pubbliche predispongono un piano di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” (legge 125/91 e decreti legislativi 196/00)

Le Azioni Positive mirano a modificare l'organizzazione del lavoro in senso favorevole alla realizzazione delle pari opportunità. In particolare mirano a:

- **eliminare le disparità** di fatto e **favorire la diversificazione** delle scelte professionali
- **superare le condizioni**, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi in base al sesso, con attenzione ai pregiudizi nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera e nel trattamento economico e retributivo;
- **promuovere l'inserimento** nelle attività, nei settori professionali e nei livelli di responsabilità in cui le donne sono sottorappresentate
- **favorire, mediante una diversa organizzazione del lavoro**, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, e promuovere una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi

Il Comitato Unico di Garanzia del nostro Ateneo

incontro di formazione, Università di Pavia,
13 maggio 2014

Come è composto

- Ha una composizione paritetica e unifica tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuivano ai Comitati Pari Opportunità e Mobbing
- E' costituito da un Presidente, 6 membri effettivi (3 designati dall'Amministrazione e 3 dalle rappresentanze sindacali) e 4 sostituti
- I/le Componenti rimangono in carica 4 anni e gli incarichi possono essere rinnovati 1 sola volta

Composizione del CUG dell'Ateneo

MEMBRI DESIGNATI DALL'AMMINISTRAZIONE

PRESIDENTE: Prof.ssa Enrica CHIAPPERO (dal marzo 2013)

COMPONENTI: Dott.ssa Enrica CAPELLI, D.ssa Tiziana CHIARA, Sig. Clemente ROSSI
SOSTITUTI: Dr. Davide BARBIERI, D.ssa Therese MANCONI

MEMBRI DESIGNATI DALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

COMPONENTI : D.ssa Fulvia POZZI (CISL-Università),
Dr. Marco AGNOLETTI (UIL-PA), Sig.ra Elisabetta
VERRI (FLC-CGIL)
SOSTITUTI: Sig. Antonio OTRANTO (CISL-Università),
D.ssa Fulvia POZZI (CISL-Università)

Ruolo e attribuzioni

Di fatto, è un organismo di garanzia contro ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, rispetto a quei fattori di rischio richiamati nella legislazione comunitaria:

- genere,
- età,
- orientamento sessuale,
- origine etnica,
- disabilità e lingua

Queste forme di discriminazione si possono verificare in qualsiasi ambito compreso l'accesso

- al trattamento e alle condizioni di lavoro,
- alla formazione,
- alle progressioni di carriera
- e alla sicurezza

Modalità di funzionamento

- Il CUG opera in raccordo con i vertici dell'amministrazione (Direttore Generale) ed esercita le proprie funzioni servendosi delle risorse umane e strumentali messe a disposizione dall'Amministrazione
- Si riunisce periodicamente e predispone un piano di azione triennale
- Partecipa agli incontri di contrattazione integrativa sui temi che gli competono

Dal piano triennale del CUG per il 2014-2016

1. Benessere organizzativo e nuove forme di organizzazione del lavoro

a)Telelavoro: avvio di una fase di sperimentazione di quelle attività suscettibili di “lavoro a distanza” (Legge di riferimento: n. 191 del 16 giugno 98 e regolamento che invita le Pubbliche Amministrazioni a destinare apposite risorse per lo svolgimento del telelavoro (art. 3) emanato con il DPR dell’8 marzo ’99 n. 70). Premesse: analisi di fattibilità già svolte, recente indagine condotta nell’Ateneo sulla mobilità sostenibile, riflessioni emerse in fase di contrattazione a livello locale, numerose sperimentazioni già avviate in altri Atenei e Amministrazioni. Il CUG potrebbe contribuire a disegnare questa fase preparatoria con l’Area Risorse Umane e monitorarne i risultati ai fini di una possibile estensione della sperimentazione su base più ampia nel rispetto della normativa vigente.

Stato dell’arte a oggi: in fase di approvazione il bando per l’avvio di una sperimentazione su un numero limitato di posizioni in telelavoro per il periodo di un anno con il monitoraggio di CUG e Centro di Studi di Genere

Piano triennale 2014-2016

(2)

b) Riflessione sul benessere e sulla valorizzazione professionale delle nuove figure di **personale di ricerca non strutturato**, quali assegnisti e borsisti, all'interno dell'Ateneo.

Stato dell'arte a oggi: da avviare

2. Promozione del ruolo del CUG e integrazione con altre attività interne all'Ateneo e presenti sul territorio

a) Promozione del CUG: attività di informazione, comunicazione e promozione attraverso strumenti quali sito web, materiale divulgativo, social network (facebook, twitter, giornali e radio dell'università) etc. Forum di discussione per permettere a studenti e dipendenti di formulare critiche e suggerimenti relativamente alla sfera di competenza del CUG.

Stato dell'arte a oggi: in corso di predisposizione un piano di comunicazione per il CUG

Piano triennale 2014-2016

(3)

b) Integrazione delle attività del CUG: con l'Amministrazione dell'Ateneo, con momenti di formazione congiunta nelle materie di competenza del CUG e il coinvolgimento della Consigliera di Fiducia; con i Delegati del Rettore al benessere studentesco e ai disabili per le problematiche legate al benessere degli studenti e per promuovere interventi di prevenzione e contrasto di forme di disagio e di discriminazione; con analoghi organismi i presenti sul territorio, in particolare Comune, Provincia, Regione, Prefettura e Questura, per azioni comuni.

Stato dell'arte a oggi: in fase di avvio la parte relativa all'Amministrazione, da avviare per le restanti parti

Piano triennale 2014-2016

(4)

3. Sensibilizzare alla cultura di genere e alle eguali opportunità

•attività volte a promuovere la cultura di genere e a contrastare le forme di discriminazione. In particolare: collaborazione con il Comune e la Provincia di Pavia per il Concorso Letterario riservato a scrittrici: mostra di pittura e un convegno in tema di discriminazione in collaborazione con l'Accademia di Brera e con altre istituzioni locali; altre attività culturali e di sensibilizzazione

Stato dell'arte a oggi: avvio di alcune prime attività



incontro di formazione, Università di Pavia,
13 maggio 2014

Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali
SEMINARIO

Il talento delle donne
Dagli ostacoli di genere al successo femminile

Autrice
Odile Robotti

Introduce e discute:
Prof.ssa Roberta Rabalotti

Sarà di base con:
Prof. Fabio Riggo, Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Pavia;
On. Dott. Giacomo de Girolami Cardelli, Presidente della CIGAA di Pavia;
Dott.ssa Milena D'Inferno, Vice Presidente Provincia di Pavia

Interventi: al seminario la dott.ssa Mariella Bocchelli, Presidente del Comitato per l'Imparzialità Femminile della Camera di Commercio di Pavia e di CNA Pavia, per presentare l'iniziativa e svolgere di due banche di lavoro per temi di lavoro riguardanti la tema di eguali opportunità femminili.

venerdì 9 maggio 2014, ore 11
Aula Grande di Scienze Politiche

Le Consigliere regionali e provinciali di parità

Svolgono **funzioni** di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

PAVIA

Nadia Zambellini (effettiva) e Angela Carla Rosti (supplente)

Contatti: Ufficio Consigliera di Parità Provincia di Pavia
C.so Strada Nuova, 60 - 27100 PAVIA

Tel. 0382-597439 Fax 0382-597603

E-mail: consiglierediparita.n.zambellini@provincia.pv.it;
n.zambellini@provincia.pv.it

La Consigliera di Fiducia

- interviene per prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni, suggerendo azioni opportune per assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della dignità delle persone
- Chiunque operi all'interno dell'ateneo (personale docente, PTA, studenti) può rivolgersi alla Consigliera
- Il CUG segnala inoltre alla Consigliera fatti e circostanze riguardanti forme di discriminazione diretta o indiretta e di comportamenti lesivi della dignità personale, di molestie sessuali o di mobbing.
- Il CUG si consulta con la Consigliera di Fiducia sulle questioni interne e con la Consigliera di Parità territoriale per le eventuali necessità di intervento degli uffici territoriali preposti alla risoluzione dei conflitti.

NB: siamo in attesa di nuova nomina della Consigliera di Fiducia

Per contatti e informazioni

- Consultare il sito (presto rivisto e riorganizzato)
<http://www.unipv.eu/site/home/ateneo/organi-di-governo/cug---comitato-unico>
- L'indirizzo e-mail del CUG è a disposizione di tutta la comunità universitaria (docenti, personale PTA, studenti)
comitatounicodigaranzia@unipv.it
- Indirizzo e-mail della Presidente: enrica.chiappero@unipv.it

Grazie per l'attenzione