



UNIVERSITÀ
DEL SALENTO



CUG e Governance: strumenti di gestione per le Pari Opportunità e il benessere nell'ambiente di lavoro e di studio

Lecce, 10 giugno 2015

- **Cos'è il Comitato Unico di Garanzia (CUG)**
- L'art 21 legge n. 183/2010 (novella l'art. 57 d.lgs. 165/2001) obbliga le pubbliche amministrazioni a costituire 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 ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
- È a composizione paritetica: formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione.
- Deve essere assicurata nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del CUG è designato dall'amministrazione.
- Doveva essere costituito **senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.**



- Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con la consigliera 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.**
- Successivamente, con **la Direttiva del marzo 2011**, il Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le Pari opportunità hanno fornito **le linee guida** sulle modalità di funzionamento e sui criteri di composizione dei Comitati unici di garanzia.



- Ribadisce l'ampliamento delle tutele, non solo contro discriminazioni di genere, ma anche contro ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti i fattori di rischio: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.
- L'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione.
- Si viene così ad eliminare la proliferazione di comitati affidando tutte le competenze ad un unico organismo che non va duplicato per aree funzionali e dirigenza. In questo modo i CUG risulteranno rafforzati in termini di ruolo e di funzioni.

Segue ... direttiva 2011

- Perseguire la parità tra i generi nella PA significa, dunque, agire contemporaneamente sui diversi fronti **dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente,** dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno.
- Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico per mezzo del miglioramento dell'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.



- Nell'ambito dell'autonomia e delle specificità riconosciute alle Università, loro possono disciplinare negli Statuti le modalità di costituzione e di funzionamento dei CUG.
- **Soluzione fra il salomonico e il pilatesco...**

Statuto Unisalento: art. 67

- 1. Il Comitato unico di garanzia promuove e tutela, all'interno della comunità universitaria, le pari opportunità e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di mobbing.
- 2. Il Comitato svolge tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi in tema di pari opportunità, di contrasto ai fenomeni di mobbing, di benessere lavorativo, di lotta verso qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.
- 3. Il Comitato può promuovere e coordinare studi, ricerche, attività di formazione e azioni positive al fine di realizzare le pari opportunità nella ricerca, nella didattica e nell'attività tecnico-amministrativa.



- 4. Il Comitato dura in carica quattro anni ed esercita le proprie funzioni nei confronti di tutti i soggetti della comunità universitaria.
- 5. Il Comitato è composto da rappresentanti del personale dell'Ateneo, che possiedano adeguate conoscenze e comprovata esperienza in materia di pari opportunità e di contrasto ai fenomeni di Mobbing e di discriminazione.
- 6. Assicurando comunque la presenza paritaria di entrambi i generi, il Comitato è composto da quattro componenti effettivi e quattro supplenti, nominati dal Rettore su designazione delle organizzazioni sindacali presenti in Ateneo, nonché da quattro rappresentanti effettivi e quattro supplenti, nominati a maggioranza assoluta dal Senato accademico, e da due rappresentanti degli studenti.

Segue...Art. 67 Statuto

- 7. I Rappresentanti degli studenti sono elettivi e partecipano alle deliberazioni con esclusione delle materie nelle quali sia richiesta una composizione paritetica fra la componente sindacale e la componente dell'Amministrazione.
- 8. (..)
- 9. Il Presidente del Comitato è eletto tra i componenti a maggioranza degli aventi diritto.
- 10. Il Comitato:
 - individua e risolve situazioni di discriminazione diretta o indiretta, di qualsiasi natura;
 - risolve in via conciliativa casi di mobbing;
 - suggerisce o promuove iniziative per la rimozione dei fattori discriminanti e la diffusione della cultura del rispetto e del benessere lavorativo, con piani di azioni positive, bilancio di genere, conciliazione vita privata/lavoro;
 - formula pareri, su richiesta, in tema di organizzazione dell'amministrazione, formazione del personale, criteri di valutazione del personale, verifica delle performance.

- 11. Il Comitato può esercitare l' iniziativa di revisione dello Statuto ed esprime comunque parere sulle revisioni dello Statuto.
- 12. Tutti gli uffici e gli organi dell'Ateneo forniscono al Comitato dati e informazioni necessari a garantirne l'effettiva operatività.
- 13. Il Presidente del Comitato ha il diritto e, se richiesto, il dovere di essere ascoltato dal Senato accademico, dal Nucleo di valutazione, dal Consiglio di amministrazione, dal Consiglio degli studenti, dalla Consulta del personale tecnico-amministrativo.
- 14. Il Presidente del Comitato redige entro il 30 marzo di ogni anno una relazione riferita al personale dell'Ateneo, per l'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing.
- 15. La relazione è trasmessa al Nucleo di valutazione e al Senato accademico. La relazione è divulgata nelle forme previste dalla legge.
- 16. Il Comitato collabora con altri organismi regionali e nazionali, competenti sulle tematiche della parità dell'antidiscriminazione.
- 17(...)



Compiti propositivi: alcuni esempi (dir. 2011)

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- elaborazioni di proposte concernenti materie che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione di *best practices*;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- 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

Compiti consultivi: alcuni esempi (dir. 2011)

- Progetti di **riorganizzazione** dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di verifica : alcuni esempi (dir. 2011)

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- 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.

Rapporti di collaborazione (dir. 2011)

- Con i soggetti responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente anche rispetto alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (lettera circolare 18.11.2010, n. 5 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)
- Con la Consigliera Nazionale Parità
- Con l'UNAR
- Con l'OIV: gli Organismi Indipendenti di Valutazione previsti dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance



- ORGANIZZAZIONE
 - come fattore determinante, da cui dipendono le condizioni positive o negative dell'ambiente di lavoro.
 - Quindi l'organizzazione non è un elemento neutro o esterno ai processi che possono produrre malessere lavorativo, discriminazioni, *mobbing*, cattiva performance.
 - Ciò comporta che la prevenzione, per essere efficiente debba incidere sull'organizzazione.

Che fare?

- Affrontare le questioni senza pregiudizi ideologici.
- Stabilire e/o intensificare rapporti continui fra il CUG e gli altri organi istituzionali dell'Ateneo e non solo.
- Vale a dire: non solo Senato, o CdA ma anche commissioni come quella che si occupa dello stress - lavoro correlato, Dipartimenti ecc.
- Bisogna «fluidificare» la comunicazione: ad es., in termini di pari opportunità, le iniziative e i progetti dei dipartimenti sono più numerosi di quanto il CUG ne conosca.

La componente studentesca

- La legge istitutiva del CUG aveva ignorato completamente le specificità della comunità universitaria: la sua tripla composizione (personale tecnico-amministrativo, docenti e studenti e studentesse).
- In particolare, la dimenticanza più rilevante era proprio quella della componente studentesca.
- Anche se superata tale dimenticanza, dal punto sostanziale, di effettività e efficacia dell'azione di promozione di pari opportunità, la strada da fare ancora tutta da costruire.

- Mancanza di una cultura politica di pari opportunità e di attenzione al benessere delle persone sui luoghi di lavoro.
- Senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
- L'unicità del **CUG** risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali l'organismo è preposto, però la sua natura paritetica e collegiale, in alcuni casi può essere ostacolo al raggiungimento di alcuni risultati e alla risoluzione di alcuni conflitti.
- Scarsa attenzione all'apparato amministrativo necessario allo svolgimento dei compiti in un momento di blocco del *turn-over*.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

