



Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Che cos'è

Il Comitato Unico di Garanzia, istituito ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010, opera all'interno del Comune di Fabriano con l'obiettivo di creare condizioni organizzative orientate al benessere delle/dei dipendenti, con attenzione alle situazioni di disparità e disagio.

Si tratta di un nuovo Organismo, la cui costituzione rappresenta un adempimento obbligatorio per le Pubbliche Amministrazioni, che recepisce i principi più volte enunciati dalla legislazione comunitaria circa l'ampliamento delle garanzie da rivolgere oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta od indiretta, che possa discendere dai diversi fattori di rischio legate alle condizioni di lavoro.

I Comitati Unici di Garanzia sostituiscono sia quelli delle Pari Opportunità che quelli sul fenomeno del mobbing assumendone le funzioni con l'aggiunta di nuove.

Con l'ampliamento delle competenze previste dalla normativa, i C.U.G. consentono di presidiare ogni forma di discriminazione (genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e convinzioni personali), estendendo la tutela all'accesso, al trattamento e alle condizioni

Il Comitato Unico di Garanzia è un organo paritetico composto da rappresentanti dell'Amministrazione e due componenti designati da ogni Organizzazione Sindacale nominati in pari numero.

La composizione, le competenze e gli ambiti di intervento del Comitato Unico di Garanzia della Città di Fabriano sono disciplinati dal Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, approvato con Delibera di Giunta Comunale 173 del 07.08.2012

Le funzioni del Comitato si esauriscono nell'ambito interno al Comune e beneficiari della sua attività sono le/ i dipendenti dell'Amministrazione comunale.

Il Comitato progetta la sua attività per promuovere una cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e per tutelare le persone da eventuali discriminazioni o azioni/eventi che possono creare disagio e malessere in ambito lavorativo.

I compiti del CUG

1. Il Comitato ha compiti **propositivi, consultivi e di verifica** e opera in collaborazione con le Consigliere di parità comunale, regionale e nazionale.

2. Il Comitato esercita i propri compiti di seguito indicati:

Compiti Propositivi su:

- a) predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne nonché prevenire l'insorgere e contrastare la diffusione di situazioni persecutorie e di violenza morale o psichica;
- b) 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;
- c) temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- d) iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- e) analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- f) 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;
- g) azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo e di prevenzione del verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore/lavoratrice;
- h) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- i) 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;
- j) promuovere indagini conoscitive, ricerche e analisi necessarie a individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'ente;
- k) piani di formazione del personale proponendo nell'ambito dei piani generali per la formazione previsti dall'art. 23 CCNL 01/4/99, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale.

Compiti Consultivi, formulando pareri su:

- l) progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- m) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- n) criteri di valutazione del personale;
- o) contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di Verifica su:

- p) risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

- q) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- r) esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- s) assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o 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.

L'attività svolta nel biennio 2012-2013

Il CUG, dietro diverse segnalazioni poste dai dipendenti, ha richiesto all'Amministrazione la possibilità di autorizzare le/i dipendenti che hanno prole in tenera età affidata agli asili nido e scuole d'infanzia ad anticipare l'uscita alle 17.30 nei giorni di rientro settimanale.

\01.02.2013, il Cug ha predisposto una nota in cui l'informativa veniva esposta a tutti i dirigenti.

Chiedendo particolare sensibilità nell'accogliere le eventuali richieste avanzate dai propri dipendenti.

Si è poi occupato, dietro diverse segnalazioni poste dai dipendenti di rivedere l'utilizzo delle 18 ore previste dal CCNL art. 19 comma 2.

Con un'azione prepositiva, il comitato ha presentato le seguenti richieste, che valutate dall'amministrazione sono state accolte positivamente andando a cambiare un decreto vigente dal 2007, precisamente il n. 41 del 07 giugno, decreto che regolamentava come poter usufruire delle 18 ore di permesso retribuito apportando le seguenti modifiche ed aggiungendo figure importanti nella vita privata ed affettiva che dal precedente decreto non erano state prese in considerazione:

- Aggiunta di affini entro il primo grado (suocero o suocera) e conviventi in caso di assistenza ospedaliera.
- Aggiunta del coniuge e convivente per visite mediche specialistiche.
- Concessione di 18 ore rispetto le precedenti che erano 10 per inserimento di figli all'asilo nido o scuole materne.
- Inserimento nella definizione di visite specialistiche anche di visite pediatriche

- Opportunità di usufruire delle 18 ore anche nel caso di impossibilità di prestare attività lavorativa per casi di forza maggiore a causa di chiusura del servizio per calamità naturali o emergenze sanitarie a seguito di emanazione di ordinanze sindacali, prefettizie o analoghi provvedimenti dirigenziali.

Oltre a quanto descritto sopra , si è inserita un informativa per mettere a conoscenza che sono concessi ulteriori 3 gg (che sono frazionabili) previsti dalla L. n.53/2000 richiamato dal CCNL 14/09/2000 art.18 comma 1 per ricoveri ospedalieri da concedere

PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ TRIENNIO 2014 – 2015 – 2016 - LE AZIONI POSITIVE –

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni(C.U.G.) ha elaborato le seguenti linee di azione ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2014 – 2016.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, tale proposta conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004

I primi mesi di attuazione delle azioni positive saranno dedicati ad individuare e a formalizzare accordi con le Direzioni coinvolte nelle azioni proposte per poi realizzare condizioni di mainstreaming a livello generale in tutto l'Ente.

Le azioni del positive potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle azioni positive si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità sia verso l'interno dell'Ente, che verso l'esterno si prefigge di fronteggiare il fenomeno delle discriminazioni attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro propone la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne

LE TEMATICHE E LE AZIONI

Annualità 2014

1 - Area formazione componenti il Comitato Unico di Garanzia

Programmare percorsi formativi di almeno 12 ore l'anno rivolti ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:

- ruolo e compiti dei componenti dell'organismo;
- accoglienza ed ascolto;
- aggiornamento normativa di parità ed antidiscriminatoria;
- contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di Genere;
- gestione aggressività e mediazione dei conflitti;
- tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche.

2 - Area formazione ed aggiornamento sul contrasto alle discriminazioni

Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea

- A - Corso di sensibilizzazione e formazione rivolto ai Dirigenti e alle Posizioni organizzative dell'Ente sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni
- B - Corsi di sensibilizzazione sulle pari opportunità discriminazioni rivolti a tutti coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto...).

Annualità 2014 - 2015

1- Area sensibilizzazione formazione sulle pari opportunità

Sensibilizzare l'Amministrazione sull'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti.....)

Inserire un modulo di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera.

Comitato Unico di Garanzia: promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato mediante supporti informatici interni ed incontri "ad hoc"

Programmare presentazioni del Comitato Unico di Garanzia e del "Piano di Azioni Positive ai Dirigenti con l'obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise.

2- Area benessere lavorativo

Continuare a proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro

Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e alle posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.

Promuovere l'attivazione di uno sportello d'ascolto per il disagio lavorativo, anche in collaborazione con associazioni con l'obiettivo di individuare ipotesi e strategie di miglioramento delle problematiche che allo sportello afferiscono, attraverso il supporto interno ed esterno all'Ente (collegamento con le Consigliere di Parità, l'Area Vasta n. 2 ecc...)

Annualità 2016

1 - Area Organizzazione del lavoro e Conciliazione

Ricerca opportunità di flessibilità d'orario, anche attraverso studi e riflessioni su nuove forme di conciliazione (ad esempio banca delle ore)

Sensibilizzare la dirigenza sulle problematiche relative alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro e ragionare su altre diverse forme di conciliazione.

Sperimentare il Telelavoro ragionando sulla possibilità/opportunità di promuovere sperimentazioni sul telelavoro.

L'Azione prevede un'articolazione in 3 macro fasi:

1. progetto pilota della durata di 10 mesi
2. implementazione
3. consolidamento della durata di 12 mesi

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente)

A - Istituzione della figura del tutor presso ogni Settore per favorire l'accompagnamento della/del dipendente e l'aggiornamento professionale al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Per il rientro si dovrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione.

2 - Area promozione della Persona e della professionalità

Effettuare uno studio esplorativo, sulla possibilità di promuovere convenzioni con le Università del territorio, su discipline inerenti gli ambiti di competenza della P.A., per far conseguire il diploma di laurea triennale al personale dell'Ente interessato