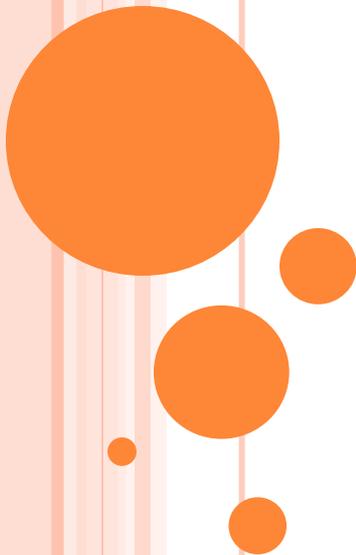


CUG e Azioni positive

**Università D'Annunzio
Chieti-Pescara
Dicembre 2015**

**Prof. Stefania FULLE Presidente
Comitato Unico di Garanzia
cug@unich.it**



PRESENTAZIONE

- Cosa è il CUG
- Mission
- Compiti
 - esempi
- Poteri
- Contatti (sito in costruzione)



COSA È IL CUG

- Il CUG (Comitato Unico di Garanzia) nasce come evoluzione del Comitato Pari Opportunità
- È istituito con L. n. 183 del 2010 che prevede la creazione di un CUG all'interno di ogni Ente pubblico



MISSION

- Assicurare **parità e pari opportunità di genere** e rafforzare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici,
- Realizzare e garantire un **ambiente di lavoro** in base a principi di pari opportunità, di **benessere organizzativo** e di **contrasto** di qualsiasi forma 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 e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici
- Favorire **l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico** e migliorare l'efficienza delle prestazioni lavorative
- Assicurare un ambiente di lavoro in grado di garantire **pari opportunità, salute e sicurezza** come elemento imprescindibile per ottenere maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di affezione al lavoro



COMPETENZE E COMPITI

- Le competenze del CUG sono a norma dell'art.21 della legge n.183/2010
- Nella amministrazione di appartenenza il CUG esercita **compiti propositivi, consultivi e di propositivi, consultivi e di verifica** nell'ambito delle competenze ad esso demandate



AZIONI

- **contro le 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**
- in favore del **benessere organizzativo**
- **rilevazione, contrasto ed eliminazione** di ogni forma di **violenza** morale o psichica



CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA ED EXTRA LAVORATIVA

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



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO IN RELAZIONE AL GENERE

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



PERCORSI DI CARRIERA

- Promozione delle pari opportunità significa comprendere e rimuovere gli eventuali ostacoli alla scarsa presenza delle donne ai livelli apicali, dirigenziali e negli organi dirigenti



ATTIVITÀ DI FORMAZIONE STRUMENTALE ALLA CONCILIAZIONE AL REINSERIMENTO

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



POTERI PROPOSITIVI DEL CUG

- Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- 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;
- Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo
- Temi 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 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;
- 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



POTERI CONSULTIVI DEL CUG

Formulazione di pareri su

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione
- Piani di formazione del personale;
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- Criteri di valutazione del personale;
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.



POTERI DI VERIFICA DEL CUG

- Sui 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;
- Assenza di discriminazioni, dirette e indirette, relative 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.



APPROFONDIMENTI

- Balbo L., *Il lavoro e la cura*, Einaudi, Torino, 2008.
- Bavaro V., *Tempo comune : conciliazione di vita e lavoro e armonizzazione dei tempi della città*, Milano, FrancoAngeli, 2009
- Naldini M., Saraceno C., 2011, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino
- <http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/archivio-dossier/2010-carfagna-qstrumento-unico-contro-le-discriminazioni-al-lavoroq>
- <http://www.funzionepubblica.gov.it/TestoPDF.aspx?d=23233>



I BUONI PROPOSITI PER IL 2016

**a cura di
Dott.ssa Michela Cortini**



I BUONI PROPOSITI PER IL 2016

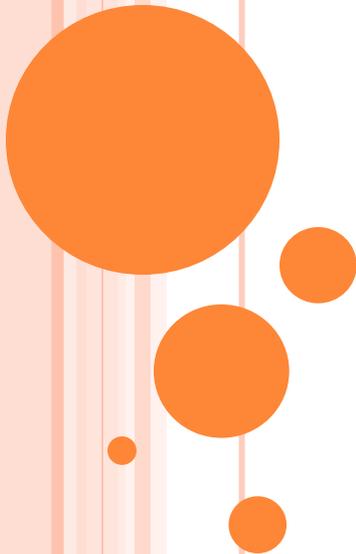


**che realizzeremo anche con il
vostro aiuto**



OBIETTIVI CUG 2016

1. **Sportello di ascolto**
2. **Intervento educativo-informativo**
3. **Intervento formativo**
su una delle tematiche CUG



SCelta DELLE TEMATICHE DA TRATTARE

- Definite con l'aiuto del personale
- Sulla base delle richieste e delle esigenze rappresentate dal personale
- Richieste ed esigenze del personale ricavate da una ricerca-intervento che partirà nei prossimi mesi del 2016
- Esperienza pilota dell'università di Parma, realizzazione di un asilo universitario



DISEGNO DELLA RICERCA

- Titolo provvisorio: lavorare alla D'Annunzio con benessere e per il benessere
- Questionario a tutti i dipendenti
- Ricerca in profondità (focus Group, interviste) con un campione di partecipanti
- I risultato saranno presentati evidenziando quali i principali bisogni, quali richieste ed esigenze
- Occasione per accogliere nuove proposte e richieste



Vi aspettiamo,

Vi ascoltiamo,

grazie dell'attenzione

