



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Consigliera Nazionale di Parità



I COMITATI UNICI DI GARANZIA: COSA PREVEDE LA LEGGE

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato lavoro”) Art. 21 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano senza nuovi o maggiori oneri per la funzione pubblica, 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 opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing**, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”(art. 57, comma 1).

OBIETTIVI DEL CUG

- 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, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua.....;
- 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.

AMMINISTRAZIONI TENUTE ALLA COSTITUZIONE DEL CUG

- **le amministrazioni dello Stato** (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative);
- **le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;**
- **le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni;**
- **le istituzioni universitarie;**
- **gli Istituti autonomi case popolari;**
- **le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;**
- **gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali;**
- **le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;**
- **l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);**
- **le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;**
- **il CONI** (fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto).

LINEE GUIDA SULLE MODALITA' DI FUNZIONAMENTO DEI CUG

La direttiva, 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, detta **Linee guida per il funzionamento dei comitati unici di garanzia CUG che sostituiscono :**

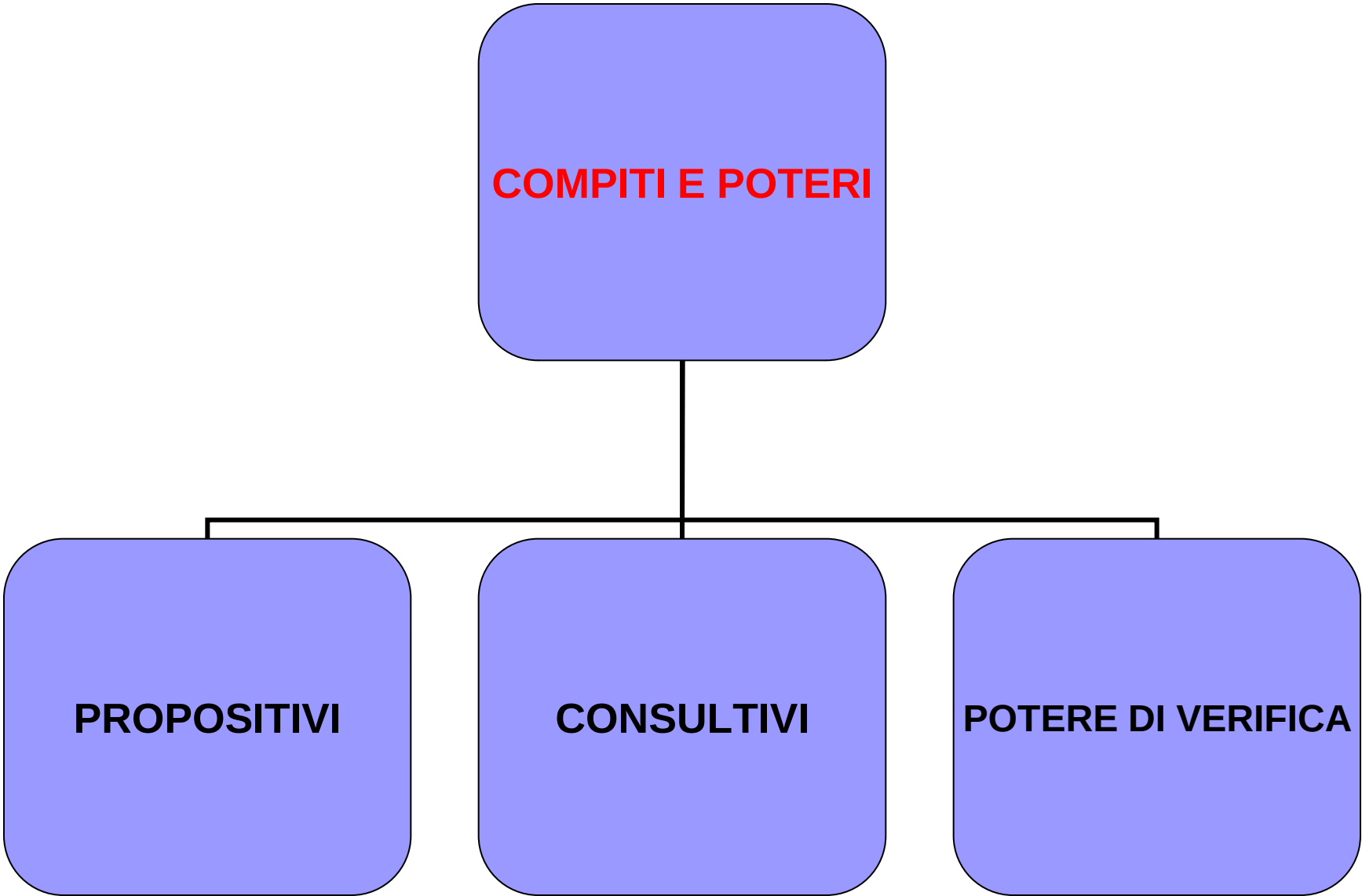
- **i CPO** volti al contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali;
- **Comitati *antimobbing*** volti alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e alla sfera della molestia/violenza di carattere psicologico.

COSTITUZIONE, DURATA MANDATO COMPOSIZIONE

- **COSTITUZIONE:** Il CUG si intende costituito ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.
- **Termine di costituzione dei CUG (FAQ):** Il termine indicato dalla legge 183/2010 è scaduto il 22 marzo 2011 e non è stato prorogato da norme di rango primario. **Ai fini dell'esonero da responsabilità del dirigente non è, tuttavia, sufficiente un semplice atto amministrativo di recepimento della direttiva ma un concreto avvio della procedura (ad esempio la pubblicazione dell'interpello).**
- **DURATA DEL MANDATO:** I/le Componenti rimangano in carica 4 ANNI e gli incarichi possono essere rinnovati 1 SOLA VOLTA.
- **COMPOSIZIONE:** deve essere **PARITETICA** assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi (pariteticità di genere che può essere raggiunta considerando anche i componenti **supplenti**) e deve essere formato **da un determinato numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli art 40 e 43 del d. lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione.**



COMPITI E POTERI



```
graph TD; A[COMPITI E POTERI] --> B[PROPOSITIVI]; A --> C[CONSULTIVI]; A --> D[POTERE DI VERIFICA];
```

PROPOSITIVI

CONSULTIVI

POTERE DI VERIFICA

IL CUG PUO' PROPORRE:

- 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;
- 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 – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza.



IL CUG PUO' ESSERE CONSULTATO PER FORMULARE PARERI SU :

- Progetti di riorganizzazione dell'Amm. di appartenenza;
- 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.

IL CUG PUO' VERIFICARE:

- I risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- Gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- L'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età.... Nei seguenti ambiti: accesso al lavoro, trattamento e condizioni di lavoro, formazione professionale, promozione, avanzamenti di carriera e sicurezza **del lavoro**.

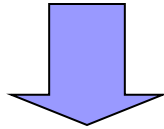
MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA DI APPARTENENZA:

- Il CUG redige e trasmette **entro il 30 marzo di ogni anno**, una relazione dettagliata riferita all'anno precedente ai vertici politici ed amministrativi all'ente di appartenenza.
- **La relazione** riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, **tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:** - dall'amministrazione e dal datore di lavoro
 - - dalla relazione redatta dall'amministrazione
- **REGOLAMENTO INTERNO DEL CUG:** è adottato entro 60 giorni dalla sua costituzione e disciplina le modalità di funzionamento (periodicità delle riunioni, validità delle stesse, dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti..).

A CHE PUNTO SIAMO?

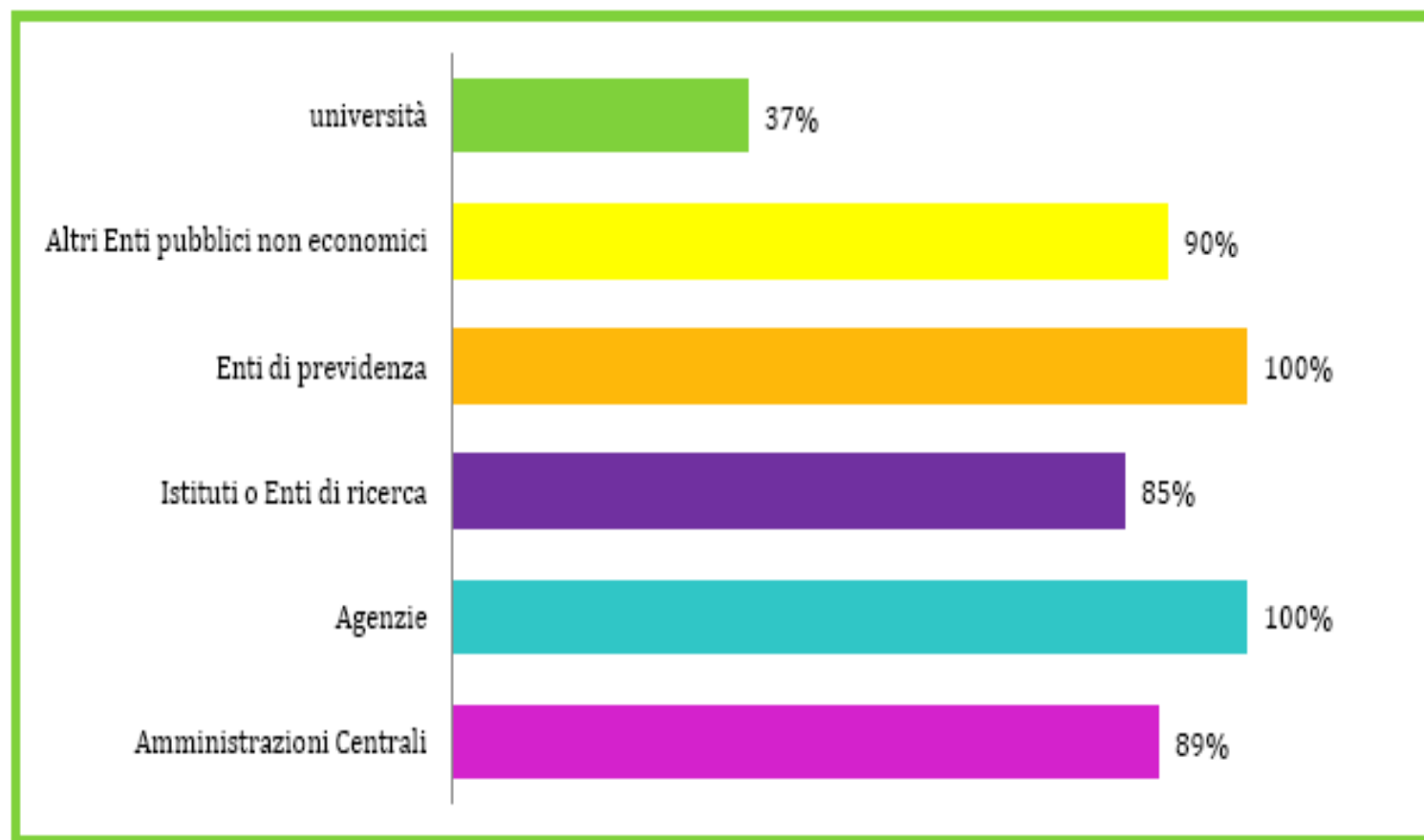
E' pressoché terminata la fase di costituzione dei CUG nelle amministrazioni Centrali e Locali



Le amministrazioni hanno potuto contare sull'assistenza prestata dal Gruppo di monitoraggio dei CUG formato da esperti dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità con la collaborazione della Consiglieria Nazionale di Parità

CUG COSTITUITI NELLE AMMINISTRAZIONI STATALI AL 2012

(FONTE: DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA DIC. 2012)



CUG COSTITUITI NELLE AMMINISTRAZIONI LOCALI AL 2012

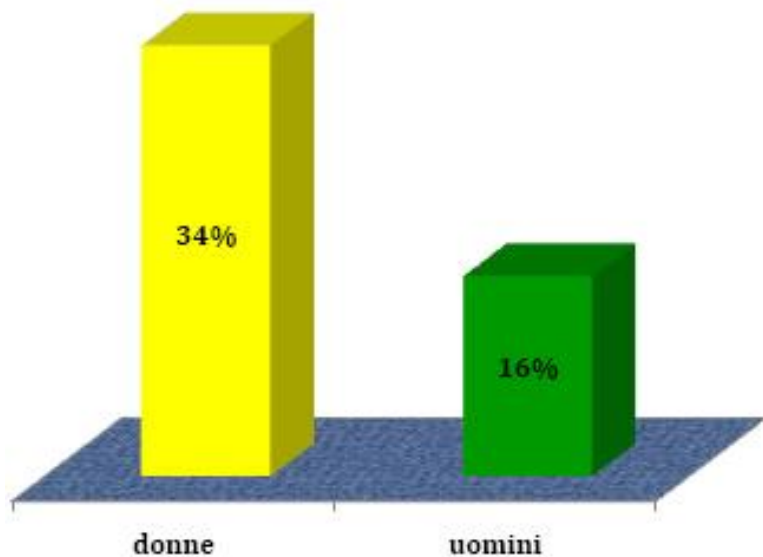
(FONTE: DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA DIC. 2012)



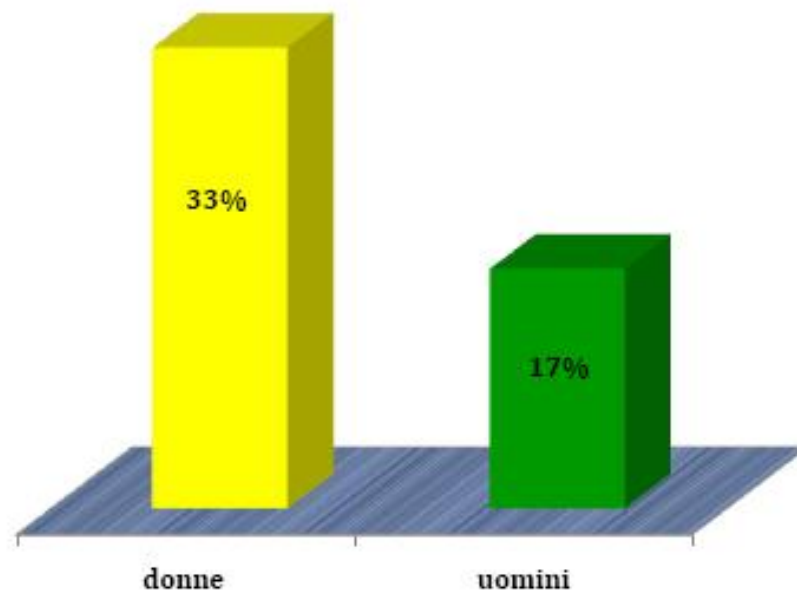
IL “GENERE” NELLA COMPOSIZIONE DEI CUG

(FONTE: DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA DIC. 2012)

Amministrazione

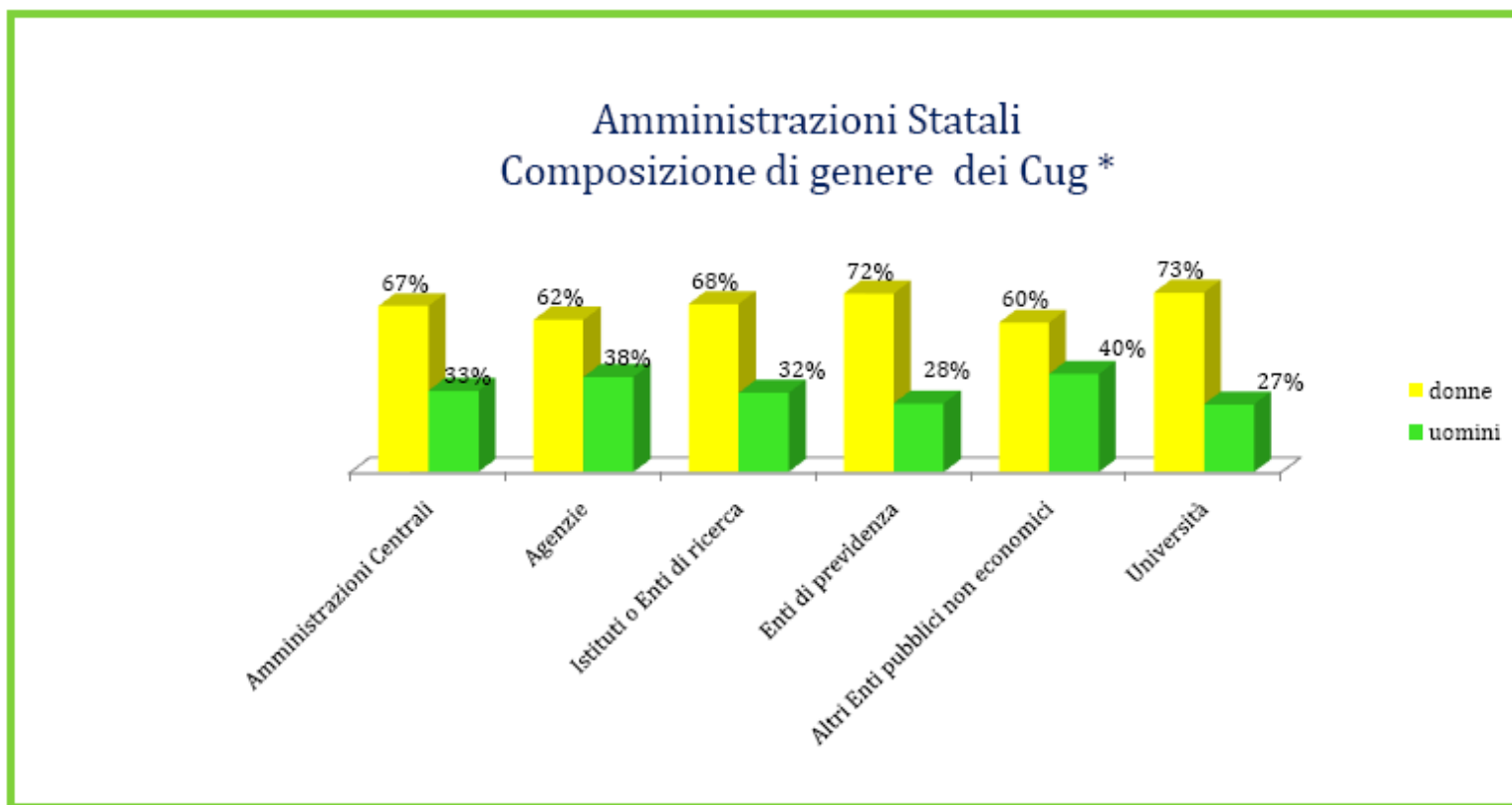


Sindacato



IL “GENERE” NELLA COMPOSIZIONE DEI CUG DELLE AMMINISTRAZIONI STATALI

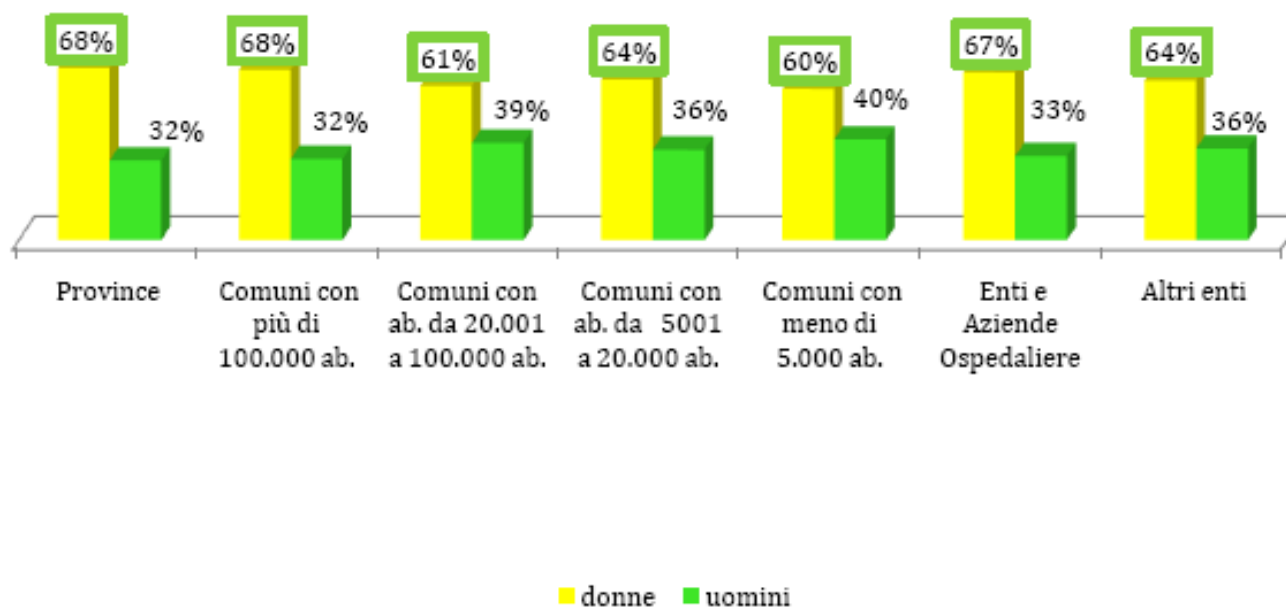
(FONTE: DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA DIC. 2012)



IL “GENERE” NELLA COMPOSIZIONE DEI CUG DEGLI ENTI TERRITORIALI

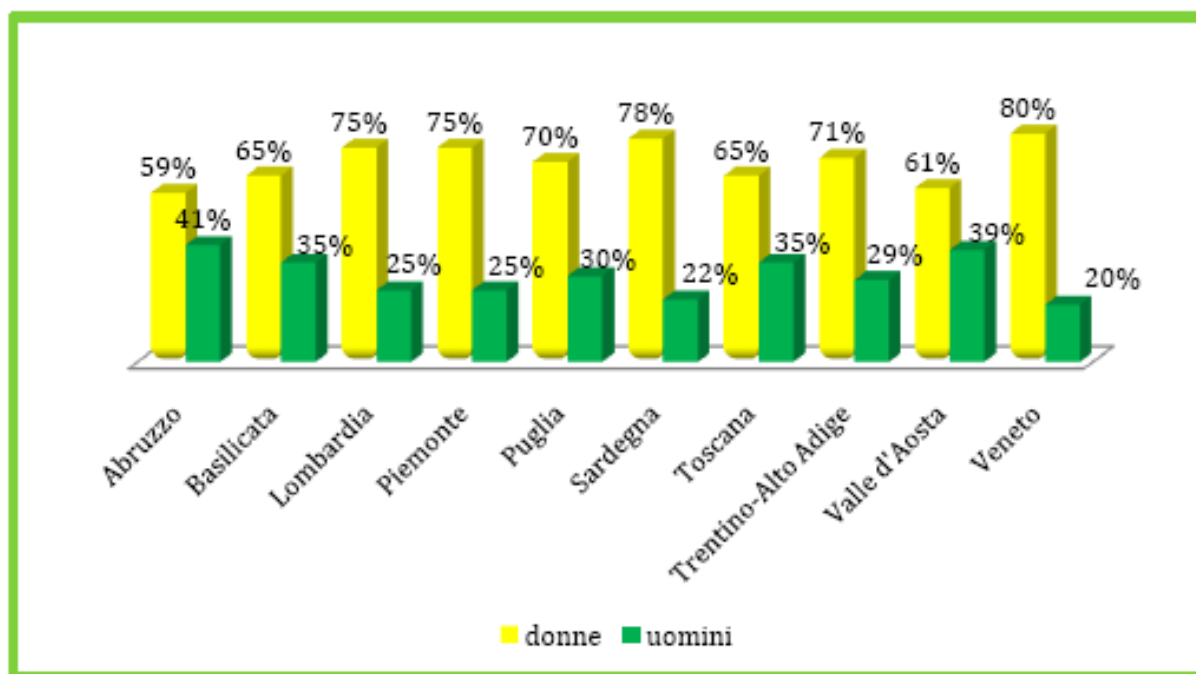
(FONTE: DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA DIC. 2012)

Enti Locali composizione di genere dei Cug*



IL “GENERE” NELLA COMPOSIZIONE DEI CUG DELLE REGIONI

(FONTE: DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA DIC. 2012)



LA SCHEDA DI RILEVAZIONE DELLE BUONE PRASSI

osservatorioconsiglieranazionale@lavoro.gov.it

Amministrazione (Ministero, Ente, etc.)				
Fonte	Contrattazione		Nazionale	
			Decentrata	
	Progetti, iniziative, azioni, prassi “informali”			
Data/Anno inizio				
Regione				
Provincia				
Ambiti	Organizzazione lavoro (orario, permessi, part-time, telelavoro, etc.)			
	Maternità (rientro, congedi, etc.)			
	Benessere organizzativo			
	Salute e sicurezza /patologie gravi e oncologiche			
	Formazione			
	Molestie - Mobbing			
Azioni (breve descrizione)				
Finanziamento	NO	SI	Specificare: statale, regionale, provinciale, altro ...	



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

[Home](#)
[Ministero LPS](#)
[Ufficio Nazionale](#)
[Mappa del sito](#)
[Contatti](#)

Consigliera Nazionale

Attività in corso

Area Stampa

Testi Interventi

Rapporti annuali

Normativa

Accordi e protocolli

Comitati Unici di Garanzia

Area Internazionale

Link utili

In Evidenza

31/01/2014	Depositata alla camera proposta di legge Smart Working
29/01/2014	La Consigliera Nazionale di Parità incontra una delegazione della Repubblica Bulgara
27/01/2014	La Consigliera Nazionale di Parità interviene all'incontro "Il mobbing nella pubblica amministrazione - una sentenza innovativa"
25/01/2014	La Consigliera Nazionale di Parità interviene all'incontro "Le donne e la politica"
24/01/2014	Legge elettorale: le posizioni in campo
23/01/2014	Nuovo Codice di comportamento Ispettori del lavoro: sancito il principio di collaborazione tra il responsabile della programmazione e la consigliera di Parità
23/01/2014	"EU-level Diversity Charters Exchange Platform": a Lussemburgo il dodicesimo incontro per la diffusione delle Carte della Diversità in Europa

[lista delle notizie](#)

Rete Nazionale delle Consigliere di Parità



INSTANT BOOK



OSSERVATORIO



sulla contrattazione nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi - accordi e prassi informali

BANCA DATI



sulla attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale

CAMPAGNE DI COMUNICAZIONE

sicuramente noi



[mappa del sito](#) | [contatti](#) | [area riservata](#)

[Documentazione](#)

OSSERVATORIO

SULLA
CONTRATTAZIONE
DECENTRATA
E
LA CONCILIAZIONE
DEI TEMPI
E
ACCORDI E PRASSI INFORMALI

[Pubblico Impiego](#)

[Settore Privato](#)

[Accordi e prassi informali](#)

Banca dati attività conciliazione
controversie ex artt.36,37 e 38
d.lgs.198/2006

[Banca dati attività di mediazione](#)

BANCA DATI

SULLA
ATTIVITA'
ANTIDISCRIMINATORIA
GIUDIZIALE
E
STRAGIUDIZIALE

[Rassegna Giurisprudenziale](#)

[Attività conciliazione controversie
ex art. 36, 37, 38 D.lgs 198/06](#)

[Attività di mediazione](#)



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

[Home](#) [Ministero LPS](#) [Ufficio Nazionale](#) [Mappa del sito](#) [Contatti](#)

ti trovi in: [Homepage](#) > default

COMITATI UNICI DI GARANZIA

Comitati Unici di Garanzia

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183 - cd. Collegato al lavoro- novellando l'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001, ha previsto la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del D.lgs. 165/2001, del " Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità...

([continua](#))

- [Art. 21 - Legge 4 Novembre 2010 N° 183](#)
- [Direttiva 4 marzo 2011](#) - "Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"