

Azienda Ospedaliero – Universitaria Ospedali Riuniti di Ancona

Oggetto: Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG): rapporti funzionali con le Strutture organizzative dell’Azienda.

QUADRO NORMATIVO:

- Legge 4 novembre 2010 n. 183, art. 21: costituzione presso le Pubbliche Amministrazioni del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, definito brevemente CUG.

- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 concernente le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, a firma dei Ministri della pubblica amministrazione e per le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n. 1345 dell’ 11 giugno 2011.

1. PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) sostituisce il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico per il contrasto del fenomeno del mobbing, unificandone le competenze e assumendo tutte le funzioni ad essi attribuite dalla legge, dai contratti collettivi e dalle altre disposizioni normative. Il CUG, pur operando in una logica di continuità con i precedenti Comitati, si afferma come soggetto del tutto nuovo.

La presente Circolare definisce, sinteticamente, i rapporti funzionali tra il CUG e le Strutture Organizzative dell’Azienda, individuando per ciascuna, nei rispettivi ambiti di competenza, così come definiti dalla determina n. 686 del 23/12/2011 e s.m.i., le attività necessarie per garantire al Comitato medesimo l’apporto collaborativo per l’espletamento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica, di seguito descritti e di cui è titolare.

Al CUG è riservata un’area dedicata sulla pagina intranet dell’Azienda ([homepage - Documentazioni - CUG](#)).

2. GLI ATTI COSTITUTIVI

Il Direttore Generale, con Determina n. 528 del 14/10/2014 e s.m.i, consultabile sul sito aziendale all’indirizzo https://www.ospedaliriuniti.marche.it/portale/index.php?id_sezione=371, ha provveduto alla nomina dei componenti del CUG dell’Azienda Ospedaliera.

A seguito della costituzione, il CUG ha adottato il proprio Regolamento interno, disciplinando in particolare le modalità di funzionamento, gli obiettivi e le attribuzioni, le competenze, le commissioni, i rapporti con l’Amministrazione. Il Regolamento può essere consultato sul Portale dell’Azienda all’indirizzo https://www.ospedaliriuniti.marche.it/portale/index.php?id_sezione=371.

3. COMPOSIZIONE

Il CUG è composto da 20 componenti di cui 10 rappresentanti designati da ciascuna delle Organizzazioni sindacali rappresentative e da 10 componenti in rappresentanza dell'Amministrazione. Sono inoltre previsti i componenti supplenti in caso di assenza dei titolari. Tra i 10 membri di parte aziendale è stato nominato il Presidente.

4. OBIETTIVI (Direttiva 4/03/2011)

Tramite il CUG si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e 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. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative;
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Azienda tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal Decreto legislativo 9/04/2008 n.81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e s.m.i.

5. AREE DI COMPETENZA DEL CUG (art.21 della legge n.183/2010)

Gli ambiti di competenza del CUG sono:

- 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); il benessere organizzativo e rilevazione, contrasto ed eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica; la conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare; salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici con particolare attenzione al rischio stress lavoro correlato e ai rischi di genere, percorsi di carriera; attività di formazione strumentale alla conciliazione e al reinserimento; contrasto del mobbing e realizzazione di contesti lavorativi adeguatamente improntati al benessere dei lavoratori. In tali ambiti di competenza l'Azienda mette a disposizione del Comitato adeguate risorse umane, strumentali e flussi informativi idonei a garantire le finalità previste dalla legge, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

Si indicano di seguito, in via esemplificativa, i compiti propositivi, consultivi e di verifica del Comitato che opera in collaborazione con la/il Consigliere di parità e l'UNAR .

5.1 COMPITI PROPOSITIVI

Il CUG può proporre al Direttore Generale l'adozione di:

- piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione tra vita privata/lavoro;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione della pari dignità delle persone in ambito lavorativo;
- azioni per favorire condizioni di benessere lavorativo.

Al riguardo è stato adottato, con Determina n. 352 del 3/07/2015, il Piano di Azioni Positive del CUG (consultabile sul sito all'indirizzo https://www.ospedaliriuniti.marche.it/portale/index.php?id_sezione=371) nel quale sono individuati alcuni dei compiti che seguono.

Il Comitato:

- elabora proposte volte al miglioramento delle condizioni di lavoro e di salute dei lavoratori dell'Azienda, con particolare riferimento al tema della prevenzione in ottica di genere e alla tutela dei disabili intesa come rimozione e prevenzione di ogni discriminazione;
- cura la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché l'elaborazione e l'introduzione di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e azioni positive atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- propone azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici, codici di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche nell'Azienda;
- svolge analisi di genere che valutino le esigenze femminili e maschili quali, ad esempio, il bilancio di genere;
- propone l'organizzazione di seminari e convegni su vari temi (disagio lavorativo, mobbing, discriminazioni e pari opportunità) per informare i dipendenti sulle conseguenze giuridiche e psico-sociali che tali fenomeni comportano, per migliorare le relazioni interpersonali, per stimolare i dirigenti a promuovere comportamenti basati sulla solidarietà e sulla coesione;
- collabora con le strutture preposte alle iniziative di analisi sulla composizione del personale e sulle indagini di clima;
- cura la raccolta di dati anche tramite l'erogazione di appositi questionari anonimi che hanno come obiettivo lo studio dei fattori che influiscono sulla motivazione e sulla soddisfazione lavorativa e come fine una più approfondita conoscenza di problemi, esigenze e punti di vista del personale e della qualità e dell'organizzazione del lavoro;
- promuove, raccoglie e diffonde iniziative, progetti ed eventi realizzati dall'Azienda ospedaliera, a livello centrale e territoriale, in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere di lavoratori e lavoratrici.

5.2 COMPITI CONSULTIVI

Tra i suddetti compiti rientrano:

- progetti di riorganizzazione dell'Azienda;
- piani programmatici di formazione per il personale;
- criteri di valutazione del personale;
- interventi in tema di orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e strumenti di conciliazione;
- contrattazione integrativa, sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Le strutture organizzative sono tenute a richiedere preventivamente il parere del CUG, ogni qualvolta debbano essere adottati atti interni nelle materie di competenza del CUG stesso, previste dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 (homepage - Documentazioni – CUG).

5.3 COMPITI DI VERIFICA

Il CUG svolge un'attività di verifica sui risultati delle azioni positive, oggetto del piano triennale, dei progetti e delle buone pratiche poste in essere negli ambiti di propria competenza, degli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo e di quelli delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing -, dell'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, nella promozione negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro.

6. RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE NELL'AZIENDA:

Il Comitato, entro il 30 marzo di ogni anno, redige e trasmette ai vertici dell'Azienda una dettagliata relazione, riferita all'anno precedente, sulla situazione del personale dell'Azienda. 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.

7. RAPPORTI TRA IL CUG E LE STRUTTURE DELL'AZIENDA

Le Linee guida per il funzionamento del CUG prevedono che esso operi in stretto raccordo con il vertice amministrativo e che gli vengano forniti tutti i dati e le informazioni che possano garantirne l'effettiva operatività.

Affinché quindi il CUG assolva alle funzioni propositive, consultive e di verifica descritte le Strutture organizzative dovranno trasmettere al Comitato i dati, la documentazione e le informazioni relative a questioni che rientrano nell'ambito delle sue competenze (Direttiva 4/3/2011) e il CUG, una volta consultato, restituirà entro 30 gg. dall'invio delle informazioni, il proprio parere alle Strutture stesse, che, a interazione conclusa, inseriranno nelle proprie Determine la formula "*sentito il parere del CUG*".

8. RACCOLTA E PROMOZIONE DELLE INIZIATIVE DI NATURA ISTITUZIONALE NELLE MATERIE DI COMPETENZA DEL CUG

Al fine di garantire la maggior diffusione dei progetti attinenti alle materie rientranti nella sfera di competenza del Comitato Unico di Garanzia, favorire le sinergie ed evitare duplicazioni di interventi, il Comitato Unico di Garanzia va informato sulle iniziative istituzionali in tema di pari opportunità, valorizzazione delle differenze, contrasto alle discriminazioni e promozione del benessere di lavoratori e lavoratrici. A tal riguardo, le Strutture organizzative che hanno realizzato iniziative/progetti in tali ambiti trasmetteranno al CUG la relativa documentazione per il suo inserimento nel sito.

9. RAPPORTI TRA IL CUG, LO SPORTELLLO DI ASCOLTO E LA/IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA.

Il Comitato Unico di Garanzia collabora con lo Sportello di ascolto e con la/il Consigliere di Fiducia e utilizza i dati forniti al fine di ottemperare ai suoi compiti propositivi, consultivi e di verifica.

10. RAPPORTI TRA IL CUG E IL NUCLEO DI VALUTAZIONE CON FUNZIONI DI OIV

Il Comitato Unico di Garanzia collabora con il Nucleo di valutazione con funzioni di OIV con lo specifico scopo di perseguire la tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo nella valutazione delle performance e per la realizzazione di indagini dirette a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale dipendente.

11. RAPPORTI TRA IL CUG E IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Il Servizio di Prevenzione e Protezione collabora con il Comitato Unico di Garanzia per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi, con particolare riguardo a quello relativo allo stress lavoro correlato, nell'ottica di genere e nell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.