



COMUNE DI FUCECCHIO

Città Metropolitana di Firenze

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni

Istituito con Determina Dirigenziale n.140 del 30/03/2017

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo si presenta piuttosto ampio e complesso poiché concorrono a delinearlo sia il diritto comunitario e i principi ivi adottati, sia la normativa nazionale.



La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 2011, che detta le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, fa riferimento ai principi fondamentali contenuti nelle cinque direttive comunitarie, denominate “direttive di seconda generazione”, che rappresentano il frutto di un percorso avviato nel 1998, dopo il Trattato di Amsterdam, che ha condotto all’ampliamento e al rafforzamento della tutela contro le discriminazioni.

DAL TRATTATO DI AMSTERDAM ALLA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI

Fino al Trattato di Amsterdam l'ordinamento comunitario riconosceva il divieto di discriminazione soltanto per la *nazionalità* e il *sex*.

Il Trattato di Amsterdam introduce nel Trattato CE quali motivi illeciti di discriminazione la *razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale* (Art. 13).

A questa norma si è affiancato l'art. 141 del Trattato CE che, riformulando l'art. 119 del Trattato di Roma, che si limitava a riconoscere la sola parità salariale tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile per uno stesso lavoro, *ha allargato il campo di applicazione del principio di eguaglianza di genere dalla sola retribuzione al complesso delle condizioni di lavoro e di occupazione* e ha quindi introdotto l'istituzionalizzazione di **politiche attive volte ad eliminare le ineguaglianze in tutte le attività** dell'Unione, favorendo, in tal modo, un cambiamento sostanziale rispetto alla formale garanzia di uguale trattamento e non discriminazione.



Con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, firmata a Nizza l'11 dicembre 2000, l'eguaglianza è stata per la prima volta espressamente iscritta fra i principi fondamentali dell'Unione Europea.



La Carta ha inoltre aggiunto alle sei cause di discriminazione dell'art. 13 del Trattato CE i seguenti ulteriori motivi:

l'origine sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, le opinioni, il patrimonio, la nascita, e l'appartenenza a minoranze nazionali.

Partendo da questo rinnovato contesto normativo, il legislatore comunitario ha avviato un'intensa attività di legiferazione volta ad innovare in modo significativo la disciplina antidiscriminatoria, sfociata nelle cinque direttive dalle quali nasce, poi, la normativa nazionale.

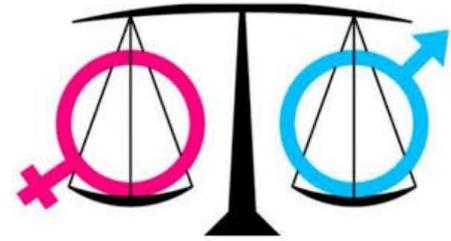
Le 5 Direttive Comunitarie

1. La direttiva n. 2000/43/CE del 29 giugno 2000 che ha attuato il principio di parità di trattamento indipendentemente dalla **razza e dall'origine etnica**.
2. La direttiva n. 2000/78/CE del 27 novembre 2000 che ha definito un quadro generale per la parità di trattamento in materia di **occupazione e di condizioni di lavoro**.
3. La direttiva n. 2002/73/CE del 23 settembre 2002, in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda **l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale e le condizioni di lavoro**.
4. La direttiva n. 2004/113/CE che ha attuato il principio dell'eguaglianza tra donne e uomini **nell'accesso ai beni e ai servizi e alla loro fornitura**.
5. La direttiva n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di **occupazione e impiego**.

Recepimento delle direttive europee

- Il **D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 215**, recante “attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”.
- Il **D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 216**, recante “attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.
- Il **D.Lgs. 30 maggio 2005 n. 145**, recante “attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro”.
- Il **D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 196**, recante “attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura”.
- Il **D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5**, recante “attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne”.

Altra normativa nazionale

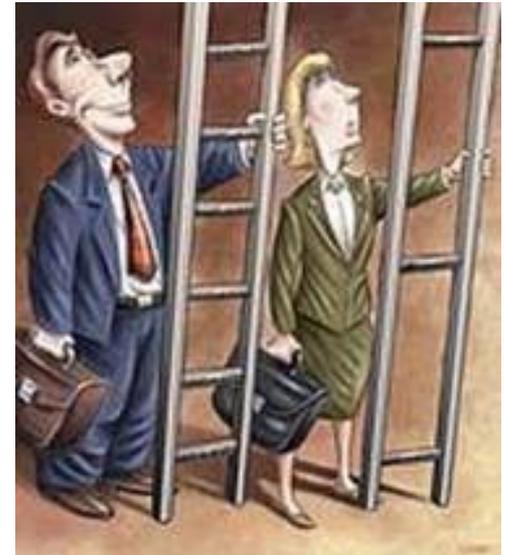


D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, in particolare nei seguenti articoli successivamente modificati dalla L. n. 183 del 2010 e nella contrattazione collettiva.

- ✓ **L’art. 7** dispone che “le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”;
- ✓ **L’art. 57** statuisce che “Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
 - a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
 - b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro;
 - c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.
 - e) Le pubbliche amministrazioni adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità”

Altra normativa nazionale

"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
emanato con D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198: include tutte le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E CPO

Per effetto della contrattazione collettiva, le "*misure per favorire pari opportunità nel lavoro*" sono entrate a far parte delle materie oggetto di contrattazione integrativa (ad es. i contratti collettivi degli enti pubblici non economici, regioni e autonomie locali, ministeri).

I precedenti **Comitati Pari Opportunità (CPO)** erano organismi autonomi a composizione paritetica, con un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del relativo CCNL e da un pari numero di rappresentanti delle amministrazioni.

Ad essi era attribuito il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità.

Con la tornata contrattuale del 2002 è stata prevista l'introduzione dei **Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing***, inteso come forma di violenza morale e/o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice.

COMITATI PARI OPPORTUNITÀ E ANTIMOBING

- a) Si era creata una **proliferazione dei comitati**, anche all'interno di una stessa amministrazione, che ha causato una **frammentazione** delle competenze e una mancanza di chiarezza sul “**chi deve fare che cosa**”, con **conseguente scarsità di efficacia dell'azione e di sinergia tra le stesse forze** impegnate nelle pari opportunità, nella lotta alle discriminazioni e al mobbing.
- b) **non erano parte integrante dell'amministrazione di riferimento.** Essi non operavano in raccordo con l'ente amministrativo, essendo il loro funzionamento rimesso alla contrattazione collettiva e alla contrattazione decentrata integrativa per la promozione e l'attuazione delle politiche di parità, l'individuazione e la concretizzazione delle azioni positive.
- c) **mancanza di definizione degli obiettivi e della strumentazione per il loro raggiungimento.**

Altra normativa nazionale

D.lgs 150/2009 prevede la promozione delle pari opportunità come strumento chiave per realizzare una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche

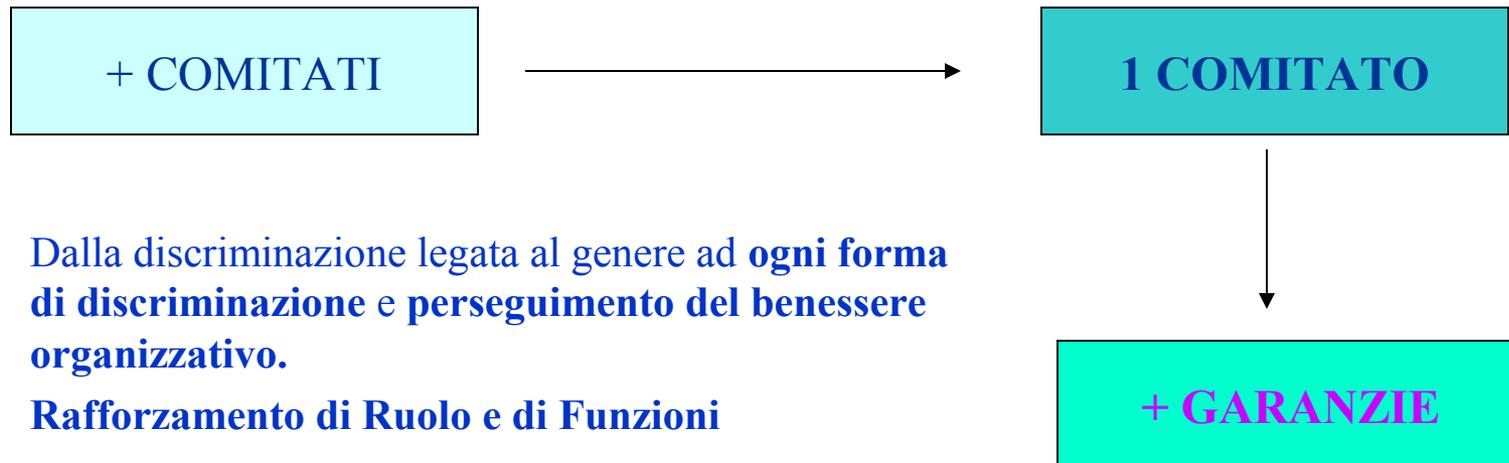
Art. 21 Legge 183/2010 Modifica il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165

ampliando le garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione.

Perseguire la parità tra i generi nella P.A. significa agire su diversi fronti:

- Innovazione dei modelli organizzativi
- Rinnovamento della classe dirigente
- Uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito
- Promozione della parità nel contesto esterno

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro) che ha modificato, tra gli altri, l'art. 57 D.Lgs. 165/2001, ha previsto, per la prima volta, l'istituzione obbligatoria di un solo organismo paritario, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni



La **Direttiva**, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, detta **Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia.**

Novità = **Obbligatorietà**



La costituzione del C.U.G.
è obbligatoria per legge e,
nel caso di
mancata costituzione,
sono previste rilevanti
conseguenze sanzionatorie
in termini di responsabilità
dirigenziale e
valutazione degli obiettivi.

REGOLAMENTO

che disciplina le modalità di funzionamento del C.U.G.

Recepito dalla Giunta Comunale con Delibera n. 108 del 21/06/2017



ALCUNI ASPETTI SIGNIFICATIVI

Il CUG UNIFICA E SOSTITUISCE i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, per cui ne assume tutte le funzioni previste dalla legge o dai contratti collettivi;

- ◆ la **COMPOSIZIONE** deve complessivamente assicurare la parità di genere e la rappresentanza di tutto il personale dell'ente:
 - ▶ 1 rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative + relativi supplenti
 - ▶ Pari numero di rappresentanti dell'amministrazione + supplenti
 - ▶ Presidente

- ◆ **DURATA** dei componenti: 4 anni con 1 possibilità di rinnovo

- ◆ Esercita le sue funzioni in **ORARIO** di lavoro e in piena **AUTONOMIA GESTIONALE GARANTITA** dall'Amministrazione

COMPITI DEL CUG

Art. 6 del Regolamento

I compiti attribuiti al C.U.G. si riassumono in tre macro-aree d'intervento:

- ▶ propositivi
- ▶ consultivi
- ▶ di verifica

Nei seguenti ambiti:

- ◆ ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico
- ◆ miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni collegate 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 verso i lavoratori

COMPITI PROPOSITIVI

- ✿ formulare piani di azioni positive a favore dei lavoratori individuando le misure idonee per il raggiungimento degli obiettivi;
- ✿ promuovere e/o potenziare ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- ✿ promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente;
- ✿ proporre 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;



segue **COMPITI PROPOSITIVI**

- ✿ promuovere azioni volte a dare attuazione a indicazioni, Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi della parità e delle pari opportunità di genere, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- ✿ valutare fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta ed emarginazione professionale, nonché formulare proposte e misure per la rimozione delle situazioni che creano disagio;
- ✿ promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento del personale dopo l'assenza per congedo parentale e prolungata malattia e a salvaguardarne la professionalità;
- ✿ mettere in atto 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

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



COMPITI DI VERIFICA SU

- ◆ 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 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.

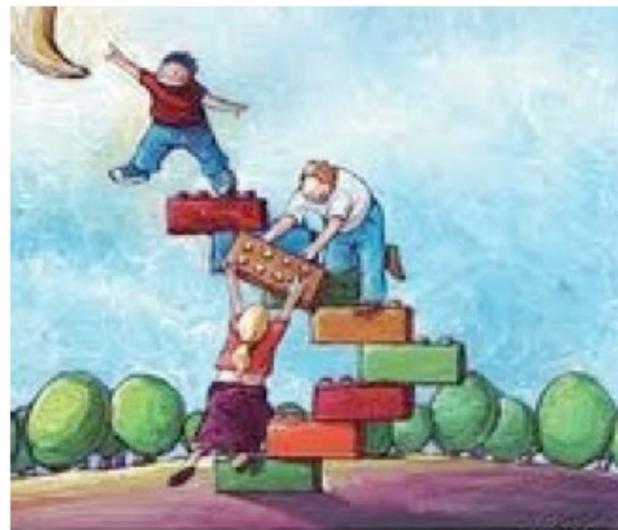


RISORSE E COLLABORAZIONI NELL'ENTE

Art. 7 del Regolamento

Per lo svolgimento delle proprie funzioni l'Amministrazione fornisce al CUG ogni dato o informazione necessaria a garantirne l'effettiva operatività.

L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione del Comitato, in occasione delle proprie riunioni, **locali idonei, il materiale e le risorse umane e strumentali necessarie.**



Per la realizzazione del proprio programma, il Comitato si avvale dei **fondi appositamente stanziati** per le iniziative di competenza nell'ambito del Bilancio annuale dell'Ente, nonché degli eventuali fondi regionali, statali ed europei.

Segue **COLLABORAZIONI NELL'ENTE**

Art. 7 del Regolamento

Il C.U.G. opera in **collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (O.I.V.)** del Comune di Fucecchio, previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, al fine di coniugare le problematiche delle pari opportunità e del benessere organizzativo con le valutazioni delle performance.



Le determinazioni dell'Amministrazione, riguardanti atti interni (circolari o direttive) nelle materie di competenza, che prevedono **soluzioni diverse da quelle proposte dal Comitato devono essere motivate.**

RELAZIONE ANNUALE

Art. 8 del Regolamento

Il C.U.G. riferisce annualmente a mezzo di apposita relazione, **entro il 30 marzo di ogni anno**, ai vertici politici ed amministrativi in ordine alla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardo all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

La relazione è **pubblicata nell'apposita sezione del sito** istituzionale dell'Ente.

I COMPONENTI

- ✦ Marcella Gozzi, *Presidente*
- ✦ Daniele Pinetini, *Componente effettivo – Rappresentante dell'Amministrazione*
- ✦ Roberto Rosellini, *Componente Supplente – Rappresentante dell'Amministrazione*
- ✦ Lisa Sciagrà, *Componente effettivo – Rappresentante di parte sindacale*
- ✦ Donatella Barsotti, *Componente Supplente – Rappresentante di parte sindacale*

per **CONTATTARE** il C.U.G.

- ✉ Inviare una mail a cug@comune.fucecchio.fi.it
- ☞ Contattare i singoli membri per telefono ed eventualmente richiedere appuntamento per un colloquio.

Al momento, **i colloqui vengono effettuati presso:**

- ▶ l'Ufficio di Marcella Gozzi, Centro InformaGiovani –1° Piano;
- ▶ l'Ufficio di Lisa Sciagrà, Biblioteca Comunale, 1° Piano.

Uno sguardo per
condividere e
migliorare, per
imparare a vedere la
nostra realtà con
occhi diversi e
comprendere ciò che
è al di là
dell'apparenza



La gioia nell'osservare e nel comprendere è il dono più bello della
natura.

(Albert Einstein)

Da soli
possiamo fare
così poco;
insieme
possiamo fare
così tanto.
(Helen Keller)



Iniziamo insieme il viaggio...



Come vedete....



noi siamo pronti, rilassati e fiduciosi!!!

Grazie