

Donne, tecnologie ed etica una combinazione possibile e vincente



Forum Nazionale dei CUG Comitati Unici di Garanzia

MILANO 19 marzo 2018

L'impulso fornito dai CUG

la quasi totalità delle P.A. si sono impegnate sul tema :

- del benessere organizzativo, che ha un chiaro riflesso sull'attività lavorativa, sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori.
- dell'etica, che permette la valorizzazione del pluralismo e delle pratiche inclusive nel mondo del lavoro.

Approvazione del Contratto Nazionale di Servizio 2018-2022

Ministero dello Sviluppo Economico e Rai

Art. 9 Parità di genere

1. La Rai assicura nell'ambito dell'offerta complessiva, diffusa su qualsiasi piattaforma e con qualunque sistema di trasmissione, la più completa e plurale **rappresentazione dei ruoli** che le donne svolgono nella società, nonché la realizzazione di contenuti volti alla **prevenzione e al contrasto della violenza** in qualsiasi forma nei confronti delle donne.

2. Ai fini del conseguimento degli obiettivi di cui al comma 1, la Rai si impegna a:

a) promuovere la **formazione** tra i propri dipendenti, operatori e collaboratori esterni, affinché in tutte le trasmissioni siano utilizzati un **linguaggio** e delle **immagini rispettosi**, non discriminatori e non stereotipati nei confronti delle donne;

b) non trasmettere messaggi pubblicitari discriminatori o che alimentino **stereotipi di genere**;

c) realizzare il **monitoraggio** e il relativo resoconto annuale, che consenta di verificare il rispetto della parità di genere nella programmazione complessiva. Il **resoconto annuale** è pubblicato nel sito internet dell'azienda ed è trasmesso al Ministero, all'Autorità, alla Commissione, entro quattro mesi dalla conclusione dell'esercizio precedente.

Benessere organizzativo



Art. 21 della legge 4 Novembre 2010 n. 183 istituisce i Comitati e modifica parzialmente il d.lgs. 165/2001

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno,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 pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assumono tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi.

Tre domande



Cosa significa costituire un Comitato Unico di Garanzia in una P.A.? Adempimento o investimento ?



Che ruolo assume il Comitato Unico di Garanzia in tempi di forte revisione e contenimento della spesa pubblica?



Le PA valorizzano il ruolo del CUG per il benessere organizzativo ?

IL CUG PUÒ ESSERE

- ❑ fattore di crescita del benessere in un periodo di crisi globale quale quello che stiamo vivendo.
- ❑ uno strumento funzionale ma poco costoso per favorire un clima migliore e politiche di conciliazione aderenti ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici
- ❑ un importante promotore di iniziative in ambiti importanti come la gestione del personale, l'organizzazione, la conciliazione, la salute ecc ...
- ❑ un attento sensore del clima generale, facilitato anche dalla composizione paritetica

POTENZIALITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA



1. Il CUG ha una composizione estremamente diversificata, sono rappresentate tutte le OO.SS, vi sono e dipendenti appartenenti alle diverse aree, centrali e periferici.
2. La disomogeneità dei componenti in uno con la pariteticità, offre la possibilità di sviluppare al meglio funzioni propositive e consultive sui temi affidati dalla norme all'intervento del CUG, che sicuramente attengono al personale e alla organizzazione del lavoro, costituendo perciò un valido supporto per l'amministrazione e soprattutto per la dirigenza.

OBIETTIVI DEL CUG

assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, benessere lavorativo;

garantire parità e pari opportunità di genere;

eliminare ogni forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, alla età, alla disabilità, alla religione, all'etnia, all'orientamento sessuale e all'identità di genere;

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

FUNZIONI

LINEE GUIDA: DIRETTIVA MINISTRO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ MARZO 2011

Nell'amministrazione di appartenenza il CUG esercita compiti **propositivi, consultivi e di verifica** nell'ambito delle competenze ad esso demandate

COMPITI PROPOSITIVI



1. Predisposizione di **piani di azioni positive**, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne
2. Politiche di **conciliazione** e diffusione della cultura di pari opportunità
3. Attuazione delle **direttive comunitarie**
4. Temi che rientrano nella propria competenza **ai fini della contrattazione integrativa**
5. Analisi e programmazione di genere (es **bilancio di genere**)
6. 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
7. Azioni atte a favorire condizioni di **benessere lavorativo**
8. 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-

COMPITI CONSULTIVI

FORMULA PARERI (sempre in via preventiva)SU:

1. Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza
2. Piani di formazione del personale
3. Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
4. Criteri di valutazione del personale
5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

COMPITI DI VERIFICA

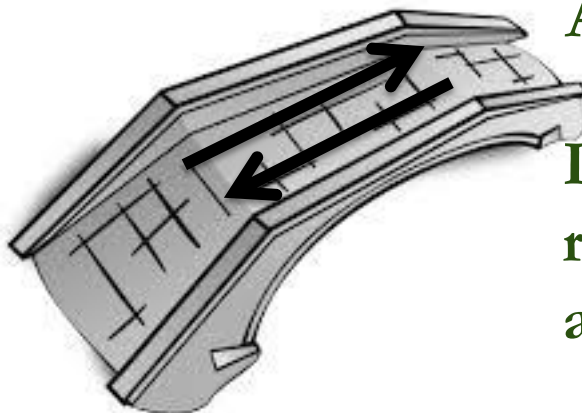
1. Sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità
2. Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
3. Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing
4. Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa 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

Ma il Comitato Unico di garanzia non è un'isola....



.....per poter svolgere il suo compito e ricoprire il suo ruolo ha bisogno di costanti collegamenti con l'istituzione cui appartiene e con l'esterno

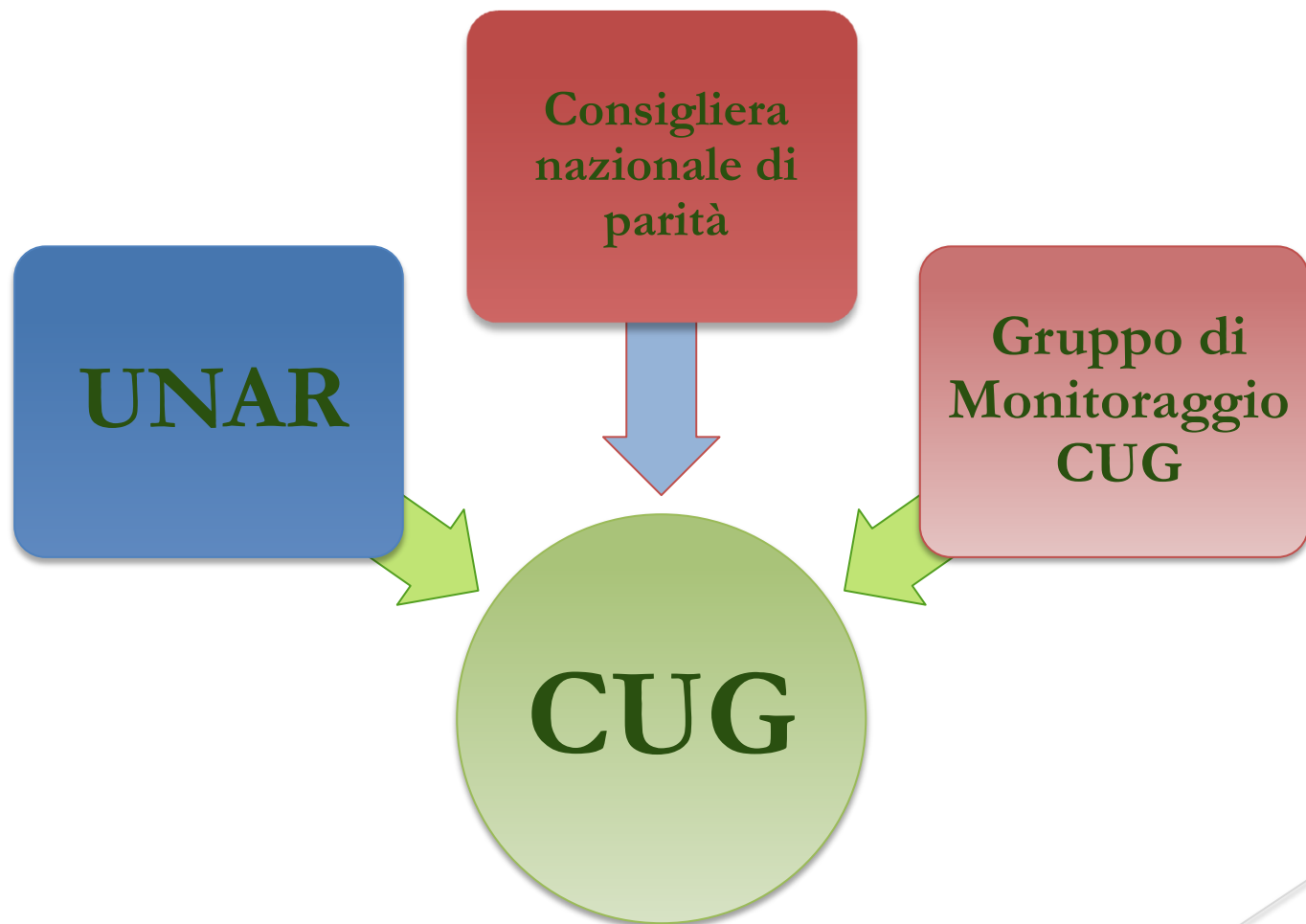
**Comitato
Unico di
Garanzia**



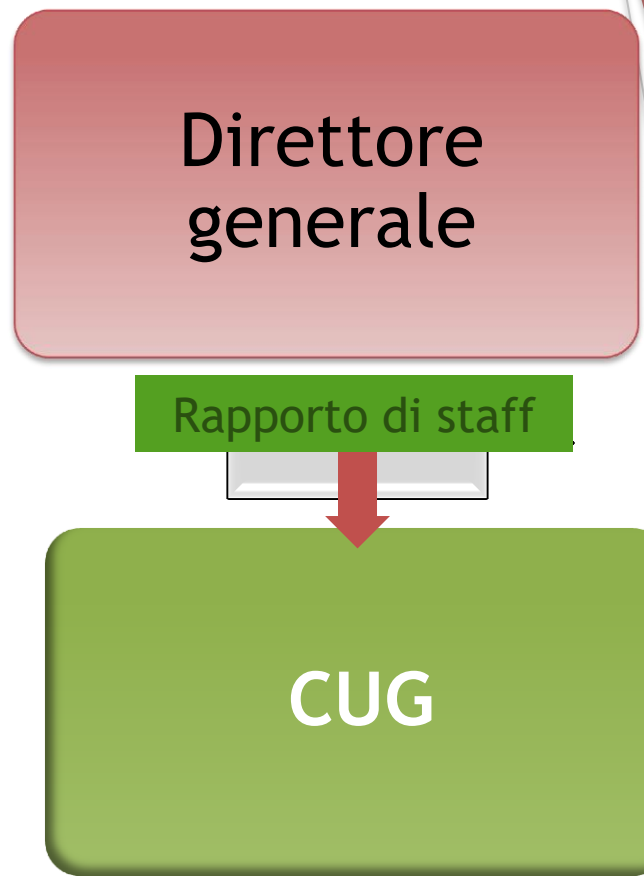
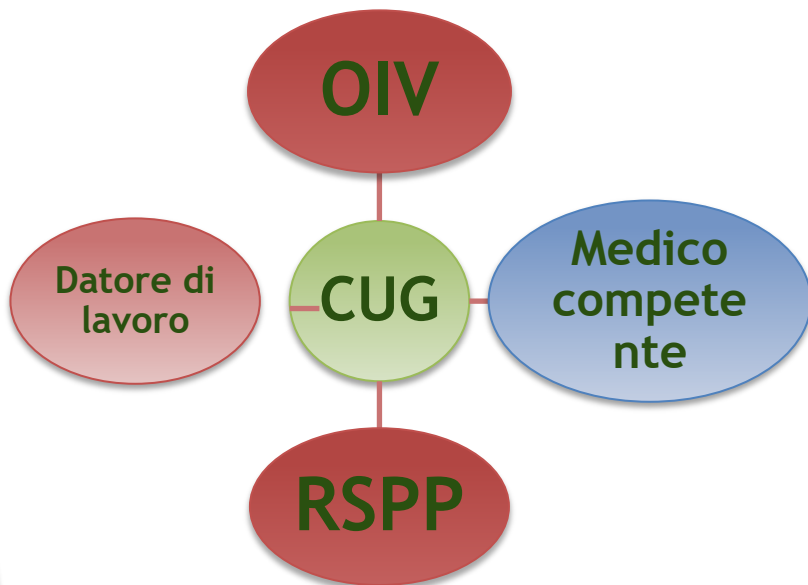
Amministrazione

**Istituzioni di
riferimento esterne
alla Amministrazione**

Le relazioni esterne del CUG



Le relazioni interne del CUG



Il significato dell'adesione al Forum Nazionale dei CUG



Una grande opportunità : il FORUM Nazionale dei CUG

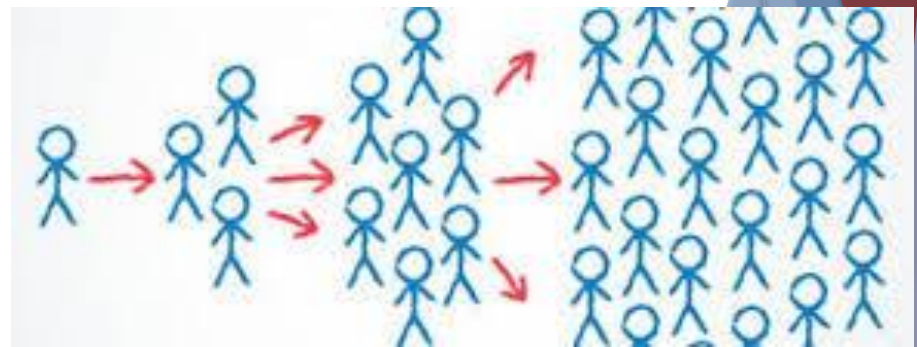
Sottoscrizione

Carta del Forum dei Comitati Unici di Garanzia

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

I Comitati unici di garanzia hanno saputo dar vita ad una esperienza unica : aprirsi al confronto e alla collaborazione tra realtà pubbliche diverse tra loro

Il risultato è un effetto moltiplicatore sulle azioni e sul cambiamento attraverso il FORUM Nazionale dei CUG



Lavorare insieme significa

Condividere una visione comune a seguito di una dialettica anche difficile a volte.

Dividere i compiti e moltiplicare il successo.

Capacità di dirigere la realizzazione individuale verso degli obiettivi organizzati.

Non è necessario sperimentare ogni "azione" occorre prendere le esperienze di altre amministrazioni che le mettono²¹ collaborativamente a disposizione per una

Nel Forum Nazionale si lavora con passione e impegno alla raccolta, diffusione, scambio e condivisione delle buone pratiche avviate nelle diverse amministrazioni pubbliche sui temi di propria competenza.

Per far ciò ci si è dotati di strumenti operativi attraverso:

Regolamento;

commissioni tematiche;

macroaree.

Inoltre, si è dotato di una **segreteria, comitato di coordinamento, responsabili di commissioni tematiche, referenti di macroaree.** Effettua **riunioni periodiche, organizza convegni e seminari.**



Cosa può fare il Forum Nazionale dei CUG

Trarre profitto
dalla ricchezza
delle diversità
degli aderenti al
Forum

▪ *Oriana Calabresi*

...e... quindi

Monitorare l' **attuazione e l' applicazione della riforma** nelle pubbliche amministrazioni

Condividere i criteri per la **redazione della relazione** sulla condizione del personale anche a seguito della riforma con criteri omogenei al fine di ottenere dati rilevabili e significativi.

Proporre modifiche normative condivise anche in considerazione della presenza nel Forum che si compone di Amministrazioni centrali, Enti di ricerca, Enti di previdenza, Enti locali, Regioni, Università, Reti ecc.

- *Oriana Calabresi*

Nel Forum Nazionale cosa ci unisce?

La passione e l'amore per il nostro lavoro

La voglia di cambiare in meglio le nostre amministrazioni

Il desiderio che non si parli solo di furbetti del cartellino ma anche e soprattutto di tanti lavoratori che danno tutto ma che potrebbero, con una migliore organizzazione del lavoro, dare tanto di più.

L'attenzione alle persone

La difesa dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici rispetto per l'utenza e quindi per la collettività

Il rispetto per l'utenza ..per la collettività ... e quindi.....
per tutti noi !

- *Oriana Calabresi*

Presentazione del FORUM a Montecitorio sala della Regina e sottoscrizione della Carta



Antonella Ninci

La Carta del Forum rappresenta l'insieme degli obiettivi che tutti i Comitati aderenti ritengono prioritari:

Assicurare alle persone pari dignità sul lavoro e **realizzare** azioni positive di sostegno

Promuovere e/o potenziare le iniziative attuative delle politiche di conciliazione

Innovare, razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione, anche in materia di pari opportunità, ottimizzando la produttività del lavoro pubblico con relativo riconoscimento del merito

Eliminare ogni forma di violenza morale e psicologica tramite azioni di contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro (*mobbing*)

Tutelare l'etica della pubblica amministrazione in relazione all'utenza e alla sfera personale con azioni di promozione del *benessere organizzativo* e prevenzione del disagio lavorativo

Prevenire e **combattere** le discriminazioni dirette e indirette riferite al genere e non solo

Analizzare e **programmare** le politiche del personale in ottica di genere attraverso la considerazione delle esigenze di donne e di uomini, anche promuovendo il concetto di *parità* nel contesto esterno

Favorire concretamente un equo e sostenibile *benessere organizzativo* per i lavoratori e per le lavoratrici, in relazione agli utenti della pubblica amministrazione



***“Sono le azioni che contano.
I nostri pensieri, per quanto buoni possano
essere, sono perle false fintanto che non
vengono trasformati in azioni.
Sii il cambiamento che vuoi vedere nel mondo”.***
(Mahatma Gandhi)