

COMITATO UNICO DI GARANZIA

CUG – Comitato Unico di Garanzia



Automobile Club d'Italia

Riferimenti normativi

La legge 4 Novembre 2010 n. 183 ha disposto l'obbligo di costituire nelle pubbliche amministrazioni

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**
- **ed i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.**

Riferimenti normativi

Il **Comitato unico di garanzia (CUG)** contribuisce all'ottimizzazione del lavoro pubblico, grazie ad un ambiente di lavoro caratterizzato da: rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica verso i lavoratori.

Successivamente, con Direttiva 4 Marzo 2011, i ministri

- per le Pari Opportunità
- per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione

hanno fornito le linee guida circa funzionamento e criteri di composizione dei Comitati Unici di Garanzia.

CUG dell'ACI

In ACI tale Comitato è stato istituito il 21 Luglio 2011

(Deliberazione del Presidente dell'Ente n. 7306)

E' costituito in forma **paritetica**, oltre al **Presidente** ed un **Segretario** (e relativi supplenti) da:

6 componenti effettivi e **6** componenti supplenti scelti fra il personale dell'Amministrazione ACI (nelle varie aree funzionali e della dirigenza)

e

da **6** effettivi e **6** supplenti nominati dalle organizzazioni sindacali.

CUG dell'ACI

Composizione al 1° luglio 2015:

Presidente Alessandra Rosa

Segretario Sabrina Mancini

Componenti in rappresentanza dell'Amministrazione:

Lucia Vecere, Rosanna Fanelli, Gloria Lancia, Fabio Brunamonti,
Luciano Strinati, Alberto Baldetti

Componenti in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali:

Daniela Sturniolo, Laura Grossi, Adriana Aronadio, Kenia Vagnini,
Maria Antonietta Oppo, Carla Carrera

Funzionario incaricato Gemma Caracciolo

CUG – Comitato Unico di Garanzia



CUG dell'ACI

Composizione al 1° luglio 2015:

Presidente supplente Roberto Caruso

Segretario supplente Maria Consolata Postiglione

Componenti supplenti in rappresentanza dell'Amministrazione:

Arturo Astuto, Iole Amoroso, Geltrude Donato, Sergio Pascali,
Antonio Maurelli, Alessandra Cappuccio

Componenti supplenti in rappresentanza delle OO.SS.:

Claudio Bigiarini, Luigi Stanca, Daniela Peirona, Anna Verde,
Luigi De Santi, Giorgio Tartaglia

Funzioni del CUG

Tra i principali obiettivi del CUG vi è quello di assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela di lavoratori e lavoratrici, garantendo l'**assenza di ogni forma di violenza morale o psicologica e discriminazione** non soltanto di genere, ma anche:

all'età, alla disabilità, all'origine etnica,

alla lingua, alla razza, all'orientamento sessuale.

Funzioni del CUG

La tutela comprende:

- il trattamento economico,
- le progressioni in carriera,
- la sicurezza,
- l'accesso al lavoro.



Compiti del CUG

Il CUG esercita compiti **propositivi, consultivi** e di **verifica** nell'ambito delle competenze che:

la legge, i contratti collettivi e le altre disposizioni normative

demandavano ai:

- **Comitati per le pari opportunità**
- **Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.**

A) COMPITI PROPOSITIVI

- ❖ Predisposizione Piani di Azioni Positive (PAP), per favorire l'uguaglianza **sostanziale** sul lavoro (anche attraverso esperienze già fatte, consultando le buone prassi di altre PP.AA.);
- ❖ promozione e potenziamento di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- ❖ proposte su temi che rientrano nella competenza del CUG connessi alla contrattazione collettiva (orario di lavoro, politiche di conciliazione casa/lavoro, formazione, ecc.);

A) COMPITI PROPOSITIVI

- ❖ Iniziative per attuare le direttive comunitarie sull'affermazione della pari dignità sul lavoro, nonché le relative azioni positive (per conseguire una parità sostanziale e non solamente formale);
- ❖ analisi e programmazione di genere che considerino le diverse esigenze (politiche di genere - adozione di bilanci di genere, per ottimizzare l'allocazione delle risorse);
- ❖ diffusione di conoscenze, esperienze e di ogni elemento informativo, documentale, tecnico, statistico sulle pari opportunità e sulle soluzioni adottate da altre amministrazioni/enti, anche in collaborazione con la **Consigliera di parità** del territorio di riferimento;

A) COMPITI PROPOSITIVI

❖ azioni atte a favorire condizioni di **benessere lavorativo** (ad esempio, introduzione di: sportello di ascolto, politiche di conciliazione, orario flessibile, asili nido e ludoteche);

❖ interventi e progetti, quali:

indagini di clima, codici etici e di condotta,

idonei a prevenire e/o rimuovere potenziali situazioni discriminatorie o di violenze sessuali, morali o psicologiche (*mobbing*) nella propria amministrazione (effettuando, ad esempio, indagini di clima utilizzando questionari **anonimi** che facciano emergere eventuali disagi dei lavoratori).

B) COMPITI CONSULTIVI

- Progetti di riorganizzazione amministrazione di appartenenza;
- Piani di formazione del personale;
- Criteri di valutazione del personale;
- Contrattazione integrativa su temi di competenza;
- Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione.

*A questo proposito, è di fondamentale importanza che i pareri vengano sempre chiesti in via **preventiva** al CUG e che di essi l'amministrazione tenga debito conto.*

C) COMPITI DI VERIFICA

- Riguardo i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo;
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (*mobbing*);

C) COMPITI DI VERIFICA

➤ circa l'assenza di ogni forma di discriminazione

(sia diretta che indiretta) relativa a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, lingua, disabilità, religione, riguardo:

accesso, trattamento e condizioni di lavoro, formazione professionale, avanzamenti di carriera, sicurezza sul lavoro.

L'attività di verifica è fondamentale per tentare di rimuovere le criticità dall'ambiente lavorativo e per contrastare eventuali molestie morali e psicologiche.

Solamente con un'attenta analisi di tali fenomeni ed un continuo monitoraggio è possibile raggiungere gli obiettivi prefissati.

Contatti CUG dell'ACI

Indirizzo di posta elettronica:

comitatounicogaranzia@aci.it

Per approfondire:

<http://www.pariopportunita.gov.it/>

<http://pariopportunita.formez.it/>