

Ai sensi delle [“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”](#)

emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4/03/2011 e della

[direttiva n.2 del 2019](#)

, il C.U.G. esercita compiti

propositivi, consultivi e di verifica

, nell’ambito delle competenze allo stesso demandate.

[\(Legge 183/2010 art.21\)](#)

.

In particolare ha compiti propositivi su:

A) predisposizione di piani di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne ed il benessere organizzativo;

B) promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

C) proposte rispetto alle eventuali discriminazioni di genere in riferimento ad inquadramento e retribuzione del personale riscontrate nei dati trasmessi annualmente dal Direttore del Personale (articolo 13 comma 4);

D) individuazione delle possibili cause delle discriminazioni e in ordine alla prevenzione ed alla eliminazione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela delle/dei dipendenti interessati, sulla base dei dati trasmessi annualmente dal Direttore del Personale (articolo 13 comma 5) e sulla base della relazione della Consulente di Fiducia (articolo 13 comma 6);

E) iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l’affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive a riguardo;

F) analisi e programmazione di genere (es. Bilancio di Genere);

G) diffusione delle conoscenze ed esperienze sulle tematiche delle pari opportunità e sulle buone prassi adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con le Consigliere di parità dei territori di riferimento;

H) azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

I) azioni positive, interventi e progetti, (indagini di clima, codici etici e di comportamento), idonei a prevenire o a rimuovere situazioni di discriminazione o molestie sessuali, morali e psicologiche (mobbing);

L) argomenti di propria competenza da proporre alla delegazione trattante.

Ha compiti consultivi,□ formulando pareri su:

A) i progetti di riorganizzazione dell'Ente;

B) i piani di formazione del personale;

C) gli orari di lavoro, le forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;

D) i criteri di valutazione del personale;

E) la contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Ha compiti di verifica su:

A) risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

B) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

C) esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing);

D) 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 e alle convinzioni personali, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera e nella sicurezza sul lavoro.

Con l'introduzione del Comitato Unico di Garanzia si intendono quindi raggiungere più obiettivi:

1. Assicurare nell'ambito del lavoro pubblico non solo parità e pari opportunità di genere, ma rafforzare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza sessuale, morale o psicologica e di discriminazione, in linea con le indicazioni della Unione Europea.
2. Aumentare l'efficacia dell'azione con un organismo che, pur ponendosi come logica prosecuzione dei Comitati per le pari opportunità e dei Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, ne rappresenta una chiara evoluzione
3. Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'amministrazione pubblica anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori.

Come prevede il Regolamento di disciplina dell'attività del Comitato Unico di Garanzia all'articolo 3 comma 7 "Il C.U.G. redige e trasmette, ai vertici politici ed amministrativi, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione dettagliata sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, di pari opportunità, di benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni ed alle molestie sessuali, morali e psicologiche nei luoghi di lavoro".

- [Relazione Comitato Unico di Garanzia 2013](#)
- [Relazione Comitato Unico di Garanzia 2014](#)
- [Relazione Comitato Unico di Garanzia 2015](#)
- [Relazione Comitato Unico di Garanzia 2016](#)
- [Relazione Comitato Unico di Garanzia 2017](#)
- [Relazione Comitato Unico di Garanzia 2018](#)
- [Relazione Comitato Unico di Garanzia 2019](#)
- [Relazione Comitato Unico di Garanzia 2020](#)
- [Relazione Comitato Unico di Garanzia 2021](#)