

Corso di formazione  
*Il ruolo dei CUG  
nelle università italiane.  
Strumenti e criticità della recente normativa*

Università degli Studi di Padova  
20-21 ottobre 2016

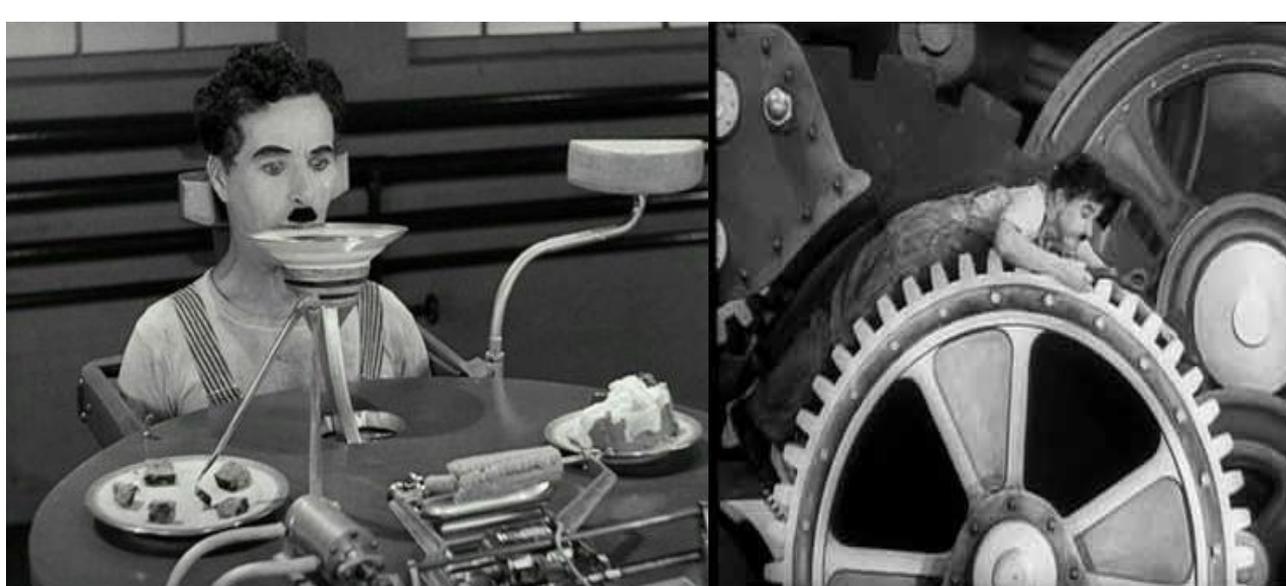
Patrizia Tomio  
Presidente Conferenza Nazionale degli  
Organismi di Parità delle Università italiane

# Perché occuparsi di Pari Opportunità?

Attenzione **all'individuo**: contrasto e prevenzione delle discriminazioni (tutte), valorizzazione differenze, ma anche qualità del lavoro, della vita personale e familiare;

Attenzione agli **ambienti** di lavoro (salute e sicurezza, benessere organizzativo...)

**Società** più equa, che valorizza i talenti e supera stereotipi



# Perché occuparsi di Pari Opportunità?

## **Art. 3 Costituzione - Principi fondamentali**

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, **senza distinzione** di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli **ostacoli** di ordine economico e sociale, che, limitando **di fatto** la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva **partecipazione** di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Eguaglianza formale e sostanziale; contrasto ad ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta

# Perché occuparsi di Pari Opportunità?

L'aumento dell'occupazione femminile è il frutto di una profonda trasformazione sociale e della costruzione di una diversa identità delle persone (scolarizzazione, acquisizione competenze, necessità di realizzarsi professionalmente), ma rappresenta anche una **necessità economica** (non sprechiamo risorse).



# Perché occuparsi di Pari Opportunità?

Un **percorso** lungo e accidentato, che richiede:

- Conoscenza dei dati
- Diffusione cultura Pari Opportunità e dell'inclusione (contrasto discriminazioni, valorizzazione differenze, superamento asimmetrie, consapevolezza stereotipi (Indagine Istat 2013), linguaggio non discriminatorio...)
- Politiche di conciliazione
- Visione complessiva dell'individuo, in particolare del/della lavoratore/trice (benessere organizzativo, sicurezza, ecc.)

# Conoscenza dei dati (quantitativi e qualitativi)

Occupazione: tasso complessivo di occupazione femminile circa 63% (uomini 20-64 anni 75%); in Italia 50,9% (secondo trimestre 2015); obiettivo Lisbona 60% entro il 2010



# Conoscenza dei dati (quantitativi e qualitativi)

- Carriere Università: segregazione verticale e orizzontale per le diverse categorie di persone che studiano e lavorano negli Atenei;
- Es. ricercatrici 45%, associate, 35%, ordinarie 21%

# Conoscenza dei dati (quantitativi e qualitativi)

Indice **sull'uguaglianza di genere** è uno strumento per:

- misurare in modo sintetico l'uguaglianza di genere;
- consentire la comparazione dei dati (Stati, media UE, ambiti);
- favorire una visione diacronica;
- facilitare la comunicazione dei risultati

# Indice sull'uguaglianza di genere

Lavoro  
(partecipazione,  
segregazione, qualità)

Denaro (risorse  
finanziarie, situazione  
economica)

Salute (stato,  
comportamento,  
accesso)

Tempo (economico,  
attività di cura,  
sociale)

Potere (politico,  
sociale, economico)

Conoscenza (livello di  
istruzione, segregazione,  
apprendimento  
permanente)

Disuguaglianze  
intersezionali

Violenza

# Indice sull'uguaglianza di genere



Lavoro

Partecipazione (occupazione, durata della vita lavorativa);  
segregazione e qualità del lavoro (segregazione settoriale, flessibilità  
orario, salute e sicurezza, formazione professionale)

# Conoscenza dei dati (quantitativi e qualitativi)

## Indice sull'uguaglianza di genere:

- Punteggio medio UE27: 54
- Punteggio medio UE27 relativo al dominio del potere: 38. Il valore più basso
- Punteggio medio UE27 relativo al dominio del lavoro: 69.
- Italia: indicatore generale 40,9 (23° posto); dominio del potere 18,6 (25° posto)(potere politico 31,2, potere economico 11,1); dominio del lavoro 60,6 (21° posto)

# Lo stereotipo nuoce gravemente ai diritti

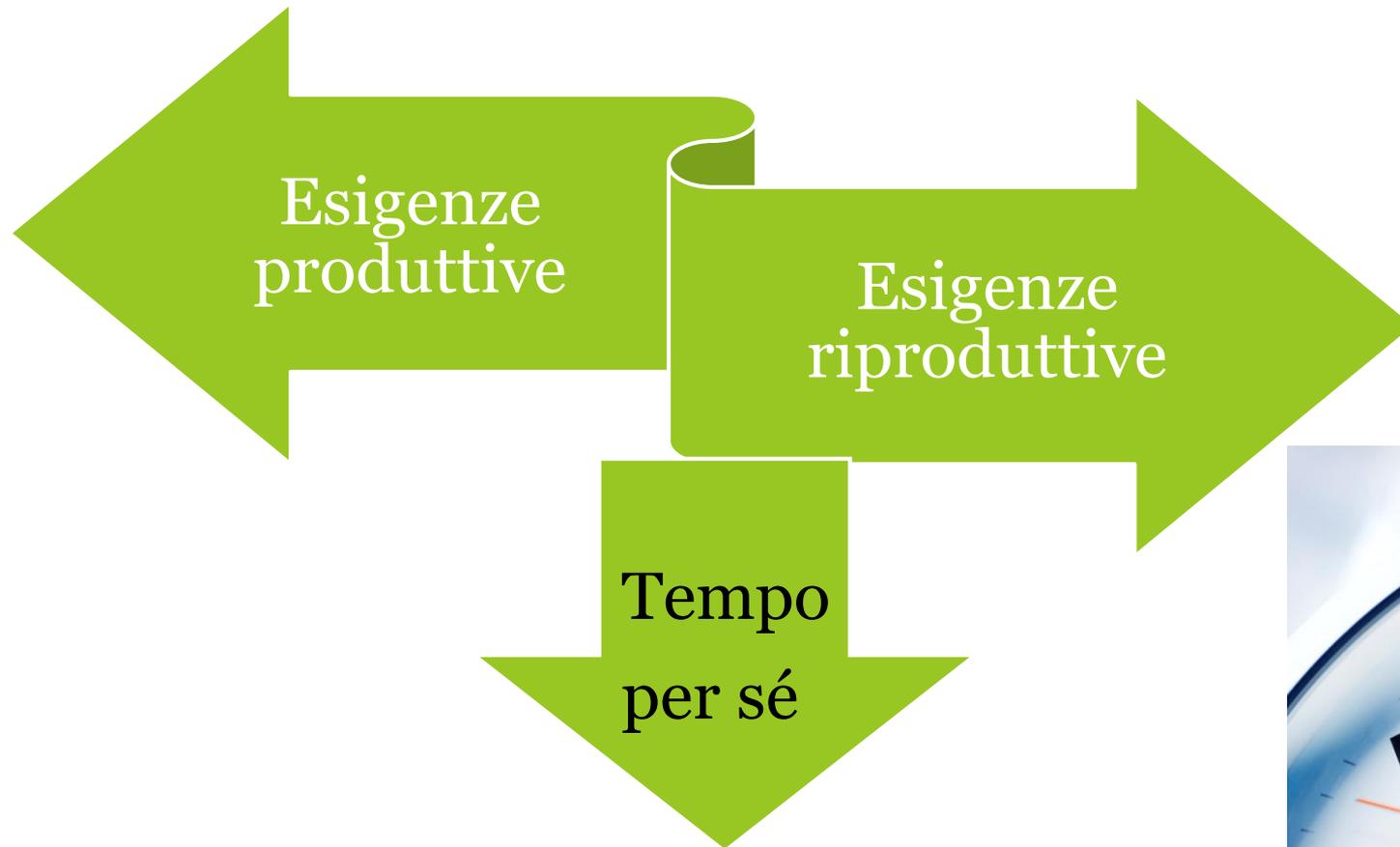
- «Donna: il silenzio non è soltanto la sua suprema bellezza, ma è soprattutto la sua sapienza più grande»(Kierkegaard)

# Politiche di conciliazione

Conciliazione: obiettivo o un dato di fatto?

- Richiesta di orari e tempi adeguati;
- Domanda di un sistema di servizi idonei;
- Diritto a una migliore qualità dell'esistenza, che armonizzi i diversi aspetti della vita dell'individuo, in relazione ai cicli dell'esistenza e dei percorsi di carriera;
- Condivisione

# Politiche di conciliazione



# Politiche di conciliazione

## **La doppia presenza delle donne:**

- Modello tradizionale di divisione dei ruoli, contrazione del tempo lavorativo e del tempo per sé, welfare non adeguato (spesa pubblica investita in servizi all'infanzia e educazione prescolare vede l'Italia agli ultimi posti in Europa e con differenze significative a livello territoriale), prolungamento età pensionabile, maggiore conflittualità.
- Deficit di rappresentanza nella vita sociale, culturale, economica e politica

# Politiche di conciliazione

- La conciliazione e la condivisione dei ruoli possono diventare una sfida sia per le donne che per gli uomini;
- Necessità che le politiche di conciliazione siano trasversali ai diversi ambiti (politiche del lavoro, sociali, culturali, per le pari opportunità, ecc.);
- Necessità di operare con gli strumenti messi a disposizione anche nei contesti lavorativi

# E gli Organismi di Parità?

Un percorso difficile che richiede:

- Conoscenza dei dati
- Diffusione cultura Pari Opportunità e dell'inclusione (contrasto discriminazioni, valorizzazione differenze, superamento asimmetrie, consapevolezza stereotipi, linguaggio non discriminatorio, promozione Studi di genere...)
- Politiche di conciliazione
- Visione complessiva dell'individuo, in particolare del/della lavoratore/trice (benessere organizzativo, sicurezza, ecc.)

# La riforma

- **art. 21 L. 4 novembre 2010, n. 183**  
 (“Collegato lavoro”):

le P. A. **devono** costituire il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) che **sostituisce, unificando** le competenze in un solo organismo, **i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing**, istituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. La costituzione del CUG **non dovrà comportare maggiori oneri** per la P.A.

# La riforma: dai CPO ai CUG

## Obiettivi:

- ⊙ Rendere effettivo l'obbligo di costituzione degli organismi di parità (sanzioni per i Dirigenti responsabili della gestione R.U.);
- ⊙ Riunire le competenze in tali materie con riferimento a tutto il personale (compreso dirigenti);
- ⊙ Riunire in un unico organo competenze assegnate in precedenza a diversi soggetti;
- ⊙ Migliorare l'efficienza della P.A.

# Potenzialità e prospettive

- Dalle Pari Opportunità alla valorizzazione delle differenze fino al benessere organizzativo (attenzione al capitale umano)



# Comitati Pari Opportunità

- **Alcuni riferimenti normativi (nazionali):**

**D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395 art. 16:** nel definire la disciplina applicabile a tutti i comparti di contrattazione collettiva di cui all'art. 5 della Legge-quadro sul pubblico impiego (L. 93/1983), introduce la necessità di stabilire, in sede di contrattazione di comparto, “misure e meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna”.

**L. 10 aprile 1991, n. 125** “Azioni positive per la realizzazione della parità donna-uomo nel lavoro”.

# Comitati Pari Opportunità

## **Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n. 29**

“Razionalizzazione dell’organizzazione delle Amministrazioni Pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell’art. 2 della Legge 23 ottobre 1992, n.421”;

**Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”: adozione dei principi di parità e pari opportunità e diffusione della cultura di genere nella P.A. e indicazione di azioni da attuare (formazione, gestione risorse umane,...);

**Circolare 24 marzo 1993, n. 12** Presidenza del Consiglio dei Ministri “Gestione delle risorse umane e pari opportunità. Indirizzi applicativi direttive CE. Decreto lgs. 3 febbraio 1993, n. 29”

# Comitati Pari Opportunità

**Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198** “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna“: ruolo consultivo CPO per redazione piani triennali di azioni positive;

**Direttiva 23 maggio 2007, (“Pollastrini – Nicolais”)** “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”

**Decreto Legislativo 27 dicembre 2009, n. 150** “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

**Direttiva Ministro Funzione Pubblica** “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni”

**D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62** «Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici...»

# Comitati Pari Opportunità

Altri riferimenti, in particolare a livello europeo, sono reperibili sul sito del Dipartimento per le Pari Opportunità:

<http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/normativa-comunitaria>

# La riforma: i CUG

Un lungo percorso di attuazione tra luci ed ombre:

- Prescrittività norma;
- Ampiezza e spostamento funzioni;
- Composizione;
- Risorse;
- Attivazione e funzionamento;
- Visibilità (v. Linee guida)

# La riforma: i CUG

## Obiettivi:

- Tutela del personale da ogni forma di **discriminazione** (genere e altre) diretta e indiretta e tutela in termini di **salute e sicurezza** dell'ambiente di lavoro
- **Migliorare l'efficienza** delle P.A. anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di **benessere organizzativo** e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti del personale

# La riforma: i CUG

## Discriminazione

- **Diretta:** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le/i lavoratrici/tori in ragione del sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto ad altri in situazione analoga;
- **Indiretta:** un/una disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutri che mettono i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso (salvo requisiti essenziali allo svolgimento attività lavorativa, purché obiettivo legittimo e mezzi appropriati e necessari)

# Il lavoro può portare anche a situazioni di stress e disagio

Il 32% dei lavoratori europei (EU-27) pensa che il proprio lavoro comprometta la propria salute

Il 59% pensa di lavorare con ritmi elevati per almeno un quarto del tempo

Il 39% afferma di aver lavorato negli ultimi 12 mesi quando era malato

(fonte: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010)

# Dalle Pari Opportunità al benessere

- Un nuovo approccio globale alla tutela della salute e della sicurezza nell'ambiente di lavoro
- D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81: prevenzione del rischio psico sociale nei luoghi di lavoro e utilizzo della categoria delle differenze;
- D. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Riforma organismi di parità

# Benessere organizzativo

- «L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro...» (Direttiva «Linee guida modalità funzionamento dei CUG»)

# Benessere organizzativo

- « ...sostenere la capacità delle amministrazioni pubbliche di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni» (Direttiva Ministro Funzione Pubblica)



# Benessere organizzativo

- Puntare l'attenzione su: ambiente di lavoro salubre, sicuro, confortevole; chiarezza obiettivi organizzativi, valorizzazione competenze, formazione, circolazione informazioni, clima relazionale franco comunicativo collaborativo, giustizia organizzativa, monitoraggio dei livelli di stress percepiti, gestione conflittualità, disponibilità innovazione tecnologica e culturale (Direttiva Ministro Funzione Pubblica)



# La riforma: i CUG

## Compiti del CUG:

- Propositivi (piani azioni positive, in sede contrattazione decentrata, indagini e analisi, prevenzione e contrasto al mobbing, ecc.)
- Consultivi (progetti riorganizzazione dell'amministrazione, contrattazione integrativa, formazione, orari, conciliazione, ecc.)

# La riforma: i CUG

## Compiti del CUG:

- Monitoraggio (individuazione aree di rischio, risultati azioni positive intraprese, esiti delle azioni di prevenzione e contrasto del disagio lavorativo e del mobbing, salute e sicurezza nell'ambito lavorativo, ecc.). A tal fine il CUG predisponde e trasmette ai vertici politici e amministrativi una relazione annuale (entro il 30 marzo)

# La riforma: i CUG

## Composizione del CUG:

- ⊙ Composizione paritetica: componenti designati dalle OO.SS. rappresentative (artt. 40 e 43 d.lgs. 165/2001) e un pari numero componenti designati dall'Amministrazione, oltre ai relativi supplenti;
- ⊙ Garantire la presenza paritaria di entrambi i generi;
- ⊙ Auspicio rappresentanze provenienti dalle diverse aree geografiche e funzionali;
- ⊙ Durata mandato 4 anni, rinnovabile per una volta

# La riforma: i CUG

## Nomina del CUG:

- ⊙ È effettuata da parte del Dirigente preposto all'Amministrazione
- ⊙ Nomina Presidente tra soggetti appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione, con elevate capacità organizzative, competenze specifiche, comprovata esperienza in organismi analoghi, o nell'esercizio di funzioni di gestione e organizzazione delle risorse umane

# La riforma: i CUG

## Nomina del CUG:

- Ai componenti sono richieste adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG, esperienze (rilevabili attraverso il percorso professionale), attitudini (caratteristiche personali, relazionali, motivazionali). Tali elementi sono desumibili dai CV.
- Scelta componenti attraverso interpello ed eventuale colloquio.
- Riconoscimento attività svolta nell'ambito del CUG (es. carichi di lavoro)

# La riforma: i CUG

## Funzionamento del CUG:

- Obbligo di adottare un regolamento entro 60 gg. dalla costituzione del CUG per disciplinarne il funzionamento
- Radicamento del CUG all'interno dell'Amministrazione e rapporti con interlocutori specifici (vertici, OIV, Consigliere/i di Fiducia, responsabili SPP, ecc.);

# La riforma: i CUG

## Funzionamento del CUG:

- Collaborazione con soggetti diversi:  
**esterni** (Consigliera di Parità nazionale , regionale/provinciale; UNAR per discriminazioni per razza o origine etnica, disabilità e orientamento sessuale e religione)

# La riforma: i CUG

## Funzionamento del CUG:

- Collaborazione con soggetti diversi **interni** (es. Responsabili Servizi Prevenzione e Sicurezza, medico competente, Consigliere/a di Fiducia e più in generale con l'Amministrazione, con cui deve operare in stretto raccordo (risorse umane e strumentali, definizione modalità consultazione, ecc.));

# La riforma: i CUG

## Funzionamento del CUG:

- Rapporto con OIV - Organismi Indipendenti di Valutazione (Art. 14 D.Lgs.150/2009) che verificano i risultati e le buone prassi in tema di P.O. ed eseguono indagini sul livello di benessere organizzativo

# La riforma: i CUG

## Funzionamento del CUG:

- Stimolo all'introduzione di *soft law* (codici etici/condotta, certificazioni qualità, ecc.)

# La riforma: dai CPO ai CUG

## L'attuazione

- La riforma ha ricevuto un'attuazione **solo parziale e molto eterogenea** (denominazione, composizione, modalità di individuazione componenti e Presidente);
- Il caso dei Consigli giudiziari

# Da dove partiamo?

- *Formazione*
- *Programmazione (piani di azioni positive, bilancio di mandato, bilancio di genere...)*
- *Disseminazione*
- *Responsabilità*



# Da dove partiamo?

«Però, vedete, la Costituzione non è una macchina che una volta messa in moto va avanti da sé. La Costituzione è un pezzo di carta: la lascio cadere e non si muove. Perché si muova bisogna ogni giorno rimetterci dentro il combustibile, bisogna metterci dentro l'impegno, lo spirito, la volontà di mantenere queste promesse, la propria responsabilità.» (P. Calamandrei)



Grazie!

Conferenza Nazionale degli Organismi di  
Parità delle Università italiane  
[www.cpouniversita.it](http://www.cpouniversita.it)

patrizia.tomio@unitn.it