

Provincia di Barletta – Andria – Trani

Comitato Unico di Garanzia

Relazione attività Anno 2011.

E' ben noto che l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e *mobbing*.

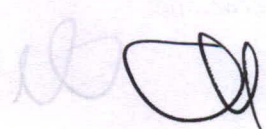
L'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57, e nella contrattazione collettiva.

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

Un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o *mobbing* si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza.

La dirigenza pubblica deve essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e *mobbing*.

La legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della



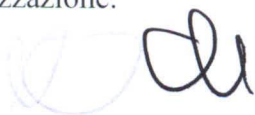
presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (art. 57, comma 1).

La novità è costituita dalla previsione normativa di un organismo che assume -unificandole - tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* da tempo operanti nella Pubblica Amministrazione

Appare quindi in linea con i tempi la previsione dell'articolo 21, comma 4, della legge 183/2010, che ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. Risponde in pieno a queste esigenze la novella legislativa, prevedendo espressamente che le amministrazioni pubbliche garantiscano pari opportunità, un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegnino a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno.

L'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione.



Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art.1) sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del d.lgs. 150/2009, dunque, rappresenta un significativo elemento d'innovazione: le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. Perseguire la parità tra i generi nella Pubblica Amministrazione significa, dunque, agire contemporaneamente sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno.

Il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Barletta Andria Trani è stato istituito con determinazione dirigenziale del Settore Personale n. 199 del 13.09.2011 (successivamente modificato nella composizione con D.D. Sett. Pers. n. 274 del 28.11.2011).

Si è insediato in data 7 novembre 2011.

I Componenti rimangono in carica 4 anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il C.U.G. è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'ente, dirigente e non dirigente. Ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da rappresentanti dell'amministrazione, nonché da componenti supplenti.

Ad esso, sono assegnati:

- **Compiti propositivi:** predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro di uomini e donne; la promozione di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro.
- **Compiti consultivi:** consultazione del CUG sui progetti di riorganizzazione amministrativa e sulla determinazione degli orari di lavoro ed eventuali forme di flessibilità.



- **Compiti di verifica:** monitoraggio e verifica in ordine agli esiti degli interventi promossi all'interno dell'amministrazione nelle aree di interesse, con previsione di collaborazioni del Comitato medesimo con **l'Unar** (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali istituito presso il Dipartimento delle Pari Opportunità) e **l'Organismo Indipendente di Valutazione**, che sarà chiamato a connettere stabilmente la valutazione della *performance* con il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Con delibera di Giunta Provinciale n. 128 del 16/12/2011, previa elaborazione ed approvazione all'unanimità da parte del C.U.G., la Provincia di Barletta – Andria – Trani ha emanato un regolamento relativo all'istituzione ed alle modalità di funzionamento del comitato medesimo.

Il Presidente

Dott.ssa  **Caterina Nayach**