

# Bilancio e prospettive dei Comitati Unici di Garanzia: quando la partecipazione fa la differenza

*Marlene Giugliano*  
*Responsabile Settore Donne*  
*Segreteria Regionale*  
*AnaaO Assomed Campania*





Raffaella Biasin  
Simona Bonaccorso  
Paola Borelli  
Maddalena Cianfrani  
Rosa Dumella  
Giovanna Gregori  
Concetta Liberatore  
Gabriella Marini  
Maria Antonietta Monteduro  
Anna Naclerio  
Rosa Papa  
Ester Pasetti  
Rosetta Rossi  
Maria Teresa Sorrentino  
Eugenia Vernole



# Ci siamo lasciate...





# L. n. 183/2010 (*c.d. Collegato lavoro*) art. 21 Linee guida: Direttiva PCdM del 04/03/2011

Comitati Pari  
Opportunità

Comitati  
Mobbing

CUG



# La legge istitutiva dei CUG: la l.183/2010 modifica il D.Lgs. 165/2001 agli artt. 1,7 e 57

La **legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato lavoro”)** prevede 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 funzione 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).



**In effetti le Linee guida sono state emanate con D.M. 4 marzo 2011 a firma dei Ministri per le P.O. e F.P.**

Le Linee Guida hanno dato importanti indicazioni non solo per la costituzione dei CUG, ma anche e soprattutto per la definizione del **ruolo e della funzione** dei medesimi.

Con le Linee Guida sono state individuate anche le istituzioni esterne di riferimento: il **Gruppo di monitoraggio dei CUG** (e quindi i **Dipartimenti per le PO e FP**), la **Consigliera nazionale di Parità** (che peraltro fa parte anche del Gruppo di monitoraggio Cug) e l'**UNAR**



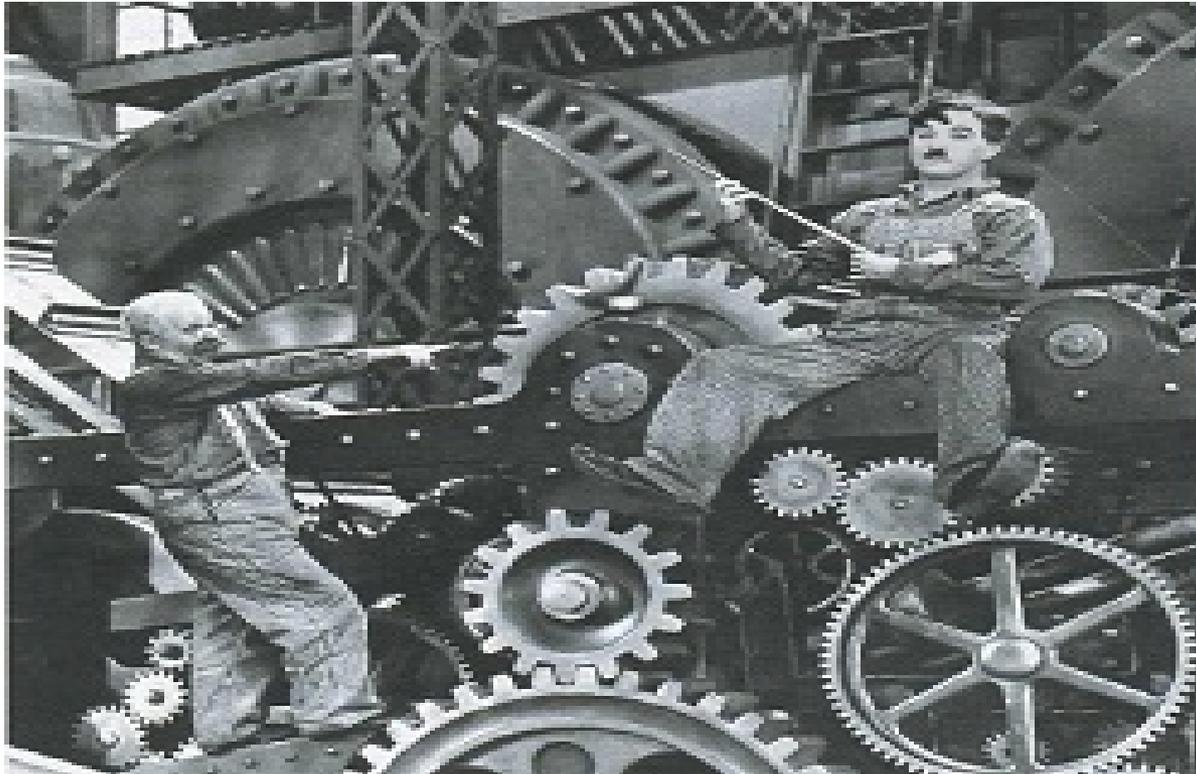
## La direttiva n.2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità

«Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche»

sono indicate le concrete **linee di azione** alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, ed è puntualizzato **il ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG** già costituiti presso le pubbliche amministrazioni, integrando i contenuti della direttiva 4 marzo 2011. **L'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei CUG**



# Datore lavoro esemplare...



Dalla garanzia delle pari opportunità .....  
età, orientamento sessuale, razza,  
origine etnica, disabilità, religione,  
lingua





## Ambiente di lavoro improntato al benessere



- *Produttività*
- *Immagine*
- *Performance*
- *Efficiente*
- *Efficace*
- *Affezione*
- *Appartenenza*
- *Servizio erogato*



# Nuovi contenuti...

- pari opportunità
- valorizzazione differenze
- Crescita
- contesto lavorativo

- benessere lavorativo
- salute fisica e psichica
- Doveri datore lavoro

- discriminazioni
- climi ostili
- disagio
- scarsa affezione
- diminuita produttività



# CUG è...



ORGANISMO

AMMINISTRAZIONE

NON INDIPENDENTE

IN STAFF

VERTICE AMMINISTRAZIONE

TERZA  
CONFERENZA  
NAZIONALE

DONNE  
ANAAO  
ASSOMED

GENOVA  
11-12 OTTOBRE 2019

HOTEL HN COLLECTION  
MOLO PONTE CALVI, 5



# COMPITI

- Propositivi
- Consultivi
- Verifica



# Compiti propositivi

**Conciliazione  
vita/lavoro**

- Orario flessibile
- Part time
- Telelavoro
- Asili aziendali
- Convenzioni con servizi di cura e assistenza

- Interventi di prevenzione e/o rimozione
- Azioni formative
- Codici di condotta

**Cultura pari  
dignità e  
rispetto**

**Piano  
Azioni  
Positive**

**Discriminazioni  
Violenza  
Mobbing**

- Piani formativi
- Diffusione buone prassi
- Eventi culturali

**Benessere  
organizzativo**

- Sportello di ascolto per rilevare criticità e bisogni
- Indagini di clima per far emergere i disagi e gli ambiti in cui avvengono

# Compiti Propositivi Particolarmente importante

...al fine di favorire il benessere lavorativo è il campo della salute e sicurezza sul lavoro



Stretta collaborazione  
tra CUG ed uffici  
istituzionali dell'azienda





# COMPITI CONSULTIVI

*I CUG formulano pareri su...!!!!*

- *progetti di riorganizzazione aziendale;*
- *piani di formazione del personale;*
- *orari e modalità di lavoro;*
- *criteri di valutazione del personale;*
- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*



# COMPITI DI VERIFICA

*sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità*

## **ESITI DELLE AZIONI DI:**

- *promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
- *contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, mobbing; assenza di ogni forma di discriminazione*



# PRESIDENTE

- Nominato da vertice azienda
- Requisiti: esperienza e conoscenza , capacità organizzativa
- Altri componenti
  - nominati dall'azienda di appartenenza
  - da organizzazioni sindacali
- Funzionamento: garantito da un regolamento interno
- Mandato rinnovabile



## E ALLORA ...





Anaa Assomed Campania  
5 ottobre 2016



## Donne in medicina:

una nuova sfida  
per la sanità  
del futuro

I Conferenza Nazionale  
Donne Anaa Assomed

Centro Studi e Formazione  
Area Formazione Femminile

**VERSO LA  
TERZA CONFERENZA NAZIONALE  
DONNE SANITÀ SINDACATO**

**BOLOGNA 11 LUGLIO 2019 ORE 11  
SEDE ANAAO ASSOMED VIA MILAZZO 19**



**TERZA  
CONFERENZA  
NAZIONALE**

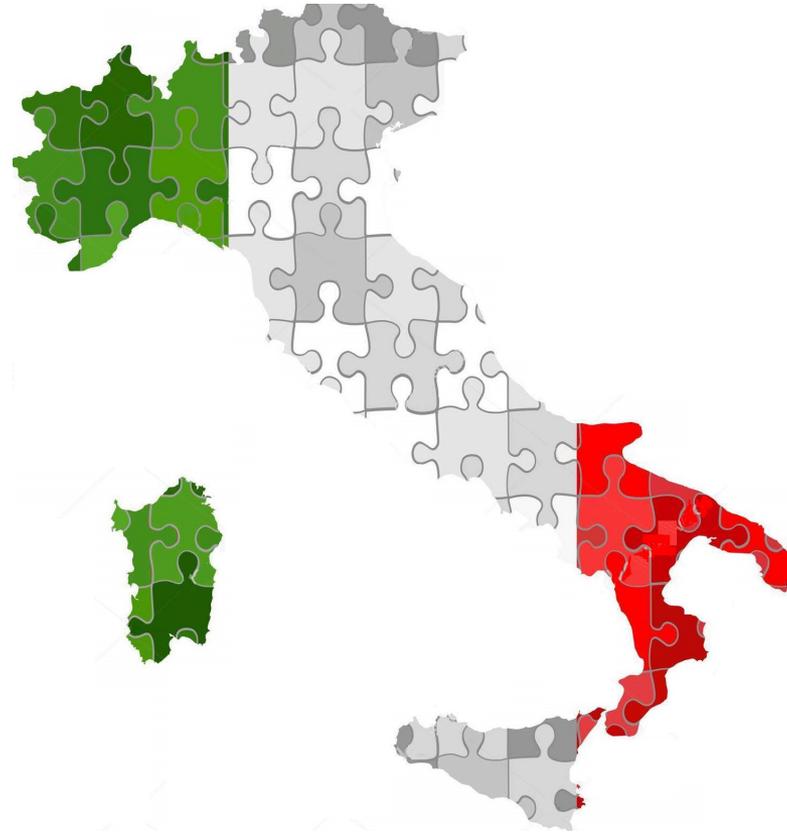
**DONNE  
ANAAO  
ASSOMED**

**GENOVA  
11-12 OTTOBRE 2019**

**HOTEL HN COLLECTION  
MOLO PONTE CALVI, 5**



# Negli ultimi anni...



TERZA  
CONFERENZA  
NAZIONALE

DONNE  
ANAAO  
ASSOMED

GENOVA  
11-12 OTTOBRE 2019

HOTEL HN COLLECTION  
MOLO PONTE CALVI, 5





COORDINAMENTO DONNE  
**ANAAO ASSOMED**  
 TOSCANA



**LE DIVERSITÀ DI GENERE IN SANITÀ**  
 Indagine Anaa Donne Toscana sul lavoro delle donne medico.

60  
 1959 2019  
**ANAAO ASSOMED**  
 ASSOCIAZIONE MEDICI DIRIGENTI

**Sondaggio  
 sul benessere  
 lavorativo  
 dei medici e  
 degli odontoiatri  
 2014**

a cura del Comitato Unico di Garanzia  
 dell'OMCeO Napoli

INDAGINE ANAAO ASSOMED – 12 dicembre 2016  
 DONNE IN CORSIA: UN SORPASSO PIENO DI  
 OSTACOLI

**1849:**  
 Elizabeth Blackwell è la  
**prima donna**  
 a laurearsi in  
**medicina**



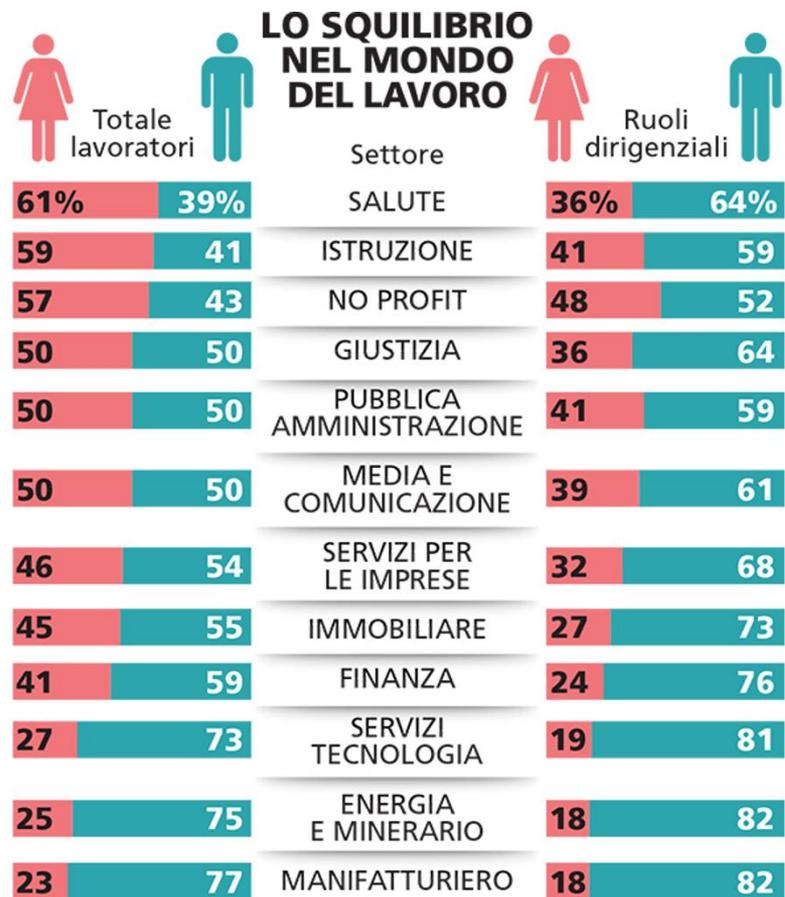
TERZA  
 CONFERENZA  
 NAZIONALE

DONNE  
 ANAAO  
 ASSOMED

GENOVA  
 11-12 OTTOBRE 2019

HOTEL HN COLLECTION  
 MOLO PONTE CALVI, 5





# Studio della distribuzione per genere dei dipendenti all'ex Aou San Giovanni Battista di Torino

Quasi 7 dipendenti su 10 sono donne e guadagnano il 78% di quanto percepiscono gli uomini



## 70 anni per colmare il gender pay gap



Gender pay gap, un problema tutt'altro che superato. L'ultimo report dell'International Labour Office offre l'occasione per riflettere sulla situazione corrente e sui risultati più recenti del dibattito scientifico

di Eleonora Maglia

08/01/2019



## I focus del Mattino

### Donne e salari, la parità è un miraggio

►Pronte, competenti ma pagate molto meno: gap più forte al Sud, reddito inferiore di 300 euro rispetto agli uomini  
►Branaccio e Del Sorbo, leader dell'impresa al femminile  
◀L'uguaglianza contrattuale da noi è un diritto inviolabile

"Le donne guadagnano in media il 16,2% in meno rispetto agli uomini all'interno dell'Unione europea. Questo è semplicemente ingiusto".





Donne - Lavoro e Management

## Donne medico: in crescita, ma i primari sono ancora in prevalenza uomini



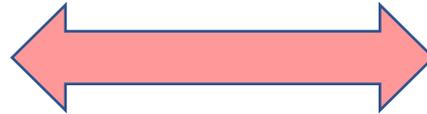
## Sanità sempre più in rosa ma al timone rimangono gli uomini

Ricerca del sindacato Anaa-Assomed: "Fanno maggiore richiesta di part-time e svolgono minore attività libero professionale rispetto ai colleghi maschi"







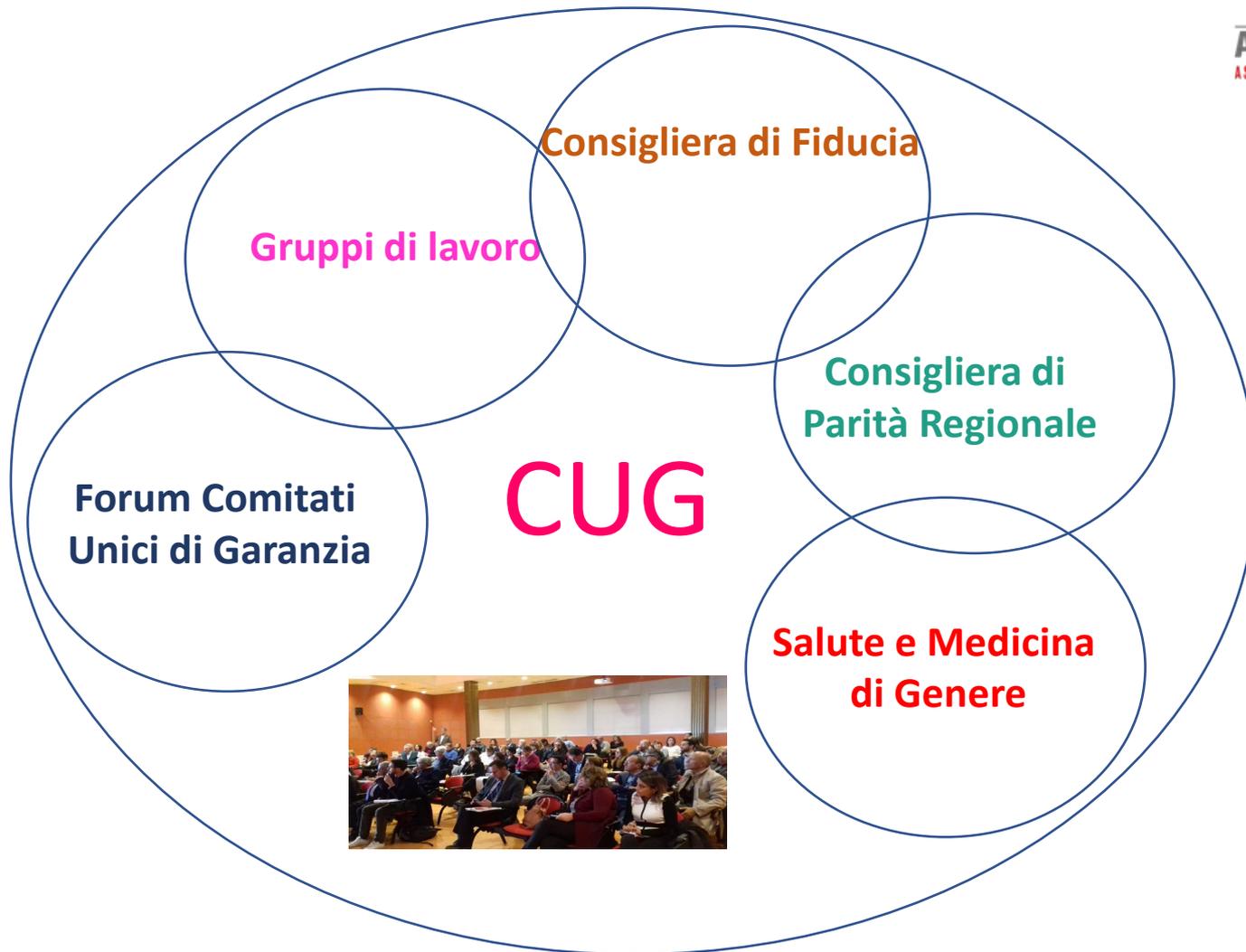


# Una donna medico su 2 discriminata: italiane le più insoddisfatte in Europa

MIND THE GAP

Venerdì 31 Maggio 2019





# UN AMBIENTE DI LAVORO SANO DEVE AVERE:



- *elevata produttività*
- *alta soddisfazione del lavoratore*
- *buon livello di sicurezza*
- *basso assenteismo*
- *basso turnover*
- *assenza di violenza*



- Assicurarsi dell'istituzione dei CUG
- Utilizzare gli strumenti che la legge ci mette a disposizione

- Formare



- Diffondere la conoscenza dei CUG



- Costruire



- Motori del cambiamento...non adattamento





**"Trattate bene i vostri dipendenti e loro tratteranno bene la vostra azienda"**

*I consigli di Brigette Hyacinth, esperta di gestione delle risorse umane:  
"Non bisogna dare per scontati i propri lavoratori. Non è solo una questione di denaro"*



*Grazie.*

TERZA  
CONFERENZA  
NAZIONALE

DONNE  
ANAAO  
ASSOMED

GENOVA  
11-12 OTTOBRE 2019

HOTEL HN COLLECTION  
MOLO PONTE CALVI, 5

