



Il Comitato Unico di Garanzia

L'obbligo delle pubbliche Amministrazioni di costituire al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" risponde alle indicazioni della [Direttiva dell'Unione Europea 54/ CE/ del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006](#), riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Cos'è il CUG ?

Il CUG è un Comitato paritetico costituito all'interno delle Amministrazioni pubbliche che ha l'importantissima funzione di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e pari opportunità di genere, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Il CUG è unico nel senso che esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'Amministrazione, dirigente e non dirigente ed anche perché con la sua istituzione si è razionalizzata la materia eliminando la proliferazione dei preesistenti comitati.

Qual è la normativa di riferimento?

[L'art. 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010](#), cd "Collegato lavoro" che ha introdotto il CUG e ha modificato [l'art. 57 ""Pari opportunità" del dlgs n. 165 del 30-3-2001](#) (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche). Le Amministrazioni avevano l'obbligo di costituire il CUG entro 120 giorni dall'entrata in vigore della legge.

[La Direttiva Stato 4 marzo 2011](#) emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri "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» (G.U. n. 134 del 11 giugno 2011).

[Direttiva Stato n. 2 del 26 giugno 2019](#) emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri **“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”**

[La circolare n. 5 del 18 novembre 2010 Ministero del lavoro e delle politiche sociali](#) sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

[La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri -](#) Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

[Il Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81](#)

Da chi è composto il CUG ?

Il CUG ha composizione paritetica, e deve essere composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione ai sensi degli [art. 40 e 43 del d. lgs 165/2001](#) , e da un pari numero di rappresentanti dell’amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. Le Organizzazioni Sindacali che possono designare componenti sono quelle che in base ai dati ARAN abbiano nel comparto o nell’ Area una rappresentatività non inferiore al 5%, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto i CCNL nell’ultima tornata contrattuale .Il presidente è designato dall’Amministrazione, e deve essere una/un dipendente scelta/o tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione, deve possedere elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell’esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale. Il CUG deve assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.



Chi nomina il CUG ?

Il CUG è nominato con atto del Dirigente preposto al vertice dell'Amministrazione, in base a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e nel caso in cui al vertice vi siano più dirigenti la competenza è del Dirigente cui compete la gestione delle risorse umane.

Che competenze devono possedere i componenti?

I componenti del CUG devono possedere adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG, adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale, adeguate attitudini relazionali e motivazionali.

Quanto dura il mandato?

Le/i componenti durano in carica 4 anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Che funzioni ha il CUG ?

Il CUG assorbe e unifica in una logica di continuità tutte le funzioni che la legge , i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai "C.P.O" (Comitati per le pari opportunità) volti al contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali e ai "Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing", già previsti dai contratti nazionali di lavoro , volti alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e dalle molestie/violenza di carattere psicologico nei luoghi di lavoro. A titolo semplificativo il CUG ha:

Funzioni propositive in materia di predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo; temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa; analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere); diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento; azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo; azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni

di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'Amministrazione pubblica di appartenenza. Il CUG propone agli organismi competenti piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici.

Funzioni consultive su progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza; sui piani di formazione del personale; sull'orario di lavoro, le forme di flessibilità lavorativa e gli interventi di conciliazione; sui criteri di valutazione del personale; sui temi della contrattazione integrativa che rientrano nelle proprie competenze.

Funzioni di verifica sui 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 prevenzione del disagio lavorativo; sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing; sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione e negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

Con chi collabora il CUG?

Il CUG collabora oltre che con il vertice amministrativo dell' Ente di appartenenza con: [il/la Consigliere nazionale di parità](#) , anche attraverso il raccordo con ["l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata"](#) previsto dal Piano Italia 2020 "Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro" dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per le pari opportunità; il/la Consigliera di parità è pubblico ufficiale ai sensi dell'ar. 357 c.p. e ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni che possano integrare ipotesi di reato. Il CUG collabora anche con [l'UNAR Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali](#) e con gli OIV, Organismi indipendenti di valutazione che all'interno delle Amministrazioni hanno il compito di valutare la performance dei Dirigenti.

Quali sono gli obblighi del CUG ?

Il CUG entro **60 giorni** dalla sua costituzione deve adottare un **Regolamento** che disciplini le modalità di funzionamento (periodicità delle riunioni, validità delle stesse, verbali, rapporti sulle attività, diffusione delle informazioni , casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti, audizione di esperti etc.)

Il CUG entro **il 20 febbraio di ogni anno** deve redigere insieme con la Direzione del personale la relazione di sintesi indicata nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 2007, in precedenza di competenza dei Comitati Pari Opportunità.

Il CUG **entro il 30 marzo di ogni anno** deve redigere e trasmettere ai vertici politici ed amministrativi dell'Amministrazione di appartenenza una relazione dettagliata riferita all'anno precedente riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, e di contrasto ai fenomeni di mobbing, cioè alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi: dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs n. 81/2009; dalla relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Cosa deve fare l'Amministrazione?

L'Amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG ogniqualvolta debba adottare atti interni nelle materie di competenza del CUG, ad esempio in materia di congedi, formazione, flessibilità e orario di lavoro, progressioni di carriera ecc.; l'Amministrazione fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, mette a disposizione le risorse umane e strumentali idonee a garantire le finalità previste alla legge.

I componenti dei CUG hanno diritto a retribuzione aggiuntiva?

Dalla costituzione dei CUG non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Inoltre nel quadro di ristrettezze alle disponibilità finanziarie delle Amministrazioni, imposto dal d.l. 78/2010 si devono rispettare i vincoli sull'utilizzo del mezzo proprio. Relativamente al trattamento economico da applicare ai componenti del CUG designati da parte delle Organizzazioni Sindacali il Dipartimento Funzione pubblica, a parziale revisione di un precedente parere n. 10824 del 9 marzo 2012 , [con nota del 13 giugno 2012](#) ha chiarito che, al fine di assicurare a tutti i componenti una situazione di parità di trattamento, i componenti espressione delle Organizzazioni Sindacali non devono più adoperare permessi sindacali per partecipare alle attività del Comitato e qualora si spostino da una sede all'altra per la partecipazione alle riunioni possono chiedere , nei limiti della disciplina sulle trasferte, il rimborso sulle spese.

Cosa accade se la pubblica amministrazione non costituisce il CUG?

La mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi. Pertanto, se siete dipendenti pubblici e nella vostra Amministrazione il CUG non è stato ancora costituito o, pur essendo stato costituito, non si è ancora riunito potete inoltrare una segnalazione agli OIV ed ai competenti organi di controllo anche regionali o nazionali .

Come viene pubblicizzata l'attività del CUG?

Ciascuna Amministrazione realizza sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso