

## I TUOI DIRITTI

Ogni dipendente ha diritto a:



Un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo che possa garantire:



Benessere psico-fisico sul posto di lavoro



Parità di crescita professionale



Prevenzione e protezione da discriminazioni e molestie



Buone pratiche e conciliazione tra vita privata e lavorativa



## COME CONTATTARE IL CUG

Per informazioni o richieste:



Email: [comitatogaranzia@comune.riccione.rn.it](mailto:comitatogaranzia@comune.riccione.rn.it)



Sito web: <https://shorturl.at/Rp9T0>



**Ricorda:** Tutte le segnalazioni sono trattate con la massima riservatezza e nel rispetto della privacy.

COMUNE DI  
RICCIONE



## COMITATO UNICO DI GARANZIA



## CHE COS'È IL CUG

Il **Comitato Unico di Garanzia** per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organismo previsto dalla normativa nazionale che opera all'interno delle pubbliche amministrazioni ed opera in collaborazione con la Consigliera o Consigliere di parità.



## DA CHI È COMPOSTO

Il CUG del Comune di Riccione è composto secondo i criteri stabiliti dalla normativa nazionale:



da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;



da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.



## DURATA DEL MANDATO



**Periodo:** 4 anni



**Rinnovo:** possibile per un ulteriore mandato



**Gratuità:** le funzioni sono svolte a titolo gratuito

## COMPITI E ATTIVITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia ha compiti **propositivi**, **consultivi** e di **verifica**

### COMPITI PROPOSITIVI

- ✓ predisposizione di **piani di azioni positive**, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- ✓ 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;
- ✓ orario di lavoro, politiche di conciliazione casa / lavoro, formazione ecc.

Queste azioni sono volte alla realizzazione di una **parità sostanziale** e non solo formale tra le persone, e all'attuazione di politiche di genere anche **attraverso l'adozione di bilanci in ottica di genere**, con l'obiettivo di una più consapevole allocazione delle risorse ai fini della **contrattazione integrativa**.

**È di rilevanza fondamentale** lavorare in sinergia per intraprendere iniziative volte ad attuare **direttive comunitarie** per l'affermazione sul lavoro di pari dignità e azioni positive. Bisogna mettere in campo strumenti di analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. **bilancio di genere**).

**È molto importante che i CUG:**

🔄 **operino in rete e in sinergia** in quanto la diffusione delle esperienze consente di mutuare le cd. **buone prassi** e di usufruire delle sperimentazioni già effettuate;

🔄 **provvedano** allo scambio di conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici 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;

🔄 **propongano** progetti di intervento sulle criticità (eventuali monitoraggi successivi) 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.

### COMPITI CONSULTIVI

È di fondamentale importanza che i pareri vengano chiesti al CUG in via preventiva. Il CUG fornisce pareri su:

- ✓ progetti di **riorganizzazione** dell'amministrazione di appartenenza;
- ✓ piani di **formazione del personale**;
- ✓ orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- ✓ criteri di **valutazione del personale**;
- ✓ contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

**Il CUG non prende in carico i casi di discriminazione e / o mobbing** ma cerca di evitare e prevenire l'innescarsi di dinamiche relazionali perverse.

### COMPITI DI VERIFICA

La verifica non significa controllo dell'azione amministrativa. Non è questo il compito del CUG. I compiti di verifica sono necessari per **rimuovere** le criticità dell'ambiente lavorativo, per contrastare le eventuali violenze morali e psicologiche che i lavoratori subiscono, per prevenire ed evitare il fenomeno del mobbing.

La verifica riguarda:

- ✓ **risultati** delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- ✓ gli **esiti** delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Nel settore pubblico il **mobbing** viene definito come una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

 **È più facile spezzare un atomo che un pregiudizio** (Albert Einstein).