

Comitato Unico di Garanzia – CUG

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

La lotta contro le discriminazioni sul luogo di lavoro si può avvalere di uno strumento efficace e completo. Il Comitato unico di garanzia, infatti, lavorerà per prevenire e battere le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza, e, per la prima volta, all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende, il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza e che viene estesa all'accesso al lavoro.

Il C.U.G. è previsto dall'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e le "linee guida" per sulle sue modalità di funzionamento sono state adottate con direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità. La direttiva è disponibile in allegato, così come le risposte alle domande più frequenti (f.a.q.) redatte dal "Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei comitati unici di garanzia" attraverso il quale i [Dipartimenti Funzione pubblica](#) e [Pari opportunità](#) - in collaborazione con la [Consigliera nazionale di parità](#) - forniscono supporto alle amministrazioni nella prima fase di avvio dei Comitati.

Il C.U.G. del Comune di Viano è stato costituito per la prima volta in data 21 dicembre 2013. L'attuale composizione è la seguente:

Roberta Vitale	Presidente
Cristina Ghidoni	Membro nominato dal Comune
Cristina Moschetti	Membro nominato dal Comune
Giuseppa Parrinello	Membro nominato da CISL
Marzia Turrini	Membro nominato da CGIL
Gianfranco Musiari	Membro nominato dal SULPM

Il nuovo organismo assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing e rappresenterà un interlocutore unico, al quale i lavoratori potranno rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliano porvi rimedio. Il C.U.G.:

a) ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, come indicati nel paragrafo 3.2 della Direttiva in allegato;

b) entro 60 giorni dalla costituzione deve adottare un regolamento per le modalità di funzionamento del Comitato medesimo recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse, verbali, rapporto sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti, audizioni di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc.;

c) entro il 30 marzo di ogni anno redige una dettagliata relazione sulla situazione del personale nel Comune, da inviare alla Giunta comunale e ai Responsabili di Settore, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.