



Comitato Unico di Garanzia Prov.to Presidenziale. n.115/2024

Promoting and Supporting Gender Equality in Seaports

Piombino - Portoferraio - Rio Marina

Contenuto

- 1. Premessa**
- 2. Quadro Normativo**
- 3. Le Fonti Interne di Riferimento**
- 4. I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro**

- 5. Perché Nascono i CUG**
- 6. Cosa Sono i CUG**





Sezione 1

Premessa

Ruolo dei Comitati Unici di Garanzia



Sostituzione dei CUP

I Comitati Unici di Garanzia (CUG) hanno ampliato le aree di competenza, sostituendo i Comitati Unici per la Pari Opportunità.



Strumento di Prevenzione

I CUG sono strumenti di prevenzione e contrasto alle discriminazioni, connessi al benessere lavorativo e alle problematiche di genere.



Complessità del Processo Costitutivo

Il processo costitutivo dei CUG è complesso considerando l'ampiezza dei temi e la pluralità degli ambiti in cui devono realizzarsi.



Obiettivi Strategici

Assicurare Parità e Pari Opportunità

Gli obiettivi strategici dei CUG mirano a garantire parità e pari opportunità nell'ambito del lavoro, ampliando la tutela nei confronti di ulteriori fattori di rischio.

Sede Centrale

Sede Terminal Piazzale dei Marmi, n. 1, 57123 Livorno, Italia +39 0586 249411 cug@portaltotirreno.it

Uffici di Piombino

Piazzale Premuda 6/a 57025 Piombino, (LI) +39 0565 229210

Sezione 2

Quadro Normativo

Normative Comunitarie e Nazionali

01

Recepimento dei Principi Comunitari

L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro.

02

Principi Fondamentali

I principi fondamentali sottesi alla creazione dei CUG sono contenuti nelle direttive antidiscriminatorie.

Direttive Antidiscriminatorie



Direttiva n. 2000/43/CE

Attua il principio di parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.



Direttiva n. 2000/78/CE

Definisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.



Direttiva n. 2002/73/CE

Tratta la parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro e le condizioni di lavoro.

Sezione 3

Le Fonti Interne di Riferimento

DRIVERS OF DIVERSITY AND INCLUSION

Two out of three leaders cited diversity and inclusion as "important" or "very important" to business. – Deloitte



DIVERSITY WITHOUT INCLUSION IS NOT ENOUGH BECAUSE

DIVERSITY + INCLUSION = **BETTER BUSINESS OUTCOMES**

BENEFITS OF DIVERSITY AND INCLUSION

TO ORGANIZATIONS

- 2x likely to meet or exceed financial targets
- 3x likely to be high-performing
- 6x likely to be innovative and agile
- 8x likely to achieve better business outcomes

TO EMPLOYEES

4.6x likely to feel empowered to perform their best work

2.8x likely to say they are proud to work for their company

3.8x likely to say they are proud to work for their company

4.4x likely to say they are empowered to perform their best work

Employees who say they are able to be their authentic self at work

THE ROLE OF CORPORATE LEADERS IS CHANGING

78% of leaders believe DIVERSITY AND INCLUSION are a COMPETITIVE ADVANTAGE. – Deloitte

FOUR LEVERS THAT DRIVE INCLUSION

- Inclusive leaders
- Authenticity
- Networking and visibility
- Clear career paths

Find out everything you need to know about diversity and inclusion in the E3 – Workforce Diversity & Inclusion whitepaper.

DOWNLOAD NOW FOR FREE!

Normative Nazionali

D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 215

Attua la direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 216

Attua la direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Normative Aggiuntive



D.Lgs. 30 maggio 2005 n. 145

Attua la direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne.



D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 196

Attua la direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi.

Sezione 4

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contrattazione Collettiva

01

**CCNL Regioni e
Autonomie Locali
2000 art. 19**

02

**CCNL Enti Pubblici
non economici
1998/2001 art. 7;
2006/2009 art. 4**

03

**CCNL Ministeri
1998/2001 art. 7**



Regione Siciliana

Azienda Ospedaliera Universitaria

"Policlinico - Vittorio Emanuele"



Ministero dell'Interno, con proprio decreto in data 24 febbraio 2011, successive modifiche del maggio 2012, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.



CUG esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'amministrazione, dirigente e non dirigente. Ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

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.

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

Comitato Unico di Garanzia

Sede: 1° piano, padiglione 10, ex Clin. Ostetrica - Vittorio Emanuele

Mail: poliovetctoug@gmail.com

Numero telefonico: 095 / 7435340

Intervento Contrattuale

Intervento Legislativo

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 ha previsto l'istituzione obbligatoria del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Sezione 5

Perché Nascono i CUG

SOME CONCLUSIONS

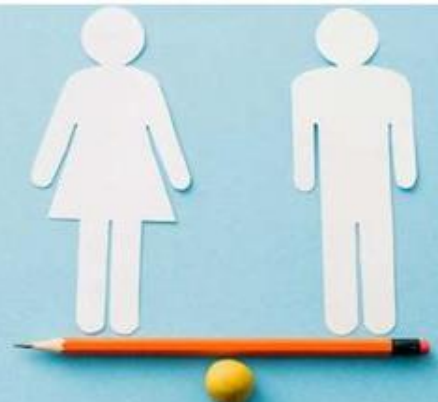
Quality enhancement will continue to include components of institutional effectiveness. Some discussions of quality enhancement actually assume institutional effectiveness as one requirement for achieving quality.

In adapting quality improvement from business to education, quality enhancement has become a hybrid between quality improvement and institutional effectiveness.

Necessità di Razionalizzazione

Eliminazione della Proliferazione

L'istituzione dei CUG mira a eliminare la proliferazione dei comitati, garantendo maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO Comitato Unico di Garanzia

Comitato Unico di Garanzia, in occasione della Giornata Internazionale della Donna, vi invita a riflettere sulle dinamiche di lavoro utilizzando la prospettiva del genere.

Piccole donne, crescono?

Differenze di genere nelle dinamiche di lavoro

Introduce
Eneide Manfredonia
Presidente del CUG - Università degli studi di Bergamo

Interviene
Michela Pilot
Rettrice Generale - Università degli studi di Bergamo

Interviene
Annalisa Cristini
Professoressa con delega al Welfare e allo sviluppo sostenibile - Università degli studi di Bergamo

Interviene
Chiara Ghisleri
Professoressa di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni - Università degli studi di Torino

Dialogo con
Giovanna Galizzi
CUG - Università degli studi di Bergamo

Modera l'incontro
Avvocata **Elena Bigotti**
Consigliera di Fiducia - Università degli studi di Bergamo

7 marzo 2024
14.30 - 16.30
Sala Galeotti
Via dei Caniana 2
Bergamo

Per informazioni: cug@unibg.it

Ruolo dei CUG

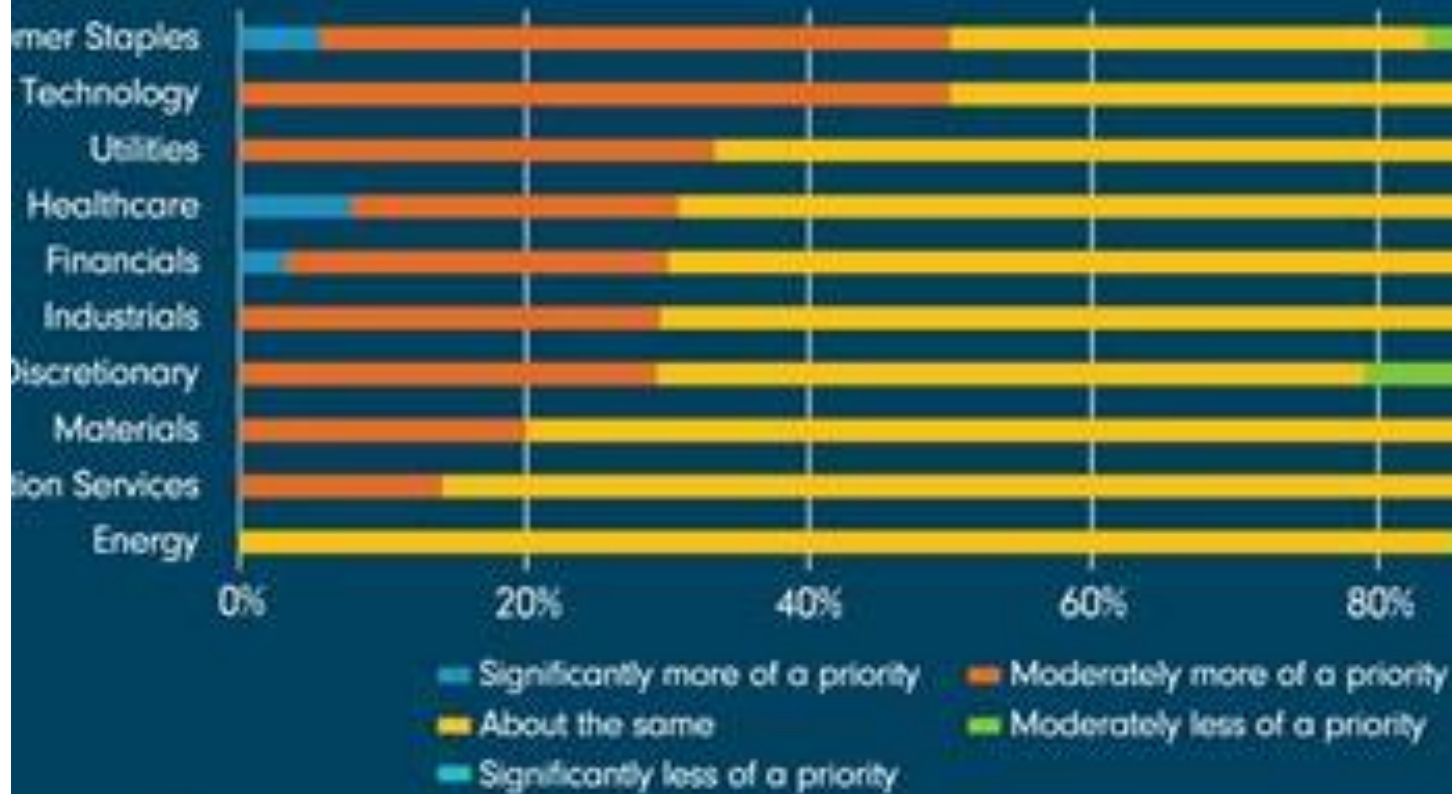
Ruolo del CUG

Il CUG si afferma come soggetto del tutto nuovo e con compiti molto più ampi, assicurando parità e pari opportunità di genere e contrastando le discriminazioni.

Sezione 6

Cosa Sono i CUG

Employee welfare still a priority for companies



How much do you expect your companies to prioritise employee welfare and mental health over the next 12 months?
International Analyst Survey, Jan 2023

Funzioni del CUG

Conciliazione del Miglioramento

Il CUG si impegna a conciliare il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni lavorative con il miglioramento dell'ambiente lavorativo.



Competenze del CUG

Competenze Generali

Il CUG è investito di una competenza in ambiti diversi ed eterogenei, promuovendo azioni positive e sensibilizzando sulle discriminazioni.



Collaborazioni del CUG

Collaborazioni Estese

Il CUG collabora con diverse entità per affrontare le discriminazioni e promuovere un ambiente di lavoro sano e sicuro.

Grazie

Antonella Querci Presidente CUG AdSP MTS - contatti cug@portialtotirreno.it