

Direzione Generale per
l'Organizzazione, gli Affari
Generali, l'Innovazione,
il Bilancio ed il Personale

Direttore Generale:
Mario Guarany

Via del Collegio Romano, 27
00186 Roma



Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere
di chi lavora e contro
le discriminazioni

Presidente:
Maria Concetta Cassata

Via del Collegio Romano, 27
00186 Roma
cug@beniculturali.it
www.cug.beniculturali.it

Il Comitato Unico di Garanzia nel MiBAC (CUG) Un'opportunità da non perdere

Maria Concetta Cassata

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183 - cd. Collegato al lavoro - modificando l'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001, ha previsto la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità, nati alla fine degli anni '80 con la contrattazione collettiva e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing previsti dalla contrattazione 2002-2005.

Le modalità di funzionamento sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità.

Il Comitato Unico di Garanzia, in una logica di continuità ed assorbendo le funzioni dei due Comitati pari opportunità e mobbing, si presenta come organismo nuovo con compiti e funzioni molto più ampi che segnano il passaggio dalla garanzia delle pari opportunità solo di genere alla più ampia garanzia del "benessere della persona nei luoghi di lavoro" e dell' "assenza di qualunque forma di discriminazione", diretta ed indiretta, dovuta oltre che al genere anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale (art. 21, comma 4, legge 183/2010).

La novella, si inserisce nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, fra i quali il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (C.D. Brunetta) finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, ove per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità diviene un fattore rilevante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

A differenza del passato le pari opportunità oggi sono principi generali di riferimento di tutta l'azione amministrativa (D.lgs. 165/2001 e 150/2009).

Il CUG, infatti, ha fra i suoi **obiettivi** quello di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, nonché razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione, tenendo conto delle novità introdotte dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e delle indicazioni derivanti dal Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal Decreto legislativo 3 agosto 2009 n. 106.

Il nuovo sistema disegnato dall'art. 21 della legge 183/2010 e dalle linee guida, al quale va riconosciuto un intento innovativo e di rafforza-

mento, tuttavia colma solo in parte le criticità emerse negli anni e che hanno di fatto ridotto i CPO ad “organismi senza potere”: moltiplicazione di organismi, frammentarietà delle competenze, scarsità di budget, nomina dei componenti, mancanza di strutture di supporto.

Tutto ciò, come vedremo, il nuovo sistema colma solo in parte poiché fatto salvo l’obbligo della loro costituzione presso le PPAA., sanzionato con responsabilità dirigenziale, dal punto di vista degli strumenti operativi e delle risorse (*“senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”*), ci si rimette, ancora una volta, alla “sensibilità delle Amministrazioni” senza introdurre i necessari meccanismi obbligatori e/o vincolanti idonei a garantire “potere” ed “efficacia” all’azione del nuovo organismo.

Dopo alcuni mesi dall’emanazione delle linee guida il MiBAC si è attivato per la costituzione del CUG con la nomina dei Componenti avvenuta con Decreto Direttoriale del 13 settembre 2011, integrato e modificato dai Decreti Direttoriali 04/10/2011, 11/10/2011 e 16/05/2013.

Il CUG si è insediato il 16 novembre 2011 e dalla sua costituzione ad oggi si è riunito periodicamente ogni due mesi, e tutte quelle volte che è stato interessato dall’Amministrazione.

Ha istituito un gruppo di lavoro per l’elaborazione del Regolamento interno, regolamento che è stato approvato nella riunione del 15 dicembre 2011. Il CUG si è dato una organizzazione per Gruppi di lavoro, più snella ed efficiente, per dare concretezza ed efficacia alla propria azione.

I gruppi costituiti si occupano delle seguenti materie:

- elaborazione del regolamento interno
- sito web, comunicazione e documentazione
- formazione e cultura organizzativa
- salute, sicurezza sul lavoro, stress correlato e disabilità attraverso proposte sperimentali
- organizzazione del lavoro con attenzione alla qualità dei servizi e al benessere organizzativo anche attraverso proposte sperimentali
- sistema di valutazione del personale e pari opportunità
- studio monitoraggio e contrasto del fenomeno del mobbing

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell’amministrazione.

I Componenti devono essere dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine nelle materie di competenza del CUG.

Ma cosa può fare il CUG? Quali sono i suoi compiti e funzioni e quali strumenti potrà adoperare per rendere incisiva la sua azione?

Le riflessioni che seguono intendono dare una risposta a queste due domande da un punto di vista concreto e non teorico.

In merito a **COMPITI E FUNZIONI** le linee guida indicano, a titolo esemplificativo, un'ampia serie di compiti del CUG distinguendo tra **"propositivi"**, **"consultivi"** e di **"verifica"**.

Il CUG può e deve proporre, esprimere pareri e verificare i risultati.

Le linee guida al punto 3.2 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, danno un ampio elenco di compiti propositivi, consultivi e di verifica che si inseriscono in modo trasversale sulla vita lavorativa, tra le quali sono contemplate a titolo esemplificativo:

Compiti propositivi

La predisposizione di piani di azioni positive, la promozione di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, temi che rientrano nella contrattazione integrativa (orario di lavoro, politiche di conciliazione, formazione ecc.), iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie, analisi a programmazione di genere attraverso l'adozione di "bilanci di genere", diffusione delle conoscenze ed esperienze.

Per queste attività i CUG potranno avvalersi delle esperienze già fatte, anche dai sostituiti Comitati, andando a consultare le buone prassi di altre amministrazioni pubblicate sul sito della Consigliera nazionale di parità-Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata; sul sito del Dipartimento della funzione pubblica; sul sito dell'UNAR (Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali).

Le linee guida prevedono che ogni ulteriore informazione in ordine alla trasmissione delle "nuove prassi" sarà pubblicata sui siti internet del/la Consigliere/a nazionale di parità - Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità.

Alcune azioni positive che possono essere proposte o consigliate all'Amministrazione anche come misure di contrasto alle discriminazioni, dirette ed indirette, relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro possono essere: progetti di telelavoro flessibile e temporaneo per dipendenti che abbiano problemi di cura familiare o disabilità.

Asili nido aziendali, convenzioni ma anche strumenti di conciliazione come ludoteche o spazi interni per sopperire ai periodi di scopertura scolastica o per l'orario pomeridiano quando la scuola non effettua rientri. Convenzioni esterne per servizi di cura ed assistenza agli anziani.

Orario di lavoro flessibile. Anche dati delle competenze del personale in modo da evidenziare le posizioni rivestite dal personale, in particolare delle donne, dei disabili e dei soggetti di diverso orientamento sessuale, o diversa razza o origine etnica o lingua spesso discriminati nei percorsi di carriera, e per evidenziare meriti e competenze in previsione dell'assegnazione di incarichi anche dirigenziali.

Attività di sensibilizzazione e interventi di carattere culturale diretti soprattutto a creare un clima di benessere in direzione di prevenzione a discriminazioni per orientamento sessuale, razza, religione; attività che potranno essere poste in essere in collaborazione con l'UNAR, con INAIL ed altri enti specializzati.

Le azioni possono essere moltissime, per questa ragione il gruppo di lavoro che ha trattato questa materia ha fatto delle scelte per la verità un po' sofferte che hanno appassionato i Componenti in una disamina molto animata ma proficua, ed ha elaborato un piano di azioni positive che è stato fatto proprio dall'Amministrazione con circolare n. 362 del 12.10.2012.

Il CUG propone, altresì, **azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo.**

In questo campo si potranno proporre azioni positive, indagini di clima, codici etici e di condotta idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche: es. l'adozione di uno sportello di ascolto, avvio di circoli d'ascolto, indagini di clima che, avvalendosi di questionari anonimi, facciano emergere il disagio dei lavoratori in un determinato settore.

Al fine di favorire il benessere lavorativo è importante il campo della salute e sicurezza sul lavoro, in questo sarà necessaria una stretta collaborazione tra CUG e Amministrazione, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e il medico competente per l'individuazione dei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale, psichica o fisica.

Compiti consultivi

Il CUG *formula 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.*

Le linee guida dispongono letteralmente, al punto 3.2, dopo aver affermato che " *I CUG operano in stretto raccordo con il vertice amministrativo*" che " *l'amministrazione è invitata a consultare il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità ed orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.).*

È auspicabile che le modalità siano determinate dal vertice dell'Amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari, direttive):"

È questo un punto di fondamentale importanza, sul quale sarà necessario intervenire poiché "inviti a consultare" e "auspici di collaborazione", non si trasformino in meccanismi che svuotano e rendano poco efficace l'azione del CUG.

Il CUG si dovrà fare parte attiva e richiedere l'emanazione di dette circolari o direttive che predeterminano le modalità di consultazione, è sarà dovere del vertice dell'Amministrazione pubblica adottarle come datore di lavoro "esemplare".

Su questo punto e su altri si gioca l'effettività e l'incisività dell'esercizio dell'azione dei CUG.

Compiti di verifica

Compiti nuovi, particolarmente importanti, prima non attribuiti ai sostituiti Comitati.

Premesso che **verifica** non significa controllo perché non è questo il compito del CUG. I compiti di verifica sono strumenti utilissimi per rimuovere le criticità dell'ambiente lavorativo, e monitorare, come riportato nelle stesse linee guida *"sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità; esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo prevenzione del disagio lavorativo; esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing; assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro"*

Su questo punto particolarmente importante può rivelarsi la collaborazione con gli Organismi indipendenti di Valutazione (OIV) di cui all'art. 14 D. lgs. 150/2009 (c.d. decreto Brunetta).

Considerato il ruolo degli OIV preposti alla "verifica dei risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità" che incideranno sulla valutazione delle performance dei Dirigenti e quindi anche sulla loro retribuzione di risultati, la collaborazione CUG-OIV diventa il principale strumento per richiamare i Dirigenti alle loro responsabilità e per rafforzare, come si afferma nelle linee guida, "attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance"

L'OIV, inoltre, ai sensi del citato art. 14, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo pertanto si dovrà creare un raccordo tra CUG e

OIV per la realizzazione delle indagini sul benessere dei lavoratori, in tal senso a settembre scorso è stato richiesto e dato un parere in merito al questionario dei modelli per la realizzazione delle indagini sul personale dipendente formulato dalla Civit.

In merito agli **STRUMENTI**, il nuovo art 57, D. lgs. 165/2001, come novellato, si limita a prevedere al punto d) che le pubbliche amministrazioni "possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di Garanzia...":

La norma deve essere integrata con le direttive delle linee guida che, da un lato, assicurano che il CUG *"esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti"* (punto 3.2), e dunque si pone un sistema di relazioni interne con l'amministrazione; dall'altro prevedono un sistema di relazioni e collaborazioni esterne che costituiscono un punto di forza per garantire efficacia ed incisività all'azione dei CUG (punto 4-5-6 delle linee guida).

Riguardo alle relazioni interne e per rendere possibile ed effettiva l'attività dei CUG, le linee guida, premesso che il CUG opera in "stretto raccordo" con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza con compiti propositivi, consultivi e di verifica, prevedono che le amministrazioni creino al loro interno un'organizzazione funzionale all'operato dei Comitati: forniscono ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività; realizzano sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso. Già dalla fine del 2011 con la fattiva operatività del Gruppo di lavoro e con l'apporto di funzionari del Ced del MiBAC e dell'ICCU, è stato istituito il sito web.

La prima azione positiva che è stata posta in essere da parte del CUG per il suo funzionamento e per l'efficacia della sua azione è stata quella di promuovere e realizzare insieme all'Amministrazione una collaborazione all'interno dell'amministrazione.

Il CUG, inoltre, redige entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita, all'anno precedente, nelle materie di sua competenze tendo conto anche delle indicazioni fornite dall'amministrazione ai sensi del D. lgs. 81/2009 e la relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva, sopra citata, 23 maggio 2007.

Per quanto concerne le relazioni esterne, il CUG, nella fase di inizio ma anche in prosieguo, presta particolare attenzione all'attivazione dei rapporti esterni istituzionalizzati dalla legge e dalle linee guida con gli OIV, la Consigliera di Parità, l'UNAR, e gli altri CUG.

In particolare è stata realizzata il 17 aprile 2012, nell'ambito della Settimana della Cultura una "Tavola Rotonda" e l'11 dicembre 2012 nell'ambito delle giornate di formazione della DGOAGIP, una "Giornata di Studio", con la presenza di Esperti qualificati, e di Presidenti di CUG di altre amministrazioni, con i quali si è avviata una proficua sinergia.

Il CUG ha avviato, come innanzi detto, una proficua collaborazione con l' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV), infatti ci sono stati incontri con la presenza del Direttore dell'OIV pro tempore Dott.ssa Anna Maria Buzzi che ha partecipato anche alla Tavola Rotonda del 17 aprile 2012.

Il Comitato Unico di Garanzia del MiBAC oggi rappresenta un'opportunità, non perdiamola.