

Il comitato unico di garanzia: istituzione funzione e compiti in materia di pari opportunità (seconda parte)

di **Katia Elisabetta Provenzano** [*]

Premessa. 1. Le 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. 2. Chiarimenti operativi. 3. Il CUG Lavoro. 4. Conclusioni

(La prima parte è stata pubblicata su [LAVORO@CONFRONTO n. 8](#))

3. Il Cug Lavoro

Per ciò che interessa il MLPS, il **CUG Lavoro** è stato istituito il 2 agosto 2011 e si è insediato in data 24 ottobre 2011^[1] ed ha sede a Roma. I rappresentanti dell'Amministrazione in seno al CUG sono stati individuati tramite una procedura di interpello tenendo conto della opportunità di favorire la rappresentanza di tutto il personale (dirigente e non) nonché la provenienza dalle diverse aree geografiche e funzionali^[2]. I componenti sono stati valutati attraverso l'esame dei *curricula* evidenziando i requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e il possesso di adeguate conoscenze delle materie del CUG; nonché di adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e del *mobbing*, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale. Anche in tal caso per adeguate attitudini erano da intendersi le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali^[3]. Al termine dei lavori sono state individuate otto organizzazioni sindacali legittimate a designare i propri rappresentanti, titolari e supplenti, in seno al CUG Lavoro e da parte della Amministrazione sono stati nominanti gli altri otto rappresentanti, titolari e supplenti, oltre al Presidente^[4].

Diversi gli obiettivi del CUG Lavoro. Tra quelli a medio termine si segnala la volontà di avviare azioni di promozione e sensibilizzazione del CUG all'interno della Amministrazione, sia presso i responsabili degli Uffici che presso il personale e, contestualmente dedicare attenzione al dialogo ed al confronto istituzionale con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), la Consigliera Nazionale di Parità e i CUG di altre amministrazioni. Si richiama, altresì, l'impegno a predisporre proposte e iniziative innovative sul tema delle pari opportunità e del benessere organizzativo dei lavoratori nell'ambito del Piano Triennale delle azioni positive. Più nel dettaglio, dell'attività e partecipazione del CUG Lavoro al tavolo del Piano Triennale per le Azioni Positive si ha testimonianza in diversi atti del Ministero.



In merito giova premettere come l'Amministrazione, in adesione a quanto richiesto dalla normativa diretta a dare attuazione ai principi in materia di pari opportunità, abbia rafforzato il proprio impegno a favore della valorizzazione della cultura delle pari opportunità^[5].

Così ragionando, si è istituito nell'anno 2012 un gruppo di lavoro presso il Segretariato Generale al fine di rafforzare le sinergie tra i centri di responsabilità amministrativa, la Consigliera Nazionale di Parità, il CUG Lavoro e avente il compito di elaborare specifiche linee guida utili alla definizione del Piano Triennale delle Azioni Positive, nonché tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomo e donna^[6].



I lavori, presieduti dalla Consigliera Nazionale di Parità, erano altresì volti a facilitare la ricognizione delle azioni positive, con rilevanza interna e esterna, già predisposte o programmate dalla Amministrazione, nonché ad agevolare l'avvio della mappatura delle *best practices* realizzate in particolare sul versante interno. Più precisamente, tra le buone prassi si annoverano quelle rivolte a diffondere, attraverso specifiche iniziative formative, la cultura della diversità di genere e delle parità uomo donna in ambito lavorativo, nonché quelle rivolte ad attuare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, attraverso una modulazione flessibile dell'orario di lavoro all'interno delle strutture amministrative^[7]. Ancora sul versante interno si ricorda l'attività dell'Amministrazione rivolta a mappare i servizi erogati dagli uffici dell'Amministrazione e a individuare i relativi *standard* di qualità.



Anche nella predisposizione del secondo Piano Triennale delle azioni positive nel 2013 (azioni positive per il triennio 2014-2016) l'Amministrazione ha tenuto conto nei lavori preparatori del parere del CUG. Al fine di attuare il piano infatti sono state programmate riunioni con i referenti in materia di pari opportunità, la consigliera nazionale di parità e il presidente del CUG^[8].

Inoltre, si ricorda che nel 2012 le attività svolte dal CUG Lavoro sono state classificate rispettivamente tra attività propositive, consultive e attività di consulenza individuale, a quanto consta non pare vi sia stata attività di verifica^[9].

4. Conclusioni

Infine giova richiamare alcuni **dati statistici** sulla costituzione e attività dei CUG nelle varie amministrazioni pubbliche^[10]. Nel dettaglio, emerge come a fine 2012, 60 Amministrazioni sulle 104 totali che hanno partecipato alla rilevazione hanno costituito il CUG e 19 si sono costituite nel 2012. In particolare, nei casi in esame il CUG risulta costituito nel 100% delle agenzie e degli enti di previdenza, nell'89% delle amministrazioni centrali, nell'88,9% degli enti pubblici non economici, nell'80% degli istituti o enti di ricerca, nel 66,7% degli enti di previdenza e nel 34,6% delle università.



Il numero medio di persone che compongono i CUG è il seguente: più della metà è composto da un numero compreso tra 11 e 31 persone. L'altra metà circa è così ripartita: il 24% è composto da un numero compreso tra 31 e 43 persone, il 7% ha più di 43 persone, mentre 11% ha meno di 7 persone. Uno dei tratti caratterizzanti il CUG è il rispetto, nella composizione, dell'equilibrio di genere ma dai dati emerge come tale prescrizione non sia osservata in quanto tra tutti i destinatari il 66,8% dei componenti è donna mentre solo il 33,2% è uomo.

Circa l'attività svolta dai CUG nell'ambito dello studio in parola è stato poi chiesto di indicare quale sia stato tra le tre tipologie di compiti quello che abbia prevalso ed è emerso che quasi tutti i CUG si sono concentrati prevalentemente su attività di tipo propositivo, ad

eccezione di quelli degli enti pubblici non economici che dimostrano di essere riusciti a svolgere in modo più equilibrato le tre attività.

Altro elemento che caratterizza qualitativamente l'operatività dei CUG è la capacità di intrattenere rapporti con altri organismi quali: l'Unar, la Consigliera Nazionale e territoriale di parità, l'OIV, il Responsabile del Servizio Prevenzione sicurezza e/o il Medico competente. Infatti anche nel rapporto è emerso quanto sia importante avere rapporti con questi

organismi al fine dello scambio di informazioni per la valutazione del personale in ottica di genere per individuare tutti quei fattori e rischi che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica. In generale, è emerso come i CUG hanno privilegiato i rapporti con gli OIV e la Consiglieria di parità (nazionale, regionale, provinciale).

Da quanto sin qui emerso è evidente il ruolo in divenire del CUG nelle amministrazioni pubbliche.

Si tratta di un organismo relativamente giovane il cui compito non è quello di prendere in carico i singoli casi discriminatori, ma quello di affermarsi come indicatore, per l'amministrazione di appartenenza, delle eccellenze e delle criticità nella lotta contro le discriminazioni sul luogo di lavoro. ■

Note

[1] In questi termini si rinvia a MLPS Segretariato Generale atto del 2 agosto 2011 e alla procedura di interpello pubblicata sul sito intranet del MLPS in data 11 aprile 2011.

[2] Si rinvia a MLPS Segretariato Generale: "Procedura di interpello per l'individuazione dei rappresentanti dell'Amministrazione in seno al CUG" del 18.05.2011

[3] In questi termini si rinvia ancora a Segretariato Generale 2 agosto 2011 cit.

[4] Si segnala la pubblicazione in data 26.02.2015, sul sito intranet locale e sul sito internet istituzionale del MLPS, di una procedura selettiva mediante interpello per l'acquisizione delle candidature volte al conferimento dell'incarico di Presidente del CUG. La procedura si è resa necessaria a seguito delle dimissioni del precedente Presidente in carica. Il presidente del CUG è stato designato con decreto del 24.03.2015. Contestualmente, stante l'approssimarsi della scadenza degli incarichi conferiti con decreto del Segretario Generale del 2.08.2011, è in fase di rinnovo la composizione dei rappresentanti dell'Amministrazione.

[5] In tale ambito si richiama, oltre ai principi sanciti nella Carta Costituzionale, nei trattati internazionali e nei trattati istitutivi dell'Unione Europea. Nella normativa nazionale, a titolo non esaustivo si rimanda, oltre alla già citata L. 183 del 2010, alla L. 125 del 1991, al D.Lgs. 198 del 2006 (con cui, tra l'altro, si è imposto a ciascuna PA l'obbligo di adottare un Piano Triennale di Azioni Positive), al D.lgs. 81 del 2008 (art. 28 co.1) e al D.Lgs. 150 del 2009.

[6] Cfr. art. 48 DLgs. 198 del 2006 ai sensi del quale le Amministrazioni dello Stato... "predispongono piani di azioni positive"; inoltre quello del 2012-2014 rappresenta il primo piano triennale ex art. 48 cit. adottato dal MLPS. Il piano si compone di 6 obiettivi individuati quali azioni positive da realizzare nell'ambito del MLPS. In particolare si rinvia alla azione positiva 2.

[7] Per una lettura completa delle buone prassi individuate dal MLPS si rinvia a *Relazione performance* alla pagina intranet del MPLS. Ed in particolare si rinvia a pag. 5, 50 e 51 del documento. Il richiamo al Piano della *performance* si giustifica in quanto esso si raccorda, nei possibili ambiti di intervento con il PTAP.

[8] In questi termini *Relazione piano delle performance*, anno 2012, pag. 69. Merita poi ricordare che in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, nell'ambito delle politiche per il personale, si è tenuto nel 2013 un corso avente ad oggetto "Pari opportunità e cambiamento nella PA" destinato al personale delle aree funzionali individuato come formatore secondo il metodo della formazione a cascata. Al corso, articolato in 6 edizioni, hanno partecipato 151 unità su 155 convocate.

[9] Dati rilevati da sito intranet del MLPS "rilevazione creata il 1.02.2013 relativa all'anno 2012".

[10] Dati pubblicati in [Rapporto di sintesi sulla attuazione della Direttiva 23 maggio 2007](#) per l'anno 2012 redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel 2013. Si rileva come la mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporti responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi (art. 57 co. 05, D.Lgs. 165 cit.).



[*] *Avvocato e Dottore di ricerca in diritto del lavoro e previdenza sociale presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, è funzionario ispettivo presso la Direzione Territoriale del lavoro di Torino ove si occupa di attività istruttoria ricorsi al Comitato Regionale per i Rapporti di Lavoro. Vincitrice 2009 del "Premio Massimo D'Antona". Ogni considerazione è frutto esclusivo del proprio libero pensiero e non impegna in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.*