

I NUOVI COMITATI UNICI DI GARANZIA A TUTELA DEI DIRITTI



MODALITA' DI COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DEI CUG

Cons. Monica Velletti

Magistrato

Capo dell'Ufficio Legislativo del
Ministero per le pari opportunità



CONSIGLIERA DI PARITÀ



DONNE al LAVORO

PREMESSA:

- Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, **sia in termini di produttività che di affezione al lavoro**
- Perseguire **la parità tra i generi nella pubblica amministrazione** significa agire contemporaneamente su diversi fronti, quali: **l'innovazione dei modelli organizzativi, il rinnovamento della classe dirigente, l'uguaglianza delle opportunità, il riconoscimento del merito, le capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno**
- Nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica in tema di pari opportunità e di mobbing si inseriscono:
 - **il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, 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
 - **l'art 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato lavoro")** che interviene in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche

PREMESSA:

In particolare, **legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato lavoro”)** prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano *“al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la funzione pubblica, il **“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”*(art. 57, comma 1).

➤ **Con i CUG si intendono raggiungere più obiettivi:**

- Assicurare, nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di violenza morale psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all’età..
- Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico
- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l’organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici

LINEE GUIDA PER IL FUNZIONAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA: FINALITA' E DESTINATARI

La direttiva, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi del comma 4 dell'art. 57 del d.lgs 165/2001, detta **Linee guida per il funzionamento dei comitati unici di garanzia**, che nelle amministrazioni pubbliche, di cui all'art 1, comma 2, del d.lgs.165/2001, **sono obbligate a costituire i CUG sostituendo con tale organismo: i CPO** volti al contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali e i **Comitati antimobbing** volti alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e alla sfera della molestia/violenza di carattere psicologico.

LINEE GUIDA PER IL FUNZIONAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA: FINALITA' E DESTINATARI

Per amministrazioni pubbliche si intendono:

- **le amministrazioni dello Stato** (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative);
- **le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;**
- **le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni;**
- **le istituzioni universitarie;**
- **gli Istituti autonomi case popolari;**
- **le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;**
- **gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali;**
- **le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;**
- **l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);**
- **le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;**
- **il CONI** (fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto).

LINEE GUIDA PER IL FUNZIONAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA: FINALITA' E DESTINATARI

➤ **Possono conformarsi alle linee guida, con gli opportuni adattamenti:**

- **Le amministrazioni in cui operi personale in regime di diritto pubblico**, ai sensi dell'articolo 3 del d.lgs. 165/2001 (magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e le Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia)
- **Le regioni e gli enti locali** nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta
- **Le Università**, nell'ambito dell'autonomia e delle specificità loro riconosciute, che disciplineranno negli Statuti le modalità di costituzione e di funzionamento dei CUG

COMITATI UNICI DI GARANZIA: COSTITUZIONE, DURATA DEL MANDATO E CRITERI DI COMPOSIZIONE

- **COSTITUZIONE:** Il CUG si intende costituito ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.
- **Termine di costituzione dei CUG (FAQ):** Il termine indicato dalla legge 183/2010 è spirato il 22 marzo 2011 e non è stato prorogato da norme di rango primario. **Ai fini dell'esonero da responsabilità del dirigente non è, tuttavia, sufficiente un semplice atto amministrativo di recepimento della direttiva ma un concreto avvio della procedura (ad esempio la pubblicazione dell'interpello).**
- **DURATA DEL MANDATO:** I/le Componenti rimangono in carica 4 ANNI e gli incarichi possono essere rinnovati 1 SOLA VOLTA.
- **COMPOSIZIONE: deve essere PARITETICA** assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi (pariteticità di genere che può essere raggiunta considerando anche i componenti **supplenti**) e deve essere formato **da un determinato numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli art 40 e 43 del d. lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione.**

COMITATI UNICI DI GARANZIA: COSTITUZIONE, DURATA DEL MANDATO E CRITERI DI COMPOSIZIONE

- Per **“organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione”** si intendono solo le org. che hanno sottoscritto nel 2008/2009 (ultima tornata contrattuale utile) i CCNL, oppure anche quelle che durante le ultime elezioni della rsu abbiano ricevuto dei voti? (FAQ): Considerato che sono ammesse alla CCNL le org. sindacali che abbiano nel comparto o nell'Area una rappresentatività non inferiore al 5% (l'art 43 del d. lgs 165/200) e che è l'ARAN che provvede ad individuare le OOSS maggiormente rappresentative: **le OOSS chiamate a designare i propri rappresentanti all'interno del CUG saranno solo quelle rappresentative nell'ambito dell'amministrazione di pertinenza tra quelle individuate dall'ARAN come rappresentative, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto i CCNL.**
- **Se le organizzazioni sindacali non hanno rispettato la Pariteticità di genere, come si deve comportare l'amministrazione? (FAQ):** L' amministrazione risponde soltanto del proprio operato e non si fa carico necessariamente del mancato rispetto del **criterio di parità di genere da parte dei sindacati.** Suo onere è assicurare la parità di genere almeno con riferimento ai componenti dalla stessa designati.

COMITATI UNICI DI GARANZIA: COSTITUZIONE, DURATA DEL MANDATO E CRITERI DI COMPOSIZIONE

- **COSTITUZIONE DEI CUG NELLE AMMINISTRAZIONI IN CUI COESISTA PERSONALE IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO DI CUI ALL'ART 3, D. LGS. 165/2001 E PERSONALE CONTRATTUALIZZATO:** i CUG dovranno essere costituiti con riferimento al personale contrattualizzato, è auspicabile che al suo interno siano rappresentate entrambe le componenti (punto 3.1.1 delle Linee guida).
- **Quanto alla componente non contrattualizzata sono possibili due opzioni** anche se la seconda è quella che appare, decisamente, più aderente alla volontà normativa di potenziamento delle risorse (FAQ):
 - a) la creazione di due organismi** (un CUG costituito ai sensi del nuovo art. 57 d. lgs. n.165/2001 composto dal personale contrattualizzato, e un diverso organismo composto da personale non contrattualizzato);
 - b) la creazione di un CUG unico con personale contrattualizzato e non.**
- **Per fare un esempio concreto, ogni amministrazione potrà modulare le regole di costituzione e funzionamento di ogni singolo CUG, in funzione della specifica composizione del personale (FAQ):** ad es., dato il numero dei componenti designati dalle organizzazioni sindacali ai sensi degli art 40 e 43 del d.lgs 165/2001, si potrà prevedere che i componenti nominati dall'amministrazione siano scelti, in parte tra il personale contrattualizzato ed in parte tra il personale non contrattualizzato.

FAQ: I CUG DEGLI ENTI LOCALI

- 4. Il CPO degli enti locali era nominato dalla giunta tramite una procedura di interpello tra tutti i dipendenti; l'atto istitutivo e non di nomina deve essere conseguentemente del Consiglio comunale e della giunta o una determinazione del Dirigente del Personale? (FAQ):** Le linee guida prevedono al n. 1 che le regioni e gli enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della legge n. 183/2001 nel rispetto dei principi dettati dalle presenti Linee guida". **Pertanto emerge che la nomina dei componenti a cura dell'amministrazione nella persona del dirigente di vertice e non della nomina da parte dell'organo politico.**
- 5. La durata dei CUG degli enti locali (FAQ)** è autonomamente determinata da parte delle autonomie locali anche se l'indicazione fornita dalle linee guida (4 anni rinnovabili una sola volta) rappresenta un periodo consono all'espletamento delle funzioni del Comitato. **Non si ritiene invece che la durata possa o debba essere ancorata alla permanenza in carica dell'organo politico, ma neppure alla durata del mandato dirigenziale.**
- 6. Nel caso degli Enti locali, le org. Sindacali da interpellare coincidono con le organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL? (Rappresentanza sindacale):** le OOSS chiamate a designare i propri rappresentanti all'interno del CUG quelle **individuate dall'ARAN** come rappresentative **nell'ambito dell'amministrazione di pertinenza**, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto i CCNL.

FAQ: CONSIGLI GIUDIZIARI e UNIVERSITA'

- **CUG e Consigli giudiziari:** Le Innovazioni introdotte dall'art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 valgono anche per i CPO presso i Consigli giudiziari? Sebbene siano esclusi dalla sfera di applicazione dell'art. 21 della legge 183/10, è auspicabile che anche queste amministrazioni si conformino alle linee guida o quanto meno -nel caso in cui nei Consigli Giudiziari, non siano presenti Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing- che i Comitati pari opportunità amplino le proprie competenze, in modo da allinearsi, per quanto possibile, alla ratio della norma citata, modificando altresì la loro denominazione per renderla omogenea a quella dei comitati operanti nelle diverse amministrazioni.
- **UNIVERSITÀ**
- **Il termine di costituzione previsto dall'art 21 della legge 183/2010 è perentorio?** Considerando che le Università - nell'ambito dell'autonomia e delle specificità loro riconosciute- disciplinano nei rispettivi Statuti le modalità di costituzione dei CUG (punto 3.1.1 Linee guida) e che questi dovranno essere elaborati entro il 29 luglio 2011, così come previsto dalla legge 240/2010 (c.d. Legge Gelmini); **si ritiene che i CUG Universitari potranno essere costituiti solo dopo l'adozione dei nuovi statuti da parte degli atenei.**

FAQ: UNIVERSITA'

➤ UNIVERSITÀ

- **Modalità di costituzione:** Fermo l'obbligo di costituzione dei nuovi CUG anche nelle istituzioni universitarie con personale contrattualizzato, quanto alla componente non contrattualizzata sono possibili due opzioni:
- **la creazione di due organismi:** un CUG costituito ai sensi del nuovo art. 57 d. lgv. N.165/2001, ed un diverso organismo del quale faccia parte il personale non contrattualizzato
 - **la creazione di un CUG unico composto da** personale contrattualizzato sia quello non contrattualizzato. Questa opzione è quella che appare, decisamente, più aderente alla volontà normativa di ottimizzazione e potenziamento delle risorse, ed è quella che sembra garantire maggiore efficacia ed incisività nell'azione dei nuovi comitati.
- **Autonomia statutaria:** Le università modulano le regole di costituzione e funzionamento di ogni singolo CUG: **si potrà prevedere che il Presidente, designato dall'Amministrazione, appartenga all'una o all'altra categoria, disciplinare le modalità di designazione dei componenti nominati dall'amministrazione, scegliendo la nomina elettiva**, dato che molti atenei prevedevano tale modalità per la scelta dei componenti dei CPO. Potrà altresì prevedere **la partecipazione di studenti ai nuovi CUG ma non quella** diretta alle deliberazioni più strettamente inerenti tali aspetti (per es. flessibilità oraria, part-time, fenomeni di mobbing etc), in quanto ciò altererebbe la composizione paritetica sindacati/amministrazione; al contrario nulla vieta che gli studenti continuino ad avere lo stesso ruolo che avevano nei sopprimendi CPO, quanto alle tematiche attinenti la ricerca e lo studio.

FAQ: ISTITUZIONI SCOLASTICHE /CONSIGLIERA/E di FIDUCIA

- **Istituzioni scolastiche (Modalità ed obligatorialità di costituzione – Responsabilità del Dirigente del personale):** Il Cug va ad innestarsi laddove, in virtù di specifiche disposizioni normative o in applicazione dei CCNL, era già prevista la costituzione dei Comitati pari opportunità (CPO) e/o dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Nel caso degli Istituti scolastici, il CCNL vigente per il personale del comparto Scuola, prevede l'istituzione del CPO presso il Ministero e, ove, richiesto dalle organizzazioni sindacali, a livello di amministrazione scolastica regionale. **La nota del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – Dipartimento per l'istruzione del 23 marzo 2011 (Prot. N. AOODGPER.2339), con la quale il Direttore Generale, invita i Direttori Generali degli Uffici scolastici regionali, ad attivare le procedure per procedere alla costituzione del CUG nell'ambito regionale di competenza.**
- **Qual è il rapporto tra i CUG e il/la consigliere/a di fiducia?** Secondo il punto 3.4 delle linee guida i rapporti tra consigliere/a di fiducia e CUG sono disciplinati dal regolamento interno dei CUG che disciplinerà infatti "**le modalità di consultazioni con altri organismi**". Inoltre, il ruolo del/la consigliere/a di fiducia è distinto da quello dei CUG, poiché la prima figura è chiamata ad offrire ausilio più "diretto" al personale operante nell'amministrazione, mentre il ruolo del CUG è di portata più generale ed organizzativa, le nuove norme nulla mutano in merito.

COMITATI UNICI DI GARANZIA: MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

➤ **NOMINA DEL CUG:** Il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione, secondo quanto previsto per i singoli ordinamenti.

- Nel caso di più dirigenti pari ordinari: **la competenza e' del dirigente che si occupa anche gestione delle risorse umane.**

- Nel caso di più dirigenti di pari ordinazione con compiti di gestione delle risorse umane:

Il CUG è nominato d'intesa tra i pari ordinati.

NB: La mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

(art 57 del d.lgs 165/2001)

➤ **COME OPERA IL CUG? IL CUG opera in raccordo con il vertice amministrativo** dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni servendosi delle risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge messe a disposizione dall' amministrazione, tenuto conto dei contratti collettivi vigenti



Consultazione preventiva del CUG se l'amministrazione deve adottare atti nelle materie di competenze dello stesso

COMITATI UNICI DI GARANZIA: NOMINA DEL PRESIDENTE

- **IL/LA PRESIDENTE** è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione con elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale (punto 3.1.3. Linee guida)- **REQUISITI: adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG- adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale- adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali**
- **ACCERTAMENTO DEI REQUISITI** tramite **CURRICULA** o **COLLOQUI** previsti dal Dirigente preposto al vertice dell'amministrazione. Nel caso di Amministrazioni in cui è consolidata la **PRASSI DELL'ELEZIONE DEI /DELLE COMPONENTI** si può ricorrere alla medesima procedura.
- **Il Presidente deve essere un dipendente dell'ente?(FAQ)** Il presidente del CUG è designato dall'amministrazione (art 21, comma 2 della legge 183/2010) e deve essere scelto tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione, **pertanto deve essere un dipendente dell'amministrazione.**
- **Il Presidente può essere un politico/a eletto/a?(FAQ)** no, in quanto è compito della struttura amministrativa e non degli organi politici curare la corretta organizzazione nel rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità.

FAQ: NOMINA DEL PRESIDENTE

- **Il Presidente deve essere eletto tra i componenti designanti dall'amministrazione o può essere un componente aggiuntivo?(FAQ)** L'art 21 della legge 183/2010 tace sul punto, ma nel rispetto della continuità con gli organismi preesistenti, ogni ente potrà optare per una delle due formule organizzative.
- **PRIMA FORMULA: il Presidente è individuato tra i soggetti designati dall'amministrazione;**
- **SECONDA FORMULA: il Presidente è “*elemento in più*” sempre scelto tra i componenti designati dall'amministrazione.** Anche questa formula rispetta l'equilibrio tra le componenti del CUG, infatti, applicando le regole generali, in presenza di organi collegiali che abbiano un numero pari di componenti le deliberazioni sono assunte a maggioranza, ed in caso di parità si ritiene adottata con il voto favorevole del Presidente.

COMITATI UNICI DI GARANZIA: POTERI:

POTERI PROPOSITIVI:

1. Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne
2. Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
3. Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
4. Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
5. Diffusione delle conoscenze ed esperienze 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
6. Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
7. 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

COMITATI UNICI DI GARANZIA: POTERI:

POTERI CONSULTIVI **FORMULARE PARERI SU:**

1. Progetti di riorganizzazione dell'Amm. di appartenenza
2. Piani di formazione del personale
3. Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
4. Criteri di valutazione del personale
5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

POTERI DI VERIFICA

1. Sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità
2. Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
3. Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing
4. Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età..nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro,

COMITATI UNICI DI GARANZIA: MODALITA DI FUNZIONAMENTO

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA DI APPARTENENZA:

Il CUG redige e trasmette **entro il 30 marzo di ogni anno**, una relazione dettagliata riferita all'anno precedente ai vertici politici ed amministrativi all'ente di appartenenza.

La relazione 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, **tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:**

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro
- dalla relazione redatta dall'amministrazione

REGOLAMENTO INTERNO DEL CUG: è adottato entro 60 giorni dalla sua costituzione e disciplina le modalità di funzionamento (periodicità delle riunioni, validità delle stesse, dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti..)