https://www.facebook.com/AbcDeiDiritti/ www.abcdeidiritti.it www.fpcgil.it

GUIDA DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÁ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

PREMESSA

I comitati Unici di Garanzia (CUG) hanno sostituito i Comitati Unici per la Pari Opportunità allargando le aree di competenza, cosi definendole:

- area delle pari opportunità
- area del benessere organizzativo
- contrato alla violenza morale e psicologia e alle molestie sessuali

Uno strumento di prevenzione e contrasto alle discriminazioni, strettamente connesso al tema del benessere lavorativo e alle problematiche di genere.

Il processo costitutivo appare di notevole complessità considerando l'ampiezza dei temi che vengono attribuiti ai CUG, la pluralità degli ambiti in cui il compito attribuito può e deve realizzarsi: organizzazione del lavoro, politiche di conciliazione, valutazione dello stress da lavoro correlato, e la molteplicità dei ruoli attribuiti al CUG: propositivi, consultivi e di verifica.

La possibilità di conciliare al meglio i propri tempi privati (la cura dei propri interessi, affetti, esigenze varie e diversificate) con quelli professionali è una della grandi sfide della contrattazione dei prossimi anni.

Se osserviamo gli obiettivi strategici dei CUG, si evince come la presenza del Sindacato all'interno dei CUG può dispiegarsi in termini positivi, soprattutto se i rappresentati sindacali all'interno dei CUG sapranno definire sinergie con le RSU/RSA le quali, a loro volta possono acquisire una vasta informazione e documentazione se anch'esse sapranno costruire un rapporto organico con i CUG.

Si tratta, se così possiamo dire, di costruire una modalità lavorativa di rete, che deve entrare nel "dna", dei rappresentanti sindacali nei CUG e nei rappresentanti sindacali nelle RSU/RSA e nei Comitati degli Iscritti della FP CGIL.

OBIETTIVI STRATEGICI

Assicurare, nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta, ampliando ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua.
Favorire l'ottimizzazione della produttività, migliorando l'efficienza della prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di

pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.
Aumentare l'incisività e l'efficacia dell'azione dei nuovi organismi, anche grazie alla razionalizzazione e l'unificazione delle competenze dei precedenti comitati.

IL QUADRO NORMATIVO

Il quadro normativo che riportiamo sufficientemente completo, concernente i delicati e significativi temi della pari opportunità uomo/donna sul lavoro, dell'antidiscriminazione e del mobbing, su cui poggia la creazione di uno strumento del tutto nuovo nell'ambito pubblico in grado di assicurare, senza maggiori costi per l'amministrazione di appartenenza, un ambiente di lavoro salubre, equo e maggiormente produttivo.

Tale quadro si presenta piuttosto ampio e complesso poiché concorrono a delinearlo da una parte, il diritto comunitario e i principi ivi adottati; dall'altra, la normativa nazionale.

Come viene dichiarato nella premessa alla Direttiva, che ha dettato le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, "l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing" e "l'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165; in particolare negli artt. 7 e 57 e nella contrattazione collettiva".

I principi fondamentali, cui fa riferimento la Direttiva, che sottendono alla creazione dei Cug nell'ambito del lavoro pubblico, sono contenuti nelle cinque direttive denominate direttive di seconda generazione1 che rappresentano il "frutto maturo"2 del processo avviato col Trattato di Amsterdam che ha condotto all'ampliamento e al rafforzamento della tutela contro le discriminazioni, tanto da meritare di essere acclamato come una nuova "età dell'oro" del diritto antidiscriminatorio.

Le direttive antidiscriminatorie sono le seguenti:

- **La direttiva n. 2000/43/CE del 29 giugno 2000** che ha attuato il principio di parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Dal contenuto5 di questa direttiva risulta evidente l'ambizione del legislatore comunitario di contrastare la riemersione e la diffusione di atteggiamenti razzisti e xenofobi nei settori dell'occupazione, dell'istruzione, dell'assistenza sanitaria e previdenza sociale, dell'accesso ai beni e ai servizi e alla loro fornitura, favorendo, in tal modo, l'equilibrato sviluppo di una società multietnica6 .
- **La direttiva n. 2000/78/CE del 27 novembre 2000** che ha definito un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (cd. Direttiva quadro). Essa vieta la discriminazione unicamente nel settore dell'occupazione e della formazione professionale, ma sulla base di un insieme più articolato di motivi che includono la religione, le convinzioni personali, la disabilità e l'orientamento sessuale. ·
- **La direttiva n. 2002/73/CE del 23 settembre 2002,** in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale e le condizioni di lavoro, che ha confermato, inoltre, il principio della parità di trattamento retributivo statuendo che esso "costituisce una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario in materia di discriminazioni basate sul sesso"7 . Essa definisce altresì la nozione di molestie, in particolare quelle sessuali, e introduce nuove e più dettagliate definizioni di discriminazione diretta ed indiretta. La prima (diretta) riguarda la "situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga" (esempio: mancata assunzione di una lavoratrice perché incinta); la seconda (indiretta) riguarda invece "una situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta

disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima ed i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari" (esempio: condizioni fisiche particolari per partecipare ad un concorso).

- **La direttiva n. 2004/113/CE** che ha attuato il principio dell'eguaglianza tra donne e uomini nell'accesso ai beni e ai servizi e alla loro fornitura, estendendo per la prima volta le proprie politiche di promozione della parità tra i sessi "al di fuori del mercato del lavoro" 8 . Ed infatti, a differenza della precedente, questa direttiva ha quale oggetto esclusivo l'intervento sul mercato dei beni e dei servizi.
- **La direttiva n. 2006/54/CE,** riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego9 . A tal fine, essa contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;
b) le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;
c) i regimi professionali di sicurezza sociale.

Accanto all'impegno per la costruzione di un solido apparato normativo diretto a prevenire e a combattere efficacemente gli atti e i comportamenti discriminatori, il legislatore comunitario rivolgeva particolare attenzione ai numerosi fenomeni di violenza e molestie sul lavoro, come il **mobbing,** che, data la loro incidenza negativa sul benessere lavorativo in generale, necessitavano di essere regolamentati.

Da più parti veniva infatti rilevato un chiaro nesso tra il fenomeno del mobbing nella vita professionale, da un lato, e, **dall'altro, lo stress o il lavoro** ad elevato grado di tensione, l'aumento della competizione, la riduzione della sicurezza dell'impiego, nonché l'incertezza dei compiti professionali.

Tra le cause del mobbing venivano ad esempio annoverate: le carenze a livello di organizzazione lavorativa
di informazione interna di direzione problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata che si traducevano in pesanti pressioni sui gruppi di lavoro e potevano condurre all'adozione della logica del "capro espiatorio" e al mobbing; conseguenze per l'individuo e per il gruppo di lavoro che potevano essere rilevanti.

L'opportunità di influire positivamente sulla qualità degli ambienti di lavoro, garantendo il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, attraverso il contrasto ad ogni forma di discriminazione, disparità tra uomo e donna sul lavoro e ad ogni fenomeno di violenza psicologica e morale non poteva lasciare indifferente il nostro legislatore.

L'ordinamento italiano, infatti, si è uniformato ai nuovi orientamenti comunitari realizzando l'integrale recepimento dei suddetti principi antidiscriminatori uniformemente adottati da tutti gli Stati membri.

LE FONTI INTERNE DI RIFERIMENTO SONO:

- **Il D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 215,** recante "attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica". Conformemente al principio comunitario, l'intento del nostro legislatore è quello di promuovere la parità e di rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata sulla razza e sull'origine etnica10 .
- **Il D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 216,** recante "attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro". Tale decreto dispone le misure necessarie volte ad impedire che religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale, siano causa di discriminazioni, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro.

- **Il D.Lgs. 30 maggio 2005 n. 145,** recante “attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro”, va ad integrare le disposizioni già vigenti in materia di attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne e di promozione della parità attraverso azioni positive, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- **Il D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 196,** recante “attuazione della 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 e la loro fornitura", sancisce il divieto di ogni discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.
- **Il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5**, recante “attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne”. Fra le novità introdotte contro le disparità di trattamento sul lavoro tra uomini e donne, vi è il rafforzamento del divieto di discriminazione diretta e indiretta nell’ambito della formazione e della riqualificazione professionale, ivi inclusi i tirocini formativi e di orientamento e la progressione professionale e di carriera.

Al recepimento delle direttive comunitarie ha fatto seguito un’intensa attività di riordino dell’intera disciplina antidiscriminatoria italiana con la delega (ex art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) all’emanazione di un vero e proprio "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” emanato con D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.**

Il contenuto di tale Codice include tutte le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Sulla scia del generale processo di integrazione della normativa comunitaria antidiscriminatoria all’interno del quadro normativo interno, l’amministrazione pubblica, in qualità di datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165; in particolare negli artt. 7 e 57 (successivamente modificati dalla L. n. 183 del 2010) e nella contrattazione collettiva.

Nello specifico,

- **L’art. 7** dispone che “le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”, mentre
- **L’art. 57** statuisce che “Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso […]; b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro […]; c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. 2. Le pubbliche amministrazioni […] adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità […]

I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

Quanto alla contrattazione collettiva tra le parti sociali, sindacati e categorie di lavoratori, cui le stesse Linee guida fanno riferimento, essa ha dettato norme sostanzialmente simili in tutti i comparti in relazione alla figura dei Comitati pari opportunità .

Per effetto della contrattazione collettiva, le "misure per favorire pari opportunità nel lavoro" sono entrate a far parte delle materie oggetto di contrattazione integrativa (ad es. i contratti collettivi degli enti pubblici non economici, regioni e autonomie locali, ministeri).

I precedenti CPO erano organismi autonomi a composizione paritetica, con un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del relativo CCNL e da un pari numero di rappresentanti delle amministrazioni.

Ad essi era attribuito il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità.

Con la tornata contrattuale del 2002 è stata prevista l'introduzione dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale e/o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice.

- CCNL Regioni e Autonomie Locali 2000 art. 19
- CCNL Enti Pubblici non economici 1998/2001 art. 7; 2006/2009 art. 4
- CCNL Ministeri 1998/2001 art. 7
- CCNL Sanità Pubblica 2004 art. 5
- CCNL Agenzie Fiscali 2004 art. 7 – 2008 art.4

PERCHÉ NASCONO I CUG

Il quadro sopra delineato mostra una situazione indiscutibilmente positiva laddove emerge da un lato, la volontà del legislatore italiano di uniformarsi ai principi adottati in ambito comunitario; dall'altro, l'impegno della pubblica amministrazione alla costituzione di organismi paritetici in conformità ai suddetti principi e alle indicazioni dell'Unione Europea, nonché alla sensibilizzazione al tema del benessere lavorativo, accompagnata dall'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità del lavoratore e delle lavoratrici.

Tuttavia, negli anni, la proliferazione dei comitati anche all'interno di una stessa amministrazione ha causato una frammentazione delle competenze, in quanto al CPO erano attribuite quelle relative al contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali e ai Comitati antimobbing erano attribuite competenze relative alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e alla sfera della molestia/violenza di carattere psicologico.

Di conseguenza, la realtà delle pubbliche amministrazioni, pur rappresentando la ricchezza di iniziative e l'attenzione per le tematiche della parità e delle pari opportunità, non faceva chiarezza sul "chi deve fare che cosa" , con conseguente scarsità di efficacia dell'azione e di sinergia tra le stesse forze impegnate nelle pari opportunità, nella lotta alle discriminazioni e al mobbing. I precedenti comitati, inoltre, non erano parte integrante dell'amministrazione di riferimento.

Essi non operavano in raccordo con l'ente amministrativo, essendo il loro funzionamento rimesso alla contrattazione collettiva e alla contrattazione decentrata integrativa per la promozione e l'attuazione delle politiche di parità, l'individuazione e la concretizzazione delle azioni positive.

A riprova di ciò, lo stesso D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 contenente le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", prima della riforma attuata dall'art. 21 L. 183/2010, conteneva soltanto norme che si riferivano alle pari opportunità (cioè i vecchi artt. 1, 7 e 57) senza alcun riferimento ai CPO.

Allo stesso modo, il codice delle pari opportunità tra uomo e donna fa riferimento ai CPO solo in relazione all'approvazione dei piani triennali di azioni positive. Infine, la Direttiva ministeriale del 23 maggio 2007 avente ad oggetto le "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", e con l'obiettivo di "promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare

politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche".

La stessa inserisce, tra le "azioni da seguire per attuare pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche" di cui all'art. 3, il titolo V dedicato ai CPO, facendo, ancora una volta, riferimento alla contrattazione collettiva che ne disciplina la costituzione ed il funzionamento.

In altri termini, le funzioni esercitate dai precedenti comitati rimanevano piuttosto contenute nelle dimensioni e nella possibilità di incidere, in modo efficace, nella realtà delle pubbliche amministrazioni, essendo rimesse alla facoltà delle parti sociali tramite il solo strumento della contrattazione collettiva.
Le difficoltà di tale sistema rappresentate da:

- Moltiplicazione degli organismi paritetici, dovuta per lo più al ricorso ai vari contratti collettivi per i dirigenti, il personale ecc.;
- Frammentarietà degli stessi e conseguente modesta partecipazione al processo decisionale;
- ancata definizione degli obiettivi e della strumentazione per il loro raggiungimento;

hanno contributo a svuotare di potere e di significato i singoli comitati.

Il legislatore è così intervenuto a dare risposta al bisogno di miglioramento dell'organizzazione interna alle pubbliche amministrazioni e all'esigenza di ampliare le garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione – che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria – e di perseguire il benessere organizzativo.

A tal fine l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 **(c.d. Collegato lavoro)** che ha modificato, tra gli altri, l'art. 57 D.Lgs. 165/2001, intervenendo in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, ha previsto, per la prima volta, l'istituzione obbligatoria di un solo organismo paritario, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, favorendo, in tal modo, la creazione di un clima positivo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Al suddetto intervento legislativo ha fatto seguito **la direttiva**, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, detta Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia.

L'unicità dei Cug risponde anche all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione.

Si viene così ad eliminare la proliferazione dei comitati, affidando tutte le competenze ad un unico organismo che non va duplicato per aree funzionali e dirigenza. In questo modo i CUG risulteranno rafforzati in termini di ruolo e di funzioni.

COSA SONO I CUG

Il Cug si afferma come soggetto del tutto nuovo e con compiti molto più ampi tra cui si evidenzia, in particolare, quello di assicurare - nell'ambito del lavoro pubblico - parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Ciò nell'ottica di favorire la razionalizzazione dell'organizzazione e di rendere più incisiva l'azione contro le discriminazioni e i fenomeni di mobbing sul luogo di lavoro, anche attraverso una semplificazione delle procedure e la riduzione dei costi di gestione.

L'intento di questo nuovo organismo è anche quello di conciliare il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni lavorative con il miglioramento dell'ambiente lavorativo che dovrà essere caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e del benessere organizzativo.

Tale comitato rivolge infatti una particolare attenzione al lavoratore e al suo benessere, da intendersi non solo come benessere fisico ma, soprattutto, come benessere psicologico.

A tal fine, la tutela apprestata dal Cug dovrà sostanziarsi in una più intensa attività di controllo sulle condizioni di lavoro in ogni momento della vita lavorativa: dall'accesso del lavoratore, al trattamento, all'affezione al lavoro e alla produttività e alla sicurezza, impedendo, in tal modo, che qualsiasi comportamento discriminatorio o molesto, sia diretto sia indiretto, venga messo in atto e comprometta il generale benessere lavorativo.

Un ambiente di lavoro sano e sicuro rappresenta un fattore che migliora l'efficienza e l'efficacia dell'attività della pubblica amministrazione. La non qualità del lavoro dovuta a episodi di discriminazione o mobbing si traduce in una inevitabile perdita di capacità produttiva e di peggioramento delle prestazioni lavorative.

Alla fondamentale esigenza di promuovere il benessere sul luogo di lavoro si aggiunge la altrettanto importante necessità di promuovere l'occupazione femminile e di conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Aspetti che il Cug eredita dai precedenti organismi paritetici. Ma la vera novità è costituita dalla previsione normativa di un organismo unico che sostituisce, accorpandone le funzioni, i precedenti comitati (ove esistenti), con i quali i nuovi Cug condividono il compito fondamentale di contribuire "a fornire elementi utili per la corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni".

I comitati unici di garanzia, che costituiscono un nuovo ufficio all'interno dell'amministrazione di appartenenza, debbono includere le rappresentanze di tutto il personale, dirigente e non dirigente, appartenente alla stessa amministrazione, nonché le rappresentanze delle organizzazioni sindacali che si fanno promotrici delle esigenze dei lavoratori.

È un obbligo dell'amministrazione istituirlo, non è più facoltativo e costituisce un preciso impegno del vertice dell'ente.

Diversamente dai precedenti comitati paritetici, il Cug diventa un organismo dell'amministrazione di appartenenza, a supporto dell'attività della stessa nelle tematiche di competenza. Il nuovo organismo ha compiti generali e non sui casi specifici. In altri termini si può indirizzare nella soluzione del caso singolo, ma non affrontarlo direttamente.

Esso infatti si limiterà a verificare le segnalazioni, ove ce ne siano da parte del personale, e poi attiverà la struttura di competenza rispetto al problema.

Inoltre il Cug, a differenza dei precedenti comitati, non è più solo nell'esercizio delle proprie funzioni, potendosi avvalere della collaborazione, non solo tra vertice amministrativo e sindacati, ma anche con gli altri organismi, e precisamente:

- con il/la Consigliere/a Nazionale di parità; con l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata;
- con l'Ufficio nazionale antidiscriminazione razziale;
- con gli Organismi indipendenti di valutazione;
- con i rappresentanti della sicurezza e i medici competenti, oltre al gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e alla sperimentazione dei Cug, disponibile a fornire risposte su ogni problema che possa eventualmente sorgere.

Come si è più volte ribadito, il Cug è investito, nella sua unicità, di una competenza in ambiti assai diversi ed eterogenei.

A titolo esemplificativo:

- Nell'ambito della "**discriminazioni di razza e origine etnica, lingua",** il Cug potrà verificare la presenza di personale avente caratteristiche particolari (diversità di razza, lingua), inserendo questa variabile anche in eventuali questionari; effettuare indagini sulla situazione ambientale, sulla pendenza di contenzioso in corso, sulla reiezione di domande per l'ammissione ai concorsi; promuovere azioni positive in raccordo e collaborazione con UNAR;
- Nell'ambito della "**discriminazioni per età",** il Cug potrà verificare, anche sulla base di elementi statistici e/o numerici, l'eventuale esistenza di discriminazioni, soprattutto indirette, basate sulla età ad esempio in: Attività formative oppure Percorsi di carriera; promuovere azioni positive basate sulla indagine dei dati riguardanti il personale;
- Nell'ambito della "**discriminazione per orientamento sessuale",** il Cug dovrà procedere, come per le altre discriminazioni, ad una adeguata attività di sensibilizzazione e ad interventi di carattere culturale all'interno dei luoghi di lavoro. Strumenti adeguati possono essere codici etici o di condotta adeguatamente veicolati con l'intervento del Cug e delle figure di supporto eventualmente presenti all'interno della amministrazione (consiglieri/e di fiducia ecc …);
- Nell'ambito della "discriminazione per disabilità", il Cug potrà promuovere strumenti di lavoro adeguati rispetto alle condizioni fisiche (telelavoro ad esempio); elaborare progetti di reinserimento ed accompagnamento alla ripresa del lavoro; stipulare accordi con UNAR per la segnalazione e trattazione di casi di disabilità e accordi con Inail per i migliori interventi in campo di disabilità e reinserimento da infortunio sul lavoro; ·
- Nell'ambito del benessere organizzativo.

Con il D.Lgs 81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro) sulla valutazione lavoro-stress correlato che introduce l'obbligo da parte dei datori di lavoro di redigere il documento di valutazione di tutti i rischi, compresi quelli da stress e di natura psico-sociale, viene fortemente toccato il tema del benessere organizzativo.

GLI OBIETTIVI DEI CUG

- Assicurare parità uomo/donna e pari opportunità di genere nell'ambito del lavoro pubblico attraverso la rimozione di ogni forma e causa di discriminazione e di violenza morale o psicologica; · 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.

DESTINATARI DELLA NORMA

Il punto 1. delle Linee guida, in attuazione del dettato normativo, specifica che "nelle amministrazioni pubbliche, di cui all'art 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001" i Comitati unici di garanzia "sostituiscono – unificandoli - i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dalla contrattazione collettiva Nazionale".

Le amministrazioni pubbliche destinatarie del dettato normativo sono:

- 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).

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.

Come precisato dallo stesso punto 1. "le linee guida hanno carattere generale e contengono le indicazioni alle quali le amministrazioni in indirizzo devono attenersi […]".

Tuttavia alcuni enti, come le regioni, i comuni e le province, hanno ordinamenti specifici ed una loro autonomia organizzativa. In tal caso, la soluzione preferibile rimane l'adozione delle Linee guida anche nelle regioni e negli enti locali, ma viene loro riconosciuta la possibilità di emanare linee guida integrative nelle sfere di competenza e specificità.

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

I Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni "sostituiscono -unificandoli - i "Comitati per le Pari Opportunità14" e i "Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing", previsti della contrattazione collettiva Nazionale".

Del passaggio da una pluralità di comitati ad un unico organismo paritetico si coglie certamente la complessità considerando l'ampiezza dei temi la cui competenza viene rimessa al Cug e la molteplicità delle funzioni allo stesso attribuite.
Pertanto, al fine di garantire una maggiore ottimizzazione dei tempi e delle risorse, umane ed economiche, durante questa transizione, sarebbe necessario:

- Individuare con massima chiarezza possibile se tale problema esiste, in quale misura, e su quali aspetti in particolare si è creata un'atmosfera di diffidenza e di timore;
- Impostare un'attività di supporto agli enti, orientata alla sensibilizzazione;
- Promuovere la diffusione di una cultura che offra una visione unitaria e ampia dei temi complessivi e del possibile salto di qualità che le nuove strutture sono chiamate a fare, cosa che verrà fatta tramite le attività seminariali o di affiancamento sul posto di lavoro.

COME AVVIENE PRATICAMENTE LA SOSTITUZIONE

I CPO e i Comitati per il contrasto al fenomeno del mobbing esistenti negli enti rimangono in carica fino alla costituzione del nuovo organismo. Le amministrazioni, quindi, una volta avviato il procedimento di costituzione dei Cug, devono intendere chiusa l'operatività dei precedenti comitati.

A tal fine non è necessario alcun atto formale, in quanto la norma prevede chiaramente la sostituzione automatica.

Nella delibera di costituzione del nuovo organismo l'amministrazione dovrà fare menzione dell'avvenuta cessazione dell'attività dei precedenti comitati con efficacia a decorrere dalla data di nomina del nuovo ufficio.

Inoltre le Linee guida dispongono, che i Cug opereranno in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

LA COSTITUZIONE DEI CUG

L'art. 57, comma 1, D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 L. 183/2010, 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 finanza 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 pari 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".

DA CHI E COME VIENE NOMINATO IL 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 ordinati: la competenza é del dirigente che si occupa anche della 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

DA CHI E SULLA BASE DI QUALI REQUISITI VIENE NOMINATO IL PRESIDENTE IL/LA PRESIDENTE

E' 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, oltre che ai seguenti requisiti, comuni a tutti/e i/le componenti:

- 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

COME VENGONO ACCERTATI I SUDDETTI 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.
Pertanto il componente così designato, sia dall'amministrazione sia dalle organizzazioni sindacali, non viene inserito automaticamente nell'organismo, vi entra soltanto a seguito della menzionata peculiare procedura di selezione basata sulla valutazione dei curricula e su un eventuale colloquio.

COME SUPPORTARE GLI ENTI NELLA PREDISPOSIZIONE DI UNA PROCEDURA EQUA

La selezione del personale è improntata a criteri di pubblicità e trasparenza delle procedure, idonei ad evidenziare i parametri adottati nella scelta delle risorse umane da acquisire e importanti ai fini della creazione di una percezione positiva presso tutta l'amministrazione.

A tal fine, la ricerca dei candidati e le relative prove selettive andrebbero predisposte secondo i seguenti criteri:

- Pubblicità dell'avvio della procedura selettiva (interpello);
- Garanzia dell'accesso dall'esterno;
- Trasparenza nei metodi e nelle procedure (Nell'atto di avvio della procedura di selezione andrebbe specificato se la selezione dei candidati avverrà mediante: colloqui attitudinali, prove scritte o pratiche, somministrazione di questionari e – nel caso di più prove – in quale combinazione e in quali tempi);
- Imparzialità nella valutazione;
- Pari opportunità e assenza di discriminazioni;

<u>Conclusione della fase relativa all'analisi dei requisiti:</u>
Definizione dell'elenco degli ammessi;

- ✓ Informazione sull'elenco dei nominativi degli ammessi,
- ✓ compatibilmente con la vigente disciplina normativa in tema di tutela della riservatezza;
- ✓ Pubblicazione degli esiti e dei giudizi degli ammessi e non;

- ✓ Convocazione programmata degli ammessi.

I/le Componenti rimangono in carica 4 ANNI e gli incarichi possono essere rinnovati 1 SOLA VOLTA.

QUALI SONO I COMPITI ATTRIBUITI AI CUG

Le linee guida indicano al punto 3.2, a titolo esemplificativo, i compiti assegnati ai Cug distinguendoli tra:

Propositivi

- Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne. ·
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa.
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere). ·
- 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.
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo.
- 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.

Consultivi, formulare pareri su:

- Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza.
- Piani di formazione del personale. · Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione. ·
- Criteri di valutazione del personale.
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

La formulazione di pareri preventivi ad opera del Cug rappresenta una delle fondamentali novità della riforma del 2010. Sebbene si tratti di pareri mai vincolanti, è, tuttavia, importante che il Cug possa esprimere la sua opinione su temi di particolare rilevanza per la gestione dell'amministrazione.

Di verifica

- Sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità.
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e 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 nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

ASSICURARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Assicurare il benessere organizzativo significa agire sulla capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di chi lavora, in tutti i livelli e ruoli.

E' dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con lavoratori e lavoratrici soddisfatti e un clima interno sereno e partecipativo, cioè caratterizzato da motivazione, collaborazione, coinvolgimento, corretta circolazione delle informazioni.

Anche (ma non solo) per questo la FP CGIL ha posto con forza la necessità di superare le rigidità introdotte con le "riforme Brunetta" per aprire una nuova, incisiva ed inclusiva contrattazione.

Laddove questi elementi giocano positivamente migliora la salute mentale e fisica dei lavoratori e delle lavoratrici, la soddisfazione degli utenti e aumenta la produttività.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro, con effetti positivi sui risultati che è in grado di raggiungere.

ASSICURARE L'ASSENZA DI DISCRIMINAZIONI

Assicurare l'assenza di discriminazioni, significa lavorare affinché non si verifichino casi di discriminazione.

Diretta: atti, patti, comportamenti che utilizzano un criterio esplicito di trattamento differenziato sulla base di *fattori di rischio* individuati, con effetto dannoso per chi lo subisce, a parità di condizioni e senza giustificato motivo.

Non è rilevante la volontà o l'intento discriminatorio, ma il risultato del trattamento, che viola in modo esplicito le norme di uguaglianza in ragione (del sesso) del fattore di rischio in questione.

Indiretta, cioè l'adozione di criteri, prassi, atti, patti o comportamenti apparentemente neutri ma con effetti sproporzionati sui soggetti che li subiscono (ad es. su uomini e donne).

Non si tratta di discriminazioni se i requisiti in questione sono essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, se l'obiettivo che giustifica il trattamento differenziato è legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento sono appropriati e necessari.

Sono, invece, considerate discriminazioni anche:

Molestie: comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni di sesso (ad es. culturali, legate ai "ruoli di genere"), aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Molesti sessuali: comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

COME OPERA IL CUG

Il Cug interagisce direttamente col vertice amministrativo dell'ente di appartenenza e si avvale delle risorse umane e strumentali che l'amministrazione metterà a disposizione.

Quest'ultima infatti fornirà al Cug tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività; consulterà preventivamente il Cug, che esprime un proprio parere, ogni qualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione e progressione di carriera ecc.) ed infine realizzerà sul proprio sito web un'area dedicata al Cug.

A tal proposito è di fondamentale importanza che i pareri vengano chiesti al Cug sempre in via preventiva e che di essi l'Amministrazione ne tenga conto.

Il punto 3.2 delle Linee guida chiarisce che "*è auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il Cug, con atti interni (circolari o direttive)".* Sarebbe, quindi, consigliabile definire, nello stesso provvedimento interno, oltre alle modalità di consultazione, quali sono le conseguenze giuridiche derivanti dall'adozione di un atto senza la previa consultazione del Cug nelle materie di sua competenza.

Come precisato dalle stesse Linee guida, è auspicabile una collaborazione tra il Cug e l'amministrazione di appartenenza (ad esempio, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

Occorre infine precisare che il Cug non valuta mai i singoli casi, ma orienta il lavoratore, vittima di fenomeni discriminatori o di mobbing, che abbia sporto denuncia verso altri organi competenti.

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA DI APPARTENENZA

In base al punto 3.3 delle Linee guida "il Cug redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, 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.

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

- Dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del del d. lgs. 81/2009;
- Dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

INTERLOCUTORI INTERNI

Il CUG deve sapersi relazionare non episodicamente con:

- vertice dell'amministrazione
- RSU/RSA
- Comitati degli Iscritti della CGIL
- Ufficio personale
- Referenti altri uffici
- Organismi politici
- Consigliere di fiducia
- RLS

INTERLOCUTORI ESTERNI

- Consigliere nazionale di parità
- Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro
- Consigliere per la parità territoriale
- Altri CUG
- Altre Istituzioni di parità
- Organizzazioni sindacali
- Referenti territoriali salute e sicurezza

REGOLAMENTO INTERNO DEL CUG

Deve essere adottato entro 60 giorni dalla costituzione del Cug e ne disciplina le modalità di funzionamento (periodicità delle riunioni, validità delle stesse, dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti ecc.).

È necessario però curare al meglio la redazione del regolamento per assicurare il massimo raccordo tra il Cug, la Direzione e la/le strutture di riferimento che sono in possesso di informazioni e dati di interesse. Infatti, ogni singolo ente grazie alla propria autonomia regolamentare avrà la possibilità di integrare la normativa di base sui nuovi organismi paritetici, garantendo in tal modo una più efficace ed efficiente organizzazione interna allo stesso comitato.

A tal fine, al contenuto, piuttosto sommario, già previsto dalla Linee guida al punto 3.4 in relazione alle modalità di organizzazione e di funzionamento del Cug, ossia:

- Convocazioni, periodicità delle riunioni, redazione del verbale;
- Quorum strutturale e funzionale;
- Diritto di accesso ai documenti e alle informazioni di cui è già in possesso l'amministrazione;
- Organizzazione di corsi di formazione sui temi complessivi;
- Specificazione delle cause di dimissione, decadenza, cessazione dell'incarico del presidente e dei singoli componenti del Cug.

Il regolamento interno deve inoltre:

- Contenere la determinazione del numero totale dei/delle componenti e dei fattori in basi ai quali essa va effettuata;
- Prevedere le responsabilità giuridiche attinenti al presidente e ai singoli componenti del Cug nell'espletamento delle funzioni e dei poteri previsti dalla normativa nazionale;
- Prevedere le responsabilità disciplinari ed un correlato regime sanzionatorio (a titolo esemplificativo, una sanzione comminabile potrebbe consistere nell'immediata sospensione dall'ufficio ricoperto per inadempimento agli obblighi sanciti);
- Regolare, in conformità ai principi di oggettività e di trasparenza, le procedure di selezione per l'accesso al Cug, l'organizzazione e la gestione del personale (parità di genere, turn over, assenze, stress lavoro correlato/sicurezza ecc.);
- Prevedere i casi di revoca dell'incarico del presidente e dei componenti del Cug per violazione dei doveri d'ufficio;
- Specificare le modalità di audizione degli esperti e le materie per le quali la stessa è richiesta;
- Specificare le modalità di consultazione con gli altri organismi, le materie per le quali la stessa è prevista e la periodicità degli incontri;
- specificare e regolare nel dettaglio i rapporti tra il Cug e i singoli lavoratori (vittime di un comportamento discriminatorio o di mobbing).

A tal fine occorre: ·

Individuare la figura di riferimento alla quale la vittima può rivolgersi in caso di fenomeni di discriminazione o di mobbing;

- Disciplinare la procedura di "denuncia" da parte del lavoratore/vittima (ad es: mediante la compilazione di un apposito modulo);
- Specificare le misure attuabili in caso di accertamento di comportamenti discriminatori o di mobbing;
- In caso di insuccesso della proceduta informale o della sua improponibilità, suggerire all'interessato il percorso più idoneo per intraprendere le azioni amministrative e/o giudiziali del caso;prevedere l'assistenza, su richiesta di parte, della vittima in tutte le fasi della vicenda;
- Prevedere una disciplina delle incompatibilità tra l'impiego all'interno del Cug ed altre attività che si svolgono nell'amministrazione di riferimento.

MANCATA COSTITUZIONE DEI CUG

L'art. 57, comma 5, dispone che "la mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi".

Ai fini dell'esonero da responsabilità del dirigente non è sufficiente un semplice atto amministrativo di recepimento della direttiva ma un concreto avvio della procedura (ad esempio la pubblicazione dell'interpello interno finalizzato all'individuazione dei potenziali componenti del Cug).

LE SANZIONI DISCIPLINARI

Il gruppo di monitoraggio suggerisce di far riferimento ai codici per il lavoro pubblico che di norma prevedono alcuni criteri generali per l'applicazione dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni rispetto alle infrazioni.
In particolare, prima di applicare una sanzione disciplinare si deve tener conto: · Della intenzionalità del comportamento;

- Della rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- Dell'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti. In conclusione, con l'avvio della procedura per la costituzione del Cug si ritiene non possa essere attribuito al dirigente un comportamento omissivo tale da scaturire in una sanzione disciplinare.

COSTITUZIONE DEI CUG NEGLI ENTI LOCALI

Modalitá di costituzione. 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 negli ambiti di rispettiva competenza, nel rispetto dei principi dettati dalle presenti Linee guida". Pertanto emerge che la nomina dei componenti è a cura della persona del dirigente di vertice dell'amministrazione e non è da parte dell'organo politico.
La possibilitá di associarsi per le amministrazioni di piccole dimensioni. Nelle Linee guida si afferma che le amministrazioni di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse.

Tale norma va letta in combinato disposto con gli agli artt. 32 e 33 del D.Lgs. n. 267/2000 (Testo Unico sugli enti locali) che prevedono la possibilità per le entità territoriali di piccole dimensioni di associarsi allo scopo di esercitare congiuntamente una pluralità di funzioni di loro competenza.

LA COMPOSIZIONE DEI CUG

In base all'art. 57, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 "Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 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 in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi […]".

In merito al significato di "organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione", il punto 3.1.2 delle Linee guida specifica che si tratta di "[…] **componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative**, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi".

Per organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione si intendono:

- Le organizzazioni 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? In base all'art. 43 del D.Lgs. 165/2001, richiamato dalle Linee guida, sono ammesse alla contrattazione collettiva le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'Area una rappresentatività non inferiore al 5% ed è l'ARAN a provvedere all'individuazione delle OOSS maggiormente rappresentative. In conclusione 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 CCNL17 .

Se le organizzazioni sindacali non hanno rispettato la pariteticità di genere, come si deve comportare l'amministrazione? Il menzionato art. 57, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 prevede che il Cug sia formato da componenti designati dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione "in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi".

Il rispetto dell'autonomia sindacale, da un lato, non consente di imporre ai sindacati criteri di scelta, ma, dall'altro, neppure può vincolare le autonome determinazioni dell'amministrazione relativamente al genere dei componenti da nominare.