

Roma, 11 aprile 2024

Relazione incontro Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Lavoratrici e lavoratori, nella giornata odierna, presso la sala riunioni del Dipartimento, si è tenuto il primo incontro tra i componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali e quelli dell'Amministrazione, in seno al Comitato Unico di Garanzia (CUG). Un grande risultato ottenuto grazie all'impegno della FP CGIL VVF che, da tempo, aveva sollecitato l'Amministrazione a istituire questo importante organismo paritetico.

La disponibilità di un collegamento di videoconferenza ha reso possibile la presenza di quasi tutti i componenti convocati tra titolari e sostituti, ad eccezione di due unità.

La seduta si è aperta con i saluti del Capo di Dipartimento e del Sottosegretario di Stato i quali, subito dopo, hanno lasciato il tavolo.

La Presidente dopo un preambolo iniziale legato alle normative attuali, in particolare la direttiva del 2011¹, che riporta le linee guida alle quali i Comitati dovranno attenersi, ha elencato l'ordine del giorno dell'incontro con le consuete presentazioni, dettando tra l'altro un puntuale programma di merito e le future prospettive. Al fine di dare la necessaria importanza agli argomenti da trattare al tavolo, evitando la percezione di pura formalità, si è subito fissato un calendario dei prossimi incontri suscettibile di eventuali modifiche dettate dalle necessità del caso. In occasione del prossimo appuntamento verrà discussa, per la sua approvazione, la bozza di regolamento che sarà inviata a breve a tutto i componenti.

Il tavolo ha quindi proceduto alla nomina di Luca Palmieri quale segretario del Comitato e si è dato lettura del punto 3.2ⁱⁱ della direttiva sopracitata, riguardante le funzioni che vengono riconosciute ai CUG: propositivi; consuntivi; di verifica.

C'è quindi stato un primo giro di interventi, per lo più tecnici, legati alla organizzazione del CUG con una proposta di suddivisione in tavoli tematici e magari anche per territori. Si è comunicata l'apertura di una casella di posta elettronica accessibile a chiunque ne avesse necessità reperibile sul sito dei VVF e del ministero dell'interno. Una attenzione particolare alla nuova legge delega sulla riorganizzazione del Corpo di imminente discussione e su alcuni chiarimenti sulle risorse economiche riservate al CUG. Infine una valutazione si è fatta sull'uso possibile di una piattaforma, oltre all'@, per condividere le informazioni.

Tanti gli interventi più o meno tecnici e più generali, secondo le sensibilità presenti. Si è proposta la fondazione di una controcultura, affinché le persone siano considerate per quello che sanno fare e basta; possibilità degli asili nido c/o le sedi di lavoro; lavoro agile senza pregiudizi e impostato secondo obiettivi, e non per scadenze come si usa. Si è ricordata l'esistenza delle colonie, così come l'esigenza di congedi parentali per i padri. Una attenzione particolare per i genitori single, alla stregua dei vedovi e vedove. Si è fatto presente che esiste un portale di tutti i CUG della PA e della Rete dei CUG e che sarebbe opportuno fare riferimento anche a quello strumento.



Coordinamento Nazionale Vigili del Fuoco

Nello specifico la FP CGIL VVF ha sottolineato quanto la questione logistica crei problemi di vivibilità nelle sedi di servizio sia alle donne ma anche agli uomini; le tute da lavoro spesso non sono disponibili nelle misure opportune e comunque sono tagliate su modelli di riferimento non includenti; la maternità è considerata al pari di una malattia, avendo riscontri di colleghe inviate in CMO al termine dei 90 gg di assenza; necessità del supporto psicologico anche per casi di burn-out.

A seguito di un nostro sollecito si è ottenuto subito un chiarimento ovvero che la CMO non è più obbligatoria a seguito della maternità grazie alla specificazione della circolare 4193/23ⁱⁱⁱ, rimanendo comunque una discrezionalità caso per caso da parte del Dirigente. A tal proposito la FP CGIL VVF vigilerà al fine di evitare qualsiasi tipo di discriminazione della donna.

L'atmosfera percepita al tavolo è stata distesa e cordiale. Un piccolo segno di esempio si legge nella scelta di chiamarsi solo per nome. Tutte le persone presenti hanno sottolineato quanto possa essere utile e anche necessario uno strumento come questo e si sono augurate il perseguimento di fatti concreti positivi e a tutto vantaggio di tutte le persone che lavorano nel Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Ancora una volta la FP CGIL VVF ha dimostrato di essere una grande Organizzazione Sindacale; sfruttando lo strumento del CUG, nel corso del suo intervento è stata concreta sollevando diverse criticità, tanto per fissare un punto da cui partire.

Vi terremo informat* sul proseguo dei lavori.

la delegazione trattante CUG
FP CGIL VVF

Francesca **PISTOLETTI**
Federica **CUTRERA**

- i , legge 183/10 art. 21 <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2011/direttiva-comitati-unici-garanzia>
- ii (ex Direttiva) 3.2 Compiti

Nell'amministrazione di appartenenza, il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate nella norma citata.

A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici 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, formulando 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.

Di verifica su:

- 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, 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.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed 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.

Le amministrazioni forniscono ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.)

E' auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive).

Ciascuna amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Poiché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro, si richiama l'attenzione sulla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5).

In questo contesto, 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.

i ii, rimanendo la discrezionalità caso per caso.

<https://www.fpcgil.it/wp-content/uploads/2023/02/23.02.2023-UCASML-Assenze-per-malattia-infortunio-o-altro-titolo-superiori-a-90-giorni.pdf>