



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Giurisprudenza

**IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI
GARANZIA (CUG) NELLA DEFINIZIONE
DEGLI STRUMENTI DI PARITA'**

prof. Alberto Tampieri
alberto.tampieri@unimore.it

I COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG)

«Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica**; opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori»
(art. 57, comma 03, d.lgs. n. 165/2001)

LA COMPOSIZIONE DEI CUG

Il CUG «ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi» (art. 57 cit., comma 02)

LA COMPOSIZIONE DEI CUG

Il CUG è quindi espressione di tutte le componenti dell'amministrazione di riferimento: personale - dirigente e non – in parte designato dalle OO.SS. e in parte elettivo o comunque scelto dall'amministrazione (modalità variabili)

Nell'ateneo: personale docente e ricercatore (non contrattualizzato); personale amministrativo; studenti e studentesse (con diritto di voto limitato)

I RAPPORTI CON GLI ORGANI ISTITUZIONALI

Il CUG si rapporta agli altri organi istituzionali e politici-elettivi (ad es. negli enti locali), individuali e collegiali, nonché: Direttore generale, dirigenti dell'ente, ufficio relazioni sindacali, ufficio formazione, delegazione di parte pubblica nella contrattazione decentrata, organismi di valutazione del personale, RSPP, altri

RAPPORTI CON ENTI ESTERNI

Il presidente (nomina fiduciaria da parte dell'amministrazione: art. 57, comma 02) ha anche funzioni di rappresentanza all'esterno:

il CUG ha rapporti con enti locali, Regione, Aziende sanitarie, Consiglieri/e di parità, Questura, Prefettura (tavoli istituzionali), conferenze nazionali, ecc.

COMPITI DEI CUG

Compiti propositivi, consultivi e di verifica (art. 57 cit.; Direttiva FP n. 2/2019)

Propositivi: Sensibilizzazione degli organi politici; redazione di piani di azioni positive (ora PIAO); formazione del personale; premi e riconoscimenti; convegni e seminari in occasione di ricorrenze particolari, ecc.

COMPITI DEI CUG

Il possibile ruolo dei CUG nella *formazione* del personale:

Art. 11 d.lgs. n. 104/2022 (decreto «trasparenza, applicabile anche alle PA):

«Quando il datore di lavoro è tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso»

ESEMPI DI FORMAZIONE (CUG Unimore)

Il linguaggio di genere in ambito amministrativo

Il *gender pay gap*: situazione e prospettive

Contrasto alla violenza sulle donne

Il *digital gender gap*

Contrasto al cyberbullismo (con Polizia postale)

Il lavoro agile nell'Università

Le novità del CCNL Istruzione e Ricerca

La carriera «alias»

COMPITI DEI CUG

Verifica: il CUG riceve comunicazione delle azioni correttive conseguenti al monitoraggio degli incarichi affidati dall'amministrazione (dirigenziali e non), ai fini di evitare differenziazioni retributive tra uomini e donne (direttiva 2/2019)

«Sensori» delle situazioni di malessere al fine di evitare violenze e discriminazioni (d.lgs. n. 215/216 del 2003)

Tutela dei «whistleblowers» (l. n. 179/2017)

POSSIBILI COMPITI DEI CUG: ART. 13 D.GLS. N. 104/2022

«L'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al d.lgs. n. 152/1997, ... comporta...l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, c. 2, d.lgs. n. 198/2006.

La denuncia può essere presentata dall'interessato o dall'organizzazione sindacale delegata dal medesimo
[segnalazione del CUG?]

COMPITI DEI CUG

Consultivi: Piani di riorganizzazione, valutazione del personale, flessibilità lavorativa (lavoro agile), interventi di conciliazione

«Si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano *sempre* ad acquisire il parere del CUG al riguardo» (così la circolare 2/2019)

COMPITI DEI CUG

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.) (direttiva 4.3.2011 – linee guida)

La consultazione (e comunque la visibilità) del CUG è la sfida maggiore da affrontare nell'ambito dell'amministrazione

LAVORO AGILE

Direttiva 3/2017: ruolo «determinante» dei CUG nell'attuazione delle misure prescritte

I CUG contribuiscono «attivamente» all'ottimizzazione della produttività nel lavoro pubblico, mediante la creazione di un ambiente di lavoro improntato a benessere organizzativo, pari opportunità, contrasto a violenze e discriminazioni

Ora: sezione «organizzazione e capitale umano» del PIAO (art. 4 d.m. 132/2022)

CUG e PIAO

Il PIAO (art. 6 d.l. n. 80/2021) non deve tradursi in un ulteriore «*layer of bureaucracy*» (così parere CdS 151/2022)

Art. 6, comma 2, lett. f) d.l. n. 80/2021: tra gli obiettivi del PIAO vi sono «modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere»

v. d.p.r. n. 81/2022 e d.m. n. 132/2022

CUG e PIAO

Sezione «performance»

Art. 3, lett. b), n. 4, d.m. 30.6.2022 n. 132:

«Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere»

Sezione «organizzazione e capitale umano»

Art. 4, lett. b): organizzazione del lavoro agile

Art. 12 d.m.: «formazione e qualificazione del personale»

Art. 11 d.m.: competenza in tema di adozione del PIAO (organi politici e di vertice)

Deve ritenersi necessaria la consultazione preventiva del CUG, dato l'assorbimento dei Piani precedenti (d.p.r. n. 81/2022)

INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO «CULTURALE»

Il ruolo del CUG appare sempre più centrale nell'ambito del monitoraggio dell'azione amministrativa dal punto di vista della parità, anche mediante i Piani

Occorre rivendicare periodicamente il ruolo del Comitato e sensibilizzando sia le figure istituzionali, sia il personale stesso mediante strumenti di comunicazione e interventi periodici presso gli organi istituzionali