



Roma, 8 marzo 2011

**Collegato al lavoro: "Ne resterà solo uno"**  
**Nascono i CUG sopprimendo CPO e Mobbing**

Entro il 9 marzo le amministrazioni pubbliche devono dare seguito al collegato al lavoro (L. 183/2010) che all' art. 21, modificando l'art. 57 del D. Lg.vo 165/01, dispone che i Comitati Pari opportunità e i Comitati Mobbing nelle varie sedi confluiscono in un unico nuovo comitato, il Comitato Unico di Garanzia, definito **CUG**.

La mancata costituzione entro 120 gg all'entrata in vigore della norma è responsabilità imputabile, dice la legge, direttamente ai dirigenti responsabili della gestione del personale, responsabilità *"da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi"*.

Le modalità di funzionamento dei CUG sono subordinate a **"linee guida"** contenute in una direttiva, da emanare di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Queste linee guida sono state trasmesse un paio di giorni fa.

La loro lettura non ha aiutato a chiarire molti degli interrogativi già nati all'atto della fusione dei due Comitati, mentre ne ha posti diversi altri.

Nell'ordine, colpisce la consueta premessa della razionalizzazione delle risorse, ovvero il richiamo alla *"ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico"*, cappello consueto per far passare tanti provvedimenti inadeguati allo scopo dichiarato.

L'individuazione di responsabilità dirette dei dirigenti responsabili inserisce una sanzione seppur indiretta, prefigurando un carattere di perentorietà.

Nelle linee guida si dichiara l'intento di limitare la *"proliferazione"* dei precedenti comitati, affermazione che ci sembra un tantino esagerata considerando che ne unisce solo due, e che non in tutte le realtà erano stati certamente costituiti sia il Coordinamento per le Pari opportunità sia il Comitato per il Mobbing.

Quindi l'affermazione che i CUG *"rafforzino"* la loro incisività intermini di ruolo e funzioni è a nostro avviso opinabile, in quanto, al contrario, la diversificazione precedente ha prodotto specializzazione delle competenze, quindi maggior capacità di analisi e valutazione nonché della conseguente proposta.

Inoltre, che la razionalizzazione *"ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze determini un aumento di incisività ed efficacia dell'azione"*, e che *"la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG"* ci sembrano parole rivolte più a sostenere la scelta che fatti concreti.

E' previsto che i CUG assumano tutte le prerogative dei precedenti comitati, ma non ne ereditano le stesse caratteristiche.

Sono infatti lasciate alle *specialità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi* le indicazioni alle quali le amministrazioni devono attenersi; applicato ai nostri settori questo rinvio potrebbe consentire di mantenere il carattere elettivo dei componenti, come avveniva nelle Università, ma sarà facoltà e non più prassi.

Le università però non possono sottrarsi, in quanto la formula usata è quella di rito: ognuno la adatterà alla propria realtà ma non può eluderla. Ad esempio, la costituzione nelle università di CUG **unici** con i dirigenti (dato per scontato) è ipotizzabile anche per i docenti, anzi è "auspicabile": ma i componenti possono essere designati solo dalle OO.SS. "rappresentative" - cosa che per i non contrattualizzati (docenti) è impossibile in quanto non può parlarsi di rappresentatività se non esiste un CCNL applicabile alla tipologia di personale.

Non è possibile ipotizzare la contemporanea presenza del membro effettivo e del supplente, escamotage che avrebbe consentito di far partecipare contemporaneamente ai lavori un esperto di pari opportunità ed uno di mobbing: le linee guida precisano espressamente che *"i componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari"*.

E' fatta salva però *"la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori dei CUG, senza diritto di voto, di soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali nonché di esperti, con modalità da disciplinare nei rispettivi regolamenti interni dei CUG."* Non è chiaro se gli esperti esterni chiamati a partecipare ai lavori di ogni singola amministrazione possono essere chiamati da tutti i soggetti o solo dalla parte pubblica, e se un sindacalista può qualificarsi come "esperto".

La perplessità più grande nasce dalla procedura di nomina. Infatti, è escluso che possa essere Presidente un componente designato dalle OO.SS., mentre prima erano i regolamenti a decidere le procedure di nomina, senza escludere la possibilità della nomina di un membro della componente sindacale o elettiva.

Peraltro il Presidente deve essere individuato tra chi *ha già esperienza di organismi "analoghi"* - ovvero i precedenti CPO e Comitati Mobbing: il timore è che si stiano creando altre strutture "ereditarie".

La designazione di un membro avviene da parte di ognuna delle OO.SS. "rappresentative", ma non è automatico il suo inserimento nell'organismo. Infatti, è previsto che *"i componenti siano dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, essi devono possedere adeguate conoscenze..."* in varie materie.

Peculiare la procedura che vale anche per i designati dalle OO.SS.: *"Al fine di accertare il possesso dei requisiti di cui sopra, l'amministrazione fa riferimento, in primo luogo, ai curricula degli/delle interessati/e/ eventualmente presentati secondo un modello predisposto dall'amministrazione stessa."*

Come se non bastasse, in fase di prima applicazione e per i componenti dell'amministrazione, è possibile prevedere che *"i curricula potranno pervenire all'amministrazione a seguito di una procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale. Il dirigente preposto al vertice dell'amministrazione può, comunque, prevedere **colloqui** con il/lecandidati/e, ai quali può partecipare anche la/il Presidente precedentemente nominata/o."*



Di fatto si trasforma in una selezione vera e propria dei candidati, su curriculum e colloquio: e sappiamo che le selezioni non sempre rispettano – in termini di genere – l’effettiva composizione dei partecipanti e la valutazione del merito.

Quindi, la designazione è obbligata, e se il curriculum non “soddisfa” in termini di adeguate conoscenze, poichè la nomina avviene a cura del dirigente responsabile, la designazione è di fatto nulla.

Tra i compiti previsti c’è la consultazione sulla “contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze”: l’esperienza ci porta ad affermare che la consultazione deve avvenire in fase preventiva, altrimenti è *inefficace*.

Inoltre, se non preventiva, rischia di creare *attriti* con le prerogative sindacali allorquando, come scritto, si legge che “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.): come noto l’adozione è atto conseguente all’accordo, ma in questo caso auspichiamo sia solo un riflesso della sciatteria del testo.

I CUG possono “*promuovere piani formativi*”: ci sembra riduttivo rispetto ai precedenti CPO, che organizzavano corsi di formazione, convegni, seminari.

Interessante sembra invece la prevista collaborazione con gli OIV, che sono tenuti a predisporre “*condizioni di lavoro esemplari*”, e devono “*dare applicazione di criteri di programmazione e valutazione di strumenti di politiche attive di parità di genere*”: dalla lettura delle linee guida ci sembra che gli OIV sono addirittura vincolati ad operare solo dopo che sia avvenuta la costituzione dei CUG!

\*\*\*\*

Come evidente, la nostra valutazione delle linee guida, e della modificazione imposta per legge alla rappresentanza di genere, è fortemente critica.

Nei comitati soppressi ed unificati per legge operava un numero di colleghe che oggi saremo chiamati a dimezzare.

La partecipazione, che era anche strumento di crescita individuale, sarà riservata a chi ha già esperienza, riducendo ulteriormente le opportunità di inserimento in processi e percorsi istituzionali.

In ogni caso, come sempre riteniamo che una legge per quanto iniqua vada rispettata; di conseguenza là dove l’amministrazioni lo richiedano, sarà necessario fare le designazioni, come sappiamo è già avvenuto in alcune realtà.

Invitiamo comunque a designare per i CUG componenti di genere femminile, mantenendo il precedente orientamento.

UIL RUA  
Sonia Ostrica

