

COMITATI UNICI DI GARANZIA

F.A.Q.

Redatte a cura del

GRUPPO DI LAVORO PER IL MONITORAGGIO ED IL SUPPORTO ALLA COSTITUZIONE E SPERIMENTAZIONE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA

Domanda n. 1 – Termine di costituzione dei C.U.G. e periodo di transizione

Domanda n. 2 - Nomina del Presidente

Domanda n. 3 – Rappresentanza delle organizzazioni sindacali

Domanda n. 4 – Rappresentanza delle organizzazioni sindacali (Pariteticità di genere)

Domanda n. 5 – Modalità di costituzione dei CUG nelle amministrazioni in cui coesista personale contrattualizzato e non contrattualizzato

Domanda n. 6 – Consigli giudiziari (Applicabilità dell'art. 21)

Domanda n. 7 - Enti locali (Modalità di costituzione: Autonomia e criteri di nomina del CUG e poteri del Presidente)

Domanda n. 8 - Enti locali (Durata in carica del CUG)

Domanda n. 9 – Enti locali (Rappresentanza sindacale)

Domanda n. 10 – Università (Termine e modalità di costituzione)

Domanda n. 11 – Istituzioni scolastiche (Modalità ed obbligatorietà di costituzione – Responsabilità del Dirigente del personale)

Domanda n. 12 – Consigliera di fiducia

Domanda n. 1 – Termine di costituzione dei C.U.G. e periodo di transizione

- a. Alcuni enti sono in difficoltà per la costituzione del CUG entro il 24 marzo 2011.

In tal caso:

- i. È sufficiente avviare la procedura per la costituzione del CUG entro il termine indicato?
 - ii. È necessario un atto amministrativo per la presa d'atto della direttiva contenente le linee guida?
 - iii. È possibile ottenere un allungamento del tempo con una circolare ministeriale?
- b. I CPO esistenti negli enti proseguono la loro attività sino alla nomina dei comitati unici di garanzia?

Risposta

a.

È da rilevare che, obiettivamente, i tempi per la costituzione del CUG sono ristretti e, pertanto, si ritiene che l'avvio della procedura sia sufficiente ad esonerare da responsabilità disciplinare il dirigente preposto alla costituzione del Comitato.

Al riguardo, è caratteristica del tutto peculiare dei codici per il lavoro pubblico la previsione di 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

ecc. in quanto, ai fini della valutazione della gravità di un certo comportamento del lavoratore devono essere considerate le particolari circostanze in cui è stata commessa l'infrazione e l'intensità dell'elemento intenzionale, con la conseguenza che deve ritenersi illegittima la sanzione disciplinare del tutto sproporzionata in relazione all'oggettiva gravità del fatto e all'intensità dell'elemento intenzionale (Pret. Monza 28/11/95). Conseguentemente, 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.

- ii. Relativamente alla emanazione di un semplice atto amministrativo di recepimento della direttiva si ritiene che lo stesso non possa essere sufficiente all'esonero da responsabilità del dirigente se non è seguito dall'avvio della procedura di costituzione del CUG nel più breve tempo possibile.
- iii. In relazione alla domanda relativa alla possibilità di emanare una circolare per prorogare il termine previsto legislativamente di 120 giorni dalla entrata in vigore della legge 4 novembre 2010 n. 183, la risposta non può che essere negativa in quanto non sarebbe ipotizzabile una circolare, si che modifichi un termine che la legge impone.

- b. I CPO e i Comitati per il contrasto al fenomeno del mobbing esistenti negli enti rimangono in carica fino alla costituzione del nuovo organismo. Nelle linee guida è previsto, altresì, che i CUG operano in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità degli organismi esistenti.

Domanda n. 2 - Nomina del Presidente

- a. Essendo il CUG un organismo paritetico, il/la presidente è individuato tra i soggetti designati dall'Amministrazione, ovvero è un elemento in più;
- b. Al punto 3.1.3 si dice che "il/la presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa Amministrazione..." quindi NON può essere un/una politico/a eletto/a (alcuni Comuni stanno chiedendo questo);
- c. Il Presidente deve essere un dipendente dell'ente?

Risposta

- a. L'articolo 21 della legge 183/2010, mentre prescrive che il/la Presidente del Comitato Unico di Garanzia sia scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione, tace quanto al se questi debba essere eletto tra i componenti designati dall'amministrazione o se invece possa essere un componente aggiuntivo. Nelle linee guida, in più parti, è evidenziato che i CUG opereranno in un'ottica di continuità con gli organismi preesistenti. Dalla ricognizione degli attuali comitati pari opportunità e mobbing emerge che sono presenti entrambe le formule organizzative:

- in alcuni casi il Presidente è individuato tra i soggetti designati dall'amministrazione;
- in altri casi il Presidente è "*elemento in più*" sempre scelto tra i componenti designati dall'amministrazione.

Appare, dunque, possibile optare per l'una o l'altra formula organizzativa, nel rispetto della continuità con gli organismi preesistenti. Infatti, anche optare per il secondo dei due modelli descritti non fa venir meno l'equilibrio tra le componenti del CUG, in considerazione che 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

approvata la deliberazione adottata con il voto favorevole del Presidente.

Spetterà all'autonomia regolamentare dei singoli enti scegliere l'uno o l'altro modello organizzativo, anche in considerazione della struttura dei sopprimendi comitati per le pari opportunità e sul fenomeno del mobbing.

- b. Quanto al secondo dei due quesiti prospettati si chiede se l/la presidente debba essere scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa Amministrazione, e quindi se possa o meno essere un/una politico/a eletto/a.

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 (punto.3.1.3 Direttiva linee guida), pertanto deve essere un dipendente dell'amministrazione stessa. Si ritiene, infatti, che il Presidente debba appartenere ai ruoli dell'Amministrazione, essendo compito della struttura amministrativa e non degli organi politici curare la corretta organizzazione, anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

- c. In merito al quesito sub c), la risposta è senz'altro affermativa.

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 (punto.3.1.3 Direttiva linee guida), pertanto deve essere un dipendente dell'amministrazione stessa.

Domanda n. 3 – Rappresentanza delle organizzazioni sindacali

In base all'art. 57, comma 02, primo periodo, del d.lgs n. 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.". Con il presente quesito, si chiede cosa si debba intendere per "organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione". In merito, la Direttiva del 04/03/2011 ha ulteriormente specificato che si tratta dei "componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs 165/2001"; ma, nonostante tale precisazione contenuta nella predetta Direttiva, comunque non si riesce, a nostro avviso, a stabilire se, come organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, debbano intendersi solamente le organizzazioni che hanno sottoscritto (nell'ultima tornata contrattuale utile, ovvero 2008/2009) i contratti collettivi nazionali, oppure tutte le organizzazioni sindacali che abbiano, tra i dipendenti dell'Ente, degli iscritti, oppure le organizzazioni sindacali che durante le ultime elezioni della RSU abbiano ricevuto dei voti, oppure altra soluzione diversa dalle precedenti.

Risposta

Sulla base di quanto previsto dall'art. 21 della Legge n. 183/10, che fa riferimento alle OOSS maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, specificano che il CUG è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt 40 e 43 del decreto legislativo n. 165/2001.

Ai sensi del suddetto art. 43, sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'Area una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale.

Inoltre, per i comparti di contrattazione collettiva e delle Aree autonome della dirigenza, sulla base di quanto stabilito dal Decreto legislativo n. 165/01, all'individuazione delle OOSS maggiormente rappresentative provvede l'ARAN, a seguito dell'invio da parte delle singole amministrazioni interessate, dei dati associativi, nonché di quelli elettorali riferiti alle elezioni delle RSU.

Ciò premesso, si ritiene che le OOSS chiamate a designare i propri rappresentanti all'interno del CUG siano quelle presenti nell'amministrazione di appartenenza tra quelle individuate dall'ARAN, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto i CCNL.

Domanda n. 4 – Rappresentanza delle organizzazioni sindacali (Pariteticità di genere)

Poiché le organizzazioni sindacali - nonostante l'invito a rispettare la pariteticità dei generi all'interno della rappresentanza sindacale – hanno designato quasi esclusivamente donne, ad eccezione di due uomini designati come supplenti, come si deve comportare l'Amministrazione? Poiché non appare corretto designare solo uomini come rappresentanti titolari dell'Amministrazione (il Comitato risulterebbe comunque squilibrato) è possibile imporre alla parte sindacale di mettersi d'accordo in modo di nominare almeno due uomini tra i titolari?

Risposta

L'articolo 21 della l. n. 183/2010, 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.

In altri termini, poiché amministrazione risponde soltanto del proprio operato, suo onere potrà essere quello di assicurare la parità di genere almeno con riferimento ai componenti dalla stessa designati, non di farsi carico necessariamente del mancato rispetto del criterio di parità di genere da parte dei sindacati.

Al fine di fornire un ulteriore elemento per superare le difficoltà pratiche, si segnala che le linee guida prevedono al punto 3.1.2 la possibilità di nominare componenti supplenti, oltre a prevedere che “la presenza paritaria di entrambi i generi” sia assicurata “nel complesso”: Una possibile soluzione alla problematica sollevata nel quesito potrebbe quindi essere quella di sollecitare le organizzazioni sindacali a designare una coppia di componenti, titolare e supplente, che al suo interno assicuri la presenza paritaria di entrambi i generi. Questa modalità di nomina potrebbe essere seguita anche dall’amministrazione. In tal modo la disposizione normativa verrebbe rispettata contribuendo ciascuno per sua parte ad assicurare la richiesta parità di genere.

Domanda n. 5 – Modalità di costituzione dei CUG nelle amministrazioni in cui coesista personale contrattualizzato e non contrattualizzato

Si chiede se nelle amministrazioni in cui coesista personale in regime di diritto pubblico, di cui all’articolo 3, d.leg. 165/2001 e personale contrattualizzato sia o meno obbligatoria la costituzione dei CUG, e quali siano le modalità per costituire un unico CUG che abbia al suo interno componenti di entrambe le categorie.

Risposta

L’articolo 57 del d.lgs. 165/2001, come novellato dall’articolo 21 della legge 183/2010, ha come destinatari le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del d.lgs. n.165/2001, tra le quali sono comprese amministrazioni in cui coesiste personale contrattualizzato e non contrattualizzato . Tuttavia le regole dettate

per la costituzione dei nuovi CUG, ed in particolare la composizione paritetica, fanno ritenere che la nuova norma sia vincolante solo con riferimento al personale contrattualizzato.

Le linee guida prevedono che le “amministrazioni, in cui operi personale in regime di diritto pubblico, ai sensi dell’articolo 3 del d.lgs. 165/2001, possono conformarsi alle presenti linee guida in un’ottica di semplificazione ordinamentale ed efficienza funzionale costituendo CUG unici”(punto 1). Inoltre, è previsto che: “Nelle amministrazioni in cui coesista personale in regime di diritto pubblico, di cui all’articolo 3, d.lgs. 165/2001, e personale contrattualizzato, è auspicabile la creazione di CUG unici nei quali siano rappresentate entrambe le componenti” (punto 3.1.1.).

Dunque, fermo l’obbligo di costituzione dei nuovi CUG anche nelle amministrazioni, nelle quali sia presente personale contrattualizzato, quanto alla componente non contrattualizzata sono possibili due opzioni:

1. la prima opzione prevede la creazione di due organismi: un CUG costituito ai sensi del nuovo art. 57 d. lgv. N.165/2001 composto dal personale contrattualizzato, ed un diverso organismo del quale faccia parte il personale non contrattualizzato;
2. la seconda opzione prevede la creazione di un CUG unico, che rispettando quanto disposto dalla norma citata, abbia al suo interno sia il personale contrattualizzato sia quello non contrattualizzato.

La seconda 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.

Ogni amministrazione potrà modulare le regole di costituzione e funzionamento di ogni singolo GUC, in funzione della specifica composizione del personale.

Ad esempio, dato il numero dei componenti designati dalle organizzazioni

sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 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; come pure si potrà prevedere che il Presidente, designato dall'Amministrazione, appartenga all'una o all'altra categoria.

Il tutto in un'ottica di continuità con gli organismi preesistenti (come previsto in più punti dalle linee guida) cercando di seguire il medesimo modello organizzativo che molte amministrazioni (per esempio Ministeri degli esteri, dell'interno e della giustizia) in cui coesistono entrambe le categorie di personale avevano già attuato.

Domanda n. 6 – Consigli giudiziari (Applicabilità dell'art. 21)

Le innovazioni introdotte dall'art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 valgono anche per i CPO presso i Consigli giudiziari?

Risposta

La direttiva in esame contiene le linee guida per il funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituiscono -unificandoli - i “Comitati per le Pari Opportunità” e i “Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing”, previsti dalla contrattazione collettiva Nazionale e già operanti nelle amministrazioni nelle quali opera personale contrattualizzato.

Restano, pertanto, esclusi dalla sfera di applicazione dell'art. 21 della legge 183/10 i consigli giudiziari e, più in generale, le amministrazioni, in cui opera personale in regime di diritto pubblico, di cui all'articolo 3 del d.lgs. 165/2001; è, tuttavia, auspicabile che anche queste amministrazioni si conformino alle linee guida in un'ottica di semplificazione ordinamentale ed efficienza funzionale

costituendo CUG unici, nel senso di unificazione tra comitati (Pari Opportunità e Mobbing). La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determinerà, infatti, un aumento di incisività ed efficacia dell'azione; la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lett.d) del d.lgs. 165/2001.

Nel caso in cui, come presso numerosi Consigli Giudiziari, non siano presenti Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, è auspicabile che i Comitati pari opportunità amplino le proprie competenze, a tutti i compiti descritti nel punto 3.2 delle linee guida, 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.

Domanda n. 7 - Enti locali (Modalità di costituzione: Autonomia e criteri di nomina del CUG e poteri del Presidente)

Muovendo dalla considerazione che il CPO degli Enti locali era nominato dalla Giunta a seguito di una procedura di interpello tra tutti i dipendenti, si chiede se la nomina del CUG da parte del dirigente responsabile della gestione delle risorse umane non sminuisca l'autonomia del Comitato e i poteri della presidente.

In particolare chiede se il CUG sia un organo super partes o un ufficio di staff del dirigente del personale e se l'atto istitutivo (e non di nomina) debba essere conseguentemente del Consiglio Comunale, della Giunta o una determinazione del Dirigente del Personale.

Risposta

Le disposizioni di cui all'art. 57 del D.Lgs 165 del 2001, come novellato dall'art. 21 della legge 183 del 2010, si dirigono a tutte le amministrazioni pubbliche di cui

all'art.1 comma 2 del medesimo decreto legislativo, tra le quali rientrano anche i comuni.

Per quanto riguarda le linee guida, al n.1 delle medesime è previsto che “ Le regioni e gli enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi 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”.

Per tanto uno dei principi che emergono dalle linee guida di cui alla direttiva 4 marzo 2011 è quello della nomina dei componenti a cura dell'amministrazione nella persona del dirigente di vertice e non della nomina da parte dell'organo politico.

Domanda n. 8: Enti locali (Durata in carica del CUG)

Quanto alla durata in carica del CUG si chiede se il termine sia il mandato del Sindaco oppure, dipendendo dal dirigente preposto al vertice dell'amministrazione/ dirigente delle risorse umane, un eventuale avvicendamento dirigenziale (per pensionamento, trasferimento ecc....) possa comportare la caduta anche del CUG oppure se, visto che gli incarichi del dirigenti sono annuali, occorra rinominare il CUG ogni anno.

Risposta

Per quanto riguarda la durata, si ritiene che questa invece possa essere autonomamente determinata da parte delle autonomie locali anche se l'indicazione fornita dalle linee guida (quattro 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.

Domanda n. 9 – Enti locali (Rappresentanza sindacale)

Dovendo provvedere alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia, nel caso degli Enti Locali le organizzazioni sindacali da interpellare ai fini della designazione dei componenti coincidono con le organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali oppure per organizzazioni maggiormente rappresentative a livello di amministrazione devono intendersi quelle, sempre firmatarie dei contratti nazionali, aventi il maggior numero di iscritti nel singolo Comune? In quest'ultimo caso come va misurata la maggiore rappresentatività? Può bastare anche un solo iscritto?

Risposta

Sulla base di quanto previsto dall'art. 21 della Legge n. 183/10, che fa riferimento alle OOSS maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, specificano che il CUG è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt 40 e 43 del decreto legislativo n. 165/2001.

Ai sensi del suddetto art. 43, sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'Area una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale.

Inoltre, per i comparti di contrattazione collettiva e delle Aree autonome della dirigenza, sulla base di quanto stabilito dal Decreto legislativo n. 165/01, all'individuazione delle OOSS maggiormente rappresentative provvede l'ARAN, a seguito dell'invio da parte delle singole amministrazioni interessate, dei dati associativi, nonché di quelli elettorali riferiti alle elezioni delle RSU.

Ciò premesso, si ritiene che le OOSS chiamate a designare i propri rappresentanti all'interno del CUG siano 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.

Domanda n. 10 – Università (Termine e modalità di costituzione)

Alcuni Atenei chiedono:

a. Termine di costituzione:

se, limitatamente alle Amministrazioni Universitarie, il termine di centoventi giorni previsto dal richiamato articolo 21 della L.183 debba essere considerato come perentorio, ovvero sia in facoltà di detti Enti posticipare la costituzione al proprio interno dei Comitati Unici di Garanzia solo successivamente alla riforma dei rispettivi Statuti.

b. Modalità di costituzione:

un'interpretazione autentica del 2° cpv., pag. 7, delle citate Linee Guida [“Le Amministrazioni in cui opera personale in regime di diritto pubblico, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 165/2001, possono conformarsi alle presenti Linee Guida in un'ottica di semplificazione ordinamentale ed efficienza funzionale, costituendo CUG unici, sia nel senso di unificazione tra Comitati (Pari Opportunità e Mobbing), sia nel senso di non duplicazione per aree funzionali e dirigenza”]. In particolare si vuole conoscere se la costituzione di un CUG unico (che riunisce Comitato Pari Opportunità e Comitato Mobbing), che sia espressione di tutte le categorie di lavoratori presenti in Ateneo, debba intendersi come un obbligo oppure come una mera facoltà lasciata alla discrezione delle Amministrazioni Universitarie.

Risposta

- a. L'articolo 57 del d.lgs. 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010, stabilisce che le pubbliche amministrazioni costituiscano il CUG "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", la norma prevede, altresì, che la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale.

Le linee guida al punto 3.1.1. stabiliscono che: "Le Università, nell'ambito dell'autonomia e delle specificità loro riconosciute, disciplinano nei rispettivi Statuti le modalità di costituzione e di funzionamento dei CUG, nel rispetto della norma del T.U. 165/2001, così come modificata dal collegato lavoro."

Dopo l'adozione della legge n.183/2010, è stata, come noto, approvata la legge n.240 /2010 (c.d. "Legge Gelmini"), che ha previsto che entro il termine del 29 luglio 2011, le Università dovranno elaborare i nuovi Statuti.

L'autonomia statutaria degli atenei, e la necessità che negli statuti vengano dettate disposizioni per la costituzione e il funzionamento dei nuovi comitati, tali da garantire il rispetto delle specificità universitaria, fa ritenere che i CUG Universitari potranno essere costituiti solo dopo l'adozione dei nuovi statuti da parte degli atenei.

- b. L'articolo 57 del d.lgs. 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010, ha come destinatari le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n.165/2001, tra le quali sono comprese "le istituzioni universitarie". Tuttavia le regole dettate per la costituzione dei nuovi CUG, ed in particolare la composizione paritetica, fanno ritenere che la nuova norma sia vincolante solo con riferimento al personale contrattualizzato.

Le linee guida prevedono che le "amministrazioni, in cui operi personale in regime di diritto pubblico, ai sensi dell'articolo 3 del d.lgs. 165/2001, possono conformarsi alle presenti linee guida in un'ottica di semplificazione

ordinamentale ed efficienza funzionale costituendo CUG unici”(punto 1). Inoltre, è previsto che: “Nelle amministrazioni in cui coesista personale in regime di diritto pubblico, di cui all’articolo 3, d.lgs. 165/2001, e personale contrattualizzato, è auspicabile la creazione di CUG unici nei quali siano rappresentate entrambe le componenti” (punto 3.1.1.).

Dunque, fermo l’obbligo di costituzione dei nuovi CUG anche nelle istituzioni universitarie, nel quale sia presente il personale contrattualizzato, quanto alla componente non contrattualizzata sono possibili due opzioni:

3. la prima opzione prevede 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;
4. la seconda opzione prevede la creazione di un CUG unico, che rispettando quanto disposto dalla norma citata, abbia al suo interno sia il personale contrattualizzato sia quello non contrattualizzato.

La seconda 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.

Peraltro, l’autonomia statutaria espressamente riconosciuta alle Università, e richiamata nelle linee guida, permette di modulare le regole di costituzione e funzionamento di ogni singolo GUC universitario, in funzione delle specificità degli atenei.

Ad esempio, dato il numero dei componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del d. lgs 165/2001, gli statuti potranno prevedere che i componenti nominati dall’amministrazione siano scelti, in parte tra il personale contrattualizzato ed in parte tra il personale non contrattualizzato; come pure, nell’esercizio dell’autonomia statutaria, si potrà prevedere che il Presidente, designato dall’Amministrazione, appartenga all’una o all’altra categoria.

Gli statuti potranno, altresì, 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.

Anche quanto alla presenza della componente studentesca, propria di alcuni CPO Universitari, la costituzione di CUG Unici, non impedirà questa partecipazione; gli statuti, infatti, potranno prevedere la presenza di studenti, e i regolamenti interni potranno disciplinarne il ruolo. Sulla partecipazione degli studenti ai nuovi CUG deve tuttavia essere compiuta una precisazione: gli scopi del CUG fissati nella norma primaria, di garantire tra l'altro, le pari opportunità ed il benessere lavorativo nell'ambiente di lavoro, paiono impedire la partecipazione diretta degli studenti 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 il medesimo importante ruolo, fino ad ora ricoperto nei sopprimendi CPO, quanto alle tematiche attinenti la ricerca e lo studio.

LE RISPOSTE DI CUI ALLA DOMANDA 6 HANNO RICEVUTO IL NULLA OSTA DEL MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA.

Domanda n. 11 – Istituzioni scolastiche (Modalità ed obbligatorietà di costituzione – Responsabilità del Dirigente del personale)

Le istituzioni scolastiche sono tenute a nominare il CUG, visto che dovrebbe poi essere solo di poche unità?

Inoltre la direttiva prevede che il CUG operi in collaborazione con gli OIV (organismo individuale di valutazione) che le scuole, secondo l'art. 74 comma 4 del decreto 150/09, non sono tenute ad avere e non hanno.

Infine la direttiva prevede: "L'articolo 57, comma 05, del d.lgs. 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010, prevede che "la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi".

Alla luce di quanto sopra chiede di conoscere modalità e suggerimenti per le scuole, che rispetto alle altre PP.AA. hanno regolamenti e comportamenti che potrebbero definirsi diversi.

Risposta

L'introduzione del CUG risponde in primo luogo all'esigenza di razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, dovrebbe determinare un aumento di incisività ed efficacia dell'azione.

In quest'ottica, l'art. 21 della legge n. 183/2010, prevede espressamente che il CUG "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.

Il CUG, pertanto, pur ponendosi come soggetto del tutto nuovo quanto a funzioni e composizione, 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.

A tal fine si fa riferimento alla nota del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – Dipartimento per l'istruzione del 23 marzo 2011 (Prot. N. AOODGPER.2339), che si riporta in calce con la quale il Direttore Generale, Dott. Chiappetta, invita i Direttori Generali degli Uffici scolastici regionali, ad attivare le procedure per procedere alla costituzione del CUG nell'ambito regionale di competenza.

Domanda n. 12 – Consigliera di fiducia

Qual è il rapporto tra i CUG e il/la consigliera/e di fiducia, figura istituita al fine di contrastare le discriminazioni e le molestie, presso alcuni enti locali o altre amministrazioni dotate di specifica autonomia statutaria, quali ad esempio le Università?

Risposta

Nel punto 3.4 delle linee guida, sulle modalità di funzionamento dei CUG (adottate il 4 marzo 2011), nella parte relativa alla disciplina del regolamento interno che i CUG dovranno adottare entro 60 giorni dalla loro costituzione, è previsto che in tale atto siano disciplinate tra l'altro "le modalità di consultazioni con altri organismi"; la locuzione, volutamente generica, intende riferirsi anche alla consultazione con i/le consiglieri/e di fiducia, laddove presenti.

Quindi se lo statuto dell'ente locale ovvero lo statuto universitario prevede l'esistenza del /della consigliere/a di fiducia, le nuove norme nulla mutano in merito, essendo il ruolo del/la consigliere/a di fiducia 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.

Quanto ai rapporti tra consigliere/a di fiducia e CUG, che è opportuno ed auspicabile

che sussistano per un costruttivo scambio di esperienze e punti di vista, gli stessi saranno, come sopra detto, disciplinati nel regolamento interno che il CUG dovrà adottare entro 60 giorni dalla sua costituzione.