

FAQ

Che cosa sono i CUG?

I CUG, Comitati unici di Garanzia sono stati istituiti con la legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato Lavoro”) che all’art. 21 (che modifica l’art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) ha disposto, per le Pubbliche Amministrazioni, l’obbligo di costituire, senza nuovi e 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” (C.U.G.) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva. La Direttiva n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Chi e in quali casi può rivolgersi al CUG?

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell’ambito delle “garanzie” (di pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni). Si occupa quindi di proporre e monitorare azioni positive in questi ambiti, supportando l’Amministrazione nella loro realizzazione. Ogni dipendente può rivolgersi al CUG sia per avere chiarimenti che per fare segnalazioni di cui il CUG tiene conto nel proporre e verificare azioni correttive o migliorative di impatto generale.

Il Presidente / la Presidente del CUG deve essere dipendente dell’Ente?

Il Presidente/la Presidente del CUG è designato/a dall’amministrazione (art 21, comma 2 della legge 183/2010) e deve essere scelto tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione, pertanto deve essere un dipendente dell’amministrazione.

Che cosa è la Relazione sulla situazione del Personale nell’amministrazione?

Il CUG redige e trasmette entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione dettagliata 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, tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi: - dall’amministrazione e dal datore di lavoro- dalla relazione redatta dall’amministrazione

Sussiste incompatibilità tra lo svolgimento del ruolo di componente CUG e il far parte della struttura tecnica permanente di supporto OIV?

Si ritiene che non si configuri una situazione di conflitto di interessi nel caso di nomina nell’ambito del CUG del componente designato dall’amministrazione che sia al tempo stesso componente della struttura tecnica permanente di cui all’art.14, c. 9, del d.lgs. n. 150 del 2009.

Sussiste incompatibilità tra la posizione di presidente del CUG e quella di dirigente del personale?

Il dirigente del personale può trovarsi a dover valutare situazioni ed assumere decisioni in relazione a proposte ed iniziative avanzate e prese dal CUG. Per questo, pur non essendo prevista dalle norme un'incompatibilità tra i due ruoli, le probabili situazioni di conflitto di interesse che possono verificarsi inducono a ritenere preferibile che il dirigente del personale non rivesta pure il ruolo di presidente del CUG.

Cosa accade qualora i dipendenti che rispondono all'avviso o alle diverse forme scelte dall'amministrazione per individuare le candidature per la scelta dei componenti del CUG appartengono ad un solo genere?

La norma prevede che sia assicurata all'interno dei CUG la presenza paritaria di entrambi i generi. L'amministrazione potrebbe quindi designare una coppia di componenti, titolare e supplente, che al suo interno assicuri la presenza paritaria di entrambi i generi. In tal modo la disposizione normativa verrebbe rispettata. Tuttavia, qualora nessun soggetto di genere femminile/maschile abbia risposto all'avviso, ovvero vi abbiano risposto soggetti di genere femminile/maschile in numero inferiore rispetto a quello necessario a garantire la piena pariteticità, sarà compito dell'amministrazione responsabile individuare, tra i dipendenti, coloro che abbiano le competenze per rivestire tale ruolo.

Rispetto ai carichi di lavoro, l'amministrazione di appartenenza può o deve inserire l'attività del CUG negli obiettivi individuali di performance?

Il punto 3.1.3 della Direttiva 4 marzo 2011 "Linee guida per il funzionamento dei Cug" prevede che "Le amministrazioni tengano conto dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno dei Cug" (per esempio ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro).

L'attività che i componenti dei Cug svolgono quando operano per il Comitato, sia partecipando alle riunioni che svolgendo qualsiasi altra funzione di competenza del Cug - attribuita al componente in virtù della organizzazione interna del Comitato - è da considerarsi, a tutti gli effetti, come attività svolta nell'interesse della Amministrazione. È corretto, pertanto, che si tenga conto di tale incarico (e dell'impegno che comporta) nella quantificazione dei carichi di lavoro dei componenti, nella valutazione delle prestazioni rese e nell'impegno profuso (anche a prescindere dall'assegnazione di specifici obiettivi individuali) con le modalità adottate dall'amministrazione di appartenenza.

In difetto di tale considerazione, tale attività non godrebbe del riconoscimento della amministrazione per la quale il Cug opera. Peraltro, la Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" conferma, rispetto alla Direttiva 4 marzo 2011 "Linee guida per il funzionamento dei Cug", ed amplia il ruolo e la funzione dei Comitati ed esplicita, accrescendole, alcune importanti funzioni degli stessi.

Conseguentemente, il riconoscimento ed il rafforzamento del Comitato previsto nella Direttiva 2/2019 deve essere tenuto presente in quanto fondamentale rispetto al corretto inquadramento del Cug e del lavoro dei suoi componenti nella amministrazione.

Designazione dei componenti da parte delle sigle sindacali – Parte 1

1. **Nel caso in cui, a seguito delle dimissioni di propri componenti, un'organizzazione sindacale originariamente rappresentata nel CUG risulti priva di propri membri effettivi e supplenti.**
2. **Se, un'altra organizzazione sindacale ha, invece, il solo componente effettivo (in origine era il supplente, divenuto effettivo a seguito di dimissioni del primo).**

Deve essere richiesto per iscritto alle organizzazioni sindacali interessate una integrazione dei propri rappresentanti al fine di ricostituire la totalità dei componenti dell'organo in parola?

In proposito, le Linee guida del 4 marzo 2011, al punto 3.1.1 prevedono che “Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti”.

Tale precisazione deriva dalla necessità di far funzionare il CUG fin dall' inizio ma la composizione corretta del Comitato è paritetica e, pertanto, occorre, da parte dell'Amministrazione, mettere in campo ogni azione al fine di conseguire tutte le nomine sindacali e datoriali.

La richiesta per iscritto alle organizzazioni sindacali di integrare i propri rappresentanti, al fine di ricostituire la totalità dei componenti dell' Organismo, è pertanto opportuna e doverosa.

Designazione dei componenti da parte delle sigle sindacali – Parte 2

- 1. Se solo una sigla sindacale contattata in merito alla nomina del CUG ha designato un componente effettivo ed un componente supplente per far parte del CUG, laddove la seconda sigla sindacale non si esprima, l' Amministrazione deve nominare un solo componente effettivo ed uno supplente o deve nominarne due effettivi e due supplenti?**
- 2. Se nomina un componente soltanto lo stesso deve svolgere anche le funzioni di Presidente?**

Le “Linee guida di funzionamento dei CUG” di cui alla Direttiva interministeriale 4 marzo 2011 prevedono al punto 3.1.2. che “Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi dell'art. 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”. Prevedono altresì, al punto precedente, che Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

Conseguentemente l'Amministrazione deve correttamente provvedere a nominare tanti componenti (titolari e supplenti) così quante sono le organizzazioni rappresentative ai sensi del citato articolo 43 all'interno di essa, pur se le sigle sindacali non intendano esercitare il loro diritto.

Il CUG sarà, in tal modo, da intendersi costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

L'Amministrazione dovrà nominare, altresì, il Presidente, nonché due componenti titolari e due supplenti (se le OO.SS. sono due), non rilevando il fatto concreto della mancata nomina da parte di una organizzazione sindacale ai fini del corretto funzionamento del CUG.

Designazione dei componenti da parte delle sigle sindacali – Parte 3

- 1. Cosa fare se le OO.SS. presenti nell'ente non dovessero designare i propri candidati;**
- 2. Cosa fare per garantire la pariteticità sia tra Amministrazione e OO.SS. presenti nell'Ente, in termini uomo/donna**
- 3. qualora le OO.SS. abbiano un solo iscritto - e quindi possano nominare solo il componenete effettivo e non il supplente - se in questo caso anche la parte pubblica debba nominare solo il componente effettivo;**
- 4. Se è possibile che la RSU e/o i dipendenti iscritti al sindacato si candidino come parte pubblica e se questo comporti la violazione del principio della pariteticità;**
- 5. Cosa fare se dovessero arrivare candidature oltre il termine stabilito dall'interpello;**

6. Quale è il numero minimo per il funzionamento del CUG;

7. Se, in assenza di candidature di parte pubblica, si possa procedere alle nomina su iniziativa della amministrazione, tenuto conto del percorso professionale, delle capacità relazionali dimostrate dai dipendenti, o si debba restare inerti.

I quesiti posti riguardano principalmente la fase della nomina dei componenti del CUG a seguito dell'interpello promosso dalla amministrazione e della designazione da parte delle OO.SS. presenti nell'ente e rappresentative ai sensi dell'art. 43 del d.lgs n. 165/2001.

E' del tutto evidente che l'interpello della amministrazione si riferisca solo alla nomina dei componenti di parte pubblica, in quanto le OO.SS. sono libere nella scelta della designazione dei loro rappresentanti con l'evidente auspicio che si attengano, seppure a loro insindacabile giudizio, ai criteri di competenza ed attitudine indicati nella direttiva.

Ne consegue che i soggetti designati dalle OO.SS. non sono candidati, ma direttamente saranno componenti del CUG.

La direttiva 4 marzo 2011, "Linee guida per il funzionamento dei CUG" prevede al punto 3.1.2. - Criteri di Composizione: *"Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs n. 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, ad esempio designando componente titolare e supplente di genere diverso"*.

L'Ente quindi deve provvedere alla nomina di tanti componenti titolari e supplenti quante sono le OO.SS. rappresentative al suo interno, a prescindere dalle designazioni delle OO.SS. aventi diritto e, in relazione alle proprie nomine assicurare, la pariteticità di genere.

Poiché le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di costituire al proprio interno il CUG (e la mancata costituzione comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale), al fine di evitare che l'inerzia di alcune delle OO.SS. produca l'effetto di bloccare la costituzione del CUG, le Linee guida, al punto 3.1.1., prevedono che "Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti".

Pertanto, deve ritenersi che la pariteticità sia assicurata quando alle OO.SS. legittimate sia stata data la possibilità di nominare i propri rappresentanti, anche se tale possibilità non sia stata in concreto esercitata.

Applicando tali principi è sufficiente, per una regolare costituzione del CUG, la nomina dei rappresentanti dell'amministrazione e dei soli rappresentanti delle OO. SS. legittimate che avranno risposto all'invito loro rivolto.

Pertanto anche in assenza del titolare e/o del supplente da parte delle OOSS, l'Ente dovrà, comunque, provvedere alla nomina di tutti i soggetti titolari e supplenti ad esso spettanti in quanto la pariteticità è un principio regolatore in termini di esercizio dei diritti e non un limite alla designazione legittima.

Riguardo la possibile candidatura, nell'ambito dell'interpello, di persone iscritte al sindacato o facenti parte delle RSU si ritiene che essa sia compatibile con la funzione e non vada ad inficiare la pariteticità che è data dalla designazione nell'organismo da parte della organizzazione sindacale e

non dalla semplice iscrizione. Quanto poi alle RSU, i componenti potrebbero anche non essere iscritti a nessun sindacato.

In merito, comunque, si rammenta che, una volta nominati, tutti coloro che fanno parte, in qualità di componenti, del CUG avranno un ruolo specifico da svolgere che comporta doveri e responsabilità che vigono a prescindere dalla provenienza della loro designazione.

Infine, pare evidente che, nel caso dovessero arrivare candidature successive al termine assegnato con l'interpello -e ancora non fosse stato costituito il CUG per insufficienza di domande pervenute nei termini - l'amministrazione ha la massima discrezionalità in merito e potrà prenderle in considerazione adottando in merito un provvedimento motivato, così come, in assenza di disponibilità manifestata da parte dei dipendenti, l'Ente potrà provvedere alla loro individuazione con le modalità che riterrà più opportune, sempre previa verifica delle competenze e attitudini richieste dalla direttiva.

Ovviamente il CUG deve essere costituito secondo la previsione normativa e non potrà rimanere invariato solo perché sono scaduti i termini dell'interpello.

In merito, infine, al quesito che riguarda la convocazione della assemblea da parte delle sigle sindacali, questo Gruppo non si ritiene competente a rispondere; la modalità della convocazione della assemblea sindacale per la scelta del componente da designare è, presumibilmente, prassi da attribuire alle piccole dimensioni della realtà comunale, in quanto sarebbe una pratica poco percorribile negli Enti di grandi o medie dimensioni.

Da ultimo si ricorda che, qualora insorgessero problematiche legate alle ridotte dimensioni dell'Ente, anche in termini di OO.SS. rappresentative e di funzionamento del CUG, che il punto 3.1.1 delle Linee Guida prevede 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”*.

Pensionamento dei componenti e/o del Presidente del CUG

DESIGNAZIONE SINDACALE

La permanenza del componente di designazione sindacale è possibile, attesa la discrezionalità nelle designazioni da parte delle OO.SS. e la massima libertà di scelta al riguardo.

In merito le Linee Guida non pongono alcun vincolo e si limitano a richiedere che vengano designati componenti che rivestano le caratteristiche necessarie per far parte di un Comitato Unico di Garanzia: competenza ed esperienza, oltre che attitudine.

Sarà dunque una scelta della organizzazione sindacale la permanenza del componente o la sua sostituzione.

DESIGNAZIONE DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE

Anche in merito al pensionamento di un/una componente di designazione da parte della Amministrazione, questo Gruppo si è più volte espresso ritenendo una libera scelta della Amministrazione quella di confermare fino alla fine del mandato il/la componente che abbia terminato il servizio per effetto di pensionamento, **anche qualora l'incarico ricoperto sia quello di Presidente**.