I CUG... questi sconosciuti

Comitati Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione

Mariasusetta Grosso
Commissione Pari Opportunità
Ordine dei Medici di Torino

L'acronimo CPO, Comitato Pari Opportunità, negli anni è entrato nel linguaggio comune e si è diffuso velocemente non solo tra gli addetti ai lavori, ma anche tra coloro che iniziavano ad occuparsi di pari opportunità, quando successivamente l'articolo 21 della Legge 183 del 2010 e le relative linee guida hanno trasformato i CPO in CUG, Comitati Unici di Garanzia.
Si tratta di un nuovo organismo, che riassume le funzioni precedentemente attribuite ai Comitati Pari Opportunità ed ai comitati antimobbing, la cui costituzione rappresenta un adempimento obbligatorio per le Pubbliche Amministrazioni e che recepisce i principi più volte enunciati dalla legislazione comunitaria.
La normativa assegna al CUG ambiti ben definiti, infatti questo organismo ha il compito di contribuire a fornire elementi utili per la corretta gestione del personale in un'ottica di parità e di contrasto alle discriminazioni, così come previsto nell'art. 21 al comma 4: "L'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni di genere, anche ad ogni altra discriminazione, diretta ed indiretta che possa discendere da tutti quei fattori di rischio: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendo il tutto alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza".

PARI OPPORTUNITÀ: PER LEGGE DAL 1991

Andando indietro nel tempo, iniziamo a sentire parlare di pari opportunità nella Legge 125 del 1991, e successivamente nella Legge 165 del 2001. Grazie a queste leggi, in molte Aziende Pubbliche si iniziano a costituire i Comitati Pari Opportunità, in particolare modo nelle aziende della Pubblica Amministrazione dove l'inadempimento di tali indicazioni determinava sanzioni amministrative.
Infatti l'articolo 57, comma 5, del Decreto Legislativo 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della Legge 183/2012, 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".
Questi orientamenti legislativi hanno avuto una grande rilevanza nel favorire lo sviluppo di una cultura sulle pari opportunità, infatti anche i Contratti Collettivi Nazionali del personale delle Pubbliche Amministrazioni (art. 57 del Decreto Legislativo 165/2001) hanno recepito queste normative.
La costituzione di questi organismi non è derivata da singole conquiste sindacali, bensì da leggi, che ispirandosi a direttive europee, hanno cercato di apportare nelle Pubbliche Amministrazioni cambiamenti e trasformazioni in ambito lavorativo con particolare attenzione al benessere organizzativo.

Finalmente, il benessere organizzativo viene riconosciuto come un elemento imprescindibile per le organizzazioni che vogliono migliorare la propria produttività e la propria immagine. Questa nuova visione dovrebbe determinare nei dipendenti affezione al lavoro e senso di appartenenza, con conseguente miglioramento del servizio erogato.

GLI OBIETTIVI DEI CUG

Le linee guida emanate dalla presidenza del Consiglio dei Ministri hanno definito il funzionamento e l'attività del CUG a cui hanno attribuito alcuni obiettivi tra i quali:

- assicurare, nell'ambito pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità.

Il CUG ha il compito di predisporre un Piano azioni positive (Pap): i Pap dovrebbero promuovere iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro e consentire la diffusione della cultura della pari opportunità, promuovendo i bilanci di genere, indagini di clima e favorendo l'adozione di codici etici e di condotta.
A tutto questo si aggiungono anche compiti di tipo consultivo, infatti i vertici aziendali dovrebbero consultare il CUG ogni qualvolta si affrontano argomenti o atti interni di sua competenza inerenti la formazione del personale, gli orari di lavoro, le forme di flessibilità lavorative, gli interventi di conciliazione vita famigliare/lavoro, il part-time, i congedi, la progressione di carriera ecc.
È compito del CUG verificare che quanto proposto sia attuato dalle direzioni aziendali.
Il CUG collabora anche con altri organismi, come la Consigliera di Parità Nazionale, l'Unar (Ufficio antidiscriminazione razziali), l'istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, gli OIV (Organi Interni di Valutazione), i Consiglieri di Fiducia.
Per quanto riguarda il presidente del CUG, questo è nominato con atto da parte del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione aziendale, deve possedere requisiti particolari (elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale), deve inoltre possedere adeguate conoscenze nelle materie di competenze dei CUG, adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing e conoscenze rilevabili attraverso un percorso professionale.
Tutti gli altri componenti sono in parte nominati dall'azienda e in parte dalle organizzazioni sindacali (deve essere sempre rispettato il requisito di pariteticità). Il funzionamento del CUG è garantito da un regolamento interno.

UNA RETE DI ALLEANZE

Negli ultimi anni molte aziende pubbliche, ospedali e aziende sanitarie hanno istituito i CUG e, spesso tra mille difficoltà, sono stati avviati progetti ed iniziative che hanno diffuso una cultura di pari opportunità.
Attraverso i siti web aziendali si è cercato di divulgare le numerose attività svolte, anche se purtroppo, tra molti CUG, vi è la consapevolezza che ci sia ancora molto da attuare e modificare nei processi organizzativi della Pubblica Amministrazione e che il famoso "soffitto di cristallo" sia ancora da superare. ▶

Il benessere organizzativo viene riconosciuto come un elemento imprescindibile per le organizzazioni che vogliono migliorare la propria produttività e la propria immagine. Questa nuova visione dovrebbe determinare nei dipendenti affezione al lavoro e senso di appartenenza, con conseguente miglioramento del servizio erogato

Il superamento di questo ostacolo, in alcuni casi, può concretizzarsi attraverso la costituzione di una rete tra CUG, rete che ha la funzione di rafforzare la presenza dei CUG nella Pubblica Amministrazione e contemporaneamente condividere esperienze, informazioni, progetti e buone prassi.
Verso questo traguardo si è proiettata la neonata rete cittadina dei CUG della Città di Torino: è costituita da 13 Enti/Aziende: Amm, Atc, Arpa, AslTo1, AslTo2, Camera di Commercio, Città della Salute, Azienda Ospedaliera Mauriziano, Politecnico di Torino, Regione Piemonte, Città Metropolitana di Torino, Università degli Studi di Torino.
La rete cittadina si pone come obiettivo la condivisione delle varie professionalità di cui è composta ed il reciproco aiuto nella risoluzione delle problematiche comuni. L'organizzazione di eventi e la maggior visibilità delle attività dei CUG sono una delle priorità per la rete stessa che, nel convegno organizzato a fine 2015, ha gettato le basi per la realizzazione di una Carta d'Intenti.

TRA MILLE DIFFICOLTÀ, INIZIATIVE E PROGETTI CONCRETI

In concreto cosa possono fare i CUG? Quali proposte possono formulare per migliorare il contesto lavorativo e di conseguenza il benessere organizzativo?
In questi ultimi anni i CUG hanno realizzato molti progetti e iniziative che hanno cercato di migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; proprio in questo ambito infatti la discriminazione di genere assume una particolare rilevanza: la cura della famiglia e la gestione familiare condizionano pesantemente il lavoro femminile, sia come crescita professionale che come organizzazione del lavoro, e da questo derivano conseguenze che si ripercuotono negativamente sul reddito familiare e nella progressione di carriera per la donna.
I progetti come il telelavoro flessibile e temporaneo per dipendenti con problemi di cura familiare sono stati sperimentati con buoni risultati in molte aziende pubbliche e private, e la flessibilità del lavoro ha permesso a molti di gestire meglio il proprio tempo.
La creazione di asili nido aziendali e la convenzione con asili nido esterni sono stati progetti che negli ultimi dieci anni si sono sviluppati in alcune realtà torinesi (Politecnico di Torino). L'apertura di ludoteche interne in molte aziende ha permesso ai dipendenti di sopperire alle difficoltà di gestione dei figli negli orari in cui le attività scolastiche non venivano garantite.
In molti progetti dei CUG l'attenzione non è solo rivolta alla gestione dei figli in età scolare, ma anche alla cura ed all'assistenza delle persone anziane che fanno parte del nucleo famigliare.
Infatti, sono state stipulate convenzioni con strutture o cooperative che forniscono servizi di assistenza domiciliare alle persone della terza età (disbrigo di pratiche, spesa giornaliera, aiuto nella preparazione dei pasti, acquisto dei farmaci). In alcune aziende si sono attivati servizi di sostegno alla gestione familiare, come la figura del "maggiordomo aziendale", un servizio per sopperire a tutte quelle attività di routine che sistematicamente il dipendente deve affrontare e che per necessità lavorative ha difficoltà a gestire (pagamento bollette, ritiro documenti personali, servizi di lavanderia, consegna spesa).
Tutti questi progetti e questa attenzione al benessere organizzativo, grazie alla normativa nazionale, alle direttive europee, alle reti, alla sensibilizzazione delle organizzazioni sindacali, hanno permesso ai CUG di favorire una cultura di parità e di contrasto alle discriminazioni, incidendo dove possibile nell'organizzazione del lavoro.
In buona sostanza questa è la *mission* che tra mille ostacoli e difficoltà i CUG stanno cercando di portare avanti; non sempre gli obiettivi sono stati facili da raggiungere, ma è pur vero che sempre di più i CUG stanno diventando "la spina nel fianco" delle Pubbliche Amministrazioni con cui è spesso necessario confrontarsi.

Bibliografia

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
(Codice per le Pari opportunità tra uomo e donna) Legge 125 del 1991
Decreto legislativo 165 del 2001 (art. 57) Legge 183 del 2010 (art. 21)
Linee guida: Direttiva Ministro Pubblica Amministrazione e Pari Opportunità del 23/02/2011