



COSA E' IL CUG E A COSA SERVE. LA LEGGE E L'ISFOL

Una risorsa in più: il Comitato Unico di Garanzia a servizio dell'Istituto

Auditorium Isfol
lunedì 11 maggio 2015
10.30-13.00

cug@isfol.it

<http://www.isfol.it/Istituto/chi-siamo/cug>

COME NASCONO I CUG. LA LEGGE....



E' il 2010 e la legge 4 novembre 2010, n. 183, (il cd. Collegato lavoro) obbliga le pubbliche amministrazioni a costituire il:

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

I CUG sono comitati paritetici (composti in egual numero da membri designati dall'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali) e sostituiscono i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

A marzo 2011, una Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011) fornisce le linee guida per il funzionamento.

... E L'ISFOL



L'Isfol costituisce il suo CUG a gennaio 2012 e a maggio approva il Regolamento
(determina del Direttore generale n. 9 del 25.01.2012 e successiva modifica n. 24 del 01.03.2012)

Il CUG è un comitato paritetico*
che opera in autonomia funzionale rispetto all'Istituto, ma il cui budget è inserito dall'Amministrazione Isfol all'interno della sua attività istituzionale.

Oggi il CUG è a disposizione dei colleghi e dell'Amministrazione per promuovere ed applicare la cultura delle pari opportunità per tutti e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Documenti costitutivi e regolamento sono on line:

<http://www.isfol.it/Istituto/chi-siamo/comitato-unico-di-garanzia>

* cfr. slide n.4

... E L'ISFOL

REGOLAMENTO CUG ISFOL

Art. 3 Composizione e sede

Il CUG ha composizione **paritetica** ed è formato da:

- componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo n. 165/2001;
- un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente, che ha diritto di voto solo nel caso in cui il titolare sia assente. I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG senza essere computati nel numero legale per la validità della riunione e senza diritto di voto.

Il CUG ha sede presso l'Isfol, Corso d'Italia 33, Roma.

Art. 5 Compiti del Presidente

Il Presidente rappresenta il CUG, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti, e ne coordina i lavori.

Il Presidente provvede affinché l'attività del CUG si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Isfol.

Il Vice Presidente, è eletto a maggioranza fra i componenti del CUG designati dalle organizzazioni sindacali e ha il compito di sostituire il Presidente in caso di assenza.

The logo for ISFOL, featuring a stylized grey wave graphic to the left of the word "ISFOL" in a blue, serif font.

COSA FA IL CUG



I compiti dei CUG sono individuati nella citata Direttiva del 4 marzo 2011.

Il CUG persegue l'obiettivo di assicurare **parità di genere e pari opportunità, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale, psicologica o psichica e di discriminazione**, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Allo stesso tempo, ha la finalità di favorire l'ottimizzazione della produttività, migliorando l'organizzazione e l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro adeguato. In una parola, lavorare per garantire concretamente il **benessere organizzativo**.

Per far ciò, esercita funzioni specifiche nei confronti dell'Amministrazione Isfol e del personale, contenute in un piano di attività annuale, a cui segue un consuntivo inviato all'Amministrazione Isfol e al Dipartimento funzione pubblica.

COSA E' IL CUG

Il CUG è un **organismo dell'Istituto**, disciplinato da atti emanati dal Comitato e recepiti dall'Amministrazione Isfol, quindi:

- ha natura istituzionale;
- è un organismo di cui l'Isfol si dota, in attuazione agli obblighi di legge, per avere supporto per l'Amministrazione e il personale, nel realizzare un clima lavorativo improntato a pari opportunità ampiamente intese e assenza di discriminazioni, a un clima lavorativo di rispetto, trasparenza e riconoscimento del proprio lavoro. In una parola: benessere organizzativo.
- In quest'ottica, effettua azioni direttamente rivolte all'Amministrazione e altre direttamente rivolte al personale.

COSA ... **NON E'** IL CUG (1)

- Il CUG **non è organismo “di parte”**. Non agisce né a tutela esclusiva dell'interesse dell'Amministrazione né a tutela esclusiva dell'interesse del personale. Il CUG opera, nei limiti garantiti dalla norma, affinché le parti coinvolte convergano verso lo stesso obiettivo: benessere organizzativo.

- Non essendo un organismo “di parte”, il CUG è **diverso dai sindacati**:

non interviene direttamente in materie e ambiti di competenza sindacale, se non, in rafforzativo, laddove possano ravvisarsi fattispecie discriminatorie e effetti sul clima organizzativo di carattere generale. La presenza di componenti di nomina sindacale all'interno del Cug garantisce l'interazione degli organismi, preservandone tuttavia, l'autonomia e la distinzione.

COSA ... **NON E'** IL CUG (2)

- Il CUG **non è l'OIV**, in quanto quest'ultimo ha un mandato di verifica e valutazione del ciclo della performance – compresi gli aspetti economici - applicato alla dirigenza apicale ed amministrativa degli organi dell'Istituto, mandato che non appartiene al CUG.

- Il CUG, al pari di OIV, ha come ambito di lavoro il “**benessere organizzativo**”.

Ma:

- per l'OIV il benessere organizzativo è ancorato all'adempimento istituzionale. Ed è inteso in attuazione dell'Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale” in cui è citato l'obbligo per le Amministrazioni di pubblicare i dati sul livello di benessere organizzativo (secondo un modello di indagine già applicato in Isfol e in parte uguale per tutti gli organismi pubblici);

- per il **CUG** il benessere organizzativo, invece, è l'**obiettivo generale di azione**, definibile in modo scientifico (vi è un ampio dibattito nel merito) e misurabile NON per finalità di valutazione delle performance dirigenziali, ma per FINI conoscitivi sulla condizione lavorativa del personale, utile ad individuare le tipologie di problematiche e disagi su cui intervenire in coerenza col mandato del CUG. In tale ottica, stante le complesse vicende che hanno attraversato l'Isfol sinora, il CUG non ha ancora proposto una rilevazione di questo tipo che non risentisse di un effetto “eccezionalità”. Tuttavia è inserita nel piano di attività del CUG e potrà essere messa in campo nel corso dell'anno.

COSA ... **NON E'** IL CUG (3)



Il CUG **non è controparte
bensì favorisce la piena
collaborazione tra le parti .**

COSA FA IL CUG ... PER L'AMMINISTRAZIONE ISFOL

Nei confronti dell'**Amministrazione**, Il CUG ha funzioni **consultive e propositive** sui temi delle pari opportunità ampiamente intese e del benessere organizzativo.

Sulla base di quanto previsto dalla Direttiva del 4 marzo 2011, l'Amministrazione Isfol è invitata a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta vengano adottati atti interni nelle materie di competenza. Il Cug emana un parere *obbligatorio ma non vincolante*.

Il CUG ha anche un'attività di verifica sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.



I rapporti tra il CUG e l'Amministrazione dell'Isfol sono improntati su una costante ed efficace collaborazione (art. 11 del Regolamento)

COSA HA FATTO SINORA IL CUG ... PER L'AMMINISTRAZIONE ISFOL



La Direzione Generale ha sancito il recepimento del Codice di condotta, elaborato dal CUG, con Determina n. 275 del 10/11/2014.

Il CUG è stato consultato per la redazione del **Codice di comportamento dei dipendenti pubblici** ex dpr 16 aprile 2013 n.62 e ha contribuito alla stesura finale.

Il CUG è stato coinvolto, in via finale, nel confronto tra Amministrazione e sindacati per la redazione del Regolamento del **Telelavoro**, ove ha svolto funzione di assicurare la presenza di criteri di pari trattamento. Oggi, il CUG è presente in via stabile con un suo membro designato all'interno del Comitato del telelavoro (art.4 del Regolamento) con funzione di "vigilanza" antidiscriminatoria.

Il CUG ha effettuato informative all'Amministrazione dell'Istituto circa il diffuso sentimento di disagio registrato in relazione a particolari tematiche.

COSA FA IL CUG ... NEI CONFRONTI DEL PERSONALE (1)



Il CUG riceve segnalazioni di problematiche di disagio lavorativo a cug@isfol.it e le indirizza verso la soluzione/il soggetto competente alla risoluzione. Può trattarsi di una problematica chiaramente definita o di uno stato di disagio non focalizzato, che incide tuttavia sul lavoro e sul sé.

Pur essendo il CUG composto da colleghi competenti nel settore del supporto al disagio, il Comitato non è il soggetto competente a trattare direttamente le segnalazioni ricevute, anche per un motivo di necessaria terzietà. Pertanto, il CUG può solo ricevere le richieste di aiuto o le segnalazioni e orientarle ai soggetti competenti alla risoluzione.

Per le questioni di **disagio lavorativo**, il soggetto competente è lo Sportello di ascolto/ Consigliere di fiducia a cui si può ricorrere direttamente o per il tramite del CUG

Per le altre esigenze di carattere informativo o di orientamento, il CUG è a disposizione dei colleghi.



COSA HA FATTO IL CUG NEI CONFRONTI DEL PERSONALE (1)



1. **coinvolgimento colleghi** Invio periodico mail informative a tutto il personale isfol, con coinvolgimento diretto come consultazione pubblica nella redazione del codice di condotta.

Messa a regime di un sistema organico dei servizi minimi da garantire al Personale:

2. **supporto informativo ai colleghi** Attraverso la casella cug@isfol.it e l'attività di front office effettuata dai componenti il Comitato, anche organizzato per piccoli gruppi di lavoro, è stata fornita indicazione su finalità e compiti del Cug ed eventuale rinvio a strutture esterne per gestione di particolari aspetti.
3. **primo contatto/ricezione segnalazioni.** Nel 2014 sono state ricevute 23 richieste, delle quali 15 sono effettive segnalazioni di richiesta di aiuto da parte dei colleghi, 3 dall'Amministrazione Interna e 5 da Istituzioni esterne.



segue

COSA HA FATTO IL CUG NEI CONFRONTI DEL PERSONALE (2)



4. Incarico Consigliere di fiducia

L'Istituto ha proceduto ad avviare l'incarico al Consigliere di fiducia con Determina del DG N.116 del 13/05/2014.

Il *Consigliere di Fiducia* fornisce consulenza e assistenza in tema di disagio lavorativo alle lavoratrici e ai lavoratori esercitando la sua funzione di terzietà e di rispetto della privacy. L'attivazione dell'incarico è stata conseguentemente successiva al recepimento da parte dell'istituto del Codice di condotta, che contiene principi di riferimento e ambiti operativi e procedurali per l'esercizio delle sua funzione in relazione al personale Isfol.

Inoltre, nelle more di attivazione dello Sportello di ascolto, tramite convenzione non onerosa, il Consigliere di fiducia si è dato disponibile per sopperire alla funzione dello Sportello di ascolto per assicurare la prima accoglienza ai lavoratori che presentano un disagio lavorativo o ritengono di essere soggetti a mobbing, offrendo un supporto nella comprensione del problema e nell'individuazione dei percorsi di risoluzione possibili.

Nel periodo precedente all'assegnazione dell'incarico, il Comitato ha comunque ricevuto e orientato le segnalazioni presso altre strutture del territorio, garantendo direttamente, laddove possibile, il supporto alla risoluzione di problematiche del personale che fossero risolvibili attraverso interventi di carattere "amministrativo".



IL CUG ISFOL ... E GLI ALTRI CUG



Il CUG ISFOL partecipa alla rete dei soggetti istituzionali rappresentanti i CUG della pubblica amministrazione. Le autorità istituzionali preposte a tale incarico sono:

1. l'Inail, coordinatore del Forum dei Presidenti dei CUG;
2. la Consiglieria Nazionale di parità, quale coordinatore della Rete nazionale dei CUG

Al di fuori di questi ambiti, sono proseguiti i confronti con altri CUG anche del settore per l'intero anno 2014.



IL CUG ISFOL: UN PRIMO BILANCIO...



Si può sempre fare meglio ma...

I CUG sono ancora organismi sperimentali, molto si basa sulla prassi e sulla capacità di innovazione e di costruzione delle soluzioni organizzative. Quando il CUG Isfol ha iniziato a lavorare, non c'erano ancora neanche adeguate sedi di confronto, quindi c'è voluta energia, buona volontà e tenacia. Oggi, dal confronto con i colleghi degli altri CUG emergono punti a nostro vantaggio:

- I CUG delle altre pubbliche amministrazioni hanno lavorato molto di più sul versante della comunicazione (molti eventi, molti seminari sui temi di lavoro del CUG) e meno sul versante dei servizi interni (molti di loro non hanno ancora un codice di condotta, un consigliere di fiducia, e buona parte di quelli che lo hanno è una risorsa interna appositamente formata che quindi non garantisce appieno il rispetto della terzietà). Il CUG Isfol, invece, ha fatto la scelta di concentrare le risorse a disposizione del proprio piano di attività nelle qualità e nella durata dei servizi a favore del personale e non sulla divulgazione.
- Il CUG Isfol è arrivato nel caso del Telelavoro ad una integrazione di sistema, obiettivo raggiunto da pochi altri CUG.
- Alla base di questo c'è una scelta dell'Amministrazione Isfol chiara: garantire annualmente a bilancio la quota per il CUG, che non è comune né scontato.

COSA POTREMMO FARE PER L'ISTITUTO



- Accrescere la conoscenza dell'Amministrazione sulle dimensioni sensibili dell'organizzazione e sull'impatto che decisioni apparentemente "neutre" - perché ritenute semplicemente "organizzative" - possono invece avere sulle persone e sul clima organizzativo.
- Trasformare il concetto di benessere organizzativo in soluzioni e proposte pratiche.
- Indagare le dimensioni del clima organizzativo al fine di ricavarne informazioni utili sullo stato di salute dell'organizzazione.
- Potenziare il raccordo consulenziale con l'Amministrazione su questi temi.
- Potenziare il raccordo con il personale.
- Diffondere una maggiore conoscenza dei temi di lavoro del Comitato ad ampio raggio.

... ricevere volentieri suggerimenti e richieste.....

Per ora partiamo da qui. Buon lavoro!

Presidente
Valentina Cardinali

Vice Presidente
Simona Acunzo

cug@isfol.it