

Comitati unici di garanzia: strumento per il benessere, le pari opportunità e contro le discriminazioni nelle PA

di Roberta Bruno

L' art. 21 della l. 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) modificando l'art. 57 del d.lgs. 165/2001 ha previsto che le PA costituiscano al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Tale Comitato sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing precedentemente costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalle disposizioni vigenti.

In modo del tutto innovativo rispetto al passato, quindi, la costituzione dei CUG in ciascuna PA è prevista obbligatoriamente dalla legge che prevede anche, per il caso di mancata costituzione, rilevanti conseguenze sanzionatorie in termini di responsabilità dirigenziale e valutazione degli obiettivi.

La finalità dei CUG è operare in ciascuna PA per creare un contesto lavorativo che garantisca nelle diverse vicende attinenti al rapporto di lavoro pubblico (accesso, trattamento economico, condizioni di lavoro, formazione e progressione di carriera) pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, assenza di qualunque forma di violenza morale o psichica (mobbing) e di ogni discriminazione diretta e indiretta in riferimento ai molteplici fattori di rischio quali l'età, l'orientamento sessuale, la razza, la disabilità, la religione e la lingua.

Mediante la sensibilizzazione al tema del benessere lavorativo e alla cultura del rispetto della dignità del lavoratore e delle lavoratrici, ogni PA viene quindi chiamata, in base alle disposizioni di cui alla dir. Min. funzione pubblica e Min. pari opportunità del 04 marzo 2011, ad «essere datore di lavoro esemplare» e ad adeguare la propria organizzazione alle indicazioni dell'Unione Europea in tema di pari opportunità e contrasto a discriminazioni e mobbing.

Razionalizzare e rendere efficace ed efficiente l'organizzazione della PA per prevenire e contrastare ogni forma di mobbing e discriminazioni produce, infatti, rilevanti effetti in termini di maggiore affezione al lavoro dei pubblici impiegati e ottimizzazione della produttività, con conseguente aumento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa nel suo complesso.

In base alla citata direttiva contenente «Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» agli organismi in esame vengono quindi affidati importanti compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Tra i compiti propositivi rientrano: la predisposizione di piani di azioni positive per l'uguaglianza sostanziale sul lavoro; la promozione della conciliazione tra vita familiare e lavoro; la diffusione della cultura per le pari opportunità; la predisposizione di analisi di genere che considerino le esigenze delle donne e degli uomini; la diffusione di conoscenze, esperienze, informazioni e documenti in materia di pari opportunità; azioni per favorire il benessere lavorativo; lo svolgimento di indagini di clima; la predisposizione di codici etici e di condotta per prevenire o rimuovere situazioni di mobbing e discriminazioni; infine, la predisposizione di piani formativi e di aggiornamento continuo per tutti i lavoratori e le lavoratrici. In riferimento a questi ultimi va evidenziato che la velocità dei cambiamenti normativi e tecnologici in corso impone di mutare il

paradigma culturale e impostare sistemi di apprendimento continuo dei lavoratori pubblici che ne stimoli il senso critico, ne rafforzi l'identità personale e professionale, ne incrementi i processi cognitivi, di soluzione dei problemi e le capacità di uso delle nuove tecnologie.

Presupposto dell'apprendimento per tutto l'arco della vita professionale dei dipendenti pubblici è la consapevolezza che le riforme che da ultimo hanno interessato la PA possano risultare efficaci soltanto se il personale coinvolto sia, per un verso, culturalmente preparato ad accompagnare il cambiamento degli apparati burocratici e, per l'altro, sia posto nelle condizioni di dare il meglio di sé, in quanto considerato in termini meno passivi e, al contrario, più propositivi, attivi, creativi. Al riguardo va anche ricordata la cornice costituzionale che all'art. 35 Cost. impone la cura della formazione e dell'elevazione professionale, nonché il quadro normativo europeo che considera la formazione professionale continua quale migliore protezione contro l'improduttività e l'esclusione lavorativa e sociale.

Peraltro, l'adempimento dei descritti compiti propositivi può portare sul piano pratico all'avvio di campagne di sensibilizzazione mediante la proiezione di film, l'organizzazione di seminari e convegni sui temi del disagio lavorativo, mobbing, discriminazioni e pari opportunità al fine di far acquisire ai dipendenti maggiori conoscenze sulle conseguenze giuridiche e psico-sociali che tali fenomeni comportano, migliorarne le relazioni interpersonali, nonché al fine di stimolare i dirigenti a promuovere comportamenti basati sulla solidarietà e sulla coesione, prevenendo, quindi, situazioni di tipo vessatorio.

Altre iniziative importanti rimesse ai CUG sono quelle relative alla costituzione e al funzionamento di sportelli di ascolto a cui potrà rivolgersi chiunque ritenga di essere destinatario di un atto o un comportamento lesivo della dignità della persona o di subire, sul lavoro, una situazione di disagio psicologico.

L'avvio delle descritte attività sarà ineludibilmente connesso allo svolgimento, in via preliminare, di analisi sulla composizione del personale e di indagini di clima. Questi ultimi consistono nella raccolta di dati tramite la compilazione di appositi questionari anonimi aventi ad oggetto lo studio dei fattori che influiscono sulla motivazione e sulla soddisfazione lavorativa nella PA, consentendo una più approfondita conoscenza di problemi, esigenze e punti di vista del personale e, quindi, l'individuazione degli interventi più appropriati per migliorare la qualità dell'organizzazione del lavoro.

Inoltre, tra le iniziative volte alla promozione della conciliazione tra vita familiare e lavoro, assume particolare rilievo l'incentivazione del telelavoro: tale modalità lavorativa permette infatti di svolgere parte della propria attività presso il proprio domicilio, rivelandosi particolarmente utile qualora sia necessario prestare assistenza a propri familiari in quanto, differentemente da altre forme di lavoro flessibili come il part-time, consente di mantenersi in servizio a tempo pieno e continuativo senza avere l'obbligo di recarsi giornalmente nel proprio ufficio.

I compiti consultivi più significativi del CUG, invece, consistono nel formulare pareri in materia di: progetti di riorganizzazione della PA; piani di formazione del personale; orari di lavoro; forme di flessibilità lavorativa; criteri di valutazione del personale e temi di contrattazione di propria competenza.

Allo scopo di rimuovere le criticità dell'ambiente lavorativo, al CUG sono altresì affidati compiti di verifica in merito ai risultati delle azioni positive e delle buone pratiche relative alle pari opportunità, al benessere organizzativo e alla prevenzione del disagio lavorativo e delle discriminazioni.

Per l'efficace espletamento dei compiti descritti, è di fondamentale importanza che i CUG operino in rete ed usufruiscano delle risorse informatizzate messe a disposizione dalle Consigliere di parità e dall'UNAR, in quanto la diffusione delle esperienze e delle informazioni consente di mutuare le cosiddette buone prassi e di usufruire delle sperimentazioni già effettuate da altre PA.

In conclusione, nel difficile percorso di rilancio della PA, il CUG può costituire un'importante occasione per migliorare realmente la condizione lavorativa dei lavoratori pubblici, consentendo a questi ultimi di dare il meglio di sé in termini di efficienza e produttività.

Tuttavia non può essere taciuto che per l'effettiva modernizzazione della PA, anche in termini di miglioramento dei rapporti con cittadini ed imprese, occorre un vero e proprio cambio di mentalità degli operatori pubblici che porti a considerare l'adempimento degli obblighi normativi connessi alla costituzione dei CUG non solo come un modo per evitare sanzioni o responsabilità, ma come importante strumento di cambiamento e fermentazione degli aspetti motivazionali del personale, nonché come mezzo di individuazione di possibili soluzioni alle inefficienze della PA. La professionalità e il servizio reso dai dipendenti pubblici, infatti, se adeguatamente riconosciuti, valorizzati e tutelati, costituiscono una leva fondamentale per il miglioramento dell'efficienza dei servizi resi alla cittadinanza e, quindi, per il sostegno della crescita complessiva del sistema economico, culturale e sociale del Paese.

Roberta Bruno

Scuola Internazionale di Dottorato in formazione della persona e diritto del mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo