

I COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI. L'AVVIO DI UN'INDAGINE EMPIRICA NEGLI ENTI PUBBLICI DI RICERCA*

Antonio Nicolì, Alessandra Reale

Riassunto

I Comitati unici di garanzia hanno oramai superato il decennio di vita istituzionale ed è dunque giunto il tempo per un primo bilancio, anche in vista di modifiche organizzative, istituzionali e normative che ne consentano un rafforzamento sul piano operativo. Un rafforzamento tale da metterli nelle condizioni di poter meglio contribuire, nell'ambito della propria sfera di azione, al raggiungimento degli obiettivi del nostro Paese già da tempo attesi in sede ONU e di Unione europea e più di recente richiesti anche dal noto Piano nazionale di ripresa e resilienza. Ad oggi, però, le esperienze fin qui condotte dai Comitati nelle diverse amministrazioni di appartenenza costituiscono un fenomeno in ampia parte ancora poco conosciuto in ambito scientifico e di conseguenza, in assenza delle necessarie conoscenze, non è possibile procedere ad un bilancio delle loro attività. Proprio per sopperire alla carenza di dati empirici, utili a fornire conoscenze sullo stato dell'arte di questi organismi, è stata di recente avviata su stimolo di ANPRI e di FGU-DR-ANPRI un'iniziativa finalizzata alla progettazione di un'indagine rivolta agli Enti pubblici di ricerca, di cui gli autori danno conto nel presente lavoro. Pur trattandosi, infatti, di acquisizioni scientifiche del tutto preliminari, dai dati raccolti nella fase sperimentale del questionario d'indagine emerge in modo interessante un primo quadro sull'operatività dei Comitati molto variegato e in cui, accanto a situazioni di criticità, si possono osservare esperienze positive che allo stato appaiono traslabili proficuamente in altri contesti.

Abstract

The Joint Committees for Equal Opportunity have been operational for more than a decade and it is now the right time to take stock of their work and outcomes in view of the organizational, institutional, and regulatory changes that would allow them to be reinforced in their action. Such a reinforcement would put them in a position to provide a better contribution, within their own sphere of action, to achieving our country's commitments agreed for a while already at the United Nations and European Union level and more recently also requested by the well-known national recovery and resilience Plan. To date, however, actions of Committees operating in the various administrations they belong, are not still well known from a scientific point of view making their evaluation very difficult to be done. Precisely in order to tackle existing lack of empirical data required to get information about the state of art of these Committees, the design of a survey addressed to public research institutions, which the authors report on in this work, has been the subject of a recent initiative encouraged by ANPRI and FGU-DR-ANPRI. In fact, although data collected in the experimental phase of the survey questionnaire are preliminary scientific findings, from these data a first picture emerges in an interesting way on the Committees' work, that is very varied and in which, alongside critical situations, positive experiences can be observed that appear profitably translatable to other contexts.

Parole chiave: Comitato unico di garanzia, Pari opportunità, Parità di genere, Benessere lavorativo, Discriminazione, Mobbing.

Keywords: Joint Committee for Equal Opportunity, Equal Opportunity, Gender Equality, Employee Wellbeing, Discrimination, Mobbing.

1. Premessa

I Comitati unici di garanzia (CUG) sono oramai un'esperienza più che consolidata all'interno delle pubbliche amministrazioni e non vi è dubbio che, ad oltre un decennio dalla loro previsione per legge e dalla loro successiva costituzione, è giunto oggi il tempo

per un primo bilancio. Un bilancio che deve necessariamente riguardare, da un lato, il loro effettivo funzionamento in relazione alle vigenti prescrizioni normative e, dall'altro, i margini di corrispondenza fra le finalità perseguite a livello legislativo e gli obiettivi concretamente raggiunti sul piano operativo. Ciò appare, nell'attuale momento storico e a giudizio di chi

scrive, di estrema utilità al fine di mettere il legislatore e le competenti autorità politico-amministrative nelle condizioni di poter valutare meglio l'eventuale introduzione di modifiche normative ovvero di misure correttive, da adottare sul piano istituzionale ed organizzativo, che rendano l'azione di questi organismi sempre più efficace.

Peraltro, l'esigenza di rafforzare il concreto funzionamento dei CUG è accentuata dal fatto che le tematiche di competenza, spaziando dalla parità di genere a tutte le questioni che in linea generale riguardano le pari opportunità e il contrasto di ogni forma di violenza e di discriminazione, sono oggi più che mai, nel nostro Paese e non solo, al centro dell'attenzione dell'opinione pubblica, oltre che del complessivo dibattito culturale, giuridico e politico. La persistenza di disuguaglianze di genere in ambito lavorativo, e più in generale di un contesto carente di parità e pari opportunità, connesso di volta in volta a fattori diversi¹, non vengono in effetti considerati come una questione di carattere soltanto individuale, ma sono unanimemente ritenuti un significativo ostacolo alla crescita economica del Paese². La centralità delle problematiche relative al superamento delle disparità di genere è inoltre ribadita anche nel noto Piano nazionale di ripresa e resilienza (P.N.R.R.), finalizzato a rilanciare lo sviluppo del Paese in seguito alla pandemia da COVID-19³. Non a caso, infatti, il P.N.R.R. individua nella parità di genere una delle tre priorità a carattere trasversale da perseguire in tutte le sei missioni che lo compongono e al tempo stesso è previsto che l'intero Piano debba essere valutato in un'ottica di *gender mainstreaming*⁴. E ciò non desta certo meraviglia, se solo si considera, ad esempio, il valore evidenziato nel 2015 dal *McKinsey Global Institute*, il quale, ipotizzando in quel momento uno scenario a livello mondiale di c.d. «pieno potenziale», in cui cioè le donne assolvano nel mercato del lavoro un ruolo identico a quello degli uomini, valutava che il PIL globale del Pianeta sarebbe potuto aumentare, nel contesto di una piena parità di genere, addirittura del 26% entro il 2025⁵.

Passando dal piano degli ipotetici scenari ad un piano di realtà, è da evidenziare che con specifico riferimento all'Unione Europea l'ultimo valore rilevato per l'indice sull'uguaglianza di genere, calcolato per il 2022 dall'*European Institute for Gender Equality* (EIGE), è pari a 68,6 punti su 100⁶. In particolare, i valori estremi rilevati nei diversi Stati membri dell'Unione europea oscillano fra il 53,4 della Grecia e l'83,9 della Svezia, mentre per l'Italia l'indice si attesta su un valore di 65,0, che colloca il nostro Paese al 14° posto fra i 27 Paesi dell'Unione europea, peraltro con un posizionamento rispetto allo specifico settore del mondo del lavoro, chiaramente di più diretto interesse in

questa sede, di 63,2 punti su 100, che fra tutti gli Stati membri risulta essere addirittura il valore più basso⁷. L'altro indice, tra quelli più interessanti ai nostri fini, riguarda il settore del tempo, che per l'Italia si attesta su un valore di 59,3 punti su 100, collocando il nostro Paese al 16° posto nella classifica specifica. Entrambi questi ultimi valori, relativi alla situazione del nostro Paese, a dire il vero non proprio lusinghieri, attengono ad ambiti specifici della vita quotidiana che rientrano nella sfera di intervento dei CUG ed evidenziano il rilievo crescente che in prospettiva questi organismi vanno sempre più assumendo. Più in generale, inoltre, è da evidenziare che simili valori, da un lato, confermano come, a livello europeo, si sia ancora molto lontani dal raggiungere il traguardo di una piena parità di genere e, dall'altro, rivelano come soltanto la messa in opera di efficaci politiche di genere, adottate dai singoli governi e dalle istituzioni pubbliche – quali indubbiamente sono, nel loro ambito ristretto, anche i CUG – possono condurre a cambiamenti sostanziali e, soprattutto, duraturi.

Su questo stesso tema, peraltro, un ruolo istituzionale di particolare rilievo, in virtù delle loro funzioni propositive, consultive e di verifica nei confronti delle amministrazioni pubbliche, discende per i CUG dalle recenti linee guida in materia di parità di genere adottate, in seno alla Presidenza del Consiglio, nell'ambito della cornice delineata dal P.N.R.R. oltre che nel più ampio quadro normativo nazionale e nel contesto dei principi dell'Unione europea. Si tratta, come è noto, del provvedimento emanato, in attuazione dell'art. 5 del D.L. 30 aprile 2022 n. 36, allo scopo di «declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato»⁸.

Va detto, inoltre, che fra le competenze dei CUG rientra anche un'altra questione che costituisce parte integrante del P.N.R.R. e cioè il benessere del personale, con particolare e specifico riferimento alla conciliazione fra tempi di lavoro e vita privata (c.d. *work-life balance*). Tale tematica, come è noto, è di assoluto rilievo al fine di incentivare e incrementare l'occupazione femminile.

E infine non va neppure ignorato che il contributo che i CUG sono istituzionalmente chiamati a fornire – con la finalità di favorire l'innovazione delle pubbliche amministrazioni allo scopo di renderle più efficienti ed efficaci – appare del tutto in linea anche con la riforma di modernizzazione della pubblica amministrazione contenuta nel P.N.R.R., per quanto l'ambito di intervento dei CUG vada talvolta ad incidere all'interno di contesti specifici e differenti rispetto a quelli considerati dal Piano⁹.

Sebbene, dunque, vi siano valide ragioni che suggeriscono di procedere senza indugio ad un primo bilancio sull'operatività dei CUG, finalizzato alla programmazione di una revisione della disciplina normativa, l'esperienza fin qui condotta dai Comitati costituisce, a più di dieci anni dalla loro implementazione organizzativa all'interno di ogni pubblica amministrazione, un fenomeno ancora del tutto inesplorato sul versante dell'analisi scientifica. Alla carenza di indagini empiriche, utili a fornire informazioni sullo stato dell'arte di questi organismi, intende sopperire un'iniziativa avviata recentemente su stimolo dell'Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca (ANPRI)¹⁰ e della Federazione Gilda Unams - Dipartimento Ricerca - Sezione Anpri (FGU-DR-ANPRI)¹¹ e, più in particolare, ad opera di un Gruppo di lavoro di ricercatori e tecnologi, di differente estrazione disciplinare, che ha approntato un primo questionario per la raccolta di informazioni utili, giovandosi dell'esperienza condotta dagli stessi all'interno dei CUG delle amministrazioni di appartenenza quali componenti designati dalla predetta Organizzazione sindacale. Di tale iniziativa si intende dare conto nel prosieguo di questo lavoro. Più in dettaglio, dopo un'illustrazione del quadro normativo che attualmente caratterizza i Comitati unici di garanzia, la trattazione sarà dedicata alla sintesi dei contenuti del questionario di rilevazione proposto per la raccolta delle informazioni e alla descrizione dei risultati derivanti dalla sua prima sperimentazione.

2. La cornice istituzionale dei Comitati unici di garanzia: la disciplina normativa dettata dalla legge istitutiva

La costituzione all'interno di ogni pubblica amministrazione del «Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» è avvenuta in seguito all'emanazione della legge 4 novembre 2010 n. 183, con la quale il Parlamento italiano ha unificato in un'unica entità istituzionale, riunendone altresì le competenze, i due distinti Comitati preesistenti per le «pari opportunità» e contro il «mobbing»¹².

Nelle amministrazioni i CUG sono stati costituiti ben presto e in ampia parte hanno iniziato ad operare sin dal 2011, anche grazie alla previsione normativa secondo cui «la mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi»¹³.

Dalla loro nascita, e per tutto il periodo di funzionamento, i Comitati si sono caratterizzati per una

notevole differenziazione sotto i più svariati profili: strutturale, funzionale ed operativo. E ciò anche a causa di una disciplina legislativa alquanto generica e, per alcuni aspetti, anche carente e lacunosa. Per questa ragione, appare interessante esaminare le norme che attualmente regolano e disciplinano i Comitati di garanzia, a cominciare da quelle previste dalla stessa legge istitutiva, prima di approfondire i contenuti dell'indagine sui CUG oggetto di questo lavoro, che come si vedrà in seguito forniscono un primo quadro delle diverse modalità attraverso le quali la maggior parte dei Comitati degli Enti pubblici di ricerca si sono fin qui strutturati e del differente modo in cui svolgono le loro funzioni.

Va detto, innanzitutto, che il legislatore ha istituito i Comitati unici di garanzia in un contesto normativo che vincola ogni pubblica amministrazione a garantire «pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»¹⁴.

A contribuire al perseguimento delle già menzionate finalità, con un ruolo specificamente tecnico, è preposto il Comitato unico di garanzia, un organismo interno all'amministrazione chiamato a svolgere le proprie funzioni in posizione di autonomia nei confronti del vertice amministrativo. Il legislatore ha stabilito, infatti, che il CUG «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. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione»¹⁵. Con riguardo alla figura del presidente, la disposizione normativa non è sufficientemente chiara, in quanto non indica espressamente se il presidente del CUG è scelto dall'amministrazione all'interno del Comitato, una volta che quest'ultimo risulti formato da componenti nominati in pari numero, o se costituisce piuttosto un membro in più, che si aggiunge cioè alla composizione di componenti designati per metà dalle organizzazioni sindacali e per metà dall'amministrazione. L'affermazione da parte del legislatore che il Comitato ha «composizione paritetica», e la stessa formulazione

letterale della disposizione normativa sopra riportata, sembra tuttavia non escludere la prima soluzione interpretativa e neppure l'interpretazione a favore della facoltà dell'amministrazione di scegliere come presidente del CUG, all'interno del Comitato già nominato, un componente designato dalle organizzazioni sindacali.

Con riguardo alle specifiche funzioni, la legge istitutiva premette 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»¹⁶. Più in dettaglio, la legge precisa che all'interno dell'amministrazione il CUG «opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità», svolge «compiti propositivi, consultivi e di verifica» e «contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori»¹⁷. Con ciò si deve intendere che il CUG svolge funzioni finalizzate ad assicurare, nel lavoro e sugli stessi luoghi di lavoro, condizioni di parità e di pari opportunità nei riguardi di tutti i dipendenti pubblici e, inoltre, compiti diretti a favorire un clima organizzativo ottimale, rispettoso cioè di principi etici e di equità comunemente condivisi, così da consentire un complessivo incremento di efficienza delle prestazioni lavorative. È evidente, quindi, come quella del CUG sia una missione istituzionale che si iscrive in una prospettiva di natura lavoristica, nel senso ampio del termine, e più in concreto il legislatore sembra delineare per il Comitato di garanzia una partecipazione attiva, con lo stesso vertice amministrativo, ai vari processi decisionali finalizzato a determinare un incremento di efficienza delle prestazioni professionali. Tale incremento di efficienza consegue, almeno secondo le intenzioni del legislatore, da un rafforzamento, nei diversi contesti lavorativi, delle pari opportunità, del benessere organizzativo, delle forme di conciliazione fra vita professionale e vita privata e del contrasto delle forme di discriminazione e di violenza di ogni genere, incluse quelle riconducibili a fenomeni di *mobbing*.

È importante inoltre sottolineare che, nell'istituire un organismo con compiti e funzioni così complesse e delicate, il legislatore non ha avuto sufficiente cura nel dotarlo adeguatamente delle necessarie risorse. E in

fatti nella legge istitutiva si stabilisce, da un lato, che le singole amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato unico di garanzia «senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica» e, dall'altro, che le stesse amministrazioni «possono finanziare [...] l'attività dei Comitati unici di garanzia [...] nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio»¹⁸. Pertanto, a carico dell'amministrazione non si prevede, sul piano legislativo, alcun obbligo di finanziare adeguatamente il CUG.

Allo scopo di consentire ai CUG di poter svolgere al meglio le proprie funzioni, la legge istitutiva ha infine stabilito, anche a causa dell'introduzione di previsioni normative sintetiche e non dettagliate, che le modalità di funzionamento dei nuovi organismi sono «disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore» delle nuove disposizioni¹⁹.

2.1. Le Direttive ministeriali del 2011 e del 2019

Le prime linee guida dei Comitati unici di garanzia sono state emanate il 4 marzo 2011 e successivamente sono state integrate ed aggiornate con la Direttiva del 26 giugno 2019, che fornisce ulteriori indirizzi alle amministrazioni con il preciso intento di rafforzare il ruolo e le funzioni dei CUG²⁰. La Direttiva del 2011 stabilisce che le indicazioni in essa contenute hanno carattere generale e che alle stesse le singole amministrazioni devono attenersi. Più in dettaglio, si forniscono linee di azione, con riguardo ai CUG, che attengono alla costituzione, alla durata del mandato, ai criteri di composizione e alla nomina dei diversi componenti, ai compiti e alle funzioni, alle collaborazioni da instaurare con altri soggetti istituzionali, alla necessità di dotarsi di un apposito regolamento interno e ad altri aspetti ancora.

Preliminarmente, tuttavia, la Direttiva si sofferma nell'illustrare il complessivo contesto normativo di riferimento in cui le nuove misure si inseriscono e dal quale è possibile evincere, con più precisione, la *mission* propria dei CUG. E infatti la Direttiva del 2011 focalizza, innanzitutto, la recezione all'interno del nostro ordinamento dei principi giuridici veicolati dall'Unione europea in tema di pari opportunità di genere sul lavoro e nei luoghi di lavoro, nonché in tema di contrasto ad ogni forma di discriminazione e di contrasto al *mobbing*. Si sottolinea, inoltre, come l'amministrazione pubblica, che deve ovviamente operare quale «datore di lavoro esemplare», abbia per prima dato attuazione ai citati principi, in considera-

zione del fatto che l'efficacia dell'azione amministrativa, e lo stesso incremento della produttività dei dipendenti pubblici, passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. È del resto di tutta evidenza come «un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni», senza trascurare oltre tutto che «al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici» si aggiungono anche «ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza». Pertanto, si rammenta che la dirigenza pubblica è «chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative 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». Si evidenzia, infine, a più riprese lo stretto rapporto di continuità fra le ragioni istitutive e le funzioni del nuovo Comitato di garanzia, da una parte, e l'attività svolta dai preesistenti Comitati per le pari opportunità e contro il *mobbing*, dall'altra. Di questi ultimi, viene ricordata, sia l'importanza del compito di «contribuire a fornire elementi utili per la corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni», sia il valore dell'introduzione all'interno della pubblica amministrazione di «una sensibilizzazione al tema del benessere lavorativo e l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità del lavoratore e delle lavoratrici»²¹.

Venendo ai principali indirizzi e alle più importanti indicazioni, rivolte alle amministrazioni, che concernono le modalità di funzionamento dei Comitati di garanzia, le linee guida del 2011 stabiliscono innanzitutto che «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 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». Si prevede, inoltre, che il Comitato include, laddove possibile, componenti provenienti «dalle diverse aree geografiche e funzionali» e ricomprende altresì al suo interno «rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente)». Di conseguenza, si chiarisce espressamente che il CUG «è unico» ed espleta «le proprie attività nei confronti di tutto il personale». Si aggiunge anche che i componenti del CUG, una volta nominati, rimangono in carica quattro anni e, a seguito dell'aggiornamento operato con la Direttiva del 2019, è venuto meno il limite della possibilità di rinnovo dell'incarico per una

sola volta: ora si stabilisce infatti che, allo scopo «di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile».

Rispetto ai componenti supplenti, le linee guida specificano che gli stessi possono partecipare alle riunioni del CUG «in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari» e, successivamente alla revisione operata dalla Direttiva del 2019, anche «qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile». È comunque consentita «la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, di soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali nonché di esperti», ma con modalità tuttavia «da disciplinare nei rispettivi regolamenti interni dei CUG».

Con riguardo alle procedure di nomina, data l'eterogeneità, la delicatezza e la complessità dei compiti da svolgere in seno al Comitato, le linee guida stabiliscono che la scelta dovrebbe cadere su candidati effettivamente in possesso di «adeguate conoscenze», di «adeguate esperienze» e di «adeguate attitudini» e, per consentire l'accertamento di tali requisiti, si indica all'amministrazione di procedere alla designazione dei propri rappresentanti all'esito di una procedura comparativa trasparente, rivolta a tutto il personale, finalizzata all'acquisizione dei curricula degli interessati e finalizzata, eventualmente, anche all'espletamento di colloqui con i candidati²². È in ogni caso fatta «salva la possibilità, per le amministrazioni in cui è consolidata la prassi dell'elezione dei componenti, di nominare gli stessi attraverso tale procedura». Infine, si prevede che l'amministrazione tenga «conto dell'attività svolta dai componenti all'interno del CUG (per esempio ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro)».

Per la figura del presidente, le linee guida prevedono che debba essere un dipendente dell'amministrazione, in quanto è previsto espressamente che sia nominato «tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione», e inoltre si aggiunge che, oltre ai requisiti richiesti per la designazione dei componenti, già indicati in precedenza, è altresì necessario il possesso di «elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale».

Rispetto alle funzioni di spettanza del Comitato, le linee guida ribadiscono quanto stabilito dal legislatore e cioè che «il CUG sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del *mobbing*, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai con-

tratti collettivi o da altre disposizioni». Rinviano alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, per un elenco dettagliato delle variegate funzioni attribuite ai preesistenti Comitati paritetici confluiti nel CUG²³, va qui evidenziato che, come si ricorderà, l'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001 si limita a prevedere che il CUG svolge «compiti propositivi, consultivi e di verifica», senza precisare altro e lasciando dunque ampia discrezionalità nel definire e specificare le diverse funzioni da svolgere in concreto. Al riguardo, le linee guida del 2011 individuano, a solo titolo meramente esemplificativo, una nutrita e complessa serie di compiti e funzioni, di natura propositiva, consultiva e di controllo, alle quali si aggiunge anche una funzione di *reporting*, che nel loro insieme consentono di delineare, in modo più nitido rispetto alle disposizioni normative della legge istitutiva, da un lato, la *mission* e il ruolo centrale del Comitato all'interno dell'amministrazione di appartenenza e, dall'altro, lo stretto raccordo che sul piano istituzionale lega il Comitato al vertice amministrativo, con esclusivo riferimento, ovviamente, alle materie di propria spettanza. Più in dettaglio, le linee guida del 2011 delineano per il CUG i seguenti compiti:

- *propositivi* e, in particolare, con specifico riguardo a: *a)* predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; *b)* promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità; *c)* temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa; *d)* iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo; *e)* analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere); *f)* diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento; *g)* azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo; *h)* azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – *mobbing* – nell'amministrazione pubblica di appartenenza;
- *consultivi* e, più precisamente, su: *a)* progetti di

riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza; *b)* piani di formazione del personale; *c)* orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione; *d)* criteri di valutazione del personale; *e)* contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze (l'amministrazione è in particolare invitata a consultare preventivamente il CUG ogni qual volta provveda ad adottare atti interni nelle materie di competenza di quest'ultimo e nelle linee guida si auspica altresì che, sentito il Comitato, le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice amministrativo con atti interni);

- di *verifica* e più precisamente su: *a)* risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità; *b)* esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo; *c)* esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro – *mobbing*; *d)* assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro;
- di *reporting* aventi ad oggetto, in particolare, la stesura di una dettagliata relazione annuale, da trasmettere ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza, sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, e 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.

La successiva Direttiva del 2019, nell'intervenire per un rafforzamento dei Comitati unici di garanzia con l'indicazione di più precisi indirizzi anche in relazione alle competenze attribuite per legge, ha precisato in particolare che:

- fra le funzioni *propositive*, riveste particolare importanza quella che concerne la predisposizione dei piani di azioni positive intesi a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e le condizioni di benessere lavorativo, nonché volti a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, *mobbing*, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione;
- nell'ambito della funzione *consultiva*, il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione, essendo chiamato

- a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, sui criteri di valutazione del personale, e di conseguenza si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del Comitato al riguardo;
- rispetto alla funzione di *verifica*, il CUG svolge importanti attività di controllo in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico e al riguardo assolve, all'interno dell'amministrazione, un ruolo di importante sensore delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti;
 - al fine di potenziare la già menzionata funzione di verifica, inoltre, il presidente del Comitato promuove, con l'ufficio competente per la gestione del personale, la costituzione di un c.d. «nucleo di ascolto organizzato» interno all'amministrazione;
 - il CUG esplica un'azione di *tutela* nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta;
 - le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo ai sensi dell'art. 57, comma 1, lett. d), del D. Lgs. n. 165 del 2001;
 - la Rete Nazionale dei CUG, infine, viene riconosciuta quale *network* nazionale coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e potrà essere utilizzato dagli stessi Dipartimenti per favorire il confronto e la condivisione di buone pratiche, per facilitare il monitoraggio delle linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati e anche per instaurare un contatto più diretto con alcuni CUG e avviare con gli stessi iniziative volte a valorizzare il loro ruolo all'interno dell'amministrazione.

Per quanto attiene alla collaborazione con altri organismi, le linee guida del 2011 e del 2019 sottolineano l'importanza che, nello svolgimento delle proprie funzioni, il CUG si raccordi, in particolare, con la Consigliera nazionale di parità, l'Organismo indipendente di valutazione, l'Ufficio nazionale anti-

discriminazioni razziali, la Consigliera di fiducia, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il Responsabile delle risorse umane e il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, in quest'ultimo caso con riguardo soprattutto «alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione»²⁴.

Le linee guida del 2011, infine, stabiliscono che ciascun CUG adotta, entro 60 giorni dalla sua costituzione, un regolamento interno che disciplini le proprie modalità di funzionamento, recante disposizioni relative, in particolare, alle convocazioni, alla periodicità delle riunioni, alla validità delle sedute, relativamente al quorum strutturale e funzionale, alla redazione dei relativi verbali, ai rapporti sulle attività svolte, alla diffusione delle informazioni all'interno dell'Ente, all'accesso ai dati, alle ipotesi di dimissioni, decadenza e cessazione sia del presidente che dei componenti, all'audizione di esperti e con riguardo ad altri aspetti ancora.

2.2. I regolamenti interni adottati dai Comitati degli Enti pubblici di ricerca: alcuni aspetti di particolare interesse

Risulta a questo punto interessante analizzare alcuni aspetti rilevanti, e per certi versi anche peculiari, di alcuni regolamenti interni adottati dai CUG degli Enti pubblici di ricerca, che sono al centro dell'indagine proposta in questa sede. Va infatti evidenziato che sebbene i diversi statuti, qui considerati²⁵, presentino in larga parte disposizioni sostanzialmente uniformi, in applicazione delle indicazioni contenute nelle linee guida emanate in seno alla Presidenza del Consiglio, ciò non di meno si possono in alcuni casi osservare previsioni normative che, senza contraddirli, si differenziano dagli indirizzi generali dello schema ministeriale ed appaiono di particolare interesse, soprattutto sotto il profilo dell'autonomia e della natura paritetica dell'organismo. È opportuno premettere, inoltre, che le previsioni normative contenute nei regolamenti interni assumono certamente un importante rilievo sul piano formale, e sicuramente forniscono, almeno in alcuni casi, informazioni precise sulle scelte di fondo compiute nei diversi Enti con riguardo ai CUG. Ma va da sé che le stesse previsioni normative nulla dicono circa la loro osservanza sul piano applicativo, la quale deve essere invece verificata con l'indagine empirica.

Un primo aspetto che appare di interesse, in particolar modo sotto il profilo della natura paritetica dell'organismo, riguarda le modalità di scelta del presidente del CUG, rispetto al quale, come si ricorderà, la legge istitutiva si limita a stabilire che lo stesso «è

designato dall'amministrazione», mentre le linee guida ministeriali indicano soltanto che il presidente è scelto «tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione»²⁶. In linea generale, i regolamenti dei CUG degli Enti pubblici di ricerca o non contengono previsioni specifiche sulla nomina del presidente oppure ribadiscono semplicemente che il presidente è designato dall'amministrazione. Diversamente, tuttavia, due regolamenti prevedono, in modo singolare rispetto a tutti gli altri, che il presidente sia nominato dall'amministrazione sulla base delle indicazioni formulate a maggioranza assoluta dal Comitato. Più in dettaglio, nel primo caso il regolamento prevede che «I componenti titolari del CUG individuano al proprio interno, a maggioranza assoluta, la/il Presidente e comunicano questa proposta al Direttore Generale [...] che la accoglie e procede alla nomina»²⁷. Nel secondo caso, in modo non molto dissimile, il regolamento stabilisce: «Il Presidente del CUG, designato a maggioranza assoluta dai componenti titolari del CUG fra tutti i componenti titolari del CUG stesso, viene nominato dal Presidente dell'Istituto»²⁸. E a sottolineare lo stretto rapporto che a livello regolamentare sembra instaurarsi fra la natura paritetica del CUG e le modalità di scelta del suo presidente è anche previsto che «I componenti del CUG, qualora ritengano a maggioranza assoluta che l'azione del Presidente del CUG sia inefficace, possono proporre al Presidente dell'Istituto la sua sostituzione»²⁹. Appare evidente come in entrambi i regolamenti, discostandosi dallo schema generale delle linee guida, senza però entrare in contraddizione con queste ultime, si sia cercato di contemperare al meglio le due previsioni legislative riguardanti, da un lato, il carattere paritetico del CUG e, dall'altro, la designazione del presidente da parte dell'amministrazione.

Un secondo aspetto di interesse, che attiene sempre al carattere paritetico del Comitato, riguarda la figura del vicepresidente e le relative modalità di nomina. La gran parte dei regolamenti, adottati dai CUG degli Enti pubblici di ricerca analizzati in questa sede, non contengono prescrizioni regolamentari relative alla nomina del vicepresidente e ciò potrebbe costituire un limite di efficienza del Comitato, nei casi di assenza o impedimento del presidente. In altri regolamenti sono state, però, compiute scelte differenti. Un primo regolamento stabilisce, in particolare, che «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»³⁰. Un secondo regolamento prevede, in modo solo parzialmente differente, che «Il/La Presidente [...] nomina, ove necessario, un/una Vicepresidente, eletto/a a maggioranza a scrutinio palese da tutti/e i/le com-

ponenti del CUG [...] e scelto/a tra i/le candidati/e appartenenti alle OO.SS., il/la quale – in caso di assenza o impedimento del/della Presidente – lo/la sostituisce nell'adempimento delle funzioni. Il/La Vicepresidente collabora con il/la Presidente nell'adempimento delle sue funzioni»³¹. È di tutta evidenza come, in entrambi i casi, la previsione regolamentare che assegna la carica di vicepresidente ad un componente di designazione sindacale faccia in realtà da contraltare alla scelta del presidente spettante per legge all'amministrazione. E ciò è evidentemente previsto come conseguenza immediata e diretta del carattere rigorosamente paritetico dell'organismo.

Diverso è poi il contenuto di un ulteriore regolamento, il quale stabilisce che «Il Vicepresidente viene eletto dal Comitato su proposta del Presidente con una maggioranza dei due terzi degli aventi diritto al voto»³². Qui appare altrettanto chiaro come, sia pur in modo differente rispetto ai casi precedenti, si sia inteso dare ugualmente rilievo alla natura paritetica dell'organismo. Infatti, da un lato, si attribuisce al presidente nominato dall'amministrazione il potere di proposta del vicepresidente, senza alcun vincolo di scelta fra i componenti di designazione sindacale, e dall'altro si prevede che il vicepresidente sia eletto dal Comitato con una maggioranza qualificata di due terzi dei suoi componenti. Altri due regolamenti, infine, si limitano a prevedere, in modo quasi del tutto identico, che il vicepresidente è eletto dal Comitato al suo interno e a maggioranza assoluta dei componenti³³.

Di un certo rilievo appaiono anche le disposizioni di alcuni regolamenti relative alla nomina del segretario del CUG, soprattutto in considerazione della delicatezza che le funzioni di segreteria assumono all'interno di un organismo collegiale e paritetico. Alcuni regolamenti stabiliscono, più specificamente, che «Le funzioni di Segretario sono svolte da un componente del CUG»³⁴, ovvero che «Il CUG elegge [il Segretario] a maggioranza assoluta tra i suoi componenti titolari»³⁵, ovvero infine che «La Segreteria è composta da n. 1 Segretario/o designata/o dalla/dal Presidente, sentito il CUG»³⁶.

Con riguardo, infine, alla funzione consultiva del CUG, appare di particolare interesse ed originalità la previsione di un regolamento che riconosce al Comitato, in quanto organismo paritetico, un ruolo del tutto peculiare rispetto alle situazioni conflittuali che negli Enti possono venire a crearsi fra l'Amministrazione e i dipendenti, con facoltà, peraltro, anche di intervento attivo a fini di mediazione. Ci si riferisce, nello specifico, alla seguente disposizione contenuta in un regolamento: «In caso di conflittualità e controversie, l'Amministrazione è chiamata a consultare il CUG, così come il personale ha la possibilità di adire allo

stesso. Il CUG attua, in tali circostanze, interventi di conciliazione»³⁷.

3. Gli obiettivi e il questionario dell'indagine

L'indagine avviata su stimolo dell'Associazione ANPRI e dell'Organizzazione sindacale FGU-DR-ANPRI, che viene qui proposta, ha come obiettivo principale quello di fornire un quadro dettagliato sugli assetti organizzativi, sulle modalità di lavoro e sulle attività prevalenti dei Comitati unici di garanzia degli Enti pubblici di ricerca e degli Enti nei quali è presente la componente di ricercatori e tecnologi. Lo strumento di indagine che si ritiene più consono alle caratteristiche della ricerca è un questionario *ad hoc* da somministrare ai componenti effettivi e supplenti e ai presidenti dei Comitati prescelti per la ricerca. Sono costoro, infatti, i depositari del patrimonio informativo che è oggetto dell'indagine.

Per quanto riguarda, invece, l'arco temporale di

riferimento per la raccolta delle informazioni, ci si deve necessariamente limitare al tempo del mandato in corso di svolgimento dai componenti dei Comitati intervistati o, in caso di componenti nominati per più mandati consecutivamente ovvero di CUG prorogati oltre la durata quadriennale, all'ultimo quinquennio (aprile 2017-marzo 2022). Anche se ciò può comportare in alcuni casi un problema di comparabilità delle risposte, si ritiene che un tale limite dell'indagine non sia superabile. È però importante considerare che, trattandosi di incarichi rinnovabili, la gran parte degli intervistati si trovi ragionevolmente almeno al secondo mandato di componente del Comitato al momento della compilazione del questionario.

Un gruppo di esperti in campo giuridico, statistico e tecnologico, componenti di CUG di nomina FGU-DR-ANPRI, ha aderito allo stimolo del Presidente dell'Associazione ANPRI e della Segreteria di FGU-DR-ANPRI di svolgere, su base volontaria, un'attività di ricerca finalizzata alla progettazione dell'indagine.

Inizialmente, tale gruppo ha definito le esigenze

Prospetto 1 - Sezioni del questionario e contenuto informativo.

SEZIONE A	INFORMAZIONI GENERALI
4 QUESITI	Rileva informazioni sull'Ente di appartenenza degli intervistati e sul loro mandato.
SEZIONE B	COMPOSIZIONE DEL CUG
4 QUESITI	Rileva informazioni sulle sigle sindacali rappresentate nel CUG dell'Ente di appartenenza e sulla selezione del Presidente e dei componenti del Comitato.
SEZIONE C	OPERATIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DEL CUG
22 QUESITI	Rileva informazioni sulle modalità operative del CUG riguardo: al numero di riunioni, alla convocazione dei rappresentanti supplenti, alla formulazione dell'ordine del giorno e alla pubblicazione dei verbali. Si rileva, inoltre, se il CUG ha istituito gruppi di lavoro interni e se si è avvalso della collaborazione di esperti esterni, se dispone di un budget annuale, se ha adottato un regolamento interno. Raccoglie anche informazioni sull'espletamento di funzioni di rappresentanza del CUG da parte del Presidente e sull'interazione tra Amministrazione e organizzazioni sindacali all'interno del CUG.
SEZIONE D	ATTIVITÀ ISTITUZIONALI DEL CUG
14 QUESITI	Rileva informazioni sull'effettivo esercizio dei poteri propositivi, consultivi e di verifica del CUG e più in generale sull'esercizio delle attività istituzionali demandate dalla legge al CUG.
SEZIONE E	RAPPORTO DEL CUG CON L'AMMINISTRAZIONE
11 QUESITI	Rileva informazioni sulle modalità di espletamento del rapporto del CUG con l'Amministrazione, sull'interazione fra il CUG e l'Amministrazione nella stesura e messa in atto del "Piano delle azioni positive" e, più in generale, sul grado di coinvolgimento del CUG nella formulazione e nell'adozione dei codici di condotta e nelle materie di competenza.
SEZIONE F	RAPPORTO DEL CUG CON IL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENTE
8 QUESITI	Rileva informazioni sui metodi e gli strumenti con i quali il CUG mantiene viva l'interazione con il Personale, sulla presenza del nucleo/sportello di ascolto e sull'istituzione del Consigliere di fiducia.
SEZIONE G	RAPPORTI DEL CUG CON ORGANI E ORGANISMI ALL'ESTERNO DELL'ENTE
7 QUESITI	Rileva informazioni sul rapporto del CUG con la Rete dei CUG, con il Consigliere di parità e con altri organismi.
SEZIONE H	OPINIONE SULLA QUALITÀ DELLE RELAZIONI DEL CUG INTERNE ED ESTERNE ALL'ENTE
5 QUESITI	Rileva il livello di soddisfazione del rispondente sui rapporti del CUG con l'Amministrazione, il Personale dipendente, il Consigliere di fiducia, il Consigliere di parità e la Rete dei CUG.

informative e i contenuti del questionario, del quale è stata formulata una versione preliminare. Il questionario è il risultato di un lavoro di confronto e condisione, effettuato nell'ottica di razionalizzazione dei quesiti e delle loro modalità di risposta e di utilizzo di un linguaggio chiaro a garanzia della migliore comprensibilità da parte degli intervistati.

Il questionario è articolato in otto Sezioni contenenti complessivamente 75 quesiti a risposta chiusa. Per alcuni quesiti è data al rispondente anche la possibilità di dettagliare meglio la risposta. Il contenuto delle Sezioni del questionario è sintetizzato nel Prospetto 1.

Successivamente, il contenuto del questionario è stato discusso con i rappresentanti, componenti titolari e/o supplenti, designati da FGU-DR-ANPRI in quasi tutti i più importanti Enti pubblici di ricerca o Enti nei quali è presente la componente di ricercatori e tecnologi. Si noti, a riprova di quanto ragionevolmente già supposto in via generale, che la quasi totalità dei predetti rappresentanti titolari (nove componenti su undici), si trovava in quel momento almeno al secondo mandato di componente del Comitato.

In questa fase di "revisione e test" del questionario, fra aprile e maggio 2022, i rappresentanti sindacali FGU-DR-ANPRI hanno compilato congiuntamente i quesiti sul CUG del loro Ente di appartenenza, fornendo anche suggerimenti utili al perfezionamento dei quesiti proposti. In particolare, hanno contribuito alla sperimentazione del questionario i rappresentanti sindacali FGU-DR-ANPRI dei CUG di: Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)³⁸, Agenzia Spaziale Italiana (ASI), Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), Consiglio per la Ricerca in Agricoltura e l'Analisi dell'Economia Agraria (CREA), Istituto nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL), Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa (INDIRE), Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN), Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), Istituto Superiore di Sanità (ISS) e Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT).

La scelta di limitare la fase sperimentale del questionario ad un sottoinsieme dei Comitati degli Enti pubblici di ricerca o agli Enti nei quali è presente la componente di ricercatori e tecnologi è stata dettata, sia dall'esiguità delle risorse economiche disponibili, sia dal fatto che tale ambito di rilevazione è noto a chi ha proposto l'indagine. Ovviamente, non è possibile fare inferenza sui dati rilevati, perché l'insieme delle interviste non costituisce un campione dell'universo dei Comitati degli Enti pubblici di ricerca e degli Enti nei quali è presente la componente di ricercatori e tecnologi, ma, considerati i risultati interessanti in

tal modo conseguiti, si è ritenuto opportuno fornire una descrizione degli stessi per supportare l'importanza di avviare un'indagine empirica come quella qui proposta.

4. Un focus sui risultati della sperimentazione

Dall'analisi dei dati della prima Sezione, denominata "Informazioni generali", che rileva informazioni relative all'anno di nomina nel CUG del rappresentante sindacale FGU-DR-ANPRI del CUG e ad eventuali precedenti mandati, sia del componente effettivo di FGU-DR-ANPRI, sia di quello supplente, emerge che: il componente effettivo e il suo supplente nominati da FGU-DR-ANPRI sono presenti in tutti i CUG degli Enti pubblici di ricerca che hanno risposto al questionario, tranne che in un Ente, nel quale alla data dell'intervista risulta nominato soltanto il componente effettivo (INDIRE). Riguardo al mandato in corso, gran parte dei componenti designati da FGU-DR-ANPRI sono di nomina recente e, in particolare, sono stati nominati fra il 2018 e il 2021. Inoltre, la maggioranza dei componenti effettivi designati da FGU-DR-ANPRI (nove casi su undici) ha precedentemente svolto anche altri mandati, mentre tra i componenti supplenti la maggioranza è costituita da rappresentanti di nomina recente, alcuni dei quali sono stati nominati nel CUG per la prima volta (sei casi). Sia i componenti effettivi, sia i componenti supplenti, che hanno svolto precedentemente altri mandati, lo hanno sempre fatto in qualità di rappresentanti del Sindacato, ad eccezione dei rappresentanti di un Ente (effettivo e supplente) che in precedenza erano già stati designati dall'amministrazione.

Dall'analisi dei dati della Sezione "Composizione del CUG", che rileva informazioni sulla presenza delle altre rappresentanze sindacali, sul numero complessivo dei rappresentanti dell'amministrazione e sulla nomina del presidente, si evince che la composizione del CUG, nell'ambito del mandato in corso alla data dell'intervista, include il componente effettivo e supplente di CGIL FLC, CISL SCUOLA, FED. UIL SCUOLA RUA e GILDA-UNAMS, che hanno sottoscritto il CCNL 2016-2018 del comparto istruzione e ricerca, ad eccezione di un solo Ente nel quale non risulta ancora nominato il componente sindacale della CISL. La sigla SNALS CONFASAL, che pure ha sottoscritto il contratto del comparto istruzione e ricerca, è presente soltanto in tre Enti (INAIL, ISPRA e ISTAT) e, inoltre, in tre Enti è presente anche il componente designato da ANIEF, la quale non ha partecipato alla trattativa sindacale e non ha sottoscritto il contratto in quanto costituitasi solo successivamente (CNR,

INAPP e ISTAT). In due Enti, infine, sono presenti anche sigle sindacali del “Comparto funzioni centrali”, che costituiscono peraltro la maggioranza in seno al Comitato (ANPAL e INAIL). Nell’ INAIL, in particolare, per la CGIL e la UIL sono presenti i rappresentanti delle sigle sindacali del comparto funzioni centrali (FP CGIL e UIL PA) e non quelli del comparto istruzione e ricerca (FLC CGIL e FED. UIL SCUOLA RUA), mentre per la CISL sono presenti i componenti effettivi di CISL FP e di CISL SCUOLA. I componenti effettivi e supplenti di designazione sindacale sono prevalentemente dipendenti dell’Ente, ad eccezione di tre rappresentanti.

Per nove Comitati, il numero dei componenti dei CUG, comprensivo dei membri effettivi, supplenti e del Presidente, varia tra i 16 e i 24 rappresentanti. Invece, per i due restanti (ANPAL e INAIL), che sono quelli in cui sono presenti anche sigle sindacali diverse da quelle che hanno sottoscritto il contratto del comparto istruzione e ricerca, il numero complessivo dei componenti del CUG è rispettivamente di 64 e 65 rappresentanti.

Inoltre, la maggioranza dei CUG (sei casi) ha un numero pari di componenti, incluso il presidente, mentre per i restanti Comitati (cinque casi) il numero complessivo dei componenti è dispari e il presidente è un membro in più rispetto al numero di componenti designati in quote uguali dall’amministrazione e dalle organizzazioni sindacali.

In generale, la nomina del presidente del CUG da parte dell’amministrazione avviene senza alcun coinvolgimento dei componenti del Comitato. Difatti, soltanto tre rispondenti hanno affermato che il Presidente è stato scelto su indicazione dei rappresentanti effettivi e supplenti (INAPP, INFN e ISS). In un caso particolare, infine, il Presidente è stato scelto con il coinvolgimento del precedente Presidente del CUG e più in dettaglio “da una Commissione composta dal Direttore Generale, dal Capo del Dipartimento del Personale e degli Affari Generali e dal precedente Presidente del CUG” (ISPRA). È possibile che anche in altri Enti l’amministrazione consulti il presidente uscente prima di procedere alla nomina di quello successivo.

Dall’analisi dei dati della Sezione “Operatività e organizzazione del CUG” emerge che, tutti gli undici CUG hanno adottato il Regolamento interno e, tra questi, sette Comitati hanno già aggiornato il Regolamento interno a seguito della Direttiva n. 2 del 2019.

Nella maggioranza dei casi (sette su undici), il Presidente del CUG coinvolge esplicitamente ‘sempre’ o ‘spesso’ i componenti del Comitato nella formulazione dell’ordine del giorno. Per il resto, in tre casi il coinvolgimento avviene soltanto ‘qualche volta’ e

in un caso ‘mai’. In quest’ultimo caso, i referenti dei gruppi di lavoro si riuniscono con il Presidente prima della riunione plenaria e in quella sede definiscono l’ordine del giorno. In tutti i Comitati oggetto di indagine i componenti di designazione sindacale possono comunque ottenere l’inserimento di specifici argomenti nell’ordine del giorno delle riunioni.

In otto casi su undici i rappresentanti supplenti sono sempre convocati alle riunioni del CUG, mentre in un caso la loro convocazione avviene soltanto se inseriti in Gruppi di lavoro, le cui materie sono oggetto di discussione nella riunione, e in due casi sono convocati solo qualora sia impedito il componente effettivo. La partecipazione di esperti ai lavori del CUG è disciplinata dal Regolamento interno, così come consentito dalle Linee Guida del 2011, in otto casi su undici. Inoltre, in otto casi su undici il CUG si è avvalso della partecipazione di esperti alle riunioni e in tutti gli Enti, tranne uno, la partecipazione di esperti può essere richiesta anche dai singoli componenti del CUG.

Tutti i CUG hanno istituito al proprio interno dei Gruppi di lavoro tematici (tra i quali, ad esempio, quelli sul benessere organizzativo, sul lavoro agile, sulla produttività, sull’organizzazione e sulla *performance*). In un Comitato, tuttavia, i gruppi di lavoro non hanno potuto operare a causa delle già numerose sedute plenarie oltre che per il mancato riconoscimento ufficiale delle attività svolte in seno al CUG.

Secondo quanto dichiarato dalla maggioranza dei rispondenti, i CUG si riuniscono con cadenza periodica. In genere, le riunioni durano al più mezza giornata. La maggioranza dei Comitati oggetto di indagine organizza almeno sei riunioni l’anno. In particolare, il numero medio di riunioni annue convocate da ciascun Comitato varia tra un minimo di quattro e un massimo di quindici. Il numero di riunioni annue è più elevato per i Comitati di recente costituzione, che risultano maggiormente impegnati a causa della necessaria redazione del Regolamento. Rispetto alla molteplicità e alla complessità delle funzioni assegnate al CUG, la maggioranza dei rispondenti ritiene che il numero delle riunioni annue sia adeguato (otto casi su undici), mentre tre intervistati, i cui CUG di appartenenza si sono riuniti nell’ultimo quinquennio in media cinque volte l’anno oppure sono stati fortemente impegnati nella redazione del Regolamento, ritengono che il numero delle riunioni dovrebbe essere aumentato.

Ad eccezione di un CUG, che pubblica nella propria pagina web i verbali delle riunioni di Comitato, in tutti gli altri casi i verbali non vengono resi pubblici.

Solo tre rispondenti su undici affermano che il proprio CUG ha a disposizione il budget annuale ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e tra questi, due

su tre ne hanno anche usufruito. In un Ente (INAPP), il compenso del Consigliere di fiducia, contrattualmente previsto, grava sul budget annuale del Comitato.

Per far fronte alla carenza di risorse, in un Ente i componenti del CUG hanno partecipato a bandi pubblici per l'acquisizione di fondi.

I Presidenti dei CUG intervengono con funzioni di rappresentanza dell'intero Comitato prevalentemente (in nove casi su undici) nelle riunioni con il Direttore Generale o con i Dirigenti di uffici specifici dell'Amministrazione. Inoltre, alcuni rispondenti (sei casi) hanno dichiarato che il loro Presidente ha partecipato a Gruppi di lavoro costituiti dalla Direzione Generale dell'Ente e meno frequentemente nei tavoli della contrattazione collettiva (tre casi).

Sei rispondenti su undici hanno affermato che secondo la loro personale esperienza le questioni discusse nel CUG danno luogo a opinioni divergenti, che evidenziano la contrapposizione di interessi fra amministrazione e organizzazioni sindacali.

Inoltre, secondo sei rispondenti su undici l'Amministrazione non tiene conto dell'attività svolta all'interno del CUG, come previsto dalle Linee Guida del 2011, ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro.

Dall'analisi dei dati della Sezione "Attività istituzionali del CUG", che rileva informazioni sull'esercizio da parte del CUG dei suoi poteri propositivi, consultivi e di verifica, e più in generale sull'esercizio delle attività istituzionali demandate dalla legge al CUG, emerge quanto segue.

Tra i rispondenti, nove dichiarano che il CUG ha già esercitato i suoi poteri propositivi, mentre altri due ritengono che non li abbia ancora esercitati. In particolare, i principali poteri propositivi esercitati riguardano:

- Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne (otto casi).
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo (otto casi).
- Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata /lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità (sei casi).
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing – nell'amministrazione pubblica di appartenenza (sei casi).
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa (quattro casi).

- Iniziative volte ad attuare le Direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo (quattro casi).
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (ad esempio, il bilancio di genere) (tre casi).
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre Amministrazioni o Enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento (due casi).
- Proposta di piani formativi per i lavoratori e le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali (due casi).

Inoltre, un Comitato ha svolto funzioni propositive per l'attivazione dello "Sportello di ascolto".

Tra i rispondenti, nove dichiarano che il CUG ha già esercitato i suoi poteri consultivi, mentre altri due ritengono che non li abbia ancora esercitati. In particolare, i principali poteri consultivi esercitati riguardano:

- Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione (cinque casi).
- Piani di formazione del personale (quattro casi).
- Atti interni nelle materie di competenza del Comitato (flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera, ecc.) (tre casi).
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze (due casi).

Inoltre, singoli Comitati hanno svolto funzioni consultive per il Codice di condotta contro le molestie, per la redazione di Disciplinari relativi a concorsi, telelavoro, benefici assistenziali, progetti di riorganizzazione dell'amministrazione e criteri di valutazione del personale.

Tra i rispondenti, quattro dichiarano che il CUG ha già esercitato i suoi poteri di verifica, prevalentemente con riguardo a:

- Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità (tre casi).
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo (due casi).
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro -mobbing (due casi).
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine et-

nica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro (due casi).

Hanno ricevuto segnalazioni di discriminazioni, molestie violenze o mobbing da parte di singoli dipendenti otto Comitati. Le modalità di attivazione hanno riguardato prevalentemente:

- L'indicazione al segnalante di rivolgersi al Consigliere di Fiducia (tre CUG).
- La trattazione delle segnalazioni da parte del Presidente in via riservata (due CUG).
- La trattazione delle segnalazioni da parte del Comitato in seduta plenaria (due CUG).

Inoltre, un Comitato ha trattato le segnalazioni con un Gruppo ristretto di cui fa parte il Presidente del CUG.

Tutti i rispondenti hanno affermato che il proprio CUG ha compilato la Relazione annuale sulla situazione del personale.

Inoltre, alcuni CUG (sette casi) hanno organizzato eventi formativi nelle materie di competenza oppure eventi celebrativi nelle giornate mondiali e internazionali (quattro casi).

Infine, nel quadriennio 2019-2022, nove CUG hanno condotto un'indagine sul benessere lavorativo.

Dall'analisi dei dati rilevati dalla Sezione "Rapporto del CUG con l'Amministrazione" emerge quanto segue.

Solo quattro rispondenti su undici riferiscono che la propria Amministrazione ha adottato atti interni, come circolari o direttive, con cui si predeterminano le modalità di consultazione del CUG.

Tra gli intervistati, sei dichiarano che l'Amministrazione richiede 'spesso' il parere del CUG nelle materie di sua competenza, come espressamente previsto dalle Linee Guida del 2011 e ribadito dalla Direttiva del 2019, mentre tre intervistati dichiarano che il parere è richiesto solo 'qualche volta' e due addirittura 'mai'. Cinque CUG, inoltre, hanno ricevuto dall'Amministrazione una richiesta di parere del CUG per l'adozione dei codici di condotta.

Quasi tutte le Amministrazioni aggiornano annualmente il Piano delle Azioni positive (dieci su undici). Tutti i CUG sono 'sempre' coinvolti nella stesura del già menzionato Piano. In dieci CUG il contributo è fornito dal Presidente assieme ai componenti del Comitato, mentre per un CUG il Contributo è fornito solo dal Presidente. Soltanto cinque rispondenti su undici hanno dichiarato che l'Amministrazione comunica 'sempre' al CUG le azioni positive messe in atto, mentre tre rispondenti hanno dichiarato che l'Amministrazione lo fa solo 'qualche volta' e tre addirittura

'mai'. Inoltre, i rispondenti hanno prevalentemente dichiarato che almeno qualche volta l'Amministrazione ha messo in atto le azioni positive suggerite dal CUG. Più in dettaglio: in cinque casi 'qualche volta', in due casi 'spesso', in un caso 'sempre' e in due casi 'mai'.

Infine, cinque CUG hanno ricevuto 'qualche volta' dall'Amministrazione richieste di partecipazione ai tavoli di contrattazione sindacale nelle materie di competenza e in un caso addirittura 'sempre', mentre cinque CUG non hanno 'mai' ricevuto inviti a partecipare.

Dall'analisi dei dati rilevati dalla Sezione "Rapporto del CUG con del Personale dipendente dell'Ente" emerge quanto segue.

La maggioranza dei rispondenti ha dichiarato che il sito web del CUG è collocato all'interno di una pagina internet del sito *web* dell'Ente e in due Enti il Comitato usufruisce anche di una pagina nella *intranet*.

Tre CUG dispongono, invece, di un sito esterno a quello dell'Ente di appartenenza e hanno un indirizzo internet dedicato. In un solo caso il sito è esclusivamente all'interno di una pagina della *intranet* dell'Ente. Inoltre, il CUG dell'Ente ANPAL ha il sito *web* collocato all'interno di quello del Ministero del Lavoro.

In tutti i siti sono indicati i 'contatti'. In un caso sono presenti nel sito anche gli indirizzi *e-mail* individuali di tutti i componenti del CUG. Inoltre, per la maggioranza degli enti il sito web del CUG invita il Personale a contattare il Comitato attraverso un indirizzo di posta elettronica dedicato. In alcuni casi per i contatti sono, invece, indicate l'*e-mail* della Segreteria e quella del Presidente e in un solo caso anche quella dei componenti. Il CUG di un ente invita, in alternativa, il Personale a contattarlo inviando una lettera via posta.

Solo due CUG non dispongono di un indirizzo *e-mail* dedicato per le comunicazioni del Personale al Comitato. Tra i nove Comitati che dispongono di tale indirizzo, tre Comitati hanno scelto di condividere direttamente e senza interposizione di filtri le comunicazioni del Personale ricevute all'indirizzo *e-mail* dedicato: le comunicazioni sono quindi condivise da tutti i componenti del Comitato. Tra i rimanenti sei Comitati: in due casi a riceverle è il solo Presidente, in altri due casi è solo la Segreteria del Presidente, negli ultimi due il Presidente e la sua Segreteria.

La maggioranza dei rispondenti ritiene che la comunicazione delle attività e dei risultati del CUG al Personale sia 'poco' o addirittura 'per niente' soddisfacente. Solo due rispondenti ritengono che sia 'abbastanza soddisfacente' e per altri due 'molto soddisfacente'. Gli strumenti maggiormente utilizzati per comunicare sono il sito *web* o la posta elettronica (in tre Enti sia l'uno che altro). Solo un Comitato utiliz-

za per le comunicazioni, oltre al sito *web*, anche una *newsletter* periodica. Un solo CUG, non disponendo ancora di un sito *web*, non ha attivato la comunicazione con il Personale.

Sono quattro gli Enti che alla data dell'intervista avevano già nominato il Consigliere di fiducia e tra questi due avevano attivato anche lo "sportello di ascolto". La situazione risultava comunque in corso di evoluzione: in un Ente al momento dell'indagine era già stato pubblicato il bando per la selezione del Consigliere di fiducia.

Dall'analisi dei dati rilevati dalla Sezione "*Rapporti del CUG con organi ed organismi all'esterno dell'Ente*" emerge quanto segue.

Dalle risposte si evince che in generale i Comitati non hanno avuto occasione di interagire con il Consigliere di parità (tre casi). Laddove si è interagito con il Consigliere di parità la collaborazione è stata ritenuta dai rispondenti *'abbastanza soddisfacente'*. I restanti Comitati non hanno, invece, avuto occasione di interagire con il Consigliere di parità.

Tutti i CUG, tranne uno, alla data dell'intervista avevano aderito alla "Rete nazionale dei CUG". Per la maggioranza dei Comitati, oltre all'ampia adesione alla Rete, emerge una frequente partecipazione dei Presidenti alle relative riunioni. Generalmente, le modalità con cui il Presidente del CUG riferisce al Comitato circa le riunioni della "Rete nazionale dei CUG", sono secondo i rispondenti: in tre casi *'molto soddisfacenti'* e in altri tre *'abbastanza soddisfacenti'*. Sono, invece, *'poco soddisfacenti'* per i quattro casi restanti. La maggioranza dei Presidenti dei CUG che avevano aderito alla Rete aveva già provveduto alla nomina dei relativi referenti.

Infine, il CUG INDIRE ha interagito con il Presidente dell'OIV e il CUG ISPRA con la "Rete CUG Ambiente".

Dall'analisi dei dati rilevati dalla Sezione "*Opinione sulla qualità delle relazioni del CUG interne ed esterne all'Ente*" emerge quanto segue.

Agli intervistati è stato chiesto quanto considerassero soddisfacente il rapporto tra il CUG e l'Amministrazione. Dall'analisi delle risposte si evince che la strada da fare è ancora lunga per un miglioramento del rapporto fra il Comitato e l'Amministrazione di appartenenza. Solo in tre casi, infatti, il rapporto è ritenuto dai rispondenti *'molto soddisfacente'* o *'abbastanza soddisfacente'*. Alcuni rispondenti riferiscono che i rapporti tra CUG e Amministrazione sono gestiti esclusivamente dal Presidente, il quale non aggiorna sempre il Comitato sull'esito delle interazioni.

Agli intervistati è stato, infine, chiesto quanto considerassero soddisfacente il rapporto tra il CUG e il Personale dell'Ente. Dall'analisi delle risposte emerge

sostanzialmente che bisogna fare di più per il soddisfacimento delle esigenze e dei bisogni dei dipendenti. Difatti, soltanto in quattro casi il rapporto è ritenuto dai rispondenti *'molto soddisfacente'* o *'abbastanza soddisfacente'*.

5. Conclusioni

I dati della sperimentazione del questionario sui CUG degli Enti pubblici di ricerca mostrano un quadro molto variegato delle loro modalità di azione e del rapporto del Comitato con il Personale, con l'Amministrazione e con gli organi interni ed esterni all'Ente (Consigliere di parità, Consigliere di fiducia, Rete dei CUG). Ciononostante, emergono in modo chiaro alcuni elementi, condizioni e situazioni che, da un canto, confermano l'utilità e il rilievo dell'indagine proposta da ANPRI e FGU-DR-ANPRI, sia a fini scientifici sia a fini operativi e di revisione normativa, e dall'altro invitano alla sua prosecuzione, con ulteriori e più specifici approfondimenti in ordine alle effettive modalità di funzionamento dei CUG e all'efficacia della loro azione.

Da un esame dei dati raccolti, emerge infatti che: alcuni CUG non hanno ancora esercitato il potere propositivo o quello di verifica; le Amministrazioni ancora non richiedono sempre, come previsto dalla legge, il parere consultivo del CUG nelle materie di sua competenza; non tutti i CUG hanno ancora aggiornato il Regolamento interno a seguito della Direttiva n. 2 del 2019; alcune Amministrazioni non includono nel carico di lavoro dei componenti le attività svolte dagli stessi all'interno del Comitato. Si tratta, a ben vedere, di situazioni che evidenziano, per un verso, una parziale sottoutilizzo del CUG da parte dell'Amministrazione e, per altro verso, un non sfruttare appieno, da parte dei Comitati stessi, le proprie potenzialità.

Accanto alle suddette criticità, si riscontrano però delle situazioni che sembrano invece costituire esperienze positive, proprie dei CUG oggetto dell'indagine, proficuamente traslabili in altri contesti:

- In alcuni Enti la nomina del Presidente del CUG viene effettuata dall'Amministrazione, previa indicazione del Comitato (componenti effettivi e supplenti). Tale modalità di scelta appare come un ampio riconoscimento, da parte dell'Amministrazione, dell'autonomia e della natura di organismo paritetico del Comitato che, a nostro parere, consente anche di valorizzare il ruolo imparziale del Presidente e di agevolare di conseguenza il funzionamento del CUG.
- I Presidenti di gran parte dei CUG convocano in genere nelle riunioni anche i rappresentanti

supplenti. Tale modalità di lavoro, realizzando una effettiva condivisione delle attività del CUG con una platea più numerosa di componenti a nostro parere consente al Comitato di avvalersi di competenze più ampie e differenziate e consente altresì di giovare di una maggiore contezza delle attività del CUG da parte dei componenti supplenti.

- Alcuni CUG hanno scelto di condividere direttamente e senza interposizione di filtri le comunicazioni del Personale ricevute all'indirizzo *e-mail* dedicato. Ciò a nostro parere consente una maggiore trasparenza in seno al Comitato, che in un organismo paritetico non può che favorire, assieme ad un incremento della fiducia reciproca, anche una più forte coesione interna e, di conseguenza, una più ampia condivisione delle singole attività e degli obiettivi istituzionali.
- Tutti i CUG oggetto dell'indagine hanno istituito al loro interno Gruppi di lavoro, favorendo, a nostro parere, la specializzazione delle attività, l'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro e l'incremento della produttività.
- Alcune Amministrazioni hanno regolamentato i rapporti con il CUG con atti normativi interni, in particolare allo scopo di predeterminare le specifiche modalità della sua consultazione, così integrando nelle procedure amministrative l'interazione con il Comitato. Da un tale riconoscimento sul piano formale del ruolo del Comitato può derivare, a nostro parere, un riconoscimento dello stesso ruolo anche sul piano sostanziale e delle prassi operative.
- Alcune Amministrazioni hanno dotato il Comitato di un apposito *budget* annuale, così come previsto dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e dalle Direttive della Presidenza del Consiglio dei ministri. Il finanziamento delle attività del Comitato costituisce già, a nostro parere, un riconoscimento concreto del ruolo del CUG e delle azioni che mette in atto.
- Alcuni CUG hanno ricevuto segnalazioni da parte del Personale e ciò conferma, da un canto, che i CUG contribuiscono effettivamente a far emergere nelle amministrazioni situazioni di disagio, discriminazione, violenza e molestie e, dall'altro, che gli stessi CUG assolvono concretamente al ruolo di “*importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione nei luoghi di lavoro*”, come previsto dalla Direttiva n. 2 del 2019.

I risultati acquisiti nella fase sperimentale del questionario, pur non derivando da un campione rappresentativo, offrono – come si è appena visto – elementi

utili ed incoraggianti per la prosecuzione dell'attività scientifica intrapresa e per la realizzazione dell'indagine sui CUG degli Enti pubblici di Ricerca.

Crediamo però che sia fondamentale la realizzazione di un'indagine sui CUG che vada oltre l'ambito circoscritto degli Enti pubblici di ricerca. Riteniamo che un'indagine condotta su vasta scala, ovvero sui Comitati afferenti alle diverse amministrazioni, possa fornire un quadro sull'operatività dei CUG accurato e dettagliato, utile anche a tutti coloro che a livello istituzionale hanno un ruolo nel rafforzare l'efficacia dei Comitati. Un obiettivo così ambizioso, però, non solo presuppone la disponibilità di risorse finanziarie, umane e strumentali, ma per poter essere pienamente conseguito necessita anche della condivisione e del supporto di referenti istituzionali autorevoli a livello nazionale, quali potrebbero essere la “Rete Nazionale dei CUG” o il Consigliere Nazionale di Parità.

Ringraziamenti

Ringraziamenti ai Componenti dei CUG di designazione FGU-DR-ANPRI:

Gli autori ringraziano per la partecipazione al Gruppo di lavoro di progettazione e redazione del questionario finalizzato alla raccolta delle informazioni: Marino Crisconio, Laura Fantozzi, Stefania Mandrone. Gli autori ringraziano per la collaborazione all'esecuzione dell'indagine di test: Patrizia Agnello, Arianna Aradis, Rossella Bedini, Michele Caponero, Chiara Carlucci, Laura Censi, Marino Crisconio, Laura Fantozzi, Mariella Ferrante, Patrizia Garista, Marzia Giovannetti, Maria Guiducci, Fulvio Maffucci, Stefania Mandrone, Silvia Montagna, Lucia Mosiello, Elena Murtas, Raffaella Pergamo, Donatella Sacco, Roberta Santacesaria, Vincenza Tersigni, Claudia Tomei, Giovanni Valentini.

Riferimenti bibliografici

- Amiconi C. (2015). *Il parere del CUG nell'attività amministrativa*. Altalex, 18 febbraio 2015, p. 1.
- Amiconi C. (2015b). *La figura del consigliere di fiducia nelle organizzazioni pubbliche: spunti ricostruttivi*. Altalex, 15 settembre 2015, p. 1.
- Bonini V. et al. (2022). *Diritto e genere nella prospettiva europea*. Napoli: Editoriale scientifica, p. 97.
- Catizone A. e Cuzzilla S. (2023). *She Leads. La parità di genere nel futuro del lavoro*. Milano: Il Sole 24 ore (a cura di S. Pagliuca).
- Commissione europea (2020). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*, COM 2020 del 5 marzo 2020, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

- De Marco E. (2022). *PNRR e contrasto alle disuguaglianze di genere*. Giurisprudenza italiana, 2022, p. 2561.
- Dipartimento della Funzione Pubblica - Dipartimento per le pari opportunità (2022). *Linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"*, 10 ottobre 2022, in https://www.funzi-onepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2022). *Gender Equality Index 2022. The COVID-19 pandemic and care*, Luxembourg: Publication Office of the European Union, in <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>.
- Evola M. (2022). *La parità di genere nel Piano nazionale di ripresa e resilienza. Brevi considerazioni in chiave UE*. La Magistratura, N. 1/2022, p. 95.
- Ferrera M. (2008). *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*. Milano: Mondadori.
- Gottardi D. (2021). *Recovery plan e lavoro femminile*. Diritti, lavori, mercati, N. 2/2021, p. 261.
- Hartlapp M. et al. (2021). *Gender equality and the European Commission*, in Abels G. et al., *The Routledge Handbook of Gender and EU Politics*, London and New York: Routledge, p. 133.
- Lembo M. (2022). *Il Comitato Unico di Garanzia: un organismo a presidio delle pari opportunità*, in www.salvisjuribus.it, 7 gennaio 2022, p. 48.
- Lorenzetti A. (2022). *PNRR e (dis)eguaglianza di genere: la grande illusione?* La Magistratura, N. 2/2022, p. 67.
- McKinsey Global Institute (2015). *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*, McKinsey & Company, in https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/how%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/mgi%20power%20of%20parity_full%20report_september%202015.pdf.
- Monea A. (2013). *Comitato unico di garanzia: un soggetto ad alto potenziale innovativo*. Diritto e pratica amministrativa, N. 2/2013, pp. 60-64.
- Petrilli S. (2011). *I comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - Linee guida*. Azienditalia - Il personale, N. 5/2011, p. 238.
- Petrilli S. (2012). *I comitati unici di garanzia: principi ispiratori, struttura e funzioni*. Azienditalia - Il personale, N. 3/2012, p. 123.
- Petrilli S. (2012b). *Il contrasto al fenomeno del mobbing nelle p.a.: il ruolo dei comitati unici di garanzia*. Azienditalia - Il personale, N. 4/2012, p. 185.
- Petrilli S. (2012c). *Parità e pari opportunità di genere: il ruolo dei comitati unici di garanzia*. Azienditalia - Il personale, N. 5/2012, p. 233.
- Petrilli S. (2012d). *La lotta alla discriminazione nel lavoro pubblico: il ruolo dei comitati unici di garanzia*. Azienditalia - Il personale, N. 6/2012, p. 305.
- Petrilli S. (2014). *I comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*. Azienditalia - Il personale, N. 12/2014, p. 627.
- Sciortino G.P. (2017). *I "comitati unici di garanzia" negli enti pubblici. Una sfida per il benessere organizzativo che ricade (oramai) su ognuno di noi*. Analysis – Rivista di cultura e politica scientifica, N. 1/2017, pp. 25-29.
- Quinz E. (2018). *Il contesto normativo e operativo dei Comitati Unici di Garanzia*. Rivista trimestrale di scienza dell'amministrazione. Studi di teoria e ricerca sociale, N. 2/2018, p. 1.
- Scott L. (2020). *Economia a doppia X: la lotta globale delle donne contro la disparità economica*. Milano: Rizzoli, Milano.
- United Nations (2015). *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, in <https://sdgs.un.org/sites/default/files/publications/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>.
- Vimercati A. (2022). *L'innovazione organizzativa e il c.d. performance management nell'ottica della parità di genere e dell'azione dei CUG*. Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni, N. 1/2022, p. 25.
- Zilli A. (2011). *Il Comitato unico di garanzia nelle pubbliche amministrazioni*. Giurisprudenza italiana, p. 2700.
- Wittenberg-Cox A. e Maitland A. (2010). *Rivoluzione Womenomics. Perché le donne sono il motore dell'economia*. Milano: Il Sole 24Ore.

Note

* Antonio Nicoli ha scritto i paragrafi 1 e 2, mentre Alessandra Reale ha scritto il paragrafo 3. Entrambi gli autori hanno scritto congiuntamente i paragrafi 4 e 5. Il lavoro riflette esclusivamente le opinioni degli autori e non intende, quindi, rappresentare posizioni ufficiali degli Enti di rispettiva afferenza.

¹ Si veda l'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che stabilisce: «Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro».

² V., recentemente, Catizone A. e Cuzzilla S., *She Leads*. La parità di genere nel futuro del lavoro, Il Sole 24 ore, Milano, 2023 (a cura di S. Pagliuca).

³ Il Piano nazionale di ripresa e resilienza è consultabile on line al sito internet https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR_0.pdf, mentre gli aggiornamenti del Piano sinora adottati sono disponibili al sito <https://italiadomani.gov.it/it/home.html>. Per una panoramica, in chiave critica, delle problematiche connesse alla questione della parità di genere, si veda: Lorenzetti A., *PNRR e (dis)eguaglianza di genere: la grande illusione?* in La Magistratura, 2022, fasc. 2, p. 67; De Marco E., *PNRR e contrasto alle disuguaglianze di genere*, in Giurisprudenza italiana, 2022, p. 2561; Evola M., *La parità di genere nel Piano nazionale di ripresa e resilienza. Brevi considerazioni in chiave UE*, in La Magistratura, 2022, fasc. 1, p. 95; Gottardi D., *Recovery plan e lavoro femminile*, in Diritti, lavori, mercati, 2021, fasc. 2, p. 261.

⁴ Le sei missioni del Piano sono: 1) Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; 2) Rivoluzione verde e transizione ecologica; 3) Infrastrutture per una mobilità sostenibile; 4) Istruzione e ricerca; 5) Coesione e inclusione; 6) Salute. È da segnalare, inoltre, che l'Italia ha inserito la propria Strategia per la parità di genere 2021-2026 tra gli interventi previsti per l'attuazione del P.N.R.R. dopo che l'ONU ha indicato la parità di genere tra gli Obiettivi di sviluppo sostenibile per il 2030 (cfr. United Nations, *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, 2015, in <https://sdgs.un.org/sites/default/files/publications/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>) e dopo che l'Unione Europea ha promosso una propria Strategia per la parità di genere partendo dal presupposto che la parità di genere è un valore cardine dell'Unione europea, un diritto fondamentale di ogni cittadino e altresì un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali (v. Commissione europea, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*, COM 2020 del 5 marzo 2020, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>, nonché nella letteratura

specialistica Hartlapp M. et al., *Gender equality and the European Commission*, in Abels G. et al., *The Routledge Handbook of Gender and EU Politics*, London and New York, Routledge, 2021, p. 133; Bonini V. et al., *Diritto e genere nella prospettiva europea*, Editoriale scientifica, Napoli, 2022, p. 97).

⁵ V. McKinsey Global Institute, *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*, McKinsey & Company, 2015, in https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/how%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/mgi%20power%20of%20parity_full%20report_september%202015.pdf. Più di recente, sull'equazione fra aumento delle donne che entrano nel mondo del lavoro e incremento della crescita economica del Paese, si veda: Scott L., *Economia a doppia X: la lotta globale delle donne contro la disparità economica*, Rizzoli, Milano, 2020; Wittenberg-Cox A. e Maitland A., *Rivoluzione Womenomics. Perché le donne sono il motore dell'economia*, Il Sole 24Ore, Milano, 2010; Ferrera M., *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, Milano, 2008.

⁶ L'indice sulla parità di genere (Gender equality index) è uno strumento che monitora le disparità fra uomo e donna nei paesi dell'Unione europea. È noto come sia stato sviluppato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) e si fonda sull'analisi di numerosi indicatori, inerenti ad alcuni ambiti specifici della vita quotidiana (i c.d. domini: lavoro, denaro, tempo, conoscenza, potere, salute), in cui le donne rischiano di trovarsi in condizioni di svantaggio rispetto agli uomini.

⁷ V. European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender Equality Index 2022. The COVID-19 pandemic and care*, Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2022, in <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>, nonché, per i soli dati di sintesi, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>. Si noti che attualmente il punteggio dell'Italia, in tendenziale miglioramento rispetto a quello degli anni precedenti, risulta ancora inferiore di 3,6 punti rispetto a quello dell'Unione europea. È da aggiungere che, ad esclusione del settore salute, il posizionamento dell'Italia al di sotto del valore europeo riguarda tutti gli ambiti della vita quotidiana considerati dall'EIGE. Le disuguaglianze di genere sono maggiori nei settori del lavoro (8,5 punti in meno), del tempo (5,6 punti in meno), della conoscenza (3,0 punti in meno), del denaro (2,1 punti in meno) e del potere (0,3 punti in meno), mentre il punteggio relativo al settore salute è l'unico che risulta superiore al valore europeo (precisamente di 0,3 punti in più). Va ricordato, infine, che l'Italia è penultima fra i Paesi dell'Unione europea per tasso di occupazione femminile, pari al 53,2% nel 2021 (cfr., per maggiori dettagli, le statistiche sull'occupazione pubblicate sul sito <https://www.istat.it>).

⁸ V. Dipartimento della Funzione Pubblica - Dipartimento per le pari opportunità, *Linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"*, 10 ottobre 2022, in https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf. Tali linee guida ricordano che la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 si articola in cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo e potere) e individua, in relazione ad ognuna di esse, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026. L'obiettivo generale è di consentire all'Italia di salire di ben cinque punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE, collocandosi così fra le prime dieci posizioni rispetto all'attuale 14°. Gli aspetti principali sui quali si concentrano le citate linee guida concernono «il rafforzamento della parità di genere nel corso di tutta la carriera lavorativa, promuovendo modalità organizzative che favoriscano la partecipazione femminile nello sviluppo professionale e con particolare attenzione all'accesso ai ruoli apicali, ambito in cui – secondo l'evidenza empirica – si concentra il maggiore squilibrio». È inoltre interessante sottolineare come, sul piano più strettamente metodolo-

gico, le linee guida optino per un approccio di tipo operativo, finalizzato a fornire alle amministrazioni strumenti e misure ad hoc in materia di parità di genere, declinati nella forma della check list, così da suggerire alle amministrazioni il metodo ritenuto più adatto per programmare, in maniera modulabile secondo le diverse esigenze, una strategia di equilibrio di genere che tenga conto della natura multidimensionale del fenomeno. Più in dettaglio, la check list, delineata nelle linee guida con l'indicazione di appositi strumenti e spunti pratici, si sviluppa lungo cinque differenti aree di intervento: 1) Misurazione del fenomeno (che riporta: A. Come misurare il fenomeno della parità di genere nell'accesso e nelle carriere della PA); 2) Procedure di reclutamento e selezione (che riporta: B. Come assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso ai ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità; C. Come costruire bandi che non riproducano le discriminazioni di genere; D. Come favorire commissioni esaminatrici attente ai temi dell'inclusione e alla parità di genere); 3) Cultura manageriale di genere (che riporta: E. Come incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale; F. Come favorire la diffusione della cultura della leadership al femminile); 4) Organizzazione del lavoro (che riporta: G. Come regolamentare le forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria; H. Come definire e introdurre gli adeguati presidi organizzativi e strumenti di governance; I. Come promuovere uno sviluppo delle carriere e una crescita professionale gender balanced); 5) Comunicazione e trasparenza interna (che riporta: L. Assicurare l'accountability dell'amministrazione sulle politiche di genere).

⁹ V. Vimercati A., *L'innovazione organizzativa e il c.d. performance management nell'ottica della parità di genere e dell'azione dei CUG*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2022, fasc. 1, p. 25. ¹⁰ Per informazioni sulle finalità statutarie di ANPRI, si veda il sito internet www.anpri.it/anpri-chi-siamo.

¹¹ Gli obiettivi istituzionali e sociali di FGU-DR-ANPRI sono consultabili in www.anpri.fgu-ricerca.it/anpri-chi-siamo.

¹² È noto che nelle amministrazioni pubbliche i Comitati per le pari opportunità sono stati costituiti attraverso la contrattazione collettiva e in attuazione dell'art. 16 del D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395, secondo cui «in sede di contrattazione di comparto saranno definiti misure e meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell'ambito del pubblico impiego». Successivamente, con la tornata contrattuale del 2002, è stata espressamente prevista la costituzione dei Comitati paritetici per la prevenzione del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale e/o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice. Per maggiori dettagli, si veda nella letteratura specialistica: Lembo M., *Il Comitato Unico di Garanzia: un organismo a presidio delle pari opportunità*, in www.salvisjuribus.it, 7 gennaio 2022, p. 48 e Quinz E., *Il contesto normativo e operativo dei Comitati Unici di Garanzia*, in *Rivista trimestrale di scienza dell'amministrazione. Studi di teoria e ricerca sociale*, 2018, fasc. 2, p. 1.

¹³ Art. 57, comma 05, D. Lgs. n. 165 del 2001.

¹⁴ Art. 7, comma 1, D. Lgs. n. 165 del 2001.

¹⁵ Art. 57, comma 02, D. Lgs. n. 165 del 2001.

¹⁶ Art. 57, comma 01, D. Lgs. n. 165 del 2001. Per i compiti assegnati ai preesistenti Comitati per le pari opportunità, si veda la Circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri del 24 marzo 1993, n. 12, recante «Gestione delle risorse umane e pari opportunità. Indirizzi applicativi direttive CE. Decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29», in *Gazzetta Ufficiale*, 3 aprile 1993, n. 78, p. 21. A titolo meramente esemplificativo, nell'ambito della contrattazione collettiva, si veda l'art. 7 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto ministeri, relativo al quadriennio 1998-2001, sottoscritto il 16 febbraio 1999, in <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/ministeri/contratti/341-ccnl-normativo-1998-2001-economico-1998-1999.html>. Per le funzioni, invece,

dei precedenti Comitati contro il mobbing, cfr. l'art. 6 del CCNL relativo al personale del comparto ministeri per il quadriennio normativo 2002-2005, sottoscritto il 12 giugno 2003, in <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/ministeri/contratti/342-ccnl-normativo-2002-2005-economico-2002-2003.html>.

¹⁷ Art. 57, comma 02, D. Lgs. n. 165 del 2001.

¹⁸ Art. 57, comma 01 e 1, lett. d), D. Lgs. n. 165 del 2001.

¹⁹ Art. 57, comma 04, D. Lgs. n. 165 del 2001. Si rammenti che, in assenza di costituzione del Dipartimento per le pari opportunità, le direttive sono emanate di concerto con chi ne esercita la delega. È quanto avvenuto, ad esempio, dal 13 giugno 2018 al 5 settembre 2019, durante cioè il primo Governo Conte, in cui la delega per le pari opportunità è stata conferita, in mancanza di un Ministro di settore, al Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio On. Vincenzo Spadafora.

²⁰ Si veda la Direttiva del 4 marzo 2011, recante «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”», in Gazzetta Ufficiale, 11 giugno 2011, n. 134, p. 24, nonché la Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni», in https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf.

²¹ V. la Direttiva n. 2/2019, cit.

²² V. la Direttiva del 4 marzo 2011, cit., nonché la Direttiva n. 2/2019, cit.

²³ Si vedano, a titolo meramente esemplificativo, i contratti collettivi nazionali di lavoro richiamati sopra alla nota 16.

²⁴ V. la Direttiva n. 2/2019, cit.

²⁵ Per l'analisi che segue, sono stati esaminati i regolamenti dei CUG dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), dell'Agenzia Spaziale Italiana (ASI), del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), del Consiglio per la Ricerca in Agricoltura e l'Analisi dell'Economia Agraria (CREA), dell'Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo Economico Sostenibile (ENEA), dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV), dell'Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa (INDIRE), dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN), dell'Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRIM), dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS) e dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT).

²⁶ V. la Direttiva del 4 marzo 2011, cit.

²⁷ V. l'art. 2, comma 2, del regolamento del CUG di INDIRE, in <https://www.indire.it>. Al riguardo, va precisato che tale disposizione non ha trovato ancora applicazione, in quanto contenuta in un regolamento approvato successivamente alla Costituzione del relativo Comitato (il CUG di INDIRE è stato infatti costituito nel dicembre 2019).

²⁸ V. l'art. 5, comma 2, del regolamento del CUG dell'INFN, in <https://web.infn.it>.

²⁹ V. l'art. 6, comma 5, del regolamento del CUG dell'INFN, cit.

³⁰ V. l'art. 5 del regolamento del CUG dell'INAPP, in <https://www.inapp.gov.it>.

³¹ V. l'art. 5, comma 1 e 2, del regolamento del CUG dell'ISS, in <https://www.iss.it>.

³² V. l'art. 5, comma 1, del regolamento del CUG dell'ASI, in <https://www.asi.it>.

³³ V. l'art. 2, comma 3, del regolamento del CUG di INDIRE, cit., e l'art. 2, comma 2, del CUG dell'INGV, in <https://istituto.ingv.it>.

³⁴ V. l'art. 7, comma 4, del regolamento del CUG dell'INAPP, cit.

³⁵ V. l'art. 2, comma 2, del regolamento del CUG dell'INGV, cit.

³⁶ V. l'art. 6, comma 1, del regolamento dell'ENEA, in <https://www.enea.it>.

³⁷ V. l'art. 6, comma 3, del regolamento del CUG di INDIRE, cit.

³⁸ Si rammenti che, ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. del 26 maggio 2016 n. 108, l'ANPAL «si avvale [...] del Comitato unico di garanzia [...] del Ministero del lavoro e delle politiche sociali». Una disposizione analoga è altresì prevista per l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) dall'art. 8 del D.P.R. del 26 maggio 2016, n. 109. Il Ministero del lavoro ha pertanto costituito un CUG unitario, con rappresentanze dello stesso Dicastero, dell'ANPAL e dell'INL.

ANTONIO NICOLI

Antonio Nicoli è ricercatore presso la sede bolognese dell'Istituto di Informatica giuridica e sistemi giudiziari del Consiglio nazionale delle ricerche (IGSG-CNR) e dal giugno 2018 è anche componente effettivo del Comitato Unico di Garanzia del CNR. Attualmente i suoi principali interessi scientifici riguardano le tematiche dell'indipendenza della magistratura, dello status del magistrato, dell'organizzazione della giustizia e del funzionamento degli uffici giudiziari. È autore di articoli, saggi e voci enciclopediche su svariate problematiche in materia di stato giuridico dei magistrati e in tema di organizzazione della giustizia civile, penale e minorile.

Contatti:

antonio.nicoli@cnr.it

ALESSANDRA REALE

Alessandra Reale è ricercatrice senior presso l'Istituto Nazionale di Statistica (Istat) e dal giugno 2011 è anche componente effettivo del Comitato Unico di Garanzia dell'Istat. Attualmente, i suoi principali interessi scientifici riguardano la progettazione di indagini statistiche, il trattamento e la diffusione dei dati. È autrice di articoli su argomenti di statistica legati prevalentemente all'editing&imputation dei dati per mezzo di tecniche di Ricerca Operativa, alla determinazione dei valori outlier e all'applicazione di metodi per la determinazione di regioni funzionali in campo economico.

Contatti:

reale@istat.it