



CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE



Deliberazione della Giunta Comunale

N. 60 / 2017

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ DI CUI AL D. LGS. N. 165/2001 E S.M.I. E DELLA DIRETTIVA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 4.3.2011. ATTO DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO.

L'anno **2017** il giorno **VENTOTTO** del mese di **SETTEMBRE** alle ore **13.00** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, previo invito, si é riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

		presenti/assenti
1. AMANTE MARCELLO P.	<i>Sindaco</i>	PRESENTE
2. GIACCARI MARIA	<i>Assessore</i>	PRESENTE
3. DETTU' CRISTINA	<i>Assessore</i>	PRESENTE
4. MAURO NICOLA	<i>Assessore</i>	PRESENTE
5. PALUMBO ANTONIO	<i>Assessore</i>	PRESENTE
6. TUNDO LOREDANA	<i>Assessore</i>	PRESENTE

Presiede la seduta **Il Sindaco Dott. Marcello P. Amante**

Partecipa **Il Segretario Generale Dott. Fabio Bolognino**

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

su relazione congiunta del Sindaco e dell'Assessore alle Pari Opportunità

Premesso:

che l'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21, comma 1, lett. c) della legge 4 novembre 2010, n. 183, prevede per tutte le pubbliche Amministrazioni la costituzione al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, di un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), il quale 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;

che il suddetto Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità, contribuendo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate 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;

che il sopra citato articolo prevede che le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da apposite 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;

RICHIAMATA la direttiva ministeriale emanata in data 4.3.2011 ed in particolare il punto 3, il quale chiarisce che attraverso il CUG il legislatore intende raggiungere i seguenti obiettivi:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea;
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;

c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);

TENUTO CONTO:

che il punto 3.1. della direttiva sopra richiamata, rubricato "*modalità di funzionamento*", prevede 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;
- i/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e i relativi incarichi possono essere rinnovati una sola volta;
- il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.
- i/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari;
- il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione, secondo quanto previsto per i singoli ordinamenti;
- nel caso in cui al vertice dell'amministrazione siano preposti più dirigenti pari ordinati, la competenza e del dirigente tra i cui compiti rientri la gestione delle risorse umane;
- il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;

che la complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i/le componenti siano dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, posseggano:

- ❖ adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
- ❖ adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili anche attraverso il percorso professionale;
- ❖ adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali;

che, come innanzi richiamato, nell'amministrazione di appartenenza, il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge e dai contratti collettivi (che sostanzialmente coincidono con quelle in precedenza demandate ai Comitati

per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*), tra i quali, a titolo esemplificativo:

Propositivi su:

predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

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 ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo;

proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali;

temi che rientrano nella propria competenza, ai fini della contrattazione integrativa;

iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);

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;

azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

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, formulando pareri su:

progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;

piani di formazione del personale;

orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

criteri di valutazione del personale;

contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*;

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, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro;

PRESO ATTO dei chiarimenti nel tempo espressi dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in ordine alla rappresentanza delle organizzazioni sindacali all'interno del CUG, con i quali si precisa che – considerato che sono ammesse alla CCNL le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'Area una rappresentatività non inferiore al 5% (l'art 43 del d. lgs 165/200) e che è l'ARAN che provvede ad individuare le OO.SS. maggiormente rappresentative - le OOSS chiamate a designare i propri rappresentanti all'interno del CUG saranno solo quelle rappresentative nell'ambito dell'amministrazione di pertinenza tra quelle individuate dall'ARAN come rappresentative, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto i CCNL;

RITENUTO, pertanto:

di stabilire che la costituzione del Comitato Unico di Garanzia avverrà mediante le seguenti fasi e con la seguente composizione:

- richiedendo alle organizzazioni sindacali rappresentative nell'ambito dell'ente (tra quelle individuate dall'ARAN come maggiormente rappresentative per il Comparto e per l'Area II Dirigenza) l'individuazione dei componenti del Comitato, stabilendo che vengano designati da ciascuna di esse n.1 componente titolare e n. 1 componente supplente;
- interpellando il personale dipendente (compresi i Dirigenti) interessato a comunicare la propria disponibilità, mediante apposito avviso riservato al personale, pubblicato sul sito internet dell'ente e diffuso tramite i Dirigenti responsabili delle Direzioni, assicurando ove possibile la rappresentanza di tutto il personale dell'Amministrazione. In assenza di domande e nel caso in cui le stesse fossero inferiori al numero richiesto, il Segretario Generale procederà, di propria iniziativa, ad individuare i dipendenti per un numero totale di componenti pari a quelli designati dalla Rappresentanze sindacali;
- assicurando, nel complesso della composizione del Comitato, la presenza paritaria di entrambi i generi;

di procedere all'emanazione di una direttiva che, in attuazione dell'obbligo di legge, disciplini le modalità di costituzione, di funzionamento ed attribuzioni del Comitato in oggetto;

di demandare al Dirigente del Servizio Risorse Umane i suddetti adempimenti precisando che, pertanto, la nomina dei componenti del CUG sarà formalizzata, con apposito atto del Segretario Generale, a conclusione della fase di valutazione delle singole candidature per la parte di rappresentanza dell'Amministrazione, nonché della fase di designazione da parte delle OO.SS. di cui sopra;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000 e del vigente regolamento Comunale sul Sistema dei Controlli Interni, attestante la legittimità dell'atto, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, sotto il profilo del rispetto della normativa di riferimento, delle regole di procedura, dei principi di carattere generale dell'ordinamento, nonché di buona amministrazione;

Dato atto che il presente provvedimento non necessita dell'acquisizione del parere di regolarità contabile, in quanto non comporta, né potrà comportare, impegni di spesa a carico del bilancio dell'anno corrente, né degli esercizi successivi;

Con i votazione unanime favorevole resa nei modi di legge

DELIBERA

1) per i motivi e le finalità di cui in premessa, di istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., ed in conformità alla direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4.3.2011;

2) di stabilire, quale direttiva di indirizzo, che il C.U.G. sia composto come segue:

- n. 1 rappresentante effettivo e n. 1 supplente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2011, e, in particolare, da ciascuna di quelle rappresentative nell'ambito dell'amministrazione, tra quelle individuate dall'ARAN come maggiormente rappresentative;
- numero di rappresentanti effettivi e supplenti dell'Amministrazione nominati tra il personale dipendente (di ruolo e non di ruolo, compresi i dirigenti), a seguito di apposito avviso, per un numero totale di componenti pari a quelli designati dalle Rappresentanze sindacali, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
- il Presidente del CUG (che deve appartenere ai ruoli dell'ente) sarà designato dall'Amministrazione, tra i soggetti da quest'ultima individuati quali componenti in rappresentanza dell'ente;

3) di dare atto che l'attività del Comitato sarà svolta nell'ambito del normale orario di lavoro e, durante le riunioni, i componenti del Comitato sono considerati in servizio a tutti gli effetti;

4) di dare atto che al CUG sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'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; in particolare, al Comitato spettano le seguenti funzioni:

- concorrere alla formulazione di Piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori dell'Ente e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- promuovere iniziative volte a dare attuazione a Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- valutare fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta e indiretta e di segregazione professionale e formulare proposte e misure per la rimozione dei vincoli;
- promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente;
- assolvere ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali;
- pubblicizzare periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi;

5) di stabilire, inoltre:

che il Comitato dura in carica per quattro anni dalla data di insediamento, e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato, e che i componenti nominati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato;

che il Comitato Unico di garanzia è tenuto all'adozione di un Regolamento interno di funzionamento, entro 30 giorni dalla sua costituzione, nel rispetto delle linee guida di cui al comma 4, art. 57, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (contenute nella direttiva del 4.3.2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri);

6) di demandare al competente Dirigente del Servizio Risorse Umane la predisposizione dell'avviso di interpello interno per la nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione e dei loro supplenti, e la richiesta formale alle OO.SS. dei nominativi dei loro rappresentanti;

7) di stabilire che l'adozione del provvedimento di nomina del Comitato in oggetto spetta al Segretario Generale dell'ente;

8) di dare atto, infine:

che il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo del Comune di Galatina ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti;

che l'amministrazione e le sue articolazioni amministrative sono tenute a fornire al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività e l'esercizio delle funzioni nell'ambito delle proprie competenze;

che l'amministrazione procederà a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza e che le modalità di consultazione saranno predeterminate dal Segretario Generale, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive);

che sarà predisposta sul sito *web* dell'ente un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso;

che il CUG assicurerà la propria collaborazione con l'amministrazione, con il responsabile della prevenzione e sicurezza e con il medico competente, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Con separata ed unanime votazione resa nei modi di legge

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di procedere agli atti successivi.



Comune di Galatina



DIREZIONE 1 - AFFARI GENERALI ED AVVOCATURA -01-SERVIZIO RISORSE UMANE

OGGETTO: COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ DI CUI AL D. LGS. N. 165/2001 E S.M.I. E DELLA DIRETTIVA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 4.3.2011. ATTO DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA, AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267/2000 E DEL VIGENTE REGOLAMENTO COMUNALE SUL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Descrizione Parere

Vista la proposta di cui alla presente deliberazione, si esprime parere **favorevole** in ordine alla regolarità tecnica e si attesta la legittimità dell'atto, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, sotto il profilo del rispetto della normativa di riferimento, delle regole di procedura, dei principi di carattere generale dell'ordinamento, nonché di buona amministrazione.

PRATICA N. GC - 65 - 2017 del 27-09-2017

Galatina, **28-09-2017**

IL DIRIGENTE

PASANISI ELVIRA ANNA



Apposta firma digitale in data 28-09-2017

Di quanto sopra si é redatto il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Segretario Generale
(Dott. Fabio Bolognino)

Il Sindaco
(Dott. Marcello P. Amante)

ESECUTIVITÀ DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione é divenuta esecutiva per:

Dichiarazione di immediata eseguibilità (art. 134, c. 4 D.Lgs. n° 267/2000)

Galatina, li **28-09-2017**

Il Segretario Generale
(Dott. Fabio Bolognino)