



COMUNE DI TREPUIZZI PROVINCIA DI LECCE

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 239 DEL 23/12/2019

OGGETTO: Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), di cui al D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e della Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011. Atto d'indirizzo per la costituzione ed il funzionamento

L'anno 2019 e questo giorno 23 del mese di dicembre alle ore 11:30 nella Casa Comunale.

Convocata dal Sindaco con appositi avvisi, si è tenuta la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

ASSESSORI	PRESENTI	ASSENTI
On. Avv. Giuseppe Taurino	X	
Dott. Chirizzi Giovanni		X
Dott. Oronzo Valzano	X	
Dott. Fernando Antonio Monte	X	
Ins. Anna Maria Capodieci	X	
Dott.ssa Lucia Caretto		X

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Claudia Casarano.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Avv. Giuseppe Maria TAURINO assume la presidenza, ed invita la Giunta a prendere in esame l'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

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;
- Il suddetto Comitato deve avere compiti propositivi, consultivi e di verifica e operare in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità, contribuendo 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;
- Il sopra citato articolo prevede che le modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia siano 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 marzo 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 discriminazione 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 Decreto Legislativo n. 150/2009 (Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e delle indicazioni derivanti dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico 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 articoli 40 e 43 del D. Lgs. n. 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/e;
- I/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei/delle rispettivi/e titolari;
- Il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'Amministrazione, secondo quanto previsto per i singoli ordinamenti;
- Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa Amministrazione e deve possedere tutti i requisiti indicati di seguito, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;

- 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, essi devono possedere:

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

- 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; 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;

RITENUTO pertanto:

- Di stabilire che la costituzione del CUG avverrà mediante le seguenti fasi e con la seguente composizione:

- Richiedendo alle organizzazioni sindacali rappresentative nell'ambito dell'Ente 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 interessato a comunicare la propria disponibilità, mediante apposito avviso, pubblicato sul sito internet dell'Ente e diffuso tramite i Responsabili di Settore. All'individuazione dei/delle dipendenti per un numero totale di componenti pari a quelli/e designati/e dalle rappresentanze sindacali, provvederà la Segretaria Generale, anche in assenza di domande e nel caso in cui le stesse fossero inferiori al numero richiesto;
- Assicurando, nel complesso della composizione del CUG, la presenza paritaria di entrambi i generi;

- Di demandare alla Responsabile del Settore Affari Generali i suddetti adempimenti precisando che la nomina dei/delle componenti del CUG sarà formalizzata, con apposito atto della Segretaria 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;

VISTI:

- Il Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali (TUEL), approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii.;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;
- Il Regolamento Comunale di Contabilità;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Responsabile di Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del TUEL;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI ISTITUIRE, per i motivi e le finalità di cui in premessa, 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 marzo 2011;

DI STABILIRE, quale direttiva di indirizzo, che il CUG sia composto come segue:

- N. 1 rappresentante effettivo/a e n. 1 supplente designati/e da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli articoli 40 e 43 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in particolare, da ciascuna di quelle rappresentative nell'ambito dell'Amministrazione, ovvero pari a n. 8;
- Numero di rappresentanti effettivi/e e supplenti dell'Amministrazione nominati/e tra il personale dipendente a seguito di apposito avviso, per un numero totale di componenti pari a quelli/quelle designati/e dalle rappresentanze sindacali, ovvero pari a n. 8, 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;

DI DARE ATTO CHE:

- L'attività del CUG sarà svolta nell'ambito del normale orario di lavoro e durante le riunioni i/le componenti sono considerati/e in servizio a tutti gli effetti;
- 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/le lavoratrici; al Comitato, in particolare, spettano le seguenti funzioni:
 - Concorrere alla formulazione di Piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori/delle lavoratrici 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 ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali;
 - Pubblicizzare periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi;

DI STABILIRE altresì CHE:

- Il CUG 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;
- Il CUG è tenuto all'adozione di un Regolamento interno di funzionamento, entro 60 giorni dalla sua costituzione, nel rispetto delle Linee guida di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21, comma 1, lett. c) della Legge n. 183/2010, contenute nella 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 marzo 2011;

DI DEMANDARE:

- Alla Responsabile del Settore Affari Generali la predisposizione dell'avviso di interpello interno per la nomina dei/delle rappresentanti dell'Amministrazione e dei/delle loro supplenti, e la richiesta formale alle organizzazioni sindacali dei nominativi dei/delle loro rappresentanti;
- Alla Segretaria Generale dell'Ente l'adozione del provvedimento di nomina del CUG;

DI DARE ATTO altresì CHE:

- Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente di appartenenza 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;
- 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;
- L'Amministrazione procederà a consultare il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza e che le modalità di consultazione siano predeterminate dalla Segretaria Generale, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive);
- Sarà predisposta sul sito web dell'Ente un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso;
- Il CUG assicurerà la propria collaborazione con l'Amministrazione, 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;

DI DICHIARARE il presente provvedimento, con votazione unanime espressa nelle forme di legge, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL.

Visto: si esprime parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica del sujesteso provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1°, del D.Lgs. del 18 agosto 2000, n. 267.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
F.to DEL PRETE Maria Rita

IL SINDACO

F.toAvv. Giuseppe Maria TAURINO

IL SEGRETARIO GENERALE

F.toDott.ssa Claudia Casarano

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line il 24/12/2019 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, 1° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Contestualmente ne viene data comunicazione:

- ai Capigruppo Consiliari, con nota prot. N. _____

Data

IL MESSO COMUNALE
F.to Addolorata NEGRO

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Claudia Casarano

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo e di ufficio.

Dal Municipio li,

DATA

IL SEGRETARIO GENERALE
