



CITTÀ di ORTONA

Medaglia d'oro al valor civile

PROVINCIA DI CHIETI

Settore Servizi finanziari e Risorse umane
Servizio Risorse Umane e Servizio Informatico Comunale

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

Determina di settore n. 63 del 10-03-2016

(n. 276 / 2016 del Registro Generale)

Oggetto: COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (LEGGE N. 183/2010) - NOMINA COMPONENTI.

IL DIRIGENTE

Su conforme incarico conferito al sottoscritto dal Sindaco con decreto n. 43 del 16-12-2013;

PREMESSO CHE:

- La Legge 4 novembre 2010 n. 183, entrata in vigore il 24 novembre 2010, all'art. 21, stabilisce che

“Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (da qui in poi CUG), che 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 citato articolo dispone che detto Comitato 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, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

- Il Presidente del CUG è designato dall'Amministrazione.

- Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. 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.

PRESO ATTO che le modalità di funzionamento del CUG, disciplinate dalla Direttiva contenente le Linee Guida emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, stabiliscono in particolare:

- Ogni amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, costituisce un CUG, ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010);

- Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale;

- Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, le amministrazioni costituiscono un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente);

- I/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;

- 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 tra i cui compiti rientra la gestione delle risorse umane;
- Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli dell'amministrazione, con esperienza nelle funzioni di organizzazione e gestione del personale;
- Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

DATO ATTO che il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

A titolo esemplificativo, il CUG esercita:

Compiti 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;

Compiti 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.

Compiti 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, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona contesto lavorativo, attraverso la 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;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 186 del 29.09.2014 con la quale sono state approvate le linee di indirizzo per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG),

VISTO l'avviso di interpello al personale, Protocollo n. 2880 in data 29.01.2015, con cui i dipendenti (dirigenti e non) interessati a far parte del Comitato in oggetto, sono stati invitati a far pervenire la propria dichiarazione di disponibilità con le modalità e nei tempi ivi stabiliti;

VISTA la nota Protocollo n. 3048 del 29.01.2015 con cui le Organizzazioni Sindacali

maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione (CGIL, CISL, UIL, CSA) sono state invitate a procedere, ciascuna, alla individuazione di un componente effettivo e di uno supplente ai fini della costituzione dell'organismo di che trattasi;

DATO ATTO che, nei termini fissati nel suddetto avviso di interpello, sono pervenute n. 2 (due) candidature corredate del richiesto curriculum vitae e che una di queste non può più essere presa in considerazione in quanto la dipendente è cessata dal rapporto di lavoro alle dipendenze di questa Amministrazione;

DATO ATTO, altresì, che le Organizzazioni Sindacali hanno comunicato, con note agli atti, i propri rappresentanti, titolari e supplenti, in seno al Comitato in oggetto;

CONSIDERATO che il Comitato Unico di Garanzia, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, deve includere rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente);

VISTO che i dipendenti che hanno manifestato il proprio interesse non rappresentano tutto il personale appartenente all'Amministrazione e visto altresì il numero non sufficiente degli stessi ai fini della costituzione dell'organismo di che trattasi;

RAVVISATA la necessità di procedere all'individuazione di ulteriori dipendenti, utili all'integrazione della rappresentanza dei componenti di cui sopra, nelle persone di:

o Di Deo Carmelita

o Cieri Loredana

CONSIDERATO che il C.U.G. si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti, come esplicitato nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri sopra richiamata;

RICHIAMATI i principali compiti del CUG, consistenti in:

1) adottare, entro 60 giorni dalla propria costituzione, un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni; periodicità delle riunioni, validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale); verbali; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi etc;

2) redigere, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, 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 - mobbing.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza;

3) collaborare con l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro e con il/la Consigliere/a nazionale di parità;

4) collaborare, per quanto di sua competenza, con l'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali,

istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica;

5) collaborare con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance.

VISTI:

- il D. lgs. 165/2001;

- il D. lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

- l'art.21 della L. 183/2010 (Collegato lavoro);

- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - 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" del 4 marzo 2011 e F.A.Q. del Gruppo di lavoro per il supporto alla costituzione e sperimentazione dei CUG;

RITENUTO di provvedere in merito;

DETERMINA

- 1) Di costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) di cui all’art. 57, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall’art. 21, comma 1, lettera c) della legge n. 183/2010 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, con la seguente composizione:

Presidente:

BUCCIARELLI Anna Maria

Componenti per l’Amministrazione:

GRANATA Elisabetta (effettivo) **FERRI** Luca (supplente)

DI DEO Carmelita (effettivo)

CIERI Loredana (effettivo)

Componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali:

CSA - Chieti

SECCIA Nadia (effettivo) **COCCIOLA** Massimo (supplente)

CGIL – Chieti

SILVESTRI Domenico (effettivo) **PALUDI** Giancarlo (supplente)

CISL-FP Chieti

MEMMO Donatella (effettivo)

- 2) Di dare atto che ai sensi dell’art. 3.1.2 della citata Direttiva ministeriale i componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari;
- 3) Di dare atto, altresì, che ai sensi dell’art. 3.4 della citata Direttiva il Comitato Unico di Garanzia, entro 60 giorni dalla nomina, dovrà approvare un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso Comitato;
- 4) Di trasmettere il presente provvedimento a tutti i componenti del CUG (effettivi e supplenti);
- 5) Di trasmettere il presente atto al Sindaco ed alla Giunta Comunale;
- 6) Di pubblicare il presente atto sul sito istituzionale del Comune di Ortona

IL DIRIGENTE

Dott. DE FRANCESCO ALBERTO

Firma autografa omessa ai sensi dell’art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993