



COMUNE di FROSINONE

Determinazione Dirigenziale

Numero
DET / 667 / 2017

Data
20-03-2017

Oggetto: Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell' art. 21 della legge 183/2010. Nomina dei componenti effettivi e supplenti. Quadriennio 2017/2020.

Settore Gestione delle Risorse

IL DIRIGENTE

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.

Accertato 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 i dipendenti pubblici, le amministrazioni costituiscono un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente).

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

- I 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 Presidente è scelto 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.

Valutato che il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, nel rispetto dei principi di 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:

- la predisposizione dei piani triennali di azioni positive deliberate dalla Giunta Comunale, 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, 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.

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

Dato atto che il precedente CUG è cessato a seguito di scadenza naturale dei termini di costituzione; con avviso d'interpello prot. n.57031 del 17/11/2016 e successiva riapertura dei termini per la presentazione delle dichiarazioni d'interesse effettuata con comunicazione prot. n. 6629 dell'8/02/2017;

Preso atto che al fine di procedere a nuova nomina del CUG quadriennio 2017/2020 il Responsabile del procedimento ha richiesto alle organizzazioni sindacali, con comunicazione prot. n. 57021 del 17/11/2016 e successivamente con comunicazione prot. n. 6706 dell'8/02/2017, l'indicazione del proprio componente effettivo e supplente designato per la partecipazione al CUG.

- L'Organizzazione sindacale UIL- FPL ha dato riscontro nominando come componente effettivo la Sig.ra Giuseppina Capogna e come componente supplente il Sig. re Andrea Scire' Calabrisotto
 - L'organizzazione sindacale Funzione Pubblica CGIL ha dato riscontro nominando come componente effettivo la D.ssa Elisa Colafrancesco e come componente supplente il Sig. re Salvatore Cirillo;
 - La FP - CISL non ha comunicato nessun nominativo;
- a tutti i dipendenti, mediante un avviso di interpello prot. n. 57031 del 17/11/2017 e prot. n. 6629 dell'8/2/2017, di far pervenire la propria dichiarazione di disponibilità/interesse (qualora interessati) unitamente al proprio curriculum vitae.

Le dichiarazioni pervenute sono dei seguenti dipendenti:

- **D.ssa Valeria Nichilò**, dipendente presso il Settore Gestione Risorse - Servizio del Personale, con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo – Responsabile di P.O.;
- **La Sig.ra Rocca Pompea Isola**, dipendente presso il Settore Gestione Risorse – Servizio del Personale, con il profilo professionale di applicata amministrativa;
- **Dott. ssa Simona Tosti**, dipendente presso il Settore Governace con il profilo professionale di Istruttore Amministrativo;
- **Dott.ssa Manuela Catallo**, dipendente presso il Settore Governace, con il profilo professionale di Istruttore Amministrativo;
- **Ing. Sandro Ricci**, dipendente del Servizio CED, con il profilo di Istruttore Diretto Informatico – Responsabile di P.O.;
- **D.ssa Sandra Pantanella**, dipendente del Settore Welfare – Distretto Sociale B, con il profilo professionale Istruttore Direttivo Socio Sanitario;
- **Ing. Benito Caringi**, dipendente del Settore Lavori Pubblici, con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere;

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);

Ritenuto di provvedere alla costituzione del CUG, pur in assenza della designazione dei componenti da parte di alcune organizzazioni sindacali in quanto il CUG **“si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti”**;

Richiamati i principali compiti del CUG, consistenti in:

1) Compiti propositivi:

- 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 delle 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 di appartenenza;

2) Compiti consultivi:

- 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 competenza;

3) Compiti di verifica:

- 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 organizzativo;
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed 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;

- 4) 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 amministrativi dell'ente di appartenenza (Sindaco – Segretario Generale);

- 5) collaborare con l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro e con il/la Consigliere/a nazionale di parità;
- 6) 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;
- 7) 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. n. 165/2001;
- il D. lgs. n. 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. n. 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;
- La Deliberazione di Giunta Comunale n. 307 dell'8/8/2012 avente ad oggetto “Atto di indirizzo sulla nomina dei Comitati Unici di Garanzia”;

DETERMINA

Per le motivazioni di cui in premessa;

- 1) Di nominare il Comitato Unico di Garanzia, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, nelle seguenti persone:

COMPONENTI EFFETTIVI	COMPONENTI SUPPLENTI
D.ssa Sandra Pantanella	Sig.ra Rocca Pompea Isola
D.ssa Simona Tosti	D.ssa Manuela Catallo
Ing. Benito Caringi	vacante
Ing. Sandro Ricci	vacante
D.ssa Giuseppina Capogna	Sig. Andrea Scire' Calabrisotto
D.ssa Elisa Colafrancesco	Sig. Salvatore Cirillo

PRESIDENTE

Responsabile pro – tempore di Posizione Organizzativa del Servizio Personale ed O.I.V. D.ssa Valeria Nichilo';

2) di dare atto che il CUG dell'Amministrazione comunale è costituito da 6 componenti effettivi, oltre al Presidente e da 4 componenti supplenti;

3) di integrare, nel caso in cui pervengano sia ulteriori designazioni da parte delle Organizzazioni Sindacali, sia manifestazioni d'interesse da parte dei dipendenti, la su indicata composizione del CUG mediante ulteriore determina;

4) di ribadire che la presente nomina non avrà nessun onere per il Comune di Frosinone;

6) di disporre la pubblicazione del presente atto in modo permanente sul sito internet del Comune di Frosinone nella parte relativa alla sezione Trasparenza Valutazione e Merito, unitamente al Piano triennale delle azioni positive così come approvato dalla Giunta Comunale;

7) di disporre l'invio del presente atto al Sindaco, all'Assessore al Personale, alle Organizzazioni Sindacali, ai componenti effettivi e supplenti del CUG, alla consigliera Provinciale delle Pari Opportunità, al Segretario Generale ed responsabile del sito Internet.

Determinazione predisposta dalla P.O.

Il Dirigente
Dott. Vincenzo Giannotti

Utente :
Rif. : **RISDD - 57 - 2017 – RIS** 20-03-2017

Data Stampa : 20-03-2017