



COPIA CONFORME
ALL'ORIGINALE



Determinazione Dirigenziale

COMUNE di FROSINONE

Numero
DET / 2023 / 2012

Data
11-09-2012

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 n. 183/2010. Nomina dei Componenti effettivi e supplenti.

Settore B – Risorse Umane e Servizi Demografici

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;

PRESO ATTO che al fine di nominare il CUG il Responsabile del procedimento ha richiesto alle organizzazioni sindacali, in data 11 agosto 2011, prot. n. 36761, l'indicazione del proprio componente effettivo e supplente designato per la partecipazione al CUG.

- L'Organizzazione sindacale CSA CONF.A.I.L. ha dato riscontro nominando in data 16/08/2012 il signor **Roberto Orologio** in qualità di componente effettivo;

La CGIL ha dato riscontro in data 04/09/2012 nominando la **D.ssa Elisa Colafrancesco** in qualità di componente effettivo, mentre in qualità di componente supplente la **D.ssa Simona Tosti**.

- L'organizzazione sindacale CISL non ha fornito alcun nominativo.
- La UIL non ha fornito alcun nominativo.

- a tutti i dipendenti, mediante un avviso di interpello prot. 43854 del 09/08/2012, 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 Personale, con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo;
 - **La Sig.ra Giovanna La Corte**, dipendente presso il Settore Personale servizi demografici, con il profilo professionale di applicata amministrativa;
 - **Dott. Giovanni Sannino**, dipendente presso il Settore Finanze con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo;
 - **Il Sig. Vincenzo Palumbo**, dipendente presso il Settore Finanze, con il profilo professionale di Istruttore Direttivo;
- con successiva nota Prot. 45957 del 23/08/2012 veniva inoltrato nuovo avviso di interpello al fine di integrare il personale dipendente con membri supplenti, nei termini rispondevano:
- **La Sig.ra Maria D'Emilia**, dipendente presso il Settore Personale con il profilo professionale di istruttore amministrativo;

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) 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;

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 Valeria Nichilò	Sig.ra Maria D'Emilia
La Sig.ra Giovanna La Corte	
Dott. Giovanni Sannino	
Il Sig. Vincenzo Palumbo	
Il Sig. Roberto Orologio	
D.ssa Elisa Colafrancesco	D.ssa Simona Tosti

PRESIDENTE

Dirigente pro – tempore Settore Personale ed Organizzazione

- 2) di dare atto che il CUG dell'Amministrazione comunale è costituito da 6 componenti effettivi, oltre al Presidente e da 2 componenti supplenti, che ne rappresentano la metà più uno;
- 3) di integrare, nel caso in cui pervengano ulteriori designazioni da parte delle Organizzazioni Sindacali, la su indicata composizione del CUG mediante ulteriore determina;
- 4) di ribadire che la presente nomina nessun onere per il Comune di Frosinone;
- 5) di precisare che le attività svolte dal CUG saranno relazionate almeno una volta l'anno al Consiglio Comunale da parte del Presidente;
- 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 Partecipazioni Statali, al Segretario Generale ed responsabile del sito Internet.

Il Dirigente
Dr. Vincenzo Giannotti

DATA STAMPA : 11-09-2012

Utente : NICHILÒ VALERIA
 Ref. : BDD - 144 - 2012 / B - 11-09-2012