

COPIA



Reg. Gen. n. 30
del 24.03.2017

Città di Locri

Prov. di Reggio Calabria

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 30

OGGETTO:	COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) PER LE PERI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI AI SENSI DELL'ART. 21 DELLA LEGGE 183/2010
-----------------	---

L'anno 2017 il giorno ventiquattro del mese di marzo alle ore 13.00 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone seguenti:

Num. Ord.	COGNOME E NOME	Incarico	Presente	Assente
1	CALABRESE GIOVANNI	Sindaco-Presidente	X	
2	SAINATO RAFFAELE	Vicesindaco	X	
3	SOFIA ANNA ROSA	Assessore	X	
4	CAPPUCCIO EVELINA	Assessore	X	
5	FONTANA GIUSEPPE	Assessore	X	
6	BALDESSARRO ANNA	Assessore	X	
Totale			6	0

Assiste il Segretario Generale: **Dott.Scuglia Domenico Libero.**

Il Sindaco-Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dopo aver dichiarato aperta la riunione, li invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

PREMESSO CHE:

L'art. 21 della Legge 183/2010 n. 183 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".

- Tale 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.

VISTA la Direttiva contenente le Linee Guida emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, nella parte in cui stabilisce 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.

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, 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;

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.

Il CUG esercita inoltre 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.

Il CUG esercita altresì 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, infine, promuove 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, al fine di nominare il CUG, è necessario richiedere alle organizzazioni sindacali, l'indicazione del proprio componente effettivo e supplente designato per la partecipazione al CUG.

RILEVATO che è opportuno dare avviso a tutti i dipendenti per acquisire la propria disponibilità a far parte del CUG unitamente al proprio curriculum vitae.

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

DATO ATTO che, nel caso in cui i dipendenti che manifesteranno il proprio interesse non dovessero essere in numero sufficiente alla costituzione del CUG, sarà necessario individuare ulteriori dipendenti, utili all'integrazione della rappresentanza dei componenti di cui sopra;

RITENUTO di provvedere alla costituzione del CUG in ogni caso, 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:

- 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; rapporti sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione del Presidente e dei componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi etc;
- 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;
- collaborare con l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro e con la Consigliera nazionale di parità;
- 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;
- collaborare con l'Organismo Indipendente di Valutazione/nucleo di valutazione, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance.

VISTO il D. lgs. 165/2001;

VISTO 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;

VISTO l'art.21 della L. 183/2010 ;

VISTA 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

DELIBERA

- 1) Di COSTITUIRE il Comitato Unico di Garanzia, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 come di seguito da 4 componenti effettivi, tra cui il presidente e da 4 componenti supplenti:

1. Rispoli Rocco
2. Oppedisano Elisabetta
3. Luciano Eugenio
4. Lucà Maria Giovanna

SUPPLENTI

1. Barresi Maria Rita
2. Ferraro Massimo
3. Cordaro Giovanna
4. Trichilo Michelangelo

- 2) DI DARE ATTO che la presente nomina non comporta maggiori oneri per il Comune in quanto lo svolgimento dei compiti connessi sarà svolto a titolo completamente gratuito ;

- 3) DI DARE ATTO che i compiti del CUG saranno i seguenti :

- 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; rapporti sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione del Presidente e dei componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi etc;

- 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;
- collaborare con l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro e con la Consigliera nazionale di parità;
- 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;
- collaborare con l'Organismo Indipendente di Valutazione/nucleo di valutazione, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
Fto **Dott. Giovanni Calabrese**

IL SEGRETARIO
Fto **Dott. Scuglia Domenico Libero**

<p>PARERE FAVOREVOLE In ordine alla regolarità tecnica (art.49 D.L.vo 267/2000)</p> <p>IL FUNZIONARIO Responsabile del Servizio Fto Dott. Domenico Libero Scuglia</p>	<p>PARERE FAVOREVOLE In ordine alla regolarità contabile e alla copertura finanziaria (Comma 4, art.151 del D.L.vo 18/8/2000 n. 267)</p> <p>IL FUNZIONARIO Responsabile del Servizio di Ragioneria Fto Dott. Domenico Libero Scuglia</p>
--	---

**Attesto che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo comunale il _____ e
vi rimarrà per 15 giorni consecutivi**

Data _____

IL SEGRETARIO
Fto **Dott. Scuglia Domenico Libero**

La presente deliberazione E' DIVENUTA ESECUTIVA:

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4° D.Lvo 267/2000)
- perché decorsi 10 gg. dalla pubblicazione(Art.134, comma 3° D.Lvo 267/2000)

Data _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Fto **Dott. Scuglia Domenico Libero**

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

Li,
Visto: Il Sindaco

IL SEGRETARIO GENERALE
Scuglia Domenico Libero