



Comune di
Vermezzo con Zelo

Piazza Comunale, 4 - 20080 Vermezzo con Zelo (MI)

C.F./P.IVA: 10708190961



DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE

REGISTRO GENERALE	
Numero	Data
118	07-10-2019

Servizio: Servizio Amministrativo

IL SEGRETARIO COMUNALE

OGGETTO:	NOMINA COMPONENTI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.
-----------------	--

Premesso che, come previsto dall'art. 7 del D.Lgs 165/2001, le Amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;

Rilevato che:

- la Legge 4 novembre 2010 n. 183, entrata in vigore il 24 novembre 2010, ha apportato delle modifiche rilevanti al sopracitato D.Lgs 165/2001 ed in particolare 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”*, con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori;

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82 del 2005 e ss.mm.ii.

Precisato che il citato articolo 21 della L. 183/2010, dispone che:

- il Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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.

Richiamata la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019 del 26/06/2019, che sostituisce la Direttiva del 23/05/2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva del 04/03/2011;

Accertato che:

- 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 rientri 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.

Edotto che, ai sensi della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019 del 26/06/2019, il CUG, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le pari Opportunità e i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing precedentemente istituiti, si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82 del 2005 e ss.mm.ii.

efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni;

Nelle linee guida del 04/03/2011, adottate dai Ministri per la funzione pubblica e per le pari opportunità, sono state disciplinate le funzioni del CUG al quale vengono assegnati i seguenti compiti:

- compiti propositivi su:
 - a. predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
 - b. 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;
 - c. temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
 - d. iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
 - e. analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
 - f. 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;
 - g. azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
 - h. 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:
 - a. progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
 - b. piani di formazione del personale;
 - c. orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - d. criteri di valutazione del personale;
 - e. contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.
- compiti di verifica su:
 - a. risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - b. 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;
 - c. 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 inoltre, per quanto di propria competenza, si raccorda con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, il Nucleo di Valutazione, il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti;

Richiamate le indicazioni fornite dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019 del 26/06/2019, che costituiscono un aggiornamento degli indirizzi contenuti della Direttiva 04/03/2011, con specifico riferimento ai seguenti aspetti:

1. CRITERI DI COMPOSIZIONE:

il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, effettivamente presenti all'interno di ogni singola amministrazione, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti;

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82 del 2005 e ss.mm.ii.

2. PROCEDURE DI NOMINA:

in ordine alle modalità di individuazione dei componenti dei CUG, al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, l'amministrazione procede alla relativa designazione ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio;

Richiamata la deliberazione G.C. n.13 del 30/07/2019 avente ad oggetto "*Approvazione del Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2019/2021 (D.Lgs 196/2006 e s.m.i.)*", con la quale è stato deliberato che con successivo atto sarebbe stato costituito il CUG;

Richiamata la deliberazione G.C. n.24 del 12/09/2019 avente ad oggetto "Linee di indirizzo della Giunta per l'attuazione dell'art. 21 della L.183/2010 - Costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), con cui si dava mandato al Segretario Comunale di procedere alla nomina della Cug;

Preso atto che al fine di nominare il CUG sono state richieste le designazioni da parte delle organizzazioni sindacali (nota del 21/09/2019, prot. n. 5446) e dell'Amministrazione, a seguito di avviso di interpello inviato a tutti i dipendenti con mail del 21/09/2019 e pubblicato nella bacheca online;

Dato atto che, alla data di scadenza prevista per il 30/09/2019, non è pervenuta alcuna candidatura da parte delle organizzazioni sindacali e nemmeno alcuna candidatura da parte dei dipendenti;

Ritenuto pertanto necessario procedere alla nomina dei membri del "*Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", come previsto dalla Legge, dalla contrattazione collettiva, dalla Direttiva 4 Marzo 2011 e dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019 del 26/06/2019;

Ribadita la competenza del Segretario Comunale in qualità di figura apicale dell'Ente preposta alla gestione delle risorse umane;

Ritenuta ed attestata l'inesistenza di posizione di conflitto della sottoscritta, anche potenziale, di cui all'art. 6 bis della legge 241/1990 come introdotto dalla legge anticorruzione n. 190/2012;

Dato atto che con la sottoscrizione del presente provvedimento il Responsabile procedente rilascia anche il parere di regolarità amministrativa di cui all'art. 147 bis, comma 1 del D.Lgs 267/2000;

DETERMINA

1. DI ISTITUIRE nel Comune di Vermezzo con Zelo il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).
2. DI NOMINARE i seguenti componenti effettivi, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183:

- PASTORI Viviana (P.O.), in qualità di Presidente;
- FREGONI Stefania, in qualità di membro effettivo, designato dall'Amministrazione;
- di individuare quali membri supplenti i seguenti soggetti:

PERIN Roberta (P.O.), in qualità di Presidente;

TAIBI Filippo, in qualità di membro dall'Amministrazione;

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82 del 2005 e ss.mm.ii.

3. DI DARE ATTO che non sono stati designati i componenti di nomina sindacale.
4. DI DARE ATTO che la presente nomina non comporta maggiori oneri per il Comune
5. DI DISPORRE la notifica del presente atto ai componenti effettivi e supplenti del CUG, al Sindaco, al Responsabile del Personale, alle RSU e alle OO.SS.
6. DI DARE ATTO che la presente determinazione sarà pubblicata sul sito internet del Comune, all'Albo Pretorio on line, così come previsto dal D.Lgs. 267/2000 e D.Lgs. 33/2013.

Il Segretario Comunale

ROBERTA BELTRAME

Ai sensi dell'art. 147-bis comma 1 del D.Lgs 18 agosto 2000 n.267, la presente determinazione avente ad oggetto: **NOMINA COMPONENTI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**, si ritiene regolare sotto il profilo tecnico e si attestano la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

DETERMINAZIONE n.118 DEL 07-10-2019

Il Segretario Comunale

ROBERTA BELTRAME

Comune di Vermezzo con Zelo

Città Metropolitana di Milano

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Determinazione del responsabile n° 118/2019

OGGETTO: NOMINA COMPONENTI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.

Il sottoscritto Responsabile della Pubblicazione, certifica che il provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio online consultabile sul Sito Ufficiale dell'Ente dal 22-10-2019 per giorni 15 consecutivi.

Vermezzo con Zelo, 22-10-2019

Il Responsabile della Pubblicazione

DOTT.SSA ROBERTA BELTRAME