



CITTÀ DI ALGHERO

Provincia di Sassari

SEGRETERIA GENERALE
SERVIZIO AUTONOMO

DETERMINAZIONE

N. 1101 del 05/12/2014

N. Sett. 5/SEGGEN del 05/12/2014

OGGETTO: ISTITUZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) PER LE PARI OPPORTUNITA', 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

PREMESSO che l'art. 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. 21, comma 1, della L. n. 183/2010 stabilisce che le amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito definito, per brevità, anche **C.U.G.**) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni;

VISTA la Direttiva del 04.03.2011, sottoscritta dal Ministro per la P.A. e dal Ministro per le Pari Opportunità inerente: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione" (art. 21, L. n.183/2010);

DATO ATTO che la sopracitata direttiva prevede che il C.U.G. adotti un proprio regolamento per la concreta disciplina delle modalità del suo funzionamento, recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse (*quorum* strutturale e funzionale), verbali, rapporto 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.;

ACCERTATO che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 25.06.2014 questo Ente ha provveduto ad armonizzare, con la disciplina e con le prassi sopra richiamate, il vigente "Regolamento degli Uffici e dei Servizi", approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 331 in data 21.11.2011; ciò attraverso una sua integrazione finalizzata alla istituzione del C.U.G. e alla declinazione della disciplina delle modalità per il suo funzionamento e, nello specifico, con l'introduzione dell'articolo crt. 76 bis rubricato *Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)*, che così recita:

il seguente articolo che preveda quanto di seguito esposto:

1 *Ai fini di favorire lo sviluppo delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Ente, nonché di attuare efficaci politiche di contrasto e prevenzione a qualunque forma di discriminazione, l'Amministrazione, nel rispetto ed in ottemperanza alle vigenti norme (art. 57 del D.Lgs.n.165/2001 e ss.mm.ii.), istituisce, al proprio interno, un Comitato Unico di Garanzia, di seguito definito, per brevità, C.U.G.;*

2 *La suddetta costituzione avviene attraverso iniziale e opportuno atto di indirizzo della Giunta Comunale e, conseguentemente, attraverso la adozione dei conseguenti provvedimenti gestionali conformi alle linee di indirizzo approvate dalla Giunta Comunale in tema di istituzione e funzionamento del C.U.G.*

3 *Le modalità di costituzione e di funzionamento del C.U.G. sono definite da apposito Regolamento, adottato dal Comitato di cui al comma 1, entro 60 giorni dalla data della sua costituzione, in conformità alle linee di indirizzo approvate dalla Giunta Comunale;*

4 *La costituzione del C.U.G. e l'esercizio delle sue funzioni non devono comportare nuovi o maggiori oneri per l'Amministrazione."*

ACCLARATO che, per il tramite della ripetuta deliberazione giuntale n. 3/2014 sono state adottate

le seguenti linee di indirizzo, finalizzate a favorire la sollecita istituzione e il regolare funzionamento del C.U.G.:

Composizione

- il C.U.G. ha composizione paritetica ed è formato dai componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione;

- la formale adozione dell'atto di istituzione del C.U.G. è demandata al Segretario Generale;

- la Presidenza del C.U.G. sarà opportunamente attribuita al Dirigente del Servizio del Personale;

- in fase di prima attuazione, data la necessità di provvedere tempestivamente, nel rispetto della normativa, si darà luogo alla immediata comunicazione alle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello di Ente affinché esprimano i nominativi di propria designazione, oltre che alla divulgazione di un avviso-interpello a tutti i dipendenti Comunali, finalizzato al ricevimento delle auto-candidature dei dipendenti interessati a essere componenti del C.U.G., alla stregua dei seguenti generali di scelta:

1) i soggetti interessati dovranno essere rappresentativi di tutto il personale (dirigente e non dirigente) appartenente all'amministrazione; dovrà essere valutata la specifica funzione e competenza posseduta, oltre alla elevata capacità organizzativa e alla comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale; dovrà essere assicurata la presenza paritaria di entrambi i generi;

2) i soggetti interessati dovranno possedere adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G. oltre a esperienze, rilevabili dal percorso professionale nell'ambito delle pari opportunità e/o mobbing, del contrasto alle discriminazioni, oltre ad adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali;

FUNZIONI

- il C.U.G. ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate 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 il lavoratore;

Si indicano a titolo esemplificativo e non esaustivo i compiti che il C.U.G. esercita:

- compiti propositivi in ordine a:

- 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;

- 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 attraverso la formulazione di pareri circa:

- 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 in merito a:

- 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 C.U.G promuove, in generale, 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 e non dirigenziali.

SUPPORTO AL C.U.G.

- le funzioni di supporto segretariale al C.U.G. saranno svolte dal Servizio del Personale;
- dovrà inoltre essere garantita ogni adeguata informazione e supporto per favorire l'attività del C.U.G. nelle competenze ad esso demandate;
- sarà istituita apposita area sul sito web istituzionale dedicata all'attività del C.U.G., con aggiornamenti a cura del medesimo comitato.

SPECIFICAZIONI

- il C.U.G. è organismo unico, valevole sia con riferimento all'area della dirigenza che al personale non dirigente;
- i componenti del C.U.G. rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati una sola volta;
- per la partecipazione dei componenti alle riunioni del C.U.G. non è previsto alcun compenso;

RILEVATO altresì che la stessa deliberazione giunta n.3 2014 provvedeva a:

AUTORIZZARE il Dirigente del Servizio del Personale in ordine al perfezionamento degli atti connessi e consequenziali al presente deliberato con particolare riguardo:

- alla trasmissione, esclusivamente a mezzo mail, della presente deliberazione alle OO.SS. e alle RSU Aziendali anche al fine della sollecitata designazione dei componenti del C.U.G. di pertinenza delle stesse OO.SS.;
- alla predisposizione di idoneo avviso-interpello per la proposizione delle manifestazioni di interesse da parte del personale dipendente in ordine alla nomina a componente del C.U.G., in qualità di rappresentanti dell'Ente;

AUTORIZZARE il Segretario Generale in ordine alla adozione del provvedimento di formale istituzione del C.U.G. all'esito delle fasi di informazione, di consultazione e di designazione sopra descritte.

PRESO ATTO che per le finalità appena indicate, il Responsabile del procedimento ha richiesto alle organizzazioni sindacali, in data 02/07/2014, prot. n. 285941, l'indicazione dei propri componenti effettivi e supplenti designati per la partecipazione al CUG;

RISCONTRATO che:

- la CISL -FPS ha dato riscontro nominando in data 12/09/2014 prot. N. 39324 la sig.ra Patrizia Demelas in qualità di componente effettivo e la sig.ra Gabriella Sanna in qualità di componente supplente;
- la CGIL-FP ha dato riscontro in data 04/07/2011 prot. N. 28897 nominando il Sig. Vincenzo Calvia quale componente effettivo, mentre non ha nominato un componente supplente;
- l'organizzazione sindacale SULPM non ha dato alcun riscontro;
- la UIL con nota del 02/07/2014 prot. N. 28594 ha nominato il Signor Antonio Spissu quale componente effettivo, mentre non ha nominato un componente supplente;

ACCERTATO che tutti i dipendenti, mediante un avviso di interpello approvato con determinazione del dirigente del Servizio Personale n. 807 del 14/10/2014, sono stati invitati a far pervenire la propria dichiarazione di disponibilità/interesse alla partecipazione al CUG (qualora interessati) unitamente al proprio *curriculum vitae*.

ATTESO che sono pervenute le dichiarazioni dei seguenti dipendenti:

- Strada Edvige, dipendente presso il Servizio di Polizia Municipale, con il profilo professionale di Istruttore di Vigilanza;

- Dettori Giovanna Patrizia, dipendente presso il Servizio Edilizia, con il profilo di Collaboratore Amministrativo;
- Catardi Anna Rita, dipendente presso il Servizio Personale, con il profilo di Istruttore Amministrativo;

CONSIDERATO che il Comitato Unico di Garanzia, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/e dipendenti pubblici, deve includere rappresentanze di tutto il personale appartenente l'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 esiguo degli stessi;

RITENUTO in fase di prima applicazione di provvedere alla costituzione del CUG, pur in assenza della designazione dei componenti da parte di alcune organizzazioni sindacali; 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 dell'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;

RITENUTA la propria competenza, ai sensi e per gli effetti degli artt. 107 e ss e l'art. 192 del T.U.EE.LL. n. 267/2000 e, più specificamente, in virtù del decreto sindacale n. 22 del 27.11.2014 che ha assegnato al sottoscritto le funzioni afferenti la responsabilità dirigenziale dei Servizi Autonomi in epigrafe;

In ottemperanza a quanto disposto dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 25.06.2014

DETERMINA

Per le motivazioni di cui in premessa,

- 1) Di dare atto che si sono correttamente espletate le fasi di informazione, consultazione e designazione previste dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 3/2014;
- 2) Dato atto che gli atti di designazione pervenuti e le manifestazioni di interesse inoltrate da parte dei dipendenti consentono di procedere alla istituzione del CUG, in fase di prima applicazione, pur in assenza della designazione da parte di alcune OOS;
- 3) Di provvedere, per l'effetto, in ottemperanza al medesimo atto deliberativo alla formale istituzione del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Alghero, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, nelle seguenti persone:

PRESIDENTE: Dirigente del Servizio Autonomo del Personale – Dr.ssa Francesca Valentina Caria;

COMPONENTI EFFETTIVI COMPONENTI di designazione sindacale :

Patrizia Demelas (CISL) - (supplente Gabriella Sanna); Vincenzo Calvia (CGIL); Antonio Spissu (UIL);

COMPONENTI EFFETTIVI dipendenti dell'Ente, in possesso dei requisiti previsti dall'avviso a manifestare interesse:

Strada Edvige, Dettori Giovanna Patrizia, Catardi Anna Rita

DI DARE ATTO che il CUG dell'Amministrazione comunale è costituito da 7 componenti effettivi, tra cui il presidente, e da n. 1 componenti supplenti;

DI DARE ATTO che la presente istituzione, come il successivo funzionamento del CUG, interviene ad invarianza di costi e pertanto non comporta né potrà comportare nuovi o maggiori oneri per il Comune di Alghero;

DI DISPORRE la massima pubblicizzazione del presente atto, attraverso la sua pubblicazione, oltre che nell'Albo Pretorio On Line, nel sito internet dell'Ente (Home Page) e tramite idoneo avviso stampa;

DI DISPORRE altresì che il presente atto sia comunicato, esclusivamente a mezzo mail, al Presidente, ai componenti effettivi e supplenti del CUG, al Sindaco, all'Assessore al Personale, alla Giunta Comunale, a tutti i dirigenti e al personale mediante circolarizzazione informatizzata.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Antonino Puledda