



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini



DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

N. 191 DEL 19/03/2019

RINNOVO 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.

CENTRO DI RESPONSABILITÀ'
SETTORE 01

SERVIZIO
UFFICIO ORGANIZZAZIONE GESTIONE RISORSE UMANE

DIRIGENTE RESPONSABILE
Claudia Rufer

IL DIRIGENTE

RICHIAMATE le deliberazioni n. 59 e n. 60 del 20/12/2018, dichiarate immediatamente eseguibili, con le quali il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e il Bilancio di Previsione Finanziario 2019-2021;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 08/01/2019, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019/2021: assegnazione risorse finanziarie;

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 CUG che sostituisce, unificandone le competenze, 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 CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.
- Il citato articolo dispone che detto Comitato abbia composizione paritetica e sia 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 (individuati tra il personale dirigente e non dirigente), e di 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.
- L'Amministrazione tiene conto dell'attività svolta dai componenti all'interno del CUG.
- Il 4 marzo 2011 sono state emanate dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Ministro per le pari opportunità, le Linee Guida che disciplinano il funzionamento dei CUG.;

Accertato che le modalità di funzionamento del CUG, disciplinate dalla Linee Guida emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro per le Pari Opportunità stabiliscono in particolare:

- i componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;
- il CUG è nominato con atto del Dirigente Responsabile del settore Gestione Risorse Umane ed Organizzazione;
- il presidente del CUG 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;
- i componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in assenza o impedimento dei rispettivi titolari;

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;

Rilevato, titolo esemplificativo, che il CUG esercita

a) 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 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.

b) 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.

c) 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.

Richiamati pertanto i principali compiti del' CUG, consistenti in:

1. 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 pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.
2. La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza;
3. collaborare, per quanto di sua competenza, con l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro e con il/la Consigliere 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.

Evidenziato che, poiché la costituzione del Comitato Unico di Garanzia non deve comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la partecipazione ad esso è gratuita, ma dell'attività svolta si terrà conto nella determinazione degli obiettivi;

Richiamata la D.D. n. 4 del 02/01/2017, con la quale si era provveduto alla nomina dei componenti effettivi e supplenti del CUG, nelle persone di seguito indicate:

Per l'Amministrazione Comunale:

Presidente: Patrizia Coppola
di cui supplente Giuliana Sabatini

Componente effettivo: Marco Nanni
di cui supplente Claudia Livi

Componente effettivo: Claudia M. Rufer
di cui supplente Ruggero Ruggiero

Per le OO.SS rappresentative a livello provinciale

CISL-FPS

Simone Lombardi – componente effettivo

Angelo Bernardi – componente supplente

CGIL-FP

Anna Buschini – componente effettivo

Barbara Lepidio – componente supplente

UIL-FPL

Maria Vico – componente effettivo
Cristina Villani – componente supplente

Ritenuto opportuno, a seguito di modifiche intervenute nella macro organizzazione dell'Ente, di trasferimenti di dipendenti in altre Amministrazioni e di pensionamenti avvenuti e/o in corso di perfezionamento, modificare l'assetto del CUG;

Sentita la Giunta Comunale, ai fini dell'individuazione dei componenti designati dall'Amministrazione, che, nella seduta del 05/03/2019 ha condiviso la proposta dell'Ufficio, segnalando come Presidente il Dott. Francesco Bendini.

VISTI:

_ il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i;
_ 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;

Per le motivazioni di cui in premessa:

DETERMINA

1) Di dare atto che il CUG dell'Amministrazione comunale è costituito da 6 componenti effettivi, tra cui il presidente, e da 6 componenti supplenti;

2) Di nominare i componenti effettivi e supplenti del CUG nelle persone di seguito indicate:

Per l'Amministrazione Comunale:

Presidente: Patrizia Coppola
di cui supplente Giuliana Sabatini

Componente effettivo: Marco Nanni
di cui supplente Claudia Livi

Componente effettivo: Claudia M. Rufer
di cui supplente Ruggero Ruggiero

Per le OO.SS rappresentative a livello provinciale:

CISL-FPS
Simone Lombardi – componente effettivo
Angelo Bernardi – componente supplente
CGIL-FP

Anna Buschini – componente effettivo
Barbara Lepidio – componente supplente
UIL-FPL
Maria Vico – componente effettivo
Cristina Villani – componente supplente

- 3) Di dare atto che la presente nomina non comporta oneri per questa Amministrazione;
- 4) Di individuare nella persona dell'istruttore amministrativo Anna Buschini la Responsabile del Procedimento per gli atti di adempimento della presente determinazione;
- 5) Di disporre la trasmissione del presente atto all'Amministrazione e ai componenti effettivi e supplenti del CUG.

Del presente atto verrà data comunicazione ai seguenti uffici:

Settore 01
Settore 02
Settore 03

Settore 04
Settore Progetti Speciali

ESECUTIVITA'

La determinazione sarà esecutiva a partire dalla data di attestazione di regolarità contabile che sarà allegata quale parte integrante.

Cattolica li, 19/03/2019

Firmato
Rufer Claudia Marisel / Arubapec S.p.a.

Atto prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. N 82/2005 e ss.mm.)