

Proponente: 91.A
Proposta: 2018/999

del 13/06/2018



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.A.D. 938

del 13/06/2018

SERVIZI CULTURALI

Dirigente: GASPARINI Arch. Giordano

PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

OGGETTO: NOMINA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.

OGGETTO: Nomina del presidente del Comitato Unico di Garanzia

IL DIRETTORE DELL'AREA SERVIZI ALLA CITTA'

Premesso che:

- L'art. 21 della legge n. 183 /201, apportando alcune modifiche alla previgente disciplina di cui al D.Lgs. 165/01, ha stabilito l'obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- Tale Comitato sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed 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;
- L'art. 21 sopra richiamato ne stabilisce la composizione, prevedendo che 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 in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi, e dal presidente designato dall'amministrazione;
- In data 4/3/2011 è stata emanata la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, contenente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, definendone compiutamente gli obiettivi e compiti, che possono così riassumersi:
 - ❑ assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
 - ❑ l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
 - ❑ razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.
- Nella Direttiva sopra richiamata è specificato che, per il raggiungimento di tali obiettivi, il CUG eserciterà compiti propositivi, consultivi e di verifica, come da seguente elenco:

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 e 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.

- la stessa direttiva prevede che il CUG, i cui componenti durano in carica quattro anni (con possibilità di rinnovo della carica una sola volta) :
 1. sia unico, "sia nel senso di unificazione tra comitati (Pari Opportunità e Mobbing), sia nel senso di non duplicazione per aree funzionali e dirigenza";
 2. entro 60 giorni dalla sua costituzione adotti un regolamento per il proprio funzionamento;
 3. possa attuare collaborazioni con altri organismi esterni (consigliera parità, OIV, Unar) e operi in raccordo con vertice amministrativo e organismi interni
 4. rediga, entro il 30 marzo di ogni anno una relazione dettagliata, riferita all'anno precedente, riguardante l' attuazione dei principi per i quali è stato istituito;

Dato atto che:

- Con Deliberazione G.C. in data 01/06/2010 PG 11076/134 è stato istituito il Comitato Pari Opportunità interno all'Ente ed approvato il Regolamento per il funzionamento di tale Comitato;

- Il Direttore Generale con propria Determinazione n. 18142 del 13/10/2011 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" all'interno del comune di Reggio Emilia i cui componenti rimanevano in carica per quattro anni;

Preso atto che con a seguito di apposita comunicazione pervenuta da parte della presidente Grazia Filippi, l'Amministrazione ne apprende le dimissioni, e valutate le candidature pervenute in relazione alla carica da ricoprire e tenendo conto anche della opportunità di garantire la continuità con il precedente comitato pari opportunità;

Visti:

- gli articoli 3, 4, 35, 36, 37, 97 della Costituzione della Repubblica Italiana;
- la legge 20 maggio 1970, n.300 - "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- l'art. 16 del DPR n. 395 /1988, recante la definizione, in sede di contrattazione di comparto, delle misure e dei meccanismi atti a consentire una reale parità uomo - donna nell'ambito del pubblico impiego;
- gli artt. 1, 3, 7, 40, 43 e 57 del D.Lgs n. 165/ 2001, - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.;
- il D.Lgs n. 198/ 2006, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- la direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., recante disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- gli artt. 1, 3, 8, 9, 13 e 14 del D. Lgs. 150/2009, recante attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- l'art. 21 della L. n. 183/2010, recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- la circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali stress lavoro-correlato;
- i vigenti contratti collettivi di lavoro del Comparto Regioni Enti locali e dell'Area della Dirigenza;

Ritenuto di dover procedere alla nomina del presidente del CUG per le finalità di cui in premessa;

DETERMINA

1. Di nominare presidente del Comitato Unico di Garanzia il Dirigente dr. Alberto Bevilacqua;
2. Di specificare che:
 - il presidente designato rimarrà in carica per tutta la durata del comitato ;
 - l'ufficio Pari opportunità supporterà, ove necessario il presidente espletando funzioni di segreteria

- non verrà corrisposto alcun compenso aggiuntivo a favore del nominato, in ottemperanza al disposto dell'art 57 del D.Lgs. n. 165/2001 (così come modificato dall'art. 21 della L.183/2010), il quale prevede che i CUG siano costituiti senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo al Dirigente firmatario.

Il Direttore dell'Area

Arch. Giordano Gasparini