

Proponente: PO
Proposta: 2022/748

del 17/11/2022



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.A.D. 1980

del 21/11/2022

UFFICIO PARI OPPORTUNITA'

Dirigente: BATTINI Dr. Maurizio

PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

OGGETTO: APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE DELL'AVVISO PER INTERPELLO ALLA PRESENTAZIONE DELLE CANDIDATURE. AVVIO DEL PROCEDIMENTO DI NOMINA DEI COMPONENTI DEL "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" ALL'INTERNO DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA -ANNI 2022-2026

IL DIRETTORE

Premesso che:

- La L.n. 183 /2010 (nota come “collegato al lavoro”), all’art.21, 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 in oggetto (d’ora innanzi denominato con l’acronimo CUG);
- Tale Comitato 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;
- 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. Il medesimo articolo indica sommariamente i compiti del CUG e rimette la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso ad una successiva direttiva da emanarsi di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- In data 04.03.11 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;
- l'attuale CUG, nominato con determinazione dirigenziale n. 1904 del 28/11/2018, è in scadenza delle sue funzioni ed occorre pertanto procedere al rinnovo dello stesso;

- il CUG che si intende costituire opererà in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dal primo CUG;

Ritenuto necessario procedere all'avvio dell'iter di nomina del nuovo CUG, che prevede la pubblicazione di un avviso di interpello, nel testo allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, per la raccolta delle candidature dei membri dipendenti comunali, e la comunicazione alle forze sindacali per i nominativi dei membri di loro spettanza;

Ritenuto altresì, al fine di permettere la massima conoscenza dell'opportunità di candidarsi a partecipare al Comitato, di disporre la pubblicazione dell'avviso sulla intranet del Comune fino al 16 dicembre 2022;

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;

DETERMINA

1. di approvare l'avviso per interpello alla presentazione di candidature per la nomina a componente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nel testo allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di disporre la pubblicazione sul sito on line del Comune fino al 16 dicembre 2022;

3. di inviare la richiesta alle forze sindacali per la designazione al Comune dei nominativi dei membri di loro spettanza.

Il Direttore Generale
Dr. Maurizio Battini

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