

Proponente: PO
Proposta: 2023/63
del 24/01/2023



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.A.D. 101
del 24/01/2023

UFFICIO PARI OPPORTUNITA'

Dirigente: BATTINI Dr. Maurizio

PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

OGGETTO: : 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.

IL DIRIGENTE

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;
- 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;

- Il CUG durato in carica 4 anni, è decaduto dalle sue funzioni nell'anno 2022 ed occorre pertanto procedere al rinnovo dello stesso;
- che il CUG che si intende costituire opererà in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dal precedente CUG.

Dato atto altresì che:

- Con comunicazione del 18/11/22 è stata formulata richiesta ai OO.SS rappresentative, ai sensi degli articoli 40 e 43 del Dlgs. 165/2001 (CGIL, CISL, UIL, ed in aggiunta CSA) di fornire i nominativi dei componenti di parte sindacale di detto CUG da sostituire e contemporaneamente si è provveduto ad indire un avviso pubblico rivolto ai dipendenti dell'Ente, finalizzato alla presentazione delle candidature per la designazione dei rappresentanti dell'Ente in seno al CUG;
- Le OO.SS hanno pertanto individuato i propri rappresentanti di cui al seguente schema:

Organizzazione Sindacale	titolare	supplente
CGIL	Rachele Grimaldi	Paolo Tamagnini
CISL	Francesca Castellari	Samuela Spaggiari
UIL	Ilaria Micheloni	In attesa di integrazione
CSA	no	no

- la Direzione Generale, valutando le candidature pervenute in relazione all'avviso emesso ha individuato i seguenti nominativi di designazione comunale tenendo conto anche della opportunità di garantire il rinnovamento della composizione ed il rispetto paritetico di rappresentanza di genere, in continuità con il precedente comitato unico di garanzia;
- la Direzione Generale prende altresì atto della disponibilità del dr. Alberto Bevilacqua, dirigente del servizio Servizi ai Cittadini, a proseguire per un secondo mandato nella funzione di presidente del C.U.G., e ritiene pertanto di procedere alla sua nomina;

Alberto Bevilacqua
Calvi Barbara
Ferretti Silvia
Lusuardi Caterina
Mele Michelangelo
Mezzadri Lorenzo

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 alle nomine di componenti del CUG nei nominativi e per le finalità di cui in premessa;

DISPONE

1. di nominare i seguenti componenti del CUG:

Designazione ente		Designazioni sindacali	
Alberto Bevilacqua	<i>presidente</i>	Grimaldi Rachele	Vicepresidente CGIL
Calvi Barbara	supplente	Tamagnini Paolo	supplente CGIL
Mele Michelangelo	<i>titolare</i>	Castellari Francesca	titolare CISL
Lusuardi Caterina	supplente	Samuela Spaggiari	supplente CISL
Mezzadri Lorenzo	<i>titolare</i>	Micheloni Ilaria	titolare UIL
Ferretti Silvia	supplente	da integrare supplente UIL	

2. di specificare che:

- i componenti designati rimarranno in carica quattro anni;
- la Presidenza del CUG verrà affidata al dr. Alberto Bevilacqua;
- l'ufficio Pari opportunità supporterà, ove necessario il CUG;
- i componenti supplenti potranno partecipare alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari;
- non verrà corrisposto alcun compenso aggiuntivo a favore dei nominati, 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;
- entro sessanta giorni dalla sua costituzione il CUG dovrà emanare un regolamento disciplinante il proprio funzionamento, con i contenuti di cui alla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.11, di cui in premessa.

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