



COMUNE DI PIANEZZA

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 66

OGGETTO: **"COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" - ART. 21 DELLA LEGGE 183 DEL 04/11/2010. DESIGNAZIONE NUOVI COMPONENTI.**

L'anno **duemilaventuno** addì **tredici** del mese di **aprile** alle ore **12:00** nella residenza municipale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Sono Presenti i Signori:

N.	Cognome e nome		Presente	Assente
1.	CASTELLO Antonio	Sindaco	X	
2.	VIRANO Virgilio	Vice Sindaco	X	
3.	FRANCO Anna	Assessore	X	
4.	GENTILE Riccardo	Assessore Esterno		X
5.	MODICA Silvia	Assessore Esterno	X	
6.	SCAFIDI Rosario	Assessore	X	

Assiste alla seduta il Segretario Comunale: Dott. MORRA Paolo

Il Presidente Dr. CASTELLO Antonio nella qualità di Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Su proposta dell'Assessore alle Pari Opportunità, Anna Franco

Premesso che:

- l'art 57 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche costituiscano al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che 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 della legge 4.11.2010 n. 183 (Collegato Lavoro) ha stabilito, per tutte le Pubbliche Amministrazioni, la costituzione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, di un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 230 del 11/10/2016 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 21 della Legge 183 del 4.11.2010.

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) 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 pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi:

a) 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. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni dell'Unione Europea.

b) Favorire 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.

c) 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, tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs n.81/2008 e s.m. e i. (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), e dal D.Lgs n.198/2006, come modificato dal D.Lgs n.5/2010, (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego). La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione che andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG.

Con la sopracitata deliberazione n. 230 del 11.10.2016 sono stati, inoltre, approvati i criteri sulle modalità di costituzione e sul funzionamento del Comitato in argomento al fine di adeguare le

direttive ministeriali alla più modesta realtà comunale.

La durata del suddetto comitato è stabilita in anni quattro decorrenti dalla data di insediamento, avvenuta nella fattispecie in data 14.11.2016, e prosegue in regime di prorogatio, fino alla costituzione del nuovo comitato.

Rilevato che, relativamente alla composizione del comitato, l'art. 21 sopra citato prevede la presenza di un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'Amministrazione.

Richiamate:

- la direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, concernente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" in attuazione dell'art. 21 prima citato;
- la direttiva n. 2 del 2019, con la quale si aggiornano alcuni indirizzi forniti dalla precedente direttiva sulle modalità di funzioni del CUG, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in particolare il punto 3.6 che prevede il rafforzamento dei Comitati Unici di garanzia, attraverso l'aggiornamento dei criteri di composizione e le procedure di nomina.

Ritenuto di confermare i criteri sulle modalità di funzionamento approvati con la più volte citata deliberazione della Giunta Comunale n. 230 del 11.10.2016, adeguandoli alla nuova direttiva n. 2/2019 e di seguito riassunti:

1) COMPITI

Al Comitato Unico di Garanzia sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro basato sul rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e sul contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Al Comitato Unico di Garanzia spettano, in particolare, le seguenti funzioni:

- formulare Piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per il raggiungimento degli obiettivi;
- valutare eventuali fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazioni diretta o indiretta e formulare proposte e rimedi atte alla loro rimozione;
- promuovere, senza ulteriori costi per l'Ente, indagini conoscitive necessarie a individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra lavoratori e lavoratrici dell'Ente;
- con riferimento ai compiti di verifica, relazionare annualmente in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive;
- assolvere ogni altra funzione ed incombenza attribuita da leggi o accordi contrattuali.

2) DURATA

Il Comitato Unico di Garanzia dura in carica quattro anni dalla data di insediamento e, comunque in regime di prorogatio, fino alla costituzione del nuovo comitato. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato, eccezion fatta

per il presidente.

3) NOMINA

Al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza l'amministrazione procede alla relativa designazione ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio all'amministrazione.

Al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del Cug è rinnovabile purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

4) RAPPORTO TRA COMITATO E CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato potranno formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra Ente ed OO.SS.

Ritenuto, altresì, di fornire con il presente atto i criteri di costituzione del Comitato in oggetto.

Si propone che la Giunta Comunale DELIBERI

1. Di richiamare la premessa narrativa a far parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.
2. Di approvare i seguenti criteri sulle modalità di costituzione del predetto Comitato come segue:
 - un componente titolare e un componente supplente designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello di Ente;
 - un pari numero di rappresentanti del personale comunale, scelti su base volontaria, in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi. I componenti del C.U.G. saranno nominati, a seguito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato, tenendo conto del percorso professionale, dell'esperienza e delle attitudini relazionali maturati nell'ambito delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni tra lavoratori e lavoratrici.
 - Responsabile del Settore Servizi alla Persona, con funzioni di presidente, avendo lo stesso già maturato una valida esperienza.
3. Di inviare la presente all'ufficio personale per gli adempimenti di competenza e alle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dell'Ente per opportuna conoscenza.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione di cui sopra;

VISTO lo Statuto Comunale approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.22 del 15/07/2015;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore Affari Generali ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.267/2000 e riportato in calce alla presente;

AD UNANIMITÀ dei voti favorevoli, resi in forma palese,

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione ad oggetto: “ "COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" - ART. 21 DELLA LEGGE 183 DEL 04/11/2010. DESIGNAZIONE NUOVI COMPONENTI. ”, come sopra trascritta.

Successivamente, la Giunta Comunale, con voti unanimi e palesi, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U.E.L. Approvato con D.Lgs. n.267/2000.

Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la legittimità, correttezza e regolarità amministrativa della sopra trascritta proposta di deliberazione.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
GUIFFRE Dott.ssa Stefania

Pianezza, li 12/04/2021

IL SINDACO
Dr. CASTELLO Antonio

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. MORRA Paolo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal _____, come prescritto (art.124, comma 1, D.Lgs. n.267/2000) e viene contestualmente comunicata:

☐ Ai Signori Capigruppo consiliari (art. 125 T.U. D.Lgs. n.267/2000)

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. MORRA Paolo

Pianezza, li _____

Divenuta esecutiva in data

☐ Per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, c.3 D.Lgs. n.267/2000)

Pianezza, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. MORRA Paolo