



COMUNE DI SANT'AGNELLO

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Prot. n. 19017

NOMINA COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Il Segretario Comunale

PREMESSO CHE:

- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 modificato dall'art. 21, comma 1, della Legge n. 183 del 04/11/2010 stabilisce che le pubbliche amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni;
- la direttiva del Ministero della Pubblica Istruzione e l'Innovazione e del Ministero per le Pari Opportunità, del 04 marzo 2011 Detta le "Linee Guida" di carattere generale sulle modalità di funzionamento di tali Comitati, tenuto conto delle specificità degli ordinamenti dei singoli enti;
- il predetto Comitato è 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;

DATO ATTO che con delibera n. 144 del 01/12/2014 la Giunta Comunale esprimeva i seguenti indirizzi per la nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione nel CUG:

- la nomina, effettuata dal Segretario Comunale, deve essere preceduta da formale atto di interpello rivolto a tutto il personale a cura del Funzionario Responsabile della U.O. – Servizio Pari Opportunità;
- il/la Presidente è da individuarsi nel Funzionario Responsabile dell'Ufficio Personale;
- i soggetti devono essere rappresentativi di tutto il personale appartenente all'amministrazione (Responsabili e non) assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
- deve essere individuato un pari numero di rappresentanti supplenti;
- i componenti devono essere dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto come indicato nella Direttiva sopracitata posseggano:
 - adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
 - adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
 - adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali;
- nel caso di mancata disponibilità da parte dei dipendenti dell'Amministrazione comunale a candidarsi quali componenti del CUG, tenuto conto che i contenuti della norma fanno ritenere che la costituzione dei CUG sia da considerare un obbligo per le Amministrazioni,

sulla base di parere espresso dal Gruppo di monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei CUG, sarà compito del Segretario Comunale individuare, tra i dipendenti, coloro che abbiano le competenze per rivestire tale ruolo. Il dipendente così nominato non potrà declinare l'incarico, che deve ritenersi, proprio in considerazione del tenore della norma sopra riportata, da comprendere tra quelli propri dell'ufficio;

ATTESO 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;

A titolo esemplificativo, il CUG esercita:

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 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.

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;

DATO ATTO che la procedura di nomina avviata in attuazione di quanto disposto con il suindicato atto di G.C. N. 144/2014 aveva avuto esito negativo;

RICHIAMATA la determina n. 64 del 26.09.2018 del funzionario responsabile della II U.O., con la quale è stata avviata una nuova procedura di interpello per raccogliere le adesioni per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

DATO ATTO che in data 27.09.2018 è stato pubblicato avviso di interpello rivolto ai dipendenti e che in pari data è stato richiesto via PEC alle sigle sindacali CGILFP, CISLFP, UILFPL firmatarie del CCNL e rappresentate nel Comune di Sant'Agello di procedere alle designazioni di un componente effettivo e di un componente supplente ai fini della nomina del CUG;

PRESO ATTO che a seguito dell'avviso di interpello al personale è pervenuta un'unica candidatura (prot. n. 17727 dell'11.10.2018) da parte della dipendente **ASSUNTA SAVARESE**, istruttore di vigilanza;

PRESO ATTO altresì che a seguito delle richieste alle OO.SS. sono pervenute le seguenti designazioni:

Per la **CGILFP** componente effettivo **VINCENZO GUERRIERO**, istruttore contabile (prot. n. 17833 del 12.10.2018)

Per la **CISLFP** componente effettivo **EMMA COPPOLA**, istruttore amministrativo (prot. n. 17300 del 05.10.2018)

Nessuna designazione è pervenuta dalla UILFPL

RILEVATO che l'unica candidatura pervenuta non garantisce la rappresentanza del personale appartenente all'Amministrazione;

ATTESO che, nel caso di mancata disponibilità da parte dei dipendenti dell'Amministrazione comunale a candidarsi quali componenti del C.U.G., compete al Segretario Comunale individuare, tra i dipendenti, coloro che abbiano le competenze per rivestire tale ruolo; il dipendente così nominato non potrà declinare l'incarico, che deve ritenersi, proprio in considerazione del tenore della norma sopra riportata, da comprendere tra quelli propri dell'ufficio;

RITENUTO necessario, ai sensi della richiamata delibera di G.C. n. 144/2014 e del punto 3.1.3 della direttiva del 4 marzo 2001, provvedere direttamente alla individuazione dei componenti supplenti in rappresentanza delle OO.SS. nonché alla integrazione dei componenti rappresentanti dell'Amministrazione, in modo tale da garantire la regolare composizione paritetica del CUG;

DATO ATTO che ai fini della nomina dei componenti supplenti in rappresentanza delle OO.SS. si è proceduto ad interpellare tutti i dipendenti iscritti alla CGIL ed alla CISL e che hanno manifestato la loro disponibilità il dipendente **MARIANO AVERSA**, istruttore direttivo contabile, per la CGIL e il dipendente **MICHELE GUASTAFERRO**, istruttore direttivo amministrativo, per la CISL;

DATO ATTO altresì che ai fini della nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione si è proceduto ad una ulteriore consultazione informale all'esito della quale hanno manifestato la loro disponibilità i dipendenti **ANTONELLA DI SIVO**, assistente sociale, **LEA GERMENO**, esecutore amministrativo e **MARIO LANGELLA**, istruttore tecnico;

ACCERTATO che le modalità di funzionamento del CUG, disciplinate dalla Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri contenente le Linee Guida emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, stabiliscono in particolare che:

- I/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;
- I/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari;
- Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti;

DATO ATTO che 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;

VISTI:

- il D. lgs. 165/2001;
- 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;

NOMINA

Il Comitato Unico di Garanzia, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, così composto:

Presidente – Funzionario Responsabile dell'Ufficio Personale
CARMELA COPPOLA – istruttore direttivo amministrativo

Componenti rappresentanti dell'Amministrazione

Componente effettivo	Componente supplente
ASSUNTA SAVARESE	ANTONELLA DI SIVO
LEA GERMENO	MARIO LANGELLA

Componenti rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali

Componente effettivo	Componente supplente	Sigla sindacale
VINCENZO GUERRIERO	MARIANO AVERSA	CGILFP
EMMA COPPOLA	MICHELE GUASTAFERRO	CISLFP

Il presente provvedimento non comporta maggiori oneri per il Comune di Sant'Agnello.

Si dispone che il presente provvedimento sia:

- notificato ai dipendenti designati;
- comunicato al Sindaco, alle RSU e alle OO.SS. territoriali interessate;
- pubblicato all'Albo Pretorio e nella sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali del sito istituzionale del Comune di Sant'Agnello.

Sant'Agnello, 30.10.2018



Il Segretario Comunale
Dott.ssa Loredana Lattene

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Loredana Lattene", written over the typed name.