



COMUNE DI GRANOZZO CON MONTICELLO
Provincia di Novara

COPIA

DELIBERAZIONE N. 10
DEL 10/03/2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Costituzione Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

L'anno duemilaventitre addì 10 del mese di MARZO alle ore 09:35 convocata nei modi prescritti, la Giunta Comunale si è riunita nella sala delle adunanze nelle persone dei signori:

PAGLINO PAOLO

Sindaco

ROSSI SILVIO

Vicesindaco

ZANI MARILENA

Assessore

Presenti	Assenti
X	
X	
X	
3	0

Assiste il Segretario Comunale dott.ssa Giuliana Balbo.

Il signor Paolo Paglino, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Oggetto: costituzione Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

LA GIUNTA COMUNALE

RITENUTA la propria competenza ai sensi del combinato disposto degli artt. 42 e 48, comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., avente ad oggetto “*Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali*”;

RICHIAMATO l'art. 3 della Costituzione Italiana, ai sensi del quale “*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”;

PREMESSO che ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 – così come sostituito dall'art. 21, comma 1, lettera b) della Legge 04/11/2010, n. 183 - «*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*».

Il succitato art. 7, comma 1 va letto in combinato disposto con l'art. 57, comma 1 del citato D.Lgs. n. 165/2001, che ha cura di chiarire che, ai fini di cui sopra, le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”.

In particolare, il Comitato Unico di Garanzia – che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing - si prefigge di:

- a) assicurare, nell’ambito del lavoro **parità e pari opportunità di genere**, impegnandosi a garantire 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 ed alla lingua;
- b) accrescere la *performance* organizzativa dell’amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l’organizzazione, anche attraverso l’adozione di misure che favoriscano il **benessere organizzativo** e promuovano il **contrasto alle discriminazioni**;

PRESO ATTO che al CUG vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010).

Nell'ambito della **funzione propositiva** del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di **Piani di azioni positive**, volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica. Quanto alla **funzione consultiva**, il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione, perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni, affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo. Con riferimento ai **compiti di verifica**, il CUG deve presentare annualmente (entro il 30 marzo) agli organi di indirizzo politico-amministrativo una Relazione in ordine allo stato di attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Tale Relazione – che a decorrere dall'entrata in vigore della direttiva Ministeriale n. 2 del 26/06/2019, deve essere trasmessa anche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) - rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest'ultimo aspetto, si ritiene che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto, organizzato interno dell'amministrazione;

PRECISATO, altresì, che il CUG, per quanto di propria competenza, collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, di cui all'art. 39-ter del D.Lgs. n.165/2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Inoltre, il CUG si raccorda, per quanto di propria competenza, con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'OIV/Nucleo di Valutazione, il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti;

RICHIAMATO l'art. 57, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della legge 183/10, il quale prevede che *“la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi”*;

PRESO ATTO che il CUG viene istituito per la prima volta presso questo Ente, su iniziativa del Segretario Comunale, che a seguito di attività istruttoria di controllo ne ha riscontrato l'assenza;

PRECISATO, altresì, che ai sensi del comma 4 del citato art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. *“Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione”*;

RICHIAMATE:

- la Direttiva del 04.03.2011, sottoscritta dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, avente ad oggetto: *“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 (Art. 21, legge 4 novembre 2010, n.183)”*;
- la Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 2 del 26 Giugno 2019 che ha, di fatto, aggiornato le succitate Linee Guida del 2011;

CHIARITO che la richiamata Direttiva Ministeriale n. 2 del 26/06/2019, chiarisce testualmente al suo Punto 3.5 che *“... i dirigenti, a partire dagli apicali ... assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”*.

Al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle loro funzioni e superare alcune criticità sorte in sede applicativa, la Direttiva Ministeriale n. 2/2019, al Punto 3.6, ha aggiornato gli indirizzi originariamente contenuti nella Direttiva 4 marzo 2011, con specifico riferimento ai seguenti aspetti:

- **CRITERI DI COMPOSIZIONE:** *il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165 del 2001, effettivamente presenti all'interno di ogni singola amministrazione, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. Per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella composizione del CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio presso l'amministrazione. Allo stesso modo, per quelle amministrazioni, che in ragione delle dimensioni ridotte, decidano di costituire un CUG condiviso, deve comunque essere garantita la rappresentanza dei lavoratori di ogni ente che ne fa parte;*
- **PROCEDURE DI NOMINA:** *in ordine alle modalità di individuazione dei componenti dei CUG, 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 nell'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. I componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, o, anche in presenza di questi, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile;

CONSTATATO che l'ultimo periodo della Sezione I^a della citata Direttiva n. 2/2019, recita testualmente *"Si rende atto che restano vigenti gli indirizzi forniti con la citata direttiva 4 marzo 2011 che non siano stati superati dagli aggiornamenti sopraindicati"*. Pertanto, per tutto quanto qui interessa, devono ritenersi vigenti i seguenti punti della Direttiva Ministeriale del 04 Marzo 2011: A) **il Punto 3.1.** rubricato *"Modalità di funzionamento"*, che prescrive:

"- I/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

- Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.";

B) **il Punto 3.1.3** rubricato *"Nomina"*, che prescrive:

"Il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione, secondo quanto previsto per i singoli ordinamenti.

Nel caso in cui al vertice dell'amministrazione siano preposti più dirigenti pari ordinati, la competenza è del dirigente tra i cui compiti rientri la gestione delle risorse umane. Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere tutti i requisiti indicati di seguito, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

La complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i/le componenti siano dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, essi devono possedere:

- 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";*

INDIVIDUATA come assolutamente necessaria e doverosa la costituzione presso questo Ente del Comitato Unico di Garanzia;

- **RITENUTO** che il Segretario Comunale provveda con propria Nota a richiedere - al fine della costituzione del Comitato Unico di Garanzia - alle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. n. 165/2001 (CGIL FP - COORDINAMENTO

SINDACALE AUTOMOMO FIADEL NOVARA, - UIL FPL), di designare i rispettivi rappresentanti all'interno del CUG dell'Ente, trasmettendo i rispettivi nominativi entro il termine di 15 giorni dalla notifica/trasmisione, a mezzo PEC, della succitata richiesta;

RITENUTO, pertanto, di stabilire che la costituzione del Comitato Unico di Garanzia avverrà mediante le seguenti fasi e con la seguente composizione:

- richiedendo alle organizzazioni sindacali rappresentative (CGIL FP; COORDINAMENTO SINDACALE AUTOMOMO FIADEL NOVARA; UIL FPL) l'individuazione dei componenti del Comitato, stabilendo che vengano designati da ciascuna di esse n.1 componente titolare e n. 1 componente supplente;
- interpellando il personale dipendente (compresi i Responsabili di Area) interessato a comunicare la propria disponibilità in riscontro ad apposito avviso, pubblicato nella pagina intranet dell'ente e diffuso tramite i Responsabili delle diverse Aree. In assenza di domande e, comunque, nel caso in cui le stesse fossero inferiori al numero richiesto, il Segretario Comunale procederà di propria iniziativa, per estrazione a sorte, ad individuare i dipendenti per un numero totale di componenti pari a quelli designati dalle Rappresentanze sindacali;

RITENUTO di demandare al Segretario Comunale gli adempimenti di cui alla presente proposta di deliberazione, precisando, altresì, che la nomina dei componenti del C.U.G. sarà formalizzata, con apposito atto dello stesso Segretario Comunale, a conclusione della fase di valutazione delle singole candidature per la parte di rappresentanza dell'Amministrazione, nonché della fase di designazione da parte delle OO.SS. di cui sopra;

VISTO il vigente Statuto comunale;

VISTO il vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 12.12.2008 e modificata con delibera della Giunta Comunale n. 78 del 20.12.2011, esecutiva ai sensi di legge, e ss.mm.ii.;

VISTI:

- il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*”, e successive modificazioni e integrazioni;
- il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante “*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*”;

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

VISTA la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

ACQUISITO sul presente provvedimento il parere di regolarità tecnica del Segretario comunale reso ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.ii.;

DATO ATTO che sul presente provvedimento non viene acquisito il parere di regolarità contabile di cui all’art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.ii., stante l’assenza di effetti diretti e riflessi sulle casse comunali e sul patrimonio dell’Ente;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge,

D E L I B E R A

per le motivazioni in premessa indicate e che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto:

1. di identificare come obbligatoria ed indispensabile la costituzione presso questo Comune del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), la cui assenza è stata recentemente riscontrata dal Segretario Comunale, a seguito di ordinaria attività di controllo;
2. di dare atto che l’istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, avviene ai sensi e per gli effetti dell’art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall’art. 21 della Legge n. 183/2010 e, comunque, in conformità alla Direttiva del 04.03.2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e recentemente aggiornata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2 del 26/06/2019, richiamata in premessa;
3. di stabilire che il C.U.G. sia composto come segue:
 - n. 1 (uno) rappresentante effettivo e n. 1 (uno) supplente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. n. 165/2011 (CGIL FP; COORDINAMENTO SINDACALE AUTOMOMO FIADEL NOVARA; UIL FPL);

a) un numero di rappresentanti effettivi e rappresentanti supplenti, quali rappresentanti dell'Amministrazione comunale, nominati tra il personale dipendente (di ruolo e non di ruolo, compresi Responsabili di Area) a seguito di apposito avviso pubblico, per un numero totale di componenti pari a quelli designati dalle Rappresentazioni sindacali;

4. di prendere atto che:

a) il C.U.G. è unico ed esplica le proprie attività – richiamate in premessa - nei confronti di tutto il personale, entro i limiti previsti dalla normativa vigente;

b) i componenti del C.U.G. restano in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;

c) il 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, dei quali assume tutte le funzioni come da direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri cui in narrativa;

d) la costituzione del C.U.G. non comporta alcuna spesa per l'Ente, durante tutta la sua durata;

5. di demandare – ai fini di cui sopra – al Segretario Comunale sia la predisposizione dell'avviso di interpello interno per la nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione e dei loro supplenti, sia la richiesta formale alle OO.SS. dei nominativi dei loro rappresentanti e dei supplenti;

6. di dare atto che il Segretario Comunale – una volta acquisiti i nominativi dei rappresentati dell'Amministrazione e delle OO.SS. – provvederà alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia, con proprio atto, da trasmettere tempestivamente sia agli altri Responsabili di Area dell'Ente, sia alle OO.SS. per informazione, oltre che a ciascun singolo componente sia effettivo sia supplente;

7. di dare atto che il Segretario Comunale avrà cura di assicurare la più ampia pubblicità all'atto di cui al punto n. 6, nel pieno rispetto delle prescrizioni sia della Legge n. 69/2009 e ss.mm.ii. sia del D.Lgs. 14/03/2013, n. 33, così come modificato dal D.Lgs. 25/05/2016, n. 97;

8. di ribadire che il presente atto non comporta né potrà comportare impegni di spesa a carico del Bilancio Comunale, né dell'anno corrente – una volta approvato - né degli esercizi successivi;

9. di dare atto che il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune, per rimanervi affisso quindici giorni consecutivi, in esecuzione delle disposizioni di cui alla Legge n. 69/2009 e ss.mm.ii.;

10. di dare atto che il presente provvedimento viene pubblicato in modo permanente nel portale "*Amministrazione trasparente*" del Comune, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 14/03/2013, n. 33, così come recentemente modificato dal D.Lgs. 25/05/2016, n. 97;

SUCCESSIVAMENTE

la Giunta Comunale, attesa l'urgenza di provvedere - in considerazione dei non pochi adempimenti a cui è chiamato il C.U.G. - previa distinta e separata votazione favorevole ed unanime, dichiara la presente Deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii..

COMUNE DI GRANOZZO CON MONTICELLO

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA

VISTA l'allegata deliberazione n. 10 del 10/03/2023 si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs 267/2000, il seguente parere in merito alla stessa in relazione alle regole tecniche.

(X) favorevole

() sfavorevole

con i seguenti rilievi

Il Segretario Comunale
- F.to Dott.ssa Balbo Giuliana -



Letto approvato e sottoscritto

IL SINDACO
F.to Paglino Dott. Paolo

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Balbo Dott.ssa Giuliana

=====

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267)

Reg. Pubbl. n. _____

Certifico io sottoscritto Messo Notificatore che copia del presente verbale viene pubblicato il
giorno 24/03/2023 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

Il, 24/03/2023

IL MESSO
F.to Maria Pedalino

