



COMUNE DI CASCINA  
Provincia di Pisa

**DETERMINA N. 53 DEL 22/01/2018**

**IL SEGRETARIO GENERALE D.A.  
ROSA PRIORE**

Oggetto:	COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI AI SENSI DELL'ART. 21 DELLA LEGGE 183/2010 – NOMINA DEI COMPONENTI EFFETTIVI E SUPPLENTI
----------	--

**PREMESSO CHE:**

- La Legge 4 novembre 2010 n. 183, entrata in vigore il 24 novembre 2010, all'art. 21, stabilisce che “Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e 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” (da qui in poi CUG), 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”.
- Il citato articolo dispone che detto Comitato ha composizione paritetica ed 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, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.
- Il Presidente del CUG è designato dall'Amministrazione.
- Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro

caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

**ACCERTATO** che le modalità di funzionamento del CUG, disciplinate dalla Direttiva contenente le Linee Guida emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, stabiliscono in particolare:

- Ogni amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, costituisce un CUG, ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010);
- Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale;
- Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, le amministrazioni costituiscono un unico CUG.
- 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/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli dell'amministrazione, con esperienza nelle funzioni di organizzazione e gestione del personale;
- Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

**VALUTATO** 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;
  - 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 apicali;

**PRESO ATTO** che al fine di nominare il CUG la Responsabile del Personale ha richiesto:

- alle organizzazioni sindacali, in data 13/10/2017, l'indicazione del proprio componente effettivo e supplente designato per la partecipazione al CUG.

La CISL ha dato riscontro nominando in data 23/10/2017 il sig. Bucalossi Giancarlo in qualità di componente effettivo e in data 31/10/2017 il sig. Marco Buggiani in qualità di componente supplente.

La CGIL ha dato riscontro in data 26/10/2017 nominando la sig.ra Mela Lucia in qualità di componente effettivo e il sig. Tonelli Davide in qualità componente supplente.

L'organizzazione sindacale SULPM ha dato riscontro in data 24/10/2017 nominando la sig.ra Paffi Daniela in qualità di componente effettivo e il sig. Ferrara Fabrizio in qualità componente supplente.

La UIL ha dato riscontro in data 02/11/2017 nominando il sig. Cannone Maurizio in qualità di componente effettivo, mentre non ha nominato un componente supplente.

- a tutti i dipendenti, mediante due avvisi di interpello in data 13/10/2017 ed in data 30/10/2017, di far pervenire la propria dichiarazione di disponibilità/interesse.

Accertato che non sono state avanzate candidature a seguito dei succitati interpelli:

Precisato che a seguito della mancata disponibilità dei dipendenti dell'Amministrazione Comunale a candidarsi quali componenti del CUG, ai sensi e per gli effetti del D.lgs n. 165/2001; della Legge 183/2010 e successive modifiche ed integrazioni, l'Ente ha l'obbligo di provvedere alla costituzione del CUG;

**CONSIDERATO** che il Comitato Unico di Garanzia, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, deve includere rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione;

**RITENUTO** opportuno individuare e nominare quali componenti del CUG in rappresentanza dell'Amministrazione facendo riferimento alle pregresse esperienze in materia così come contenute nelle note istruttorie in data 04.12.2017, prot. n. 118/2017, e in data 09.01.2018, prot. n. 1/2018;

**VISTE:**

- la nota del Sindaco prot. n. 573/2018;
- le note del Segretario Generale prot. SG/IU n. 14/2018 e n. 22/2018;

**RITENUTO** di provvedere alla costituzione del CUG dando atto che tale Organo "si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti";

**RICHIAMATI** i principali compiti del CUG, consistenti in:

1) adottare, entro 60 giorni dalla propria costituzione, un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni; periodicità delle riunioni, validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale); verbali; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e

cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi etc;

2) redigere, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza;

3) collaborare con l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro e con il/la Consigliere/a nazionale di parità;

4) collaborare, per quanto di sua competenza, con l'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica;

5) collaborare con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance.

#### **VISTI:**

- il D. lgs. 165/2001;

- il D. lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

- l'Art.21 della L. 183/2010 (Collegato lavoro);

- 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;

**ritenuto** che l'istruttoria preordinata alla emanazione del presente atto consenta di attestare la regolarità e la correttezza di quest'ultimo ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000;

#### **DETERMINA**

Per le motivazioni di cui in premessa,

1) **Di nominare**, con decorrenza 01.02.2018, il **Comitato Unico di Garanzia**, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, come di seguito composto, dando atto che la funzione da svolgere costituisce dovere d'ufficio:

<b>COMPONENTI EFFETTIVI</b>	<b>COMPONENTI SUPPLEMENTI</b>
PAFFI DANIELA (SULPM)	FERRARA FABRIZIO (SULPM)
MELA LUCIA (CGIL)	TONELLI DAVIDE (CGIL)
BUCALOSSI GIANCARLO (CISL)	BUGGIANI MARCO (CISL)
CANNONE MAURIZIO (UIL)	
DEL LUNGO CLAUDIA	CARROZZO GABRIELLA
CARTACCI RITA	MORGANTI MASSIMO
DI NASSO PAOLA	DESTRI FABRIZIO
GALGANI ANNA	CHIAVACCINI ANDREA

**PRESIDENTE: AVV. DEL LUNGO CLAUDIA**

- 2) **DI DARE ATTO**, conseguentemente che il CUG dell'Amministrazione Comunale è costituito da 8 componenti effettivi, tra cui il Presidente, e da 7 componenti supplenti;
- 3) **DI PRECISARE** che la presente nomina non comporta maggiori oneri per il Comune di Cascina;
- 4) **DI PRECISARE** altresì, che il Presidente potrà richiedere la formazione in materia di CUG, per tutti i Componenti, all'Istruttore Direttivo Avv. Giacomo Mannocci, assegnato al Servizio Autonomo Avvocatura Comunale, che ha prestato la disponibilità ad effettuare formazione;
- 5) **DI ATTESTARE** la correttezza del presente atto ai sensi e per gli effetti della norma recata dall'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 267/00;
- 6) **DI DISPORRE** la notifica del presente atto al Presidente e ai componenti effettivi e supplenti del CUG;
- 7) **DI COMUNICARE** il presente atto, al Sindaco, all'Assessore al Personale, al Responsabile della Macrostruttura 1 Servizio del Personale, alle OO.SS., al Nucleo di Valutazione della Performance dell'Ente.

IL SEGRETARIO GENERALE D.A.  
ROSA PRIORE

---

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale costituisce originale dell'Atto; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito internet del Comune di Cascina per il periodo della pubblicazione.*



COMUNE DI CASCINA  
Provincia di Pisa

**DETERMINAZIONE N. 53 DEL 22/01/2018**

**IL SEGRETARIO GENERALE D.A.  
ROSA PRIORE**

Oggetto:	COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI AI SENSI DELL'ART. 21 DELLA LEGGE 183/2010 – NOMINA DEI COMPONENTI EFFETTIVI E SUPPLENTI
----------	--

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente determinazione n. 53 del 22/01/2018 esecutiva dal 22/01/2018 viene pubblicata all'Albo Pretorio On Line del Comune di Cascina in data **22/01/2018** per rimanervi 15 giorni consecutivi.

**IL SEGRETARIO GENERALE D.A.  
ROSA PRIORE**