

Comune di Valbrenta**Provincia di Vicenza****VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: Linee di indirizzo per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) del Comune di Valbrenta.

L'anno **duemilaventiquattro** addì **diciotto** del mese di **gennaio** alle ore **17:30** presso la Sede Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta nelle persone dei Sigg.:

	Presenti/Assenti
Ferazzoli Luca	Presente
Illesi Mauro	Presente
Cavalli Alberto	Assente
Lazzarotto Stefania	Presente
Nichele Chiara	Presente

Assiste alla seduta in qualità di Segretario Comunale, il sig. **Confortin Simone**.

Il sig. **Ferazzoli Luca**, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare sull'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001, secondo il quale le pubbliche Amministrazioni sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o 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, nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;

Visto, altresì, l'art. 57 del citato D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della L. 4.11.2010 n. 183, ai sensi del quale:

- 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" (C.U.G.), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- il C.U.G. 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 in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
- il Presidente del Comitato Unico di Garanzia è designato dall'Amministrazione;
- il C.U.G. ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, consente il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni mediante la garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori;
- le modalità di funzionamento del C.U.G. sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva da emanarsi, di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle pari opportunità, entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge;
- la mancata costituzione del C.U.G. comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi;

Vista la Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche», con la quale sono state aggiornate le linee guida sul funzionamento dei C.U.G. stabilite con precedente Direttiva ministeriale del 4.03.2011 e sono stati fissati:

- i criteri di composizione: il C.U.G. 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. n. 165/2001, 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 C.U.G. 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 C.U.G. condiviso, deve comunque essere garantita la rappresentanza dei lavoratori di ogni Ente che ne fa parte;
- le procedure di nomina: in ordine alle modalità di individuazione dei componenti dei C.U.G., 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'Ente;
- i compiti: il C.U.G. è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'art. 57, comma 03, del D.Lgs. n. 165/2001:
 - nell'ambito della funzione propositiva, riveste particolare importanza quella riguardante la

predisposizione di Piani di azioni positive (oggi soppressi ed assorbiti nel PIAO, ai sensi dell'art. 1, D.P.R. n. 81/2022), 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 C.U.G. 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 C.U.G. al riguardo;
- con riferimento ai compiti di verifica, il C.U.G. deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive (oggi, degli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, da adottarsi nell'ambito della sottosezione "Performance" del PIAO), 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. Il C.U.G. 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 C.U.G. 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 all'Amministrazione;

Dato atto che le suddette Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica hanno, altresì, stabilito che:

- il C.U.G. è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'Amministrazione, secondo quanto previsto per i singoli ordinamenti;
- i componenti di parte pubblica sono scelti dall'Amministrazione tenuto conto dei requisiti di professionalità, esperienza, attitudine e devono possedere anche adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G.;
- il Presidente è scelto tra gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione e deve possedere, oltre ai requisiti sopra indicati, elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;
- il C.U.G. si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti;
- i componenti del C.U.G. rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati una sola volta, 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;
- per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso;
- i componenti supplenti partecipano alle riunioni del C.U.G. 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;

Rilevato che, ai sensi del punto 1 della Direttiva 4.03.2011, le Regioni e gli Enti locali sono tenuti ad assumere, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della L. n. 183/2010 negli ambiti di rispettiva competenza, nel rispetto dei principi dettati dalla Direttiva stessa;

Ritenuto, pertanto, di istituire, senza alcun onere aggiuntivo per l'Amministrazione comunale, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Valbrenta e di adottare proprie linee guida per la costituzione ed il funzionamento del C.U.G., nel rispetto ed in coerenza con i principi dettati delle sopra citate Direttive;

Acquisito il parere favorevole espresso dal Responsabile dell'Area II, ai sensi degli art. 49 e 147-bis del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e dell'art. 6 del vigente Regolamento dei controlli interni, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

Dato atto che, non comportando il presente atto assunzione d'impegno di spesa né riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, il Responsabile del Servizio finanziario ha ritenuto non dovuto il parere in ordine alla regolarità contabile;

Richiamato l'art. 78 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, con riferimento alla previsione del dovere degli amministratori di *"...astenersi dal prendere parte alla discussione ed alla votazione di delibere riguardanti interessi propri o di loro parenti o affini sino al quarto grado. L'obbligo di astensione non si applica ai provvedimenti normativi o di carattere generale, quali i piani urbanistici, se non nei casi in cui sussista una correlazione immediata e diretta fra il contenuto della deliberazione e specifici interessi dell'amministratore o di parenti o affini fino al quarto grado"*;

Dato atto che nessun amministratore si trova nella situazione di conflitto di interessi sopra indicata;

Ritenuta la propria competenza, ai sensi del combinato disposto degli artt. 42 e 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli, legalmente espressi;

D E L I B E R A

1. di istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) del Comune di Valbrenta, senza alcun onere aggiuntivo per l'Amministrazione comunale;
2. di formulare le seguenti linee di indirizzo per la costituzione ed il funzionamento del C.U.G.:
 - il C.U.G. esplica i suoi effetti nei confronti di tutto il personale;
 - è nominato con atto del Segretario comunale, che ne assume la Presidenza;
 - ha composizione paritetica ed è formato, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi:
 - per la parte sindacale: da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative all'interno dell'Ente, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, e da un pari numero di componenti supplenti;
 - per la parte datoriale: da un numero di rappresentanti dell'Amministrazione, individuati tra i dipendenti dell'Ente, eguale a quello dei rappresentanti di parte sindacale, nonché da altrettanti componenti supplenti;
 - i componenti supplenti partecipano alle riunioni del C.U.G. 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 discute nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile;
 - è fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del C.U.G., senza diritto di voto, di soggetti esterni all'Amministrazione, nonché di esperti;
 - il C.U.G. si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti;
 - il numero minimo dei componenti, incluso il Presidente designato dall'Amministrazione, non può essere inferiore a due;
 - i componenti di nomina pubblica devono assicurare, nei limiti del possibile, una rappresentanza omogenea delle diverse aree in cui è articolato l'Ente e delle diverse professionalità e categorie di inquadramento del personale;
 - il Segretario comunale, nell'individuazione dei soggetti da nominare, vista la complessità dei compiti demandati, dà il giusto rilievo ai requisiti di professionalità, esperienza, attitudine. I componenti del C.U.G. saranno pertanto scelti prioritariamente tra i dipendenti in possesso di conoscenze nelle materie di competenza del Comitato, di esperienza maturata nell'ambito delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e/o del mobbing, nonché di particolari attitudini personali desumibili dalle caratteristiche individuali, relazionali e motivazionali;

- l'accertamento dei requisiti richiesti avviene sulla base dei *curricula* degli interessati;
 - al fine di attuare una maggiore trasparenza nelle scelte dei componenti del C.U.G., sarà adottata una procedura di interpellato rivolta a tutto il personale;
 - rilevato che, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di costituire al proprio interno il C.U.G. e che la mancata costituzione del Comitato comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi, in assenza di manifestazioni spontanee di disponibilità da parte del personale dell'Ente regolarmente interpellato, il Segretario individua d'ufficio, fra i dipendenti del Comune, coloro che siano in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza allo svolgimento del ruolo, da ricomprendersi fra i doveri d'ufficio;
 - il Presidente e i componenti del C.U.G. rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati una sola volta per un eguale periodo;
 - il C.U.G., entro sessanta giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per il proprio funzionamento, recante disposizioni relative a convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale), verbali, rapporto sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, cessazione dalla carica dei componenti, audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi etc.; il regolamento è approvato dalla Giunta Comunale entro trenta giorni dalla sua adozione;
 - il C.U.G. esercita nell'Ente compiti di natura propositiva, consultiva e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate, che sono quelle specificate al punto 3.2 della Direttiva ministeriale 4.03.2011 e al punto 3.6 della Direttiva n. 2/2019;
 - il C.U.G. opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo del Comune di Valbrenta, che potrà fornire al Comitato i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività;
 - il Comune deve consultare preventivamente il C.U.G. ogni qual volta debbano essere adottati atti interni afferenti ai principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, etc.);
 - il Comune, sul proprio sito web istituzionale, istituisce un'apposita area dedicata alle attività del C.U.G.;
 - il Comitato redige annualmente, entro il 30 marzo, una relazione in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive (oggi, degli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, da adottarsi nell'ambito della sottosezione "Performance" del PIAO), 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; la relazione, da redigersi su un format messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica in allegato alla Direttiva n. 2/2019, è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente ed inviata al suddetto Dipartimento al seguente indirizzo e-mail: monitoraggiocug@funzionepubblica.it;
 - il C.U.G. collabora con il/la Consigliere/a provinciale di parità per consentire un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni;
 - collabora inoltre con l'Organismo di valutazione della performance per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, la costruzione di obiettivi specifici e la valutazione delle performance;
 - l'attività di segreteria a supporto del C.U.G. è assegnata per competenza all'Area nella quale è incardinato il Servizio personale;
3. di demandare al Servizio personale la predisposizione dell'avviso interno per la nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione e dei loro supplenti, nonché la richiesta formale alle OO.SS. dei nominativi dei loro rappresentanti e dei supplenti, in vista della successiva costituzione del Comitato Unico di Garanzia con atto segretariale;
 4. di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS. ed alla R.S.U. per la prevista informazione;
 5. di dichiarare, con separata votazione unanime favorevole legalmente espressa, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, al fine di dare seguito con tempestività agli adempimenti attuativi.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
Ferazzoli Luca

Il Segretario Comunale
Confortin Simone

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del vigente D. Lgs 82/2005 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.