



COMUNE DI FISCAGLIA

PROVINCIA DI FERRARA

SETTORE BILANCIO/PROGRAMMAZIONE/PERSONALE
ECONOMATO

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE N.591 del 06-09-2022

Oggetto:

RINNOVO COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) PER IL QUADRIENNIO 2022-2026.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Richiamate:

- 1) la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 31/01/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022/2024;
- 2) la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 31/01/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2022/2024;
- 3) la Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 25/02/2022, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge, avente ad oggetto "Approvazione Piano esecutivo di gestione "globalizzato" e dell'annesso Piano delle Performance 2022-2024";

Visto il Decreto sindacale n. 1 del 30 aprile 2021 di nomina del Responsabile del Settore Finanze e Personale;

RICHIAMATA la legge 4/11/2010 n. 183 la quale prevede la costituzione del 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, 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".

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

- ogni amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri 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 C.U.G. è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale;
- le amministrazioni costituiscono un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente o responsabili di settore-P.O e personale non dirigente);
- i/le componenti del C.U.G. rimangono in carica quattro anni con la possibilità di un solo rinnovo;
- i/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari;
- il CUG è nominato con atto del Responsabile della gestione delle risorse umane;
- 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;

CONSIDERATO a titolo esemplificativo che 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.

POSTO che 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;

RICHIAMATO il regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 13 del 05/03/2015 in cui si prevede che:

- il CUG è composto da: un Presidente, nominato dall'Amministrazione; un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno del comune; un pari numero di componenti designati dall'amministrazione, assicurando nel complesso la parità di genere; un vicepresidente scelto fra i componenti del CUG;
- la nomina del CUG avviene con determinazione del Responsabile della struttura apicale in materia di personale;
- il Comitato dura in carica quattro anni ed esercita le sue funzioni in regime di prorogatio sino alla costituzione del nuovo organismo;
- per ogni componente effettivo deve essere individuato un supplente;
- i componenti possono essere rinnovati nell'incarico una sola volta;

RICHIAMATA la propria determinazione n. 599 del 24.12.2014 con la quale veniva nominato per il quadriennio 24.12.2014 – 23.12.2018 il CUG;

RITENUTO di dover procedere, in quanto scaduto, ad attivare la procedura per la nomina del nuovo CUG;

PRESO ATTO che al fine di procedere al rinnovo del CUG è stata richiesta la nomina dei propri rappresentanti effettivi e supplenti con i seguenti interpellati:

- alle organizzazioni sindacali con nota prot. 5892 del 08.03.2022;

- ai dipendenti con nota protocollo n. 14998 del 14/06/2022;

Richiamate le seguenti note:

- prot. 9307 del 14.04.2022 con la quale la sigla sindacale FP CGIL ha individuato i seguenti nominativi: Masina Giuliano componente Effettivo – Furini Daniele componente supplente;
- prot. 13451 del 30.05.2022 con la quale la sigla sindacale UIL FPL ha comunicato di non avere componenti da nominare all'interno del comitato;
- prot. 14952 del 13.06.2022 con la quale la sigla sindacale CISL FP ha individuato i seguenti nominativi: Rizzoli Riccardo componente effettivo – Rea Mariarosa componente supplente;

Rilevato quindi che, essendo la composizione del CUG paritetica, occorre nominare un pari numero di dipendenti da parte dell'amministrazione (due componenti effettivi e relativi supplenti), oltre alla nomina del Presidente;

Visto che entro la data prevista dall'avviso di interpello inviato ai dipendenti (27.06.2022) risulta pervenuta la candidatura di Cotta Elisabetta (prot. 15151 del 15/06/2022);

Sentite per le vie brevi i dipendenti Lugaresi Anna, Rizzatti Eleonora e Sabbioni Dania, che hanno confermato la loro disponibilità a far parte del comitato;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 26/08/2022, con la quale l'amministrazione ha provveduto ad individuare il Presidente nella persona di Roberta Guietti;

RICHIAMATI i principali compiti del CUG, consistenti in:

- 4) adottare, entro 60 giorni dalla propria costituzione, un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento e al tal proposito si ritiene valido quello approvato con deliberazione di G.C. n.13 del 05/03/2015;
- 5) eleggere al proprio interno il Vice Presidente;
- 6) 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;
- 7) collaborare con l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro e con il/la Consigliere/a nazionale di parità;
- 8) 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;
- 9) 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 Dlgs. 165/2001;
- il Dlgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005 n.246;
- l'art.21 della L.183/2010 (Collegato al Lavoro);

- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Linee Guida sulla modalità di funzionamento dei “Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” del 4/3/2011;

Riscontrato:

- di avere rispettato le varie fasi del procedimento ai sensi della Legge 241/90 e della normativa specifica e la rispettiva tempistica;
- di avere verificato, nel corso delle diverse fasi del procedimento, l’insussistenza di situazioni di conflitto d’interessi;
- di essersi attenuto alle Misure di prevenzione della corruzione, generali e specifiche previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e dell’illegalità (Legge 6 novembre 2012 N. 190) per il triennio 2022-2024 approvato con Deliberazione G.M. n. 5 del 22.02.2022, esecutiva ai sensi di legge ed in vigore presso il Comune di Fiscaglia;

Visti:

- .. il D. Lgs. n. 118/2011
- .. il D. Lgs. n. 267/2000

Tutto ciò premesso e considerato,

DETERMINA

- di considerare la narrativa che precede parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- di procedere alla costituzione del comitato Unico di Garanzia (CUG) per il quadriennio 01.10.2022 – 30.09.2026 nelle seguenti persone:

PRESIDENTE	GUIETTI ROBERTA
COMPONENTI EFFETTIVI	COMPONENTI SUPPLENTI
COTTA ELISABETTA	SABBIONI DANIA
LUGARESI ANNA	RIZZATTI ELEONORA
MASINA GIULIANO- Rapp. Parte Sind.	FURINI DANIELE – Rapp. Parte sindacale
RIZZIOLI RICCARDO- Rapp. Parte Sind.	REA MARIAROSA – Rapp. Parte sind.

3. di dare atto che il CUG dell’Amministrazione comunale è costituito da 5 componenti effettivi, tra cui il presidente e da 4 componenti supplenti, che ne rappresentano la metà più uno, come previsto;

4. di dare atto che la presente nomina non comporta maggiori oneri per questo ente;

5. di disporre la notifica del presente atto al Presidente e ai componenti effettivi e supplenti del CUG, al Sindaco, al Segretario Comunale;

6. di dare atto che per il procedimento di cui trattasi non sussistono in capo al responsabile del procedimento stesso ed in capo al responsabile del settore competente elementi riconducibili alla fattispecie del conflitto di interessi come contemplato dal DPR n. 62/2013 e dal Codice di comportamento dei dipendenti adottato da questa Amministrazione;

7. di dare atto che per il procedimento di cui trattasi viene rispettato quanto indicato nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza approvato con deliberazione di G.C. n. 5 del 22.02.2022

8. di dare atto che il responsabile dell'istruttoria è Riccardo Rizzioli e il responsabile del procedimento è Roberta Guietti- Responsabile Settore Finanze/Personale del Comune di Fiscaglia;

9. di stabilire che la presente determinazione venga pubblicata nella specifica partizione della sezione "Amministrazione trasparente" presente nella home page del sito istituzionale di questo ente, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 23, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e dell'art. 29, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 50/2016

10. di trasmettere copia del presente provvedimento:

- agli uffici competenti per la corretta esecuzione di quanto qui disposto;
- al soggetto/i destinatario/i del presente provvedimento per opportuna conoscenza e in ottemperanza all'art. 191, comma 1 del D.lgs. n. 267/2000;

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
GUIETTI ROBERTA**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.