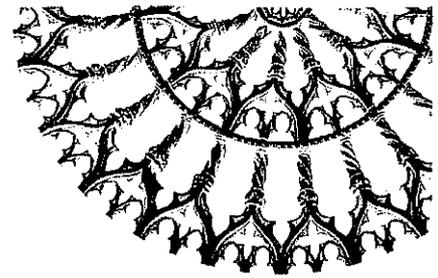




# Comune dell'Aquila

Settore Risorse Umane,  
Centrale Unica di Committenza

*Determinazione n.165 del 14 ottobre 2013*



**Oggetto: Nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

L'anno 2013, il mese di Ottobre, il giorno quattordici nella propria sede comunale

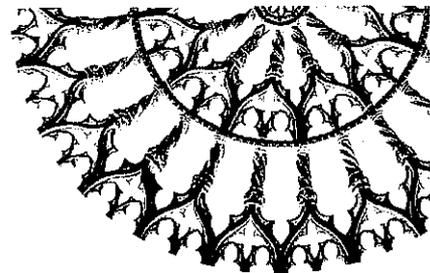
## IL DIRIGENTE

### **Premesso che:**

- l'art.57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.21 della legge 4 Novembre 2010, n.183 prevede che 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" che sostituisce, unificando la 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 e da altre disposizioni;
- il suddetto 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 in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Presidente è designato dall'Amministrazione;
- che il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed 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 violenza morale o psichica per i lavoratori;

### **Rilevato:**

- 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);
  - tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto della competenza del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti pubblici, le Amministrazioni costituiscono un unico CUG che includa le rappresentanze di tutto il personale appartenente all'Amministrazione (dirigente e non dirigente);
  - i componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;
  - il CUG è nominato con atto del Dirigente tra i cui compiti rientri la gestione delle risorse umane;
- 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;
- che, in via esemplificativa, il CUG svolge compiti propositivi su:



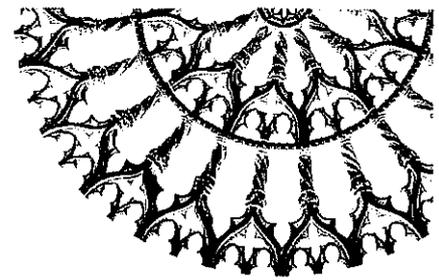
## Comune dell'Aquila

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'eguaglianza sostanziale del lavoro tra uomini e donne;
- promozione e potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata e lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- tematiche 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;
- 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 di appartenenza;
- che altresì il CUG svolge 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 su temi che rientrano nelle proprie competenze;
- che infine il CUG svolge 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 con nota prot.11300 del 15 Febbraio 2013 è stata formalizzata alle Organizzazioni Sindacali la richiesta di indicazione del nominativo dei propri componenti all'interno del Comitato in argomento;
- che con nota prot.4716/2013 il DICCAP ha segnalato il nominativo della dipendente dott.ssa Patrizia Galassi;
- che con nota prot.74888 del 07 Ottobre 2013 la UIL F.P.L. ha designato il proprio componente nella persona della dott.ssa Patrizia Galassi, evidenziando che la lavoratrice è attualmente iscritta a tale sindacato;
- che con nota prot.76167 del 09 Ottobre 2013 la CISL – FP ha indicato il nominativo di Elvezio Sfarra;
- che infine con nota prot.76935 del 11 Ottobre 2013 la FP – CGIL ha comunicato il nominativo della dipendente dott.ssa Cinzia Angelini;

### Considerato:



## Comune dell'Aquila

- che con provvedimento prot.77005 del 11 Ottobre 2013 il sig. Sindaco ha designato il Presidente e i Componenti dell' Amministrazione nelle persone di: Dott.ssa Emanuela Iorio – Presidente – Avv. Ilda Coluzzi, Dott.ssa Amabilia Di Paola e Dott. Lucio Di Bernardino – Componenti -;

### Rilevato:

- che la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni costituisce un atto obbligatorio;
- che i principali adempimenti posti in capo al suddetto Comitato sono:
  - adottare, entro 60 giorni dalla propria costituzione, un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale), verbali, rapporti sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza e cessazione del Presidente e dei Componenti, audizione di esperti, modalità di consultazione di altri organismi;
  - redigere, entro il 30 Marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione di principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing. Tale relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente di appartenenza;
  - collaborare con l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro e con la Consigliera nazionale di parità;
  - 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 nell'ambito delle discriminazioni di razza o provenienza etnica;
  - 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 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 L.n.246/28.11.2005;
- l'art.21 della legge 183/2010;
- 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;
- l'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 nella parte in cui attribuisce alla competenza dirigenziale gli atti di amministrazione e gestione del personale;

### Richiamate infine:

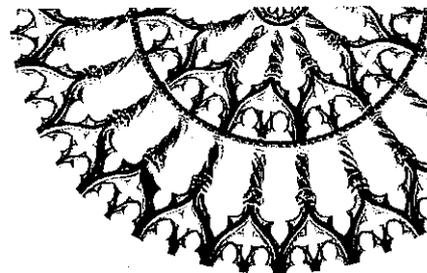
la deliberazione del Consiglio Comunale n.78 del 28.06.2013 di approvazione del bilancio di previsione 2013 e relativi allegati;

la deliberazione di Giunta comunale n.361 del 26 Luglio 2013 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione contabile per l'esercizio 2013;

sul presente atto si esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1 del vigente Decreto Legislativo n. 267/2000.



## Comune dell'Aquila



### Determina

per i motivi espressi in narrativa che qui si intendono integralmente riportati:

- Di costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni presso il Comune dell'Aquila come segue:

**Presidente:** dott.ssa Emanuela Iorio;

**Componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali:**

- Patrizia Galassi (UIL);
- Elvezio Sfarra (CISL);
- Cinzia Angelini (CGIL);

**Componenti designati dall'Amministrazione:**

- Avv. Ilda Coluzzi;
- Dott.ssa Amalia Di Paola;
- Dott. Lucio Di Berardino

- Di dare atto che i componenti rimangono in carica per quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;
- Di dare atto infine che la costituzione del Comitato in questione non comporta nuovi oneri per il Comune dell'Aquila;
- Di inviare la presente determinazione al Settore Risorse Finanziarie, Controllo Centro Servizi Anziani, al Settore Affari Generali e Istituzionali al Settore proponente, per quanto di rispettiva competenza.

Il Responsabile del procedimento  
dott.ssa Mariacarla Cocciolone

Il Dirigente

Avv. Ilda Coluzzi

### SETTORE RISORSE FINANZIARIE, CONTROLLO CENTRO SERVIZI ANZIANI

Gli impegni contabili sono stati registrati in corrispondenza degli interventi/capitoli sopradescritti  
– Imp. N° \_\_\_\_\_ (art. 34, comma 2 del Reg. di contabilità)

L'Aquila, li \_\_\_\_\_

IL FUNZIONARIO ADDETTO

### SETTORE RISORSE FINANZIARIE, CONTROLLO CENTRO SERVIZI ANZIANI

Sul presente atto si esprime parere favorevole di regolarità contabile attestante anche la copertura finanziaria, ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147 – bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n° 267/2000 e del vigente Regolamento comunale di contabilità.

L'Aquila, li \_\_\_\_\_

IL DIRIGENTE DEL SETTORE  
RISORSE FINANZIARIE  
CONTROLLO CENTRO SERVIZI ANZIANI  
(Dott. Fabrizio Giannangeli)