



# CITTA' DI TERRACINA

PROVINCIA DI LATINA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. delib. *448*  
data - *9 OTT. 2012*

**OGGETTO:** Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) – Indirizzi.

L'anno duemiladodici, il giorno *nove* del mese di *ottobre* alle ore *16,30* e seguenti, nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale, alla presenza degli Assessori:

CORRADINI	Gianluca	PRESENTE	×	ASSENTE	
CERILLI	Paolo	PRESENTE	×	ASSENTE	
DE ANGELIS	Angelo	PRESENTE		ASSENTE	×
DE GREGORIO	Mariano Rosario	PRESENTE	×	ASSENTE	
D'AMICO	Gianni	PRESENTE	×	ASSENTE	
MARCUZZI	Pierpaolo	PRESENTE	×	ASSENTE	
ALLA	Rossano	PRESENTE	×	ASSENTE	

Partecipa alla seduta il sottoscritto Segretario Comunale, **Dott. Marco RAPONI**.

Assume la presidenza il Sindaco **Nicola PROCACCINI**, il quale, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione degli argomenti proposti.

### PARERI PREVISTI DALL'ART. 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18 AGOSTO 2000, N. 267

#### PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in argomento

Terracina,

*08/10/2012*  
IL DIRIGENTE  
IL DIRIGENTE  
(dr. Giancarlo De Simone)

#### PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione in argomento

Terracina,

IL DIRIGENTE

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO

- che la legge n.183 del 4 novembre 2010 "Delega al Governo in materia di lavori usuranti e di riorganizzazione di enti, misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro", prevede all' art. 21 l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di:
  - garantire 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;
  - garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo
  - rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
- che viene conseguentemente previsto l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di costituire un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), che sostituisca funzionalmente il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
- che il CUG svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica a supporto dell'attività dell'Amministrazione, finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e all'aumento dell'efficienza delle prestazioni lavorative, attraverso azioni mirate a migliorare e garantire qualità di vita nell'ambiente di lavoro;

### PRESO ATTO

Quindi, che le politiche di parità e di pari opportunità - oltre ad agire nel campo della prevenzione e del contrasto di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, che possa discendere da genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, religione, disabilità e lingua - divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa delle amministrazioni e della qualità dei servizi resi alla popolazione;

### DATO ATTO

- che in data 4.3.2011 il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri hanno emanato congiuntamente una direttiva contenente le linee guida per le modalità di costituzione e di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, a cui gli enti si devono attenere per l'istituzione, la composizione, il funzionamento e le competenze di questo organo, pur ;
- che le suddette linee guida danno la possibilità agli enti di adottare linee d'indirizzo per l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 21 della L.183/2010;

### EVIDENZIATO

Che sembra opportuno individuare le linee d'indirizzo allegate al presente atto (all. A), di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, per adeguare le disposizioni statali alla realtà organizzativa del Comune di Terracina;

### RITENUTO

Opportuno di provvedere in merito;

### VISTI

Il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, reso dal Dirigente del Dipartimento AA.GG. risorse umane e servizi demografici;

Il Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;

Il vigente Statuto comunale;

### **RITENUTO**

Non necessario il parere in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, in quanto l'approvazione della stessa non comporta per l'Ente assunzioni di spesa o diminuzioni di entrate;

Con votazione unanime;

### **DELIBERA**

- 1) **di approvare**, per le motivazioni in premessa esposte, le linee d'indirizzo, allegate al presente atto, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale (all. A);

la presente deliberazione è approvata all'unanimità con voto reso per alzata di mano dei presenti.

Indi.

### **LA GIUNTA**

Con voto unanime e separato

### **DELIBERA**

Di dichiarare, per l'urgenza, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

## **Allegato A**

### **LINEE D'INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

#### **CRITERI DI COMPOSIZIONE, NOMINA E SUA DURATA**

- Il CUG è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione. I componenti dovranno essere individuati in modo tale da assicurare nel complesso, considerando sia i rappresentanti sindacali che i rappresentanti dell'Amministrazione, la presenza del maggior numero di direzioni possibile, al fine di rappresentare la situazione organizzativa e il personale di tutto l'Ente.
- il Presidente è nominato dall'Amministrazione in aggiunta ai componenti.
- Sia il presidente che i rappresentanti dell'Amministrazione saranno scelti a seguito di una procedura trasparente d'interpello rivolta a tutto il personale e selezionati sulla base del possesso dei requisiti richiesti appositamente nella direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 contenente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.
- Il dirigente competente per la gestione delle Risorse Umane, dopo aver ritenuto ammissibili le candidature tramite l'analisi dei curricula, in caso di problematiche connesse all'idoneità dei requisiti dichiarati o in caso di numero di candidature ammissibili superiore ai posti disponibili nel CUG, può convocare gli aspiranti rappresentanti di parte pubblica ad un colloquio a cui sarà presente il Presidente del CUG, precedentemente nominato dall'Amministrazione.
- Poiché il CUG deve dare continuità all'operato del CPO, nella scelta del presidente e dei componenti, l'Amministrazione darà priorità all'esperienza maturata all'interno del Comitato di Ente per le Pari Opportunità.
- L'indicazione dei nominativi dei componenti effettivi e dei componenti supplenti sia di parte pubblica che di parte sindacale, dovrà tener conto di ambedue i generi, in modo che nel CUG in complesso siano rappresentati in modo paritario.
- I componenti del CUG e il suo presidente rimangono in carica 4 anni e sono rinnovabili per una sola volta, salvo che dalla selezione non si rilevi l'assenza di domande da parte di personale in possesso delle caratteristiche e delle esperienze richieste espressamente dalle linee guida.

#### **FUNZIONAMENTO DEL CUG E RAPPORTI CON GLI ALTRI UFFICI DEL COMUNE E CON ALTRI CUG DEL TERRITORIO**

- Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nelle materie previste dalla direttiva del 4 marzo 2011.
- Il CUG collaborerà con i responsabili della prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro e/o con il medico competente, per lo scambio di informazioni ai fini della valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, con le modalità individuate nel regolamento interno del CUG. Nella stesura e aggiornamento del documento per la valutazione dei rischi si dovrà tener conto anche di quanto evidenziato dalle analisi e dalle ricerche effettuate dal CUG in ambito di mobbing e benessere lavorativo. Inoltre ci sarà stretta collaborazione fra amministrazione e datore di lavoro individuato ai sensi del D.Lgs.81/2008, oltre che con la direzione Risorse Umane, per la stesura della dettagliata relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, che il CUG deve presentare ai vertici politici e amministrativi di questa amministrazione entro il 30 marzo di ogni anno.
- Il CUG opera in collaborazione con l'O.I.V. al fine di verificare che, nella valutazione della performance, si tenga conto dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo;

- Gli uffici dell'Amministrazione, di volta in volta coinvolti dall'attività del CUG nell'espletamento delle funzioni assegnategli dalla legge, dai CCNL e dalle linee guida del marzo 2011 sono chiamati a collaborare attivamente e a fornire i dati e le informazioni necessarie a garantire l'operatività di questo organo
- Il CUG opera in stretto contatto con il vertice dell'Amministrazione con le modalità previste dal regolamento interno, e preventivamente concordate con il vertice amministrativo stesso.
- Il CUG deve essere dotato di idonee risorse al fine di garantirne la piena operatività.
- I dirigenti responsabili delle Direzioni di provenienza dei componenti del CUG devono tener conto, ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro assegnati agli stessi, dell'attività svolta nel Comitato senza che ciò influisca nella valutazione della performance all'interno della Direzione stessa.
- Il CUG deve operare in modo da creare sinergie operative con i CUG degli altri enti del territorio per arrivare a uno scambio di informazioni e di buone pratiche e all'organizzazioni di azioni positive condivise
- Le modalità di consultazione e di raccordo, con l'O.I.V. , con gli uffici responsabili per la prevenzione e per la sicurezza sui luoghi di lavoro e con gli altri uffici dell'amministrazione, dovranno essere predeterminate in atto interno del dirigente di vertice competente per la gestione delle Risorse Umane, dopo aver acquisito il parere di tutti i soggetti coinvolti, ed essere recepite nel regolamento interno del CUG.

Il presente verbale viene così sottoscritto :

**IL PRESIDENTE**  
**Dr. Nicola PROCACCINI**

  
**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Dott. Marco RAPONI**

---

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale è stato pubblicato il giorno 12 OTT. 2012 sull'Albo Pretorio on-line del Comune (all'indirizzo [www.gazzettaamministrativa.it](http://www.gazzettaamministrativa.it)) ai sensi dell'art.32 della legge 18 giugno 2009 n.69.

Terracina, **12 OTT. 2012**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Dott. Marco RAPONI**

**IL MESSO COMUNALE**  
**IL MESSO COMUNALE**  
*Enrico Grossi*

---

---

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_:

perché trascorsi 10 giorni dalla data di inizio pubblicazione (art. 134, comma 3, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

perché adottata con la formula della immediata eseguibilità (art. 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

Terracina,

**p. L'UFFICIO DELIBERAZIONI**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**