



Comune  
di  
Partinico

Provincia di Palermo

www.comune.partinico.pa.it

SETTORE RISORSE UMANE

Responsabile: Dott.ssa Maria Pia Motisi

E-mail [ufficiopersonale@comune.partinico.pa.it](mailto:ufficiopersonale@comune.partinico.pa.it)

Tel 091/8913235/ Fax0918906786

Pag.: 1/9

## SETTORE RISORSE UMANE

COPIA ALBO

Determinazione R.G. N° 811 del 06-07-18

<b>OGGETTO</b>	COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) 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 (TITOLARI) E SUPPLENTI -- RINNOVO PER SCADENZA NATURALE.
Responsabile del Settore: D.ssa Maria Pia Motisi	
Responsabile del Procedimento:	
Istruttore del Procedimento:	
Ufficio Proponente:	

TRASMESSO ALL'ALBO PRETORIO IL 05-07-2018

Settore n° 01

Reg. n° 30 del 04-07-18

Settore Risorse Umane

E-mail [ufficiopersonale@comune.partinico.pa.it](mailto:ufficiopersonale@comune.partinico.pa.it)

## IL RESPONSABILE DEL SETTORE

### Premesso:

- ✓ **che** l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 modificato dall'art. 21, comma 1, della Legge n. 183 del 04/11/2010 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno 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, dei quali assume tutte le funzioni;
- ✓ **che** il predetto Comitato ha composizione paritetica ed è formato:
  - da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione di pertinenza tra quelle individuate dall'ARAN come rappresentative, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto i CCNL e, precisamente:
    1. FP CGIL
    2. CISL FP
    3. UIL FPL
    4. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI
  - da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, tra i quali viene designato il Presidente;

**Preso atto** che con deliberazione n. 44/2013, la Giunta Municipale ha fornito la seguente direttiva al Responsabile del Settore Affari Generali e del Personale, ora Settore Risorse Umane, per la successiva nomina, con proprio provvedimento, dei rappresentanti dell'Amministrazione nel C.U.G.:

- ✓ **che** i soggetti siano rappresentativi di tutto il personale appartenente all'amministrazione; assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
- ✓ **che** sia individuato un pari numero di rappresentanti supplenti;
- ✓ **che** il Presidente sia scelto tra i dipendenti dell'Ente in possesso di adeguate professionalità;
- ✓ **che** i componenti dell'Amministrazione siano dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, come indicato nella Direttiva sopracitata posseggano:
  - ove possibile adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G.;

Pag.: 3/9

- ove possibile adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

**Preso atto, inoltre:**

- ✓ **che** l'atto di indirizzo riguarda esclusivamente la composizione, mentre per gli obiettivi del CUG si rinvia all'autodeterminazione del medesimo Comitato successivamente all'adozione del Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso da adottarsi entro 60 giorni dalla sua costituzione;
- ✓ **che** la direttiva dettaglia già i compiti del CUG e, pertanto, l'Amministrazione non ha il potere di incidere in tal senso;
- ✓ **che** la nomina del Presidente deve essere scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione escludendo la presenza di rappresentanti politici;
- ✓ **che** il presente provvedimento non comporta, al momento, previsioni di spesa a carico del bilancio;

**Vista** la Direttiva del 04.03.2011 sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità ad oggetto: "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" (art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183), che in particolare stabilisce che:

- ✓ 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.
- ✓ 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 che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente).
- ✓ i/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;

Pag.: 4/9

- ✓ 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 Dirigente tra i cui compiti rientri la 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.

**Atteso che**, a titolo esemplificativo, il CUG esercita:

**A. 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.

**B. 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.



**C. 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, l'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;

**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*.

**Atteso:**

- ✓ **che** al fine di nominare i componenti del costituendo Comitato Unico di Garanzia (CUG) la scrivente responsabile del Settore ha chiesto alle organizzazioni sindacali di individuare due componenti interni all'Amministrazione Comunale specificando chi rivestirà la funzione di **titolare** e chi, invece, quella di **supplente**;
- ✓ **che** ha provveduto a diramare un Avviso di interpello a tutti i dipendenti comunali al fine di far pervenire la propria dichiarazione di disponibilità/interesse;
- ✓ **che** con propria determina n. 635 del 24.04.2014, successivamente modificata per sostituire un dipendente cessato dal servizio con determina n. 428 del 14.04.2016, è stato costituito il CUG come segue:

Membri effettivi:	Membri supplenti:
1. SAFINA ROSA	D'ASARO ROSARIO
2. SORESI GIROLAMO	ROTOLO MARGHERITA
3. FERRO ROSALBA	MACALUSO GIUSEPPA
4. RIZZO ANNA MARIA	SPINELLA PIERA GIUSEPPA
5. GUZZARDO SALVATORE	GAGLIO AGATA
6. PROVENZANO ANGELA MARIA	MARABETI ANTONINO

- ✓ **che** il CUG come sopra costituito ha durata quadriennale e può essere rinnovato una sola volta;
- ✓ **che**, pertanto, con nota prot. n. 9104 del 24.05.2018 la scrivente ha comunicato la propria volontà di avvalersi della facoltà di rinnovare gli incarichi ai dipendenti rappresentanti l'Amministrazione Comunale, confermando altresì l'arch. Anna Maria Rizzo quale Presidente di detto Organismo;
- ✓ **che** con la predetta nota veniva chiesto alle Organizzazioni sindacali di designare o confermare i dipendenti da inserire nel CUG evidenziando che la dipendente Ferro Rosalba (designata dal CSA) a far data dal 1° Aprile c.a. è stata collocata in pensione e, pertanto, è necessario provvedere alla sostituzione della stessa;



- ✓ **che** con nota prot. 10042 del 08.06.2018 il C.S.A. designa la Sig.ra La Franca Giovanna come rappresentante effettivo e conferma la Sig. Macaluso Giuseppa quale rappresentante supplente;

#### Visti

- il D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 198/2006;
- la L. 183/2010 (Collegato lavoro);
- la determinazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Municipale n°2 del 29.06.2017 la scrivente è stata nominata Responsabile del Settore Risorse Umane ;

Per quanto sopra

### DETERMINA

1. **Di confermare** gli incarichi ai dipendenti già facenti parte del Comitato Unico di Garanzia delle pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni -CUG .
2. **Di nominare** la sig.ra Giovanna La Franca individuata dal CSA in sostituzione della sig.ra Rosalba Ferro, collocata in pensione.
3. **Di dare atto** che il Comitato Unico di Garanzia delle pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni -CUG è composto dai seguenti dipendenti:

Membri effettivi:	Membri supplenti:
7. SAFINA ROSA	D'ASARO ROSARIO
8. SORESI GIROLAMO	ROTOLO MARGHERITA
9. LA FRANCA GIOVANNA	MACALUSO GIUSEPPA
10. RIZZO ANNA MARIA	SPINELLA PIERA GIUSEPPA
11. GUZZARDO SALVATORE	GAGLIO AGATA
12. PROVENZANO ANGELA MARIA	MARABETI ANTONINO

Pag.: 8/9

4. **Di confermare**, sulla base delle motivazioni riportate in premessa, l'Arch. Anna Maria Rizzo quale Presidente del CUG appartenente ai ruoli dell'amministrazione e con esperienza nelle funzioni di organizzazione e gestione del personale.
5. **Di dare atto** che il CUG come sopra composto rappresenti tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente) e assicura nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.
6. **Di dare atto** che i/le componenti del CUG rimangono in carica per ulteriori quattro anni e solo alla sig.ra Giovanna La Franca potrà essere rinnovato l'incarico per un ulteriore quadriennio.
7. **Di dare atto** che i/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.
6. **Di dare atto** che il presente provvedimento non comporta, al momento, previsioni di spesa a carico del bilancio.
7. **Di disporre** la notifica del presente atto al Presidente – arch. Anna Maria Rizzo - ai componenti effettivi e supplenti del CUG nonché la trasmissione al Sindaco, al Segretario Generale e ai soggetti sindacali.
8. **Di inserire** copia del presente atto nei fascicoli degli stessi.



Il Responsabile del Settore  
D.ssa Maria Pia Motisi



**Comune  
di  
Partinico**

Provincia di Palermo

[www.comune.partinico.pa.it](http://www.comune.partinico.pa.it)

**SETTORE RISORSE UMANE**

**Responsabile: Dott.ssa Maria Pia Motisi**

**E-mail [ufficiopersonale@comune.partinico.pa.it](mailto:ufficiopersonale@comune.partinico.pa.it)**

**Tel 091/8913235/ Fax0918906786**

Pag.: 9/9

---

---

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo

Dal Municipio \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott.ssa Antonella Spataro)

---

---

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

(Art.11, comma 1, L.R. 44/91)

*N. Reg. pubbl.*

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del Responsabile Albo Pretorio, che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno \_\_\_\_\_ all'Albo Pretorio ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

Il Responsabile Albo Pretorio

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott.ssa Antonella Spataro)

---

