

# UNIONE CINQUECITTÀ

Provincia di Frosinone

tra i Comuni di

Aquino, Colle San Magno, Piedimonte San Germano, Roccasecca, Villa Santa Lucia

## DELIBERAZIONE del CONSIGLIO

	ORIGINALE
	COPIA

### N. 10

**OGGETTO** **COMITATO UNICO DI GARANZIA IN FORMA ASSOCIATA – APPROVAZIONE SCHEMA DI CONVENZIONE**

L'anno duemilaquattordici, il giorno **sette**, del mese di **maggio**, alle ore **18,30**, in **Roccasecca**, nella Sala Consiliare del predetto Comune, convocato dal Presidente nei modi di legge, si è riunito il Consiglio dell'Unione Cinquecittà in sessione straordinaria, seduta pubblica di prima convocazione.

	P	A		P	A
DI NOTA Antonio - Presidente	X		GENTILE Oreste	X	
IACOVELLA Domenico - V.Presidente	X		MARCIANO Francesco		X
GIORGIO Giovanni - Assessore	X		MARROCCO Giulia	X	
IANNARELLI Antonio - Assessore		X	META Franco	X	
MAZZAROPPI Libero - Assessore	X		MORELLI Antonio	X	
CAPUANO Leonardo	X		ROMANO Francesco		X
DE CAROLIS Cinzia	X		VALLEROTONDA Angelo	X	

Assume la Presidenza il Presidente **Antonio DI NOTA**  
Partecipa il Segretario Dott.ssa **Valentina LEPORE**

#### IL PRESIDENTE

Accertata la validità della presente seduta, a seguito di appello nominale:

- designa scrutatori i consiglieri Marrocco, De Carolis e Morelli
- sottopone al Consiglio la proposta di deliberazione sull'argomento in oggetto, corredata dei prescritti pareri.

Il Presidente sottopone all'approvazione la seguente proposta di deliberazione concernente l'argomento in oggetto correlata di parere di cui all'articolo n. 49 del D.Lgs n. 267/2000;

## II CONSIGLIO DELL'UNIONE DI COMUNI CINQUECITTÀ

**PREMESSO** che l'art. 4 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a norma del quale gli Organi di Governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare;

**RICHIAMATA** la legge 4 Novembre 2010, n. 183 – c.d. “ Collegato al lavoro” -, entrata in vigore il 24.11.2010 ad oggetto : “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di Enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro”;

**VISTO** l'art. 57 – “Pari opportunità”, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dall'art. 21, comma 1 lett. C), della suddetta Legge n. 183 e, in particolare i commi 1, 2, 3 e 4 che stabiliscono quanto segue:

*01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e 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 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.*

*02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed e' 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 e' designato dall'amministrazione.*

*03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, 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.*

*04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione;*

**DATO ATTO** che con Circolare n. 4 del 4 marzo 2011, a firma dei Ministri della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità, sono state emanate le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione” da istituire ai sensi della normativa in precedenza indicata;

**CONSIDERATO** che le Amministrazioni interessate alla costituzione dei comitati in oggetto hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse;

**VERIFICATA** la volontà dei Comuni aderenti all'Unione delle Cinquecittà di demandare all'Unione il compito della costituzione del “Comitato unico di Garanzia (CUG) le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e Contro le discriminazioni”, ai sensi e per gli effetti di

quanto disposto dall'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010, in forma associata con gli Enti facenti parte dell'Unione, oltre che l'adozione del conseguente provvedimento di nomina dei componenti;

**VISTO** il parere favorevole reso, ai sensi dell'art. 49, c. 1, del D. Lgs. n. 267/2000, dal Responsabile del servizio interessato;

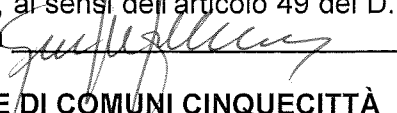
**VISTI:**

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- la legge 4 Novembre 2010, n. 183 – c.d. “ Collegato al lavoro”

**CON VOTAZIONE:** Presenti e votanti n° Favorevoli, contrario o astenuto

**DELIBERA**

1. **LA PREMessa NARRATIVA** è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. **DI PRENDERE ATTO** della volontà dei Comuni aderenti all'Unione Cinquecittà, di demandare a questa Unione il compito di costituire il “Comitato unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e Contro le discriminazioni”, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010, in forma associata con gli Enti facenti parte dell'Unione;
3. **DI APPROVARE** lo schema di convenzione allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
4. **DI DARE ATTO** che l'Unione dei Comuni delle Cinquecittà procederà all'assolvimento del compito di cui sopra, in coerenza con quanto contenuto nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri;
5. **DI TRASMETTERE** la presente ai Comuni aderenti affinché provvedano agli adempimenti conseguenti;
6. **DI DICHIARARE**, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267.

In merito alla sopra scritta proposta di deliberazione il responsabile dei servizi amministrativi-ambiente e il responsabile del servizio finanziario, ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. n. 267/2000, esprimono parere favorevole e firma per conferma 

**IL CONSIGLIO DELL'UNIONE DI COMUNI CINQUECITTÀ**

Vista la sopra scritta proposta di deliberazione concernente l'argomento in oggetto brevemente illustrata dal Presidente;

Constatato che nessuno chiede di intervenire sull'argomento in oggetto;

All'unanimità con **voti favorevoli 11** resi per alzata di mano dagli 11 componenti il Consiglio presenti e votanti su **15** assegnati di cui 14 in carica

**DELIBERA**

Di approvare la sopra scritta proposta di deliberazione concernente l'argomento in oggetto

Immediata esecutività: all'unanimità con **voti favorevoli 11** resi per alzata di mano dagli 11 componenti il Consiglio presenti e votanti su **15** assegnati di cui **14** in carica

**DICHIARA**

La presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art 134 D.lgs.267/2000

Letto, confermato, sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
Dott. Antonio DI NOTA



IL SEGRETARIO  
Dott.ssa Valentina LEPORE

### PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione:

- ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, prot. 361 viene pubblicata oggi all'Albo Pretorio dell'Unione per 15 giorni consecutivi;
- viene trasmessa ai Comuni aderenti all'Unione.

Piedimonte San Germano, 20/05/14

IL SEGRETARIO  
Dott.ssa Valentina LEPORE

### ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il

- decorsi dieci giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 134, terzo comma, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267):
- perché resa immediatamente eseguibile (art. 134, quarto comma, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267)
- viene assegnata per l'esecuzione al Responsabile Servizio Amministrativo

Piedimonte San Germano, 20/05/14

IL SEGRETARIO  
Dott.ssa Valentina LEPORE

	Originale
	Copia conforme dell'originale

Piedimonte San Germano,

IL SEGRETARIO

# **SCHEMA CONVENZIONE PER LA PER LA COSTITUZIONE IN FORMA ASSOCIATA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA TRA I COMUNI DI AQUINO, COLLE SAN MAGNO, PIEDIMONTE SAN GERMANO, ROCCASECCA, VILLA SANTA LUCA E L'UNIONE DI COMUNI CINQUECITTÀ**

**RICHIAMATO** l'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, il quale stabilisce che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

**VISTA** la Direttiva del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri contenente le linee guida per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia;

## **SI CONVIENE QUANTO SEGUE**

### **Art. 1**

I Comuni di Aquino, Colle San Magno, Piedimonte San Germano, Roccasecca, Villa Santa Lucia e l'Unione di Comuni Cinquecittà, costituiscono in forma associata il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato CUG).

### **Art. 2**

L'Unione di Comuni Cinquecittà, a seguito della costituzione del Comitato unico di garanzia previa apposita deliberazione di Giunta, con atto del Responsabile e nel rispetto delle previsioni del successivo art.5, provvede alla nomina dei membri del Comitato Unico di Garanzia, compreso il Presidente.

L'Unione di Comuni provvede altresì a garantire il necessario supporto amministrativo al CUG per il suo funzionamento.

### **Art. 3**

Il CUG è costituito in forma paritetica da sei rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nelle amministrazioni e da sei rappresentanti delle amministrazioni, nonché da altrettanti membri supplenti.

Deve essere assicurata nel complesso la parità tra i generi.

I membri del CUG restano in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

### **Art. 4**

Per ciascuna amministrazione aderente al presente accordo viene individuato un rappresentante, il quale verrà designato quale membro effettivo o supplente.

Il CUG potrà operare con criteri oggettivi di rotazione dei membri che intervengono quali rappresentanti delle amministrazioni secondo modalità disciplinate nel regolamento di funzionamento.

#### **Art. 5**

I rappresentanti delle amministrazioni vengono individuati tramite procedura di interpello rivolta a tutto il personale dipendente. I componenti verranno individuati sulla base di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi, quali ad esempio e in via prioritaria:

- adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
- 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.

#### **Art. 6**

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali vengono designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno delle amministrazioni, le quali individuano altresì sei membri supplenti.

#### **Art. 7**

Il Presidente del Comitato viene individuato tra i dipendenti delle amministrazioni e deve possedere i requisiti indicati nell'art. 4, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

Il Presidente partecipa al CUG tra i rappresentanti dell'amministrazione quale membro effettivo.

#### **Art. 8**

La Giunta dell'Unione provvede, con propria deliberazione, all'approvazione del Regolamento per il funzionamento del CUG.

#### **Art.9**

Al CUG sono assegnati i seguenti 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.

**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.

**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.

**Art. 10**

Il Comitato unico relaziona entro il 30 marzo di ogni anno ai vertici politici ed amministrativi dell'Unione e dei Comuni sulla situazione, riferita all'anno precedente, del personale 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, oltre che sulla sicurezza nei luoghi di lavoro