

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE

MATERA

DICHIARATA IMMEDIATAMENTE  
ESECUTIVA

L'anno duemiladiciassette il giorno quindici del mese di novembre l'Amministratore Unico dell'Azienda, Dott. Vito LUPO, nominato con decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 19 del 01/07/2014, assistito dal Direttore arch. Francesco Paolo Gravina con funzioni di segretario, ha adottato la seguente:

15 NOV. 2017

DELIBERAZIONE N. 64/2017 del \_\_\_\_\_

**OGGETTO:** Legge 04.11.2010, n. 183 - Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri 4/3/2011. COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI. CRITERI PER LA COSTITUZIONE DEL CUG.

PARERE FAVOREVOLE DI  
REGOLARITA' TECNICA E DI LEGITTIMITA'  
IL DIRETTORE  
(Arch. Francesco Paolo GRAVINA)

Attestazione del Responsabile della posizione organizzativa "Affari Generali", dott. Francesco Mario Zunino, per i profili di propria competenza, sulla correttezza della proposta di deliberazione e degli atti propedeutici, richiamati e riportati nella medesima proposta di deliberazione \_\_\_\_\_

## L' AMMINISTRATORE UNICO

Premesso che dall'istruttoria espletata ai fini dell'adozione del presente atto amministrativo dal Responsabile della posizione organizzativa Affari Generali, dott. Francesco Mario Zunino, è possibile rilevare che:

- l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd "Collegato lavoro"), apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede, in particolare, che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano *"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"*;
- nelle premesse della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011, titolata "Linee guida sulle modalità di funzionamento" dei CUG, testualmente si legge: *"L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing. L'Amministrazione Pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi..... L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. E' circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza"*;
- il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale;
- l'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione;
- il citato articolo dispone che detto 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 (individuati tra il personale dirigente e non dirigente), e di altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi;
- il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica rafforzando, in tal modo, l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza;
- ai sensi della citata legge n. 183/2010, le funzioni del Comitato Pari Opportunità di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL 14/09/2000, saranno esercitate dal Comitato Unico di Garanzia, da costituirsi, che dovrà operare in un'ottica di continuità con l'attività e la progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti;
- il predetto Comitato Pari Opportunità non opera all'interno dell'Azienda in quanto non è stato mai costituito e, pertanto, non è necessario procedere in via preliminare, sulla base delle vigenti disposizioni legislative in materia, alla soppressione dello stesso;
- le modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia sono disciplinate dalla citata Direttiva del 4 marzo 2011, adottata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità;

- le linee guida hanno carattere generale e contengono le indicazioni alle quali le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (tra le quali è ricompresa l'ATER) devono attenersi, tenuto conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi;
- le linee guida da adottare per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'ATER di Matera sono di seguito definite:
  1. l'Azienda, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti, costituisce un unico CUG che include rappresentanze di tutto il personale appartenente all'ATER, dirigente e non dirigente;
  2. il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. n. 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
  3. i componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari;
  4. il numero dei componenti viene stabilito così come segue: 3 dipendenti in rappresentanza dell'Azienda, 3 nominati dalle OO.SS. dei dipendenti (CISL FP, CIGL FP, UIL F.P.L.), nonché altrettanti supplenti;
  5. il CUG è nominato con atto del Direttore dell'Azienda;
  6. il Presidente è scelto tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere tutti i requisiti indicati nella stessa direttiva, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;
  7. la complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i componenti siano dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi, da accertare tramite curriculum e, pertanto, essi devono possedere:
    - a) adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
    - b) adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
    - c) adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali;
  8. la costituzione del CUG, alla luce della direttiva in oggetto, avviene mediante le seguenti fasi:
    - \_ richiesta alle Organizzazioni sindacali rappresentative (CIGL FP, CISL FP, UIL F.P.L.) di individuare i componenti del Comitato, stabilendo che vengano designati da ciascuna di esse n. 1 componente titolare e n. 1 componente supplente;
    - \_ interpellò, mediante apposito avviso, al personale dipendente (compresi i Dirigenti) interessato a comunicare la propria disponibilità;
    - \_ in assenza di domande e nel caso in cui le stesse fossero inferiori al numero richiesto, procederà il Direttore di propria iniziativa;
    - \_ in sede di prima costituzione, il Presidente e i componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;
  9. il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti;
  10. l'attività di Segreteria a supporto del CUG è assegnata tra i componenti del CUG;
  11. il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per il funzionamento dello stesso, recante disposizioni relative a convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse, verbali, rapporto sulle attività, ecc;
  12. il CUG eserciterà nell'Azienda compiti di natura propositiva, consultiva e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate, che sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, oltre a quelle indicate nell'art. 21 della Legge 183/2010;
  13. a titolo esemplificativo, il CUG esercita i seguenti compiti propositivi su:
    - a) predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
    - b) 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;

- c) temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- d) iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- e) analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- f) 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;
- g) azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- h) 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;

14. a titolo esemplificativo, il CUG esercita i seguenti compiti consultivi, formulando pareri su:

- a) progetti di riorganizzazione dell'Azienda;
- b) piani di formazione del personale;
- c) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- d) criteri di valutazione del personale;
- e) contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;

15. a titolo esemplificativo, il CUG esercita i seguenti compiti di verifica su:

- a) risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- b) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- c) esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- d) assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine tecnica, 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;

16. il CUG opererà in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Azienda, la quale dovrà fornire al CUG i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività;

17. l'Azienda dovrà consultare preventivamente il CUG ogni qual volta debbano essere adottati atti interni afferenti ai principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (flessibilità e orario di lavoro, part – time, congedi, formazione, ecc.);

18. l'Azienda, sul proprio sito web istituzionale, istituisce un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso;

19. il CUG redigerà annualmente una relazione, da trasmettere all'Amministratore Unico ed al Direttore, sulla situazione del personale dell'Azienda, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e sul contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;

20. il CUG dovrà inoltre collaborare con l'Organismo Indipendente di Valutazione per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, la valutazione della performance;

- con nota del Direttore prot. n. 9535 del 9/10/2017, è stato effettuato Avviso di interpello interno per la nomina dei rappresentanti dell'Azienda e dei loro supplenti, nonché la richiesta formale alle OO.SS. dei nominativi dei loro rappresentanti e dei supplenti;

**RITENUTO**, pertanto, di demandare al Direttore la designazione dei componenti e dei relativi supplenti del CUG;

**RICHIAMATO** l'art. 57, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010, il quale prevede che "la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi";

**VISTI:**

- il D.Lgs. n. 165/2001;

- il D.Lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- il D.Lgs. n. 150/2009;
- l'art. 21 della legge 183/2010 (Collegato lavoro);

**Vista** l'attestazione del Responsabile della posizione organizzativa "Affari Generali", per i profili di propria competenza, sulla correttezza della proposta di determinazione e degli atti propedeutici, richiamati e riportati nella medesima proposta di deliberazione;

**VISTO** il parere favorevole espresso dal Direttore dell'Azienda, in ordine alla regolarità tecnica e alla legittimità della presente proposta di deliberazione;

#### **DELIBERA**

1. Di considerare la premessa parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. Di approvare, per le ragioni esposte in narrativa, i criteri e le linee guida sulla costituzione e modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ATER di Matera, come individuati nella parte di cui in narrativa da intendersi integralmente riprodotta e trascritta;
3. Di stabilire, per le ragioni espresse in narrativa ed in conformità alla direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 04/03/2011, che il Comitato Unico di Garanzia, è composto come segue:
  - n. 3 rappresentanti effettivi e altrettanti supplenti, designati dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001;
  - n. 3 rappresentanti dell'Azienda, corrispondenti al numero dei rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali;
4. di demandare al Direttore la costituzione, con proprio atto, del Comitato Unico di Garanzia;
5. di dare atto che la nomina del Comitato Unico di Garanzia non comporta nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica;
6. di demandare al Comitato Unico di Garanzia l'adozione, entro 60 giorni dalla sua costituzione, del regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso, nonché la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
7. di dare comunicazione del presente provvedimento alle OO.SS.;
8. di dichiarare immediatamente esecutiva la presente deliberazione, stante l'urgenza.

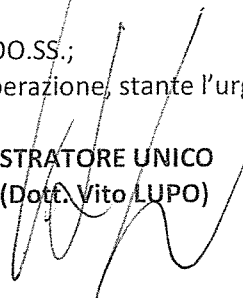
**IL DIRETTORE**

(Arch. Francesco Paolo GRAVINA)



**L'AMMINISTRATORE UNICO**

(Dot. Vito LUPO)



La presente deliberazione n. 64 del 15 NOV. 2017 è stata pubblicata nell'Albo Pretorio on-line del sito web dell'ATER di Matera ( [www.atermatera.it](http://www.atermatera.it)) dal 15 NOV. 2017 per rimanere pubblicata per giorni 15 (quindici).

Matera, \_\_\_\_\_

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE DEGLI AFFARI GENERALI

( \_\_\_\_\_ )