

**CONVENZIONE PER LA COSTITUZIONE DEL "COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)" INTERCOMUNALE FRA I COMUNI DI SOLARO E CESATE.**

L'anno duemilaquindici, addì quindici, del mese di dicembre in Solaro, nella Residenza Municipale, con la presente scrittura privata, da valere ad ogni effetto di legge, tra i Comuni di:

- 1) Solaro rappresentato in questo atto dal Sindaco pro-tempore Sig. Diego Manenti, nato a Saronno il 18/01/1975, domiciliato per la carica presso la sede municipale di Solaro;
- 2) Cesate rappresentato in questo atto dal Sindaco pro-tempore Giancarla Marchesi, nata a Cesate il 09/09/1962, domiciliata per la carica presso la sede municipale di Cesate

**PREMESSO**

- che la gestione delle risorse umane costituisce uno dei più importanti elementi di miglioramento dell'attività complessiva dell'ente e che, a tal fine, può essere utile un lavoro congiunto per una razionalizzazione delle modalità operative in materia di gestione del personale delle singole Amministrazioni, nel quadro complessivo delle azioni volte a far convergere norme, criteri e regolamenti all'interno dell'Associazione con il fine ultimo di accrescere economicità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa sulla base delle scelte programmatiche;

CONSIDERATO che:

- l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 del D.Lgs. 183/2010, prevede 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;

- in data 4 marzo 2011 è stata emanata la Direttiva contenente "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)", a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari Opportunità;

- la suddetta Direttiva al punto 3.1.1 prevede espressamente la possibilità per le Amministrazioni di piccole dimensioni di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse;

- che i Comuni di Solaro e Cesate con le rispettive deliberazioni consiliari n. 78, del 30.10.2015 e n. 33 del 27.10.2015, hanno deciso di convenzionarsi e di costituire di un unico CUG Intercomunale, ritenendo che tale forma costituisca quella più opportuna nell'ottica del perseguimento degli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

*Diego Manenti*

*Giancarla Marchesi*

## TUTTO CIO' PREMESSO

### SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

#### **Art.1 - OGGETTO.**

E' costituito tra i Comuni Solaro e Cesate un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (d'ora innanzi denominato CUG) unico a livello intercomunale, composto, in forma paritetica, da 4 membri effettivi, di cui:

- n. 2 componenti in rappresentanza del personale appartenente alle Amministrazioni;
- n. 2 componenti in rappresentanza delle OO.SS., rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001,

nonché da altrettanti componenti supplenti.

Deve essere assicurata nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

#### **Art. 2 – NOMINA.**

I componenti del CUG in rappresentanza dell'Amministrazione sono nominati con atto del Segretario Generale di ciascuno dei Comuni aderenti alla Convenzione, mentre i componenti in rappresentanza delle OO.SS. saranno designati da queste ultime, a seguito di richiesta inoltrata dal Comune Capofila.

I componenti, effettivi e supplenti, sia in rappresentanza delle Amministrazioni che delle Organizzazioni Sindacali, saranno complessivamente individuati con unico atto ricognitivo adottato dal Comune Capofila.

I componenti del CUG devono essere in possesso di requisiti di professionalità ed esperienza con specifica attinenza alle materie di competenza del CUG, anche maturati in organismi analoghi nonché di adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

#### **Art. 3 - COMPITI.**

Il CUG promuove la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo; esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate .

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'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 e di contrasto del mobbing.

Il CUG esercita i compiti di seguito riportati.

#### 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;
- 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 opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo degli Enti ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che le Amministrazioni, tramite l'Associazione, metteranno a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

*Diagnosi*  
*Giuseppe D'Amico*

Le amministrazioni forniscono al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

Le modalità di consultazione saranno predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG.

I Comuni aderenti alla convenzione provvederanno a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata.

#### **Art. 4 – RELAZIONI**

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nelle amministrazioni pubbliche di riferimento, 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 tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D. lgs. 81/2009;

- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

#### **Art. 5 – COMUNE CAPOFILA.**

Il Comune capofila di Solaro è individuato come soggetto delegato rispetto alle funzioni di cui alla presente convenzione.

#### **Art. 6 – DURATA IN CARICA.**

Il CUG rimane in carica per 4 anni decorrenti dalla data della nomina, gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

#### **ART. 7 – REGOLAMENTO INTERNO.**

Il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per disciplinare le modalità del suo funzionamento.

#### **ART. 8 - COSTI.**

Il CUG viene costituito senza nuovi o maggiori oneri per l'Amministrazione.

#### **Art. 9 – DURATA DELLA CONVENZIONE.**

1. La presente convenzione decorre dalla data della sua sottoscrizione per 4 anni.

2. La presente convenzione potrà essere sciolta per mutuo consenso, con conforme deliberazione degli Enti convenzionati. Rimane, inoltre ferma ed impregiudicata la facoltà di ogni singolo Comune

associato di recedere dalla convenzione prima della scadenza, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo. In questa ultima ipotesi, il Comune recedente dovrà comunicare tale volontà al Comune Capofila con almeno 3 (tre) mesi di anticipo, con raccomandata A/R. In caso di mancato rispetto di detto termine, il recesso avrà efficacia a partire del 1° gennaio del secondo anno successivo.

#### **ART. 10 - RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE**

Tutte le controversie che dovessero insorgere fra i Comuni aderenti alla presente convenzione a causa della stessa saranno rimesse alla Conferenza dei Sindaci.

#### **ART. 11 - NORME FINALI E TRANSITORIE**

1. Le parti danno atto che eventuali integrazioni e modifiche alla presente convenzione potranno essere concordemente disposte in ogni momento dai Consigli Comunali degli Enti aderenti.
2. Per tutto quanto non espressamente previsto nella presente convenzione, si rinvia alla Direttiva in data 4 marzo 2011 contenente "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)", a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari Opportunità.

#### **ART. 12 - DISPOSIZIONI FISCALI**

Il presente contratto, redatto in forma di scrittura privata non autenticata, è esente dall'imposta di bollo a termini dell'art. 16 - tabella all. "B" - D.P.R. 26.10.1972, n. 642.

Atto letto, approvato e sottoscritto

**COMUNE di SOLARO**



Il Sindaco (Diego Manenti)

*Diego Manenti*

**COMUNE di CESATE**



Il Sindaco (Giancarla Marchesi)

*Giancarla Marchesi*