



DETERMINAZIONE

AREA AFFARI GENERALI	AREA AFFARI GENERALI	SERVIZI Istituzionali, Contratti e Gestione Documentale	NUM. 103	DATA 30/01/2025
OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)				

LA DIRIGENTE

Visto l'art.107 Dlgs.267/2000 per il quale ai dirigenti spetta la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica dell'Ente, che viene esercitata mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, di controllo e strumentali.

Richiamati gli artt. 21 e 22 del Regolamento per la disciplina degli Uffici e dei Servizi del Comune di Bollate.

Visto il decreto n. 21 del 30/03/2023, con il quale il Sindaco ha conferito alla dr.ssa Isidora Maria Angela Blumenthal l'incarico di Dirigente dell'Area Affari Generali.

Dato atto che, con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 68 e n. 69 del 19/12/2024, sono stati approvati i seguenti oggetti "Documento Unico di Programmazione – Dup 2025-2027 – Nota di Aggiornamento" e "Approvazione Bilancio di Previsione Finanziario 2025/2027";

Preso atto che, con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 07/01/2025, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione Finanziario Definitivo anno 2025/2027 ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 come modificato dal D.Lgs. 118/2011;

Visti:

- Il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- L'art. 1 c. 1 lett. c del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" il quale prevede "che le pubbliche amministrazioni devono tra gli altri, realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica";
- L'art. 7 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, il quale prevede che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”;

- L’art. 57 (Pari opportunità) del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, in virtù del quale “le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato Unico di Garanzia che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Il comitato unico di garanzia 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 in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi”;

Richiamata la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 concernente le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valutazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183)” così come successivamente integrata dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019 del 26/06/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

Premesso che, in ottemperanza alla anzidetta normativa, con Determinazione Dirigenziale n. 421 del 23/05/2023 veniva nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Bollate e ne veniva individuata la relativa composizione;

Tenuto conto che il Comitato Unico di Garanzia così costituito si è riunito in prima seduta il giorno 13/07/2023 e nella successiva seduta del 04/03/2024 ha approvato il Regolamento per il proprio funzionamento;

Tenuto conto, altresì, che il Comitato Unico di Garanzia è un organismo di garanzia che esercita, tra gli altri, i seguenti compiti:

a) **Propositivi** riguardo:

- la predisposizione di piani di azioni positive per assicurare una reale parità tra donne e uomini, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazione di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo;
- la 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;
- la realizzazione di interventi (quali, ad esempio, indagini di clima) idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze di natura sessuale o psicologica presso l’Amministrazione;
- la collaborazione con l’Amministrazione, anche attraverso il diretto raccordo con specifiche figure quali il responsabile della prevenzione e sicurezza o il medico del lavoro, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell’individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale o psichica.

b) **Consultivi**, mediante la formulazione di pareri preventivi all’Amministrazione su:

- progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione
- piani di formazione del personale
- forme di flessibilità lavorativa
- interventi di conciliazione
- criteri di valutazione del personale
- temi di propria competenza ai fini della contrattazione decentrata integrativa;
- formula, se del caso, proposte a seguito della valutazione di fatti segnalati da dipendenti relativamente ad azioni di discriminazione.

c) Di verifica:

- in ordine allo stato di attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive
- in merito alla situazione del personale dell'Ente di appartenenza riferita all'anno precedente utilizzando lo schema messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità.
- sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale sulle indennità e posizioni organizzative al fine di evidenziare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne
- in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione diretta o 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, progressione di lavoro, nella sicurezza sul lavoro.

Visto il testo del Regolamento per il Funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, così come condiviso e approvato dai suoi componenti;

Richiamato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) vigente;

Ritenuto in conseguenza di procedere alla presa d'atto del suddetto Regolamento, il quale si allega alla presente determinazione formandone parte integrante e sostanziale;

Tenuto conto che il firmatario del presente atto, ai sensi dell'art. 6-bis della legge 241/1990, ha verificato l'insussistenza di conflitto d'interesse per se stesso e per i titolari degli uffici di propria competenza, autorizzati ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale.

Visto l'art. 4 comma 4 del “Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni” del Comune di Bollate, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 3 del 21/01/2013 e aggiornato con delibere di Consiglio Comunale n. 52 del 21/09/2016 e n. 72 del 19/12/2024;

Ritenuto che l'istruttoria preordinata alla emanazione del presente atto consente di attestare la regolarità e la correttezza di quest'ultimo ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000.

Preso atto che la presente determinazione diverrà esecutiva con l'apposizione della firma del Responsabile competente perché non necessita del visto di regolarità contabile e dell'attestazione della copertura finanziaria in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

DETERMINA

1. di prendere atto del Regolamento per il Funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Bollate, approvato nel corso della seduta del CUG del giorno 04/03/2023, che si allega al presente atto formandone parte integrante e sostanziale (Allegato A);
2. di demandare all'Ufficio Gestione Risorse Umane la conseguente comunicazione ai dipendenti dell'avvenuta presa d'atto;
3. di pubblicare il suddetto Regolamento nel sito istituzionale nell'apposita sezione relativa al Comitato Unico di Garanzia, in fase di implementazione;
4. di attestare la regolarità e la correttezza del presente atto ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000.

La Dirigente

ISIDORA MARIA ANGELA BLUMENTHAL / ArubaPEC S.p.A.
