



Provincia di Latina

Registro generale n. 22
del 10/01/2024

DETERMINAZIONE

DIREZIONE GENERALE

Oggetto: Adozione Avviso di procedura comparativa trasparente finalizzata alla nomina dei Componenti del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.) della Provincia di Latina, per il quadriennio 2024-2027.

Premesso che:

- con decreto presidenziale n. 48 del 30/06/2022 il dr. Ciro Ambrosino è stato incaricato della direzione del Settore Risorse Umane (ridenominato “Settore Risorse Umane e Sistemi informativi” con decreto n. 69 del 10.10.2022);
- con decreto presidenziale n. 28 del 31/05/2023 il dr. Ciro Ambrosino è stato incaricato ad interim della direzione del Servizio Programmazione/CDG e PEG;
- con deliberazione consiliare n. 39 del 27/12/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) ai sensi dell’art. 170 del D.Lgs. n. 267/2000, relativo al mandato amministrativo e alla programmazione operativa 2024-2026;
- con deliberazione consiliare n. 10 del 02/03/2023 è stato approvato in via definitiva il Bilancio di Previsione finanziario 2023/2025 ed i suoi allegati;
- con decreto presidenziale n. 16 del 20/04/2023 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2023-2025;
- con decreto presidenziale n. 34 del 05/07/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO) ai sensi dell’art. 6, commi da 1 a 4, Decreto Legge n. 80/2021, convertito con modificazioni nella Legge n.113/2021;

Richiamato:

- l’art. 7 del D.lgs. 165/2001 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 e 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 del D.lgs. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della L. 183/2010, il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- Visto il D.Lgs. 198 dell'11 aprile 2006, recante "*Codice di pari opportunità tra uomo e donna, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione*";
- Vista la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- il D.lgs. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che attribuisce quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche il rispetto del principio delle pari opportunità (art. 8);
- l'art. 21 della Legge n. 183 del 2010 recante "*Semplificazione e razionalizzazione in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*";
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011, recante "*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*";
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 2 del 26 giugno 2019 recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*" la quale sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 e aggiorna gli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011;

Tenuto conto che il Comitato Unico di Garanzia esercita le proprie attività con l'obiettivo di:

- ✓ Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevedendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ✓ Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- ✓ Accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Richiamato il punto 3.6 della Direttiva 2/2019 e come precisato dalle FAQ pubblicate sul Portale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e nelle more dell'adozione di apposito Regolamento che disciplini le modalità di funzionamento del CUG della Provincia di Latina, si evidenzia:

criteri di composizione

- il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt.40 e 43 del D.lgs. 165/2001, effettivamente presenti all'interno di ogni singola amministrazione, e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti;

- l'Amministrazione deve correttamente provvedere a nominare tanti componenti (titolari e supplenti) così quante sono le OOSS presenti nell'Ente e rappresentative ai sensi del citato articolo 43, pur se le sigle sindacali non intendano esercitare il loro diritto. Pertanto anche in assenza delle nomine da parte delle OOSS, l'Ente dovrà, comunque, provvedere alla nomina di tutti i soggetti titolari e supplenti ad esso spettanti in quanto la pariteticità è un principio regolatore in termini di esercizio dei diritti e non un limite alla designazione legittima;
- l'Amministrazione nel nominare i componenti (titolari e supplenti) deve assicurare la pariteticità di genere;
- il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti;
- nella composizione del CUG di parte pubblica devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio presso l'amministrazione (di ruolo, non di ruolo, compresi i dirigenti);

procedure di nomina

- i componenti del CUG di parte pubblica, effettivi e supplenti, sono designati dall'Amministrazione su proposta del Dirigente del Settore Risorse Umane, ad esito dell'espletamento di procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'Ente, ed a seguire il Dirigente del Settore Risorse Umane procederà alla relativa nomina;
- la regolare costituzione del CUG è un obbligo per l'Ente per cui, in mancanza di risposte all'interpello interno, finalizzato all'individuazione dei potenziali componenti del CUG, l'Amministrazione designerà, tra i dipendenti/dirigenti, coloro che abbiano le competenze per rivestire tali ruoli su proposta del Dirigente del Settore Risorse Umane;
- il dirigente/dipendente così nominato non potrà declinare l'incarico che deve ritenersi, in considerazione delle disposizioni sopra riportate, da comprendere tra quelli del proprio ufficio;
- la partecipazione alle attività del CUG è considerata attività di servizio a tutti gli effetti e rientra nella quantificazione dei carichi di lavoro dei componenti;
- il/la Presidente del CUG deve essere una/un dipendente scelta/o tra gli appartenenti ai ruoli della stessa Amministrazione, e deve possedere, oltre ai requisiti previsti per i componenti, elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;
- tra i componenti titolari, il Dirigente del Settore Risorse Umane nomina un Presidente e ha la facoltà di proporre la nomina di una/un segretaria/o, scelta/o tra i dipendenti dell'Amministrazione;
- i componenti del CUG rimangono in carica 4 anni e, al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti è rinnovabile purchè gli stessi soggetti risultino, ad esito di una procedura comparativa trasparente e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico;
- i componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o di impedimento dei rispettivi titolari, o, anche in presenza di questi, qualora siano inseriti in specifici gruppi di

lavoro delle cui attività si discute nel corso dell'incontro, e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile.

compiti del CUG

- il CUG è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'art. 57, comma 3, del D. Lgs. 165/2001.

Funzione propositiva espletata attraverso la:

- predisposizione del Piano di azioni positive, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance. La mancata adozione comporta per l'Amministrazione il divieto di procedere ad assunzioni di personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- promozione di azioni volte alla prevenzione e/o rimozione di situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno delle Amministrazioni di cui si compone il presente CUG;
- promozione e potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, anche attraverso l'istituto del lavoro agile, e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- promozione di azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo.

Funzione consultiva svolta attraverso la formulazione di pareri, che devono essere sempre acquisiti dall'Amministrazione, sulle seguenti tematiche:

- progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione;
- piani di formazione del personale;
- forme di flessibilità lavorativa;
- interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale ai fini della prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione.

Compiti di verifica svolti attraverso:

- la predisposizione della relazione annuale, entro il 30 marzo, sulla situazione del personale riferita all'anno precedente ed in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive. Tale relazione, deve essere trasmessa anche alla Struttura di Controllo e Valutazione (SCV), in quanto rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile;
- il monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, delle indennità e posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne;
- la verifica dell'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico;
- 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.

collaborazione con altri organismi

- il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo ed esercita le proprie funzioni attraverso le risorse umane e strumentali, messe a disposizione dall'Amministrazione senza costi aggiuntivi, idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del D. Lgs. 165/2001;

per quanto di propria competenza, tenuto conto delle tematiche affrontate, collabora con:

- il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art.39-ter del D. Lgs. 165/2001, verificando la piena attuazione dei processi di inserimento e assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione;
- il/la Responsabile delle Risorse Umane;
- il/la Consigliera di parità;
- la Struttura di Controllo e Valutazione (SCV);
- il/la Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza;
- i/le responsabili della prevenzione e sicurezza (RSPP) e i medici competenti (ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81) per lo scambio di informazioni utili in materia di valutazione dei rischi e dello stress correlato in ottica di genere, e per l'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da varie forme di discriminazione e da mobbing;
- la Rete nazionale dei CUG;
- altri Organismi interni ed esterni, nazionali e sovranazionali, competenti in materia.

Il CUG collabora con l'Amministrazione alle attività finalizzate all'adozione di apposite "Carte della conciliazione", secondo quanto previsto dalla Direttiva n.2/2019, per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso la costituzione di reti di conciliazione tra le amministrazioni e i servizi presenti sul territorio; l'istituzione e l'organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità aperti durante il periodo di chiusura scolastica e la sperimentazione di certificazioni di genere.

Considerato che:

- con provvedimento dirigenziale del Settore Risorse Umane n.37484 del 02/05/2013, ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, veniva costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) della Provincia di Latina, in seguito rettificato per quanto alla composizione di parte pubblica con determinazione dirigenziale n. 52780 del 26/06/2013;
- con provvedimento dirigenziale del Settore Risorse Umane n. 1253 del 29/12/2016, per effetto della riforma Delrio che ha comportato il trasferimento di n. 56 dipendenti in aggiunta a quelli transitati in altri Enti o collocati in prepensionamento, determinando il venir meno del CUG, è stato ricostituito il Comitato, in seguito modificato per quanto alla composizione con provvedimento dirigenziale del Settore Risorse Umane n. 286 del 29/03/2018;
- con provvedimento dirigenziale del Settore Risorse Umane n. 1230 del 23/12/2019, all'esito della procedura di interpello interno avviata con provvedimento dirigenziale del Settore Risorse Umane n. 1169 del 03/12/2019 per la sostituzione dei componenti cessati, giusta designazione dei nuovi membri con decreto presidenziale n. 126 del 19/12/2019, venivano

nominati i nuovi componenti effettivi e supplenti del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG);

- con Decreto Presidenziale n. 86 del 21/12/2022 è stato approvato il Piano Triennale di azioni Positive 2023/2025, ai sensi dell’art.48 del D Lgs 198/2006.

Preso atto che

- il CUG di precedente nomina ha concluso il suo mandato alla data del 23/12/2023 e che si rende necessario il rinnovo dei componenti;
- ai sensi del paragrafo 3.6 della Direttiva n.2/2019 del Ministro per la P.A. e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, l’Amministrazione, al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, procede alla designazione dei componenti, con decreto del Presidente della Provincia, ad esito dell’espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell’Amministrazione, a seguito della quale i soggetti designati saranno nominati con determinazione del Dirigente del Settore Risorse Umane.

Ritenuto necessario:

- prorogare la validità della nomina dei componenti del CUG, dopo la scadenza, che continuano a svolgere le funzioni loro assegnate fino alla nomina del nuovo Comitato;
- procedere all’approvazione e pubblicazione di Avviso di procedura comparativa trasparente finalizzata alla nomina dei Componenti del “*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” (C.U.G.), per il quadriennio 2024-2027.

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” adeguato al Regolamento (UE) 2016/679 dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101;
- il Regolamento provinciale sui controlli interni approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 5 del 27.03.2013;
- il Regolamento provinciale di Contabilità armonizzata, approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 5 del 26.04.2016;

Dato atto e attestato:

- la regolarità del presente atto e del procedimento ad esso sotteso ai sensi dell’art. 147-bis del Dlgs n. 267/2000;
- la veridicità delle informazioni in esso contenute;
- l’esistenza agli atti d’ufficio di tutti i documenti in esso citati o richiamati;
- che con l’esecuzione del presente atto saranno assolti gli eventuali obblighi di pubblicazione, ai sensi del Dlgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016, nell’apposita sezione dell’Amministrazione Trasparente;
- che ai sensi dell’art. 16 del decreto legislativo n. 36/2023 non sussistono cause di conflitto di interesse nei confronti del responsabile del presente procedimento, così come previsto dall’art. 6-bis della Legge n. 241/1990, dall’art. 1 comma 9 lett. e) della Legge n. 190/2012, e dal Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Latina;
- che il provvedimento è connesso all’area di rischio generale “Acquisizione e progressione del personale” nel quale è censito il processo “concorsi, procedure selettive e progressioni interne” - Ipotesi rischio corruttivo 2, classificato a livello medio di rischiosità, e che sono state applicate le misure di prevenzione

previste nell'Allegato B) al vigente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO);

Verificata la regolarità dell'istruttoria svolta dall'Ufficio nonché l'idoneità del presente atto a perseguire gli interessi dell'azione amministrativa e accertata la propria competenza ad assumerlo, ai sensi dell'art. 107 del T.U.EE.LL;

DETERMINA

- 1) le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto;
- 2) di prorogare la validità della nomina dei componenti del CUG, dopo la scadenza, che continuano a svolgere le funzioni loro assegnate fino alla nomina del nuovo Comitato;
- 3) di approvare la procedura comparativa trasparente finalizzata alla nomina dei Componenti del *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.) della Provincia di Latina*, per il quadriennio 2024-2027 e più specificatamente l' *“Avviso di interpello interno comparativo (Allegato A)* e il modello *“Candidatura per ricoprire l'incarico di Componente” Allegato B)* alla presente determinazione di cui ne formano parte integrante e sostanziale;
- 4) di procedere alla pubblicazione di *“Avviso di interpello interno comparativo finalizzato alla nomina dei Componenti del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.) della Provincia di Latina, per il quadriennio 2024-2027 (Allegato A)* e il modello *“Candidatura per ricoprire l'incarico di Componente” Allegato B)*, in Albo pretorio on line, nella sezione dedicata di Amministrazione Trasparente (Altri contenuti – Comitato Unico di Garanzia), nonché attraverso inoltre via mail a tutti i dipendenti dell'Amministrazione;
- 5) di richiedere alle Organizzazioni Sindacali presenti nell'Ente e rappresentative ai sensi dell'art 43 del D. Lgs. 165/2001, le nomine dei componenti del CUG, effettivi e supplenti, di propria competenza;
- 6) di richiedere la realizzazione sul sito istituzionale di un'apposita area dedicata alla diffusione delle informazioni riguardanti le attività del CUG. L'area sarà periodicamente aggiornata su iniziativa dello stesso Comitato;
- 7) di stabilire che entro 60 giorni dall'insediamento dei nuovi componenti del CUG lo stesso adotterà un Regolamento che ne disciplini le modalità di funzionamento;
- 8) di disporre la pubblicazione del presente atto all'Albo pretorio online e di assolvere agli obblighi di pubblicità, trasparenza ed anticorruzione connessi all'adozione ed efficacia dello stesso;
- 9) di accertare, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa contabile di cui all'articolo 147-bis, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del responsabile del servizio;
- 10) di dare atto che la presente determinazione, non comportando riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, non necessita del visto di regolarità contabile;
- 11) di dare atto che il responsabile del procedimento, ai sensi dell'art. 5 della Legge 241/90, è la sig.ra

Francesca Marchetti;

12) di dare atto altresì che il presente provvedimento viene redatto e adottato per le successive pubblicazione ed efficacia nel rispetto della tutela della riservatezza e della protezione dei dati delle persone fisiche di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali adeguato al Regolamento (UE) 2016/679 dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101.

Documenti Allegati al presente Atto:

Titolo	Nome File	Formato	Data
Impronta			
allegato a) Avviso di Interpello	2024_allegato A avviso di Interpello.pdf	DOCUMENTO INFORMATICO	08/01/2024
(516483CF789C37113DC6E5B2E87469E581BB096594C7450CB084DAC26FD3B0D0)			
Allegato B) domanda di partecipazione	2024_allegato B candidatura.pdf	DOCUMENTO INFORMATICO	08/01/2024
(942D4F1EADF8BD912FAC8C07A37E370C46E4DBB441B00C7D4A72B912D39C0E7D)			

Il Dirigente
Dott. **Ciro Ambrosino**
Documento firmato digitalmente
Art.20 e segg. D.Lgs. 82/2005