

## **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 SAN ROBERTO E FIUMARA**

L’anno duemiladodici, addì 05 (cinque), del mese di giugno, in San Roberto nella Residenza Municipale, con la presente scrittura privata, da valere ad ogni effetto di legge, tra i Comuni di:

1) San Roberto rappresentato in questo atto dal Sindaco Dott. Giuseppe Roberto Vizzari, ..., domiciliato per la carica presso la Residenza Municipale di San Roberto, il quale agisce in nome e per conto dell’Ente che rappresenta, ed in esecuzione dell’atto deliberativo di C.C. n. 3 del 04/05/2012, esecutivo ai sensi di legge, che si conserva agli atti – C.F. 80003250802;

2) Fiumara rappresentato in questo atto dal Sindaco Geom. Stefano Repaci ..., domiciliato per la carica presso la Residenza Municipale di Fiumara, il quale agisce in nome e per conto dell’Ente che rappresenta ed in esecuzione dell’atto deliberativo di C.C. n. 3 del 25/05/2012, esecutivo ai sensi di legge, che si conserva agli atti – C.F. 80003310804;

### **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 San Roberto e Fiumara 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;

### **TUTTO CIO’ PREMESSO**

### **SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE**

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

E’ costituito tra i Comuni San Roberto e Fiumara 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.

Il CUG è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello delle amministrazione associate e da un pari numero di rappresentanti delle stesse amministrazioni, scelti sulla base dei *curricula*, tra il personale interno agli Enti.

2. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente che può partecipare alle riunioni del Comitato ed esercitare il diritto di voto in caso di assenza o di impedimento del rispettivo titolare.
3. I componenti del CUG devono essere dotati dei seguenti requisiti:
  - 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.
4. Il Presidente del Comitato è scelto tra gli appartenenti ai ruoli delle amministrazioni e deve possedere, oltre ai requisiti indicati nel comma 3, anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.
5. Il Vice Presidente viene designato nella prima seduta utile fra i rappresentanti sindacali.
6. Il Segretario viene nominato a maggioranza tra i componenti del Comitato.
7. Nella composizione del Comitato dovrà essere garantita la parità di genere tra membri effettivi e supplenti nel suo complesso.

## **Art. 2 - NOMINA**

Il Comitato Unico di Garanzia è composto:

- da un rappresentante designato da ciascuna organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa all'interno delle Amministrazioni associate;
- da altrettanti componenti degli Enti stessi;
- da tanti supplenti quanti sono i componenti del Comitato, da nominare con gli stessi criteri;
- da un Presidente.

Il Comitato Unico di Garanzia è nominato con provvedimento del Segretario Generale del Comune Capofila, d'intesa con il Segretario Generale dell'altro Comune.

I componenti del CUG in rappresentanza dell'Amministrazione sono designati 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.

Sarà possibile, nel caso in cui il numero dei componenti da nominare in rappresentanza delle amministrazioni sia dispari, nominare i componenti del Comitato tra i dipendenti dei vari Comuni, come sopra designati, purché vi sia almeno un rappresentante per ciascun Comune aderente.

I componenti, effettivi e supplenti, sia in rappresentanza delle Amministrazioni che delle Organizzazioni Sindacali, saranno complessivamente nominati con unico atto 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.

Il Presidente, che in base alla direttiva del 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, deve essere scelto tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere i seguenti requisiti:

- adeguate conoscenze delle materie di competenza del CUG;
- adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del *mobbing*;
- adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali;

ed inoltre avere:

- elevate capacità organizzative;
- comprovata esperienza maturata in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;

sarà nominato con lo stesso atto di nomina del Comitato, adottato dal Comune capofila.

### **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 che, ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010), 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 nella norma citata. 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.

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 è individuato nel Comune di San Roberto ed opererà 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 e fino al 31/12/2016.
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 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. I rinvii a disposizioni normative s’intendono dinamici e pertanto, le eventuali modifiche normative successive s’intendono recepite automaticamente e senza necessità di ulteriore provvedimento espresso.

#### **ART. 12 – DISPOSIZIONI FISCALI**

Il presente atto convenzionale, 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.

Letto, approvato e sottoscritto.

COMUNE di SAN ROBERTO  
IL SINDACO

COMUNE di FIUMARA  
IL SINDACO